

The Effect of Structural Capital on the Reduction of Administrative Corruption Considering the Mediating Role of Individual Motives for Committing Corruption (Case Study: Kerman Province Governmental Agencies)

Reza Sepahvand

*Corresponding author, Associate Prof., Department of Business Management, Faculty of Economic Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran. E-mail: sepahvand.r@lu.ac.ir

Mohsen Aref Nejad

Assistant Prof., Department of Business Management, Faculty of Economic Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran. E-mail: arefnezhad.m@lu.ac.ir

Masood Sepahvand

M.A. Student, Department of Business Management, Faculty of Economic Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran. E-mail: masoodsepahvand@yahoo.com

Fariborz Fathi Chegeni

M.A. Student, Department of Business Management, Faculty of Economic Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran. E-mail: farifith@gmail.com

Abstract

Objective: Combating and reducing governmental corruption is a permanent concern of the rulers and a variety of approaches and instruments have been used to achieve this goal. While the majority of solutions are focused on the consequences and post-control, the new approaches emphasize the designing of pre-control and controlling systems and laws that are known as structural capital. This research studies the effect of structural capital on reducing corruption with the mediating role of individual motivations in governmental departments of Kerman province in Iran.

Methods: The present descriptive-exploratory research is applied in terms of purpose and is based on the deductive research and positivism paradigm in term of philosophy. The statistical population of the study was 1817 employees of different governmental departments of Kerman province. Based on the Morgan table, a sample of 317 employees was selected based on stratified random sampling. In order to measure the variables of the research, Bechini's structural capitalization questionnaire (2015), Afzali's corruption (2011) and the individual motivations of Khotbe Sara's companion (2004) have been used. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha and for data analysis, structural equation modeling and PLS software were used.

Results: Findings of the research show that structural capital has a significantly positive effect on reducing corruption and personal incentives in committing corruption.

Conclusion: The results showed that structural capital affects both directly and also through individual motivations on the reduction of administrative corruption in governmental agencies.

Keywords: Individual motivations, Structural capital, Administrative corruption, Corruption, Government agencies.

Citation: Sepahvand, R., Aref Nejad, M., Sepahvand, M., Fathi Chegeni, F. (2018). The Effect of Structural Capital on the Reduction of Administrative Corruption Considering the Mediating Role of Individual Motives for Committing Corruption (Case Study: Kerman Province Governmental Agencies). *Journal of Public Administration*, 10(4), 583-604. (in Persian)

Journal of Public Administration, 2018, Vol. 10, No.4, pp. 583-604

DOI: 10.22059/jipa.2018.264882.2356

Received: May 02, 2018; Accepted: October 20, 2018

© Faculty of Management, University of Tehran

اثر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی ارتکاب

فساد (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان کرمان)

رضا سپهوند

* نویسنده مسئول، دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. رایانامه: sepahvand.r@lu.ac.ir

محسن عارف نژاد

استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. رایانامه: arefnezhad.m@lu.ac.ir

مسعود سپه‌وند

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. رایانامه: masoodsepahvand@yahoo.com

فریبرز فتحی چگنی

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. رایانامه: farifh@gmail.com

چکیده

هدف: مبارزه با فساد اداری و کاهش آن، دغدغه همیشگی حکمرانان بوده که برای دستیابی به این هدف از ابزارهای مختلفی بهره گرفته شده است. با اینکه اغلب راه حل‌ها بر مبارزه با معلول و کنترل پس‌نگر متمرکزند، رویکردهای نوین بر طراحی سیستم‌ها، قوانین و مقررات پیش‌نگر که به سرمایه ساختاری معروف‌اند، تأکید می‌کنند. این پژوهش به بررسی تأثیر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی در اداره‌های دولتی استان کرمان می‌پردازد.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است که در زمره پژوهش‌های توصیفی پیمایشی قرار می‌گیرد، از نظر فلسفه پژوهشی قیاسی است که بر مبنای پارادایم اثبات‌گرایی انجام شده و از نظر شاخص زمانی از پژوهش‌های مقطعی به‌شمار می‌آید. متغیرهای پژوهش به‌کمک پرسشنامه‌های سرمایه ساختاری بچینی (۲۰۱۵)، فساد اداری افضلی (۱۳۹۰) و انگیزه‌های فردی همدمی خطبه‌سرا (۱۳۸۳) سنجیده شده و برای تحلیل داده‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش ۱۸۱۷ نفر از کارکنان ستادی اداره‌های کل استان کرمان است که بر اساس جدول مورگان از میان آنها نمونه‌ای به حجم ۳۱۷ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری و انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه ساختاری هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق انگیزه‌های فردی بر کاهش فساد اداری در دستگاه‌های دولتی تأثیر می‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: انگیزه‌های فردی، سرمایه ساختاری، فساد، فساد اداری، سازمان‌های دولتی.

استناد: سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن؛ سپه‌وند، مسعود؛ فتحی چگنی، فریبرز (۱۳۹۷). اثر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان کرمان). *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱۰(۴)، ۵۸۳-۶۰۴.

فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۳۹۷، دوره ۱۰، شماره ۴، صص. ۵۸۳ - ۶۰۴

DOI: 10.22059/jipa.2018.264882.2356

دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۱۲، پذیرش: ۱۳۹۷/۰۷/۲۸

© دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

مقدمه

فساد اداری، سوءاستفاده از قدرت و موقعیت دولتی برای کسب منافع شخصی تعریف می‌شود (آگوئیلرا و وادرا^۱، ۲۰۰۸). این تعریف دربردارنده بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی از قبیل اختلاس، رشوه، تضاد منافع و جعل اسناد است. سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای، مسئول رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی کارمندان خود هستند (ولز^۲، ۲۰۱۴). این موضوع به‌طور خاص درباره فساد اداری و اقتصادی صدق می‌کند. بر اساس قانون مبارزه با فساد اداری انگلستان مصوب سال ۲۰۱۰، مدیران سازمان‌های انگلیسی مسئول قانونی فساد اداری کارکنان خود هستند، مگر اینکه بتوانند اثبات کنند برای جلوگیری از وقوع فساد، روش‌های مناسبی طراحی کرده‌اند (لورد و لوری^۳، ۲۰۱۶). سازمان‌های مدرن امروزی به‌جای مبارزه با معلول و کنترل پس‌نگر در مبارزه با فساد با ایجاد قوانین، مقررات و رویه‌های کارآمد که در ادبیات مدیریت به سرمایه ساختاری معروف است، زمینه‌های ایجاد فساد را از بین می‌برند. در واقع مأموریت و چشم‌انداز سازمان، ارزش‌های اساسی، استراتژی‌ها، سیستم‌های کاری و فرایندهای درونی که به سرمایه ساختاری معروف‌اند، نقش بارزی در پیشگیری از بروز فساد اداری و اقتصادی داشته و هزینه مبارزه با آن را به‌شدت کاهش می‌دهند (ژا و پاندا^۴، ۲۰۱۷). بنابراین در صورتی که کارکنان یک سازمان از نظر اخلاقی شخصیت سالمی داشته و به رعایت اخلاق مقید باشند، ولی قوانین و سیستم‌های حاکم بر اداره سازمان ضعیف باشد، نمی‌توان از قابلیت‌های اخلاقی کارکنان در راستای کمینه‌کردن فساد استفاده کرد. اغلب مطالعات تجربی در زمینه فساد، بر تفاوت بین کشورها (دونگ، دولک و تورگلر^۵، ۲۰۱۲)، بررسی عوامل تعیین‌کننده سطح کلان فساد از قبیل فسادهای سیاسی در هیئت حاکمه (لیدرمان و همکاران^۶، ۲۰۰۵) و تفاوت‌های فرهنگی کشورها متمرکزند (سونسون^۷، ۲۰۰۳). در بیشتر این تحقیقات به علل و زمینه‌های رواج بیشتر فساد در برخی کشورها نسبت به کشورهای دیگر پرداخته شده و درباره اینکه چرا فساد در برخی از بخش‌ها و سازمان‌های کشورها رشد بیشتری داشته یا به چه دلیل برخی از افراد درون سازمان‌ها برای ارتکاب فساد استعداد بیشتری دارند، توضیحی نمی‌دهند. بنابراین بررسی عوامل ایجاد فساد اداری در سطح کلان معیار مناسبی برای طراحی شاخص‌های سنجش سرمایه ساختاری کاهنده فساد نیست. دو نکته بسیار مهم در انجام این پژوهش، شناسایی سازمان‌های مستعد بروز فساد و شناسایی انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد اداری است. ماهیت اقتصاد دولتی در ایران و تسلط بخش دولتی بر اغلب فعالیت‌های اقتصادی، نشان می‌دهد که این بخش نسبت به بخش خصوصی در معرض فساد بیشتری قرار داشته و رانت‌ها و امضاهای طلایی موجود در بخش دولتی، انگیزه کارکنان و صاحب‌منصبان این سازمان‌ها برای مشارکت در فساد اداری را افزایش می‌دهد. سازمان‌های اقتصادی استان کرمان به‌عنوان یکی از

1. Aguilera & Vadera
2. Wells
3. Lord & Levi
4. Jha & Panda
5. Dong, Dulleck, & Torgler
6. Lederman, Loayza & Soares
7. Svensson

قطب‌های صنعتی کشور، به دلیل کنترل منابع حیاتی کسب‌وکار و برخورداری از امضاهای طلایی همواره در معرض فساد اداری و اقتصادی بوده و در صورت نداشتن سرمایه ساختاری کافی و بازدارنده فساد، توانایی مقابله با انگیزه‌های وسوسه‌انگیز فساد اداری را نخواهد داشت. در این بین هر چند کارکنان بااخلاق و متعهد، در صیانت از فضای اخلاقی سازمان عامل مهمی محسوب می‌شوند، ولی برای ممانعت از اقدامات فسادآمیز افرادی که انگیزه‌های فردی نیرومندی برای انجام فساد دارند، کافی به نظر نمی‌رسند. استان کرمان به‌عنوان بزرگ‌ترین استان کشور، در جنوب شرق ایران واقع شده و به دلیل وجود صنایع بزرگ معدنی و قطب‌های پهناور کشاورزی، در سالیان متوالی رتبه نخست صادرات غیرنفتی را از آن خود کرده است. به دلیل حاکم بودن فرهنگ قومی و وجود فرصت‌های اقتصادی ویژه در این استان، اداره‌های دولتی در نوع خود در ارائه مجوزها و امضاهای طلایی از قدرت فوق‌العاده‌ای برخوردار بوده‌اند، از این رو امکان سوءاستفاده و فساد نیز افزایش پیدا می‌کند. از آنجا که همواره بر علل و زمینه‌های فساد اداری و اقتصادی، به‌ویژه در سطح کلان جامعه، تمرکز شده و رویکرد پیش‌نگرانه توجه کمتری شده است و از سوی دیگر، تاکنون درباره اثر سرمایه ساختاری بر پیشگیری از بروز فساد اداری با در نظر گرفتن انگیزه‌های فردی کارکنان، تحقیق جامعی صورت نگرفته، این پژوهش در پی آن است تا اثر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری در سازمان‌های اقتصادی دولتی استان کرمان و نقش انگیزه‌های فردی بین این دو متغیر را بررسی کند.

پیشینه نظری پژوهش

فساد اداری

فساد مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبان‌گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است. فساد اداری نیز یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده و با این ویژگی، نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی می‌شود (درویش و عظیمی زچکانی، ۱۳۹۵) و دارای تعاریف گوناگون و متنوعی است. یکی از دلایل این امر، گستردگی و پیچیدگی مفهوم آن است. در این قسمت به برخی از این تعاریف توجه می‌شود. فساد اداری به رفتاری اطلاق می‌شود که در آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (اسکات^۱، ۱۹۷۲). تعریف مباکو از فساد اداری استفاده نادرست از منابع عمومی برای کسب منافع شخصی است (مباکو^۲، ۲۰۰۸). در جای دیگر، فساد اداری انحراف از انجام وظایف رسمی در اداره‌های دولتی تعریف شده که در نهایت هدف از آن، رسیدن به رفاه شخصی به دلیل خویشتن‌پرستی است (آلاتزا^۳، ۲۰۰۶). وجود فساد اداری در اکثر جوامع را می‌توان محصول و نتیجه وضعیت خاص فرهنگی و اجتماعی دانست (خولیدا، تان، جوهانیم و نور^۴،

1. Scott
2. Mobako
3. Alatza
4. Khulida, Tan, Johanim & Nur

۲۰۱۵). فساد اداری در مفهوم کلی خود به معنای زیر پا گذاشتن ضوابط و استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری برای نفع شخصی (الوانی و جفره، ۱۳۷۶) است. برخی صاحب‌نظران معتقدند بعضی از جنبه‌های رفتاری فساد نسبی بوده و با نظام ارزشی هر جامعه یا سازمان مرتبط است. بنابراین، رفتار یا عملکردی که در یک جامعه فساد تلقی می‌شود، ممکن است در جامعه دیگر کاملاً عادی و طبیعی به نظر برسد. به علاوه، شمول فساد بیشتر متوجه دستگاه‌های دولتی است (شولتز و خاچیک، ۲۰۱۵ به نقل از الوانی، قربانی زاده و اسلام پناه، ۱۳۹۶). در واقع می‌توان گفت فساد اداری به معنای اعمال مجرمانه و تخلفاتی است که در ارتباط با امور اداری ارتکاب یافته و در روند صحیح انجام وظیفه اداری اشکال ایجاد کند. شایان توجه است که این اعمال اغلب به صورت تخلف از قوانین و مقررات اداری و انجام اعمالی از قبیل ارتشا، اختلاس، تبانی و عدم انجام وظیفه کارمندی بروز می‌کند (اباذری، ۱۳۹۲). با توجه به این تعاریف و با در نظر گرفتن گستردگی موضوع، چنانچه بخواهیم فساد اداری را در دستگاه‌های دولتی بررسی کنیم، می‌توان دیدگاه‌های یادشده را با هم ادغام کرد و عنوان کرد در دستگاه‌های دولتی، چهار نوع اقدام ذیل فساد اداری به شمار می‌رود:

۱. اقدامات اشخاص بیرون از دستگاه‌های دولتی که برای جلب همکاری کارمندان دولت برای نقص یا تغییر قوانین و ضوابط اداری برای نفع شخصی یا صنفی انجام می‌گیرد.
۲. اقدامات کارمندان دولت برای دریافت رشوه (به صورت کالا یا خدمات با ارزش) از اشخاص یا ارباب رجوع که در ازای نقص یا تغییر قوانین و ضوابط اداری برای نفع شخصی یا صنفی انجام می‌شود.
۳. کم‌کاری یا خودداری کارکنان سازمان‌های دولتی در انجام دادن وظایف قانونی و مربوط به ارباب رجوع که به منظور دریافت رشوه و اخاذی از آنها صورت می‌گیرد.
۴. اقدامات کارکنان سازمان‌های دولتی برای جلب منافع بیشتر برای خود، خویشاوندان و دوستان آنها که از طریق نقص یا تغییر قوانین و ضوابط صورت می‌گیرد (نئو، اورت و ابوشیراز^۱، ۲۰۱۵).

علل بروز فساد اداری

دلایل فساد بین کشورهای مختلف، متفاوت است و می‌تواند نشئت گرفته از عوامل سیاسی، اجتماعی و حقوقی کشورها باشد (لامبوسدروف^۲، ۲۰۰۶)، عده‌ای علت اصلی فساد اداری را در نفوذ تاریخی دولت در اقتصاد و امور سیاسی دانسته‌اند. شرایطی که فرصت رانت‌خواری را به وجود می‌آورد و توانایی شهروندان را در پاسخگو نگه داشتن سیاستمداران و مقامات دولتی نسبت به اعمال خود کاهش می‌دهد، در نتیجه باعث افزایش فساد اداری می‌شود (رابینسون^۳، ۲۰۰۶). عده‌ای دیگر نیز فساد اداری را به سطح رشد اقتصادی، سیستم قانونی و حکومتی کشورها ربط داده‌اند. بانک جهانی نیز در بررسی‌های خود مطرح می‌کند که فساد اداری نتیجه سیاست‌های ضعیف اقتصادی، سطح

1. Neu, Everett & Abu Shiraz
2. Lambsdorff
3. Robinson

پایین آموزش، توسعه نیافتگی جامعه و پاسخگویی ضعیف نهادهای دولتی است (بانک جهانی، ۲۰۰۷). در جمع بندی دیگری، علل فساد اداری به سه گروه زیر دسته بندی شده است:

الف) عوامل داخلی: عوامل داخلی فساد اداری از طریق سیستم های درون اداره های دولتی به وجود می آید که شامل این موارد است: ۱. سطوح پرداخت ها، ۲. شایسته سالاری، ۳. کنترل سلسله مراتبی به جای کنترل نامتمرکز، ۴. عدم امنیت شغلی کارکنان و مدیران، ۵. فرایندها و شیوه های انجام کار، ۶. سیستم ارزیابی عملکرد، ۷. سازوکار نظم و انضباط در سازمان، ۸. ایمنی و بهداشت روانی محیط کار و ۹. مشارکت کارکنان در تصمیم گیری.

ب) عوامل خارجی: عوامل خارجی فساد از طریق سیستم های خارج از اداره وارد می شود و اغلب عوامل عمومی، قضایی و قانونی هستند که عبارتند از: ۱. اثربخشی قانونی (سیستم قانونی ضعیف می تواند منبعی برای فساد شود)، ۲. شفافیت (اساسی ترین علت و زمینه وقوع فساد در هر کشوری می تواند ضعف در مستندسازی فعالیت های سیاسی، اقتصادی و وضعیت مالی اشخاص حقیقی و حقوقی باشد)، ۳. پیچیدگی قوانین و مقررات (وجود ابهام، آیین نامه های موازی و روند طولانی انجام کارها) و ۴. تقویت نقش و جایگاه مطبوعات و رسانه های آزاد و مستقل.

ج) عوامل غیرمستقیم: عوامل زیر، عوامل غیرمستقیم ایجادکننده فساد اداری به شمار می آیند:

- عوامل فرهنگی: در جامعه حیطة جمع گرایی - فردگرایی یکی از عوامل تعیین کننده دامنه فساد است، فقدان وجدان کاری، انضباط اجتماعی و عدم توجه به مبانی ارزشی جامعه، ناآگاهی یا آگاهی کم از حدود وظایف و فعالیت های دستگاه های گوناگون و نظام تأمین اجتماعی ناکارآمد به ویژه برای حمایت از کارمندان دولت. همچنین طبق نظر بعضی محققان، تمایل به فساد در فرهنگ هایی که گرایش به خانواده وجود دارد، بیشتر است، زیرا اعضای خانواده به همدیگر کمک می کنند.
- عوامل سیاسی: ساختار سیاسی اجتماع، میزان قدرت و مسئولیت سیاستمداران را مشخص می کند و آنها از این طریق بر منافع و هزینه ها نظارت می کنند. سه متغیر عمده سیاسی که می تواند بر میزان فساد تأثیر بگذارد عبارت است از نحوه تقسیم قدرت سیاسی، میزان آزادی سیاسی به ویژه قدرت نقد حاکمیت و میزان ثبات سیاسی.
- عوامل اقتصادی: در کشورهای پیشرفته نقش دولت به سیاست گذاری های کلان محدود شده است اما در کشورهای در حال توسعه، دولت با تمام ابعاد زندگی مردم نه تنها به عنوان کارفرما، بلکه به عنوان تنظیم کننده امور و تولیدکننده بزرگ ارتباط دارد و به دلیل فقدان بخش خصوصی، دامنه فعالیت های دولت در این کشورها روز به روز افزایش می یابد. این امر به علاوه محدودیت هایی که دولت در زمینه های مختلف برای تنظیم امور اقتصادی و اجتماعی جامعه ایجاد می کند، زمینه ساز فساد است. کشورهایی که در بخش های صنعتی، میزان بالاتری از رقابت داشته و آزادی تجارت بالایی دارند، سطح فساد پایین تری را تجربه می کنند (هاشمی و پورامین زاده، ۱۳۹۰).

سرمایه ساختاری

سرمایه ساختاری به ساختارها و فرایندهای موجود درون یک سازمان اشاره دارد که کارکنان از آنها استفاده کرده و از این طریق دانش و مهارت خود را به کار می‌گیرند. این سرمایه شامل سازوکارها و ساختارهایی است که نقش اصلی آن در حمایت از کارکنان برای رسیدن به عملکرد بهینه فکری و از سویی عملکرد بهینه در کسب و کار است. در حقیقت این سرمایه شامل تمامی مخازن دانشی غیرانسانی در یک سازمان مانند پایگاه داده‌ها، استراتژی‌ها و چارت‌های سازمانی است که به سازمان ارزشی فراتر از دارایی‌های فیزیکی می‌بخشد (ورگاون و ون الم^۱، ۲۰۰۵). اگر فرض بر این باشد که افراد موجود در سازمان از سطح هوش بالایی برخوردار هستند اما نظام‌ها و رویه‌های قوی‌ای که اعمال افراد را پشتیبانی می‌کند وجود نداشته باشد، این افراد هرگز به بالاترین پتانسیلی که توان رسیدن به آن را دارند نخواهند رسید. از ساختار سازمانی به عنوان سندی برای سازمان نام برده می‌شود که نشان می‌دهد چگونه افراد کارهای خود را، با حفظ اثربخشی، انجام می‌دهند. از سوی دیگر این سرمایه از طریق ورودی‌های فکری کارکنان شکل می‌یابد. به بیان دیگر سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی را در اختیار گرفته و از طرف دیگر به برخی از مهارت‌های موجود در سرمایه انسانی برای حفظ حیات خود متکی است. از جمله این مهارت‌ها می‌توان به توانایی برقراری ارتباط و تمایل به تسهیم اطلاعات اشاره کرد که اجازه می‌دهد سرمایه انسانی در سرمایه ساختاری جا داده شود (پیپر^۲، ۲۰۰۱). همان‌گونه که سرمایه‌های ساختاری به سرمایه‌های انسانی متکی و وابسته است، سرمایه‌های انسانی نیز می‌توانند به سرمایه‌های ساختاری وابسته باشند، زیرا سرمایه‌های ساختاری این امکان را فراهم می‌آورند که انتقال دانش موجود در فرایندها، رویه‌ها و قراردادهای ... به افراد یا گروه‌هایی از کارکنان از طریق آموزش یا القاءات امکان‌پذیر شود که از این طریق دانش مشهود موجود در این رویه‌ها و فرایندها به شکل نامشهود تبدیل شود. شایستگی‌ها و ویژگی‌های افرادی که سرمایه‌های انسانی را می‌سازند، می‌توانند از طریق سرمایه ساختاری آشکار شوند و الگوهای تعاملی و دانش جمعی که جزئی از سرمایه ساختاری هستند از طریق شبکه‌های میان فردی موجود در یک موقعیت کاری نمایان می‌شوند. به منظور آنکه از سرمایه انسانی ایجادشده به وسیله کارکنان به صورتی سودمند استفاده شود وجود سیستم‌های ارتباطی و رویه‌های عملیاتی درون سازمان برای حمایت از فعالیت‌های هر کارمند، ضروری است (چن، ژو و ژو^۳، ۲۰۰۴). مهم‌ترین ابعاد سرمایه ساختاری عبارت‌اند از:

سرمایه زیرساختاری

طبق تحقیق قزل، رمضان و زاهدی (۱۳۹۲) منظور از سرمایه زیرساختاری همان تکنولوژی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فرایندها و مواردی از این قبیل است. تکنولوژی عبارت است از ماشین‌آلات و تجهیزات فیزیکی (سخت‌افزار)، تکنیک‌ها، شیوه‌ها و دستورالعمل‌ها (نرم‌افزار)، دانش چگونگی بهره‌گیری از این ابزارها، با

1. Vergauwen & Van alem
2. Peppard
3. Chen, Zhu & Xie

شیوه‌های خاص (مغزافزار) که به منظور افزایش کارایی در جریان تبدیل نهاده‌ها به ستاده‌ها (فرایند تبدیل) به کار گرفته می‌شوند (شی مینگ، چین شایه، چای مایو و بین شان^۱، ۲۰۰۶). فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط و درک مشترک است که اعضای یک سازمان یا نهاد نسبت به آن سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (زارعی متین، ۱۳۷۹).

سرمایه تحقیق و توسعه

سرمایه تحقیق و توسعه که از آن به عنوان سرمایه نوآوری نیز یاد می‌شود، به «کار خلاقانه‌ای گفته می‌شود که به طور سیستماتیک انجام می‌گیرد تا به دانش موجود بیفزاید و این دانش را برای ابداع کاربردهای تازه به کار ببرد». فعالیت‌های تحقیق و توسعه در مجموع شامل دو مدل اصلی می‌شود. در یک مدل، وظیفه اصلی یک گروه تحقیق و توسعه، توسعه و دستیابی به محصول جدید است و در مدل دیگر، وظیفه اصلی گروه تحقیق و توسعه عبارت است از ساخت و کشف دانش نوین پیرامون عناوین علمی و فناورانه به منظور توسعه محصولات، فرایندها و خدمات ارزشمند و جدید (ارتگا، پیوا و وایورلی^۲، ۲۰۱۱).

سرمایه زیرساخت دانشی

سرمایه زیرساخت دانشی به مسائل مربوط به مدیریت دانش و تسهیلات کتابخانه اختصاص دارد و مدیریت دانش را فرایندی در نظر گرفته است که به سازمان‌ها در شناسایی، گزینش، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات و تخصص‌های مهم که بخشی از حافظه سازمانی‌اند و اغلب به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، کمک کرده و بر شناسایی دانش، شرح و ساخته‌دهی و افزایش ارزش آن از طریق استفاده مجدد، تمرکز می‌کند (توربان و مک‌لین^۳، ۲۰۰۲). مون و کیم^۴ (۲۰۰۶) سرمایه ساختاری را با توجه به شاخص‌هایی از قبیل فرهنگ سازمانی، فرایندهای سازمانی، سیستم‌های اطلاعاتی و مالکیت فکری تعریف کرده‌اند. فرهنگ سازمانی که منبعی پایدار در مزیت رقابتی است به عنوان ادراکات مشترک از شیوه‌های سازمانی درون واحدهای سازمانی و مفروضات مشترکی که اغلب در سطح ناهشیارانه درک می‌شود، تعریف شده است. فرایندهای سازمانی به رفتارهایی اشاره دارد که در آن افراد از منابع اطلاعاتی یا دانش موجود در محیط کاری استفاده می‌کنند. فرایندها به طور مستقیم بر اقدامات روزمره‌ای که رخ می‌دهد، تأثیرگذار هستند. سیستم‌های اطلاعاتی به فناوری اطلاعات به کار گرفته شده در مدیریت دانش اشاره دارد. این سیستم‌ها به تنهایی بر عملکرد سازمان اثری قوی ندارند، اما هنگامی که به طور استراتژیک در اتحاد با فرایندهای کاری و توسعه دانش افزایش یافته مدیریت می‌شوند، به افزایش ارزش سرمایه فکری کسب و کار منجر می‌شوند. چهارمین عنصر، مالکیت فکری است. مالکیت فکری اغلب دارای ملموس و آشکار سرمایه فکری است، زیرا به طور قانونی حفظ

1. Shi-Ming, Chin-Shyh, Chyi-Miaw & Binshan

2. Ortega-Argiles, Piva & Vivarelli

3. Turban & Mclean

4. Moon & Kym

شده است. مالکیت فکری از طریق دستیابی به ثبت اختراعات و علائم تجاری، به سازمان‌ها در تأمین سرمایه‌گذاری کمک می‌کند (مون و کیم، ۲۰۰۶). علاوه بر مطالب پیش‌گفته، یوندت (۲۰۰۰) سرمایه ساختاری را دانش نهادینه‌شده سازمان می‌داند که در پایگاه داده‌ها، دستورالعمل‌ها و غیره ذخیره می‌شود (ضیایی، منوریان و کاظمی کفرانی، ۱۳۹۰) و همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان را که شامل پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرایندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی و آنچه ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی‌اش است، در بر می‌گیرد. سرمایه ساختاری آن چیزی است که وقتی کارکنان شب‌هنگام به خانه می‌روند، در شرکت باقی می‌ماند (نیکوکار، عسگری، غلامی و رحیمی، ۱۳۹۳).

ابعاد سرمایه ساختاری

ابعاد سرمایه ساختاری مشتمل بر شش بعد اصلی است که عبارت‌اند از اثربخشی فرایندهای عملیاتی سازمان، ساختار منعطف برای انطباق با تغییر، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، تداوم در نوآوری، افزایش کیفیت محصول و میزان احترام به فرهنگ سازمان.

- اثربخشی فرایندهای عملیاتی سازمان: این بعد به استفاده از اجرای صحیح و اثربخش فرایندها برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان اشاره دارد.
- ساختار منعطف برای انطباق با تغییر: دگرگونی و تغییر امری اجتناب‌ناپذیر است، زیرا محیط سازمان در حال تغییر است. بنابراین سازمان باید برای انطباق با محیط در راستای حفظ بقا و باقی ماندن در صحنه رقابت، برای خود ساختار منعطفی ایجاد کند که این امر فقط از طریق سازماندهی امکان‌پذیر است. این بعد انعطاف‌پذیری سازمانی را به‌عنوان مفهومی در نظر می‌گیرد که به توانمندی سازمان در انطباق با محیط در حال تغییر اشاره دارد (سوپلنا، کونک و هرنایز^۱، ۲۰۱۴).
- استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای اثربخشی سیستم‌های اطلاعاتی: این بعد به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌عنوان پیشنهادی جامع برای مقابله با پیچیدگی بیش از حد اطلاعات و ارتباطات اشاره دارد.
- تداوم در نوآوری: این بعد به توانایی سازمان‌ها برای خلق پیوسته نوآوری به‌عنوان یکی از قابلیت‌های بحرانی در محیط کسب‌وکار امروزی، اشاره داشته و قابلیت نوآوری نامیده می‌شود.
- افزایش کیفیت محصول: این بعد به افزایش کیفیت نوعی از تغییر اشاره دارد که در آن یک سازمان در راستای تحقق خط‌مشی و اهداف کلان خود بر ارتقای اثربخشی یا کارایی فعالیت خود تمرکز می‌کند.
- میزان احترام به فرهنگ سازمان: کارکنان نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی در سازمان‌هایی که دارای فرهنگ قوی و توانمند هستند، احساس تعهد و مسئولیت می‌کنند. منظور از تعهد سازمانی، پیوند و وابستگی

روانی به سازمان است که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد (هان، ما و لوینگ^۱، ۲۰۱۱).

انگیزهای فردی

انگیزش واژه‌ای کلی است که تمامی فرایندهایی را که عنصر اصلی آن تحقق رفتار هدفمند است، پوشش می‌دهد (کیم و وندنابیل^۲، ۲۰۱۰). میل به انجام کار یا انگیزش عامل اساسی در تحرک و فعالیت‌های فردی است. انگیزش حالتی در افراد است که آنها را به انجام رفتار و عملی خاص متمایل می‌کند (خورشیدی، ۱۳۹۰). یکی از عوامل روان‌شناختی مهم در بحث مشاغل، انگیزش است که از موضوع‌ها و مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه انسانی است. انگیزه حالتی از برانگیختگی است که موجود زنده را وادار به عمل می‌کند و انگیزش فرایندی میانجی یا یک حالت درونی موجود زنده است که او را وادار به فعالیت کرده و به سوی عمل سوق می‌دهد. انگیزه یا انگیزش را نمی‌توان به‌گونه‌ای مستقیم مشاهده کرد. انگیزه‌ها عواملی هستند که رفتار شخص را تحریک می‌کنند، در راستای معینی سوق می‌دهند و هماهنگ می‌کنند. افراد نه تنها از لحاظ توانایی انجام کار بلکه از لحاظ اراده انجام کار یا انگیزش با یکدیگر تفاوت دارند (ساعتچی، ۱۳۸۲ به نقل از شعبانی بهار، عرفانی و عزیز، ۱۳۹۰).

انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد

- ارتکاب فساد با انگیزه‌های سیاسی با قصد مقابله، ناکارآمد نشان دادن یا ساقط کردن نظام سیاسی یا بخشی از آن یا سرنگونی یک حزب و گروه سیاسی صورت می‌گیرد. البته برعکس این نیت نیز امکان‌پذیر است، مانند ارتکاب فساد به قصد کمک به یک حزب.
- ارتکاب فساد با انگیزه‌ای صرفاً اقتصادی که در این صورت ارتکاب فساد با نیت رفع نیازهای ضروری زندگی یا تکاثر صورت می‌گیرد.
- ارتکاب فساد با انگیزه صرفاً فرهنگی که در این شکل، شخص به دلیل اعتقاد به یک جهان‌بینی، مسلک، مرام، مذهب یا وابستگی به خرده فرهنگی، به نفع آنها مرتکب فساد می‌شود.
- ارتکاب فساد با انگیزه صرفاً اجتماعی که در این صورت شخص به دلیل وابستگی به یکی از طبقات جامعه یا داشتن پایگاه اجتماعی ویژه یا وابستگی نسبی و سببی یا اشتراک جغرافیایی مانند همشهری بودن، مرتکب فساد مالی می‌شود.
- ارتکاب فساد با انگیزه تأمین هزینه اعمال غیراخلاقی.
- ارتکاب فساد با انگیزه اداری که در این نوع، فرد برای تحقق بخشیدن به اهداف سازمان یا اهداف نظام حکومتی، با نادیده گرفتن مقررات دست و پاگیر یا قوانین و مقرراتی که بدون کار کارشناسی یا کار کارشناسی کمتر و بدون

1. Han, Ma & Luying

2. Kim & Vandenabeele

توجه به واقعیات و قابلیت اجرایی تصویب شده‌اند، مرتکب فساد می‌شود و هیچ‌گونه انگیزه مادی شخصی ندارد. در حقیقت از دیدگاه خود، برای رسیدن به امری مهم، امری مهم را نادیده می‌گیرند.

- ارتکاب فساد با انگیزه کلی کمک به هم‌نوعان که در این صورت نیت شخص خیرخواهانه است و در عمل، بیشتر ترکیبی از انگیزه‌های ذکر شده موجب ارتکاب جرم می‌شوند (همدمی خطبه سرا، ۱۳۸۳).

پیشینه تجربی پژوهش

آگاتا و سیمها^۱ (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که ارزش‌ها و باورهای مشترک کارکنان سازمان، عامل اساسی در تمرکز و اهداف تدوین شده بوده و انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد را به حداقل ممکن می‌رساند.

کواه^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی اثر هماهنگی استراتژی‌ها و سیاست‌های سازمان بر هم‌افزایی عملیاتی شرکت‌های فعال اقتصادی در سنگاپور پرداخته و نتیجه گرفت، به کارگیری سازوکارهایی برای همگرایی منافع فردی و سازمانی، به هم‌افزایی بالایی در فعالیت‌های سازمان منجر شده و تکروی‌ها و انحرافات را به حداقل می‌رساند.

تانگ، تانگ، تانه و کانه^۳ (۲۰۱۷) در پژوهش خود نشان دادند که مأموریت محوری در ارائه خدمات باکیفیت در سازمان‌های دولتی موجب کمینه کردن فساد اداری در سازمان می‌شود. هو^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر کاهش فساد اداری پرداخت و نشان داد سطح اتوماسیون و به‌کارگیری فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات به کارآمدی فرایندهای عملیاتی سازمان‌های عمومی منجر شده و سوءرفتار سازمانی را به حداقل می‌رساند. شیخی (۱۳۹۰)، در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر، تحت تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. علی پور، سردار دونیقی و لطفی دهخوار قانی (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش میانجی سرمایه فکری بر ارتباط میان وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی در شرکت ملی نفت ایران نشان دادند که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی از طریق سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی دارای تأثیر معنادار است. طبق عقیده چن و همکاران (۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان اندازه‌گیری سرمایه فکری، سرمایه ساختاری بخش پشتیبانی سرمایه فکری برای بهبود عملکرد سازمانی است. گریگر^۵ (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان فساد در سازمان‌ها، عوامل بروز فساد در سطح سازمانی را به سه دسته طبقه‌بندی می‌کند: ۱. ویژگی‌های فردی مانند سن، جنسیت، ملیت، نژاد، مهارت، تحصیلات، پیشینه اجتماعی و مقام، ۲. مشخصه‌های سیستم سازمان مانند راهبرد، سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، سیستم‌های جبران، توسعه کارکنان و افق‌های شغلی و ۳. محیط در سطح کلان، مانند عوامل سیاسی،

1. Agata & Simha

2. Quah

3. Thang, Thang, Thanh & Canh

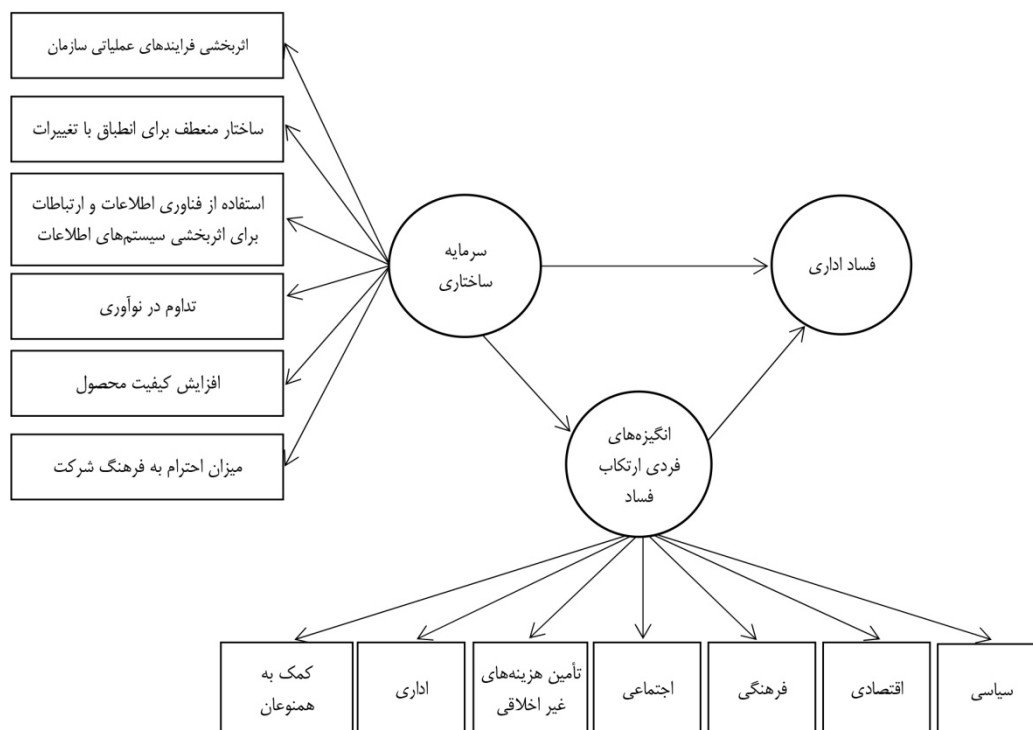
4. Hu

5. Grieger

اجتماعی، اقتصادی و فرهنگ کشور. لیو^۱ (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری، مهم‌ترین علل فساد را عوامل بیرونی شامل فرهنگ از جمله فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی، وجود شبکه‌های غیررسمی، جنسیت، قومیت، مذهب، سطح تحصیلات، فرهنگ سیاسی، سابقه تاریخی و اقتصاد از جمله اقتصاد ضعیف، آزادسازی اقتصادی، کمک‌های خارجی، خصوصی‌سازی و توزیع ناعادلانه درآمد می‌داند. رز-آکرمن^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان سیاست‌های ضد فساد معتقد است عواملی که باعث ایجاد انگیزه‌های فردی برای ارتکاب فساد می‌شوند عبارت‌اند از فرصت‌های وسوسه‌انگیز برای فساد، نرخ حقوق پایین، بدگمانی نسبت به سازوکارهای ترفیع و پرداخت، جامعیت‌پذیری و توانمندسازی، میزان فساد در جامعه و رهبری نامناسب. با وجود اینکه در رابطه با انگیزه‌های ارتکاب فساد پژوهش‌های فراوانی صورت پذیرفته و عوامل و متغیرهای زیادی به عنوان پیش‌ران یا کاهش‌دهنده فساد اداری در سازمان‌ها شناسایی شده‌اند، اما در رابطه با سرمایه ساختاری و اثر آن بر کاهش انگیزه‌های فساد، در ادبیات مدیریت پژوهش‌های اندکی وجود دارد. بنابراین تحقیق حاضر قصد دارد اثر سرمایه ساختاری بر فساد اداری و انگیزه‌های فردی ارتکاب آن را بررسی کند.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

مدل مفهومی پژوهش به همراه فرضیات در این قسمت تشریح می‌شوند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Liiv
2. Rose-Ackerman

فرضیه‌های پژوهش

- H_۱: سرمایه ساختاری موجب کاهش فساد اداری در اداره‌های دولتی استان کرمان می‌شود.
- H_۲: سرمایه ساختاری موجب کاهش انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد در اداره‌های دولتی استان کرمان می‌شود.
- H_۳: انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد موجب افزایش فساد اداری در اداره‌های دولتی استان کرمان می‌شود.
- H_۴: سرمایه ساختاری از طریق انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد موجب کاهش فساد اداری در اداره‌های دولتی استان کرمان می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است که در زمره پژوهش‌های توصیفی پیمایشی قرار می‌گیرد. این پژوهش از نظر فلسفه، پژوهشی قیاسی است که بر مبنای پارادایم اثبات‌گرایی اجرا شده و از نظر شاخص زمانی از پژوهش‌های مقطعی به‌شمار می‌آید. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه است، بدین شکل که برای سنجش متغیر سرمایه ساختاری از پرسشنامه بچینی (۲۰۱۵) که شامل شش بعد اثربخشی فرایندهای عملیاتی سازمان، ساختار منعطف برای انطباق با تغییر، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای اثربخشی سیستم اطلاعاتی، تداوم در نوآوری، افزایش کیفیت محصول و میزان احترام به فرهنگ شرکت می‌شود، استفاده شده است. برای سنجش فساد اداری از پرسشنامه افضلی (۱۳۹۰) که شامل ۱۷ گزاره می‌شود، استفاده شده و برای سنجش انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد از پرسشنامه همدمی خطبه سرا (۱۳۸۳) که شامل هفت بعد سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، تأمین هزینه اعمال غیراخلاقی، اداری و کمک به هم‌نوعان می‌شود، استفاده شده است. برای پاسخ‌دهی به پرسش‌های معیار پنج سطحی لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی‌نظر، مخالف و کاملاً مخالف) به‌کار برده شده و برای امتیازدهی به پاسخ‌ها از اعداد ۱ تا ۵ استفاده شد. در خصوص روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات شایان ذکر است که پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی آن با استفاده از روایی محتوا تأیید شد. در این پژوهش داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS تحلیل شده است. شایان ذکر است جامعه آماری پژوهش مشتمل بر ۱۸۱۷ نفر از کارکنان ستادی اداره‌های کل استان کرمان بوده که بر اساس جدول مورگان از میان آنها نمونه‌ای به حجم ۳۱۷ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. سازمان صنعت و معدن، اتاق بازرگانی، اداره بازرگانی، امور اقتصاد و دارایی و سازمان گردشگری و میراث فرهنگی کرمان، از جمله سازمان‌هایی هستند که بررسی شدند.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی برآزش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS استفاده شده است. برای برآزش مدل اندازه‌گیری، ابتدا به بررسی برآزش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار

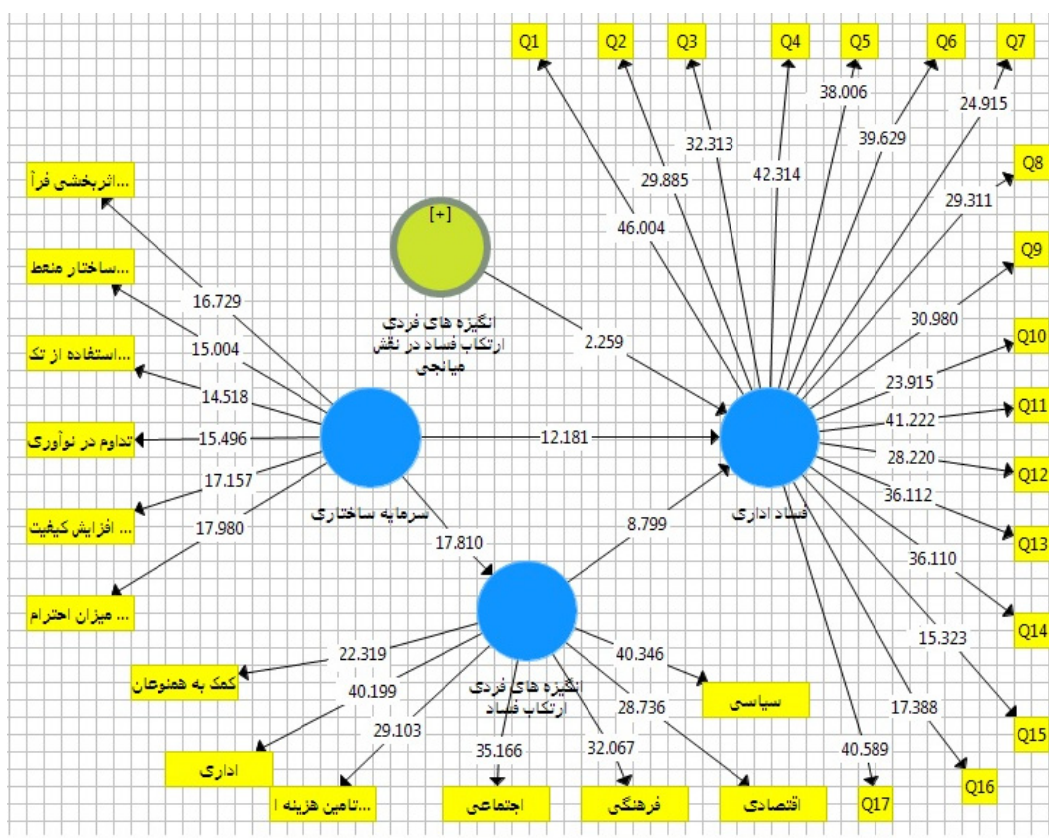
پایایی شاخص (ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی یا CR)، پرداخته می‌شود. ابتدا بار عاملی پرسش‌ها بررسی شدند. نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی پرسش‌ها بیشتر از ۰/۴ است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. سایر نتایج مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. برازش مدل‌های اندازه‌گیری

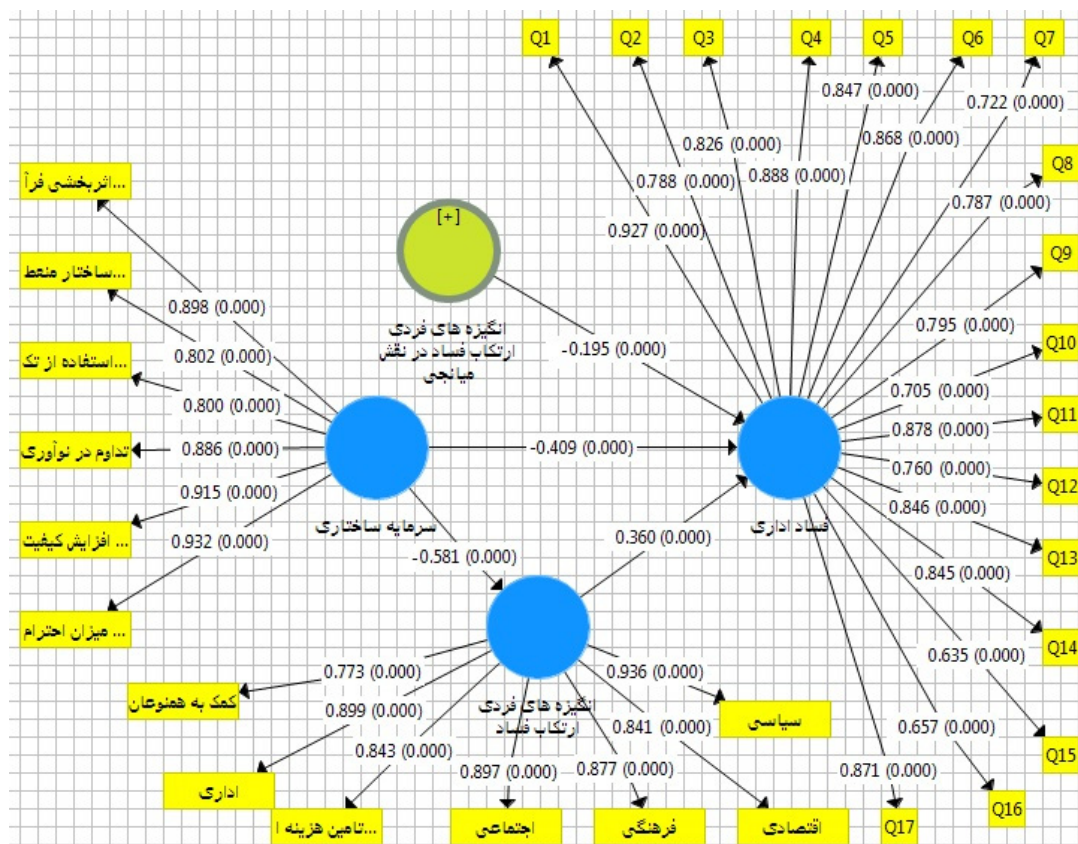
متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
سرمایه ساختاری	۰/۸۵۶	۰/۹۱۱	۰/۷۸۶
انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد	۰/۷۹۸	۰/۸۳۴	۰/۷۶۳
فساد اداری	۰/۸۸۹	۰/۹۰۲	۰/۷۷۴

بررسی مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها

در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از نرم‌افزار PLS استفاده می‌شود. خروجی نرم‌افزار در شکل‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر آماره T



شکل ۳. مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر P-value و ضرایب استاندارد فرضیه‌ها

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از مقادیر T (شکل ۲) و ضرایب مسیر (بتا) یعنی اعداد روی مسیر و معناداری ضریب مسیر (شکل ۳) استفاده شده است. در سطح اطمینان ۹۵ درصد اگر مقدار آماره T بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، فرضیه تأیید می‌شود. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. خلاصه آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	آماره T	سطح معناداری	نتیجه آزمون
سرمایه ساختاری موجب کاهش فساد اداری می‌شود.	-۰/۴۰۹	۱۲/۱۸۱	۰/۰۰۰	تأیید
سرمایه ساختاری موجب کاهش انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد می‌شود.	-۰/۵۸۱	۱۷/۸۱۰	۰/۰۰۰	تأیید
انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد موجب افزایش فساد اداری می‌شود.	۰/۳۶۰	۸/۷۹۹	۰/۰۰۰	تأیید
سرمایه ساختاری از طریق انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد موجب کاهش فساد اداری می‌شود.	-۰/۱۹۵	۲/۲۵۹	۰/۰۰۰	تأیید

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تمام فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

برخلاف باورهای رایج در سیاست‌گذاران ارشد اجرایی، برای مبارزه با فساد به روش کنترل پس‌نگر و برخورد‌های قهری پس از ارتکاب فساد توجه می‌شود، در حالی که آنچه موجب کاهش فساد اداری می‌شود، طراحی سیستم‌ها و سازوکارهای صحیح، عقلایی و شفاف به‌ویژه در بخش‌های مستعد انجام فساد است. به بیان دیگر کنترل پیش‌نگر در قالب سرمایه ساختاری بسیار کارآمدتر از کنترل پس‌نگر در برخورد با فساد اداری است. از این رو آنچه این پژوهش به‌عنوان بینش نظری ارائه می‌کند آن است که برای کاهش فساد اداری باید از کنترل پیش‌نگر و طراحی ساختار مناسب و کارآمد بهره برد و با استفاده از سرمایه ساختاری و سازماندهی صحیح راه را بر فساد اداری بست. برخورد با مفاسد پس از ارتکاب فساد به‌مثابه «نوش داروی پس از مرگ سهراب است» در حالی که ساختار بخشی صحیح و توسعه سرمایه ساختاری سازمان به‌مثابه سد محکمی برای جلوگیری از ارتکاب فساد محسوب می‌شود. این پژوهش با هدف بررسی اثر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری انجام پذیرفت.

هدف از انجام این تحقیق بررسی اثر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری در سازمان‌های دولتی استان کرمان با تأکید و توجه بر نقش انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد بود که در قالب تدوین چهار فرضیه بحث و بررسی شد. فرضیه نخست پژوهش به این صورت مطرح شد که سرمایه ساختاری موجب کاهش فساد اداری در سازمان‌های دولتی می‌شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاکی از تأیید این فرضیه است. در سازمان‌هایی که قوانین، مقررات و سیستم‌های عقلایی و بهتری برای انجام کار طراحی و تدوین شده باشد، فساد اداری کمتری ادراک می‌شود. در واقع حلقه گم‌شده مبارزه با فساد شفافیت و عدم دخالت دولت در امور اقتصادی به‌عنوان مستعدترین بخش ایجاد رانت و فساد و پس از آن طراحی سیستم‌های صحیح پیشگیری‌کننده از ارتکاب فساد در قالب سرمایه ساختاری است. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های میرسپاسی (۱۳۸۶) همخوانی دارد. وجه تشابه این پژوهش‌ها در آن است که هر دو به سرمایه ساختاری سازمان به‌عنوان عاملی در کاهش فساد توجه دارند.

فرضیه دوم پژوهش به این صورت تنظیم شد که سرمایه ساختاری موجب کاهش انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد در سازمان‌های دولتی می‌شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان‌دهنده تأیید این فرضیه است. مشاهده و رصد همه موارد ارتكابی فساد در ایران مشخص‌کننده وجود حفره‌های وسوسه‌انگیز برای ارتکاب فساد در سیستم اداری است. در واقع در فقدان سرمایه ساختاری مناسب، قضاوت‌های شخصی مدیران که از آن به امضاهای طلایی یاد می‌شود، انگیزه ارتکاب فساد در سیستم اداری را به‌شدت افزایش می‌دهد. یک سرمایه ساختاری مناسب طراحی شده، به افزایش شفافیت و کاهش هر چه بیشتر قضاوت‌های فردی مدیران کمک کرده و روش بسیار مؤثری برای کاهش انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد است. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های نظام شهیدی (۱۳۷۷) و

وانگ و هسیه^۱ (۲۰۱۳) همخوانی دارد، بدین صورت که این پژوهش نیز همچون پژوهش حاضر ساختار کارآمد سازمان را یکی از علل کاهش انگیزه ارتکاب فساد قلمداد می‌کند.

فرضیه سوم پژوهش به این صورت تدوین شد که انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد موجب افزایش فساد اداری در سازمان‌های دولتی استان کرمان می‌شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان‌دهنده تأیید این فرضیه است. اغلب مفاسد اداری کشف‌شده در ایران حاصل انگیزه‌های فردی یا گروهی افرادی برای سوءاستفاده از اختیارات قانونی خود در فقدان سرمایه‌های ساختاری بازدارنده فساد صورت پذیرفته است. بهترین روش مبارزه با فساد اداری در همه سیستم‌های دولتی کاهش انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد در قالب طراحی سیستم‌های شفاف و صحیح انجام کار و حذف قضاوت‌های شخصی و امضاهای طلایی مدیران دولتی است. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های دی گروت، وکجی و کایلیگا^۲ (۲۰۱۳) مطابقت دارد. این پژوهشگران همچون پژوهش حاضر مهم‌ترین عامل ارتکاب فساد را انگیزه فردی ارتکاب فساد می‌دانند.

فرضیه چهارم پژوهش که در واقع همان هدف اصلی پژوهش است به این صورت تدوین شد که سرمایه ساختاری از طریق کاهش انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد موجب کاهش فساد اداری در اداره‌های دولتی استان کرمان می‌شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش حاکی از تأیید این فرضیه است. در همه سیستم‌های حکمرانی مدرن در دنیای امروز اولاً دخالت‌های دولت‌ها در امور شهروندان به‌ویژه در حوزه اقتصاد، به حداقل می‌رسد و ثانیاً در جایی که دولت‌ها به‌عنوان حکمرانان خوب مجبور به دخالت و سیاست‌گذاری هستند، سرمایه‌های ساختاری مناسبی طراحی شده که در آن قضاوت‌های مدیران و صاحب‌منصبان دولتی به حداقل رسیده و تصمیم‌ها به‌صورت شفاف و قابل رصد در جامعه پیگیری می‌شوند. در این گونه جوامع سازمان‌های مردم‌نهاد و رسانه‌های آزاد جزئی از سرمایه ساختاری کارآمد برای مبارزه با فساد اداری به حساب می‌آیند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های گارسیرا و همکاران^۳ (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

- پژوهش حاضر به همه سازمان‌های دولتی و خصوصی پیشنهاد می‌دهد که با توسعه سرمایه ساختاری سازمان خود و تجدید ساختار بر اساس ممانعت از فساد، راه‌های ارتکاب فساد در سازمان خود را محدود کرده تا از این طریق انگیزه مفسدان را برای ارتکاب فساد کاهش دهند.
- برای عملیاتی کردن این پیشنهاد، سازمان‌ها باید از طریق طراحی سیستم‌های جبران خدمت انگیزشی عملکرد محور، شفاف و ساده در سیستم‌های اداری، منفعت کارکنان را به بهترین نحو از این طریق تأمین کنند تا افراد در سازمان انگیزه ارتکاب فساد نداشته باشند.

1. Wang & Hsieh

2. DeGroot, Wokje & Kayleigh

3. Gorsira, Madelijne, Adriaan & Wim

- بهره‌گیری از دولت الکترونیک در زیرساخت‌های سازمان می‌تواند برای سازمان در راستای کاهش ارتکاب فساد کمکی اساسی محسوب شود. پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها از مواهب دولت الکترونیک بهره‌مند شوند.
- سازمان‌های دولتی و خصوصی برای ممانعت از فساد بیشتر باید سازوکاری بر مبنای تعیین جایزه و پاداش قانونی برای افشای فساد و حمایت قانونی از افشاگران تدوین کنند که موجب کاهش تصاعدی فساد در سازمان خواهد شد.
- در سطح کلان تعیین یک سازمان غیردولتی برای سنجش مداوم فساد اداری بر اساس استانداردهای سازمان شفافیت بین‌المللی می‌تواند پیشنهادی کارآمد باشد.
- در خصوص پیشنهادهای به پژوهش‌های آتی توصیه می‌شود اثرهای سایر سرمایه‌های سازمانی بر انگیزه ارتکاب فساد سنجیده شود.

منابع

- اباذری فومنی، منصور (۱۳۹۲). *ترمینولوژی حقوق نوین*. جلد سوم (چاپ اول). قائم شهر: نشر شهید داریوش نورالهی.
- افضلی، عبدالرحمن (۱۳۹۰). فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه، علل و پیامدها و راهکارهای بیرون‌رفت. *مجله حقوقی بین‌المللی*، نشریه مرکز امور حقوقی بین‌المللی ریاست جمهوری، ۲۸(۴۵)، ۲۳۵-۲۵۴.
- الوانی، سید مهدی؛ جفره، منوچهر (۱۳۷۶). ارائه یک الگوی نظری برای کنترل و مهار فساد اداری. *اقتصاد و مدیریت*، ۱۰(۱)، ۸۷-۱۰۹.
- الوانی، سید مهدی؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ اسلام پناه، مهدی (۱۳۹۶). اولویت‌بندی معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا به رهنمودهای اسلامی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۹(۲)، ۲۸۳-۳۰۶.
- خورشیدی، عباس (۱۳۹۰). *راهنمای تدوین رساله و پایان‌نامه تحصیلی*. تهران: انتشارات یسطرون.
- درویش، حسن؛ عظیمی زاجکانی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۸(۱)، ۱۵۳-۱۶۶.
- زارعی متین، حسن (۱۳۷۹). *مبانی سازمان و مدیریت رویکرد اقتضائی*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصرالله؛ عزیزی، احمدرضا (۱۳۹۰). پیش‌بینی اثربخشی سازمانی بر اساس هوش هیجانی مدیران ورزشی استان لرستان. *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۱(۴)، ۹۳-۹۸.
- شیخی، محمد حسین (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاق در آن. *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۲(۲)، ۹۹-۱۲۶.
- ضیایی، محمد صادق؛ منوریان، عباس؛ کاظمی کفرانی، ابراهیم (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش (مطالعه شرکت فولاد ساز ایرانی). *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۳(۸)، ۱۷۹-۱۹۸.

- علی پور، زهرا؛ سردار دونیقی، سهیلا؛ لطفی دهخوار قانی، لیلا (۱۳۹۰). بررسی نقش میانجی سرمایه فکری بر ارتباط میان وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی در شرکت ملی نفت ایران. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۳(۲)، ۱۱۱-۱۳۱.
- قزل، علیرضا؛ رمضان، مجید؛ زاهدی، محمدرضا (۱۳۹۲). ارائه چارچوب مفهومی برای اندازه‌گیری سرمایه ساختاری در دانشگاه. *فصلنامه رشد و فناوری پارک‌ها و مراکز رشد*، ۱۰(۳۷)، ۵۳-۶۳.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۶۸). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار (با نگرشی به روند جهانی شدن)*. (چاپ دوم)، تهران: میر.
- نظام شهیدی، مهراندخت (۱۳۷۷). بررسی رابطه ساختار سازمانی انگیزشی نیروی انسانی در سازمان اقتصادی شهر و روستا. *فصلنامه دانش مدیریت*، ۱۱(۴۳)، ۱۰۰-۱۲۵.
- نیکوکار، غلامحسین؛ عسگری، ناصر؛ غلامی، مهرداد؛ رحیمی، احسان (۱۳۹۳). نقش سرمایه‌های فکری در تسهیل اقدامات نوآوری مدیریت دانش. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۶(۲)، ۴۰۱-۴۱۸.
- هاشمی، سید حامد؛ پورامین‌زاده، سعید (۱۳۹۰). فساد اداری و راهبردهای مبارزه با آن. *مجله بررسی‌های بازرگانی*، ۵۰(۵)، ۵۲-۷۱.
- همدمی خطبه سرا، ابوالفضل (۱۳۸۳). *فساد مالی (علل، زمینه‌ها و راهبردهای مبارزه با آن)*، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.

References

- Abazari Fomeni, M. (2013). *Terminology in New rights*. Qa'im Shahr: Shahid Dariush Nourolahi's publication. (in Persian)
- Afzali, A. (2012). Official Corruption and Its Effect on Development: Causes and Solutions. *International Law Review*, 28(45), 235-264. (in Persian)
- Aguilera, R.V., & Vadera, A.K. (2008). The Dark Side of Authority: Antecedents, Mechanisms, and Outcomes of Organizational Corruption. *Journal of Business Ethics*, 77(4), 431-449.
- Alatza's, S. H. (2006). The autonomous, the universal and the future of sociology. *Current Sociology*, 54(1), 7-23.
- Alipoor, Z., Sardardonighi, S., Lotfidekhrghani, L. (2012). Reviewing Mediating Roles Relationships Between Human Resource Managers' Responsibilities and Organizational Performance of Intellectual Capitals Upon. *Journal of Research in Human Resources Management*, 3(2), 111-132. (in Persian)
- Alvani, S.M., Jafareh, M. (1998). Provide a theoretical model for controlling and controlling corruption. *Economics and Management*, 10(1), 87-109. (in Persian)

- Alvani, S.M., ghorbanizadeh, V., Eslampanah, M. (2017). Prioritize effective measures to deter corruption by relying on Islamic teachings. *Journal of Public Administration*, 9(2), 283-306. (in Persian)
- Bchini, B. (2015). Intellectual capital and value creation in the Tunisian manufacturing companies. *Procedia Economics and Finance*, 23, 783-791.
- Chen, J., Zhu, Z., & Xie, H.Y. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 195-212.
- Darvish, H., Azimi Zachekani, F. (2016). The effect on reducing corruption organization Transparency mediated by organizational trust studied Khordad hospital staff Varamin. *Journal of Public Administration*, 8(1), 153-166. (in Persian)
- DeGroot, J.I.M., Wokje, A., & Kayleigh, J. (2013). Persuasive Normative Messages: The Influence of Injunctive and Personal Norms on Using Free Plastic Bags. *Journal of Intellectual Capital*, 5 (1), 195-212.
- Dong, B., Dulleck, U., & Torgler, B. (2012). Conditional corruption. *Journal of Economic Psychology*, 33(3), 609-627.
- Ghezel, A., Ramazan, M., & Zahedi, M. (2013) .A Conceptual Framework for Structural Capital Measurement at the University. *Quarterly of Growth and Technology of Parks and Growth Centers*, 10(37), 53-63. (in Persian)
- Gorsira, M., Denkers, A., & Huisman, W. (2016). Both Sides of the Coin: Motives for Corruption among Public Officials and Business Employees. *Journal of Business Ethics*, 1-16.
- Grieger, J. (2005). Corruption in organizations: some outlines for research. *Working paper*, no. 203. Department of economics and social sciences, University of Wuppertal.
- Hamdami Khodaba Sarah, A. (2004). Financial Corruption (Causes, Context, and Strategies for Combat), *Research Institute for Strategic Studies*. (in Persian)
- Han, C., Ma, L., & Luying, G. (2011). The Research on Application of Information Technology in sports Stadiums. *Physics Procedia*, 22, 604-609.
- Hashemi, S., & Pourminizadeh, S. (2011). Administrative corruption and strategies to combat it. *Journal of Trading Studies*, (50), 52-71. (in Persian)
- Hu, X. (2015). Effectiveness of information technology in reducing corruption in China: A validation of the DeLone and McLean information systems success model. *The Electronic Library*, 33 (1), 52-64.
- Jha, C., and Biibhudtta, P. (2017). Individualism and corruption: A cross-country Analysis. *Ecottomic papers: A journal of Applied Economic and policy*, 36, 60-74.
- Khorshidi, A. (2011). *Editor's Guide dissertation and thesis*. Tehran: Yastron Publications. (in Persian)

- Khulida, K., Tan, F., Johanim, J., and Nur, A. (2015). The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations, *international accounting and business conference, procardia economics and finance*, 31, 251 – 261.
- Kim, S., and Vandenberg, W. (2010). A Strategy for Building Public Service Motivation *Research Internationally, Public Administration Review*, 70(5), 701-709.
- Lambsdorff, J. G. (2006). *Causes and Consequences of Corruption; in SR Ackerman, International Handbook on Economics of Corruption*.
- Lederman, D., Loayza, N.V., & Soares, R.R. (2005). Accountability and corruption: Political institutions matter. *Economics & Politics*, 17, 1–35.
- Liiv, M. (2004). *Causes of Administrative Corruption: Hypotheses for Central and Eastern Europe*, Unpublished Master dissertation [MPA].
- Lord, N., and Michael L. (2016). Organizing the Finances for and the Finances from Transnational Corporate Bribery. *European Journal of Criminology*, 14, 365–389.
- Mbaku, J. M. (2008). Corruption clean ups in Africa: Lessons from public choice. *Journal of Asia and African studies*, 43, 427-456.
- Mirsapasi, N. (1990). *Strategic Human Resource Management and Work Relationships (with an Attitude to the Globalization Process)*. (Second Edition), Tehran: Mir. (in Persian)
- Moon, Y. J., & Kym, H. G. (2006). A model for the value of intellectual capital. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*. 23(3), 253-269.
- Neu, D., Everett, J., & Rahaman, A. (2015). Preventing Corruption within Government Procurement: Constructing the Disciplined and Ethical Subject, *Critical Perspectives on Accounting*, 28, 49-61.
- Nguyen, T.V., Bach, T.N., Le, T.Q., & Le, C.Q. (2017). Local governance, corruption, and public service quality: evidence from a national survey in Vietnam. *International Journal of Public Sector Management*, 30(2), 137-153.
- Nikoukar, G., Asgari, N., Gholami, M., Rahimi, E. (2014). The Role of Intellectual Capital in Facilitating Knowledge Management Practices. *Journal of Public Administration*, 6(2), 401-418. (in Persian)
- Ortega-Argiles, R., Piva, M., & Vivarelli, M. (2011). Productivity Gains from R&D investment: Are high-tech sectors still ahead? *IZA Discussion Papers (IZA)*. 59(75), 1–22.
- Peppard, J. (2001). Leveraging intellectual capital at APION. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3), 225-235.

- Quah, J. (2017). Learning from Singapore's effective anti-corruption strategy: Policy recommendations for South Korea. *Asian Education and Development Studies*, 6 (1), 17-29.
- Robbinson, M. (2006). *Corruption and Development: An Introduction*, London, Routledge.
- Roos, G., Roos, J. (2005). The effect of disclosing intellectual capital(The core asset for the third millennium economic)on the internal and external financial statements users. *Journal of intellectual capital*, 42(7), 213-228.
- Rose-Ackerman, S. (2013). *Anti-Corruption Policy Can: International Actors Play a Constructive Role?* Carolina Academic Press, Durham, North Carolina.
- Scott, James. (1972). *Comparative political corruption*, prentice Hall, Inc.
- Sha'bani Bahar, G., Erfani, N., Azizi, A. (2011). Prediction of Organizational Effectiveness Based on Emotional Intelligence of Sport Managers in Lorestan Province. *Quarterly Journal of Applied Research in Sport Management*, 1(4), 93-98. (in Persian)
- Shahidi's Nazam, M. (1998). Investigating the Relationship between Organizational Motivational Organizational Structure in the City and Village Economic Organization. *Management Knowledge Quarterly*, 11(43), 100-125. (in Persian)
- Sheikhi, M. (2011). Effective factors on the health of the administrative system and the development of ethical values in it. *Islam and Management Research*, (2), 99-126. (in Persian)
- Shi-Ming, H., Chin-Shyh, O., Chyi-Miaw, Ch., & Binshan, L. (2006). An empirical study of relationship between its investment and firm performance: A resource – based perspective. *European Journal of Operational Research*, 28,167-183.
- Sopelana, A., Kunc, M., & Hernaez, O.R. (2014). Towards a Dynamic Model of Organisational Flexibility. *Systemic Practice and Action Research*, 27(2), 165-183.
- Stachowicz-Stanusch, A., & Simha, A. (2013). An Empirical Investigation of the Effects of Ethical Climates on Organizational Corruption. *Journal of Business Economics and Management*, 14(1), 433-446.
- Svensson, J. (2003). Who Must Pay Bribes and How Much? Evidence from a Cross Section of Firms. *Quarterly Journal of Economics*, 118, 207-230.
- Turban, E., & Mclean, E. (2002). *Information technology for management*. 3rd ed., John wiley & Sons.Inc.
- Vergauwen, P., Van Alem, F. (2005). Annual report intellectual capital diisclosureesin the netherlands, franceand Germany. *Journal of Intellectual Capital*, 6 (1), 89- 104.
- Wang, Y., & Hui-Hsien, H. (2013). Organizational Ethical Climate, Perceived Organizational Support, and Employee Silence: A Cross-Level Investigation. *Human Relations*, 66, 783-802.

- Wells, C. (2014). Corporate Criminal Liability: A Ten Year Review. *Criminal Law Review*, 12, 849–878.
- World Bank (2007). *Worldwide Governance Indicators 2007: Country Data Report for Iran*, 1996- 2006. Available at: www.worldbank.org/wbi/governance/.
- Zarei Matin, H. (2000). *Principles of organization and management contingency approach*. Tehran: Tehran University Press. (in Persian)
- Ziaee, M., Monavvarian, A., Kazemi Kafrani, E. (2011). Survey on Relation between Social Capital and Organizational Readiness to establish Knowledge Management (Case of Steel Company). *Journal of Public Administration*, 3(8), 179-198. (in Persian)