نمونه پروپوزال مدیریت امور شهری

بررسی مدل سنجش سلامت و فساد اداری در شهرداری تهران

**مقدمه:**

بروز فساد اداری در دنیا تا به امروز مورد توجه بسیاری از مسئولین دولتی و غیر دولتی بوده است و از جمله مسائلی بوده که به نظر جمع کثیری از محققان با موضوع توسعه، رابطه‌ی عکس داشته؛ به این معنی که کاهش بروز فساد در افزایش سرعت کشوری در رسیدن به توسعه‌ی انسانی تأثیر مثبت به سزایی داشته است(عباسی و جمال‌پور1390،ص.45). بروز فساد اداری منجر به از بین رفتن حجم منابع مالی و انسانی قابل توجهی شده و به طرز چشم‌گیری کارایی و اثربخشی سازمان‌ها را دچار نوسان نموده است. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌ها نسبت به ارائه‌ی روش‌ها و مدل‌هایی برای نحوه‌ی سنجش میزان رواج فساد در دنیا و سازمان‌ها اقدامات گسترده‌ای نموده‌اند و روش‌های خاص خود را با دیدگاه‌های متفاوت بنا نهاده‌اند. هر کدام از این سازمان‌ها نیز روش خود را بارها مورد آزمون قرار داده است؛ هم‌چنین روش خود را در کشورهای بسیاری مورد سنجش داده‌اند به گونه‌ای که امروزه روش خاص این سازمان‌ها و اطلاعاتی که از سنجش‌های خود در سطح بین‌الملل انتشار می‌دهند به منبع مهمی برای آشنایی با وضعیت کلی سلامت و فساد یک کشور بدل گشته است. از جمله مهم‌ترین این سازمان‌ها می‌توان به سازمان شفافیت بین‌الملل[[1]](#footnote-1) و بانک جهانی[[2]](#footnote-2) اشاره نمود که آمار انتشار یافته از سوی این دو سازمان به نوعی به یکی از اسناد مهم در شناخت وضعیت کلی یک کشور بدل گشته است.

با توجه به این که شهرداری تهران در چندی از تحقیقات پیشین در رابطه با فساد مورد توجه محققان قرار گرفته است و هم‌چنین، توجه ویژه‌ی این سازمان برای آشنایی با میزان سلامت و فساد خود و انجام پروژه‌ای در این زمینه و از دیگر سو استناد به این موضوع که در سامانه‌ی ثبت شکایات سازمان بازرسی کل کشور، بالا بودن تعداد شکایات از شهرداری تهران بسیار چشم‌گیر است، می‌توان گفت که شهرداری تهران به مسأله‌ی فساد اداری دچار بوده و نیازمند شناخت بهتر از این موضوع و بهبود وضعیت خود می‌باشد.

**مسأله‌ی اصلی تحقیق:**

مسأله‌ی اصلی تحقیق به شرح زیر قابل طرح است:

"سنجش میزان سلامت اداری در شهرداری تهران از طریق "مدل سنجش سلامت و فساد اداری شهرداری تهران" با در نظر گرفتن یک دپارتمان معرفی شده از سوی ستاد ارتقای سلامت اداری شهرداری تهران و مقایسه‌ی آن با نمره‌ی سلامت و فساد اداری کلی شهرداری تهران"

**بیان مسأله:**

مسأله‌ی مورد نظر در این طرح در واقع مشکل جاری سازمان را در برمی‌گیرد و از جمله مسائلی است که با شناسایی میزان شیوع و عمق آن باید در جهت بهبود وضعیت موجود اقدام نمود.

بروز فساد و تأمین سلامت اداری در سازمان‌ها از جمله مسائلی است که هر سازمانی در هر مکان، زمان و با هر ماهیت وجودی(خدماتی، بازرگانی، غیرانتفاعی و...) می‌تواند با آن مواجه باشد و به یکی از مهم‌ترین مسائل سازمان بدل گردد. در این صورت هر سازمانی خواهان شناخت ماهیت بروز این مسأله و از بین بردن آن می‌باشد.

اگر ارتشاء را که یکی از انواع کنش‌های فساد گونه است مورد توجه قرار دهیم سالانه چیزی حدود 2 الی 5 درصد از کل تولید جهان به صورت رد و بدل می‌شود (دادگر و معصومی‌نیا،1383،ص.12). هم‌چنین تخمین محافظه‌کارانه‌ای از پیمایش سنجه‌ی جهانی فساد[[3]](#footnote-3) در سال 2009 نشان می‌دهد افرادی که رشوه پرداخت کرده بودند 7 درصد از درآمد سالیانه خود را به آن داده‌اند. به این ترتیب اثرات وقوع کنش فساد و عدم وجود سلامت در سازمان‌ها می‌تواند بسیار گسترده‌تر از محدوده‌ی یک سازمان باشد. هر چه اندازه و میزان اهمیت و نقش سازمانی نیز در جامعه پررنگ‌تر باشد احتمال افزایش پیامدهای ناشی از فساد و عدم توجه به سلامت سازمان در جامعه نیز گسترده‌تر و بیش‌تر خواهد شد(توکلی،1389).

با وجود فراگیر بودن فساد شهرداری تهران به عنوان یک سازمان عمومی و سازمانی با گستردگی جغرافیایی و خدماتی از ابتلا به این مسأله در امان نخواهد بود. اگر مسأله‌ی فساد در شهرداری تهران حل نشود، علاوه کاهش اثربخشی و کارآیی این سازمان، در سطح جامعه‌ی شهری شاهد کاهش رضایت شهروندان و از بین رفتن اعتماد خواهیم بود. با آگاهی از وضعیت فعلی و تلاش در جهت حل مسأله، شهر تهران می‌تواند از حداکثر پتانسیل شهروندان در اداره‌ی امور جامعه بهره برد و شهری با نشاط و سالم داشت.

**ضرورت تحقیق:**

در باب ضرورت انجام چنین تحقیقی می‌توان از چند جنبه به بررسی موضوع پرداخته شود.

* تأکیدات مقام معظم رهبری
* وضعیت فعلی ایران در آینه‌ی آمارهای جهانی
* وضعیت قانونی کشور
* الزامات فرهنگی
* الزامات مدیریتی

با نگاهی بر قوانین موجود در کشورمان، ایران متوجه این موضوع خواهیم شد که حجم بسیاری از انواع قوانین، در کشور، مربوط است به مسأله‌ی فساد و تأمین سلامت اداری. در زیر این قوانین و مواد و بندهای مرتبط در جدولی به صورت خلاصه آورده شده است:

**جدول 1: قوانین مربوط به سلامت و فساد اداری**

| ردیف | نام قانون | مواد و بندهای مرتبط | |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران | بند 10اصل 3  اصل 4  اصل 6  اصل 7  اصل 8  اصل 14  اصل 19  اصل 20 | اصل 28  اصل 36  بند 4 اصل 43  اصل 48  اصل 49  اصل 53  اصل 54 |
| 2 | قانون دیوان محاسبات کشور | اصل 76  اصل 80  اصل 82  اصل 85  اصل 87  اصل 88  اصل 90  اصل 100  اصل 126 | اصل 134  اصل 138  اصل 141  اصل 142  بند 3 اصل156  اصل170  اصل173  اصل174 |
| 3 | سیاست‌های کلی نظام | بند 1  بند 2  - بند 3  - بند 4  - بند 5  - بند 6  - بند 8  - بند 9  - بند 10  - بند 12 | بند 13  بند 14  بند 16  بند 18  بند 20  بند 21  بند 22  بند 24  بند 25 |
| 4 | قانون مدیریت خدمات کشور | ماده 15  تبصره 3ماده 22  ماده 48  ماده 90  ماده 91  ماده 92 | ماده 94  ماده 96  ماده 97  بندهای هـ،و،ز ماده 120  بند 4ماده 122 |
| 5 | قانون تعزیرات  فصل دوّم: تخلفات بخش دولتی | ماده 18 |  |
| 6 | قانون تعزیرات  فصل سوم: تشکیلات تعزیرات حکومتی بخش دولتی | ماده 51 | ماده واحده‌ی قانون تعزیرات حکومتی |
| 7 | قانون مسئولیت مدنی | ماده 11  ماده 12 | ماده 13  ماده 14 |
| 8 | قانون تشکیل دادگاه‌های عمومی انقلاب | تبصره | ماده 3 ج،ی |
| 9 | قانون آیین دادرسی کیفری | ماده 42 | ماده 105 |
| 10 | قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی | ماده 469 | ماده 470 |
| 11 | قانون مبارزه با پول‌شویی  مصوب 2/12/1386 مجلس شورای اسلامی | ماده 4  تبصره 1  تبصره 2  تبصره 3 | ماده 5  ماده 6  ماده 7  ماده 8 |

(عابدی‌جعفری، کریمیان، قدمیاری، شکری و حسینی، 1390،صص.23-11)

همان‌گونه که از جدول بالا مشخص است مسأله‌ی فساد و سلامت اداری به قدری برای مسئولین و قانون‌گذاران مهم و ضروری به نظر می‌رسد که در تمامی انواع قانون‌های موجود مواد، بندها و تبصره‌هایی را در این موضوع در نظر گرفته‌اند. موضوعی که با چنین دقتی مورد نظر عالی‌ترین مقامات کشور قرار می‌گیرد از ضروری‌ترین مسأله‌های پژوهش‌گران آن کشور نیز قرار خواهد گرفت.

علاوه بر اسناد قانونی که دال بر مهم و مورد توجه بودن موضوع، در نظام اداری کل کشور است، مقام معظم رهبری به عنوان عالی‌رتبه‌ترین مقام کشوری تأکیدات ویژه‌ای به طور جداگانه در این موضوع داشته‌اند.

علاوه بر توصیه‌های مکرر، مقام معظم رهبری، به طور ویژه در سال 1380 فرمان هشت ماده‌ای جهت مبارزه با مفاسد اقتصادی را به سران سه قوه ابلاغ فرمودند که اهمیت و ضرورت این مسأله را خاطر نشان می‌سازد. این مسأله به قدری از نظر رهبر انقلاب حائز اهمیت بوده که پیرو آن در پیام نوروزی سال 1381بر بحث مبارزه با فساد تأکید می‌نمایند.

هم چنین رهبر انقلاب بار دیگر در نماز جمعه پس از انتخابات بر ضرورت مبارزه با فساد تأکید کردند(جباری‌پور،1389،ص.20).

آن‌چه تاکنون در باب ضرورت انجام تحقیق بیان گردید، به مستندات و اسناد مدون داخل باز می‌گشت. علاوه بر آن، در سطح بين‌المللي( به لحاظ نظري) توجه به مفهوم فساد سابقه‌اي طولاني دارد، اما اين موضوع يعني توجه به فساد اداري و تحريک اين دغدغه در نهادهاي بين‌المللي به خصوص نهادهاي پولي و اقتصادي به سال 1966 بر مي‌گردد. در آن سال بود که افکار عمومي متوجه اظهاراتي شد که در اجلاس سالانه‌ی نهادهاي مالي چندمليتي به وسیله‌ی مدير عامل صندوق بين‌المللي پول مطرح شد و آن اين بود که دولت‌ها بايد مقابله‌ی خود نسبت به فساد اداري و عدم تحمل آن را در اشكال مختلف به اثبات رسانده و نشان دهند؛ به خصوص در اين ارتباط اصطلاح رئيس بانك جهاني وقتي كه از آن به عنوان سرطان فساد اسم برد. اين موارد تحريك و تحرك و انگيزش بيش‌تر در توجه و پرداختن به موضوع را در بر داشت (لطیفی،1380).

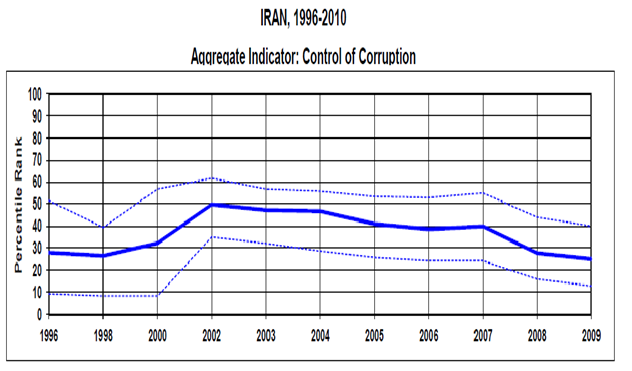
اكنون مبارزه با فساد اداري و مالي يكي از مهم‌ترين موضوعات سياسي و اقتصادي روز در جهان و ايران است و تنظيم و توافق دولت‌ها به كنوانسيون سازمان ملل متحد براي مبارزه با فساد كه به موجب قطع‌نامه‌ی شماره‌ی 4/58 مورخ 31 اكتبر 2003 به تصويب مجمع عمومي سازمان ملل متحد رسيده است، مبين آن است كه جهان براي پيگيري و مبارزه با پديده‌ی فساد گام جدي‌تری برداشته و در پي امحا و ريشه‌كن نمودن اين غده‌ی سرطاني است(توکلی،1389).

اما باید دید که با توجه به همه‌ی این تأکیدات و توجهات در امر فساد و سلامت اداری، وضعیت موجود کشور با توجه به آمار و ارقام جهانی و هم‎چنین در مقایسه با سایر کشورها چگونه است.

نمودار زیر بیانگر نمره‌ی کسب شده‌ی ایران در رابطه با شاخص ادراک فساد(CPI) می‌باشد. این نمره از 1 تا10 تعریف شده است و نزدیک شدن نمره به عدد 10 نشان از فساد کم‌تر در آن کشور را دارد. برای درک بهتر وضعیت ایران سعی بر آن بوده است که نمرات ایران از سال 2004 تا سال 2013 که آخرین آمار این سازمان منتشر گشته به نمایش گذاشته شود.

متأسفانه این اطلاعات حاکی از آن است که وضعیت ایران در زمینه‌ی فساد رو به زوال گراییده و این نگرانی خاصی را در مسئولین و محققان این مرز و بوم بر می‌انگیزاند.

**نمودار 1: روند نمره و رتبه ایران در (CPI)[[4]](#footnote-4) شاخص سازمان شفافیت بین‌الملل (Transparency, 2013)**



**نمودار 2: نمره‌ی فساد بر اساس آمار بانک جهانی (WorldBank, 2013)**

نگاه به شاخص دیگری در زمینه‌ی سنجش سلامت و فساد اداری نیز هم چنان بیانگر وضعیت نامطلوب ایران در زمینه‌ی فساد است.تمامی این آمارها، اطلاعاتی را در اختیار ما قرار می‌دهد که توسط کشورها و سازمان‌هایی تهیه شده است که هیچ کدام در کشور ایران قرار ندارند و شاید با الزامات، فرهنگ و شرایط کشور آشنایی کافی را نداشته و همین امر باعث شود که اطلاعات ارائه شده تطابق صد درصد با واقعیت نداشته باشند. از سوی دیگر اگر ما تنها به همین بهانه اظهار نماییم که وضعیت ما بهتر است، در واقع نتوانسته‌ایم دلیل علمی بر مدعای خود بیابیم و با این نظرات نیز نمی‌توان حرکت مؤثری در راستای بهبود وضعیت کرد. اولین گام در این مسیر، سنجش مطمئن، دقیق، مطابق با شرایط و علمی از وضعیت کنونی کشور است. برای این منظور نیازمند مدل و ابزار دقیقی می‌باشیم.

تا کنون صحبت از وضعیت کلی کشور صحبت به میان آمده است اما سؤال در این است که وضعیت سازمان شهرداری تهران به عنوان یکی از سازمان‌ها، با شعار مردم نهاد بودن و هم‌چنین سازمانی که به لحاظ ساختاری از جمله گسترده‌ترین سازمان‌های شهر تهران- پایتخت کشور ایران- به حساب می‌آید هم‌چنین طیف وسیعی از خدمات را در ویترین خود برای ارائه به مردم شهر دارد؛ از چه وضعی برخوردار است. در یکی از تحقیقاتی که در داخل کشور، وضعیت شهرداری تهران در مقایسه با سایر سازمان‌ها چنین آمده است:

**جدول 2: ارزيابي پاسخگويان از ميزان فساد در برخي از سازمان‌ها (584=N)**

| سازمان | پول | پارتي |
| --- | --- | --- |
| شهرداري‌ها (مثلاً موقع گرفتن جواز يا پايان كار) | 76.6% | 60.8% |
| پليس راهنمايي (مثلاً موقع خلاف يا تصادف) | 59.6 | 39.2 |
| پليس (وقتي آدم كارش به كلانتري مي‌افتد) | 50.6 | 56.7 |
| دادگاه و دادسرا | 42.2 | 71.4 |
| موقع دادن عوارض گمرک | 69.7 | 42.3 |
| موقع دادن ماليات | 65.8 | 41 |
| اداره ثبت اسناد (موقع گرفتن سند) | 55.2 | 48.1 |
| بيمارستان‌ها | 60.8 | 54.1 |
| داروخانه‌ها | 49.6 | 47.7 |
| بيمه (موقع خسارت ماشين) | 45.9 | 50.1 |
| اداره بيمه خدمات اجتماعي | 28.6 | 52.3 |
| مدارس دولتي (موقع نام نويسي بچه يا گرفتن معلم خصوصي) | 60.2 | 48.9 |
| بانك‌ها (موقع وام گرفتن يا پول نو) | 38 | 71.8 |

(رفیع‌پور،1386، ص.96)

با توجه به این اطلاعات می‌توان گفت که فساد در حال حاضر گریبان شهرداری تهران را نیز گرفته است و ضروری است که در این زمینه اقدامی صورت گیرد و وضعیت دقیق سلامت و فساد آن از طریق سنجشی علمی و با روشی دقیق شناسایی شود. زیرا در سطح دولت‌های محلی و شهرداری‌ها نیز، فساد به عنوان "مسأله اصلی مدیریت شهری"، عنوان می‌شود. بر این اساس محققان به دنبال تحلیل این سؤال می‌باشند که چگونه مدیرت شهری و سیستم‌های اداری مرتبط ... آلوده به فساد منجر به کارکرد نامناسب شهر و فاصله‌ی بین وضعیت مطلوب و مورد انتظار ذی‌نفعان با وضعیت جاری می‏شوند؟ (O.B.SERVER, 1996)

اما ضرورت پرداختن به موضوع فساد از آن دسته از موضوعات و مسائلی است که دارای ابعاد و جنبه‌های حائز اهمیت زیادی است. تا کنون به برخی از این جنبه‌ها پرداخته شده است. اکنون به این موضوع و بحث تأمین سلامت از زاویه‌ی بسیار مهم دیگری یعنی فرهنگ پرداخته خواهد شد.

تحقیقی که در طی آن از 68 کشور مورد بررسی قرار گرفته است (68کشور 80% جمعیت کل دنیا را در بر می‌گیرد.) رابطه‌ی میان توسعه‌ی انسانی و فساد مورد سؤال بوده است و نتایج این تحقیقات حاکی از تأثیر بسیار مهم وضعیت فرهنگی جامعه در میزان رواج فساد و به تبع آن عقب‌ماندگی و یا پیشرفت در توسعه‌ی انسانی، بوده است (Randi L. Sims;Baiyun Gong;Cynthia P. Ruppel, 2012, p. 90)

به طور کلی تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که رفتارهای فساد آمیز در یک جامعه می‌تواند علاوه بر این که منجر به تخصیص ناعادلانه‌ی منابع و نفوذ فساد در سرمایه‌گذاری‌های تجاری و یا عملکرد سازمان‌ها شود، بلکه نظام اجتماعي و سياسي را از نظر اخلاقي به انحطاط مي‌کشد (Randi L. Sims;Baiyun Gong;Cynthia P. Ruppel, 2012, p. 92)، (عباس‌زادگان،1383)

از نظر فرهنگي نيز وقتی فساد به یک فرهنگ تبدیل شد کسی دیگر فکر نمی‏کند که کارش نادرست است زیرا از یک طرف می‏بیند که همه، این‏طور رفتار می‏کنند و از طرف دیگر از او نیز انتظار دارند که او نیز آن گونه رفتار کند. از همه مهم‏تر این که بنا به دلایل متفاوت (سازمانی و فراسازمانی و ...) راه ارضای نیازها و تحقق اهداف مسدود و تنها از این طریق ممکن است. از این رو، مردمِ آرزومند و نیازمند از طریق نادرست، بیراهه و فساد آمیز به دنبال دستیابی به اهداف می‏روند. وقتی به بیراهه رفتن شروع شود بعد از مدتی به عنوان یک روش، هنجار و فرهنگ باب می‌شود و افراد برای تحقق اهداف خود به همه ابزارها متوسل می‏شوند(رفیع‌پور،1386،صص.49-48).

در این بخش باید بر فرهنگ ایرانی- اسلامی رایج در کشور نیز تأکید ویژه‌ای شود. در فرهنگ اسلامی، بر سالم بودن کارگزارن اسلامی بسیار تأکید شده است.- به ویژه می‌توان به سخنان ارزشمند امام علی (ع)، در توصیه‌هایی به کارگزاران در اقصی نقاط قلمروی اسلامی اشاره کرد.- با وجود رواج چنین فرهنگی در سطح جامعه، بروز و ظهور فساد اداری، دقیقاً نقطه‌ی مقابل فرهنگ اسلامی خواهد بود. از این رو مبارزه با فساد اداری و ارتقای سلامت ا زالزامات و ضرورت‌های ایجاد جامعه‌ای با مشخصات اسلامی است.

هم‌چنین از سوی دیگر می‌توان گفت وجود شرایط فرهنگی خاص در هر کشوری می‌تواند احتمال و میزان بروز فساد را معین نماید. يکي از مناسب‌ترين چارچوب‌ها براي فهم چگونگي اثرگذاري فرهنگ کشورها بر روي رفتار افراد به وسيله‌هافستد ارائه شده است. طبقه‌بندي او از فرهنگ يک کشور داراي چهار بعد (چهار متغير) است. فاصله‌ی قدرت[[5]](#footnote-5)، پرهيز از شرايط نامتعين[[6]](#footnote-6)، مردانگي يا زنانگي[[7]](#footnote-7)،جمع­گرايي يا فردگرايي[[8]](#footnote-8) (Davis, James; Ruhe, John;, 2003).

با استفاده از اين نظريه‌ مي‌توان پیش‌بینی‌هایی به شرح زير استخراج کرد:

در کشورهاي با فاصله قدرت بيش‌تر ميزان فساد نيز بيش‌تر خواهد بود./ در کشورهايي که ميزان پرهيز از شرايط نامعين بالاست ميزان فساد نيز بالاست./ آن دسته از کشورهايي که در آن‌ها تمايلات مردسالارانه بالاست ميزان بيش‌تري از فساد نيز خواهند داشت./ کشورهاي با ميزان فردگرايي بالا فساد کم‌تري خواهند داشت./ کشورهايي که ميزان فساد در آن‌ها بالاست نرخ ريسک بالاتري نيز دارند./ کشورهايي که ميزان فساد در آن‌ها بالاست نرخ تجارت خارجي آن‌ها پايين است./ کشورهايي که ميزان فساد در آن‌ها بالاست نرخ سرمايه‌گذاري خارجي نيز در آن‌ها پايين است.

کشورهايي که ميزان فساد در آن‌ها بالاست در آمد سرانه آن‌ها نيز پايين است (فاضلی، 1391، ص.235). از این رو بررسی شرایط فرهنگی کشورمان ایران توجه به ابعاد فرهنگی در سنجش و توجه به فساد را نیز بیش از پیش نمایان می‌سازد.

گذشته از الزامات فرهنگی در سطح کلان جامعه در سطح خردتری نظیر سازمان نیز فساد اداری دارای تبعات و نتایجی خواهد بود که این نتایج به محققان، در امر اندازه‌گیری میزان فساد به منظور شناسایی مشکلات و گلوگاه‌های اصلی و رفع آن و در نتیجه افزایش سلامت اداری به شدت هشدار می‌دهد.

در یک سازمان، بروز فساد به طور عمومی به فرهنگ آن سازمان نسبت داده می‌شود. از فرهنگ سازمان تعاریف گوناگونی وجود دارد که عبارتند از:

آداب، رسوم، اخلاقیات و ارزش‌هایی که به طور علنی معرفی شوند(ادگار شاین به نقل از عباسی و جمال‌پور،1390 ص.45).

مجموعه‎ای از ارزش‌ها، اعتقادات و سنت‌های مشترک که یک سازمان را به طور ویژه قابل شناسایی می‌نماید (Wittmer, D; Coursey, D.;, 1996, p. 560).

در این راستا مدیران به عنوان هدایت‌کنندگان افراد و کارمندان در سازمان‌ها هستند که دارای طیف وسیعی از نقش‌های از رسمی و غیر رسمی‌اند که در این میان این مدیر است که ارزش‌های مطلوب را به سایر اعضای سازمان مخابره می‌نماید. این نقشِ الگویی موجب ایجاد شرایطی می‌شود که در آن افراد برای کار کردن انگیزه می‌یابند. از این رو نقش ضد فسادی یک مدیرِ هدایت‌گر بسیار حائز اهمیت می‌باشد. چرا که در واقع مدیر، با انتخاب ارزش‌هایی، آن بخش از فرهنگ سازمانی را انتخاب می‌نماید که سازمان را در رسیدن به سلامت موفق و یا بالعکس ناموفق خواهد کرد. از سوی دیگر در صورت وجود فساد در سطح مدیریت و یا سایر سطوح برانگیختن کارکنان کاری بس دشوار خواهد بود و اداره‌ی مؤثر و یک سازمان دست‌خوش خلل خواهد گردید (So¨o¨t, 2012, pp. 289-291)

**اهداف تحقیق:**

در این تحقیق، اهداف اصلی و فرعی عبارتند از :

**هدف اصلی:**

سنجش میزان سلامت و فساد رایج در دپارتمان معرفی شده از سوی ستاد ارتقای سلامت اداری شهرداری تهران و مقایسه‌ی آن با نمره‌ی جهانی فساد ایران از سازمان شفافیت بین‌الملل.

**اهداف فرعی:**

* تعیین میزان و نمره‌ی شاخص‌های مؤثر در بروز سلامت و فساد اداری در نمره‌ی سلامت جامع کسب شده

**روش انجام تحقیق:**

هر پژوهشی بر پایه‌ی روشی استوار است که به طور دقیق مشخص خواهد نمود چگونه به اهداف تحقیق دست خواهیم یافت. روش پژوهش هم‌چنین راه‌های کلی دستیابی به اطلاعات در طول تحقیق را نیز توضیح می‌دهد (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009, p. 74). این پژوهش با توجه به هدف، از نوع تحقیق‌های کاربردی و با توجه به نحوه‌ی گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و پیمایشی است؛

**پیاز فرایند پژوهش:**

اسناد و مدارک

پرسشنامه

مشاهده

SPSSX

/SAS/STT\_EASY

/MINTAB

تبین و پیش‌بینی

اکتشاف و فهم

توصیف

تاریخی،شیوه‌های ترکیبی،اقدام پژوهی، مطالعه موردی

ساخت اجتماعی، تئوری داده بنیاد

استراتژی‌های:

تجربی، همبستگی، پیمایش

آزمایشگاهی

میدانی

کتابخانه

(دانایی‌فرد و همکاران،1390)

با توجه به پیاز تحقیق آمده در بالا به طور کلی می‌توان گفت که پارادایم حاکم بر تحقیق پارادایم اثبات‌گرایی است.

در توضیح روش به کار گرفته شده باید گفت که به لحاظ رویکردی این روش دارای رویکرد استقرایی و نوع پژوهش، کمی است. از سوی دیگر محیط آن نیز ترکیبی از محیط کتابخانه و میدانی است. استراتژی پژوهش با توجه به اهداف و مقاصد، پیمایشی است. ماهیت آن از نوع توصیفی است و در نهایت شیوه‌ی گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه است و سرانجام روش مورد نظر پژوهش‌گر در تحلیل داده‌ها، استفاده از نرم‌افزار SPSS است.

**فرضیه‌های تحقیق:**

* عوامل ظهور و بروز فساد شامل عوامل مالی، فساد در تصمیم‌گیری و ... از رتبه‌ی یکسان برخوردار است.
* عوامل پدید آمدن سلامت اداری شامل شفافیت، پاسخ‌گویی و... از رتبه‌ی یکسان برخوردار است.
* میان نمرات در بعد فساد حاصل از تجربه و ادراک پرسش‌شوندگان تفاوت معناداری وجود دارد.
* میان نمرات در بعد سلامت حاصل از تجربه و ادراک پرسش‌شوندگان تفاوت معناداری وجود دارد.
* میان نمرات فساد اداری حاصل از گروه پرسش‌شوندگان یعنی کارکنان، ارباب‌رجوع، شهروندان و خبرگان تفاوت معناداری وجود دارد.
* میان نمرات سلامت اداری حاصل از گروه پرسش‌شوندگان یعنی کارکنان، ارباب‌رجوع، شهروندان و خبرگان تفاوت معناداری وجود دارد.

در بیان این فرضیات مدل مفهومی زیر مورد توجه بوده است:

**جامعه‌ی آماری:**

با توجه به روش مورد نظر در سنجش، جامعه‌ی آماری متشکل است از کارکنان، خبرگان آشنا به سازمان شهرداری، ارباب‌رجوعان به دپارتمان مورد نظر و شهروندان شهر تهران می‌باشد.

پس از دستیابی به چارچوب جامعه‌ی آماری در گروه کارمندان و ارباب‌رجوع از فرمول کوکران، در گروه خبرگان از روش گلوله برفی و در گروه شهروندان از جدول مورگان برای به دست آوردن نمونه‌ی مورد نیاز برای سنجش متغیرها استفاده خواهد شد.

**تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تخصصی طرح:**

سلامت[[9]](#footnote-9):

سلامت را پاره‌ای اوقات در معنای متضاد فساد به کار می‌برند ( Lany,Anthony; Azfa,rOmar , 2005, p. 5). در آثار دانش‌پژوهانه‌ی موجود در باب فساد، اصطلاح سلامت به ‌عنوان مفهوم متضاد فساد مکرر به‌کار رفته است و هر روز بیش از پیش در کانون بحث‌ها و تحقیقات قرار می‌گیرد (Six, Ferederique; De Bakker, Frank G.A; Huberts, Leo W.J.C;, 2007, p. 185) .در این تحقیق سلامت با مفهومی گسترده‌تر از عدم وجود فساد به کار می‌رود.

فساد[[10]](#footnote-10):

فساد امری است که تا به امروز در امور حقوقی و اجتماعی، بسیار مورد توجه بوده است. اما به طور سنتی و عمومی در ایران و سایر کشورهای دنیا فساد مترادف با رشوه‌خواری گرفته می‌شود. اگر بپذیریم که سلامت مفهومی بیش از نبود فساد است به این ترتیب عدم وجود سلامت، به معنی وجود فساد نخواهد بود و و فساد یکی از مؤلفه‌های عدم سلامت اجتماعی است. هیوبرت انواع عدم سلامت را به صورت به انواع متفاوت دسته‌بندی می‌نماید که بعدها کولتوف، هیوبرت، و وان دن هوول نیز در تحقیق خود از آن بهره می‌گیرند (Kolthoff, Emile; Huberts, Leo; Heavel, Hans van den;, 2006-2007, p. 8)

سلامت جامع[[11]](#footnote-11):

با توجه به تعاریفی که از سلامت و فساد ارائه گردید، مجموع حالات ذکر شده بیانگر وضعیت کلی سلامت یک سازمان خواهد بود.

در ادامه به منظور عملیاتی شدن سنجش هر کدام از شاخص‌های بخش فساد و سلامت، متغیرهایی نیز تعریف شده است. این متغیرها از نوع عملیاتی است و در ابزار اصلی سنجش که پرسشنامه می‌باشد؛ این متغیرها هستند که مورد سؤال قرار می‌گیرند.

**جدول 3: شاخص‌ها و متغیرهای مربوط به مفهوم فساد**

| ردیف | مؤلفه | شاخص |
| --- | --- | --- |
| 1 | فساد مالی | دادن و دریافت رشوه |
| اخاذی |
| اختلاس |
| سوءاستفاده از اموال عمومی |
| فساد در کارپردازی و تأمین کالا |
| سرقت از اموال شهرداری |
| جعل اسناد |
| ندادن حقوق و مزایای قانونی کارکنان |
| فساد در صدور مجوزها |
| 2 | فساد ارتباطی تعاملی | پارتی بازی و حضور دلال‌ها |
| فساد شبکه ای |
| تبعیض در اعمال قانون |
| 3 | فساد در کیفیت کار | غیبت از کار |
| سوءاستفاده از قدرت قانونی |
| کاستن از کیفیت کارهای پیمانکاری |
| هدر دادن منابع عمومی و اموال شهرداری |
| تبانی ناظران و پیمانکاران |
| استفاده نادرست از اطلاعات سازمانی |
| تأخیر در کار به قصد انتفاع فاسد |
| 4 | فساد در مناقصات و قراردادها | اعمال نفوذ در واگذاری پیمانکاری‌ها |
| فساد در برگزاری مناقصات |
| فساد در واگذاری پروژه‌های کلان |
| مناقصه صوری و ترک تشریفات |
| واگذاری قراردادها به شرکت‌ها و  مدیران وابسته به شهرداری |
| 5 | فساد در تصمیم‌گیری | اخذ تصمیم برای منافع گروهی |
| سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی |
| به‌کارگیری نیروی انسانی بدون شایستگی لازم |
| انتصاب خویشاوندان به سمت‌های اداری بدون صلاحیت لازم |
| رعایت نشدن شرایط قانونی و معیارهای ارتقای افراد |
| تبعیض در دادن مزایا و پاداش‌ها یا امتیازات مادی سازمانی |
| رعایت نشدن عدالت در تصمیم گیری در خصوص وضعیت اداری کارکنان |
| 6 | فساد دستگاه‌های نظارتی | فساد در دستگاه‌های نظارتی |
| رسیدگی تبعیض آمیز به تخلفات اداری |

**جدول 4: شاخص‌ها و متغیرهای مفهوم سلامت**

| ردیف | مؤلفه | شاخص |
| --- | --- | --- |
| 1 | مسئولیت اجتماعی | آثار زیست محیطی عملکرد شهرداری تهران |
| هماهنگی شهرداری تهران با دیگر سازمان‌ها |
| توجه شهرداری تهران به پیامدهای اجتماعی و فرهنگی عملکرد سازمان |
| توجه شهرداری تهران به کالبد و سیمای شهر تهران |
| 2 | پاسخ‌گویی | پیروی از اخلاق خدمات عمومی |
| پایایی در نتایج راه‌اندازی کار |
| مشروعیت در اقتدار و قدرت |
| تلاش برای انجام وظایف |
| پاسخ‌گویی در قبال نتایج کار |
| 3 | شفافیت | میزان گشودگی در معیارها و رویه‌های کاری سازمان |
| میزان وضوح رویه‌های کاری |
| میزان عملی بودن معیارها و رویه‌ها |
| میزان پیروی از قوانین، قواعد، و رویه‌های سازمانی |
| تلاش‌های ضد فساد در فرآیندهای اجرایی سازمان و راه انداختن امور |
| سهولت یا دشواری مطرح کردن ایرادها در سازمان |
| 4 | فرهنگ سلامت | فرهنگ سازمانی:   * انصاف و شفافیت در اجرای وظایف * تبعیت از قواعد مرتبط با اخلاق خدمات عمومی * شیوه‌ی اعمال فاسد در درون سازمان |
| نهاد ضد فساد:   * کارآمدی نظام افشاگری * مناسب بودن اقدامات انضباطی و تنبیهات علیه * کارآمدی نظام حسابرسی درونی |
| 5 | سلامت کار | تحرک نیروها |
| استفاده از منابع:   * بودجه * منابع انسانی * تکنولوژی |
| عدم تبعیض در کار |

**روش تحقیق:**

در این تحقیق که با توجه به هدف آن کاربردی است به بررسی و اندازه‌گیری میزان رواج فساد و درجه‌ی سلامت سازمان با استفاده از مدل سنجش سلامت و فساد سازمانی پرداخته می‌شود.هم چنین به لحاظ گردآوری اطلاعات از روش توصیفی – پیمایشی استفاده شده است. در این پیمایش سعی در توصیف و بررسی توزیع ویژگی‌هایی است که در جامعه‌ی آماری مد نظر پژوهش‌گر است.

**جامعه‌ی مورد مطالعه:**

بر اساس مدل سنجش سلامت و فساد اداری جامعه‌ی مورد بررسی ترکیبی از کارکنان، خبرگان، ارباب رجوع شهرداری تهران و شهروندان شهر تهران را تشکیل می‌دهد.

**نمونه‌ی آماری و روش نمونه‌گیری:**

منطق روش نمونه‌گیری به لحاظ حجم و پراکندگی و تنوع تعداد، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی خواهد بود.

در روش نمونه‌برداری تصادفی طبقه‌ای، ابتدا آزمودنی‌ها را طبقه‌بندی نموده و سپس به انتخاب تصادفی از هر طبقه اقدام می‌شود(سکاران،1391 ص302). به این ترتیب با توجه به اهداف و جامعه‌ی آماری این تحقیق، آزمودنی‌ها به 4 طبقه‌ی کارکنان، خبرگان، ارباب رجوعان و شهروندان (که در بخش ادبیات تحقیق تفاوت این دو گروه به تفصیل مطرح شده است.) تقسیم می‌شوند. این نوع از نمونه‌گیری را نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی گویند(سکاران، 1391ص304).

در دو گروه آماري، با توجه به تعداد کارکنان و مدیران سازمان در شهرداری تهران، تعداد نمونه از فرمول کوکران محاسبه گرديد که به شرح زیر است:

در این فرمول N بیانگر حجم جامعه‌ی آماری، n حجم نمونه، Z درصد خطای معیار است که در سطح اطمینان 0.95 درصد برابر با 1.96 است، p مقدار صفت موجود در جامعه است که در این فرمول p معادل 0.5 درصد محاسبه می‌گردد که در این شرایط واریانس در حداکثر خود به سر خواهد برد، q بیانگر 1-p است که معادل 0.5 است و d نماینده درجه‌ی اطمینان است که مقدار آن برابر 0.05 است.

بر اساس فرمول بالا و توضیحات ارائه شده حجم نمونه در میان کارکنان و مدیران شاغل در بخش معاونت شهرسازی شهرداری منطقه 7 که حدود 350 کارمند و مدیر را تشکیل می‌دهد نمونه‌ی 180 نفری است.

در مورد ارباب رجوعان که آمار دقیقی از تعداد آن‌ها وجود ندارد و برای انتخاب نمونه‌ای مناسب، محقق نیازمند تخمین بود. از این رو محقق روش نمونه‌گیری زمانی را مورد استفاده قرار داد. با توجه به بازه‌ی زمانی که محقق برای تکمیل پرسش‌نامه‌ها به شهرداری منطقه و ناحیه مراجعه نمود سعی شد به طور میانگین 20 ارباب‌رجوع که کار وی با معاونت خدمات شهری ارتباط داشت (البته این تعداد در منطقه و نواحی متفاوت، اندکی کم‌تر و یا بیش‌تر می‌شد اما دید محقق و راهنمایی کارمندان این میانگین را معقول دانست) در نتیجه در هر روز مراجعه و با توجه به این که آیا ارباب رجوع با بخش معاونت خدمات شهری سروکار داشته و تمایل به همکاری داشتند در هر ناحیه و شهرداری منطقه 20 پرسش‌نامه گردید که البته به منظور کفایت پرسش‌نامه‌ها این مقدار به 150 نمونه افزایش یافت.

اما در بخش خبرگان شهرداری نکته‌ی اساسی این بود که شناسایی خبرگان شهرداری با استفاده از روش گلوله برفی بهترین نتیجه را در برداشت و به این ترتیب نمونه‌ی 20 تایی از خبرگان آشنا با شهرداری و مسائل آن شناسایی و نسبت به ارائه‌ی پرسش‌نامه به آنان اقدام شد علت تکمیل پرسش‌نامه در تعداد 20 مورد با منطق اشباع تئوریک است؛ با توجه به این که محقق در تکمیل پرسش‌نامه‌های خبرگی تعامل مستقیم و دو طرفه با افراد برقرار کرده و به نوعی تکمیل پرسش‌نامه با وجود سؤالات بسته به مصاحبه نزدیک بود پس از تکمیل 20 پرسش‌نامه از آن‌جا که افراد مصاحبه‌شونده به لحاظ توصیفی، مطلب جدیدتری نداشتند و بنا بر اصل اشباع تئوریک در تحقیق‌های کیفی تعداد 20 نمونه در این گروه در نظر محقق حد کفایت در نظر گرفته شد، هر چند بنا بر احتیاط 5 پرسش‌نامه بیش‌تر نیز تکمیل گردید که حدس محقق بر اشباع تئوریک را با قوت بیش‌تری تأیید نمود.

شهروندان تهرانی نیز تنها در منطقه‌ی 7 شهرداری تهران مورد سؤال قرار گرفتند و به دلیل حجم بالای جامعه با استفاده از جدول مورگان تعداد 384 نمونه مورد پرسش قرار گرفتند. هر چند که روش نمونه‌گیری در اصل روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده است. به این معنا که منطقه‌ی 7 شهرداری ابتدا به 5 خوشه – منطبق با 5 ناحیه‌ی شهرداری- تقسیم شده سپس در مرحله‌ی بعد هر خوشه نیز بر اساس محلات- منطبق با ناحیه‌ و محله‌بندی شهرداری تهران- تقسیم‌بندی شد و در نهایت در هر محله، شهروندان به صورت تصادفی مورد سؤال قرار گرفتند. با توجه به این که تعداد کل محلات منطقه‌ی 7 شهرداری، 18 محله بود، در هر محله بین 23 تا 24 پرسش‌نامه تکمیل گردید.

**روش‌های گردآوری اطلاعات:**

ابزارهاي گردآوري اطلاعات مورد استفاده در اين پژوهش به شرح زير مي‏باشند:

**مطالعات کتابخانه‌ای:**

در این تحقیق بی‌شک یکی از مهم‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات مراجعه به کتب، مقالات و پایگاه‌های داده‌ی اینترنتی در موضوع مورد بررسی بوده است. با توجه به این که در اصل در این تحقیق نیاز به مطالعه‌ی میدانی وجود داشت و از جمله محل‌های این مطالعه کتابخانه – به طور کلی بررسی مقالات، کتب و پایان‌نامه‌ها و ...- است که در این مطالعات سعی بر این بوده است که مقالات و کتب مرجع موجود در موضوع سلامت و فساد اداری حتماً مورد مطالعه و استفاده قرار گیرند، اما علاوه بر شاخص بودن و ارجاع بالا به مقالات، محقق سعی بر استفاده از اطلاعات به روز و هم‌چنین دست اول از سازمان‌های داخلی و بین‌المللی مرتبط با موضوع داشته است.

**مطالعات میدانی:**

يکي دیگر از روش‌هاي بسيار متداول در گردآوري اطلاعات ميداني، ابزار پرسش‌نامه‏ است که امر گردآوري اطلاعات را در سطح وسيع، امکان‌پذير مي‏سازد. اين ابزار عبارت است از مطرح کردن يک سري پرسش براي مجموعه‌ی پاسخ‌گويان، که غالباً معرف و معدل جامعه‌ی هدف هستند. تعداد پاسخگويان در بيش‌تر بررسي‏هاي پرسش‌نامه‏اي و پردازش کمي اطلاعاتي که از پرسش‌نامه‏ها استخراج خواهد شد، ايجاب مي‏کند که پاسخ‏هايِ بيش‌ترِ پرسش‏ها از قبل پيش‌بيني شود و پاسخ‌گويان، پاسخ‏هايشان را از ميان پاسخ‏هايي که صريحاً به آن‌ها پيشنهاد شده است، انتخاب کنند(کیوی، کامپنهود،1385، صص203-200).

در این تحقیق به منظور تعیین میزان سلامت و فساد اداری شهرداری تهران در معاونت شهرسازی و معماری شهرداری منطقه‌ی 7پرسش‌نامه‌ای در دو بعد سلامت و فساد، در اختیار نمونه‌ی آماری قرار گرفت که در جدول زیر شاخص‌ها و گویه‌های آن‌ها مطرح شده‌اند:

**جدول 7: متغیرها و سؤالات آن‌ها(بخش ادراک)**

| متغیر | بعد | مؤلفه | کارکنان | خبرگان | ارباب رجوع | شهروندان |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| فســــــــــــــــــــــــــــــاد | فسا مالی | دادن و دریافت رشوه | سؤال 3 | سؤال 3-1 | سؤال 3  15  19-2  19-3 | سؤال 15-1 |
| اخاذی |  | سؤال 7-3 |  |  |
| اختلاس |  | سؤال 8-3 |  |  |
| سوءاستفاده از اموال عمومی |  | سؤال 9-3 |  |  |
| فساد در کارپردازی و تأمین کالا |  | سؤال 11-3 |  |  |
| سرقت از اموال شهرداری |  | سؤال 21-3 |  |  |
| جعل اسناد |  | سؤال 18-3 |  |  |
| ندادن حقوق و مزایای قانونی کارکنان |  |  |  |  |
| فساد در صدور مجوزها |  | سؤال 15-3 |  |  |
| فساد ارتباطی- تعاملی | پارتی بازی و حضور دلال‌ها | سؤال 4 | سؤال 3-2  26-3 | سؤال 4 | سؤال 15-2 |
| فساد شبکه‌ای |  | سؤال 25-3 |  |  |
| تبعیض در اعمال قانون | سؤال7 | سؤال 3-5 | سؤال 19-5 | سؤال 15-4 |
| فساد در کیفیت کار | غیبت از کار |  | سؤال 3-4 |  |  |
| سوءاستفاده از قدرت قانونی |  | سؤال 3-6 | سؤال 5 | سؤال 15-3 |
| کاستن از کیفیت کارهای پیمانکاری |  | سؤال 16-3 |  |  |
| هدر دادن منابع عمومی و اموال شهرداری |  | سؤال 19-3 |  |  |
| تبانی ناظران و پیمانکاران |  | سؤال 22-3 |  |  |
| استفاده نادرست از اطلاعات سازمانی |  | سؤال 13-3 | سؤال 19-7 |  |
| تأخیر در کار به قصد انتفاع فاسد |  | سؤال 3-3 | سؤال 10 |  |
| فساد در مناقصات و قراردادها | اعمال نفوذ در واگذاری پیمانکاری‌ها |  | سؤال 10-3 |  |  |
| فساد در برگزاری مناقصات |  | سؤال 12-3 |  |  |
| فساد در واگذاری پروژه‌های کلان |  | سؤال 24-3 |  |  |
| مناقصه صوری و ترک تشریفات |  |  |  |  |
| واگذاری قراردادها به شرکت‌ها و مدیران وابسته به شهرداری |  | سؤال 20-3 |  |  |
| فساد در تصمیم‌گیری | اخذ تصمیم برای منافع گروهی |  | سؤال 9-9 |  |  |
| سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی |  | سؤال 9-4 |  |  |
| به‌کارگیری نیروی انسانی بدون شایستگی لازم | سؤال 5 | سؤال 9-1  9-2 |  |  |
| انتصاب خویشاوندان به سمت‌های اداری بدون صلاحیت لازم |  | سؤال 9-8  9-9 |  |  |
| رعایت نشدن شرایط قانونی و معیارهای ارتقای افراد |  | سؤال 9-3  9-5  9-6 |  |  |
| تبعیض در دادن مزایا و پاداش‌ها یا امتیازات مادی سازمانی |  |  |  |  |
| رعایت نشدن عدالت در تصمیم گیری در خصوص وضعیت اداری کارکنان | سؤال 2-1 |  |  |  |
| فساد دستگاه‌های نظارتی | فساد در دستگاه‌های نظارتی |  | سؤال 23-3 |  |  |
| رسیدگی تبعیض‌آمیز به تخلفات اداری |  |  |  |  |
| سلامت | پاسخ‌گویی | پیروی از اخلاق خدمات عمومی | سؤال7-1 |  |  | سؤال 16-4 |
| پایایی در نتایج راه‌اندازی کار |  | سؤال 6-5 |  | سؤال 16-6 |
| مشروعیت در اقتدار و قدرت |  |  |  | سؤال 16-5 |
| تلاش برای انجام وظایف |  |  | سؤال 17-8 |  |
| پاسخ گویی در قبال نتایج کار |  |  | سؤال 19-6 |  |
| مسئولیت اجتماعی | آثار زیست محیطی عملکرد شهرداری تهران |  | سؤال 12-5  13-5 | سؤال 19-8 | سؤال 16-8 |
| هماهنگی شهرداری تهران با دیگر سازمان‌ها |  | سؤال 14-5 | سؤال 19-10 |  |
| توجه شهرداری تهران به پیامدهای اجتماعی و فرهنگی عملکرد سازمان |  | سؤال 15-5 | سؤال 19-11 |  |
| توجه شهرداری تهران به کالبد و سیمای شهر تهران |  | سؤال 16-5 |  | سؤال 16-10 |
| شفافیت | میزان گشودگی در معیارها و رویه‌های کاری سازمان  میزان وضوح رویه‌های کاری | سؤال 8-1 |  |  |  |
| میزان وضوح رویه‌های کاری |  |  | سؤال 19-4 |  |
| میزان عملی بودن معیارها و رویه‌ها |  | سؤال 5-1 | سؤال 17-10 |  |
| میزان پیروی از قوانین، قواعد، و رویه‌های سازمانی |  | سؤال 5-3 |  |  |
| تلاش‌های ضد فساد در فرآیندهای اجرایی سازمان و راه انداختن امور | سؤال9  9-1 |  |  |  |
| سهولت یا دشواری مطرح کردن ایرادها در سازمان |  | سؤال 17-5 | سؤال 17-11 |  |
| فرهنگ سلامت | فرهنگ سازمانی:   * انصاف و شفافیت در اجرای وظایف * تبعیت از قواعد مرتبط با اخلاق خدمات عمومی * شیوه‌ی اعمال فاسد در درون سازمان | سؤال6-1  5-1  4-1 | سؤال 5-4 |  |  |
| نهاد ضدفساد:   * کارآمدی نظام افشاگری * مناسب بودن اقدامات انضباطی و تنبیهات علیه * کارآمدی نظام حسابرسی درونی | سؤال6-1  6-2  6-3  8-1  8-2  8-3 | سؤال 7-5  10  10-1 | سؤال 18-1  18-4 |  |
| سلامت کار | تحرک نیروها |  | 9-5 |  |  |
| استفاده از منابع:   * بودجه * منابع انسانی * تکنولوژی |  | سؤال 8-5  10-5  11-5  6  6-1  7  7-1  8  8-1 |  |  |
| عدم تبعیض در کار | سؤال1-1 | سؤال 5-2 |  |  |

**جدول 8: متغیرها و سؤالات آن‌ها(بخش تجربه)**

| متغیر | بعد | مؤلفه | کارکنان | خبرگان | ارباب رجوع | شهروندان |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| فســــــــــــــــــــــــــــــاد | فسا مالی | دادن و دریافت رشوه | سؤال 1-3 | پرسیده نمی‌شود | سؤال 6  7 | سؤال 6  7  12  13  14 |
| اخاذی | سؤال 7-3 | سؤال 12 | سؤال 5 |
| اختلاس | سؤال 8-3 |  |  |
| سوءاستفاده از اموال عمومی | سؤال 9-3 |  |  |
| فساد در کارپردازی و تأمین کالا | سؤال 11-3 |  |  |
| سرقت از اموال شهرداری | سؤال 21-3 |  |  |
| جعل اسناد | سؤال 17-3 |  |  |
| ندادن حقوق و مزایای قانونی کارکنان | سؤال 9-2 |  |  |
| فساد در صدور مجوزها | سؤال 14-3 |  |  |
| فساد ارتباطی- تعاملی | پارتی بازی و حضور دلال‌ها | سؤال 2-3  26-3 | سؤال 16 | سؤال 10 |
| فساد شبکه‌ای | سؤال 2-2  25-3 |  |  |
| تبعیض در اعمال قانون | سؤال 2-1  5-3 |  | سؤال 11 |
| فساد در کیفیت کار | غیبت از کار | سؤال4-3 |  | سؤال 3 |
| سوءاستفاده از قدرت قانونی | سؤال 6-3 |  |  |
| کاستن از کیفیت کارهای پیمانکاری | سؤال 16-3 |  |  |
| هدر دادن منابع عمومی و اموال شهرداری | سؤال 19-3 | پرسیده نمی‌شود |  |  |
| تبانی ناظران و پیمانکاران | سؤال 22-3 |  |  |
| استفاده نادرست از اطلاعات سازمانی | سؤال 13-3 |  |  |
| تأخیر در کار به قصد انتفاع فاسد | سؤال3-3 | سؤال 11 | سؤال 4 |
| فساد در مناقصات و قراردادها | اعمال نفوذ در واگذاری پیمانکاری‌ها | سؤال 10-3 |  |  |
| فساد در برگزاری مناقصات | سؤال 12-3 |  |  |
| فساد در واگذاری پروژه‌های کلان |  |  |  |
| مناقصه صوری و ترک تشریفات | سؤال 18-3 |  |  |
| واگذاری قراردادها به شرکت‌ها و مدیران وابسته به شهرداری | سؤال 20-3 |  |  |
| فساد در تصمیم‌گیری | اخذ تصمیم برای منافع گروهی | سؤال 15-3 |  |  |
| سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی | سؤال 16-3 |  |  |
| به‌کارگیری نیروی انسانی بدون شایستگی لازم | سؤال 8-2 |  |  |
| انتصاب خویشاوندان به سمت‌های اداری بدون صلاحیت لازم | سؤال 7-2 |  |  |
| رعایت نشدن شرایط قانونی و معیارهای ارتقای افراد | سؤال 5-2 |  |  |
| تبعیض در دادن مزایا و پاداش‌ها یا امتیازات مادی سازمانی | سؤال 6-2 | پرسیده نمی‌شود |  |  |
| رعایت نشدن عدالت در تصمیم گیری در خصوص وضعیت اداری کارکنان | سؤال 4-2 |  |  |
| فساد دستگاه‌های نظارتی | فساد در دستگاه‌های نظارتی | سؤال 23-3 |  |  |
| رسیدگی تبعیض‌آمیز به تخلفات اداری | سؤال2-3 |  |  |
| ســــــــــــــــــــلامت | پاسخ‌گویی | پیروی از اخلاق خدمات عمومی |  | سؤال 17-6 |  |
| پایایی در نتایج راه‌اندازی کار | سؤال12-5 |  |  |
| مشروعیت در اقتدار و قدرت | سؤال 9-5 |  |  |
| تلاش برای انجام وظایف | سؤال 10-5 |  |  |
| پاسخ گویی در قبال نتایج کار | سؤال 11-5 |  |  |
| مسئولیت اجتماعی | آثار زیست محیطی عملکرد شهرداری تهران | سؤال 22-5  23-5 | سؤال 19-9 | سؤال 16-9 |
| هماهنگی شهرداری تهران با دیگر سازمان‌ها | سؤال24-5 |  |  |
| توجه شهرداری تهران به پیامدهای اجتماعی و فرهنگی عملکرد سازمان | سؤال25-5 |  |  |
| توجه شهرداری تهران به کالبد و سیمای شهر تهران | سؤال26-5 | سؤال 19-12 |  |
| شفافیت | میزان گشودگی در معیارها و رویه‌های کاری سازمان | سؤال 1-5 |  |  |
| میزان وضوح رویه‌های کاری | سؤال 2-5 | پرسیده نمی‌شود | سؤال 17-1 | سؤال 16-1 |
| میزان عملی بودن معیارها و رویه‌ها | سؤال 3-5 |  |  |
| میزان پیروی از قوانین، قواعد، و رویه‌های سازمانی | سؤال 5-5 | سؤال 17-3 |  |
| تلاش‌های ضد فساد در فرآیندهای اجرایی سازمان و راه انداختن امور | سؤال 6-5 |  |  |
| سهولت یا دشواری مطرح کردن ایرادها در سازمان | سؤال 7-5 | سؤال 17-4 | سؤال 16-3 |
| فرهنگ سلامت | فرهنگ سازمانی:   * انصاف و شفافیت در اجرای وظایف * تبعیت از قواعد مرتبط با اخلاق خدمات عمومی * شیوه‌ی اعمال فاسد در درون سازمان | سؤال 8-5 |  |  |
| نهاد ضدفساد:   * کارآمدی نظام افشاگری * مناسب بودن اقدامات انضباطی و تنبیهات علیه * کارآمدی نظام حسابرسی درونی | سؤال 13-5  14-5  15-5  9  1-9 | سؤال 17-7  18-2  18-3 | سؤال 16-2 |
| سلامت کار | تحرک نیروها | 19-5 |  |  |
| استفاده از منابع:   * بودجه * منابع انسانی * تکنولوژی | سؤال 16-5  17-5  18-5  20-5  21-5  6  1-6  7  1-7  8  1-8 | پرسیده نمی‌شود |  |  |
| عدم تبعیض در کار | سؤال 4-5 | سؤال 17-2 | سؤال 16-8 |

**3-5-3- طیف لیکرت:**

پاسخ‏هاي برخی از سؤالات در پرسش‌نامه‏ها بنا به نیاز و با توجه به پاسخ‌های احتمالی، بر اساس مقياس ليکرت تعيين گرديده‌اند. در مقياس ليکرت از پاسخگو تقاضا نمي‏شود تا صرفاً موافقت يا مخالفت خود را با ماده‏اي ابراز دارد، بلکه خواسته مي‏شود تا ميان چند دسته از جواب‌ها، انتخاب انجام داده و شدت موافقت يا مخالفت خود را نمايان سازد. به دسته‏هاي جواب نمره داده مي‏شود و نظر پاسخ‌گو از طريق جمع نمراتش، که مجموع نمرات جواب‌هايي است که وي به هر يک از موارد داده است، سنجيده مي‏شود.

**3-5-4- دو گزینه‌ای:**

در بخشی دیگر از سؤالات پرسش‌نامه تنها از پرسش‌شونده تقاضا می‌شود که تنها موافقت و یا مخالفت خود را با سؤال مورد نظر اعلام دارد.

**3-6- پایایی و روایی ابزار**

**3-6-1- پایایی**

پايايي پرسش‌نامه عبارتست از کسب نتايج يکسان از پرسش‌نامه در شرايط مختلف به عبارت ديگر چنانچه يک پرسش‌نامه در شرايط مختلف توزيع شود و نتايج يکساني را ارائه کند، داراي پايايي بالايي خواهد بود.

**جدول 9: نمره آلفای کرونباخ سؤالات مربوط به ادراک و تجربه فساد و سلامت**

| ردیف | مؤلفه | پرسش‌نامه | آلفای کرونباخ |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | ادراک فساد | کارکنان | 0.708 | |
| خبرگان | 0.899 | |
| ارباب رجوع | 0.653 | |
| شهروندان | 0.730 | |
| 2 | تجربه فساد | کارکنان | 0.955 | |
| خبرگان | پرسیده نمی‌شود. | |
| ارباب رجوع | 0.694 | |
| شهروندان | 0.712 | |
| 3 | ادراک سلامت | کارکنان | 0.868 | |
| خبرگان | 0.831 | |
| ارباب رجوع | 0.662 | |
| شهروندان | 0.588 | |
| 4 | تجربه سلامت | کارکنان | 0.783 | |
| خبرگان | پرسیده نمی‌شود. | |
| ارباب رجوع | 0.897 | |
| شهروندان | 0.712 | |

**بررسی پایایی متغیرهای فساد:**

**جدول 10: نمره آلفای کرونباخ متغیرهای فساد**

| ردیف | مؤلفه | پرسش‌نامه | آلفای کرونباخ |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | ارتباطی تعاملی | کارکنان | 0.786 | |
| خبرگان | 0.796 | |
| ارباب رجوع | 0.594 | |
| شهروندان | 0.593 | |
| 2 | دستگاه نظارتی | کارکنان | 0.551 | |
| خبرگان | 0.755 | |
| ارباب رجوع | پرسیده نمی‌شود. | |
| شهروندان | پرسیده نمی‌شود. | |
| 3 | تصمیم‌گیری | کارکنان | 0.833 | |
| خبرگان | 0.624 | |
| ارباب رجوع | پرسیده نمی‌شود. | |
| شهروندان | پرسیده نمی‌شود. | |
| 4 | مالی | کارکنان | 0.864 | |
| خبرگان | 0.873 | |
| ارباب رجوع | 0.847 | |
| شهروندان | 0.547 | |
| 5 | کیفیت کار | کارکنان | 0.816 | |
| خبرگان | 0.718 | |
| ارباب رجوع | 0.703 | |
| شهروندان | 0.624 | |
| 6 | مناقصات و قراردادها | کارکنان | 0.806 | |
| خبرگان | 0.838 | |
| ارباب رجوع | پرسیده نمی‌شود. | |
| شهروندان | پرسیده نمی‌شود. | |

**جدول 11: نمره آلفای کرونباخ متغیرهای سلامت**

| ردیف | مؤلفه | پرسش‌نامه | آلفای کرونباخ |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | شفافیت | کارکنان | 0.710 |
| خبرگان | 0.514 |
| ارباب رجوع | 0.726 |
| شهروندان | 0.514 |
| 2 | سلامت کار | کارکنان | 0.691 |
| خبرگان | 0.608 |
| ارباب رجوع | یک سؤال دارد. |
| شهروندان | پرسیده نمی‌شود. |
| 3 | فرهنگ سلامت | کارکنان | 0.733 |
| خبرگان | 0.608 |
| ارباب رجوع | 0.861 |
| شهروندان | یک سؤال دارد. |
| 4 | پاسخ‌گویی | کارکنان | 0.648 |
| خبرگان | 0.734 |
| ارباب رجوع | 0.754 |
| شهروندان | 0.5 |
| 5 | مسئولیت اجتماعی | کارکنان | 0.826 |
| خبرگان | 0.819 |
| ارباب رجوع | 0.734 |
| شهروندان | 0.619 |

با توجه به اعداد به دست آمده به وضوح مشخص است که پایایی متغیرهای مربوط به ادراک و تجربه‌ی فساد و سلامت از میزان خوبی برخوردار است. اما به محض خرد کردن آن به متغیرهای سلامت و فساد اداری، محقق با این مشکل روبرو شد که برخی از متغیرها از پایایی نه چندان مناسبی برخوردار است. ا زاین رو محقق برای افزایش پایایی سعی در همگون کردن طیف‌ها و افزایش تعداد نمونه کرد که تا حدودی محقق را در افزایش پایایی کمک نمود. البته هم‌چنان برخی از متغیرها از پایایی مطلوبی برخوردار نیست که به پیش‌بینی محقق با افزایش تعداد نمونه این عدد نیز بهبود خواهد یافت.

**3-6-2- روایی:**

روايي محتوايي نشان‌دهنده‌ی آن است که آيا پرسش‌هايي که براي سنجش به کار رفته ‏است، معرف خصيصه‏هايي که قصد اندازه‌گيري آن‌ها در ميان است را دارد يا خير؟ معمولاً روايي محتوا را بر اساس داوري‏هاي کارشناسان و افراد مجرب مورد سنجش قرار مي‏دهيم.

**3-6-2-1- روایی سازه:**

روایی سازه بیانگر این موضوع است که سؤالات و گویه‌های مطرح شده برای هر متغیر، آیا دقیقاً همان متغیر را می‌سنجد یا خیر. در راستای رسیدن به این اطمینان می‌توان از روش‌ها و شاخص‌های متفاوت بهره جست. در این تحقیق با توجه به این که در پرسشنامه‌ی طراحی شده به تأیید اساتید محترم مشاور و راهنما رسیده و پیش از این توسط گروه پژوهشی مبدع مدل و روش خاص سنجش سلامت و فساد اداری مورد تست خبرگی قرار گرفته بود و هم‌چنین در دو مرحله که مرحله‌ی اول به صورت پایلوت در 5 منطقه‌ی شهرداری تهران آزمایش شده و سپس در مرحله‌ی دوم در سرتاسر شهر تهران و تمامی شهرداری مناطق و سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های وابسته‌ی شهرداری تهران به اجرا درآمد و نتایج آن نیز مورد تأیید ناظران علمی قرار گرفته است، پرسشنامه‌ی مورد استفاده را دارای روایی قابل قبول است.

**3-7- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:**

روش تجزیه و تحلیلی که در ادامه توضیح داده خواهد شد با بهره‌گیری از روشی که توسط فاستر، هورویتز و مندز برای سنجش فقر بسط داده شده است، ابداع شده و تکنیک‌های فنی محاسبه بنا به ضرورت و نیاز تغییر داده شده و بومی شده است(فاضلی، محدثی و عابدی‌جعفری 1391)

پیش از مطرح کردن روش تجزیه و تحلیل اطلاعات باید چند نکته‌ی مهم در استفاده از این روش گوشزد شود:

اول: شناخت انواع و ابعاد سلامت و فساد در شهرداری ضروری است که این ابعاد و انواع در مدل مفهومی تحقیق بیان شده است. هر چند که شاید ابعاد و انواع فساد و سلامت ذکر شده دربرگیرنده‌ی تمامی ابعاد و انواع فساد و سلامت نباشد اما حداقل دربرگیرنده بخش اصلی و عمده بوده و بیانگر چند بعدی بودن این پدیده‌ها می‌باشد.

دوم: بر اساس تحقیقات صورت گرفته‌ی پیشین و تجربه‌ی محقق، شهرداری به لحاظ ساختاری، ماهیت وجودی و وظایفی که انجام می‌دهد دارای دو بخش عمده است. بخش اول آن بخش که در ارتباط مستقیم با ارباب‌رجوعان روزمره و کثیر بوده و بخش دوم، بخشی که ارباب‌رجوع عادی ندارد بلکه بنا به نیاز با ارباب‌رجوع خاص‌تر در قالب مناقصات و برون‌سپاری و پیمانکاری‌ها در تماس است.

سوم: بروز فساد و یا تأمین سلامت در شهرداری به جهت توضیحات پیشین باید هم در تعاملات این سازمان با خارج از سیستم سازمانی و هم در تعاملات درون سیستم سازمانی مورد توجه و ارزیابی قرار گیرد.

چهارم: لازم است بررسی‌های مبتنی بر سنجش ادراکات درباره‌ی فساد و سلامت و مطالعه‌ی میزان قربانی شدن در برابر فساد و عدم تأمین سلامت را با بررسی‌هایی که عمیق‌تر به ساختار فساد و سلامت در هر بخش از شهرداری می‌پردازند ترکیب کرد. برای مثال می‌توان شاخص‌های مبتنی بر سنجش ادراکات و میزان دریافت رشوه را با شاخص‌هایی که از بررسی پرونده‌های واقعی یا میزان گزارش شدن موارد فساد به دست آمده‌اند ترکیب کرد.

با توجه به ذکر این چند نکته می‌توان به بررسی و توضیح روش مورد پرداخت.

برای آغاز شناسایی مفاهیم، شهرداری را سازمانی با بخش‌های مختلف در نظر بگیرید. اگر شهرداری از بخش (Department) تشکیل شده باشد، آن‌گاه  تا  را می‌توان بخش‌های این سازمان ذکر کرد. برای سنجش فساد در هر بخش چهار شاخص ترکیبی تدوین می‌شود. هر یک از این چهار شاخص از راه تدوین یک ماژول به دست می‌آید و برای تعریف هر ماژول از جبر ماتریس‌ها کمک گرفته می‌شود. این ماژول‌ها به ترتیب عبارتند از:

1. ماژول سنجش فساد و سلامت از طریق ادراک و تجربه‌های ارباب رجوع
2. ماژول سنجش فساد و سلامت از طریق ارزیابی خبرگان (سلامت و فساد درون سازمانی و سلامت و فساد در تعامل با ارباب رجوع)
3. ماژول سنجش فساد و سلامت از طریق ادراک‌ها و تجربه‌های کارکنان شهرداری (سلامت و فساد درون سازمانی)
4. ماژول سنجش تصور عمومی از فساد و سلامت در شهرداری (سنجش ادراک کلی مردم نسبت به فساد و سلامت در شهرداری)

حال تصور کنید که تعداد شاخص برای سنجش ادراک و تجربه‌ی ارباب رجوع در زمینه‌ی فساد و سلامت در بخش‌های مختلف سازمان تدوین شده است. هم‌چنین ادراک و تجربه‌ی ارباب رجوع درباره‌ی مثلاً فساد در یک بخش () سنجش شده است. بر این اساس می‌توانیم ماتریس زیر را تشکیل دهیم.

ماتریس یک ماتریس  است که در آن ادراک‌ها و تجربه‌ی  ارباب رجوع در خصوص  شاخصی که برای سنجش فساد در ماژول ارباب رجوع در نظر گرفته می‌شود سنجیده و به جای درایه‌های ماتریس قرار داده شده است. برای مثال تصور کنید ستون اول این ماتریس نشان دهنده‌ی ادراک هر ارباب رجوع درباره‌ی میزان رواج فساد در شهرداری تهران باشد. به این ترتیب هر  نشان می‌دهد که ادراک فرد شماره‌ی  درباره‌ی میزان رواج فساد (شاخص شماره‌ی 1 مندرج در اولین ستون ماتریس) در شهرداری چگونه است. به همین ترتیب هر  نیز نشان می‌دهد ادراک یا تجربه‌ی نفر شماره‌ی  در زمینه‌ی شاخص  چیست. دقت کنید که در ماتریس ویژگی چندبعدی یا چند معیار بودن سنجش فساد لحاظ می‌شود.

آمارتیاسن و بقیه‌ی کسانی که با این رویکرد به سنجش فقر پرداخته‌اند، معتقدند باید یک مقدار ویژه برای هر شاخص فقر در نظر گرفت و اگر میزان بهره‌مندی فرد از آن مقدار ویژه کم‌تر باشد، آن شخص را فقیر به حساب آوریم. همین ایده برای سنجش فساد و سلامت نیز به‌کار گرفته می‌شود. اگر هر فرد با درآمد کم‌تر از 1 دلار در روز، فقیر به حساب آید، به همین ترتیب می‌توان هر ادراک یا تجربه‌ای را که بیش‌تر از حدی باشد، شاخص فساد یا سلامت به حساب آورد.

با شرح فوق، حال بردار  را در نظر بگیرید. بردار سطری دارای درایه (به تعداد شاخص‌های در نظر گرفته شده برای سنجش فساد یا سلامت) است و نشان دهنده‌ی مقادیر ویژه‌ای است که اگر ادراک‌ها و تجربه‌های افراد بررسی شده و مندرج در ماتریس از این مقادیر ویژه بیش‌تر باشد، می‌توان آن ادراک یا تجربه را شاخص فساد یا سلامت به حساب آورد. در این تحقیق و بنا بر نظر طراح این روش مقدار ویژه برابر 1 در نظر گرفته شده است.



حال تصور کنید که شاخص‌های مختلف دارای ارزش یکسانی نباشند و هر شاخص دارای وزن (Weight) مشخصی باشد. این وزن می‌تواند بر اساس میزان وقوع یک نوع فساد و اهمیت یک شاخص سلامت در سازمان یا اهمیتی که سازمان برای مبارزه با آن قائل است، یا تأثیری که بر ذهنیت شهروندان نسبت به سازمان دارد تعیین شود. به این ترتیب یک بردار سطری از وزن‌های قابل تخصیص به هر شاخص نیز وجود دارد.



حال می‌توانیم ماتریس را به صورت جدیدی بنویسیم. در این شکل جدید، اولین سطح ماتریس مقادیر ویژه برای هر شاخص است و سطر دوم نیز وزن اختصاص داده شده به هر شاخص را در بر می‌گیرد.



حال نوبت آن است که محاسبه شود. از محاسبه‌ی مقادیر یک ماتریس به دست می‌آید که مبنای محاسبه‌ی شاخص چند معیاری فساد است.



و ماتریس به شکل زیر محاسبه می‌شود.

نکته: محقق در این تحقیق قصد مشخص کردن وزن‌های شاخص‌های سلامت و فساد را نداشته و از این رو وزن تمامی متغیرها برابر و 1 در نظر گرفته شده است.



از این‌جا به بعد با چند گزینه برای تعیین نشانگر فساد بودن یا نبودن هر درایه از ماتریس مواجه هستیم.

راه‌کار اول آن است که هر درایه‌ی بزرگ‌تر از صفر را به عنوان نشانگر فساد بودن تلقی کرده و به جای آن عدد 1 را قرار دهیم، و هر درایه یا  مساوی یا کوچک‌تر از صفر را نشانگر فساد ندانسته و برابر صفر تلقی کنیم. به این ترتیب ماتریسی به دست می‌آید که همه‌ی درایه‌های آن‌را 0 یا 1 تشکیل می‌دهد. با شمارش تعداد درایه‌هایی که 1 شده‌اند و تقسیم آن بر تعداد کل درایه‌ها، شاخص فساد چندبعدی محاسبه می‌شود. در اصل، این شاخص تعداد ادراک‌ها یا تجربه‌های نشانگر فساد تلقی شده در میان کل ادراک‌ها و تجربه‌های بررسی شده را نشان می‌دهد.



و به این ترتیب شاخص فساد بر اساس شمارش تعداد درایه‌های نشانگر فساد به صورت زیر است.



این شاخص فقط نسبت تعداد درایه‌های نشان‌گر فساد را مشخص می‌کند. اما نمی‌تواند میان درایه‌هایی با مقادیر بزرگ و کوچک تمایز قائل شود. برای مثال اگر مقدار ویژه () برای شاخصی 2 باشد، آن گاه دو مقدار متفاوت برای  (برای مثال 4 و 5)، به  یکسانی می‌انجامند. تفاضل هر دو مقدار با مقدار ویژه‌ی 2، بزرگ‌تر از صفر است و طبق قاعده‌ی گفته شده، مقدار  برای هر دو برابر 1 می‌شود. به این ترتیب شدت ادراک‌ها و تجربه‌های نشانگر فساد در شاخص  بازتاب نمی‌یابد.

اما راه دوم آن است که به عوض تبدیل مقادیر  به 0 و 1، از تبدیل دیگری استفاده کنیم به نحوی که شدت مقدار نشانگر فساد در شاخص نهایی بازتاب داشته باشد. تبدیل‌های زیر همین کار را انجام می‌دهند. به این ترتیب درایه‌هایی که کم‌تر از مقدار ویژه باشند، صفر تلقی شده و مقادیری که بالاتر از مقدار ویژه باشند، به عوض آن که به 1 تبدیل شوند، به همان ترتیب در ماتریس باقی می‌مانند. در این صورت شاخص چند معیاری فساد به صورت زیر نمایش داده می‌شود.

**جدول 12: مثالی از سنجش چندمعیاره فساد بر اساس ادراک و تجربه‌ی فساد شهروندان**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **m1** | **m2** | **m3** | **m4** | **m5** | **m6** | **m7** | **m8** |
| **Z** | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| **W** | 1 | 2 | 3 | 2.2 | 1 | 2 | 2.5 | 3 |
| **c1** | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| **c2** | 3 | 6 | 5 | 4 | 2 | 5 | 8 | 2 |
| **c3** | 4 | 4 | 6 | 6 | 1 | 2 | 9 | 1 |
| **c4** | 8 | 7 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| **c5** | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **مقادیر** | 0 | -4 | 3 | -2.2 | -1 | 0 | 5 | 3 |
| 1 | 6 | 9 | 4.4 | -2 | 6 | 12.5 | 0 |
| 2 | 2 | 12 | 8.8 | -3 | 0 | 15 | -3 |
| 6 | 8 | -3 | 15.4 | -2 | 0 | -2.5 | 6 |
| 3 | -2 | 0 | 0 | -3 | 0 | -5 | 21 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **مقادیر** | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
|  |  | | | | | | | |
| **مقادیر** | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 |
| 1 | 6 | 9 | 4.4 | 0 | 6 | 12.5 | 0 |
| 2 | 2 | 12 | 8.8 | 0 | 0 | 15 | 0 |
| 6 | 8 | 0 | 15.4 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 |
|  |  | | | | | | | |

جدول شماره‌ی 12 نمونه‌ای از سنجش فساد بر اساس شیوه‌ی معرفی شده را نشان می‌دهد. در این جدول، از 8 معیار برای سنجش فساد استفاده شده است ( تا). نظرات پنج ارباب رجوع در خصوص این 8 معیار ثبت شده است. افراد می‌توانسته‌اند ارزیابی خود را در نمره‌ای بین 1 تا 10 بیان کنند. دو بردار و نیز برای مقادیر ویژه و وزن‌ها در نظر گرفته شده‌اند. ماتریس‌های بعدی بر اساس فرمول‌هایی که قبلاً معرفی شد محاسبه شده‌اند. شاخص  و به ترتیب میانگین ماتریس‌های کل مقادیر  و  هستند. نکته‌ی مهم این‌جا ست که اگر مقادیر دو بردار و برای بخش‌های مختلف ثابت نگه داشته شود و در فواصل میان دو اندازه‌گیری فساد (برای مثال در سال‌های متوالی) این بردارها تغییر داده نشوند، می‌توان شاخص چند معیاری هر سال را با سال‌های دیگر و هم‌چنین شاخص هر بخش از شهرداری را با بخش‌های دیگر مقایسه کرد.

**جدول 13: نوع شاخص‌هایی پرسیده شده از هر گروه**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ارباب رجوع | خبرگان | کارکنان | شهروندان |
| ادراک فساد و سلامت | • | • | • | • |
| تجربه‌ی فساد و سلامت | • |  | • | • |

بر اساس روش و منطق توضیح داده شده در بالا، نرم‌افزاری به کمک برنامه‌ی Excel طراحی شده است که با اعمال تمامی تکنیک‌های محاسباتی نمره سلامت و فساد را در دپارتمان مورد نظر به پژوهشگر نشان خواهد داد.

**تجزيه و تحليل واريانس فريدمن آزمون جنبی:**

اين آزمون هنگامي به کار مي‌رود که داده‌هاي آماري حداقل ترتيبي باشند و بتوان با مفهوم ترتيبي آن‌ها را در رده‌بندي دو طرفه مرتب نمود.

به کمک اين آزمون مي‌توان به این موضوع اشراف یافت که آیا میانگین نمرات متغیرها با یکدیگر برابر است یا خیر و با اغماض متغيرهاي موجود در تحقيق را رتبه‌بندي نمود(صدقياني و ابراهيمي، 1381، 177).

آماره آزمون فريدمن  به شرح زير تعريف مي‌شود.



که در آن:

تعداد موارد يا پاسخ دهندگان = n

تعداد متغيرهايي که رتبه‌بندي مي‏گردند = k

حاصل جمع رتبه‌هاي داده شده به متغيرها از سوي پاسخ دهندگان = R

**آزمون Uمان- ‌ویتنی:**

آزمون مان – ﻭﻳﺘﻨﻲ یک آزمون ﻣﻘﺎﻳﺴﻪ‌ﺍﻱ برای ﻣﻘﺎﻳﺴﻪ‌ی ﻭﺿﻌﻴﺖ ﺩﻭ ﮔﺮﻭﻩ ﻣﺴﺘﻘﻞ ﺍﺳﺖ ﻭ ﻭﻗﺘﻲ ﺩﺍﺩﻩ‌ﻫﺎﻱ ﻳﻚ ﻣﻄﺎﻟﻌﻪ ﺑﻪ ﺻﻮﺭﺕ ﻛﻴﻔﻲ ﺗﺮﺗﻴﺒﻲ ﺑﺎﺷﻨﺪ ﺑﻬﺘﺮ ﺍﺳﺖ ﺍﺯ ﺍﻳﻦ ﺁﺯﻣﻮﻥ ﻛﻪ ﻳﻚ ﺁﺯﻣﻮﻥ ﻏﻴﺮ ﭘﺎﺭﺍﻣﺘﺮﻱ ﻭ ﻣﻌﺎﺩﻝ ﺁﺯﻣﻮﻥ ﺩﻭ ﻧﻤﻮﻧﻪ‌ی ﻣﺴﺘﻘﻞ t ﺍﺳﺖ، ﺍﺳﺘﻔﺎﺩﻩ ﻛﺮﺩ.

ﺩﺭ ﺍﻳﻦ ﺣﺎﻝ ﺍﺯ ﺁﺯﻣﻮﻥ t ﺩﻭ ﻧﻤﻮﻧﻪ‌ی ﻣﺴﺘﻘﻞ ﺍﺳﺘﻔﺎﺩﻩ ﻧﻤﻲ‌ﻛﻨﻴﻢ ﺯﻳﺮﺍ ﻣﻴﺎﻧﮕﻴﻦ ﻣﺘﻐﻴﺮﻱ ﻛﻪ ﺩﺭ ﻣﻘﻴﺎﺱ ﺗﺮﺗﻴﺒﻲ ﺍﻧﺪﺍﺯﻩ‌ﮔﻴﺮﻱ ﺷﺪﻩ ﺑﺎﺷﺪ، ﺑﻪ ﻋﻠﺖ ﻳﻜﺴﺎﻥ ﻧﺒﻮﺩﻥ ﻓﺎﺻﻠﻪ‌ی ﻭﺍﺣﺪﻫﺎ، ﻣﻌﻨﻲ ﻭ ﻣﻔﻬﻮﻡ ﻭﺍﻗﻌﻲ ﻣﻴﺎﻧﮕﻴﻦ ﺭﺍ ﻧﺨﻮﺍﻫﺪ ﺩﺍﺷﺖ.

Z= / 12

**آزمون کروسکال- والیس:**

اين آزمون متناظر غيرپارامتري آزمون F است و هم چون آزمون F، موقعي به كار برده مي‌شود كه تعداد گروه‌ها بيش از 2 باشد. مقياس اندازه‌گيري در كروسكال - واليس حداقل بايد ترتيبي باشد.

اين آزمون براي مقايسه‌ی ميانگين‌هاي بيش از 2 نمونه رتبه‌اي (و يا فاصله‌اي) به كار مي‌رود. فرضیه در اين آزمون بدون جهت است يعني فقط تفاوت را نشان مي‌دهد و جهت بزرگ‌تر يا كوچك‌تر بودن گروه‌ها را از نظر ميانگين‌هايشان نشان نمي‌دهد. كارايي اين آزمون 95 درصد آزمون F است:

http://www.spss-iran.com/index_files/image32701.png

در واقع اين آزمون آزمونی ناپارامتریک می‌باشد که هم‌ارز آزمون پارامتریک تجزیه و تحلیل واریانس (ANOVA) است. به بیان بهتر در این آزمون به بررسی تفاوت بین مقادیر یک متغیر در بین چند جامعه‌ی مستقل پرداخته می‌شود.

فهرست منابع و مآخذ:

1. احمدی زهرانی، م. (1388). بررسی علل گرایش کارکنان به فساد در شهرداری اصفهان (شهرداری منطقه 9 اصفهان). تهران: دانشکده مدیریت- دانشگاه تهران- پردیس قم.

2. احمدی، گ. (1387). بررسی عوامل رفتاری و ساختاری موثر بر فساد اداری در سازمان منتخب (مطالعه موردی سازمان مسکن و شهرسازی استان تهران). قم: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران پردیس قم.

3. استادی، ر(1388). تحلیل کیفی درباره احتمال شیوع پدیده فساد در ساختار نیروی انتظامی. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

4. افشاری نادری، ا. (1376). علل فساد و کج روی های کارمندان و مدیران اداری در ایران. نامعلوم: نامعلوم.

5. افشاری، ا. (1373). بررسی راه های جلوگیری از فساد مالی ناشی از پورسانت در معاملات توسط مدیران. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

6. اکبر زاده، ر. (1387). بررسی عوامل مدیریتی مؤثر در ارتکاب به کج‌روی‌های مالی در سازمان های دولتی. نامعلوم: نامعلوم.

7. الوانی، سید مهدی؛ داناییفر، حسن؛. (1380). گفتارهایی در فلسفه تئوری سازمان دولتی (نسخه چاپ اول). تهران: صفار.

8. الوانی، م. س.، زرندی، س.، و عرب سرخی، ا. (1388). مؤلفه های تدوین استراتژی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران. تهران: دانشگاه علامه و دانشگاه تهران.

9. سازمان بازرسی. (1379). بررسی کج روی های اداری و مالی در دستگاه های مشمول بازرسی. تهران: سازمان بازرسی کل کشور.

10. بازرگانی. (1392، آبان 15). فساد و سلامت اداری در نیروی پلیس جمهوری اسلامی ایران. (ا. بحری، مصاحبه كننده)

11. برکچیان، س. ر. (1376). بررسی ارتباط فساد مالی در دستگاه های دولتی با حقوق و مزایا یا دستمزد. نامعلوم: نامعلوم.

12. بهمن، ی. (1389). بررسی تأثیر سیاست خصوصی سازی بر میزان فساد اداری. بررسی تأثیر سیاست خصوصی‌سازی بر میزان فساد اداری. تهران، تهران، تهران: دانشکده حقوق و علوم سیاسی- دانشگاه تهران.

13. توکلی، ع. (1386). طراحی شاخص های کلی سنجش فساد اداری در ایران. قم: دانشگاه تهران واحد قم.

14. توکلی، ع. (1389). طراحی شاخصهای ملی سنجش فسد اداری ایران. قم: دانشگاه تهران.

15. جباریپور، م. (1389). تجزیه و تحلیل خط مشیهای مبارزه با فساد در برنامههای 4گانهی توسعهی جمهوری اسلامی ایران. پایان نامهی کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، 1-225.

16. جفره، م. (1376). علل کج روی های اداری ایران. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.

17. جهانبخش، گ. (1387). بررسی رابطه بین استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاهش فساد اداری در بانک رفاه. قم: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران واحد قم.

18. حبیبی، ل. (1391). تدوین الگوی مبارزه با فساد اداری در شهرداری کلانشهر های ایران شهرداری تهران. تهران: دانشگاه تهران- دانشکده مدیریت.

19. حبیبی، ل. (1391). تدوین الگوی مبارزه با فساد در شهرداری کلانشهرهای ایران شهرداری تهران. رساله دکتری دانشگاه تهران دانشکده مدیریت.

20. حبیبی، ن. (1375). فساد اداری. تهران: وثفی.

21. حسینی هاشمزاده، د؛ حبیبی، ل؛. (1391). مقایسه ادراکات، تجربیات و نگرشهای کارکنان زن و مرد نسبت به فساد اداری. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، 119-100.

22. حسینی، س. د.، عابدیجعفری، ح.، و همکاران. (1389). نظر سنجی از خبرگان درباره ی استراتژی های مبارزه با فساد و ارتقاء سلامت اداری. تهران: مرکز سلامت اداری دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

23. حسینی، س. د.، عابدیجعفری، ح.، و همکاران. (1390). ادراک ها ، تجربیات و نگرش های ارباب رجوع سازمان ها به فساد اداری. تهران: مرکز سلامت اداری دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

24. حقانی، ف. ا. (1379). بررسی علل اقتصادی فساد مالی در ایران. بابلسر: دانشکده علوم انسانی اجتماعی – دانشگاه مازندران.

25. حمیدفر، خ. (1377). اختلاس ارتشاء و عوامل موثر در ارتکاب آن ها. نامعلوم: نامعلوم.

26. خاکی، غ. (1379). روش تحقیق در مدیریت. تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.

27. خانی، م. (1384). سیاست کیفری ایران در قبال فساد اداری با رویکردی به اسناد بین المللی. تهران: دانشکده حقوق و علوم سیاسی- دانشگاه تهران.

28. خبره، و. (1392، مهر 25). سنجش سلامت اداری در دستگاههای اجرایی و حکومتی جمهوری اسلامی ایران. (ل. حبیبی، مصاحبه كننده)

29. خلف خانی، م. (1388). آسیب شناسی اجتماعی فساد اداری. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی . دفتر گسترش تولید علم.

30. دادگر، حسن؛ معصومینیا(1383). فساد مالی. تهران: کانون اندیشه جوان.

31. ذاکری، م. (1384). فساد اداری و تأثیر آن بر روند توسعه در ایران. تهران: دانشکده حقوق و علوم سیاسی- دانشگاه تهران.

32. رجبی، ح. ب. (بدون تاريخ). بررسیفتوای تکفیر در مذاهب اسلامی. تهران: کتابخانه تخصصی حج.

33. رحمتی، ا. (1385). بررسی مقارنه ای و ناقدانه ی آراء مذاهب پنج گانه درباره ی مسأله رشوه. نامعلوم: نامعلوم.

34. رز-اکرمن، س. (1382). فساد و دولت: علتها،پیامدها و اصلاحات. (ح. راغفر، مترجم) تهران: انتشارات نقش و نگار.

35. رضایی، س. (1386). تحلیل سیاست خصوصی سازی و پیامدهای آن برای توسعه ملی و فساد اقتصادی و مالی در ایران. تهران: دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.

36. رفیع پور، ف. (1386). سرطان اجتماعی فساد (نسخه اول). تهران: شرکت سهامی انتشار.

37. روستایی صدر آبادی، ح. (1385). بررسی تطبیقی رشوه در فقه و قانون مجازات اسلامی و ارایه راه‌کارهای کاهش رشوه. نامعلوم: نامعلوم.

38. زاهدی، ش. ز.، محمدنبی، س.، و شهبازی، م. (1388). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری(مطالعهی موردی در شهرداری تهران). مدیریت فرهنگ سازمانی، 7(20)، 29-55.

39. زرندی، س. (1385). طراحی چارچوبی برای تضمین سلامت و اجتناب از فساد اداری در سازمانهای مبتنی بر فناوری اطلاعات. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

40. زیادلو، غ. (1384). بررسی عوامل موثر بر بروز فساد اداری در دو بخش دولتی و غیر دولتی. تهران: دانشگاه آزاد – واحد علوم و تحقیقات.

41. سعادت، ز. (1384). ارتشاء در نظام حقوقی ایران و اسناد بین المللی. تهران: دانشکده حقوق -دانشگاه شهید بهشتی.

42. سکاران، ا. (1391). روشهای تحقیق در مدیریت. (م. صائبی، و م. شیرازی، مترجم) تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری.

43. شریف بجستانی، ن. (1385). تأثیر اجرای موازین حقوق بشر در پیش گیری و مقابله با فساد اداری. تهران: دانشکده حقوق- دانشگاه شهید بهشتی.

44. شقاقی شهر، و. (-). تحلیل عوامل اقتصادی اثرگذار بر پدیده فساد مالی. تهران: سازمان بازرسی کل کشور.

45. شکری، خ. (1392). گزارش دستاوردهای آموزشی سه دهه جمهوری اسلامی ایران در حوزه ارتقاء سلامت اداری. اولین همایش غیردولتی روز ملی ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد . تهران- 8 اردیبهشت- تالار بینالمللی رایزن: منتشر نشده.

46. صالحی صدقیانی ، جمشید؛ ابراهیمی، ایرج(1381).تحلیل آماری پیشرفته. تهران: هستان.

47. صنعتی نیا، ع. (1377). بررسی و مقایسه ویژگی های فردی کارمندان متخلف و غیر متخلف در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران. نامعلوم: نامعلوم.

48. عابدی جعفری، ح؛ کریمیان، م؛ قدمیاری، ع؛ شکری، خ؛ حسینی هاشم زاده، د. (بهمن 1390). تدوین بسته اجرایی سیاستهای کلی نظام اداری کشور. تهران: معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری مرکز آموزش مدیریت دولتی کشور.

49. عابدیجعفری، ح؛ محدثی، ح؛ حسینی هاشم زاده، د؛. (1389). تهران: شورای عالی انقلاب فرهنگی کشور.

50. عباس پور، م. (1385). بررسی عوامل موثر بر فساد اداری در ادارات دولتی شهرستان شاهرود. نامعلوم: نامعلوم.

51. عباس زادگان، س. م. (1383). فساد اداری (نسخه اول). تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.

52. عباسی، مهدی؛ جمالپور، میکائیل(1390). نقش فرهنگ سازمانی در ارتقای سلامت اداری و سطح رضایتمندی مردم. ماهنامه مهندسی فرهنگی، 55-44 ، 5(56-55)

53. عربی. (1384). سیاست کیفری ایران در قبال فساد اداری با رویکردی به اسناد بین المللی. تهران: دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.

54. عظیمی، ح. (1390). طراحی الگوی عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی با آسیب شناسی در سازمان های دولتی. اصفهان: دانشگاه اصفهان دانشکده علوم اداری اقتصاد.

55. فاضلی هریکندی، ح. (1380). رشوه در فقه شیعه با بررسی تطبیقی در قانون مجازات اسلامی. تهران: دانشگاه امام صادق (ع)،دانشکده الهیات و معارف اسلامی و ارشاد.

56. فاضلی، م. (1388). سنجش فساد اداری و میزان تمایل شهروندان به گزارش دهی و اعلام موارد فساد. تهران: سازمان بازرسی کل کشور.

57. فاضلی، م. (1388). مقدمهای بر سنجش فساد. تهران: مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی

58. فاضلی، م. (1391). تدوین و اعتبارسنجی مدل سنجش سلامت و فساد اداری شهرداری تهران. تهران: مرکز مطالعات و برنامهریزی شهر تهران( منتشر نشده).

59. فرخ سرشت، ب. (1382). بررسی عوامل موثر در بروز فساد اداری به منظور ارایه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه .... تهران: دانشگاه آزاد -واحد علوم تحقیقات.

60. فولادی سوادکوهی، ر. (1381). بررسی ماهیت جرم ارتشاء در حقوق کیفری ایران. بابلسر: دانشکده علوم انسانی و اجتماعی- دانشگاه مازندران.

61. کوراهی مقدم، س. (1383). بررسی نقش نظام ارزشی مدیران و مجریان بخش دولتی ایران در بروز فساد اداری و ارایه الگوی اخلاقی در جهت مقابله با فساد اداری. تهران: دانشگاه آزاد - واحد علوم و تحقیقات.

62. کیوی، ریمون؛ کامپنهود، لوک وان؛. (1385). روش تحقیق در علوم اجتماعی. (ع. نیک گهر، مترجم) تهران: توتیا.

63. لطیفی، م. (1380). فساد اداری، انواع گوناگون آن و فرآیندهای جامع مبارزه با آن. دومین همایش علمی- پژوهشی نظارت و بازرسی. تهران: مقالات دریافتی.

64. مجلس. (1377). پارامترهای اقتصادی و اجتماعی موثر بر فساد اداری در ایران. تهران: دفتر بررسی های اقتصادی مجلس.

65. مدیریت، س. (1380). برنامه مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام اداری. تهران: معاونت منابع انسانی سازمان مدیریت.

66. مهاجری، ه. (1372). عوامل موثر در تحول نظام اداری. نامعلوم: نامعلوم.

67. موسوی، ا. س. (1388). تأثیر رویکردهای ارزشی در مقابله با فساد (با تأکید بر سازوکار نظارت در ایران). قم: دانشکده حقوق- دانشگاه تهران – پردیس قم.

68. میمندی، ح. ز. (1381). عوامل موثر بر سلامت نظام اداری ایران. همایش سلامت اداری. تهران: دبیرخانه همایش سلامت اداری

69. ناطقی، م. (1384). بررسی اثر فساد مالی بر نابرابری و رشد اقتصادی (مطالعه بین کشوری با تاکید بر ایران). بابلسر: دانشکده علوم اقتصادی اداری- دانشگاه مازندران.

70. نجاری. (1387). علل تخلفات اداری. تهران: سازمان بازرسی کل کشور.

71. نعمتی، لواسانی، و بنا. (1377). فساد اداری، ضعف یابی توجهی. تهران: چاپ در روزنامه جمهوری اسلامی.

72. Lany,Anthony; Azfa,rOmar . (2005). UNDERSTANDING CORRUPTION & INTEGRITY. In TOOLS FOR ASSESSING CORRUPTION & INTEGRITY IN INSTITUTIONS (pp. 3-150). The IRIS Center, University Research Corporation International.

73. http://bazresi.ir/Portal/Home/Default.aspx?CategoryID=1e15a0d7-df6e-475e-94fb-38bcaa445309. (1392, شهریور 17). Retrieved شهریور 17, 1392, from www.bazresi.ir: http://www.bazresi.ir

74. O.B.SERVER. (1996). O.B.SERVER.

75. Public Sector Integrity Index Stands at 8.43 The ACRC Issued the 2011 Index. (2011). The Republic of Korea: Anti-Corruption & Civil Rights CommissionThe .

76. archive.transparency.org/policy\_research/nis/national\_integrity\_system\_assessment/. (2013, September 5). Retrieved from www.transparency.org.

77. bpi.transparency.org/pbi2011/in\_detali/. (2013, September 2). Retrieved September 2, 2013, from www.transparency.org: http://www.transparency.org

78. www.transparency.org/gcb2013/in\_detail/. (2013, September 2). Retrieved September 2, 2013, from www.transparency.org: http://www.transparency.org

79. Abdul Jabbar, S. F. (2013). Corruption: delving into the muddy water through the lens of Islam. Journal of Financial Crime, 20(2), 139-147.

80. Armstrong, E. (2005). Integrity, Transparency and Accountability in Public Administration: Recent Trends, Regional and International Developments and Emerging Issues. UNODC, Public Service Ethics in Africa. New York: United Nations.

81. Brown, M. T. (2005). Copration Integrity: Rethinking organizational Ethics and leadership . Cambridge University Press.

82. Carvaial, R. (1999). Large Scale corruption: deffinition,cuase and cures, systematce practice and action research. Systematic practice and Action research, 12(4), 335-353.

83. Consulting, D. (2004). UNITED NATIONS ORGANIZATIONAL INTEGRITY SURVEY. United State.

84. Davis, James; Ruhe, John;. (2003). Perception of country corruption: Antecedens & outcomes . Journal of Business Ethics.

85. De Graff, G. (Spring 2007). Cause of Corruption: Towards a Contextual Theory of corruption. publice Administration Quartery, 20-54.

86. Dion, M. (2013). Uncertainties and presumptions about corruption. SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL, 9(3), 412-426.

87. Fisher, F. (2006). Restor the Health of Your Organization: A Practical Guide to Curing and Preventing Corruption in local Goverments. United Nations Human Settelement Program UN HABITAT, 1&2, 1-78.

88. Gallup, I. (1999). Basic Methodological aspects of Crruption Measurment: Lesson Learned from the Literature and pilot Study. Internet: Institute Gallup.

89. Gottschalk, Petter; Dean, Geoff; Glomseth, Rune;. (2012). Police misconduct and crime:bad apples or systems failure? Journal of Money Laundering Control, 15(1), 6-24.

90. Graycar, Adam; Sidebottom, Aiden;. (2012). Corruption and control: a corruption reduction approach. Journal of Financial Crime, 19(4), 384-399.

91. Haan, Inade; Benner, Hans;. (2008). A Tool to Assess the Integrity of Publice Sector Organization. International Journal of Auditing.

92. Hough, R. M., & Tatum, K. M. (2012). An examination of Florida policies on force continuums. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 35(1), 39-54.

93. Huberts, L. W., Kaptein, M., & Lasthuizen, K. (2007). A study of the impact of three leadership Styles on Integrity violations committed by Police Offers. Policing: An international Journal of Police Strategices & Management, 30(4), 587-607.

94. Kaptein, Muel; Van Reenen, Peit;. (2001). Integrity management of police organizations. Policing: An International Journal of police Strategice & Management, 24(3), 281-300.

95. Kaufmann, D; Gray, C;. (1998). Corruption and Development. Finsnce and Development, 35(1), 7-10.

96. Kayes, Christopher D.; Stirling, David; Nielsen, Tjai M.;. (2007). Building organizational integrity. Business Horizons, 61—70.

97. Kolthoff, Emile; Erakovich, Rodney; Lasthuizen, Karin;. (2010). Comparative analysis of ethical leadership and ethical culture in local government The USA, The Netherlands, Montenegro and Serbia. International Journal of Public Sector Management, 23(7), . 596-612.

98. Kolthoff, Emile; Huberts, Leo; Heavel, Hans van den;. (2006-2007). Is in integrity at stak? The ethics of new publice management.

99. LaFree, G; Morris, N;. (2004). Corruption as a Global Social Problem. In G. Ritzer, International Handbook of Social Problems (pp. 600-618). Thoussand Oaks.CA: Sage Publication.

100. Lambsdorff, J. G. (1999). Corruption in Empirical Research — A Review. 9th International Anti-Corruption Conference, (pp. 2-18). Durban, South Africa.

101. Langseth, P., & Stepenhurst, F. (1997). The Role of Publice Administration in fighting Corruption. International Journal of Pblice Sector Management, 10(5).

102. Lanyi, Anthony; Azfar, Omar;. (2005). TOOLS FOR ASSESSING CORRUPTION & INTEGRITY IN INSTITUTIONS A HANDBOOK. Maryland: IRIS.

103. Lidholm, E. (2006/2007). Aid and Corruption-Possible solutions for the Babati District, Tanzania. Aid and Corruption. Södertörn University College: Södertörn University College/Environment and Development Programme.

104. McShane, Karl; Nilsson, Johan. (2010, 8). DETERMINANTS OF CORRUPTION A STUDY OF ZAMBIAN MINISTRIES. DETERMINANTS OF CORRUPTION. Lund, Sweden: Department of Economics at the University of Lund.

105. Meyer, Michael E.; Steyn, Jean; Gopal, Nirmala;. (2013). Exploring the public parameter of police integrity. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 36(1), 140-156.

106. Mintrop, H. (2012). Bridging accountability obligations, professional values and (perceived) student needs with integrity. Journal of Educational Administration, 50(5), 695-726.

107. Mukherjee, Mukherjee; Roy, Aparajita;. (2014). Percieved Corruption Frequency ans Size of corruption in Economics. Indian Growth and Development, 7(1), 1-28.

108. Nordin, Rumaizah Mohd; Takim, Roshana; Nawawi, Abdul Hadi;. (2013). Behavioural Factors of Corruption in the Construction Industry. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 11(8), 64-74.

109. O Becker, S., Egger, P., & Seidel, T. (June 2008). Corruption Epidemics. University of Stirling, 1-18.

110. Olken, B. A. (2007). Monitoring Corruotion: Evidence from a Feild Experiment in Indonesai. Journal of Political Economy, 115(2), 200-249.

111. Piliponyte, J. (Aug. 2005). Diagnosis of corruption: A Review of Exicting Instruments & A Case Study of Lithuania. Australian Political Studies Association Conference 2005, 28-30 Sep. Dudein, New Zelan.

112. Randi L. Sims;Baiyun Gong;Cynthia P. Ruppel. (2012). A contingency theory of corruption: The effect of human development and national culture. The Social Science Journal, 90-97.

113. Robbins, S. P. (2012). Organizational Behavior.

114. Rocha, Jose Luis; Brown, Ed; Cloke, Jonathan;. (2011). Of legitimate and illegitimate corruption Bankruptcies in Nicaragua. critical perspectives on international business, 7(2), 159-176.

115. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research methods for business students. London: Person.

116. Sesen, H. (2013). Personality or environment? A comprehensive study on the entrepreneurial intentions of university students. Education þ Training, 55(7), 624-640.

117. Sims, Randi L.; Gong, Baiyn; Ruppel, Cynthia;. (2014). A Contigency theory of corruoption: The effect of human development and national culture. The Social Science Journal, 42(1), 76-91.

118. Singleton, L. G. (2013). Exploring early academic responses to Functions of the Executive. Journal of Management History, 19(4), 592-511.

119. Six, Ferederique; De Bakker, Frank G.A; Huberts, Leo W.J.C;. (2007). Jugging a corporate leader's integrity: An illustrated three component model. European management journal, 25(3), 185-194.

120. Six, Ferederique; De Bakker, Frank G.A; Huberts, Leo W.J.C;. (2007). Jugging a corporate leader's integrity: An illustrated three component model. European management journal, 25(3), 185-194.

121. Six, Fredrique; De Bekker, Frank G.A.; Hubert, Leo W.J.C.;. (2007). Jugging a corporate Leaer's Integrity: An Illustrated Three - component Model. European Management Journal, 25(3), 185-194.

122. So¨o¨t, M.-L. (2012). The role of management in tackling corruption. Baltic Journal of Management, 7(3), 287-301.

123. Sutherland, E. (2014). Corruption and Internet Governance - Bribery,Coronysim and Neopotism. Emarald Group Limited, 16(2), 1-16.

124. Thompson, D. F. (1993). Mediated corruption. The case of the Keating Five. American political Sience Review, 87, 369-381.

125. Transparency, I. (2013, Feb 17). http://www.transparency.org/country#IRN. Retrieved Feb 17, 2013, from http://www.transparency.org/.

126. UNODC. (2013). UNITED NATIONS CONVENTION AGAINST CORRUPTION. p. 65.

127. Wittmer, D; Coursey, D.;. (1996). Ethical work climates: comparing top managers in public. Journal of Public Administration Research and Theory, 6(4), 559-72.

128. WorldBank. (2013, Mar 27). http://data.worldbank.org/country/iran-islamic-republic. Retrieved 2010, from http://www.worldbank.org/.

1. Transparency International(TI) [↑](#footnote-ref-1)
2. World Bank [↑](#footnote-ref-2)
3. Global Corruption Barometer [↑](#footnote-ref-3)
4. Corruption Perceptions Index [↑](#footnote-ref-4)
5. Power Distance [↑](#footnote-ref-5)
6. Uncertainty Avoidance [↑](#footnote-ref-6)
7. d Masculinity/femininity [↑](#footnote-ref-7)
8. individualism/ collectivism [↑](#footnote-ref-8)
9. Integrity [↑](#footnote-ref-9)
10. Corruption [↑](#footnote-ref-10)
11. Total Integrity [↑](#footnote-ref-11)