

## **The Dark Side of Social Capital: Investigating the Role of Social Capital in the Tendency to Administrative Corruption**

**Hassan Danaee Fard<sup>1</sup>, Zeinab Molavi<sup>2\*</sup>, Arezo Sohrabi<sup>3</sup>**

*1. Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economic, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran*

*2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Toloue Mehr Qom Non-Profit Institute of Higher Education, Qom, Iran*

*3. PhD Student in Organizational Behavior Management, Head of Human Resource Training, Excellence, and Development Department, Oil Industries Commissioning and Operation Company, Tehran, Iran*

(Received: May 12, 2021; Accepted: August 1, 2021)

### **Abstract**

Most research on social capital has stressed its positive aspects and advantages, while informal relations and trust-based networks shaped based on social capital can enhance individual's access to information, improve their trust and confidence, and increase the possibility of corruption. Taking this into account, the present paper aimed at studying the role of social capital in the tendency to administrative corruption through a descriptive-correlational research method. The statistical population was consisted of all governmental organizations' employees, out of which 391 individuals were selected using convenience sampling technique. The questionnaire by Nahapiet and Ghoshal (1998) was used to investigate the social capital conditions, and the questionnaire by Gorsira et al (2016) was applied to study corruption motivators and tendency to corruption. Findings indicated that the existence of social capital among employees in the public sector intensifies the corruption motivators' impact on the tendency to corruption, and if such individuals and groups have high levels of social capital, the possibility that corruption motivators could lead to administrative corruption is significantly increased.

### **Keywords**

Social capital, Administrative corruption, Tendency to corruption, Corruption motivators.

---

\* Corresponding Author, Email: [ze\\_molavi@ut.ac.ir](mailto:ze_molavi@ut.ac.ir)

## جنبه تاریک سرمایه اجتماعی: بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تمایل به فساد اداری

حسن دانایی فرد<sup>۱</sup>، زینب مولوی<sup>۲\*</sup>، آرزو سهرابی<sup>۳</sup>

۱. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، مؤسسه غیرانتفاعی طلوع مهر قم، قم، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، رئیس آموزش، توسعه و تعالی منابع انسانی، شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۲ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۰)

### چکیده

در بیشتر پژوهش‌ها در زمینه سرمایه اجتماعی به جنبه‌های مثبت و مزایای آن پرداخته شده است؛ حال آنکه روابط غیررسمی و شبکه‌های مبتنی بر اعتماد حاصل از سرمایه اجتماعی دسترسی به اطلاعات و اطمینان و اعتماد را میان افراد تقویت می‌کند و امکان بروز فساد را افزایش می‌دهد. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تمایل به فساد اداری بود. پژوهش به روش توصیفی-همبستگی اجرا شد. جامعه آماری همه کارکنان سازمان‌های دولتی بود که نمونه‌ای به حجم ۳۹۱ نفر به روش در دسترس از میان آن‌ها انتخاب شد. ابزار پژوهش پرسشنامه بود که از پرسشنامه‌های ناهاپیت و گوشال برای بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی و از پرسشنامه گارسیرا و همکارانش (۲۰۱۸) برای بررسی انگیزاننده‌های فساد و تمایل به فساد استفاده شد. نتایج نشان داد وجود سرمایه اجتماعی میان کارکنان بخش دولتی شدت تأثیر انگیزاننده‌های فساد بر تمایل به فساد را افزایش می‌دهد و چنانچه افراد و گروه‌ها سرمایه اجتماعی بالایی داشته باشند احتمال اینکه انگیزاننده‌های فساد در آن‌ها منجر به فساد اداری شود به طور قابل توجهی افزایش می‌یابد.

### کلیدواژگان

انگیزاننده‌های فساد، تمایل به فساد، سرمایه اجتماعی، فساد اداری.

---

\* رایانامه نویسنده مسئول: ze\_molavi@ut.ac.ir

## مقدمه

در دهه‌های اخیر دیدگاه اندیشمندان مطالعات سازمانی از تمرکز بر عوامل غیراجتماعی در سازمان‌ها به توجه به عوامل اجتماعی در سازمان‌ها تغییر یافته است و سازمان‌ها به مثابه جوامع اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند که در آن‌ها تخصص‌های فردی و اجتماعی به محصولات و خدمات اقتصادی تبدیل می‌شوند (Kogut & Zander 1992: 384)، بنابراین، امروزه سرمایه اجتماعی به منزله شکلی از سرمایه، که در شبکه ارتباطی و تعاملات بین افراد شکل می‌گیرد، مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی به عنوان منابعی تعریف می‌شود که افراد در تعاملات اجتماعی به دست می‌آورند (Villalonga-Olives & Kawachi 2017). مفهومی که پاتنام از سرمایه اجتماعی بیان کرده است بر روابط مثبت رفتار اجتماعی متمرکز است. روابط مبتنی بر اعتماد روابطی اند که به طور طبیعی و ناگزیر برای حفاظت از منافع اجتماعی با رشد همبستگی اجتماعی، اعتماد عمومی و شبکه‌های جامع از گروه‌های اجتماعی ناهمگن ایجاد می‌شوند. این نوع نگاه، هنجارها و شبکه‌های مهمی را که برای خدمت به منافع مشخص گروه‌های کوچک‌تر ایجاد می‌شود، نادیده می‌گیرد. از طرفی، در بیشتر تحقیقات به بررسی آثار مثبت سرمایه اجتماعی پرداخته شده است (Tantardini & Zamor 2015: 602; Jha et al. 2018: 96)؛ درحالی‌که از آنجا که سرمایه اجتماعی توانایی همکاری، و سطح اعتماد و صداقت در جامعه را اندازه می‌گیرد، ثابت شده است یکی از عوامل تعیین‌کننده فساد است که به لحاظ محاسباتی قوی و به لحاظ میزان تأثیرگذاری بسیار عمیق است (صیادزاده و علمی ۱۳۹۲: ۷؛ زرندی و همکاران ۱۳۹۶: ۱۷۵). به عبارتی، سرمایه اجتماعی همیشه جنبه مثبت و سازنده ندارد و گاهی به صورت منفی عمل می‌کند و موجب بروز و تقویت رفتارهایی می‌شود که به فساد می‌انجامد. سرمایه اجتماعی و فساد بر دو نگاه متفاوت به طبیعت و انسان استوارند؛ اولی بر نگاه خوش‌بینانه به جهان و دومی بر نگاهی کاملاً متضاد با آن. سرمایه اجتماعی با فساد ارتباط زیادی دارد (صیادزاده و علمی ۱۳۹۲: ۷). فساد مشکلی است که در همه ادوار گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و یکی از دغدغه‌های مهم کنونی در جامعه جهانی است (نیک‌پور و همکاران ۱۳۹۵: ۹۷). به گزارش تابناک اقتصادی (۱۳۹۷)

سازمان شفافیت بین‌الملل<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) اعلام کرده اوضاع ایران به لحاظ فساد در مقایسه با سال ۲۰۱۷ بدتر شده و نمره ایران از ۳۰ به ۲۸ تنزل یافته است. یعنی رتبه ایران در فساد بین ۱۷۶ کشور دنیا از ۱۳۰ به ۱۳۸ ارتقا یافته است.

از علل بروز فساد اداری شبکه روابط غیررسمی است. افراد به محض ورود به سازمان بنا به علل مختلف- مانند علایق و سلیق مشترک، همفکری و همدلی، الفت و نزدیکی، و...- با یکدیگر روابطی برقرار می‌کنند که با ارتباطات رسمی و پیش‌بینی شده مطابقت نمی‌کند. این شبکه ارتباطی گاهی آنقدر توسعه می‌یابد که ارتباطات رسمی محو می‌شوند و از همین‌جا زمینه بروز فساد اداری مهیا می‌شود (زرندی و همکاران ۱۳۹۶: ۱۷۵). بنابراین، فهم زمینه‌های اجتماعی بروز فساد در سازمان مهم است و سازمان‌ها برای کاهش و پیشگیری از آن باید عواملی را که سبب بروز یا تقویت آن می‌شود شناسایی کنند. دیدگاه‌های مختلفی در زمینه انواع فساد وجود دارد. برخی فساد را غیراخلاقی و برخی آن را غیرقانونی می‌دانند (Gorsira et al. 2018b). پژوهشگران در پژوهش حاضر بر بررسی نوعی از رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی فساد، با عنوان رشوه، تمرکز کردند. میزان نمود این رفتارها به این بستگی دارد که تا چه میزان این نوع رفتارها غیراخلاقی تلقی می‌شوند یا گروه‌ها و محیط اجتماعی آن را تقویت یا رد می‌کنند. بنابراین، بررسی و توجه به نقش متغیرهایی همچون سرمایه اجتماعی بر تقویت انگیزه‌های بروز رفتارهای انحرافی و فسادآلود از جمله رشوه و تبدیل آن انگیزه‌ها به فساد مهم و ضروری است.

مطالعات نگارندگان نشان داد در بیشتر پژوهش‌ها به بررسی آثار مثبت سرمایه اجتماعی پرداخته شده است و در کمتر پژوهشی جنبه منفی سرمایه اجتماعی بررسی شده است (Van deth & zmerli 2010: 632; Edelman 2004; Locke et al. 1999; Krivokapic-skoko 2007; Pillai et al. 2017). در ایران، در هیچ پژوهشی جنبه منفی این سرمایه و نقش آن در بروز رفتارهای انحرافی سازمانی، از جمله فساد، مطالعه نشده و نقش این سرمایه به مثابه قدرتی پنهان، که می‌تواند در جهت منفی به کار گرفته شود، مغفول مانده است. مطالعات نشان می‌دهد یک وجه مشترک میان همه مصادیق فساد وجود انگیزه فساد است (Dong et al. 2012; Gorsira et al. 2016; Prabowo )

اما همیشه انگیزاننده‌ها به بروز رفتار فسادآلود یا تمایل به فساد منجر نمی‌شوند؛ بلکه یک سری عوامل این رابطه را تقویت می‌کنند. بنابراین، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تقویت انگیزاننده‌های فساد و بروز فساد است.

### مبانی نظری پژوهش

#### تمایل به فساد اداری

فساد اداری یکی از رفتارهای انحرافی سازمانی است که برخلاف ارزش‌ها و هنجارهای قانونی است که در آن به صورت پنهانی از منابع قدرت- از جمله اختیار، دانش، موقعیت، روابط- سوءاستفاده می‌شود (Rabl & kuhlmann 2008: 477) و به اشکال گوناگون- مانند رشوه، اختلاس، تصرف غیرقانونی، تدلیس، اعمال نفوذ، پورسانت، کلاه‌برداری، عدم نظارت، اخاذی یا باج‌گیری، پارتی‌بازی و خویشاوندسالاری، رفتارهای غیراخلاقی سازمانی، رفتارهای غیرانسانی، سوءرفتارهای سازمانی، رفتارهای ضدتولیدی- بروز می‌یابد (محمودی و همکاران ۱۳۹۷: ۶۷؛ Kihl et al. 2011: 40؛ Voliotis 2017: 150). تمایل به فساد نوعی تمایل به هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد اداری و سازمانی است. این تمایل می‌تواند به صورت رفتارهای انحرافی و فسادآلود مختلفی بروز یابد. از جمله این رفتارها، تمایل به بروز رفتار شغلی نامناسب<sup>۱</sup>، مانند تمایل به ترک خدمت، تأخیر و تعجیل، سرپیچی؛ و تمایل به سوءاستفاده<sup>۲</sup>، مانند تمایل به اختلاس، دریافت رشوه، تبانی در انجام دادن معاملات، جعل، دستکاری یا نابود کردن اسناد، سوءاستفاده از مقامات سازمانی، سر باز زدن از قوانین یا دور زدن آن‌ها به منظور دستیابی به منافع شخصی، استفاده شخصی از وسایل و امکانات سازمان، دزدی وسایل و مواد مصرفی متعلق به سازمان، افشا یا فروش اطلاعات محرمانه سازمان، گزارش‌های غیرواقعی، اسراف و تبذیر، اعمال فشار. (Gorsira et al. 2018: 4)؛ و در نهایت، تمایل به فعالیت‌های مبهم<sup>۳</sup>، تبعیض<sup>۴</sup>، سهل‌انگاری<sup>۵</sup> (نیک‌پور و همکاران ۱۳۹۵: ۹۷).

1. Inappropriate job behavior
2. Abuse
3. Unclear activities
4. Discrimination
5. Nonchalance

**انگیزاننده‌های فساد (انگیزه‌های فساد)**

تلاش برای فهم چرایی و انگیزه‌های افراد برای ارتکاب به رفتار فسادآلود در نهایت به ارائه راه‌کارهای عملی پیشگیری از آن منجر خواهد شد که نیاز به تلاش بسیار دارد (Gorsira et al. 2018a: 180). فساد از تصمیم برای انجام رفتارهای فسادآلود منتج می‌شود؛ و علل بسیار دارد-از جمله انگیزه (Prabowo 2014; Donge et al. 2012)، ادراک منافع و هزینه‌های فساد (Dimant 2013)، فرصت‌ها (Graycar & sidebottom 2012; Pinto et al. 2008)، تأثیرات اجتماعی (Tavits 2010) و محیطی که فرد در آن قرار دارد- تئوری‌های روان‌شناسی اجتماعی هنجارهای فردی و اجتماعی را در فهم و توصیف رفتارهای فسادآلود مهم می‌دانند (Cialdini & Goldstein 2004).

هنجارهای شخصی یکی از عوامل مؤثر بر بروز فساد است. هنگامی که هنجارهای فردی ضعیف باشد، فرد در محیط کاری الزامات قانونی را رعایت نخواهد کرد و به رفتارهای خلاف قانون گرایش خواهد داشت؛ در صورتی که هنجارهای رفتاری قوی فرد را ملزم به رعایت قوانین می‌کند. تئوری‌های اقتصادی انگیزه‌ها و میزان هزینه و فرصت را در بروز رفتارهای فسادآلود مهم می‌دانند (Simpson et al. 2002). محیط و هنجارهای اجتماعی نیز در بروز و تقویت یا جلوگیری از بروز فساد نقش دارد. به میزانی که اطرافیان فرد فساد را بد بدانند احتمال ارتکاب آن توسط فرد کاهش می‌یابد (Nieuwenboer & Kaptein 2008). از دید گارسیا و همکارانش (۲۰۱۸a) هنجارهای فردی (الزامات اخلاقی و استانداردها و نگرش‌هایی که رعایت یا تخطی از برخی عملکردها را موجب می‌شود)، هنجارهای اجتماعی (ادراک و عملکرد همکاران در شرایط خاص)، ادراک فرصت‌های پیش‌آمده برای نادیده گرفتن یا التزام به قوانین مبارزه با فساد، و هزینه‌های فساد از انگیزاننده‌های اصلی ارتکاب فساد است.

مزایای درگیر شدن در فساد از دیگر انگیزاننده‌های بروز فساد است. افراد در سازمان‌های دولتی و کسب‌وکارهایی که درک بالاتری از مزایای فساد و منافع مالی آن و ادراک پایین‌تری از هزینه‌های فساد دارند و کمتر احتمال می‌دهند در اثر بروز رفتار فسادآلود شناسایی و مجازات شوند بیشتر مستعد ارتکاب به فساد هستند. همچنین افرادی که هنجارهای اخلاقی و اجتماعی ضعیف دارند و خود را ملزم به رعایت اخلاقیات نمی‌کنند یا همکاران نزدیکشان آن‌ها را تأیید می‌کنند بیشتر مستعد

انجام رفتار فسادآلود هستند (Gorsira et al. 2018b: 3). در این میان عوامل فردی به‌تنهایی منجر به فساد نمی‌شود و نقش عوامل سازمانی، از جمله فرهنگ و جو اخلاقی سازمان، نیز مهم است. جو اخلاقی سازمانی بر ادراک کارکنان از درستی رفتارها و مورد قبول بودن آن اثرگذار است و رفتارهای صحیح را مشخص می‌کند و اعضای سازمان می‌توانند به گونه صحیح رفتار کنند یا گرفتن رشوه را در پیش گیرند. در صورتی که کارکنان جو سازمان را اخلاقی بدانند رفتارهای اخلاقی‌تری از خود بروز خواهند داد و انگیزه افراد برای فساد کمتر خواهد بود (Gorsira et al. 2018b: 3).

### سرمایه اجتماعی

بنا بر نظر سازمان سلامت جهانی<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی نمایانگر درجه انسجام اجتماعی است که در جوامع وجود دارد. این مقوله به فرایندهای ارتباطی بین افراد اشاره دارد که به ایجاد شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی منجر می‌شود و هماهنگی و همکاری برای تأمین منافع را تسهیل می‌کند (طبرسا و همکاران ۱۳۹۴: ۱۸۶). با توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان شبکه گسترده‌ای از ارتباطات توسعه می‌یابد که این شبکه ارتباطی مزایا و منافع و در کنار آن خطراتی را برای سازمان به همراه دارد. اصولاً سرمایه اجتماعی فرایند دستیابی و به‌کارگیری اطلاعات را تسهیل می‌کند و در حقیقت سرعت استفاده از سایر سرمایه‌های مادی و غیرمادی را افزایش می‌دهد (یعقوبی و پیری یوسف‌آبادی ۱۳۹۷: ۱۹۹). این موضوع می‌تواند به ایجاد شبکه‌های غیررسمی، که به فساد اداری منجر می‌شود، کمک کند. سرمایه اجتماعی به ایجاد و تسهیل روابط میان افراد در ساختارهای اجتماعی می‌انجامد. از دیدگاه سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی در سه بعد جای می‌گیرد: ساختاری<sup>۲</sup>، رابطه‌ای<sup>۳</sup>، شناختی<sup>۴</sup>:

- بعد ساختاری: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل الگوهای میان‌شبکه و سیستم‌ها و ترکیب سازماندهی شبکه و تناسب سازمانی می‌شود و به روابط غیرشخصی میان افراد و واحدها اشاره دارد.

---

1. World Health Organization  
2. Structural element  
3. Relationship element  
4. Cognitive element

- بعد شناختی: بعد شناختی دربرگیرنده میزان اشتراک کارکنان گروه یا گروه‌ها در ادراکات مشترک یا سیستم‌های معنایی درون شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا میان طرفین است و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد؛ مانند زبان، کد، روایت‌های مشترک.
- بعد رابطه‌ای (ارتباطی): بعد رابطه‌ای اهمیت روابط شخصی در سرمایه اجتماعی را تعیین می‌کند. این مفهوم بر روابط خاصی از احترام و دوستی، که افراد در تعاملاتشان دارند، تمرکز دارد (Silkset 2013: 176; Nahapiet & Ghoshal 1998: 244).

### پیشینه پژوهش

مطالعه منابع نشان داد جنبه منفی سرمایه اجتماعی و اثر آن بر فساد اداری در داخل کشور بررسی نشده است و در این حوزه خاص با به‌کارگیری متغیرهای یادشده در مطالعات خارجی نیز نمونه‌ای مشاهده نشد. البته برخی پژوهشگران خارجی به جنبه منفی سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. همه مطالعات داخلی که به بررسی فساد اداری و سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند رابطه معکوس این دو متغیر را تأیید کرده‌اند و از این جنبه پژوهش حاضر سهمی بزرگ در حوزه نظری و کاربردی دارد. در ادامه، برخی از مطالعات انجام‌گرفته، که با موضوع پژوهش حاضر مرتبط است، معرفی می‌شود.

صیادزاده و علمی (۱۳۹۲) در پژوهشی، با عنوان «رابطه فساد و سرمایه اجتماعی در الگوهای رشد»، نشان دادند فساد اثر منفی بر رشد اقتصادی و سرمایه اجتماعی اثر منفی بر فساد اقتصادی و تلویحاً اثر مثبت بر رشد می‌گذارد. سپهوند و همکارانش (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی در اداره‌های دولتی استان کرمان پرداختند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری و انگیزه فردی انجام رفتارهای فساد آلود تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد. یافته‌های کورنده و فدلئی کیوانی (۱۳۹۶) نشان داد سرمایه اجتماعی یکی از عواملی است که با ارائه راه‌کارهایی همچون اعتماد، روابط همکاری، فهم متقابل، و تعهد متقابل بین افراد و گروه‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تأثیر شگرفی در کاهش فساد اداری دارد. خلف‌خانی (۱۳۸۸) به این نتیجه دست یافت که فساد، ضمن اینکه ریشه در خود نهادها دارد، از عوامل اجتماعی و محیط اجتماعی تأثیر می‌پذیرد. او بر اهمیت



تأثیرگذاری فرهنگ و اجتماع و به‌ویژه سرمایه‌های اجتماعی بر توسعه فساد اداری تأکید دارد و با این رویکرد، به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری پرداخته است. نتایج تحلیل او نشان داد از میان عوامل متعدد اثرگذار، جدیت نهادهای نظارتی و خاص‌گرایی به مثابه سرمایه اجتماعی منفی بالاترین تأثیر را در پرورش کارکنان خاطی و نیز بی‌اعتمادی مردم به رویه‌های قانونی یا عدم همکاری برای رفع فساد دارند. خانواده‌سالاری و قوم‌و خویش‌پرستی و فامیل‌خواهی نمونه‌هایی از سرمایه اجتماعی منفی هستند. عظیمی و همکارانش (۱۳۸۹) به بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی در سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج نشان داد در سازمان‌های دولتی از بین چهارده عامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی نه عامل تعیین‌کننده‌اند: نظام پرداخت، بستر کنترل و نظارت، ارتباطات، جرائم و قوانین فساد، گروه‌های غیررسمی، اطلاع‌رسانی و پاسخ‌گویی، قوانین و مقررات اداری، عوامل روانی. نیز از بین پنج عامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی سه عامل ضعف مدیران در رهبری و هدایت، ضعف مدیران در نظارت و کنترل، ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات تعیین‌کننده‌اند. می‌توان گفت گروه‌های غیررسمی حاصل از وجود ابعاد سرمایه اجتماعی هر چه قوی‌تر عمل کنند احتمال بروز فساد اداری نیز بیشتر خواهد شد.

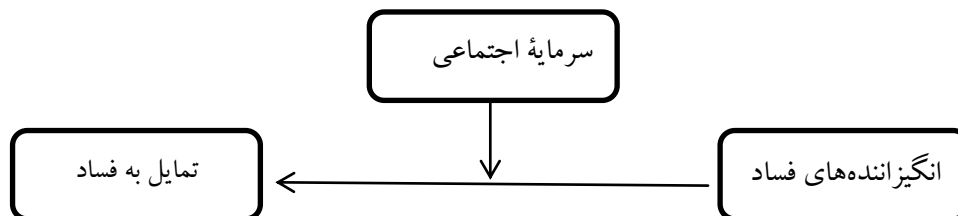
پیلای و همکارانش (۲۰۱۷) به بررسی آثار منفی سرمایه اجتماعی پرداختند. آن‌ها پژوهش‌های تجربی انجام‌شده طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۵ و پژوهش‌های ارائه‌شده در چهل و پنج مجله معتبر موجود در پایگاه دانش و اسکوپوس<sup>۱</sup> را مطالعه و شش جنبه منفی ناشی از افزایش سرمایه اجتماعی را شناسایی کردند؛ شامل کاهش فرایندهای منطقی، مانع‌یادگیری فردی و جمعی، تفکر گروهی، اختلال در اصلاحات ساختاری، افزایش غیرمنطقی تعهد به شکست در اقدامات، نادیده گرفتن مرزهای سازمانی. گارسیرا و همکارانش (۲۰۱۸b) در پژوهشی به بررسی رابطه میان ادراک جو اخلاقی و تمایل به فساد با میانجی‌گری انگیزه‌های فردی پرداختند. نتایج نشان داد کارکنانی که جو سازمانی را اخلاقی نمی‌دانند مستعد بروز فسادند. در سازمان‌های خصوصی هنجارهای اجتماعی به صورت غیرمستقیم بر ارتباط میان انگیزه‌های فساد و جو اخلاقی اثرگذار است. انگیزه‌های فردی در

سازمان‌های خصوصی و دولتی به صورت غیرمستقیم بر رابطه میان جو اخلاقی و تمایل به فساد اثرگذار است و ادراک فرد از هزینه‌ها و منافع فساد رابطه میان انگیزه‌های فساد و تمایل به فساد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جهت کاهش و پیشگیری از بروز فساد توصیه می‌شود سازمان‌ها جو اخلاقی را جهت تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان تقویت کنند که ضمن تقویت هنجارها و ارزش‌های فردی و اجتماعی موجب کاهش بروز فساد شوند. مطالعات اخیر نشان داده‌اند ویژگی‌های افراد منجر به رفتارهای فساد نمی‌شود، بلکه تأثیرات اجتماعی در بروز این نوع رفتارها نقش دارند (Donge et al. 2012). گارسیا و همکارانش (۲۰۱۸) در پژوهشی دیگر، با عنوان «دو روی یک سکه: انگیزه‌های فساد در میان کارکنان بخش خصوصی و دولتی»، به بررسی فهم انگیزه‌های افراد برای بروز رفتارهای فسادآلود در سازمان‌های دولتی و خصوصی پرداختند. مطالعه آن‌ها نشان داد فقط ویژگی‌های شخصیتی منجر به رفتارهای فسادآلود نمی‌شود، بلکه تأثیرات اجتماع و محیط اجتماعی انگیزش قوی برای بروز رفتارهای بهنجار یا نابهنجار ایجاد می‌کند. همچنین، اعتقادات اخلاقی، میزان تأیید و مشارکت همکاران، طرز تفکر و رفتار همکاران نزدیک، و فرصت‌های ادراک‌شده در قوانین مبارزه با فساد، انگیزه‌های کارکنان برای بروز رفتارهای فسادآلود را شکل می‌دهد. ویلانگا-اولیوز<sup>۱</sup> و کاواچی (۲۰۱۷) در پژوهشی مقالاتی را که در حوزه بهداشت در زمینه جنبه تاریک سرمایه اجتماعی نوشته شده بود، به صورت سیستماتیک، بررسی کردند و نشان دادند سرمایه اجتماعی حداقل دو پیامد منفی دارد: سرایت رفتاری و تعاملات بین انسجام اجتماعی و خصوصیات فردی. هنگام استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی برای مداخلات ارتقای سلامت محققان باید این نکات منفی بالقوه را برای پیامدهای بهداشتی در نظر بگیرند. مولانس و فرناندز (۲۰۱۰) نیز با بررسی شرکت‌های اسپانیایی به این نتیجه رسیدند که حتی حفظ این روابط میان شرکت‌ها نیز هزینه‌زاست و به کاهش انعطاف‌پذیری در شرکت‌ها منجر می‌شود. در شرکت‌هایی که سطح اعتماد در آن‌ها بالاست نیروی جدید کمتر وارد می‌شود و این نوع سازمان‌ها دچار خودخشنودی و فرایندهای روتین خواهند شد. بنابراین، سرمایه اجتماعی به نتایج غیرکارکردی و کاهش اثربخشی تصمیمات میان افراد و سازمان‌ها منجر می‌شود.

همان‌طور که بیان شد در دهه‌های اخیر رویکرد مطالعات سازمانی از عوامل غیراجتماعی به عوامل اجتماعی تغییر یافته است و سازمان‌ها جوامع اجتماعی در نظر گرفته شده‌اند (Kogut & Zander 1992: 384). در ورای این نگاه جدید به سازمان مفهوم سرمایه اجتماعی قرار دارد (Edleman et al. 2002: 3). سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد شبکه‌های مبتنی بر اعتماد و همکاری متقابل می‌تواند زمینه را برای تبدیل انگیزاننده‌های فساد به رفتار فسادآلود در سازمان فراهم کند. گارسیا و همکارانش (۲۰۱۸a) نشان دادند فقط ویژگی‌های شخصیتی به رفتارهای فسادآلود منجر نمی‌شود؛ محیط اجتماعی، مانند گروه‌های غیررسمی و شبکه‌های غیررسمی اجتماعی، نیز انگیزه‌ای قوی برای بروز رفتارهای به‌هنگار و نابه‌هنگار ایجاد می‌کنند. در برخی مطالعات نیز به این موضوع پرداخته شده که سرمایه اجتماعی می‌تواند از طریق ایجاد شبکه‌های مبتنی بر اعتماد و همکاری متقابل به بروز فساد دامن بزند (عظیمی و همکاران ۱۳۸۹؛ صیادزاده و علمی ۱۳۹۲: ۷؛ زرنندی و همکاران ۱۳۹۶: ۱۷۵). از دید فوکویاما (۲۰۰۲) سرمایه اجتماعی می‌تواند برای ایجاد حملات گسترده و تخریب مسموم‌کننده و دیگر شرارت‌های اجتماعی استفاده شود. در سرمایه اجتماعی، نسبت به سایر اشکال سرمایه، تمایل به ارتباطات و ایجاد شبکه‌های ارتباطی بیشتر است. مثلاً قبایل و عشیره‌های سنتی در کشورهای در حال توسعه از نوعی سرمایه اجتماعی برخوردارند که در مقایسه با دیگر افراد، که فاقد این سرمایه‌اند، همکاری موفقیت‌آمیزتر و گسترده‌تری دارند. به عبارت دیگر، افرادی که نظام سلسله‌مراتبی اجتماعی ندارند ممکن است، به دلیل ارتباطات ناقص، حتی مانع توزیع منافع جمعی شود (Fukuyama 2002).

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سرمایه اجتماعی در بروز فساد و تقویت انگیزاننده‌های فساد و تبدیل آن‌ها به رفتار فسادآلود در پی پاسخ‌گویی به این پرسش اصلی است: آیا سرمایه اجتماعی در رابطه انگیزاننده‌های فساد و تمایل به فساد نقش دارد؟

بر اساس آنچه بیان شد و این پیش‌فرض که سرمایه اجتماعی می‌تواند در تقویت انگیزاننده‌های فساد و تبدیل آن به تمایل به فساد نقش داشته باشد، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ ترسیم شد که در آن انگیزاننده‌های فساد به عنوان متغیر مستقل و تمایل به فساد اداری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و سرمایه اجتماعی در تأثیر این دو متغیر نقش تعدیل‌کنندگی دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف پژوهشی بنیادین است که به روش توصیفی-همبستگی اجرا شده است. جامعه آماری همه کارکنان سازمان‌های بخش عمومی و دولتی در شهرهای اراک و قم و تهران بودند. بنابراین، با این حجم نامحدود جامعه، بر اساس جدول مورگان، حداقل ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه باید انتخاب می‌شدند. نمونه‌گیری بر اساس روش در دسترس انجام گرفت و در مجموع ۳۹۱ نفر به پرسش‌های پژوهش پاسخ دادند و نمونه‌های مورد بررسی از میان کارکنان سازمان‌های دولتی انتخاب شدند.

ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای شامل ۵۸ سؤال بود. پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال با ۳۸ سؤال در سه بعد ساختاری و ارتباطی و شناختی به کار گرفته شد. بعد ساختاری شامل الگوهای میان‌شبکه و سیستم‌ها و ترکیب سازماندهی شبکه و تناسب سازمانی است و به روابط غیرشخصی میان افراد و واحدها اشاره می‌کند که در مجموع با ۸ گویه بررسی شد. بعد شناختی دربرگیرنده میزان اشتراک کارکنان گروه یا گروه‌ها در ادراکات مشترک یا سیستم‌های معنایی درون شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا میان طرفین است که با ۷ گویه بررسی و سنجیده شد. بعد ارتباطی اهمیت روابط شخصی در سرمایه اجتماعی را تعیین می‌کند و بر روابط خاصی از احترام و دوستی افراد در تعاملات متمرکز است و بر تمایلات رابطه‌ای تأکید می‌کند که با ۱۳ گویه بررسی شد.

پرسشنامه گارسیا و همکارانش (۲۰۱۸) برای بررسی انگیزاننده‌های فساد و تمایل به فساد به کار برده شد. انگیزاننده‌های فساد به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد. این انگیزاننده‌ها عبارت‌اند از: هنجارهای شخصی (بایدها و نبایدهایی که فرد در مورد رفتارهای انحرافی مد نظر

دارد)، هنجارهای اجتماعی (ادراک از آنچه دیگران مهم و درست می‌دانند) که با ۹ گویه سنجیده شد، فرصت‌های درک‌شده از خودداری از رفتارهای فسادآلود (انجام ندادن رفتارهای فسادآلود چه مزایا و فرصت‌هایی فراهم می‌کند) که با ۴ گویه سنجیده شد، فرصت‌های درک‌شده از انجام دادن رفتارهای فسادآلود (انجام دادن رفتارهای فسادآلود چه فرصت‌هایی فراهم می‌کند) که با ۳ گویه سنجیده شد، هزینه‌های درگیر شدن در رفتارهای فسادآلود که با ۳ گویه بررسی شد، و مزایای درگیری در فساد برای فرد که با ۳ گویه سنجیده شد. تمایل به انجام دادن رفتارهای فسادآلود با سه شاخص بررسی شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها آلفای کرونباخ محاسبه شد که آلفا برای همه ابعاد و متغیرها بیش از ۰/۷ و قابل قبول بود. روایی ابزار پژوهش از طریق روایی سازه و روایی محتوا با استفاده از نظرات خبرگان بررسی و تأیید شد (جدول‌های ۱ و ۲).

### تحلیل داده‌های پژوهش

در این پژوهش طبق روش دومرحله‌ای پیشنهادی اندرسون<sup>۱</sup> و گرباین (۱۹۸۸) داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS18 و AMOS23 استفاده شد. برای استفاده از روش حداکثر درست‌نمایی، باید مطمئن شد داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند. برای آزمون نرمال بودن چندمتغیره از دو شاخص چولگی و کشیدگی استفاده شد که برای نرمال بودن مقدار آن‌ها باید در دامنه بین -۱ تا +۱ یا  $-1/5$  تا  $+1/5$  باشد (Schumacker & Lomax 2004: 69). در این پژوهش، دامنه مقادیر شاخص چولگی بین  $-0/721$  تا  $+0/341$  و شاخص کشیدگی بین  $-0/231$  تا  $+0/731$  به دست آمد. بنابراین، داده‌های مربوط به متغیرهای مختلف مورد مطالعه نرمال بودند. از طرفی از آنجا که تعداد پاسخگویان ۳۹۱ نفر و تعداد سؤالات پرسشنامه ۵۸ سؤال بود، نسبت حداقلی ۵ به ۱ رعایت شد. بنابراین روش حداکثر درست‌نمایی قابل استفاده بود.

برای تحلیل عاملی تأییدی، ابتدا متغیرهایی که بیش از یک سطح برای سنجش آن‌ها در نظر گرفته شده بود، و به عبارتی دوسطحی بودند، با تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم تأیید شدند و در مورد آن‌ها تلفیق گویه‌ها صورت گرفت. در این زمینه، انگیزاننده‌های فساد شامل شش مؤلفه

هنجارهای شخصی، هنجارهای اجتماعی، فرصت درک شده در جلوگیری از فساد، فرصت‌های ایجاد شده در انجام دادن فساد، هزینه‌های انجام دادن فساد، و مزایای درگیری در فساد بود و متغیر سرمایه اجتماعی با سه بعد ارتباطی و ساختاری و شناختی بررسی شد. بنابراین، برای این متغیرها تحلیل عاملی مرتبه دوم انجام گرفت.

به منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری، ابتدا مدل اندازه‌گیری اعتبارسنجی شد. بدین منظور، اعتبار همگرا و تشخیصی بررسی شد. طبق نظر فارنل<sup>۱</sup> و لرکر (۱۹۸۱) و هیر<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۶) بارهای عاملی که حداقل برابر با ۰/۵ باشند و طبق نظر هیر و همکارانش (۲۰۰۶) در صورتی که شاخص CR<sup>۳</sup> بالاتر از ۰/۷ باشد پایایی سازه بالاست و بین ۰/۶ تا ۰/۷ قابل قبول است. طبق جدول ۲ شاخص CR برای متغیرهای مدل بین ۰/۷۸۹ برای تسهیم دانش تا ۰/۸۱۹ برای قابلیت پاسخگویی به محیط به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالاست. همچنین، شاخص AVE باید حداقل ۰/۵ باشد که همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود این شاخص برای همه متغیرهای تحقیق بیش از ۰/۵ است.

به دلیل اینکه در این مدل بیش از یک متغیر پنهان وجود دارد، اعتبار تشخیصی<sup>۴</sup> نیز بررسی شد. طبق پیشنهاد بایرن<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) اگر همبستگی بین متغیرها کمتر از ۰/۹ و جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیش از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها باشد معلوم می‌شود ابزار اندازه‌گیری اعتبار تشخیصی دارد. در این تحقیق همبستگی میان همه سازه‌ها کمتر از ۰/۹ بود که قابل قبول است (جدول ۲). از طرفی، جذر AVE هر متغیر از همبستگی‌های همان متغیر با سایر متغیرها بیشتر بود. بنابراین، سازه‌ها دارای اعتبار تشخیصی بودند.

- 
1. Fornell
  2. Hair
  3. Composite Reliability
  4. Discriminant validity
  5. Byrne

جدول ۱. بررسی اعتبار و هم‌خطی داده‌ها

متغیر / شاخص	بار عاملی	آلفای کرونباخ	AVE	CR	TOL	VIF
سرمایه اجتماعی	۰/۸۰۹	۰/۸۵۶	۰/۶۲۶	۰/۸۱۹	۰/۵۱۷	۱/۹۳۴
بعد ارتباطی	۰/۹۳۱					
بعد ساختاری	۰/۸۷۴					
بعد شناختی						
انگیزاننده‌های فساد	۰/۶۳۳	۰/۸۶۳	۰/۷۹۸	۰/۸۰۹	۰/۴۹۱	۲/۰۳۶
هنجارهای شخصی	۰/۶۶۹					
هنجارهای اجتماعی	۰/۶۸۸					
فرصت‌های درک‌شده در جلوگیری از فساد	۰/۷۰۹					
فرصت‌های درک‌شده در انجام دادن فساد	۰/۷۸۳					
هزینه‌های انجام دادن فساد	۰/۶۱۵					
مزایای درگیری در فساد						
تمایل به فساد	۰/۸۷۶	۰/۸۹۹	۰/۶۷۹	۰/۷۸۹	۰/۵۰۲	۱/۹۹۲
گویه ۱	۰/۹۰۸					
گویه ۲	۰/۸۸۷					
گویه ۳						

جدول ۲. بررسی اعتبار تشخیصی

سازه	سرمایه اجتماعی	انگیزاننده‌های فساد	تمایل به فساد
سرمایه اجتماعی	۰/۷۹۱**		
انگیزاننده‌های فساد	۰/۱۶	۰/۸۹۳**	
تمایل به فساد	۰/۷۱۸	۰/۲۸۲	۰/۸۲۴**

\*\* ریشه دوم AVE

برای بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد فساد اداری نقش تعدیل‌کنندگی این سرمایه در تبدیل انگیزاننده‌های فساد به تمایل به فساد میان کارکنان بررسی شد. بدین منظور سرمایه اجتماعی در دو سطح سرمایه اجتماعی ضعیف و سرمایه اجتماعی قوی در نظر گرفته شد. افراد مورد بررسی در این دو بخش

قرار گرفتند و امکان تأثیر انگیزاننده‌های فساد در تمایل به فساد در این دو دسته بررسی شد. برای بررسی نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه اجتماعی دو مدل تعریف و ایجاد شد: ابتدا مدل یکسان که در آن سرمایه اجتماعی قوی و ضعیف به طور هم‌زمان در نظر گرفته شده بود، یعنی نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه اجتماعی لحاظ نشده بود، سپس مدلی که در آن دو گروه مد نظر قرار گرفت، که مدل غیریکسان بود و نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شد. نتایج در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. خلاصه شاخص‌های برازش برای مدل‌های یکسانی و غیریکسانی رابطه دو گروه (سرمایه اجتماعی قوی/ ضعیف)

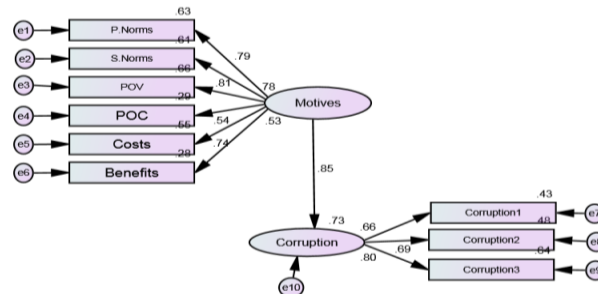
مدل	CMIN	P	CMIN/DF	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	ACI
مدل یکسان بودن رابطه	۱۲۸/۸۴۱	۰/۰۰۰	۴/۹۵۵	۰/۹۰۹	۰/۸۴۲	۰/۹۲۵	۰/۸۹۵	۰/۹۲۴	۰/۱۱۵	۱۶۶/۸۴۱
مدل غیریکسان بودن رابطه	۱۲۲/۸۷۶	۰/۰۰۰	۲/۳۶۳	۰/۹۱۵	۰/۹۰۰	۰/۹۴۱	۰/۹۴۲	۰/۹۳۹	۰/۰۷۸	۱۳۴/۴۵۹

همان‌طور که ملاحظه می‌شود اگرچه هر دو مدل برازش می‌شود و شاخص‌های برازش برای هر دو مدل در محدوده قابل قبول قرار دارد، شاخص کای اسکوئر بر درجه آزادی در مدل غیریکسان بودن رابطه کوچک‌تر و در نتیجه مطلوب‌تر است. شاخص اطلاعات آکائیک<sup>۱</sup> که شاخصی برای مقایسه دو مدل است برای مدل غیریکسانی رابطه کوچک‌تر و مطلوب‌تر است. در نتیجه، مدل غیریکسانی رابطه مدل مطلوب‌تری است. با وجود این، در ادامه، برای اطمینان از نتایج و بررسی کامل‌تر، مقایسه دو گروه مدل با سرمایه اجتماعی قوی و ضعیف انجام گرفت.

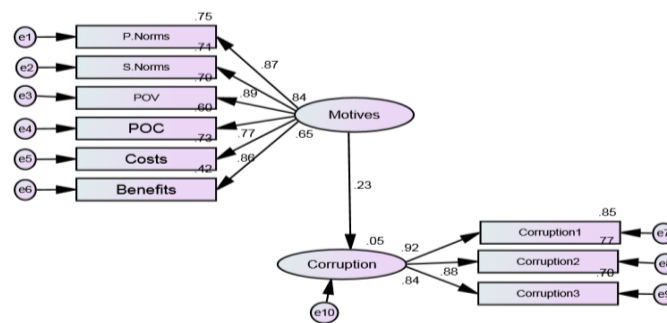
جدول ۴. خلاصه نتایج برآورد مدل‌های ساختاری غیریکسان بودن رابطه

گروه	رابطه	ضریب مسیر استاندارد	ضریب مسیر غیراستاندارد	مقدار تی	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی ضعیف	انگیزاننده‌های فساد- تمایل به فساد	۰/۲۳۱	۰/۲۴۷	۴/۶۱۴	۰/۰۵۱
سرمایه اجتماعی قوی	انگیزاننده‌های فساد- تمایل به فساد	۰/۸۵۱	۰/۶۳۰	۵/۳۰۱	۰/۰۰۰





شکل ۲. مدل ساختاری بر اساس مدل غیریکسان برای سرمایه اجتماعی ضعیف



شکل ۳. مدل ساختاری بر اساس مدل غیریکسان برای سرمایه اجتماعی قوی

با توجه به شکل‌های ۱ و ۲، ۷۳ درصد تغییرات تمایل به فساد در مدل غیریکسان با سرمایه اجتماعی قوی توسط انگیزاننده‌های فساد تبیین می‌شود و فقط ۵ درصد تغییرات تمایل به فساد در مدل غیریکسان با سرمایه اجتماعی ضعیف توسط انگیزاننده‌های فساد تبیین می‌شود. این نتیجه نشان می‌دهد قدرت تبیین مدل غیریکسان با سرمایه اجتماعی قوی بیشتر است.

با توجه به شکل‌ها و جدول‌های مربوط به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه اجتماعی، ضریب مسیر برای تأثیر انگیزاننده‌های فساد بر تمایل به فساد با سرمایه اجتماعی قوی برابر با ۰/۸۵ است که با توجه به آماره T و ضریب معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است و برای تأثیر انگیزاننده‌های فساد بر تمایل به فساد با سرمایه اجتماعی ضعیف برابر با ۰/۲۳ و معنادار است. در نتیجه می‌توان گفت با قوی شدن سرمایه اجتماعی شدت رابطه افزایش می‌یابد و نشان می‌دهد سرمایه

اجتماعی در تأثیر انگیزاننده‌های فساد بر تمایل به فساد نقش تعدیل‌کنندگی دارد. به عبارت دیگر، چنانچه سرمایه اجتماعی افزایش یابد و در بین افراد قوی‌تر شود، احتمال اینکه انگیزاننده‌های فساد منجر به تمایل به فساد و احتمالاً رفتار فسادآلود شوند بیشتر می‌شود.

### بحث و نتیجه

بررسی علل و انگیزه‌های فساد مورد توجه محققان در حوزه‌های مختلف، از جمله مدیریت، بوده است. از طرفی، ثابت شده است که سرمایه اجتماعی یکی از عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کارکردی یا غیرکارکردی در سازمان است که همکاری و سطح اعتماد و مشارکت در سازمان و میان سازمان‌ها را اندازه می‌گیرد. روابط میان انسان‌ها و شبکه‌ها در بروز (حذف) رفتارهای کارکردی (غیرکارکردی) تأثیرگذار است و توجه به هر دو جنبه و اثر مثبت و منفی سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها اهمیت دارد که متأسفانه به جنبه منفی آن کمتر توجه شده است. گاه وجود اعتماد میان اعضای تیم و ارتباطات مثبت درونی میان آن‌ها موجب تقویت و بروز رفتارهای مخرب می‌شود و اعضای تیم از فردی که رفتار فسادآلود انجام داده حمایت و او را همراهی می‌کنند. به عبارت دیگر، زمانی که افراد در یک شبکه مطمئن از ارتباطات قرار می‌گیرند، طوری که می‌توانند به سایر اعضای گروه یا شبکه اعتماد کنند که رفتار فسادآلود آن‌ها را افشا نمی‌کنند یا در انجام دادن رفتارهای فسادآلود به او کمک و با او همکاری می‌کنند، امکان بروز فساد و تبدیل انگیزاننده‌ها به رفتارهای فسادآلود بیشتر می‌شود. در صورتی که انگیزاننده‌های فردی در یک فرد وجود داشته باشد سرمایه اجتماعی با ایجاد شبکه‌ای از اعتماد و اطمینان باعث می‌شود فرد به راحتی و با دغدغه کمتر رفتارهای فسادآلود بروز دهد. همچنین، سرمایه اجتماعی با ایجاد گروه‌های غیررسمی قوی باعث می‌شود اثر قوانین و کنترل‌کننده‌ها کم‌رنگ‌تر شود و امکان دور زدن قانون برای افرادی که انگیزه فساد دارند فراهم آید. به عبارت دیگر، در این شرایط سرمایه اجتماعی و حضور آن موجب بروز یا تقویت رفتارهای فسادآلود در سازمان خواهد شد. نتایج تحقیقات باتجارگال (۲۰۰۷) و جانسن (۲۰۱۱) و مولانس و فرناندز (۲۰۱۰) نشان داد جنبه منفی سرمایه اجتماعی میان افراد و سازمان‌ها به کاهش اثربخشی تصمیمات، تخمین نادرست ریسک، کاهش فرایندهای منطقی، منع یادگیری فردی و جمعی، اختلال در اصلاحات ساختاری، افزایش غیرمنطقی تعهد به شکست، نادیده گرفتن مرزهای سازمانی، و نتایج

غیرکارکردی میان آن‌ها منجر می‌شود؛ همچنان که نتایج پژوهش حاضر نیز یکی از جنبه‌های منفی سرمایه اجتماعی را، که بروز و تقویت رفتارهای غیرکارکردی از جمله فساد در سازمان است، نشان داد. بر اساس نتایج، فقدان سرمایه اجتماعی یا وجود سرمایه اجتماعی ضعیف موجب می‌شود انگیزاننده‌ها به بروز رفتار فسادآلود منجر نشوند یا احتمال اینکه این انگیزاننده‌ها به فساد اداری منجر شوند کاهش یابد. برعکس، چنانچه انگیزاننده‌های فساد در حضور سرمایه اجتماعی قوی برای افراد وجود داشته باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که این افراد رفتار فسادآلود بروز دهند.

در بررسی رابطه فساد با سرمایه اجتماعی تقسیم‌بندی فساد به سه نوع فساد سیاه و خاکستری و سفید راهگشاست. فساد اداری سیاه به فعالیت‌هایی گفته می‌شود که از نظر توده‌ها و نخبگان سیاسی منفور است و عامل آن باید تنبیه شود. فساد اداری خاکستری شامل فعالیت‌هایی است که از نظر بیشتر نخبگان منفور است، اما توده‌ها به آن اعتنا نمی‌کنند. فساد اداری سفید فعالیت‌هایی است که به‌ظاهر مخالف قانون است، اما بیشتر اعضای جامعه آن را چندان مضر نمی‌دانند و خواستار تنبیه عامل آن نیستند. سرمایه اجتماعی می‌تواند فقط مواردی از فساد را کنترل کند که در زمره فساد سیاه یا حداکثر خاکستری باشد. زیرا فساد سفید به نوعی ناشی از توافق اجتماعی موجود میان مردم است و توافق و مسالمت اجتماعی یکی از مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی است (شعبانی و سلیمانی ۱۳۸۹: ۶۳). در منابع پژوهشی مختلف سرمایه اجتماعی مانعی برای فساد معرفی شده است که به تعدادی از آن‌ها اشاره شد. گفتنی است فساد سیاه و خاکستری ممکن است با سرمایه اجتماعی کاهش یابد؛ اما سرمایه اجتماعی به احتمال قوی منجر به ایجاد فساد سفید خواهد شد. چون زمینه این فساد مبتنی بر همکاری و اعتماد و ... است و این زمینه را سرمایه اجتماعی فراهم می‌کند.

بنابراین، توجه به هر دو جنبه مثبت و منفی سرمایه اجتماعی ضروری است. جنبه منفی آن موجب فساد نهادی و زمینه بروز رفتارهای فسادآلود می‌شود و جنبه مثبت آن به ایجاد اعتماد و احترام متقابل می‌انجامد (Baquero 2015: 142). در این میان یک وجه مشترک بین همه مصادیق فساد می‌توان یافت و آن وجود انگیزه و منافع سوء برای برخی افراد است. در واقع، تلاش در فهم عوامل و انگیزه‌های افراد برای انجام رفتارهای فسادآلود موجب فهم بهتر آن و در نهایت منجر به ارائه راه‌کارهای پیشگیری از آن خواهد شد. این انگیزاننده‌ها اگر فعال شوند، به بروز رفتار فسادآلود منجر

خواهند شد. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی در تأثیر انگیزاننده‌های رفتارهای فسادآلود بر تمایل به فساد نقش تعدیل‌کننده دارد. اگر سرمایه اجتماعی افزایش یابد و بین افراد قوی شود، احتمال اینکه انگیزاننده‌های فساد به تمایل به فساد و احتمالاً رفتار فسادآلود منجر شوند بیشتر می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات گارسیا و همکارانش (۲۰۱۸) همخوانی دارد. افراد سازمان هر چه از مزایای فساد شناخت بیشتر و از هزینه‌های فساد ادراک کمتری داشته باشند بیشتر انگیزه اقدام به رفتار فسادآلود خواهند داشت. همچنین، افرادی که هنجارهای اخلاقی و اجتماعی ضعیف دارند و خود را ملزم به رعایت اخلاقیات نمی‌کنند و همکاران نزدیکشان آن‌ها را تأیید می‌کنند بیشتر مستعد بروز رفتارهای فسادآلود هستند. از آنجا که یکی از انگیزاننده‌ها هنجارهای اجتماعی فرد است، این هنجارها اگر ضعیف باشد منجر به تمایل به فساد و احتمالاً رفتار فسادآلود خواهد شد. عظیمی و همکارانش (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل تعیین‌کننده فساد اداری عبارت‌اند از گروه‌های غیررسمی، عوامل روانی، و ضعف مدیران در رهبری و کنترل. در پژوهش حاضر سرمایه اجتماعی و میزان مشارکت همکاران و گروه غیررسمی از علل بروز فساد است و برخلاف پژوهش سپهوند و همکارانش (۱۳۹۷) و یافته‌های کورنده و فدلثی کیوانی (۱۳۹۶)، که سرمایه اجتماعی را از عوامل بازدارنده می‌دانند، با یافته‌ها پژوهش حاضر همسان است. این محققان اعلام کرده‌اند ارائه راه‌کارهایی مانند اعتماد، روابط همکاری، فهم متقابل، و تعهد متقابل بین افراد تأثیر شگرفی بر کاهش فساد اداری می‌گذارد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر بروز و تقویت انگیزاننده‌های فساد و تبدیل آن به فساد و ایجاد تمایل به فساد دارد. پژوهش‌های دانگ و همکارانش (۲۰۱۲) و گارسیا و همکارانش (۲۰۱۸) نشان داد فقط ویژگی‌های شخصیتی منجر به رفتارهای فسادآلود نمی‌شود؛ محیط اجتماعی نیز انگیزاننده‌ای قوی برای بروز رفتارهای به‌هنجار و نابه‌هنجار است. میزان حمایت و مشارکت همکاران هم در بروز رفتارهای فسادآلود نقش دارند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج آن مطالعات همخوانی دارد. میزان حمایت همکاران و سرمایه اجتماعی اثر مثبت بر تقویت انگیزاننده‌های فساد می‌گذارد و سرمایه اجتماعی موجب تقویت و بروز فساد می‌شود. برای کاهش انگیزاننده‌های فساد توجه به محیط اجتماعی و همکاران و شناسایی انگیزاننده‌های فردی مؤثر بر بروز رفتارهای فسادآلود توصیه می‌شود. برای جلوگیری از بروز فساد و کاهش انگیزه‌های آن پیشنهاد می‌شود در فرایندهای جذب و استخدام به کدهای اخلاقی سازمان توجه شود و افراد بعد از

جذب در سازمان با کدهای اخلاقی و فرهنگ سازمانی آشنا شوند و ضرورت پرهیز از فساد را درک کنند. سازمان نیز از طریق ارائه پاداش به رفتارهای درست، و تنبیه رفتارهای مرتبط با فساد، همچنین، سیستم مدیریت عملکرد مبتنی بر توجه به رفتارهای درست، از بروز فساد جلوگیری کند. سیستم‌های کنترلی نیز باید به گونه‌ای طراحی شوند که شرایط بروز و ارتکاب فساد را به حداقل برسانند (Rabl & Kühlmann 2008: 491). بر اساس نتایج پژوهش حاضر، به مدیران و مسئولان سازمان‌ها توصیه می‌شود به نقش گروه‌های اجتماعی غیررسمی و روابطی که درون و میان گروه‌ها ایجاد می‌شود، توجه داشته باشند و از مزایای سرمایه اجتماعی مؤثر که موجب همکاری و اعتماد میان افراد می‌شود، بهره برده و با شناخت بهتر انگیزه‌های فردی، اجتماعی و سازمانی بروز رفتارهای فسادآلود، بتوانند میزان بروز رفتارهای فسادآلود را در سازمان کاهش دهند و با خلق محیط کاری سالم از حداکثر توان و ظرفیت بالقوه سازمان و کارکنان در جهت اهداف سازمان و رشد و تعالی کارکنان گام بردارند.

به دلیل اینکه پژوهش حاضر به دنبال بررسی انگیزه بروز رفتارهای فسادآلود بود، با مقاومت کارکنان در این زمینه مواجه شد. محدودیت دیگر کمبود متون نظری در رابطه با نقش منفی سرمایه اجتماعی بود. جز چند مورد محدود پژوهش‌های خارجی، در پژوهش دیگری به این موضوع پرداخته نشده بود که البته این موضوع جنبه نوآورانه پژوهش را نیز نشان می‌دهد. همچنین، مانند هر پژوهش دیگری که با پرسشنامه انجام می‌شود، محدودیت‌های ابزاری منجر به جمع‌آوری داده‌هایی می‌شود که ممکن است درصدی سوگیری داشته باشد. بنابراین، به پژوهشگران توصیه می‌شود پژوهش حاضر را با روش‌های دیگری، از جمله قوم‌نگاری، انجام دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به جنبه‌های دیگری از سرمایه اجتماعی و ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد که مبنای غیررسمی در سازمان‌ها دارند بیشتر توجه شود و صرفاً به جنبه مثبت این متغیر پرداخته نشود.

در پژوهش حاضر به بررسی نقش منفی سرمایه اجتماعی در ایجاد فساد پرداخته شد. سرمایه اجتماعی قوی می‌تواند با ایجاد گروه‌های غیررسمی و مبتنی بر اعتماد به ایجاد رفتار غیرکارکردی سازمانی منجر شود. بنابراین، پژوهش‌های آتی می‌توانند به جنبه منفی سرمایه اجتماعی در ایجاد رفتارهای غیرکارکردی دیگر نیز بپردازند.

## منابع

۱. تابناک (۱۳۹۷). رتبه فساد ایران در سال ۲۰۱۸ چند بود؟، کد خبر: ۸۸۱۷۸۶.
۲. خروجی کورنده، میلاد؛ میلاد؛ فدلئی کیوانی (۱۳۹۶). «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر کاهش فساد اداری، مطالعات مدیریت و حسابداری»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی با رویکرد اقتصاد مقاومتی، اشتغال و تولید، صص ۱۸۰ - ۱۹۵.
۳. خلف‌خانی، مهدی (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری»، راهبرد، ۱۸ (۵۳)، صص ۳۹ - ۵۵.
۴. زرنندی، سعید؛ یاسین حمیدی حصاری؛ جواد معدنی (۱۳۹۶). «عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران»، مجلس و راهبرد، ۲۴ (۹۱)، صص ۱۶۵ - ۲۰۲.
۵. سپهوند، رضا؛ محسن عارف‌نژاد؛ مسعود سپهوند؛ فریبرز فتحی چگینی (۱۳۹۷). «اثر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد»، مدیریت دولتی، ۱۰ (۴)، صص ۵۸۳ - ۶۰۴.
۶. شعبانی، احمد؛ محمد سلیمانی (۱۳۸۹). «بررسی آثار فساد اداری بر سرمایه اجتماعی»، مهندسی فرهنگی، ۴۷ و ۴۸، صص ۵۶ - ۶۶.
۷. صیادزاده، علی؛ زهرا علمی (۱۳۹۲). «رابطه فساد و سرمایه اجتماعی در الگوهای رشد»، رفاه اجتماعی، ۱۳ (۵۰)، صص ۷ - ۳۶.
۸. طبرسا، غلام‌علی؛ فرخ قوچانی؛ مهران بادین‌دهش (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر سرمایه اجتماعی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲ (۲)، صص ۱۷۷ - ۱۹۸.
۹. عظیمی، حسین؛ علی عطافر؛ علی شائمی برزکی (۱۳۸۹). «بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری-مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان»، اندیشه مدیریت راهبردی، ۴ (۲)، صص ۱۲۹ - ۱۴۷.
۱۰. محمودی، علی؛ سید رضا رحمتی؛ کوثر نصیری؛ مریم جعفری‌آخا (۱۳۹۷). «بررسی راهکار مبارزه با فساد اداری از دیدگاه اسلام»، مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، ۴ (۱)، صص ۶۴ - ۷۹.
۱۱. مقتدر، یونس؛ محمود کتابی (۱۳۹۷). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و قدرت نرم ایران»، رهیافت انقلاب اسلامی، ۱۲ (۴۵)، صص ۸۵ - ۱۰۶.

۱۲. نیک‌پور، امین؛ علی‌رضا منظری‌توکلی؛ سنجر سلاجقه؛ مسعود پورکیانی؛ علی‌رضا عرب‌پور (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران»، راهبرد، ۲۵ (۷۹)، صص ۹۳ - ۱۱۶.
۱۳. یعقوبی، محسن؛ عبدالباسط پیری یوسف‌آبادی (۱۳۹۷). «بهبود فرایندهای نظام مدیریت استعداد در پرتو سرمایه اجتماعی»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۱ (۴۱)، صص ۱۹۱ - ۲۱۵.

## References

1. Azimi, H., Atafar, A., & Shaemi Barzaki, A. (2010). "A Study of Managerial and Organizational Factors Affecting Financial Corruption in Government Organizations of Isfahan and Zanjan Provincial Centers", *Strategic Management Thought*, 4 (2), pp. 129-147. (in Persian)
2. Baquero, M. (2015). "Corrupção, cultura política e capital social negativo no Brasil", *Revista Debates*, 9 (2), pp. 139-157.
3. Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*, Handbook of theory and research for the sociology of education, JG Richardson, New York, Greenwood.
4. Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, & Programming*, 2th edition, New York, Taylor & Francis Group.
5. Cialdini, R. B. & Goldstein, N. J. (2004). "Social influence: Compliance and conformity", *Annual Review of Psychology*, 55, pp. 591-621.
6. Den Nieuwenboer, N. A. & Kaptein, M. (2008). "Spiraling down into corruption: A dynamic analysis of the social identity processes that cause corruption in organizations to grow", *Business Ethics*, 83 (2), pp. 133-146.
7. Dimant, E. (2013). "The nature of corruption: An interdisciplinary perspective", *Economics Discussion Papers*, No. 2013-59. Kiel Institute for the World Economy (IfW), Kiel.
8. Dimant, E. (2013). "The Nature of Corruption: An Interdisciplinary Perspective", *Economics Discussion Papers*.
9. Dong, B., Dulleck, U., & Torgler, B. (2012). "Conditional corruption", *Economic Psychology*, 33 (3), pp. 609-627.
10. Edelman, L.F., Bresnen, M., Newell, S., Scarbrough, H., & Swan, J. (2004). "The benefits and pitfalls of social capital: empirical evidence from two organizations in the United Kingdom", *British Journal of Management*, 15 (1), pp. 59-69.
11. Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). "Evaluating structural equation models with Unobservable variables & measurement error", *Marketing Research*, 18 (1), pp. 39-47.
12. Fukuyama, F. (2002). *Social capital and development: the coming agenda*, SAIS review, Vol. XXII, No. 1.
13. Gorsira, M., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). "Both sides of the coin: Motives for corruption among public officials and business employees", *Business Ethics*, 151 (1), pp. 179-194.

14. Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). "Corruption in organizations: Ethical climate and individual motives", *Administrative Sciences*, 8 (1), 4, pp. 1-19.
15. Graycar, A. & Aiden, S. (2012). "Corruption and Control: A Corruption Reduction Approach", *Journal of Financial Crime*, 19 (4), pp. 384-399.
16. Hair, JR., Joseph, F., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2006). *Multivariate Data Analysis*, 7th edition, available at: <http://www.mediafire.com/?mkrzmmjmonn> (accessed 1 December 2013).
17. Jha, A., Boudreaux, C. J., & Banerjee, V. (2018). "Political leanings and social capital", *Journal of behavioral and experimental economics*, 72, pp. 95-105.
18. Khalfakhani, M. (2009). "A Study of the Relationship between Social Capital and Administrative Corruption", *Strategy Quarterly*, 18 (53), pp. 39-55. (in Persian)
19. Kihl, L. A., Ndiaye, M., & Fink, J. (2018). "Corruption's impact on organizational outcomes", *Social Responsibility Journal*, 14 (1), pp. 40-60.
20. Kogut, B. & Zander, U. (1992). "Knowledge of the firm, combinative capabilities and the replication of technology", *Organization Science*, 3, pp. 383-397.
21. Korandeh, M. & Fadeli Kiwani, M. (2017). "A Study of the Role of Social Capital in Reducing Corruption, Management and Accounting Studies", *International Conference on Management, Economics and Humanities with the Approach of Resistance Economics*, Employment and Production, pp. 180-195. (in Persian)
22. Krivokapic-Skoko, B. (2007). "Negative Social Capital and Conflicts: Asian Entrepreneurs in New Zealand Agriculture (1870s-1920s)", *Rural Society*, 17 (3), pp. 286-298.
23. Locke, E. A., Noorderhaven, N. G., Cannon, J. P., Doney, P. M., & Mullen, M. R. (1999). "Some reservations about social capital", *Academy of Management Review*, 24 (1), pp. 8-11.
24. Mahmouidi, A., Rahmati, S. R., Nasiri, K., & Jafari-Akha, M. (2018). "A Study of the Strategy for Combating Corruption from the Perspective of Islam", *Studies in Political Science, Law and Jurisprudence*, 4 (1), pp. 64-79. (in Persian)
25. Moghtadar, Y. & Ketabi, M. (2018). "The study of the relationship between social capital and soft power in Iran", *The approach of the Islamic Revolution*, 12 (45), pp. 85-106. (in Persian)
26. Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage", *Academy of management review*, 23 (2), pp. 242-266.
27. Nikpour, A., Manzari-Tavakoli, A.R., Selajgeh, S., Purkiani, M., Arabpour, A.R. (2016). "The effect of organizational supervision with Islamic approach on corruption in Iranian government organizations", *Quarterly Journal of Strategy*, 25 (79), pp. 93-116. (in Persian)
28. Peltier-Rivest, D. (2018). "A model for preventing corruption", *Journal of Financial Crime*, 25 (2), pp. 545-561.
29. Pillai, K. G., Hodgkinson, G. P., Kalyanaram, G., & Nair, S. R. (2017). "The negative effects of social capital in organizations: A review and extension", *International Journal of Management Reviews*, 19 (1), pp. 97-124.



30. Pinto, J., Leana, C. R., & Pil, F. K. (2008). "Corrupt organizations or organizations of corrupt individuals? Two types of organizationlevel corruption", *Academy of Management Review*, 33 (3), pp. 685-709.
31. Prabowo, H. Y. (2014). "To be corrupt or not to be corrupt: Understanding the behavioral side of corruption in Indonesia", *Journal of Money Laundering Control*, 17 (3), pp. 306-326.
32. Prabowo, H. Y. (2014). "To Be Corrupt or Not to Be Corrupt: Understanding the Behavioral Side of Corruption in Indonesia", *Journal of Money Laundering Control*, 17, pp. 306-326.
33. Rabl, T. & Kühlmann, T. M. (2008). "Understanding corruption in organizations—development and empirical assessment of an action model", *Journal of business ethics*, 82 (2), p. 477.
34. Sayadzadeh, A. & Elmi, Z. (2013). "The relationship between corruption and social capital in growth patterns", *Social welfare*, 13 (50), pp. 7-36. (in Persian)
35. Sepahvand, R., Arefonejad, M., Sepahvand, M., & Fathi-Chegini, F. (2018). "The effect of structural capital on reducing corruption with the mediating role of individual motives for corruption", *Public Management Quarterly*, 10 (4), pp. 583-604. (in Persian)
36. Shabani, A. & Soleimani, M. (2010). "The study of the effects of corruption on social capital", *Cultural Engineering*, 47 and 48, pp. 56-66. (in Persian)
37. Silkoset, R. (2013). "Negative and positive effects of social capital on co-located firms' withholding efforts", *European Journal of Marketing*, 47 (1/2), pp. 174-197.
38. Simpson, S., Piquero, N., & Paternoster, R. (2002). "Rationality and corporate offending decisions", *Rational choice and criminal behavior: Recent research and future challenges*, 32, pp. 25-39.
39. Tabarsa, G.A., Quchani, F., & Badindehsh, M. (2015). "The effect of good governance on social capital", *Social Capital Management*, 2 (2), pp. 198-177. (in Persian)
40. Tabnak (2018). "What was the rank of corruption in Iran in 2018?" Published: March 29, News ID: 881786. (in Persian)
41. Tantardini, M. & Garcia-Zamor, J. C. (2015). "Organizational social capital and anticorruption policies: an exploratory analysis", *Public Organization Review*, 15 (4), pp. 599-609.
42. Tavits, M. (2010). "Why Do People Engage in Corruption? The Case of Estonia", *Social Forces*, 88 (3), pp. 1257-1279.
43. Van Deth, J. W. & Zmerli, S. (2010). "Introduction: civicism, equality, and democracy—a "dark side" of social capital?", *American Behavioral Scientist*, 52 (5), pp. 631-639.
44. Villalonga-Olives, E. & Kawachi, I. (2017). "The dark side of social capital: A systematic review of the negative health effects of social capital", *Soc Sci Med*, 194, pp. 105-127.
45. Voliotis, S. (2017). "Establishing the Normative Standards that determine deviance in organizational corruption: is corruption within organizations antisocial or unethical?", *journal of business ethics*, 140 (1), pp. 147-160.

46. Yaghoubi, M. & Piri Yousefabadi, A.B. (2018). "Improving the processes of the talent management system in the light of social capital", *Public Management Research*, 11 (41), pp. 191-215. (in Persian)
47. Zarandi, S., Hamidiyehsari, Y., & Madani, J. (2017). "Factors Affecting Corruption in Governmental Organizations of the Islamic Republic of Iran", *Parliament and Strategy*, 24 (91), pp. 165-202. (in Persian)