

عمده دلایل بروز فساد اداری در مجموعه شهرداری (مطالعه موردی شهرداری سنندج)

سامان شریعتی^{۱*}

اسعد فرهادی^۲

جبار زندی^۳

آرش ایوبی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

چکیده

هدف کلی از انجام پژوهش حاضر بررسی دلایل بروز فساد اداری و مالی در مجموعه شهرداری سنندج می باشد. این پژوهش به روش داده بنیاد با توزیع پرسشنامه ما بین ۹۵ نفر و انجام مصاحبه با ۲۵ نفر از خبرگان در زمینه مورد پژوهش از بین اساتید دانشگاهی، مدیران و کارشناسان مجموعه شهرداری که دارای تخصص و آگاهی در ارتباط با مقوله فساد و سابقه فعالیت های شهرداری سنندج هستند، صورت گرفت. برای بررسی و تحلیل داده ها از روش کد گذاری باز، و انتخابی استفاده شد. روش نمونه گیری هدفمند با تکمیل پرسشنامه ۲۷ سوالی می باشد؛ از روش سنجش طیف لیکرت با روایی مورد تایید و پایایی (آلفای کرونباخ ۰/۹۷۲) در حد عالی به همراه مصاحبه نیمه ساختاریافته، بهره برداری شده است، این پژوهش بر مبنای هدف، جزو مطالعات کاربردی است، در این پژوهش با بررسی ارتباط بین عوامل فردی و سازمانی و محیطی موثر بر بروز و اشاعه فساد با ۹ متغیر زیر مجموعه، روابط بین متغیرها و فساد بررسی گردید، یافته ها نشان داد، هبستگی مثبت و معنی دار بین عدم انگیزه و تعهد، رابطه خویشاوندی، سوء مدیریت، نبود نظارت سازمانی، عدم شفافیت، اعتقادات غالب فرهنگی و اجتماعی در سازمان، قوانین و مقررات موازی و تکراری، عدم نظارت مطلوب دستگاه های نظارتی تایید می گردد.

واژگان کلیدی

فساد؛ رشوه؛ شهرداری سنندج

۱. کارشناسی ارشد مدیریت (منابع انسانی)، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران (کارشناس اداری شهرداری سنندج).
۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد سنندج (مدیر بازرسی و عملکرد شهرداری سنندج).
۳. کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد سنندج (عضو شورای اسلامی شهر سنندج).
۴. کارشناس مدیریت (فرهنگی)، دانشگاه علمی کاربردی سنندج (کارشناس بازرسی و ارتباطات مردمی شهرداری سنندج).

مقدمه

مطالعه تاریخ فساد، بیانگر این است که فساد در جوامع بشری قدمتی به اندازه تمدن‌ها داشته و اکنون نیز یکی از مسائلی است که کشورهای جهان با آن روبه رو هستند. فساد نابسامانی‌های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ‌های پی در پی، خشونت‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و درهم ریختن جوامع همیشه ناشی از فساد بوده است. در مجموع، فساد در کنار بقیه مسائل، از عوامل مهم فروپاشی تمدن‌ها بوده است (قهرمان نژاد، ۱۴۰۲: ۳۵۶). اگر در یک نگاه جامع فساد سوءاستفاده از اعتماد به نفع یک شخص و سود خصوصی است. هنگامی که کارمندان دولت، هنجارها و وظیفه خود را به نفع طرف دیگر در ازای انگیزه مالی یا سایر شکل‌ها نقض می‌کنند، می‌توان گفت که به فساد دچار شده‌اند. فساد نقض عمدی وظیفه با انگیزه نفع شخصی و دریافت رشوه یا سایر مزایای حاصل از سوی کسی است که نیازمند تصمیمی تأثیرگذار بر منافع است که کارمند دولت می‌تواند موجب وقوع آن شود (العطاس، ۱۳۹۵: ۹۲).

لذا رشد روز افزون تکنولوژی، سازمان‌ها را به مراتب پیچیده‌تر از گذشته کرده؛ در نتیجه اداره کردن سازمان‌های عصر حاضر دشوارتر از قبل شده است. یکی از تبعات این پیچیدگی پدیده فساد اداری است. تحقیقات گوناگون صورت گرفته بر میزان نیاز و درآمد افراد جامعه به ویژه کارکنان دولت، حکایت از این دارد که با گذشت زمان و افزایش بی‌رویه تورم در سال‌های اخیر، سطح درآمد نتوانسته است بر سطح نیازهای مادی غلبه کند. با شکل‌گیری چنین شرایطی، طبیعی به نظر می‌رسد در عرصه رقابت‌های ناعادلانه اجتماعی، افراد تلاش کنند تا از مسیرهای غیرمعمول و غیرقانونی به هدف‌های شخصی دست یابند که این موضوع نشان دهنده جهش اجتماعی برای بروز فساد در جامعه است (فرخنده و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۶۸). فساد، پدیده‌ای است که کمابیش در کشورهای مختلف جهان وجود دارد، اما شکل، میزان، نوع، سطح و شیوع آن در جوامع مختلف، متفاوت است و تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. اما سه نکته مشترک در ارتباط با فساد وجود دارد که باید مورد توجه قرار گیرد: فراگیر بودن، زیان‌آور بودن و قابل کنترل بودن (همتی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۲۳).

فساد با همه‌ی انواع آن (اداری، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) معضل بزرگی در تمامی کشورهای جهان به شمار می‌آید. در کشورهای در حال توسعه، به علت اینکه دامنه فعالیت‌ها و گستره مسئولیت‌ها و وظایف دولت‌ها به مراتب گسترده‌تر از کشورهای صنعتی است، فساد رواج بیشتری دارد. در حال حاضر یکی از مسائل اصلی نظام اداری کشور، موضوع فساد است که این معضل تدوین و اجرای هرگونه برنامه استراتژیک را با چالش‌های زیادی مواجه می‌سازد آنچه موجب نگرانی است، این است که اگر فساد به یک فرهنگ تبدیل شود، دیگر کسی به قبح و نادرستی کارش نمی‌اندیشد؛ زیرا از یک طرف می‌بیند که همه این‌طور رفتار می‌کنند و از سوی دیگر از او نیز انتظار دارند که چنین رفتار کند. این دیدگاه به خصوص در مجموعه شهرداری‌ها نمود زیادی دارد.

فساد اداری واژه‌ای خاص و مرتبط با نظام اداری و یکی از انواع فساد است که در نظام‌های دیوان سالارانه وجود دارد و موج ناکارآمدی این نظام می‌شود تا حدی که دیوان سالاری‌ها به جای خدمات شایسته به شهروندان، مزاحمت‌ها و هزینه‌هایی را برای آنان ایجاد می‌کند (دنیوی، ۱۴۰۲: ۵۱۹). در سطح شهرداری‌ها نیز فساد به عنوان یکی از مسائل مهم مدیریت شهری عنوان می‌شود. در واقع باید گفت که ترسیم و تصویر کلی وضعیت شهرداری از نظر سلامت اداری، پایه راهبردهای مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام خدمات عمومی است. اما این در حالی است

که در چندین سال گذشته شاهد بروز فسادهایی در شهرداری سنندج (اختلاس‌های مالی ۱۳۹۰ و ۱۳۹۱ و فسادهای اداری سنوات ۱۳۹۸-۱۴۰۰)^۱ و نقض نظام خدمات و سلامت اداری بوده‌ایم با توجه به اینکه شهرداری سنندج به عنوان شهرداری مرکز استان (کردستان) یک نهاد نیمه دولتی است که در عرصه خدمات عمومی و اجتماعی فعالیت دارد، می‌تواند بر افزایش و یا کاهش اعتماد مردم به نظام اداری و به تبع آن کل نظام اجتماعی - سیاسی تأثیرگذار باشد. لذا با توجه به اینکه سازمان شهرداری از جمله سازمان‌هایی است که بسیاری از مردم در زندگی روزمره، ارتباط زیادی با آن دارند و وجود فساد در جنبه‌ها و بخش‌های مختلف، اثرات منفی زیادی بر ارزیابی شهروندان از کل نظام حکمرانی و سیاسی خواهد داشت.

در بیانی کلی باید گفت که مدیریت شهری در معنای خاص آن یعنی شهرداری، هنگامی می‌تواند از کارایی و بهره‌وری مناسبی برخوردار باشد که اعتماد شهروندان را به عنوان سرمایه اجتماعی کسب کند. پژوهش حاضر با توجه به ماهیت خاص آن از جنبه کاربردی دارای اهمیت است؛ شناسایی عمده‌ترین دلایل بروز فساد اداری در شهرداری سنندج می‌تواند سبب بسته شدن منافذ بروز فساد اداری در شهرداری مذکور شود. نتایج حاصله می‌تواند برای کاهش فساد اداری در ساختار سازمانی شهرداری سنندج مورد استفاده قرار گیرد. آنچه برای محققین در این پژوهش، عامل دغدغه شده است. این است که: چرا با وجود مجموعه‌ی زیادی از قوانین تخصصی مبارزه با فساد، نهادهای متعدد مبارزه با فساد، باز هم شاهد بروز فساد اداری در مجموعه شهرداری سنندج به عنوان مورد مطالعه پژوهش می‌باشیم؟ سازوکارها و مکانیزم مناسب برای برخورد با فساد در مجموعه وجود دارد تا از بروز فساد و نهادینه شدن آن جلوگیری کند؟ تا حد امکان سعی شده است زمینه‌های بروز فساد، شاخص‌های فساد، عوامل تسهیل‌گر و فرآیندهای زمینه‌ساز برای بروز فساد اداری در شهرداری سنندج شناسایی گردد و راهکارهای نیز برای آن پیشنهاد گردد.

مبانی نظری

تعریف لغوی فساد در فرهنگ معین تباه شدن، متلاشی شدن، از بین رفتن، تباهی، خرابی، نابودی، فتنه، آشوب، لهو و لعب، کینه، دشمنی است (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳). در فرهنگ انگلیسی آکسفورد، فساد به معنی رفتار متقلبانه و غیر قانونی افراد و بطور خاص مأموران دولتی می‌باشد و واژه "فساد" برگرفته از ریشه کلمه "فسد" به معنی به جلوگیری از انجام اعمال درست و سالم است. معادل واژه انگلیسی آن، Corruption با ریشه لاتینی "Rumpere" است که به معنی شکستن و نقض کردن است. چیزی که شکسته و یا نقض می‌شود، می‌تواند شیوه‌ی رفتار اخلاقی، اجتماعی و یا مقررات اداری باشد ریشه واژه فساد مالی از دو لغت لاتین دیگر نیز نقل شده است: اولی Corruptus به معنای نقص کردن و دومین Corruption به معنی فساد اخلاقی، رفتار نابکار، تعفن آمیز یا فاسد، آمده است (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۳۹). همچنین به لحاظ لغوی "فساد" یک کلمه عربی است که از ریشه فسد، به معنی خرابی، خروج هر چیز از حالت طبیعی و درست آن و ضد صالح به کار رفته است. در فرهنگ لغت عربی، واژه فسد به معنی خلاف مصلحت بر می‌گردد و جمع مفاسد است (جعفریه، طاهرپور کلانتری، ۱۳۹۳: ۲۳).

۱ استناد به مقاله منتشره در عصر خبر مورخ ۱۴۰۲/۰۳/۲۷ با عنوان دستگیری ۱۱ نفر در پی فساد مالی در شهرداری سنندج، همچنین خبر منتشره از خبرگزاری فارس با عنوان "اخراج ۴ نفر رشوه خوار با شناسایی ۵۶ نفر نیروی ناسالم در شهرداری سنندج" مورخ ۱۳۹۷/۰۶/۱۰ و خبر دیگر با عنوان "دستگیری ۱۰ نفر کارمند شهرداری سنندج، متخلفین عرصه ساخت و ساز غیر مجاز در دام قانون افتادند".

رایج ترین تعریف ارائه شده از فساد تعریفی است که توسط سازمان غیر دولتی شفافیت بین الملل ارائه گردیده که مطابق آن "فساد سوء استفاده از اختیار سپرده شده برای کسب منفعت شخصی است." اختیار یا قدرت سپرده شده شامل بخش های عمومی، دولتی و خصوصی بوده و نفع شخصی مورد نظر اعم از نفع گروهی و یا انفرادی با دامنه نامحدود است از قبیل کسب ثروت، شهرت، قدرت (هادی پور و همکاران، ۱۴۰۰: ۳).

فساد را از جنبه های دیگر نیز می توان تعریف کرد مثلاً از جنبه افکار عمومی جامعه، فساد اقدامی است که از دید مردم یک جنبه غیر اخلاقی و مضر باشد از جنبه منافع عمومی نیز بدین صورت تعریف شده است که فساد آن گروه از اقدامات کارکنان و مسئولان دولت است که به منافع عمومی لطمه می زند (محمد نبی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۳). فارغ از تمامی تعاریف متنوع و مختلف در یک کلام فساد عملی زشت، نکوهیده و ناپسند در تمامی جوامع و طبقات است. بحث از مسئله فساد به صورت مدرن و دانشگاهی از سال ۱۹۶۰ شروع می شود. در این برهه زمانی، فساد به عنوان یک مسئله و بحث محلی تلقی شده است و اکثراً به رفتارهای فردی ارتباط داده می شد. بیشتر موضوع های بیان شده در باره فساد از یک طرف، پرسشی از جنس هنجارها و اخلاق است و از سویی دیگر، مباحثی حول مشارکت شهروندی و سیستم های غیر دموکراتیک است. در این دوره، تحقیقات مربوط به فساد درباره نخبگان و سیستم ابهام آمیز پارتی بازی به هزینه مردم است. در این دوران، تحقیقات صورت گرفته تاریخ نظری و مفهومی چندان عمیق و طولانی ندارد (smith, 2004: 206). فعالیت های کنترل فساد و اقدامات ضد فساد از سال ۱۹۶۰ آغاز شده، اما در سال های میانی دهه ۲۰۰۰ بوده است که اهمیت سیاست های ضد فساد، اهمیت بالایی یافته است. از این دوران به بعد بود که پیامدهای فساد و همچنین پیامدهای سیاست های ضد فساد مورد کاوش قرار گرفت و مکاتب علمی به بررسی نظام مند فساد و راه های کنترل آن پرداختند.

با توجه به آنکه پژوهش حاضر مبتنی بر رویکرد اکتشافی و کاربردی بر اساس منطق استقرایی است، استفاده از نظریه ها و رویکردهای ذکر شده در روند اجرایی پژوهش، با هدف ایجاد حساسیت نظری برای محققین است تا به موضوع فساد اداری از زوایای متعددی توجه داشته باشند و با دیدی جامع به شناخت مسئله بپردازند. با وجود نظریات اندیشمندان متعدد (دورکیم^۲، مورتون^۳، جین^۴، نوردین^۵، تکیم^۶، تریسمن^۷، بکر^۸، سوسا^۹، فستینگر^{۱۰}، مارتینی^{۱۱} و...) در علوم مختلف، منجمله جامعه شناسی و جرم شناسی و مدیریت پیرامون فساد و جنبه های آن؛ به چند نظریه که بیشتر مد نظر پژوهشگران و مرتبط با موضوع پژوهش است، اشاره می گردد.

بی هنجاری: امیل دورکیم بنیانگذار رهیافت کارکردگرایی در جامعه شناسی بر این باور است که نظم اجتماعی باید بر اساس بنیانی از ارزش های مشترک که پایه اخلاقی همبستگی اجتماعی را می سازد، استوار باشد. دورکیم عقیده دارد

2 Durkheim

3 Merton

4 Jain

5 Nordin

6 Takim

7 Treisman

8 Becker

9 Sosa

10 Festinger

11 Martini

8 Leite &

که افراد جامعه در نبود قواعد و مقررات اجتماعی، تنها به دنبال ارضاء نیازها و خواسته‌های خویش، بدون توجه به دیگران هستند. این قواعد باید براساس ارزش‌های مشترکی که مورد قبول عمومی اعضای جامعه است، بنا شده است، باشند. او نام این ارزش‌های مشترک رایج را آگاهی جمعی جامعه گذاشته است و آن را مجموعه عقاید و احساسات مشترک شهروندان عادی همان جامعه تعریف نموده است (یان مارش و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۷۳). در مورد وضعیت فساد با استفاده از نظریه دورکیم می‌توان گفت: اگرچه جامعه ایران، جامعه‌ای توأم با گرایش‌های مذهبی و ملی است که همه آنها فساد را پدیده‌های مذموم دانسته و همواره بر مبارزه با آن تأکید کرده‌اند، با این حال شاهد این هستیم که شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور گذاشته است. یکی از مهمترین این هزینه‌ها در سطح کلان، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است که پیامد آن احساس نبود عدالت اجتماعی در نگرش‌ها و اذهان مردم است. در این حالت به قول دورکیم، وجدان جمعی کاهش می‌یابد (عباس زادگان، ۱۳۹۴: ۱۵۰).

آنومی اجتماعی: مرتون معتقد است، باید بر کارکردهای اجتماعی تأکید شود تا انگیزه‌های فردی. به عقیده مرتون کارکردها عبارت‌اند از عملکردهایی که تطبیق با سازگاری یک نظام اجتماعی را امکان‌پذیر می‌سازند (آزاد ارمکی، ۱۳۸۱: ۵۸)، دورکیم، مشاهده ثروت و فقر زیاد در کنار یک دیگر در جامعه را عنصر اصلی پیدایش فساد در جامعه می‌داند. مرتون نظریه دورکیم را بسط می‌دهد؛ جامعه و فرهنگ در آدم تولید ارزش‌ها و نیاز می‌کند (رفیع‌پور، ۱۳۸۶). از نظر مرتون فساد نوعی رفتار انحرافی است که در اثر فشارهای ساختاری و فرهنگی بروز و ظهور می‌یابد. به طور مشخص، فساد زمانی اتفاق می‌افتد که افراد جامعه برای دستیابی به اهداف اجتماعی، به وسایل اجتماعات تعریف شده و مشروع دسترسی نداشته و از وسایل و اعمال خلاف قانون و هنجارهای رسمی و غیررسمی برای نیل به آنها استفاده کنند (فاضلی، و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۷).

رهیافت کنترل اجتماعی: مجموعه این نظریه‌ها، اساساً در امتداد اندیشه دورکیم است. پیروان این نظریه منجمله تراویس هرشی^{۱۲} بر این باورند که وقتی کنترلی بر افراد وجود ندارد، احتمالاً انحراف افراد نیز بیشتر است. به طور کلی باید گفت که اندیشه مرکزی رویکرد کنترل اجتماعی بر این است که انحراف، نتیجه کنترل‌های غیر مؤثر است. از این منظر می‌توان گفت که کنترل اجتماعی شامل آن سازوکارهایی است که جامعه به وسیله آنها، تسلط خود را بر افراد اعمال کرده، از این طریق آنها را وادار می‌دارد که با ارزش‌ها و هنجارهای جامعه هم‌نوا باشند (همتی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۴۰ به نقل از کوزر و رزبرگ). به عبارت دیگر برای بزهکار شدن فرد، نیازی به عوامل انگیزشی نیست؛ انسان‌ها اگر به حال خود واگذارده شوند، ذاتاً امکان ضد اجتماعی شدن در آنها بالا خواهد رفت و فقط با قرار گرفتن در چارچوب قیود اجتماعی است که قادر به خویش‌نهادی شده، به مقررات جامعه‌ای که به آن تعلق داشته و تحت کنترل آن قرار گرفته‌اند، احترام می‌گذارند (Hirschi, 1969: 16).

نظام‌ها: جمع کل ارتباط درونی بامعنا است. یعنی جامعه از ارتباط تشکیل شده است زیرا که ارتباطات عناصر بنیادی آن هستند و ارتباط برقرار کردن عمل اساسی آن است. نظام اجتماعی فقط از طریق ارتباطات بیشتر می‌تواند خود را

مشاهده کند و نظم بخشد: جامعه به عنوان نظام مشاهده گر از طریق مشاهداتی که درباره مشاهدات انجام می دهد خود را مشاهده می کند (هریسون، ۱۳۷۹: ۶).

نظریات متعددی برای موضوع فساد مطرح شده است منجمله تحلیل کارکردی (پارسونز)، جوامع منشوری ریگزی، تحلیل رغبت بوردیو، پیوند افتراقی (ادوین ساترلند) و...؛ که فارغ از جایگاه و ارزش علمی به جهت تخلیص مطلب، ارتباط و تطبیق ۴ نظریه ذکر شده با بررسی موضوعی فساد در مجموعه شهرداری سندج به آن پرداخته نمی شود. برخی دیگر از محققان و اندیشمندان حوزه فساد اداری نیز بر نقش و ارتباط بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری اذعان دارند. فرهنگ عمده‌ی جامعه و فرهنگ سازمانی، سازه‌های اصلی تأثیرگذار در فساد اداری هستند؛ زیرا فرهنگ یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در فساد اداری است. بی تفاوتی و تحمل در میان عموم مردم، فساد اداری را تشویق می کند. فرهنگ سازمانی، ارزش‌ها، اعتقادات و هنجارهای مشترک کارکنان یک سازمان است. ضعف فرهنگ سازمانی، عدم شفافیت و پاسخگویی در کل منجر به فساد می شود (Liu, 2016: 12).

پیشینه پژوهش

با در نظر گرفتن تعداد کثیر مطالعات منتشره در رابطه با مقوله فساد اداری و مالی در حوزه شهرداری و نهادهای دولتی و شبه دولتی، ضمن مطالعه اکثر مطالعات و یافته‌های پژوهشگران قبلی تا حد امکان سعی شده است آندسته از مطالعات، که به لحاظ بازه زمانی نزدیک به زمان پژوهش، در جوامع مختلف و شهرداری‌های مشابه با رویکردهای متنوع فرهنگ و رفتار مدیریتی داخل کشور انجام شده‌اند. طبق جدول شماره (۱) طبقه بندی و فهرست شده است.

جدول (۱). پیشینه پژوهش‌های مرتبط با فساد در مجموعه شهرداری‌ها

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
توماسو جومونی ^{۱۳} (۲۰۲۱)	مواجهه با فساد در شهرداری‌های ایتالیا و بررسی میزان مشارکت سیاسی شهروندان	افشای فسادروی داده در شهرداری‌های ایتالیا به دلیل از بین رفتن اعتماد مردم، با کاهش مشارکت رأی دهندگان با مشارکت شهروندان در انتخابات تأثیر دارد و این موضوع ناشی از بین رفتن اعتماد عمومی به بدنه نظام سیاسی است.
دینسر ^{۱۴} (۲۰۲۰)	بررسی اثرات مقررات فدرال بر میزان فساد در ایالات متحده	رابطه‌ای مثبت و معنی دار از نظر آماری بین مقررات فدرال و فساد وجود دارد. همچنین کاهش اندازه و دامنه دولت در سطح ایالت مختلف، اثر مقررات را در سطح فساد فدرال کاهش داد.

13 Tommaso Giommoni

14 Denser

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
دیمتریس باتزیلیس ^{۱۵} (۲۰۱۹)	رقابت انتخاباتی و فساد، شواهدی از فساد در شهرداری در یونان	شهرداری‌ها مهم‌ترین نهاد درگیر با مردم هستند، که نقش اساسی در شکل‌دهی به اعتماد عمومی و ایجاد سرمایه اجتماعی برای یک نظام سیاسی دارند، لذا در صورت مشاهده (افشاء) تخلف و فساد در شهرداری، نوعی عدم تمایل سیاسی و بی‌اعتمادی به نظام سیاسی به وجود خواهد آمد.
قهرمان نژاد (۱۴۰۲)	کاهش فساد اداری با نظارت و شفافیت مالی در شهرداری‌ها در راستای تحقق سلامت اداری آن سازمان	ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری را می‌توان با اصلاح نظام اداری، مقررات‌زدایی، سیاست‌زدایی از نظام اداری، جلوگیری از فساد استخدامی و در نهایت با افزایش حقوق و مشارکت کارکنان نظام اداری بهبود بخشید. تأکید و تعهد اخلاقی مهم‌ترین شاخص طراحی و استقرار کنترل‌های داخلی است. تدوین برنامه راهبردی مبارزه با تقلب و فساد مالی در شهرداری‌ها، تأکید بر استفاده از فناوری اطلاعات در انجام معاملات و استفاده از ابزارها و روش‌های حسابرسی و بازرسی به کمک رایانه، یکپارچگی نرم‌افزارهای کاربردی به همراه تدوین برنامه جامع منابع انسانی در حوزه مالی نیز از شاخص‌های اصلی زیرساخت‌های لازم در اعمال نظارت مالی به شمار می‌روند.
کریمی و همکاران (۱۴۰۲)	تحلیل زمینه‌های شکل‌گیری بسترهای فسادزا در شهرداری تهران	مضامین و زمینه‌های شناسایی شده در بروز فساد حول یک محور کلی‌تر یعنی "ساختار سازمانی فسادزا" گرد هم می‌آیند که سبب ایجاد فرهنگ فساد در سازمان شهرداری تهران شده است که نتیجه آن بازتولید فساد در بستر سازمانی شهرداری تهران است.

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
همتی و همکاران (۱۴۰۲)	بررسی اکتشافی زمینه‌های بروز فساد اداری در شهرداری تهران	بروز فساد اداری در شهرداری تهران ناشی از یازده عامل اصلی زمینه‌ساز فساد است. بیشترین میزان وجود فساد مربوط به زمینه اخذ رشوه در مراحل نقشه‌ریزی و صدور پایان کار با میانگین ۴/۰۱ است و سپس عامل اهمال کاری و صدور حسن انجام کار و نبود نظارت با میانگین ۲/۹۵ می‌باشد.
کریمیان (۱۴۰۱)	چالش رویکرد و سطح تحلیل در طرح‌های مبارزه با فساد اداری در ایران	قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اسناد فرادستی، سلامت اداری را با جامع‌نگری و در سطح کلان مدنظر قرار داده‌اند؛ ولی در مجموعه فرد محوری غلبه دارد؛ هرچند که قانون‌هایی هستند که برای سطح میانه اداره کشور تنظیم شده‌اند و این مقتضی خروج از فرد محوری نگارش می‌باشد. به این ترتیب، فرد محور بودن رویکرد مقررات مصوب (قوه مقننه) و به تبع، "قانون مصوب مبارزه با فساد اداری در ایران"، محدود به سطوح بعدی سلسله مراتب قوانین است.
هاشمی و همکاران (۱۴۰۱)	مفهوم فساد اداری از دیدگاه اسلام و ارائه الگوی مناسب	مروری بر عوامل ایجاد فساد و جنبه‌های آن داشته و راهکارهای مقابله با این مقوله را با الگوی اسلامی پیشنهاد نموده است.
قنبری (۱۴۰۱)	تاثیر فساد اداری بر مسئولیت پذیری اجتماعی در شهرداری های استان مرکزی	فساد در دستگاه‌های دولتی را می‌توان با مصادیقی مثل پارتی بازی، بی‌عدالتی، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی ارباب رجوع شناخت و حتی آن را به تمام اشکال گوناگون اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی تسری داد. ارزش‌ها، هنجارها، عقاید و باورهای حاکم بر افراد جامعه متکی به ارزش‌های مادی گرایانه، خودپرستی و مصرف‌گرایانه باشد و ساختارهای اجتماعی از انسجام و کارکردهای لازم برخوردار نباشند، در نتیجه نظام فرهنگی و اجتماعی، ناکارآمدی و ضعف خود را نشان می‌دهد و پیامد

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
		آن، شکل‌گیری فساد در همه سطوح و لایه‌های اجتماع خواهد بود.
دینوی (۱۴۰۱)	نقش حراست در کاهش فساد اداری در شهرداری‌های شهرستان ساوه	حراست فیزیکی، پرسنلی و همچنین فضای مجازی و اسناد از وظایف حراست‌هاست و مجموعه حراست‌ها باید ایرادات و مشکلات موجود در هر مجموعه را به موقع و با تحلیل درست به مدیران ارائه دهند، تا مشکلات رفع شود. حراست‌ها می‌توانند از گرفتاری مردم در پیچ و خم کار اداری جلوگیری و فساد را در یک مجموعه کاهش دهند.
فرخنده و همکاران (۱۴۰۱)	بررسی رابطه بین فساد اداری و تعهد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی در بین کارکنان شهرداری (مطالعه موردی: شهرداری بندرلنگه)	براساس تحلیل‌های بعمل آمده در این پژوهش، یکی از ابزارهای کنترل فساد اداری افزایش تعهد سازمانی است. از سوی دیگر رضایت شغلی با افزایش تعهد سازمانی امکان رفتار آکنده از فساد اداری را کاهش می‌دهد.
یاراحمدی و همکاران (۱۴۰۰)	الگوی تدابیر مهارگر فساد عرفی در سازمان‌های دولتی ایران	با استفاده از روش کیفی و تئوری داده بنیاد، ابتدا به مفهوم پردازی فساد عرفی در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته‌اند بدین مضمون که فساد که در بین سازمان‌های دولتی ایران شایع و به امری گریزناپذیر تبدیل شده است. سپس مؤلفه‌های فساد عرفی شناسایی شد و در نهایت تدابیر مهارگر فساد عرفی در سازمان‌های دولتی ایران در عرصه‌های مختلف (حاکمیتی، ساختاری، مدیریتی و....) ارائه گردید.
کریمیان (۱۴۰۰)	چالش رویکرد و سطح تحلیل در طرح‌های مبارزه با فساد اداری در ایران	با تبیین بایستگی نظری تئوریک جامعیت تعریف فساد اداری، و بر این مبنا، سنجش تعاریف موجود در مهم‌ترین اسناد قانونی مبارزه با فساد در ایران، و با روشن‌سازی نقص اساسی وضعیت موجود در مقایسه با

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
		وضعیت بایسته، برای رفع این نقص اساسی پیشنهادهایی نموده است.
پرورام و مردانی (۱۴۰۰)	تاثیر سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله با فساد اداری (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۲۱)	سیستم اطلاعات مدیریت بر توانمندسازی کارکنان شهرداری منطقه ۲۱ تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین نتایج نشان داد سیستم اطلاعات مدیریت بر مقابله بجا فساد اداری با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
آقازاده ده ده و همکاران (۱۳۹۷)	شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران	در سطح فردی عدم پایبندی به دین و اخلاق و ریسک پذیری را با عوامل فردی بیرونی مانند نیاز مادی، احساس بی عدالتی، جامعه پذیری نامناسب، ارتباط نامناسب با ارباب رجوع از عوامل اصلی بروز فساد هستند که ۸۱٪ از تمایل و تغییر به سمت فساد را شامل می گردد.
عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۷)	تدوین مدل علی بروز فساد اداری در مناطق شهرداری	در سطح فردی مشتمل بر عوامل فردی درونی همانند عدم پایبندی به دین و اخلاق و ریسک پذیری را با عوامل فردی بیرونی مانند نیاز مادی، احساس بی عدالتی، جامعه پذیری نامناسب، ارتباط نامناسب با ارباب رجوع در تمایل به فساد نقش مهم را دارند و در سطح سازمانی مناسب بودن ساز و کارهای نظارتی، شفافیت و پاسخ گویی و عوامل اثر بخش مشتمل بر درآمد ناپایدار، استفاده از فن آوری اطلاعات، کیفیت تصمیم ها و نحوه اجرای قوانین و مقررات، شایسته سالاری بر بروز فساد در شهرداری ها نقش دارد.
دلخواه و همکاران (۱۳۹۶)	شناسایی علل بومی بروز فساد اداری: مورد مطالعه شهرداری تهران	از نظر افراد نمونه آماری، همه عوامل مستخرج از مرحله کیفی به عنوان علل مؤثر در بروز فساد در شهرداری تهران شناخته می شوند. در رتبه بندی علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران نتایج نشان داد بین سه عامل سازمانی، فردی و محیطی مؤثر در بروز فساد اداری؛ عوامل فردی به عنوان

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
		اولویت اول، عوامل سازمانی اولویت دوم و عوامل محیطی اولویت سوم می‌باشند.
دوله و همکاران (۱۳۹۵)	رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران	هر چه تعهد کارکنان به سازمان خود (تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر) بیشتر باشد سطح نظارت، تشویق، عملکرد، شفا سازی و ساختار اداری سازمان قوی‌تر می‌شود و با توجه به مقادیر همبستگی بین تعهد سازمانی و ابعاد متغیر فساد اداری می‌توان گفت که بیشترین میزان ضریب همبستگی پیرسون تعهد سازمانی با ابعاد فساد اداری به ترتیب به رابطه تعهد سازمانی با تشویق و نظارت بر کار کارکنان و شفا سازی است.
جوادی و فرجیها (۱۳۹۳)	مطالعه جرم شناختی تخلفات و فساد اداری (در کارکنان سازمان های فرهنگی-تفریحی شهرداری اصفهان)	در شکل‌گیری فساد، عوامل زمینه‌ساز گوناگونی مداخله می‌کنند که بسته به مکان مورد مطالعه، ویژگی‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه مد نظر ساختارهای قانونی و حقوقی و همچنین ویژگی‌های فردی متفاوت است. به منظور پیشگیری از فساد لازم است در وهله اول با استفاده از روش‌های کمی علت‌شناسی علمی در واحد مربوطه صورت پذیرد و در مرحله بعدی راهکارهای پیشگیرانه متناسب با عوامل فسادآفرین طراحی و اجرا گردد.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱) فساد اداری و مالی فعلی در مجموعه شهرداری با عوامل فردی (انگیزه و تعهد و روابط خویشاوندی) کارکنان ارتباط ندارد.
- ۲) فساد اداری و مالی در بخش‌های مختلف شهرداری با برنامه‌های مدیریتی ارتباطی ندارد.
- ۳) فساد حاکم در مجموعه اداری و مالی شهرداری با عوامل محیطی ارتباط ندارد.
- ۴) قوانین و مقررات همراه با فرایندهای تدوین شده در کنترل و بازدارندگی از فساد در مجموعه شهرداری نقش موثری دارد.
- ۵) عملکرد دستگاه‌های نظارتی در برخورد با فساد اداری و مالی مجموعه شهرداری نقش کنترلی و بازدارندگی دارد.

روش شناسی پژوهش

در این پژوهش فارغ از تمامی محدودیت‌ها و حتی موارد مشابه صرفاً با پژوهش حوزه شهرداری سنندج، مستند به آمار و مشخصات سازمانی آن مجموعه اقدام شده است. پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی است، با روش تجزیه و تحلیل به صورت توصیفی و غیرآزمایشی انجام شده است. بدین ترتیب که در ابتدا با بررسی متون و مرور پیشینه تجربی و نظری، به ایجاد ادبیات غنی و با محتوا در حیطه موضوع پژوهش پرداخته شد، سپس با تحلیل‌های آماری و کنکاش در مورد فساد اداری و مولفه‌های مرتبط، صحت و رابطه بین فرضیات مطروحه بررسی شد. بنا به بسیاری از محدودیت‌ها و فرهنگ حاکم در مجموعه شهرداری مبنی بر عدم همکاری در تکمیل پرسشنامه و یا انجام مصاحبه؛ برای تسهیل و اخذ نتایج دقیق، روش مصاحبه به منظور بهره‌گیری از تحلیل تماتیک برای تحلیل و استخراج، الگو به کار گرفته شد؛ بنابراین، همان طور که بیان شد، روش این تحقیق از نظر اجراء نیز پیمایشی است که با نمونه‌گیری همراه است. به عبارت دیگر، در مرحله اول از رویکرد کیفی و دلفی برای پیشنهاد الگوی مناسب و شناسایی مولفه‌های مورد نظر اقدام شده است. در مرحله بعد برای تصحیح و دقت در فرایند پژوهش برای ارائه ادله کافی مبنی بر امکان و روش اجرایی کردن مدل پیشنهادی تحقیق؛ با تحلیل داده‌ها به روش کمی اقدام گردید. برای تخلیص مطلب و جمع‌بندی روش پژوهش موارد و اقدامات بعمل آمده در جدول (۲) جمع بندی شده است.

جدول (۲). مراحل روش شناسی پژوهش

مرحله	هدف	شیوه جمع‌آوری داده و اطلاعات	روش نمونه‌گیری	جامعه آماری
اول	شناسایی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و مالی	کتابخانه‌ای و پرسشنامه (تکنیک دلفی)	غیرتصادفی و هدفمند	معاونین، مدیران، شهرداران
دوم	جمع‌آوری نظرات	مصاحبه		مناطق، روسای ادارات،
سوم	جمع‌آوری نظرات و تصدیق آماری و ستاده‌ها	پرسشنامه		سرپرستان، کارشناسان مسئول
چهارم	مشاوره و بازبینی	صاحب نظران		شاغل در شهرداری مرکزی، مناطق، سازمان‌ها و ادارات تابعه شهرداری
پنجم	استخراج داده‌ها و استنباط	نرم افزار تحلیلی SPSS		

با مشاوره خبرگان و بررسی قالب پرسشنامه‌های قبلی در مطالعات سایر پژوهش‌گران منجمله پایان‌نامه فروغ عسکری (۱۳۹۱)، روایی پرسشنامه‌ها بررسی گردید و با تایید جمعی خبرگان شهرداری و اساتید دانشگاهی روایی پرسشنامه‌های مورد نظر مناسب و دارای شاخصه مناسب برای ابزار سنجش تشخیص بود؛ لذا روایی پرسشنامه‌ها تایید

گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ حاصل ۰/۹۷۲، است که با توجه به اینکه بالاتر از ۰/۹ است از پایایی عالی و سطح بالایی برخوردار است. بنابراین پرسشنامه از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول (۳). نتایج کلی بررسی الفای کرونباخ

		N	%
Cases	Valid	120	97.6
	Excluded ^a	3	2.4
	Total	123	100
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.972	27

اما در طی مراحل پژوهش بسیاری از افراد (شاغلین مجموعه شهرداری)، به دلیل ترس از فشارها و یا بازخوردهای ناخواسته و منفی؛ حاضر به تکمیل پرسشنامه به صورت مستند نبودند لذا پژوهشگران برای اعتبار و دقت در دریافت ستاده‌های آماری از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته، نیز استفاده نموده، گویه‌ها و مولفه‌ها مورد نظر را طبق پرسشنامه‌های توزیعی کد گذاری نموده است. در نهایت، برای تجزیه و تحلیل، از نرم افزار SPSS نسخه ۲۷ در دو قالب توصیفی و آمار استنباطی به روش آزمون همبستگی اسپیرمن^{۱۶} استفاده شده است.

جدول (۴). کد گذاری و تطبیق پرسشنامه با مصاحبه نیمه ساختار یافته

ابعاد(مستقل)	مولفه(وابسته)	کد	سطح (مستقل)	کد	سوال
عوامل فردی(D۱)	عدم انگیزه	Y1	(K1)	X1	ارتقای پست سازمانی با توجه به شرایط احراز انجام می گیرد.
				X2	کارکنان از ساعات کاری، استفاده بهینه می کنند.
				X3	کارکنان وقت اداری خود را صرف انجام کارهایی به غیر از وظیفه اصلی می کنند.
	عدم تعهد	Y2		X4	کارکنان به موقع و سر وقت در کار حضور پیدا می کنند.
				X5	کارکنان به موقع و سر وقت محل کار را ترک می کنند.
				X6	کارکنان از مرخصی های استعلاجی ساختگی استفاده می کنند.

ابعاد(مستقل)	مولفه(وابسته)	کد	سطح (مستقل)	کد	سوال	
عوامل سازمانی(D2)	رابطه شخصی و خویشاوندی	Y3	(K1)	X7	استخدامها براساس روابط خویشاوندی و آشنایی می باشد.	
				X8	توزیع مزایا از قبیل اضافه کاری، امکانات رفاهی، ماموریت های سازمانی و غیره براساس منافع شخصی، دوستانه و خویشاوندی صورت می گیرد.	
				X9	در صدور مجوز برای فعالیت های اقتصادی و اجتماعی در بخش خصوصی، منافع شخصی و روابط خویشاوندی حاکم است.	
	سوء مدیریت	Y4		X10	تاچه حد مراجعان تشویق می شوند برای دریافت سرویس دولتی و دستیابی به امکانات، به کارمندان، پورسانت یا زیرمیزی(رشوه)دهند.	
				X11	سازمان در راس مدیریتی خود از فساد اداری شدید در رنج است.	
				X12	مدیریت ارشد سازمان نسبت به فساد اداری روشن در سازمان واکنشی نشان نمی دهد.	
	نبود نظارت سازمانی	Y5		X13	کارکنان از اموال و اسنادی که در اختیار خود دارند سوءاستفاده مالی می نمایند.	
				X14	از اموال دولتی اعم از اتومبیل دولتی، دستگاه تکتیر، تلفن اداره و غیره به صورت شخصی مورد استفاده قرار می گیرد.	
				X15	کارکنان از طریق فاکتورسازی و تبانی در معاملات (مناقصه ها و مزایده ها) اقدام به سوءاستفاده مالی می نمایند.	
		عدم شفافیت		Y6	X16	قراردادهای بزرگ و کلان به صورتی غیرشفاف و پنهانی منعقد می شود.
					X17	عزل و نصب های مدیریتی در رده های بالای سازمانی ضابطه مند نیست.
					X18	تاچه حد نبود اطلاعات کافی ارباب رجوع باعث تشویق به ارائه رشوه می شود.

ابعاد(مستقل)	مولفه(وابسته)	کد	سطح (مستقل)	کد	سوال
عوامل محیطی (D۳)	اعتقادات غالب در فرهنگ سازمانی	Y7		X19	اعتقاد بر این است که اخذ رشوه و راه اندازی سریع کار مراجع موجب رضایت ارباب رجوع می گردد.
				X20	برای خریدهای سازمان در موقع خرید از فروشنده پورسانت دریافت می کنند.
				X21	اعتقاد بر این است پرداخت های اضافی و غیر قانونی برای اخذ مجوزها، عقد قراردادها و ... در مواردی اجتناب ناپذیر است.
	قوانین موازی و تکراری	Y8		X22	قوانین و مقررات سازمانی تسهیل کننده فساد در سراسر سازمان است.
				X23	قوانین بازدارنده و مبارزه با فساد اداری در سازمان وجود ندارد.
				X24	سازوکار روشنی برای انجام مزایدهات و مناقصات و قراردادها وجود ندارد.
	عدم نظارت مطلوب دستگاه نظارتی	Y9		X25	مبارزه با فساد حلقه گمشده در اداره این سازمان است.
				X26	فساد اداری به صورتی گسترده در تمامی ارکان سازمان ریشه دوانیده است.
				X27	به نظر می رسد بقای این سازمان در گرو وجود فساد اداری گسترده است.

جامعه آماری پژوهش

با توجه به اینکه کلیه پژوهشگران شاغل مجموعه شهرداری سنندج بوده و به جامعه شهرداری آشنایی داشتند. لذا انتخاب نمونه و جامعه آماری برای پژوهشگر آشنا بود. برای صحت داده ها از جامعه آماری، از نمونه های پرسشنامه ای به صورت تصادفی و در مصاحبه ها به صورت هدفمند (غیر تصادفی) استفاده شد. جامعه آماری، مجموعه شهرداری بالغ بر ۱۸۸۰ نفر بود که از ۴ شهرداری منطقه به تعداد ۷۶۵ نفر، به همراه ۱۱ سازمان به تعداد ۶۵۲ نفر به همراه ستاد مرکزی و معاونت های شهرداری مرکزی به تعداد ۴۶۳ نفر تشکیل شده است. برای دقت در انتخاب نمونه ها ۱۱۳۵ نفر از شاغلین که در حوزه های خدماتی و مشاغل غیر اداری بودند حذف شدند و جامعه ۷۴۵ نفری نیروهای شاغل در حوزه اداری (مشاغل مدیریتی و کارشناسی) معادل ۳۹/۶٪ از کل شاغلین به عنوان جامعه آماری ملاک نظر قرار گرفته است که از این میان به دلیل کاهش خطاء ۱۲۰ نمونه به دلیل محدودیت های پیش رو به صورت هدفمند انتخاب شد.

جدول (۵). جمعیت شناسی جامعه آماری

سن (نفر)		سابقه خدمتی	فراوانی	درصد	تحصیلات	فراوانی	درصد
جمعیت شناسی بانوان (۲۵ نفر)	۲۵ تا ۳۵ سال	۵	۱۰ سال کمتر از	۸	۶.۶۶	۰	۰
	۳۶ تا ۴۵ سال	۲۰	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۴	۱۱.۶۶	۰	۰
	۴۶ تا ۵۵ سال	۵	۱۵ تا ۲۰ سال	۸	۶.۶۶	۱۸	۱۵
	بیشتر از ۵۵ سال	۰	۲۰ سال و بیشتر	۰	۰	۱۲	۱۰
	جمع				۲۴.۹۸	۰	۰
			جمع			۲۵	
سن (نفر)		سابقه خدمتی	فراوانی	درصد	درصد	فراوانی	درصد
جمعیت شناسی آقایان (۱۲۵ نفر)	۲۵ تا ۳۵ سال	۲۰	۱۰ سال کمتر از	۱۸	۱۵	۵	۴.۱۶
	۳۶ تا ۴۵ سال	۲۵	۱۰ تا ۱۵ سال	۳۲	۲۶.۶۶	۱۴	۱۱.۶۶
	۴۶ تا ۵۵ سال	۴۲	۱۵ تا ۲۰ سال	۲۷	۲۲.۵۳	۵۴	۴۵
	بیشتر از ۵۵ سال	۳	۲۰ سال و بیشتر	۱۳	۱۰.۸۳	۱۶	۱۳.۳۵
	جمع				۷۵.۰۲	۱	۰.۸۳
			جمع			۷۵	

ویژگی جمعیت شناختی: برای تعیین نمونه پژوهش، از روش نمونه‌گیری مختلط (پرسشنامه تصادفی، مصاحبه هدفمند) استفاده شده است که با استفاده از روش گلوله برفی و با در نظر گرفتن قاعده اشباع نظری، نمونه‌گیری و مصاحبه‌ها انجام شد. این پژوهش، با مصاحبه از ۲۰ نفر به اشباع نظری رسید؛ پژوهشگران برای حصول اطمینان بیشتر، ۱۰ مصاحبه دیگر نیز با مدیران ارشد، میانی، ستادی انجام دادند تا مصاحبه‌ها به حد ۳۰ مورد افزایش یافت.

جدول (۶). آمار جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان در بخش کیفی

مصاحبه شوندگان	سمت	تعداد (نفر)
صاحب نظران	اساتید و صاحب نظران	
مدیران ارشد	دانشگاهی	۵
مدیران میانی	معاونین (فعلی و سابق)	۲
مدیران ستادی	شهرداران مناطق و نواحی (فعلی و سابق)	۴
مدیران پایه	روسای سازمانها (فعلی و سابق)	۵
کارشناسان خبره	روسای ادارات (فعلی و سابق)	۳
	مسئولین واحد (فعلی)	۴
	با سوابق بیش از ۱۵ سال	۷
مجموع		۳۰

یافته‌ها

پژوهشگران برای دقت بیشتر در تفسیر و انتخاب آزمون‌ها، با استفاده از آزمون شاپیرو-ویلک^{۱۷}؛ از نظر نرمال بودن بررسی لازم را انجام داد. با توجه به اینکه شهرداری سنندج به عنوان جامعه آماری کمتر از ۲۰۰۰ نفر بود از آزمون‌های سنجش نرمال جامعه استفاده شد که با در نظر گرفتن دو آزمون شاپیرو-ویلک و کولموگروف اسمیرنوف^{۱۸}؛ نتایج حاصل از شاپیرو-ویلک برای سنجش مناسب تر به نظر می‌آید. در نتایج حاصل، $\text{sig} < .001$ به دست آمد که کمتر از ۰/۰۵ است پس توزیع داده‌ها در حالت کلی غیرنرمال است با دسته بندی داده‌ها از لحاظ آماری، نتایج برای سنجش داده‌های پژوهش از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج آن بدین صورت است.

جدول (۷). نتایج آزمون‌های آماری ناپارامتریک

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y1	0.493	120	<.001	0.477	120	<.001
Y2	0.375	120	<.001	0.657	120	<.001
Y3	0.182	120	<.001	0.883	120	<.001
Y4	0.302	120	<.001	0.792	120	<.001
Y5	0.311	120	<.001	0.801	120	<.001
Y6	0.285	120	<.001	0.775	120	<.001
Y7	0.231	120	<.001	0.858	120	<.001
Y8	0.336	120	<.001	0.679	120	<.001
Y9	0.277	120	<.001	0.807	120	<.001
a. Lilliefors Significance Correction						

17 Shapiro-Wilk Test

18 Kolmogorov-Smirnov

H_0 : متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی می کنند.

H_1 : متغیرهای تحقیق از توزیع غیرنرمال پیروی می کنند.

در جدول (۷) با بررسی ۹ متغیر وابسته متناسب با متغیر اصلی "فساد اداری و مالی" در ابعاد مختلف مورد سنجش قرار گرفته است. با استفاده از نتایج فرضیات پژوهش بررسی می گردد.

جدول (۷). ضرایب همبستگی اسپیرمن

			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
Spearman's rho	Y1	Correlation Coefficient	1.000	.415**	.572**	.574**	.593**	.402**	.538**	.480**	.622**
		Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	Y2	Correlation Coefficient	.415**	1.000	.769**	.797**	.633**	.856**	.810**	.499**	.655**
		Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	Y3	Correlation Coefficient	.572**	.769**	1.000	.899**	.802**	.870**	.902**	.819**	.906**
		Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	Y4	Correlation Coefficient	.574**	.797**	.899**	1.000	.828**	.833**	.977**	.621**	.852**
		Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	Y5	Correlation Coefficient	.593**	.633**	.802**	.828**	1.000	.776**	.810**	.512**	.710**
		Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	Y6	Correlation Coefficient	.402**	.856**	.870**	.833**	.776**	1.000	.855**	.634**	.737**
		Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	Y7	Correlation Coefficient	.538**	.810**	.902**	.977**	.810**	.855**	1.000	.610**	.820**

		ion Coeffici ent	8**	0**	2**	7**	0**	5**	00	0**	6**
		Sig. (1- tailed)	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01		<.0 01	<.0 01
Y8		Correlat ion Coeffici ent	.48 0**	.49 9**	.81 9**	.62 1**	.51 2**	.63 4**	.61 0**	1.0 00	.83 1**
		Sig. (1- tailed)	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01		<.0 01
Y9		Correlat ion Coeffici ent	.62 2**	.65 5**	.90 6**	.85 2**	.71 0**	.73 7**	.82 6**	.83 1**	1.0 00
		Sig. (1- tailed)	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).											

فرضیه شماره ۱:

H_0 : فساد اداری و مالی فعلی در مجموعه شهرداری با عوامل فردی (انگیزه و تعهد و روابط خویشاوندی) کارکنان ارتباط ندارد.

H_1 : فساد اداری و مالی فعلی در مجموعه شهرداری با عوامل فردی (انگیزه و تعهد و روابط خویشاوندی) کارکنان ارتباط دارد.

با بررسی نتایج حاصل از جدول شماره (۷) مشاهده می‌گردد ضریب همبستگی بین مولفه‌های $Y1, Y2, Y3$ به عنوان سه متغیر وابسته در عوامل فردی ($D1$) با سایر متغیرها دارای ضرایبی مابین $.415$ تا $.622$ هستند که با بروز فساد در مجموعه شهرداری رابطه‌ای در سطح متوسط دارند؛ همچنین $\text{sig} < .001$ می‌باشد با احتساب اصول آماری با 99% اطمینان چنین استنباط می‌گردد فرض H_0 رد و فرض H_1 به صورت جایگزین تایید می‌گردد. یعنی فساد اداری با عدم انگیزه، تعهد، و رابطه شخصی و خویشاوندی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه شماره ۲: فساد اداری و مالی در بخش‌های مختلف شهرداری با برنامه‌های مدیریتی ارتباطی ندارد.

در یافته‌های آماری متغیر (Y_4) به همراه دو متغیر ($Y5, Y6$) زیرمجموعه کد ($D2$) با ضریب همبستگی مابین $.574$ تا $.977$ با سایر متغیرها و $\text{sig} < .001$ ؛ بین تصمیمات و تدابیر مدیریتی (به عبارتی سوء مدیریت) رابطه مثبت در حد قوی و معنی‌دار این متغیرها در سطح فردی ($K1$) و گروهی ($K2$)، با فساد اداری و مالی وجود دارد. با این توصیف فرض H_0 رد و فرض H_1 به صورت جایگزین تایید می‌گردد. یعنی با سوء مدیریت، نظارت نامناسب سازمانی و عدم شفافیت؛ فساد در مجموعه شهرداری سنندج افزایش خواهد یافت. و رابطه این متغیرها با فساد اداری و مالی؛ رابطه مثبت قوی و معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه شماره ۳: فساد حاکم در مجموعه اداری و مالی شهرداری با عوامل محیطی ارتباط ندارد.

در یافته‌های آماری متغیرهای (Y9) زیرمجموعه کد (D3) با ضریب همبستگی بالایی مابین ۰.۶۱۰ تا ۰.۹۷۷ و رابطه sig < ۰/۰۰۱ با سایر متغیرها (طبق یافته‌های جدول ۷) نشان دهنده همبستگی و رابطه مثبت و قوی متغیرهای اعتقادات غالب در فرهنگ سازمانی، زمینه‌ساز مناسبی برای بروز فساد اداری و مالی در شهرداری است. لذا با توجه به نتایج آزمون مشاهده می‌شود؛ رابطه مثبت در حد قوی و معنی‌دار بین این متغیر در سطح عوامل سازمانی و مرتبط با سطح گروهی (K2) وجود دارد. با این توصیف فرض H_0 رد و فرض H_1 به صورت جایگزین تایید می‌گردد. عوامل محیطی از جمله اعتقادات نامناسب اما غالب بر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شهرداری سنج با بروز فساد در سطح گروهی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد.

فرضیه شماره ۴: قوانین و مقررات همراه با فرایندهای تدوین شده در کنترل و بازدارندگی از فساد در مجموعه شهرداری نقش موثری دارد.

در یافته‌های آماری، متغیرهای (Y8) زیرمجموعه کد (D3) از عوامل محیطی در سطح گروهی (K2) با ضریب همبستگی بالایی مابین ۰.۴۸۰ تا ۰.۸۳۳ با سایر متغیرها در سطح فردی و گروهی، نشان دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار بازدارندگی قوانین و مقررات حاکمیتی (دور زدن و انحراف از قوانین)، با زمینه‌های بروز فساد اداری و مالی است. نتایج آزمون مندرج در جدول شماره (۷) نشان می‌دهد، با توجه به اینکه sig < ۰/۰۰۱ رابطه مثبت در حد متوسط و معنی‌دار با فساد اداری و مالی وجود دارد. با این توصیف فرض H_0 رد و فرض H_1 به صورت جایگزین تایید می‌گردد. قوانین و مقررات حاکمیتی به دلیل عدم اجرای صحیح و یا خلاءهای موجود برای برخورد نقش مناسب بر کنترل و بازدارندگی فساد در مجموعه شهرداری سنج را ندارد.

فرضیه شماره ۵: عملکرد دستگاه‌های نظارتی در برخورد با فساد اداری و مالی مجموعه شهرداری نقش کنترلی و بازدارندگی دارد.

در یافته‌های آماری، متغیرهای (Y9) زیرمجموعه کد (D3) از عوامل محیطی در سطح گروهی (K2) با ضریب همبستگی بالا مابین ۰.۶۲۲ تا ۰.۹۰۶ با سایر متغیرها در سطح فردی و گروهی، نشان دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار عملکرد دستگاه‌های نظارتی، با زمینه‌های بروز فساد اداری و مالی است. نتایج آزمون نشان می‌دهد، با توجه به اینکه sig < ۰/۰۰۱ رابطه مثبت در حد قوی با فساد اداری و مالی وجود دارد. با این توصیف فرض H_0 رد و فرض H_1 به صورت جایگزین تایید می‌گردد. عملکرد دستگاه‌های نظارتی برای برخورد با فساد نقش مناسب بر کنترل و بازدارندگی از بروز فساد در مجموعه شهرداری سنج ندارد.

بحث و نتیجه گیری

جامعه‌شناسان معتقدند که نابرابری درآمد در جوامع مختلف هم تولید فشار می‌نماید و هم باعث افزایش میزان فساد در آن‌ها می‌شود (مبارکی، ۱۳۸۳: ۷۴). در حال حاضر، فساد به میزان زیادی در جوامع رشد نموده است و پیامدهای ضد توسعه‌ای آن برای همگان آشکار شده است. برخی از دلایل این امر متوجه کاستی‌ها و ساختارهای موجود در نظام اداری است. در کمتر سازمان اداری می‌توان بدون پرداخت رشوه، کاری از پیش برد. در بسیاری از ادارات، سازمان‌ها، وزارتخانه‌ها و شهرداری‌ها تنها رشوه و رابطه به جای ضابطه، در انجام امور اداری کارساز است. برخی از نیروهای انتظامی و راهنمایی و رانندگی به صورت علنی از شهروندان رشوه مطالبه می‌کنند. اعطای پست‌ها در

سازمان‌های مختلف حتی در دانشگاه‌ها نه براساس ضابطه، صلاحیت و شایستگی بلکه براساس رابطه مداری، باندبازی صورت می‌گیرد. تصدی برخی مشاغل و یا عضویت در هیئت مدیره‌های گوناگون با عناوین مختلف همچون مشاور که با هدف ایجاد رابطه و سوءاستفاده از موقعیت شغلی صورت می‌گیرد، امری متداول است. در این رابطه، هیأت وزیران برابر تصویب نامه ۱۳۸۳/۱۲/۲۰ «برنامه ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد» را تصویب و به کلیه وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی ابلاغ نموده تا با تشکیل کمیته ای تحت عنوان «ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد اداری» حول محورهای هماهنگ حقوق و دستمزد، مبارزه با پولشویی، کاهش دخالت‌های غیرضروری دولت در اقتصاد، مبارزه با فرار مالیاتی، زمین خواری، رانت خواری و به رسمیت شناختن حق نظارت مردم بر دولت و نظام اداری و غیره به منظور مبارزه با فساد اداری به فعالیت پردازند (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۱: ۲). با توجه به وسعت و نوع فعالیت‌هایی که در شهرداری‌ها انجام می‌شود، احتمال بروز فساد در برخی از فرایندهای اصلی شهرداری‌ها بیشتر است. این فرایندها عبارت‌اند از اجرای وظایف و ارائه خدمات، اداره شرکت‌های شهرداری، تدارکات و عقد قراردادهای تجاری، شهرداری‌ها، فعالان اقتصادی هستند که در چارچوب مقامات محلی مشغول به فعالیت هستند؛ این نقش دوگانه می‌تواند فساد را افزایش دهد (Transparency Internaonal Norway, 2014). پیشگیری از فساد یک مسئولیت جمعی برای سازمان شهرداری، کارکنان، ضابطان قانون و شهروندان است تا اطمینان به دست آید که شهرداری‌ها درگیر فعالیت‌های فسادآمیز نشوند و از آن حمایت نکنند شهرداری مکانی است که در آن سلامت و اعتماد به مقدار بسیار زیادی مورد توجه قرار می‌گیرد (دنیوی، ۱۴۰۱: ۱۱ به نقل از Palmer).

عوامل فردی: متشکل از ۳ متغیر وابسته است که با بررسی بعمل آمده به ترتیب رابطه خویشاوندی و شخصی، عدم تعهد، عدم انگیزه کاری، در مجموعه شهرداری با ضریب در حد قوی بر توسعه و اشاعه فساد در مجموعه موثر بوده است. و در نتایج آماری روابط شخصی و خویشاوندی ما بین تعداد کثیری از شاغلین عامل موثرتری در بروز فساد می‌باشد. و افزایش این متغیرها فساد نیز در مجموعه شهرداری افزایش داشته است. به عبارتی این نتایج با یافته‌های همتی و همکاران (۱۴۰۲)، دنیوی (۱۴۰۱)، آقا زاده ده ده و همکاران (۱۳۹۷)، عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۷)؛ منطبق است.

عوامل سازمانی: مشتمل بر سوء مدیریت، نبود نظارت سازمانی، عدم شفافیت در بروز و اشاعه فساد بسیار موثر هستند مشاهدات میدانی از مجموعه شهرداری سنندج نشان از تشکیل بیش از ۵۵۰ مورد تخلف ثبت شده در کمیته‌های انضباطی و هیات‌های حل اختلاف در سنوات ۱۳۹۸ لغایت ۱۴۰۰ دارد که این میزان از تخلفات در جامعه شهرداری سنندج (بیش از ۲۰٪ شاغلان) برای مدت سه سال متوالی بسیار زیاد است اما نکته مهم اینکه این مقدار در مقایسه با سنوات ۱۳۹۵ لغایت ۱۳۹۷ به تعداد ۲۱۰ نفر و ۱۴۰۰ لغایت ۱۴۰۲ به تعداد کمتر از ۲۰۰ نفر در تعارض است. برابر با مصاحبه‌های انجام شده غالب مصاحبه‌گران ضعف در مدیریت و اغماض در برخورد با تخلفات و عدم شفافیت در برخورد و بیان تخلفات به همراه عدم نظارت و کنترل دقیق بر کنترل و مقابله با فساد اداری و مالی در مجموعه شهرداری را عامل این تعارض می‌دانند از طرف دیگر برابر با نتایج حاصل از داده‌های آماری که کد گذاری شده است، همبستگی در حد متوسط و معنی‌دار این سه متغیر با سایر متغیرهای دسته عوامل فردی و عوامل محیطی (فرهنگی و اجتماعی) برای بروز و اشاعه فساد وجود دارد. در این راستا پژوهش‌های همتی و همکاران (۱۴۰۲)، کریمی و همکاران (۱۴۰۲)، دلخواه و همکاران (۱۳۹۶) در این خصوص نتایج جامع و مشابهی استنباط نموده‌اند.

عوامل محیطی: با توجه به اینکه در سطح کشور شهرداری‌ها به صورت وسیع و گسترده از تنوع مشاغل و خدمات برخوردار هستند، تمامی مصاحبه شوندگان به این موضوع اذعان داشتند که در جامعه و در سطح شهرداری و کارکنان آن؛ شهرداری به نظام اداری فاسد شهرت دارد و فرهنگ اجتماعی غالب اقدام به نقل اقوال متعدد در این خصوص می‌نماید، از سوی دیگر با توجه به قوانین متعدد جامع و بالادستی در کنار قانون شهرداری‌ها، قوانین مرتبط و اعمالی برای نوسازی و عمران شهری، بافت فرسوده، حمل و نقل، درآمد پایدار، املاک، کسب و پیشه، مالیات بر ارزش افزوده و... به همراه طرح‌های جامع و تفصیلی، کمیسیون ماده ۵، کمیسیون ماده ۱۰۰ و ۷۷، و سایر کمیسیون‌های متعدد در شهرداری؛ در کنار سایر قوانین مدنی و حقوقی به دلیل ضعف در اجراء و عدم نظارت بر عملکرد اجرایی آن‌ها باعث ایجاد فرایندهای موازی و سلیقه نگاری شده و به نوعی بازدارندگی لازم را نداشته است. اغماض و شاید عدم توجه ویژه دستگاه‌های نظارتی بنا به مقتضیات و شرایط فرهنگی و اجتماعی حاکم بر شهر سنندج و مجموعه شهرداری مزید علت می‌باشد. در تائید یافته‌ها مبنی بر رابطه مثبت و معنی دار متغیرهای این بخش در سطح رفتارهای گروهی با اشاعه و ترویج بیشتر فساد در مجموعه شهرداری سنندج؛ کریمی و همکاران (۱۴۰۲)، همتی و همکاران (۱۴۰۱)، فرخنده و همکاران (۱۴۰۱)، همتی و همکاران (۱۴۰۱)، عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۷)، دلخواه و همکاران (۱۳۹۶)، نیز به نتایج مشابه داشته‌اند.

پیشنهادهای

در نظام اداری شهرداری، انتصاب پست‌های سازمانی بر مبنای رابطه گرایی، پارتی بازی یا رشوه به صورت امری نه چندان غریب درآمده است و تبانی بین افراد متمول، سیاستمداران و عوامل بروکراسی اداری برای عبور از فیلترهای نظام اداری، جریانی به نسبت پذیرفته شده است. مجموعه این عوامل وضعیت خاصی در سازمان شهرداری سنندج ایجاد کرده است که نتیجه آن بروز و تداوم فساد اداری در این سازمان و بسیاری از واحدهای تابعه آن شده است. بی شک هرگونه تلاش برای مبارزه، کنترل و کاهش فساد اداری در شهرداری سنندج با وجود چنین ساختاری راه به جایی نمی‌برد و هرگونه اقدام اجرایی در زمینه مبارزه با فساد نیازمند اصلاح ساختاری به ویژه در باره نقش سامانه‌های اطلاعاتی و قوانین موجود در سازمان است. برای چگونگی اقدام در جهت اصلاحات ساختاری به منظور کاهش فساد اداری باید گفت: همانگونه که رویکرد فاصله طرح -واقعیت و همچنین رویکرد سیاست‌های ضد فساد بیان می‌کنند، هرگونه اقدام و طرح سیاستی باید با زمینه و بافتی که آن سیاست‌ها برای آن طرح شده است انطباق داشته باشد (Heeks & Mathisen, 2012:561). لذا با در نظر گرفتن شرایط موجود در شهرداری سنندج موارد زیر در سه سطح فردی، سازمانی، محیطی (فرهنگی و اجتماعی) پیشنهاد می‌گردد:

در سطح فردی:

۱،۱ تقویت باورهای مذهبی و اخلاقی کارکنان: در سطح فردی می‌توان با آموزش و ارتقا مهارت‌های شخصی افراد برای مبارزه با فساد سازمانی اقدام نمود. لذا تقویت باور و اعتقادات مذهبی با برگزاری دوره‌های آموزشی در خصوص

عواقب فساد با استناد به تحریم مظاهر فساد منجمله رشوه از اهمیت زیادی برخوردار خواهد بود. زیرا دین و باورمندی دینی در مهار و مبارزه با فساد موثر است.

۱,۲ ایجاد رعایت در پرداخت مالی به شاغلین برای تامین معاش اولیه: با توجه به اینکه شهرداری سنندج از دو طیف شاغلین (کارکنان با رابطه مستقیم و غیر مستقیم - شرکتی) برخوردار است؛ رسیدگی به وضعیت و نیاز مالی شاغلان و تامین حداقل های زندگی برای کلیه شاغلین از راه ایجاد تناسب کافی میان درآمد متوسط حقوق بگیران شهرداری و بخش خصوصی (با توجه به سوابق و توانایی ها)، تمرکز بر کاهش تعداد شاغلین (بکارگیری های بی رویه، عدم بکارگیری بازنشسته ها) و اجرای طرح های عدالت محوری و شفاف برای اصلاح ساختار پرداخت حقوق به ویژه مزایا، تقویت بیمه های سلامت و درمان و تقویت رفاه عمومی و کاهش هزینه ها در این بخش در دستور کار مدیریتی قرار گیرد.

سطح سازمانی:

۱,۳ اتخاذ سیاست فساد ستیزی سازمانی به صورت غیر شعاری: با توجه به نتایج پژوهش در مصاحبه ها و کد گذاری بعمل آمده دریافت رشوه در مراحل مختلف ارائه خدمات در شهرداری سنندج به عنوان یکی از مظاهر بروز فساد اداری است. لذا تلاش گردد تا جامعه شاغلین شهرداری در قالب رفتار سازمانی برنامه های ضد فساد را برای اجرای سیاست های فساد ستیزی اجراء نمایند، لذا برای تحقق این موضوع از طریق آموزش های ضروری در بدو استخدام و ضمن خدمت، آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات مورد نظر؛ عامل درخواست شاغلین برای رعایت اصول و قوانین خواهد شد. آموزش بدو خدمت و ادامه آن در دوران خدمت (ضمن خدمت) با اجرای صحیح، تأثیر بسزایی در افزایش مهارت های شغلی و فساد ستیزی خواهد داشت و از طریق افزایش مهارت های شغلی، همگام سازی ملزومات شغلی با شرایط ایجاد شده جدید، سبب ارتقای کیفیت ارائه خدمات و همچنین کاهش رویه های عرف شده در نقض اجرای قانون خواهد شد و از این طریق، کاهش روند ارتکاب تخلف و فساد را فراهم می نماید.

۱,۴ کاهش ارتباط ارباب رجوع با کارمندان همراه با الکترونیکی نمودن خدمات: همانگونه قبلاً نیز بیان شد رشوه بیشترین میزان رواج تخلف را در مجموعه شهرداری سنندج دارد. بر این اساس یکی از اقدامات اصلاحی، کاهش ارتباط ارباب رجوع (یا به عبارت دیگر متقاضیان دریافت خدمت) و افزایش خدمات الکترونیک است. یکی از مؤثرترین اقدامات برای مبارزه با فساد در شهرداری سنندج، کاهش میزان ارتباط ارباب رجوع برای ثبت قراردادها، صدور پروانه ها و فرآیندهای مرتبط با شهرسازی با کارمندان شهرداری است. لذا مدیریت بازرسی و اداره حراست می توانند با همکاری سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا)، بسیاری از گلوگاه های فسادخیز را شناسایی کرده، نسبت به اصلاح فرآیند و ایجاد خدمات الکترونیک اقدام نمایند.

۱,۵ منطقی نمودن نرخ خدمات ارائه شده به شهروندان از راه بررسی روش های آنالیز و مطالعه شده.

۱,۶ تقویت شایسته‌سالاری در جذب و بکارگیری و انتصابات: برای تحقق این موضوع می‌توان از راه برگزاری آزمون‌های عادلانه، اصلاح نحوه بکارگیری و انتصاب پست‌ها و مشاغل به ویژه مدیران و مسئولان شهرداری سندج، را در دستور کار اجرایی مدیریتی شهرداری سندج قرار گیرد. تا بر اساس اصول شایسته‌سالاری و توانمندی و تخصص، استفاده از افراد متخصص و باتجربه در برنامه‌ریزی استفاده گردد.

۱,۷ استفاده از راهکارهای تشویقی و تنبیهی به صورت همزمان و توجه بیشتر به شاخص‌های سلامت اداری در بحث ارزشیابی عملکرد مدیران مد نظر دستگاه نظارتی و حوزه منابع انسانی شهرداری سندج باشد.

۱,۸ تقویت ضمانت اجرای قوانین در شهرداری سندج: با پیگیری و رسیدگی فوری و حتی خارج از نوبت و بدون اتلاف وقت برای پرونده‌های مربوط به فساد اداری از طریق ادارات حراست، مدیریت بازرسی و عملکرد، حقوقی شهرداری سندج، نسبت به اعمال موازین قانونی و اجرای مجازات‌های قانونی و بازپسگیری شفاف اموال اختلاس شده و یا تضییع شده، اقدام گردد.

سطح محیطی (فرهنگی و اجتماعی)

۱,۹ تلاش برای حذف تفکرات غالب اجتماعی مبنی بر کج حسابی و بدعهدی شهرداری در ایفای تعهدات: تعهد شهرداری در پرداخت حقوق کارمندان پیمانکاران و کاهش فشار بر پیمانکاران، و شناسایی گلوگاه‌های فسادخیز و آسیب پذیر در جهت اصلاح فرآیندها و روش‌های انجام کار با رویکرد پیشگیرانه در هر صورت مد نظر کلیه مدیران شهرداری در تمامی سطوح باشد. در این صورت فشارهای خانوده شاغلین بر پرسنل و پیمانکاران طرف قرارداد برای جبران عدم تعهدات شهرداری در موعد مقرر (برنامه‌ریزی شده) از روش‌های خلاف و انحرافی کاسته خواهد شد. به عبارتی فرهنگ و رفتار اجتماعی به طرفیت شهرداری در خصوص بدعهدی و عدم تعهد اصلاح می‌گردد.

۱,۱۰ شفاف‌سازی در تمامی امور مد نظر قرار گیرد: تقویت شفافیت از راه به روزرسانی پرتال شهرداری سندج اولویت خدمات روزانه مدیریت باشد. با قرارداد تمام قوانین و مقررات مورد نیاز در شهرداری سندج روی سامانه اطلاع رسانی و همچنین درج فهرست خدماتی که به شهروندان ارائه می‌شود. در دسترس قراردادن اطلاعات و اخبار مورد نیاز آن‌ها و اعلام رسمی ضوابط مربوط به صدور مجوزها، اعطای امتیازها، معافیت‌های قانونی، صدور مفاصاحساب‌ها و میزان و نحوه اعطای تسهیلات مختلف به صورت مناسب به عموم شهروندان و حتی با رعایت پاره‌ای ملاحظات برای شاغلان، اطلاع رسانی در مورد فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها مدیریت شهری، شوراها، کمیسیون‌ها، کمیته‌ها و کارگروه‌ها، نحوه محاسبه و دریافت انواع عوارض و هرگونه تعرفه و مبالغی که در مقابل دریافت کالا یا خدمات باید پردازند و اعلام درآمدها و دارایی‌های شهردار و مدیران ارشد شهرداری؛ عامل ایجاد فرهنگ باور و اعتماد عمومی به طرفیت شهرداری در سطح جامعه و شهروندان می‌باشد.

محدودیت‌های پژوهش

از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش و همچنین سایر پژوهش‌های که به نوعی به صورت کیفی صورت می‌گیرد و یا اینکه در نهایت نتایج حاصله به صورت کیفی تفسیر می‌گردد عدم قابلیت تعمیم یافته‌ها به سایر جوامع آماری مشابه است. این پژوهش در شهرداری سنندج و مختص به جامعه و فرهنگ مدیریتی حاکم آن تهیه شده است. هرچند در سیر فرایند تحقیق برای پژوهشگران با وجود اشتغال در مجوعه بسیاری تنگنا و مشکلات فراهم شد اما در نهایت به دلیل کاربردی بودن نتایج برای مجموعه، نتایج و پیشنهادات قابل ارائه است همچنین می‌توان ادعا کرد که یافته‌های بخش کیفی پژوهش حاضر را نمی‌توان به زمان آینده نیز تعمیم داد. جامعه آماری این پژوهش، محدود به شهرداری مرکزی سنندج به همراه ادارات ستادی و شهرداری مناطق با سازمان‌های وابسته و مستقل است. پژوهشگران این تحقیق نیز همانند بسیاری از پژوهشگران دیگر بر این باور است. در حالت کلی، مسائل سازمانی از دیدگاه انسانی مفاهیمی انتزاعی و ذهنی‌اند؛ به همین دلیل، بسیاری مواقع جداکردن مرز میان واقعیت و خیال بسیار سخت می‌باشد. در این پژوهش نیز باید این نکته را مد نظر داشت احتمال دارد کارکنان در پاسخگویی به سوالات مصاحبه و یا پرسشنامه نتوانسته باشند به طور کامل از پیش فرض‌های ذهنی خود آزاد بوده و یا اینکه به دلیل اشتغال پژوهشگران در مجموعه شهرداری، قضاوت‌هایی نسبت به شخص آن‌ها انجام داده باشند و تنها ادراکات ذهنی خود را به منزله واقعیت موجود بیان کرده باشند؛ البته پژوهشگران امیدوار هستند با تکرار جامعه و افزایش سطح آن و تعداد نمونه‌ها و استفاده از تلفیق روش‌های کیفی و کمی به صورت همزمان، از محدودیت‌های این پژوهش کاسته شده باشد.

منابع و مآخذ

- آزاد ارمکی، تقی (۱۳۸۱)؛ نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران، انتشارات سروش.
- العطاس، سید حسین (۱۳۹۵)؛ مسئله فساد، ترجمه وحید صادقی، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- دنیوی، حمید فرج (۱۴۰۱)؛ نقش حراست در کاهش فساد اداری در شهرداری‌های شهرستان ساوه، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ششم، پاییز ۱۴۰۱، صص ۵۰۲-۵۱۷.
- جعفریه، زهرا سادات و طاهرپور کلانتری، حبیب اله (۱۳۹۳)؛ شناسایی عوامل موثر بر پیشگیری از تمایل بر وقوع تخلفات مالی در سازمان امور مالیاتی کشور، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۸، شماره ۲، صص ۱۹-۴۶.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۶)؛ سرطان اجتماعی فساد، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- رشیدی، احمد رضا و رئیسی، لیلا (۱۳۹۶)؛ بررسی آثار و پیامدهای فساد مالی بر حقوق بشر، فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی). سابق، دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۲۳۷-۲۵۴.
- عباس زادگان، سید محمد (۱۳۹۴)؛ فساد اداری، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- فرخنده، الهام و شرفی پور، غلامحسین و مرادی شهدادی، بتول و علمی تهرانی، فاطمه السادات (۱۴۰۱)؛ بررسی رابطه بین فساد اداری و تعهد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی در بین کارکنان شهرداری (مطالعه موردی: شهرداری بندرلنگه)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، شماره بیست و دوم (زمستان ۱۴۰۱)، صص ۱۶۷-۱۸۶.
- فاضلی، حسینی هاشم زاده و عابدی جعفری، داود و محدثی، حسن (۱۳۹۵)؛ نظریه‌های فساد و سلامت اداری، تهران: مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران (شهرداری تهران).

- قهرمان نژاد؛ محمد (۱۴۰۲)؛ کاهش فساد اداری با نظارت و شفافیت مالی در شهرداری‌ها در راستای تحقق سلامت اداری آن سازمان، شماره بیست و چهارم (بهار ۱۴۰۲)، صص ۳۵۵-۳۶۷.
- عسگری، فروغ (۱۳۹۱)؛ پایان‌نامه ارزیابی فساد اداری در سازمان‌های دولتی کشور با رویکرد فراتحلیل، دانشگاه شهید چمران.
- مارش، یان و ملویله، گینور و مورگان، کیت و نوریس، گارت و والکیتن، زئو (۱۳۹۳)؛ نظریه‌های جرم‌شناسی (ترجمه حمید رضا ملک محمدی)، چاپ سوم، تهران: نشر میزان.
- محمد نبی، سینا و زاهدی، شمس السادات و شهبازی، مهدی (۱۳۸۸)؛ بررسی عوامل موثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی شهرداری تهران)، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره هفتم شماره ۲، صص ۲۹-۵۶.
- مبارکی، محمد (۱۳۸۳)؛ بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و جرم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
- نوروزی، عزیز اله و رستمی، ولی و شکرچی زاده، مسعود (۱۳۹۷)؛ موانع حقوقی مقابله با فساد مالیاتی، فصلنامه تحقیقات حقوق خصوصی و کیفری، شماره 37، صص ۱۱-۲۸.
- همتی، بهزاد و کریمی، علیرضا و همتی، فریبا (۱۴۰۲)؛ بررسی اکتشافی زمینه‌های بروز فساد اداری در شهرداری تهران، فصلنامه پژوهش مسایل اجتماعی ایران، شماره ششم (زمستان)، صص ۱۳۱-۱۶۹.
- هریسون، پل (۱۳۷۹)؛ نیکلاس لومان و نظریه نظام‌های اجتماعی (ترجمه: یوسف اباذری)؛ ارغنون، شماره 17، صص ۱۹-۴۹.
- هادی‌پور، مریم و عبدالرحیمیان، محمد حسین (۱۴۰۰)؛ ریشه‌ها و پیامدهای فساد مالی و راهکارهای پیشگیری و مبارزه با آن، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و صنعت، گرجستان، صص ۱-۱۷.
- هاشمی، مریم و اسدی، اسماعیل و موسوی، حسام الدین (۱۴۰۱)؛ تبیین مفهوم فساد اداری از دیدگاه اسلام و ارائه الگوی مناسب، سومین کنفرانس مدیریت - اقتصاد و علوم اسلامی، تهران (خرداد)، صص ۱-۷.
- Hirschi, T. (1969) Causes of delinquency. Berkeley, University of California Press.
- Heeks, Richard.& Harald Mathisen (2012) Understanding success and failure of anticorruption initiatives, Crime Law Soc Change, 58, pp 533-549.
- Liu, X. (2016) 'Corruption culture and corporate misconduct', Journal of Financial Economics, Vol. 122, No. 2, pp. 307-327.
- Smith, D. J. (2007) A Culture of Corruption, Everyday Deception and Popular Discontent in Nigeria. Princeton, NJ, Princeton University Press.