

بررسی ارتباط بین نوع ساختار سازمانی و میزان فساد اداری؛ مطالعه موردی دستگاه‌های اجرایی منتخب شیراز

دکتر حبیب‌الله سالارزهی^۱ - یاسر امیری^۲

در دیدگاه‌های نوین مدیریت، در سازمان‌هایی با ساختار انعطاف‌ناپذیر، وجود قوانین و مقررات دست و پاگیر و مزاحمت‌های ناشی از محدودیت‌ها و همچنین عدم انطباق با تحولات محیطی، موجب فساد اداری بیشتری می‌شود. با توجه به تأثیر نوع ساختار سازمانی بر فساد اداری، هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و میزان فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز است. روش تحقیق از منظر هدف، کاربردی و از نظر طرح تحقیق، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز در سال ۱۳۸۹ تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۳۰۰۰ نفر بوده و از آن میان ۳۴۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه ساختار سازمانی متشکل از ۲۰ گویه و پرسشنامه فساد اداری شامل ۲۱ گویه است. پس از جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به تجزیه و تحلیل آنها پرداخته شد. در پژوهش حاضر این نتیجه حاصل شد که بین ساختار سازمانی و فساد اداری رابطه معنی‌داری وجود دارد به طوری که در سازمان‌هایی با ساختار مکانیک میزان فساد اداری بیشتر است. همچنین مشخص شد که ساختار سازمانی با بروز رفتار شغلی نامناسب، میزان تبعیض و سهل‌انگاری، رابطه مستقیمی دارد اگر چه بین ساختار سازمانی و سوءاستفاده و فعالیت‌های مجعول، رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

واژگان کلیدی: فساد اداری؛ ساختار سازمانی؛ ساختار مکانیک؛ ساختار ارگانیک

مقدمه

ساختار سازمان، متشکل از وظیفه، گزارش‌دهی، رابطه‌ها و اختیار است که امور سازمان در محدوده آن انجام می‌شود. بنابراین ساختار مبین شکل و تخصص و فعالیت‌های سازمان است. ساختار سازمان، تعیین‌کننده چگونگی قرارگرفتن اجزا در کنار یکدیگر است (مورهد، ۱۳۸۳: ۴۵). ساختار سازمانی گم‌ردن افراد در نقاط مختلف نمودار سازمانی و پست‌هایی است که بر روابط سازمانی این افراد اثر می‌گذارد (هال، ۱۳۸۶: ۸۳).

یکی از عواملی که باعث سهولت تمایز بین سازمان‌های مختلف می‌شود، ساختار سازمانی است که به عنوان یکی از ملاک‌های طبقه‌بندی سازمان‌ها به کار می‌رود. ساختار سازمان، راه یا شیوه‌ای است که به وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و اعمال اعضا را کنترل کنند. ساختار سازمانی سه نقش یا وظیفه اصلی را بر عهده دارد؛ نخستین و مهمترین وظیفه ساختار این است که به وسیله آن، هدف‌های سازمان تأمین می‌شود. دوم اینکه ساختار بدین سبب طرح‌ریزی می‌شود که قدرت افراد مختلف در سازمان مشخص و رویه‌ها مقرر شود. سوم اینکه ساختار، حوزه یا محدوده اعمال قدرت را مشخص می‌کند (اعرابی، ۱۳۷۶: ۱۵).

طرح‌های ساختاری را می‌توان به دو دسته ارگانیک و مکانیک تقسیم کرد. ابعاد ساختاری رسمیت، پیچیدگی و تمرکز و ابعاد محتوایی از قبیل اهداف و استراتژی، محیط، تکنولوژی و اندازه تعیین‌کننده نوع ساختار ارگانیک و مکانیک هستند. در ساختارهای ارگانیک، پراکندگی در سطح افقی اندک، همکاری و اشتراک مساعی زیاد، وظایف انعطاف‌پذیر، کارها غیر رسمی و غیراستاندارد، ارتباطات غیررسمی و سیستم تصمیم‌گیری، غیرمتمرکز است. در ساختارهای مکانیک، واحدها در سطح افقی پراکنده، روابط بسیار دقیق و انعطاف ناپذیر، شرح وظایف مشخص، امور رسمی و کارها بسیار استاندارد، کانال‌های ارتباطی رسمی و سیستم تصمیم‌گیری متمرکز است (رابینز، ۱۳۸۶: ۸۱۲). اگر سازمان در حاله‌ای از ابهام و عدم اطمینان احاطه شده باشد، ساختار مکانیکی بهتر عمل می‌کند. اگر محیط پویا باشد، پیوسته بر تغییرات درون سازمانی تأکید شود و وظایف تا حد امکان تکراری نباشند، ساختارهای ارگانیک بهتر عمل می‌کنند. اگر

کارمند به دنبال آزادی عمل، صراحت، تنوع، تغییر و فرصت‌هایی برای تکوین در رویکردهای جدید باشد، روش ارگانیک کارآمدتر است. ممکن است بخشی از یک سازمان به صورت ارگانیک و بخش دیگر به شکل مکانیک اداره شود (هچ، ۱۳۸۹: ۲۲۰).

اگر چه امروزه بحث فساد اداری در سازمان‌ها بسیار مورد توجه قرار گرفته اما این موضوع از دیر باز مورد اشاره و بحث صاحب‌نظران بوده است. برای مثال ابن خلدون به فساد اداری توجه داشته و علت اصلی آن را علاقه شدید طبقات حاکم به زندگی تجملاتی عنوان می‌کند. به نظر وی، هزینه بالای تجملات، طبقات حاکم را وادار می‌کند که به فساد اداری متوسل شوند (حبیبی، ۱۳۷۵: ۳۰). ویتوتانزی، تعریف متفاوتی از فساد اداری ارائه داده و آن را در چارچوب فرایند تصمیم‌گیری کارکنان و سیاستگذاران تبیین می‌کند. او معتقد است یک مسئول یا کارگزار دولتی، هنگامی مرتکب فساد اداری شده است که در اتخاذ تصمیمات اداری، تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی و دلبستگی‌های اجتماعی قرار گرفته باشد. این تعریف درباره کشورهای در حال توسعه بیشتر از کشورهای صنعتی مصداق دارد زیرا در کشورهای در حال توسعه روابط اجتماعی و خانوادگی، اهمیت بسیار بالایی دارند و هر فرد وظیفه خود می‌داند تا حد امکان به خویشاوندان و نزدیکان خود کمک کند (تانزی، ۱۳۸۳: ۱۱۱). در جوامع گوناگون بر حسب نگرش‌ها و برداشت‌ها، تعاریف گوناگونی از فساد ارائه شده است. در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود. آنچه می‌شکند یا نقض می‌شود ممکن است رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی یا غالباً مقررات اداری باشد (صفری و نایی، ۱۳۸۰: ۱۴۵). بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل، فساد اداری را سوءاستفاده از اختیارات دولتی برای کسب منافع شخصی و خصوصی می‌دانند (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳: ۱۵).

در تعریفی دیگر سوءاستفاده از قدرت محول شده برای نفع شخصی در بخش دولتی یا خصوصی در سطح خرد یا کلان، فساد نام دارد. همچنین اقدامات مأموران دولتی که با هدف انتفاع و بهره‌برداری خود یا اشخاص دیگر در قبال دریافت وجه یا مالی برای خود یا اشخاص دیگر از طریق نقض قوانین و مقررات و ضوابط اداری، تغییر در قوانین و مقررات و ضوابط اداری، خودداری و کوتاهی در انجام وظایف قانونی در قبال ارباب رجوع و تأخیر یا تسریع غیر عادی در انجام کار برای اشخاص معین در مقایسه با دیگران انجام می‌پذیرد، فساد اداری نام

دارد (نصر اصفهانی، ۱۳۸۶: ۲۴).

فساد اداری عبارت است از اینکه فرد در قلمرو دستگاه اداری، تحت تأثیر منافع خود یا دیگران قرار گرفته و از مسیر عادی یا روش معمولی انجام وظایفش منحرف شده و بر خلاف راه‌های نیل به اهداف از پیش تعیین شده سازمان یا اداره گام بردارد و سبب اختلال و خسارت در دستگاه و نهایتاً در نظام و منافع عمومی شود (نوروزی، ۱۳۸۵: ۴). متأسفانه نظام اداری در کشور ما به دلایل مسائل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی نه تنها به توسعه کشور کمک نکرده بلکه به تثبیت عقب‌ماندگی کشور یاری رسانده و علی‌رغم برنامه‌های انقلاب اداری، اصلاح اداری، پاکسازی ادارات و قبض و بسط مدیریت اداری کشور، همچنان از مسائل ساختاری و مدیریتی رنج می‌برد (تاتدی، ۱۳۷۸: ۱).

پائولو با تحقیقات جامعی بر مجموعه بزرگی از سازمان‌ها نشان داده است که ساختار سازمانی با فساد اداری رابطه دارد به گونه‌ای که در سازمان‌های دارای بوروکراسی عریض و طولی، میزان فساد اداری بیشتر است و وجود این سازمان‌ها در یک کشور باعث می‌شود میزان سرمایه‌گذاری و نرخ رشد اقتصادی از سایر کشورها پایین‌تر باشد. همچنین در دیدگاه‌های نوین مدیریت، ساختارهای انعطاف‌ناپذیر و خشک، قوانین و مقررات دست و پاگیر، مزاحمت‌های روزانه ناشی از محدودیت‌ها و عدم انطباق با تحولات محیطی، موجب فساد اداری بیشتر می‌شود (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۴: ۴۰).

با توجه به اهمیت غیرقابل انکار دستگاه‌های اجرایی به عنوان نهادهای دولتی در خدمت‌رسانی به عموم مردم و همچنین با در نظر گرفتن تأثیر ساختار سازمانی در بروز فساد اداری، بجاست که ارتباط بین نوع ساختار سازمانی و میزان بروز فساد اداری در این دستگاه‌ها مورد بررسی قرار گیرد تا بر اساس نتایج به دست آمده، راهکارهای مؤثری برای تجدید ساختار سازمانی و در نتیجه کاهش میزان فساد اداری اندیشیده شود و بدین ترتیب زمینه ارائه خدمات مؤثرتر به مراجعه‌کنندگان به این دستگاه‌ها فراهم آمده و موجب رضایت‌مندی هرچه بیشتر آنها شود.

با توجه به نکات یاد شده، پژوهش حاضر به منظور دستیابی به اهداف زیر انجام خواهد شد:

- بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و میزان فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی

- شهر شیراز.
- بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و مولفه‌های فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی شهر شیراز.
- ارائه پیشنهادهایی به منظور کاهش سطح فساد اداری.

ادبیات و پیشینه پژوهش

۱. ساختار سازمانی

اگر چه مفهوم ساختار سازمانی یک حقیقت است و بر هر کسی در سازمان اثر می‌گذارد و همه به نوعی با آن سر و کار دارند، ولی کم و بیش مفهومی انتزاعی است (کست و روزنویگ، ۱۹۸۵:۳۲۲). مفهوم نسبتاً ساده و ملموس از ساختار به شکل نمودار سازمانی نمایان می‌شود که یک نماد قابل رؤیت از کل فعالیت‌ها، شیوه‌های ارتباطی و فرآیندهای سازمانی است. پس می‌توان این‌گونه استدلال کرد که نمودار سازمانی، تلخیص و تجریدی از واقعیت ساختار سازمانی است. به مفهوم واضح‌تر، ساختار به آن دسته از قوانین تصمیم‌گیری اطلاق می‌شود که رفتار اعضای سازمان را در هنگام تصمیم‌گیری جهت داده و دامنه محدودیت‌ها و فرصت‌ها را مشخص می‌کند. ساختار سازمان در الگوهای رفتاری کارکنان منعکس می‌شود و بارزترین بخش ساختار، قواعد، مقررات و رویه‌های رسمی سازمان است (امیری، ۱۳۷۹: ۴۱).

از دیدگاه فردریکسون، ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد (فردریکسون، ۱۹۸۶:۲۸۲). از سوی دیگر باید گفت که ساختار، توزیع قدرت در سازمان را نشان می‌دهد و برای مدیران مشخص می‌کند که مسئول سرپرستی چه کسانی هستند و به کارکنان، مدیرانی را می‌شناساند که از آنها آموزش و دستور می‌گیرند. کمک به جریان اطلاعات نیز از تسهیلاتی است که ساختار برای سازمان فراهم می‌کند (آرنولد و دیگران، ۲۰۰۰:۲۵۴). همچنین ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت‌های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش‌دهی و گزارش‌گیری از وظایف ساختار سازمانی است (دفت، ۱۹۸۶:۵۵۷).

پس ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل تصمیم‌گیری، واکنش مناسب نسبت به

محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد. ساختار سازمانی صرفاً یک ساز و کار هماهنگی نیست بلکه فرایندهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدفی معین، تلاش می‌کنند (هاج، ۱۹۶۵: ۲۹۵). به وسیله ساختار سازمانی عملیات و فعالیت‌های داخل سازمان، آرایش می‌یابد و خطوط مسئولیت و اختیارات مشخص می‌شود. نقش‌های افراد در سازمان و الگوی روابط میان نقش‌ها، ساختار سازمانی را شکل می‌دهد، بنابراین ساختار را می‌توان انتظارات موجود از هر نقش و ارتباط میان آنها دانست. این نقش‌ها اغلب به وسیله شرح شغل‌ها و اسناد مکتوب که حوزه مسئولیت و دامنه فعالیت هر شغل را مشخص می‌کنند، جنبه قانونی می‌یابد (گالبریت، ۱۹۷۳: ۳۸).

در یک طبقه‌بندی کلی، سازمان‌ها را به دو نوع ساختار مکانیک و ساختار ارگانیک تقسیم می‌کنند. ساختارهای مکانیک به وسیله ویژگی‌هایی نظیر پیچیدگی و رسمیت زیاد و تمرکزگرایی شناخته می‌شوند. چنین ساختارهایی با وظایف یکنواخت مناسبت دارند، بر رفتارهای برنامه‌ریزی شده متکی‌اند و در واکنش به رویدادهای پیش‌بینی نشده نسبتاً کند عمل می‌کنند. در ساختارهای مکانیکی واحدها در سطح افقی پراکنده‌اند و روابط، بسیار دقیق و انعطاف‌ناپذیرند. همچنین شرح وظایف در این ساختارها مشخص است، امور رسمی و کارها بسیار استاندارد است، کانال‌های ارتباطی رسمی‌اند و سیستم تصمیم‌گیری متمرکز است (رابینز، ۱۳۷۶: ۸۱۲). در ساختارهای مکانیک فعالیت رسمی سازمان بیشترین اهمیت را دارد و مدیریت، از مقررات و خط‌مشی‌ها، رویه‌ها و آیین‌نامه‌های حاکم بر سازمان تبعیت می‌کند. طرح‌های سازمانی مکانیک از جمله طرح‌هایی هستند که برای شرایط قابل پیش‌بینی مناسب‌اند و تا زمانی که وقایع و امور مختلف، تکراری باشند، این‌گونه ساختارهای سازمانی می‌توانند بسیار موفق عمل کنند (هیگس و گولت، ۱۹۸۷: ۳۳۸).

به اعتقاد برنز و استاکر مؤثرترین ساختار، ساختاری است که خود را با الزامات محیط انطباق دهد. یعنی طرح مکانیکی در یک محیط با ثبات و مطمئن قابل استفاده است و ساختار ارگانیک در یک محیط متلاطم و دارای تغییر زیاد به کار می‌رود. ساختارهای ارگانیک نسبتاً منعطف و انطباق‌پذیر بوده و ساختار سازمانی مسطح است و فاصله مدیر و کارکنان در آن زیاد

نیست. ساختارهای ارگانیک به جای ارتباطات عمودی بر موازی تاکید دارند، تیم‌محور همراه با عدم تمرکز قدرت و کنترل هستند و سطح بالایی عدم رسمیت در آنها وجود دارد. مسئولیت‌ها به جای اینکه صرفاً بر اساس شرح شغل تعیین شده باشد، بر اساس مهارت و دانش شکل می‌گیرند و به صورتی انعطاف‌پذیر تعریف می‌شوند. تاکید به جای اینکه بر صدور دستورات باشد، بر مبادله اطلاعات است. همچنین به خودکنترلی به جای اعمال کنترل از طریق سلسله مراتب، توجه بیشتری صورت می‌گیرد (فردریکسون، ۱۹۸۶: ۲۸۵).

۲. فساد اداری

در جوامع گوناگون و بر حسب فرهنگ‌ها و دیدگاه‌های مختلف ملل، فساد اداری به اشکال مختلفی تعریف شده است. ریشه لغت فساد فعل لاتین «Rumper» به معنای «شکستن» است؛ به این مفهوم که در فرآیند فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود، این چیز ممکن است رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی یا غالباً مقررات اداری باشد. همچنین فساد به تمام شکل‌های گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی اطلاق می‌شود. مطالعه تاریخ تمدن‌های باستان، نشان می‌دهد که فساد از عوامل مهم فروپاشی این تمدن‌ها بوده است. به عبارت دیگر فساد، نابسامانی‌های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ‌های پی‌در پی، خشونت‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و در هم ریختن جوامع، همیشه ناشی از فساد بوده است. از این رو فساد در جوامع بشری قدمتی به موازات تمدن داشته و اکنون نیز یکی از معضلات کشورهای جهان است. در طی قرون و اعصار، همواره بین گسترش فساد و استفاده درست و بجا از قدرت و قلمرو، رابطه‌ای معکوس وجود داشته است و هر زمان که از قدرت به طور مطلوب استفاده شده، میزان فساد کاهش یافته است. در واقع می‌توان گفت فساد اداری پدیده‌ای همزاد حکومت است. یعنی از زمانی که فعالیت‌های بشری، شکل سازمان یافته و منسجم به خود گرفت، فساد اداری نیز همچون جزء لاینفکی از متن سازمان ظهور کرده است. بنابراین می‌توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز در پی تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است (رایبیز، ۱۳۸۴: ۵۶).

فساد اداری یک پدیده پیچیده، چندبعدی و دارای علل و آثار چندگانه است که در شرایط مختلف، نقش و نمودهای متفاوتی پیدا می‌کند. با توجه به اهمیت چنین موضوعی در کشورهای مختلف، در سال‌های اخیر مطالعات گسترده‌ای برای شناسایی و تبیین علل وقوع این معضل انجام گرفته است. باید اذعان داشت که مسائل اقتصادی، عاملی اساسی برای تمام ساختارهای اجتماعی بوده و تأثیر قابل توجهی بر فعالیت‌های فردی از جمله رشوه و اختلاس دارد. فساد اداری، عارضه‌ای است که امروزه گریبان همه کشورهای توسعه‌یافته یا کمتر توسعه‌یافته، دموکراتیک و غیر دموکراتیک را گرفته است (دراک، ۱۹۹۹: ۶). در واقع هر جا که دولتی وجود داشته باشد، فساد اداری نیز کم و بیش وجود خواهد داشت. فساد اداری، محصول مداخله دولت در اقتصاد است و شاید گری‌بیکر بر همین اساس اظهار داشته که فساد فقط با برداشتن دولت بزرگ از بین می‌رود. برخی نیز معتقدند اعضای جامعه باید بین شکست بازار و فساد اقتصادی یکی را برگزینند. بر این اساس، جوامع مختلف با قلمداد کردن فساد به عنوان مسئله‌ای نسبتاً اجتناب‌ناپذیر، در پی آن بوده‌اند که ساختار سیاسی و ترتیبات نهادی خود را به گونه‌ای برپا کنند که کمترین میزان فساد را داشته باشند. تجربه نشان داده است که کشورهای با ساختار سیاسی - اقتصادی دموکراتیک و دارای ترتیبات انعقاد یافته‌تر، میزان فساد کمتری را تجربه کرده‌اند. شواهد آماری سازمان بین‌المللی شفافیت نیز به خوبی این موضوع را تأیید می‌کند. همچنین، از ملاحظه فهرست کشورهای بین‌المللی شفافیت و نیز واقعیت‌های موجود در می‌یابیم که به رغم اخلاقی‌تر بودن برخی کشورها (مانند ایران) فساد رواج بیشتری در آنها دارد (رفیع پور، ۱۳۷۹: ۳۶).

عوامل و زمینه‌های گوناگونی می‌توانند موجب پیدایش، گسترش و ترویج فساد اداری شوند. بر مبنای این عوامل می‌توان راه‌هایی را شناسایی کرد که اثر بیشتری در کاهش و حذف پدیده فساد اداری در سازمان‌ها دارند. اگر سازمان را به صورت یک سیستم در نظر بگیریم، این سیستم از خرده سیستم‌های گوناگونی تشکیل شده که یکی از مهم‌ترین آنها خرده سیستم منابع انسانی است. بر همین اساس در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر عواملی که مستقیماً به بعد منابع انسانی سازمان مربوط می‌شود، می‌تواند تأثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد، هر چند عوامل سازمانی دیگری همچون شفافیت قوانین اداری

نیز در این زمینه مؤثرند (معدنچیان، ۱۳۸۲: ۴۹).

تاکنون دلایل گوناگونی را برای بروز فساد اداری در جوامع مختلف برشمردند که از آن جمله است: فقر اقتصادی و نابسامانی‌های درآمدی کارکنان سازمان‌ها، فقر فرهنگی و عدم وجود باورهای استوار اخلاقی و نبود مقررات و قوانین بازدارنده و نظام‌های کنترلی مؤثر. اما شاید مهم‌ترین دلیل اشاعه فساد اداری، نبود ساختارهای شفاف و روشن انجام امور در سازمان‌ها است. در محیط‌های اداری غیرشفاف و مبهم، امکان کج‌روی‌های اداری افزایش می‌یابد و انجام رفتارهای فسادآلود تسهیل می‌شود. بنابراین شاید به جرأت بتوان ادعا کرد که مؤثرترین و کارآمدترین شیوه‌های مبارزه با فساد اداری، خروج از فضای تاریک و شفاف‌سازی محیط و ساختار اداری است (لامبسدرف، ۲۰۰۰: ۴).

اگر چه فساد پدیده‌ای است که کم و بیش در همه کشورهای جهان وجود دارد اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت بوده و نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه‌یافتگی کشورها تفاوت دارد. فساد، تلاش‌های فقرزدایانه را ناکام می‌گذارد، بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. از آنجا که فساد، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد، موجب انحطاط شده و باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود، به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و در نتیجه اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیر دولتی کاهش یافته، بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی افزایش می‌یابد. فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و رشد رقابت‌پذیری را دشوار می‌کند (گوپتا، ۱۹۹۸: ۱). فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری می‌شود، مسیر رشد و توسعه اقتصاد را با موانع بسیار مواجه می‌کند و از طریق هدایت نادرست استعدادها و منابع انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، فساد در هر کجا ریشه بدهد، روزه روز گسترده‌تر شده، مقابله با آن بسیار دشوار می‌شود و ریشه‌های آن هر روز عمیق‌تر از قبل در بطن جامعه نفوذ می‌کند. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکارناپذیر است (تانزی، ۲۰۰۰: ۳).

۳. مروری بر پیشینه پژوهش

در این بخش به برخی از پژوهش‌های صورت گرفته درباره ساختار سازمانی و فساد اداری اشاره می‌شود.

در پژوهش صورت گرفته توسط فراهانی (۱۳۸۴) رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به اینکه ساختار سازمانی به ابعاد رسمیت، پیچیدگی و تمرکز قابل تقسیم است نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین ساختار سازمانی و توانمندسازی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین رسمیت، پیچیدگی و تمرکز، رابطه‌ای معنی‌دار مشاهده شده است.

در پژوهش صورت گرفته توسط امیدی و دیگران (۱۳۸۵) به بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی پرداخته شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد ولی بین پیچیدگی و خلاقیت مدیران ستادی، رابطه معنی‌داری مشاهده نشده است. همچنین رابطه بین رسمیت و تمرکز با خلاقیت مدیران ستادی و رابطه بین سطح تحصیلات و خلاقیت مدیران ستادی معنی‌دار بوده است.

«بررسی ویژگی‌های ساختارهای ارگانیک و مکانیک» عنوان پژوهشی است که توسط سونیا کروز و ژواکین کمپس (۲۰۰۳) صورت گرفته است. هدف از انجام این پژوهش توسعه و ارائه یک مقیاس برای سنجش ساختار سازمانی بوده است. در این تحقیق بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته پیشین، ۸ بعد شناسایی شده که تعیین‌کننده نوع ساختار سازمانی است. این ابعاد عبارت‌اند از سیستم کنترل، رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، آموزش، ارتباطات، تکنولوژی و فرهنگ سازمانی. به منظور آگاهی از روایی و پایایی مقیاس ارائه شده، ۱۵۰ شرکت اسپانیایی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در این پژوهش به منظور تایید مولفه‌های ارائه شده، تحلیل عاملی تاییدی، به کار رفته و در نهایت یک مقیاس با ۵۱ آیتم ارائه شده است.

بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن عنوان تحقیقی است که خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۱۳۸۰) آن را انجام داده‌اند. در این مقاله با ارائه یک تعریف عمومی از فساد در بخش اداری، انواع فساد اداری شامل فساد سیاسی، قانونی و کارمندان بررسی شده است.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که موقعیت اقتصادی، فرهنگ، ویژگی‌های فردی و سازمانی و کیفیت و کمیت قوانین و مقررات، به ترتیب مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در فساد اداری هستند. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل متعددی از قبیل افزایش حقوق بخش دولتی، وضع قوانین و مقررات مؤثر، مطبوعات، آگاهی عمومی نسبت به مقررات و قوانین، سیستم‌های مالی و کارا، اصلاح ساختار اداری، عدم سیاسی کردن سیستم اداری و خصوصی‌سازی می‌تواند در کنترل و جلوگیری از فساد اداری مؤثر باشد.

وسکات (۲۰۰۵) در پژوهشی که به منظور تأثیر دولت الکترونیک بر فساد اداری انجام داده به این نتیجه رسیده است که فساد اداری باعث کند شدن رشد اقتصادی می‌شود زیرا انگیزه سرمایه‌گذاری سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی را کاهش می‌دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهند سرمایه‌گذاران در یک کشور فاسد در مقایسه با کشوری که دچار فساد اندک است، معادل بیست درصد مالیات اضافی بر سرمایه‌گذاری دارند. همچنین مشخص شده است که ورود دولت‌ها و کسب و کارها به تجارت الکترونیک موجب می‌شود فساد اداری تا حد قابل توجهی کاهش یابد.

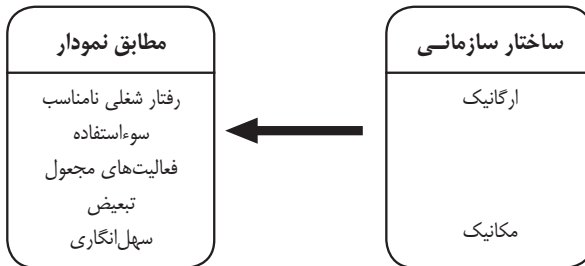
در پژوهش محبت‌خان (۲۰۰۶) به منظور بررسی عواقب فساد اداری، مشخص شده است که فساد اداری باعث به هم ریختگی ترکیب مخارج دولت می‌شود زیرا سیاست‌مداران فاسد، منابع را بیشتر به بخش‌هایی سوق می‌دهند که سودهای کلان عایدشان شود. آنها به خرید هواپیماهای جنگی و سرمایه‌گذاری در پروژه‌های عظیم و پر سر و صدا بیشتر علاقه دارند تا چاپ و تولید کتاب‌های درسی و آموزشی.

بررسی فساد اداری در شرکت‌های کشور کنیا تحقیقی است که پیتز کیم (۲۰۰۷) انجام داده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که شرکت‌های تولیدی کنیا مقدار قابل توجهی از فروش سالانه خود را صرف پرداخت‌های غیر رسمی می‌کنند. این پرداخت‌ها بیشتر شامل رشوه دادن به منظور انعقاد قراردادهای دولتی است. همچنین مشخص شد که بین تشریفات زاید و دست و پاگیر اداری با این‌گونه پرداخت‌های غیررسمی ارتباط وجود دارد. از نتایج این پژوهش می‌توان به این مورد اشاره کرد که فساد اداری نه تنها رشد و شکوفایی شرکت‌ها را در پی ندارد بلکه موجب عدم تمایل این‌گونه شرکت‌ها به صادرات می‌شود.

۴. مدل مفهومی تحقیق و فرضیات پژوهش

با توجه به مولفه‌های شناسایی شده برای فساد اداری و همچنین با توجه به وجود دو نوع ساختار سازمانی مطرح شده در ادبیات تحقیق، مدل مفهومی تحقیق مطابق نمودار (۱) ارائه می‌شود:

نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق



با توجه به مدل مفهومی تحقیق، فرضیات تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اصلی

بین نوع ساختار سازمانی و فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱. بین نوع ساختار سازمانی و رفتار شغلی نامناسب در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین نوع ساختار سازمانی و میزان سوءاستفاده در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۳. بین نوع ساختار سازمانی و میزان فعالیت‌های مجعول در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین نوع ساختار سازمانی و میزان تبعیض در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین نوع ساختار سازمانی و میزان سهل‌انگاری در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از منظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت یک تحقیق توصیفی - همبستگی است که به شیوه میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز در سال ۱۳۸۹ تشکیل می‌دهند که تعداد آنها (N) ۳۰۰۰ نفر است. حجم نمونه (n) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($Z_{0.25} = 1.96$)، دقت برآورد (E) برابر ۰/۰۵ و نسبت موفقیت (p) برابر ۰/۵، ۳۴۰ نفر برآورد شد^۱ که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه است که به صورت بسته، طراحی شده‌اند. پرسشنامه سنجش نوع ساختار سازمانی متشکل از ۲۰ گویه است که از پرسشنامه ساختار سازمانی ساشکین و موریس برگرفته شده‌اند. به منظور بررسی میزان فساد اداری از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۵ بعد و ۲۱ گویه استفاده شده است. مبنای پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌های تحقیق، مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت در قالب گزینه‌های کاملاً مخالف (خیلی کم)، مخالف (کم)، تاحدی موافق (متوسط)، موافق (زیاد)، کاملاً موافق (خیلی زیاد) است. هر چه امتیاز حاصل از پرسشنامه ساختار سازمانی بالاتر باشد، نشان می‌دهد که ساختار سازمانی به ساختار مکانیک گرایش بیشتری دارد و امتیاز پایین‌تر در پرسشنامه ساختار سازمانی، بیانگر ساختار ارگانیک است. همچنین امتیاز بالاتر حاصل از پرسشنامه فساد اداری، مبین وجود فساد اداری بیشتر

$$1 \quad n = \frac{N Z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}{\epsilon^2 (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}$$

است و بالعکس.

به منظور تعیین روایی محتوا ابزار گردآوری داده‌ها، از ۸ استاد دانشگاه خواسته شد نظرات خود را درباره گویه‌های در نظر گرفته شده برای سنجش متغیرهای ساختار سازمانی و فساد اداری در قالب گزینه‌های کاملاً مناسب، مناسب، تا حدی مناسب، نامناسب و کاملاً نامناسب با ارزش‌های ۱، ۰/۷۵، ۰/۵، ۰/۲۵ و ۰ بیان کنند. سپس با استفاده از محاسبه امید ریاضی، میزان روایی از دیدگاه هر یک از این استادان تعیین شد. پس از دریافت نظرات آنها و محاسبه میانگین این نظرات درباره روایی پرسشنامه تحقیق، میزان روایی پرسشنامه ساختار سازمانی ۰/۹۴ و میزان روایی پرسشنامه فساد اداری ۰/۹۲ تعیین شد.

روش محاسبه روایی پرسشنامه ساختار سازمانی

جدول (۱) نحوه محاسبه روایی پرسشنامه ساختار سازمانی را از دیدگاه یک تن از استادان (V۱) نشان می‌دهد.

جدول ۱. نحوه محاسبه روایی پرسشنامه ساختار سازمانی از دیدگاه نفر اول (V۱)

(X)PX	(X)P (فراوانی نسبی)	F (فراوانی)	X (ارزش)	میزان مناسب بودن گویه‌ها
۰/۸	۰/۸	۱۶	۱	کاملاً مناسب
۰/۰۷۵	۰/۱	۲	۰/۷۵	مناسب
۰/۰۵	۰/۱	۲	۰/۵	تا حدی مناسب
۰	۰	۰	۰/۲۵	نامناسب
۰	۰	۰	۰	کاملاً نامناسب
۰/۹۲	۱	۲۰	-	جمع

جدول ۲. نحوه محاسبه روایی پرسشنامه ساختار سازمانی

V_1	V_2	V_3	V_4	V_5	V_6	V_7	V_8	$\Sigma V_i/8$
0.92	0.96	0.90	0.96	0.88	0.91	0.92	0.97	0.94

روش محاسبه روایی پرسشنامه فساد اداری

مشابه روند فوق، میزان روایی پرسشنامه فساد اداری به صورت زیر تعیین شد:

جدول ۳. نحوه محاسبه روایی پرسشنامه فساد اداری از دیدگاه نفر اول (V_1)

(X)PX	(X)P (فراوانی نسبی)	F (فراوانی)	X (ارزش)	میزان مناسب بودن گویه‌ها
۰/۸۰	۰/۸۰	۱۷	۱	کاملا مناسب
۰/۰۷۱	۰/۰۹۵	۲	۰/۷۵	مناسب
۰/۰۴۷	۰/۰۹۵	۲	۰/۵	تاحدی مناسب
۰	۰	۰	۰/۲۵	نامناسب
۰	۰	۰	۰	کاملا نامناسب
۰/۹۲	۱	۲۱		جمع

جدول ۴. نحوه محاسبه روایی پرسشنامه فساد اداری

V_1	V_2	V_3	V_4	V_5	V_6	V_7	V_8	$\Sigma V_i/8$
0.92	0.94	0.89	0.94	0.90	0.88	0.94	0.94	0.92

در این پژوهش به منظور تعیین پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه‌های تحقیق از روش آزمون مجدد استفاده شده است. پایایی به دست آمده از طریق ضریب همبستگی اسپیرمن برای پرسشنامه‌های ساختار سازمانی و فساد اداری به ترتیب عبارت است از ۰/۸۹ و ۰/۹۲ که مبین پایایی قابل قبول ابزار گردآوری داده‌ها است.

یافته‌های تحقیق

از مجموع پرسش‌نامه‌های توزیع شده، داده‌های مربوط به ۳۳۵ پرسش‌نامه مورد استفاده قرار گرفت (نرخ بازگشت: ۹۸/۵ درصد) که یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در پی می‌آید.

۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

از بین افراد مورد بررسی ۵۹/۴ درصد مرد و ۴۰/۶ درصد زن بوده‌اند. ۴/۵ درصد از افراد، کمتر از ۲۰ سال سن داشته‌اند و ۴۳/۰ درصد از افراد در گروه سنی ۲۱ تا ۳۰ سال قرار دارند. ۳۲/۲ درصد افراد ۳۱ تا ۴۰ ساله بوده و ۱۷/۰ درصد از کارکنان را افرادی تشکیل می‌دهند که در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال قرار دارند. تنها ۳/۳ درصد افراد، بالاتر از ۵۰ سال سن داشته‌اند. ۲/۷ درصد دارای تحصیلات زیر دیپلم بوده و ۱۷/۷ درصد دیپلم داشته‌اند. افراد با تحصیلات کاردانی ۲۳/۱ درصد کل افراد را تشکیل می‌دهند و اکثر افراد (۴۱/۳ درصد) تحصیلات خود را تا مقطع کارشناسی ادامه داده‌اند. ۱۰/۲ درصد کارکنان از تحصیلات کارشناسی ارشد برخوردار بوده و تنها ۵/۱ درصد تحصیلاتی در سطح دکتری داشته‌اند. ۷۰/۶ درصد از کارکنان متأهل و ۲۹/۴ درصد مجرد بوده‌اند.

از نظر میزان سابقه کار ۳۱/۰ درصد افراد، زیر ۵ سال سابقه کار داشته و ۲۳/۹ درصد از افراد بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار داشته‌اند. ۲۰/۳ درصد از کارکنان ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کار داشته و ۱۱/۹ درصد افرادی بوده‌اند که ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کار داشته‌اند. افرادی با بیش از ۲۰ سال سابقه کار، ۱۲/۸ درصد از کارکنان را تشکیل داده‌اند. از بین کارکنان مورد بررسی ۱۵/۸ درصد در پست‌های مدیریتی حضور داشته و ۴۰/۳ درصد کارشناس بوده‌اند. سایر کارمندان ۴۳/۹ درصد از افراد را تشکیل داده‌اند.

۲. یافته‌های مربوط به وضعیت متغیرهای تحقیق

ساختار سازمانی: از بین ۳۳۵ آزمودنی مورد بررسی، ۳ نفر (۰/۹ درصد) نمره ساختار سازمانی را خیلی کم، ۲۲ نفر (۶/۶ درصد) کم، ۱۳۳ نفر (۳۹/۷ درصد) متوسط، ۱۳۹ نفر

۴۱/۵ درصد) زیاد و ۳۸ نفر (۱۱/۳ درصد) آن را خیلی زیاد دانسته‌اند. پس در مجموع ۵۲/۸ درصد معتقدند نمره ساختار سازمانی زیاد و خیلی زیاد است و این بدان معناست که به طور کلی ساختار سازمانی از نوع ساختار مکانیک است.

فساد اداری: ۳۵ نفر (۱۰/۴ درصد) نمره فساد اداری را خیلی کم، ۹۶ نفر (۲۸/۷ درصد) کم، ۱۲۳ نفر (۳۶/۷ درصد) متوسط، ۶۶ نفر (۱۹/۷ درصد) زیاد و ۱۵ نفر (۴/۵ درصد) آن را خیلی زیاد می‌دانند. در مجموع ۲۴/۲ درصد معتقدند نمره فساد اداری زیاد و خیلی زیاد است و این بدان معناست که فساد اداری در دستگاه‌های مورد بررسی مشاهده شده است. رفتار شغلی نامناسب: ۴۰ نفر (۱۱/۹ درصد) معتقدند نمره رفتار شغلی نامناسب خیلی کم است، ۷۵ نفر (۲۲/۴ درصد) آن را کم، ۹۱ نفر (۲۷/۲ درصد) متوسط، ۷۸ نفر (۲۳/۳ درصد) زیاد و ۵۱ نفر (۱۵/۲ درصد) خیلی زیاد می‌دانند. در مجموع ۳۸/۵ درصد معتقدند نمره رفتار شغلی نامناسب زیاد و خیلی زیاد است.

سوء استفاده: ۶۴ نفر (۱۹/۱ درصد) معتقدند نمره میزان سوءاستفاده خیلی کم است و ۱۰۴ نفر (۳۱/۰ درصد) میزان آن را کم، ۱۰۸ نفر (۳۲/۲ درصد) متوسط و ۳۲ نفر (۹/۶ درصد) زیاد می‌دانند. ۲۷ نفر (۸/۱ درصد) نیز معتقدند نمره میزان سوءاستفاده خیلی زیاد است. در مجموع ۱۷/۷ درصد معتقدند نمره میزان سوءاستفاده زیاد و خیلی زیاد است.

فعالیت‌های معمول: ۶۳ نفر (۱۸/۸ درصد) معتقدند نمره فعالیت‌های معمول خیلی کم است. ۱۴۰ نفر (۴۱/۸ درصد) آن را کم، ۹۱ نفر (۲۷/۲ درصد) متوسط، ۲۶ نفر (۷/۸ درصد) زیاد و ۱۵ نفر (۴/۵ درصد) خیلی زیاد می‌دانند. در مجموع ۱۲/۳ درصد معتقدند نمره فعالیت‌های معمول، زیاد و خیلی زیاد است.

تبعیض: ۳۱ نفر (۹/۳ درصد) معتقدند نمره میزان تبعیض خیلی کم است. ۶۰ نفر (۱۷/۹ درصد) آن را کم می‌دانند و ۸۵ نفر (۲۵/۴ درصد) میزان آن را متوسط، ۸۸ نفر (۲۶/۳ درصد) زیاد و ۷۱ نفر (۲۱/۲ درصد) خیلی زیاد اعلام کرده‌اند. در مجموع ۴۷/۵ درصد معتقدند نمره میزان تبعیض زیاد و خیلی زیاد است.

سهل‌انگاری: ۳۷ نفر (۱۱/۰ درصد) معتقدند نمره سهل‌انگاری خیلی کم است، ۸۶ نفر (۲۵/۷ درصد) آن را کم می‌دانند، ۱۴۴ نفر (۴۳/۰ درصد) متوسط، ۴۹ نفر (۱۴/۶ درصد) زیاد

و ۱۹ نفر (۵/۷ درصد) معتقدند نمره سهل‌انگاری خیلی زیاد است. در مجموع ۲۰/۳ درصد بر آنند که نمره سهل‌انگاری زیاد و خیلی زیاد است.

۳. یافته‌های مربوط به بررسی فرضیه‌های تحقیق

در ابتدا به منظور بررسی استقلال یا عدم استقلال ساختار سازمانی و فساد اداری از آزمون استقلال (کای-دو) استفاده شده است. بدین منظور فرض‌های آماری زیر در نظر گرفته می‌شود:

H_0 : نوع ساختار سازمانی و فساد اداری مستقل هستند.

H_1 : نوع ساختار سازمانی و فساد اداری مستقل نیستند.

یافته‌های حاصل از آزمون کای-دو در جدول شماره ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. یافته‌های حاصل از بررسی آزمون استقلال ساختار سازمانی و فساد اداری

متغیر	فساد اداری				کای-دو	سطح معنی‌داری
	رده	پایین	بالا	کل		
ساختار سازمانی	مکانیک	۴۵	۱۷	۶۲	۷/۵۲۲	۰/۰۰۶
	ارگانیک	۱۴۶	۱۲۷	۲۷۳		
	کل	۱۹۱	۱۴۴	۳۳۵		

نتایج نشان می‌دهد که آماره کای-دو برابر با ۷/۵۲۲ است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۶ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، فرض رد می‌شود و بنابراین این نتیجه به دست می‌آید که ساختار سازمانی و فساد اداری از یکدیگر مستقل نیستند.

با توجه به نتیجه حاصل از آزمون استقلال مبنی بر عدم استقلال دو متغیر، در ادامه به منظور بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و فساد اداری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. بنابراین فرض‌های آماری به این صورت مورد بررسی قرار می‌گیرد:

H_0 : بین نوع ساختار سازمانی و فساد اداری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.
 H_1 : بین نوع ساختار سازمانی و فساد اداری رابطه معنی‌داری وجود دارد.
 نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول شماره ۶ ارائه شده است:

جدول ۶. یافته‌های آزمون همبستگی بین ساختار سازمانی و فساد اداری

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری	فراوانی
ساختار سازمانی- فساد اداری	۰/۷۸۲	۰/۰۰۱	۳۳۵

با توجه به نتایج جدول شماره ۶ مشخص است که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ساختار سازمانی و فساد اداری برابر ۰/۷۸۲ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۱ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. بنابراین در این سطح صفر رد می‌شود و این نتیجه به دست می‌آید که بین نوع ساختار سازمانی و فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی شهر شیراز رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و این بدان معناست که هر چه ساختار سازمانی به ساختار مکانیک گرایش بیشتری داشته باشد (امتیاز ساختار سازمانی بالاتر)، میزان فساد اداری نیز بیشتر است و هر چه ساختار سازمانی به ساختار ارگانیک گرایش بیشتری داشته باشد (امتیاز ساختار سازمانی پایین‌تر)، میزان فساد اداری کمتر است.

مطابق با فرضیه اصلی، به منظور بررسی فرضیات فرعی تحقیق نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره ۷ ارائه شده است:

جدول ۷. یافته‌های آزمون همبستگی بین ساختار سازمانی و مولفه‌های فساد اداری

متغیر مستقل	متغیرهای وابسته	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	فراوانی
نوع ساختار سازمانی	رفتار شغلی نامناسب	۰/۶۴۱	۰/۰۰۰	۳۳۵
نوع ساختار سازمانی	سوءاستفاده	۰/۰۱۸	۰/۷۶۲	۳۳۵
نوع ساختار سازمانی	فعالیت‌های معمول	۰/۰۲۱	۰/۷۹۷	۳۳۵
نوع ساختار سازمانی	تبعیض	۰/۶۰۹	۰/۰۰۰	۳۳۵
نوع ساختار سازمانی	سهل‌انگاری	۰/۷۳۹	۰/۰۰۰	۳۳۵

با توجه به جدول شماره ۷ این نتیجه حاصل می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین نوع ساختار سازمانی و رفتار شغلی نامناسب برابر ۰/۶۴۱ و سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و در نتیجه بین نوع ساختار سازمانی و رفتار شغلی نامناسب در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد و این بدان معناست که هر چه ساختار سازمانی به ساختار مکانیک گرایش بیشتری داشته باشد (امتیاز ساختار سازمانی بالاتر)، میزان بروز رفتارهای شغلی نامناسب نیز بیشتر است و هر چه ساختار سازمانی به ساختار ارگانیک گرایش بیشتری داشته باشد (امتیاز ساختار سازمانی پایین‌تر)، میزان فساد اداری کمتر است.

ضریب همبستگی پیرسون بین نوع ساختار سازمانی و سوءاستفاده برابر ۰/۰۱۸، سطح معنی داری برابر ۰/۷۶۲ است. بنابراین نمی‌توان فرض صفر را رد کرد و بر این اساس بین ساختار سازمانی و میزان سوءاستفاده در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز رابطه معنی داری مشاهده نشده است. همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر نوع ساختار سازمانی

و میزان فعالیت‌های مجعول برابر $0/021$ و سطح معنی‌داری برابر $0/797$ است. در نتیجه نمی‌توان گفت بین ساختار سازمانی و میزان فعالیت‌های مجعول در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین نوع ساختار سازمانی و میزان تبعیض برابر $0/609$ و سطح معنی‌داری برابر $0/000$ است در نتیجه می‌توان گفت بین ساختار سازمانی و میزان تبعیض در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز رابطه معنی‌داری وجود دارد و این بدان معناست که هر چه ساختار سازمانی به ساختار مکانیک گرایش بیشتری داشته باشد (امتیاز ساختار سازمانی بالاتر)، میزان تبعیض نیز بیشتر است و هر چه ساختار سازمانی به ساختار ارگانیک گرایش بیشتری داشته باشد (امتیاز ساختار سازمانی پایین‌تر) میزان تبعیض کمتر است.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر نوع ساختار سازمانی و میزان سهل‌انگاری برابر $0/739$ و سطح معنی‌داری برابر $0/000$ است که مبین وجود رابطه مستقیم و معنی‌دار بین نوع ساختار سازمانی و میزان سهل‌انگاری در دستگاه‌های اجرایی منتخب شهر شیراز است و این بدان معناست که هر چه ساختار سازمانی به ساختار مکانیک گرایش بیشتری داشته باشد (امتیاز ساختار سازمانی بالاتر)، میزان سهل‌انگاری نیز بیشتر است و هر چه ساختار سازمانی به ساختار ارگانیک گرایش بیشتری داشته باشد (امتیاز ساختار سازمانی پایین‌تر)، میزان سهل‌انگاری کمتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

۱. محاسبات آماری نشان می‌دهد که بین نوع ساختار سازمانی و فساد اداری رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد به طوری که هر چه ساختار سازمانی به ساختار مکانیک گرایش بیشتری داشته باشد میزان فساد اداری نیز بیشتر است و بالعکس. در پژوهش‌های صورت گرفته دلایل گوناگونی برای فساد اداری در جوامع مختلف برشمرده شده است. فقر اقتصادی و نابسامانی‌های درآمدی کارکنان سازمان‌ها، فقر فرهنگی و عدم وجود باورهای استوار اخلاقی و نبود مقررات و قوانین بازدارنده و نظام‌های کنترلی مؤثر از زمره دلایل اصلی بروز فساد اداری است. اما مهم‌ترین دلیل

اشاعه فساد اداری، نبود ساختارهای شفاف و روشن انجام امور در سازمان‌ها است. در محیط‌های اداری غیرشفاف و مبهم، امکان کجروی‌های اداری افزایش می‌یابد و انجام رفتارهای فسادآلود تسهیل می‌شود. بنابراین شاید به جرأت بتوان ادعا کرد که مؤثرترین و کاراترین شیوه‌های مبارزه با فساد اداری، خروج از فضای تاریک و شفاف‌سازی ساختار اداری است. تحقیقات نشان داده است که ساختار سازمانی با فساد اداری رابطه دارد به گونه‌ای که در سازمان‌های دارای بوروکراسی عریض و طولیل میزان فساد بیشتر است. بنابراین امکان بروز فساد در سازمان‌هایی با ساختار مکانیک در مقایسه با ساختار ارگانیک بیشتر است.

۲. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که بین نوع ساختار سازمانی و رفتار شغلی نامناسب رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد به گونه‌ای که هر چه ساختار سازمانی به ساختار مکانیک گرایش بیشتری داشته باشد احتمال بروز رفتارهای شغلی نامناسب نیز بیشتر است و بالعکس.

بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته درباره علل بروز فساد اداری می‌توان گفت کاهش کنترل درونی در نتیجه منفعت‌طلبی گروهی، منجر به ایجاد فساد اداری می‌شود. در سازمانی با گرایش‌های مادی، افراد به منظور تامین نیازهای خود به رقابت ناسالم روی آورده و به رفتارهای غیرقانونی و نامناسب دست می‌زنند. در سازمانی که ساختار آن مکانیک بوده و بین کارکنان نابرابری وجود داشته باشد و عدالت حاکم نباشد، راه‌های قانونی و مشروع برای رسیدن به اهداف، مسدود به نظر می‌رسد و با شکل‌گیری چنین شرایطی طبیعی است که در عرصه رقابت‌های اجتماعی ناعادلانه، افراد تلاش کنند از طریق مسیرهای نامناسب و غیرقانونی به مقاصد شخصی دست یابند که این امر حکایت از یک جهش اجتماعی برای بروز فساد در جامعه دارد. در سازمان‌های مکانیک به دلیل اینکه سلسله مراتب زیادی وجود دارد و بین کارکنان و مدیران، واسطه‌های زیادی قرار گرفته و روابط اداری شفاف نیست، زمانی که افراد شرایط سازمان را به گونه‌ای می‌یابند که آزادانه بتوان در آن هرگونه عملی را مرتکب شد بی آنکه نظارتی بر اقدامات آنها صورت بگیرد، با ارتکاب رفتارهای نامناسب شغلی در محیط کار در پی

کسب منافع و اهداف شخصی خود، قوانین سازمانی را زیر پا گذاشته و پا به عرصه فساد اداری می‌گذارند.

۳. با توجه به محاسبات آماری این پژوهش، بین دو متغیر نوع ساختار سازمانی و میزان سوءاستفاده رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. با این حال ۴۹/۹ درصد از کارکنان ابراز کرده‌اند که سوءاستفاده در حد متوسط و بیش از حد متوسط در سازمان آنها وجود دارد. در سازمان‌های ارگانیک سطوح سلسله‌مراتبی به پایین‌ترین حد خود کاهش می‌یابد و بین مدیران و کارکنان واسطه‌های زیادی وجود ندارد و ارتباطات به طور مستقیم و شفاف بین مدیران و کارکنان صورت می‌گیرد. زمانی که سازمان‌ها هزینه‌هایی را به منظور آموزش یا تحصیل کارکنان خود فراهم می‌آورند و از این طریق بخشی از نیازهای کارکنان خود را تامین می‌کنند، افراد برای پیشبرد اهداف شخصی خود، به دنبال سوءاستفاده از منابع سازمان نمی‌روند. عدم وجود ارتباط مشاهده شده بین نوع ساختار سازمانی و سوءاستفاده و در عین حال وجود میزان سوءاستفاده بالا در سازمان‌های مورد بررسی، مبین این موضوع است که در سازمان‌های ایرانی ساختار سازمان چه ارگانیک باشد و چه مکانیک، کارکنان سازمان‌ها به دنبال سوءاستفاده از امکانات اداری و عنوان و مقام شغلی خود هستند. بنابراین احتمالاً علت این امر چیزی غیر از نوع ساختار سازمانی بوده و به شرایط فرهنگی و اقتصادی افراد بر می‌گردد.

۴. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که نمی‌توان گفت بین ساختار سازمانی و میزان فعالیت‌های مجعول رابطه معنی‌داری وجود دارد. جعل اسناد و مدارک به منظور دستیابی به اهداف، تسهیل در اجرای قوانین، تسریع در انجام امور قانونی، فرار از قانون و دسترسی غیر قانونی به منابع درآمد صورت می‌گیرد و این موضوع نه تنها در داخل ایران بلکه در سطح بین‌المللی نیز به شدت رواج دارد. در سازمان‌هایی که از ساختار مکانیک برخوردارند به نیازهای کارکنان توجه می‌شود و تصمیمات در رأس هرم سازمان صورت می‌پذیرد. بنابراین افراد برای دستیابی به اهداف خود و فرار از قانون و همچنین دسترسی غیر قانونی به منابع درآمد، مرتکب جعل اسناد و مدارک می‌شوند و به فعالیت‌های مجعول دست می‌زنند. دلیل عدم وجود رابطه بین ساختار

سازمانی و میزان فعالیت‌های مجعول در دستگاه‌های اجرایی شهر شیراز را این‌گونه می‌توان توضیح داد که با توجه به اینکه ۳۹/۵ درصد از افراد، وضعیت فعالیت‌های مجعول را متوسط و بیش از متوسط ارزیابی کرده‌اند، می‌توان گفت بدون در نظر گرفتن نوع ساختار سازمانی در ایران، افراد به منظور تسریع پیشبرد اهداف خود به جعل اسناد روی می‌آورند و این معضل ممکن است ریشه در مسائل فرهنگی ایران داشته باشد.

۵. بر اساس نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق مشخص شد که بین نوع ساختار سازمانی و میزان تبعیض در دستگاه‌های اجرایی شهر شیراز رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد به طوری که هر چه ساختار سازمانی به ساختار مکانیک‌گرایش بیشتری داشته باشد میزان تبعیض نیز بیشتر می‌شود و بالعکس.

در سازمان‌های ارگانیک بر خلاف سازمان‌های مکانیک، کارکنان رده پایین این اختیار تصمیم‌گیری دارند و از سوی مدیریت سازمان این تمایل وجود دارد که تصمیم‌گیری تا پایین‌ترین حد ممکن ساختار سلسله‌مراتب وجود داشته باشد. نکته قابل ذکر این است که مدیران واحدهای عملیاتی در سازمان‌های ارگانیک اجازه مشارکت در برنامه‌ریزی استراتژیک را نیز دارند و همچنین به کارکنان سازمان اجازه داده می‌شود که کار را به نحوی که تشخیص می‌دهند مناسب است به انجام برسانند. با توجه به اینکه در سازمان‌های ارگانیک، همگی کارکنان حق مشارکت در تصمیم‌گیری دارند و برای تمامی کارکنان ارزش قائل می‌شود بنابراین به منظور حفظ این ارزش تلاش بر این است که از رفتارهایی از قبیل تبعیض در پرداخت و توزیع حقوق و مزایا و تبعیض در توزیع فرصت‌های شغلی اجتناب شود.

۶. با توجه به نتایج مشخص شد بین نوع ساختار سازمانی و میزان سهل‌انگاری، رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد به گونه‌ای که هر چه ساختار سازمانی به ساختار مکانیک‌گرایش بیشتری داشته باشد میزان فساد اداری نیز بیشتر می‌شود و بالعکس. بر خلاف سازمان‌های ارگانیک، در سازمان‌هایی که ساختار مکانیک دارند رده‌های میانی و واسطه‌های زیادی وجود دارد که موجب می‌شوند دستیابی به اهداف سازمان مورد

تردید قرار بگیرد و افراد در راستای اجرایی شدن اهداف سازمان سهل‌انگاری کنند. هر چند مدیران سازمان‌های مکانیک نسبت به اموری که در واحد زیر نظر آنها انجام می‌شود بسیار متخصص و خبره‌اند اما نسبت به آنچه خارج از واحد آنها رخ می‌دهد ایده و نظری ندارند و این امر منجر به این مسئله می‌شود که آنها از نحوه کار کارکنان به خوبی اطلاع نداشته باشند و در پی آن، فرصتی برای کم‌کاری و سهل‌انگاری فراهم شود.

پیشنهادها

۱. اینکه ۵۲/۸ درصد از افراد مورد بررسی در این پژوهش، نمره نوع ساختار سازمانی را زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند، بدین معناست که به طور کلی سازمان‌های مورد بررسی از ساختار مکانیک برخوردارند. با توجه به اینکه ساختار مکانیک در مقایسه با ساختار ارگانیک، با فساد اداری بیشتری همراه است، به منظور تغییر ساختار سازمانی به سمت ساختاری ارگانیک‌تر و در نتیجه کاهش میزان فساد اداری پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- به کارکنان رده پایین اختیار تصمیم‌گیری داده شود و از سوی مدیران ارشد سازمان این تمایل وجود داشته باشد که تصمیم‌گیری تا پایین‌ترین حد ممکن ساختار سلسله مراتب وجود داشته باشد.
- سطوح سلسله مراتبی سازمان، به پایین‌ترین حد خود کاهش داده شود و واسطه‌های زیاد بین مدیران و کارکنان حذف شود.
- جزییات اهداف برای واحدهای مختلف مشخص شود و افراد به ارائه پیشنهادها در پیش‌بینی و دستیابی به اهداف آینده تشویق شوند تا بدین ترتیب رسیدن به اهداف بیشترین اهمیت را برای کارکنان داشته باشد.
- کارکنان تا حدی آزادی عمل داشته باشند و این‌گونه نباشد که تنها کار خود را به همان نحوی که به آنها گفته شده به انجام برسانند. نظرات آنها درباره تصمیم‌گیری در مورد رویه‌های سازمانی مورد توجه قرار گیرد. کارکنان سازمان

- اجازه داشته باشند کار را آن طور که مناسب می‌دانند انجام دهند.
- سازمان از صرف هزینه‌هایی که به کارکنان امکان تحصیل و آموزش می‌دهد، دریغ نکند. آموزش کارکنان و به‌روز کردن اطلاعات‌شان منجر به توانمندتر شدن آنها می‌شود.
 - موانع فیزیکی که مانع ارتباط مستقیم کارکنان یک واحد می‌شود، حذف شوند. ارتباط بین کارکنان واحدهای مختلف از راه‌های متفاوتی مانند تلفن و ایمیل تسهیل شود و کارکنان برای صحبت با همکاران یا مدیران خود در مورد مسائل مختلف سازمان آزادی کامل داشته باشند.
۲. با توجه به اینکه بین نوع ساختار سازمانی و رفتار شغلی نامناسب رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد، به منظور کاهش رفتارهای شغلی نامناسب پیشنهاد می‌شود برای شناسایی کارکنانی که در ساعات موظف کاری، خدمت خود را ترک یا تعطیل کرده‌اند از کنترل و بازرسی‌های دوره‌ای و نامحسوس استفاده شود. همچنین کنترل زمان ورود و خروج به محیط کار، ضمن اعطای پاداش‌های مالی و غیر مالی به کارکنانی که در زمان مقرر در محل کار حاضر شده و تا پایان ساعت کاری به فعالیت مشغول هستند می‌تواند بسیار مؤثر باشد.
۳. با توجه به اینکه ۴۹/۹ درصد از افراد ابزار کرده‌اند میزان سوءاستفاده، متوسط و بیش از متوسط است، برای کاهش میزان سوءاستفاده پیشنهاد می‌شود با کسانی که از مقام و عنوان و موقعیت شغلی خود به منظور پیشبرد اهداف شخصی سوءاستفاده می‌کنند، برخورد جدی نظیر انفصال خدمت، انتقال محل خدمت و تنزیل پست سازمانی صورت بگیرد.
۴. با توجه به اینکه ۳۹/۵ درصد افراد بیان کرده‌اند وضعیت بروز فعالیت‌های مجعول، متوسط و بیش از متوسط است، توصیه می‌شود با به‌کارگیری ساز و کارهایی از قبیل استعمال مستقیم از سازمان‌های متبوع و استفاده از تجهیزاتی به منظور شناسایی اسناد جعلی، میزان استفاده از سند مجعول به حداقل خود کاهش یابد.
۵. از آنجا که بین نوع ساختار سازمانی و میزان تبعیض، رابطه مستقیم و معنی‌داری

وجود دارد، برای کاهش میزان تبعیض پیشنهاد می‌شود پرداخت و توزیع حقوق و مزایا عادلانه و مبتنی بر تخصص و میزان بهره‌وری افراد باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود استخدام و جذب نیروی انسانی از راه‌هایی صورت بگیرد که اعمال نظرهای شخصی مؤثر بر جذب افراد در این زمینه به حداقل خود کاهش یابد.

۶. با توجه به رابطه مستقیم نوع ساختار سازمانی و میزان سهل‌انگاری پیشنهاد می‌شود امکان برقراری ارتباط مستقیم ارباب رجوع با مدیران سازمان وجود داشته باشد تا در صورتی که کارکنان به شکایات ارباب رجوع رسیدگی نکنند امکان انتقال این موضوع به مدیران میسر باشد.

محدودیت‌های تحقیق

- مهم‌ترین محدودیت‌هایی که محقق در انجام این پژوهش با آنها روبه‌رو بوده عبارت‌اند از:
۱. عدم استقبال افراد از پاسخگویی به سوالات پرسشنامه‌های تحقیق.
 ۲. تعدد دستگاه‌های مورد بررسی و زمان‌بر بودن توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها.
 ۳. محدودیت ذاتی ناشی از تحقیقاتی که با استفاده از پرسشنامه انجام می‌شود.
 ۴. عدم تکمیل برخی از پرسشنامه‌ها به صورت کامل از سوی پاسخ‌دهندگان.

منابع

- اچ‌هال، ریچارد (۱۳۸۶). ساختار، فرایند و ره آوردها، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دوم.
- اعرابی، سید محمد (۱۳۷۶). سازمان و مدیریت، تهران، دفتر پژوهش‌های بازرگانی، چاپ اول.
- امیری عبدالرضا (۱۳۷۹). بررسی ریشه‌های ساختاری تعارض در سازمان‌های ماشینی؛ پژوهشی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران: پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- امیدی، علیرضا، حمیدی، مهرزاد، خبیری، محمد و صفری، سمانه (۱۳۸۵). ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی، نشریه حرکت، شماره ۳۳.
- تاتدی، ویتور (۱۳۷۸). مسئله فساد، فعالیت‌های دولتی و بازار آزاد، ترجمه بهمن آقایی، اطلاعات

- سیاسی و اقتصادی، بهمن و اسفند، جلد ۱۴، شماره ۱۵۰.
- تانزی، ویتو (۱۳۸۳). فساد، فعالیت‌های دولتی و بازار، ترجمه عزیز کیانوند، تهران، دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی.
- حبیبی، نادر سال چاپ؟؟؟؟). فساد اداری، (محل چاپ؟؟؟؟)، انتشارات وثقی، چاپ اول.
- حسینی، خداداد. فرهادی نژاد، سید محمد و محسن (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن. مدرس، دوره ۵، شماره ۱.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۶). تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها)، ترجمه مهدی الوانی و حسین دانایی‌فرد، تهران، نشر موج، چاپ اول.
- _____ (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، جلد سوم، چاپ چهارم.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۹). توسعه و تضاد، تهران، شرکت سهامی انتشار، جلد اول.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۴). برنامه مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام اداری (حکومت)، تهران، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، چاپ اول.
- صفری، سعید و نایبی، حمیدرضا (۱۳۸۰). رویکردهای مختلف در مبارزه با فساد، مجموع مقالات انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ اول.
- عباس زادگان، سیدمحمد (۱۳۸۳). فساد اداری، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، چاپ اول.
- فراهانی، حرآبادی، مجیدی (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- معدنچیان، ابراهیم (۱۳۸۲). مبارزه با فساد اداری، تهران، پژوهشکده امام خمینی (ره).
- مورهد، گریفین (۱۳۸۳). رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، مروارید، چاپ هفتم.
- نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۶). مدیریت رفتار گروهی، اصفهان، جهاد دانشگاهی اصفهان.
- نوروزی، محمدرضا (۱۳۸۵). اصول و مبانی سازمان‌های مجازی، تهران، انتشارات دانش.
- هیچ، مری جو و آن ال. کانلیف (۱۳۸۹). نظریه سازمان: مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن، ترجمه دکتر حسن دانایی‌فرد، تهران، موسسه کتاب مهربان نشر، چاپ اول.

هیکس. هربرت، جی.سی.ری.گولت (۱۳۷۹). تئوری سازمان و مدیریت (کلیات و مفاهیم)، تهران، انتشارات اطلاعات، جلد اول، چاپ دوم.

Arnold, J.A., Arad, S., Rhoades, J.A., And Drasgow, F(2000). The Empowering Leadership Questionnaire: The Construction And Validation Of A New Scale For Measuring Leader Behaviors. *Journal Of Organizational Behavior*, 21 (3): 249–265.

Daft, R., & Lengel, R(1986). Organizational Information Requirements, Media Richness And Structural Design. *Management Science*, 32 (5): 554–571

Drabek Z, Payne W. The Impact Of Transparency On Foreign Direct Investment, Staff Working Paper 1999world Trade Organization, Economic, Research And Analysis Division

Fredrickson, J.W (1986). The Strategic Decision Process And Organizational Structure. *Academy Of Management Review*, 11 (2): 280–297.

Galbraith, J.R (1973). *Designing Complex Organizations*. Reading, Ma: Addison Wesley.

Gupta S, Davoodi H, Alonso-Terme R. Does Corruption Affect Income Inequality And Poverty? *Imf Working Paper 1998; No. 79*. Washington: International Monetary Fund.

Hage, J (1965). An Axiomatic Theory Of Organization. *Administrative Science Quarterly*, 10: 289–320

Kast , S.J. And Rosenzweig, G.B (1985). "Conveying More (Or Less) Than We Realize: The Role Of Impression Management In Feedback Seeking", *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, Vol. 53, Pp. 310-34.

Lambsdorff Jg. *Corruption Perceptions Index: Framework Document* , Transparency International (Ti) And University Of Passau 2004. ; 65.

Mohabat Khan , D (2006). "The Politics Of One-Sided Adjustment In Africa", *Journal Of Black Studies*, Vol. 30 No. 4, Pp. 515-33.

Peter Kimuyu (2007). Corruption, Firm Growth And Export Propensity In Kenya, International Journal Of Social Economics Vol. 34 No. 3, Pp. 197-217

Sonia Cruz And Joaquín Camps (2003). Organic Vs. Mechanistic Structures Construction And Validation Of A Scale Of Measurement, Management Research, Vol. 1, No. 1 (Winter 2002–3), Pp. 111–123

Tanzi V, Davoodi H. Corruption, Growth And Public Finances, Imf Working Paper 2000; No. 116. Washington: International Monetary Fund.

Wescott, J (2005). "Corruption And Political Development: A Cost-Benefit Analysis", In Heidenheimer, A., Johnston, M. And Levine, V. (Eds), Political Corruption. A Handbook, Transaction Publishers, Brunswick, Nj.