

بررسی تأثیر اعتماد بر فساد اداری*

(مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی ولایت‌های هرات و فراه)

نگارنده: علی‌احمد امیری**

چکیده

فساد اداری، پدیده‌ی شوم در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه می‌باشد، که اکثریت سازمان‌های دولتی با این پدیده شوم دست‌وپنجه نرم می‌کنند. این پدیده، دارای عوامل مختلفی می‌باشد، که یکی از آن عوامل، اعتماد می‌باشد. بناءً پژوهش حاضر تحت نام بررسی تأثیر اعتماد بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ولایت‌های هرات و فراه می‌باشد، که اعتماد به عنوان متغیر مستقل و فساد اداری به عنوان متغیر تابع می‌باشد. هدف اصلی مورد بررسی در این پژوهش، بررسی تأثیر اعتماد بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی هرات و فراه بوده است. سؤال اصلی این تحقیق این بوده است که: آیا اعتماد بر فساد اداری تأثیر معنادار دارد؟ چنان به نظر می‌رسد که: بین اعتماد و فساد اداری رابطه معنادار و قوی وجود دارد. داده‌ها بعد از جمع‌آوری از طریق برنامه SmartPLS مورد آزمون قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق، ۷۰ سازمان دولتی هرات و فراه بودند، که به روش تصادفی برای شان پرسش‌نامه توزیع گردید و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش پژوهش در این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و جمع‌آوری داده‌ها، کمی بوده است. نتایج حاکی از آن است، که اعتماد بر فساد اداری تأثیر مثبت دارد.

واژه‌گان کلیدی: اعتماد، فساد اداری و سازمان‌های دولتی هرات و فراه.

* این مقاله بخشی از پایان‌نامه نگارنده در مقطع فوق‌لیسانس است، که در دانش‌گاه فردوسی مشهد دفاع گردیده است.

** کادر اداری پوهنتون غالب هرات

مقدمه

امروزه فساد اداری به یک معضل عمومی در کشورهای در حال توسعه و نیز در بعضی از کشورهای توسعه یافته تبدیل شده است و بیش تر کشورها با این پدیده، دست و پنجه نرم می کنند. ریشه کن کردن فساد، زمان بر بوده و در یک حیطه زمانی بلند مدت و با در دست داشتن برنامه های جامع و سالم، می توان فساد را کاهش داده و به مرور زمان از بین برد. فساد در سراسر جهان فراگیر بوده و بیش از دوسوم تمام کشورهای جهان از فساد بالایی رنج می برند. فساد اداری را در فعالیت های مختلفی از جمله رشوه خواری، اختلاس، تبانی با بخش خصوصی و قوم پرستی زمانی می توان دید که کارمندان فاسد عموماً قواعد و قوانین دولتی را نقض می کنند (شفافیت بین الملل: ۲۰۱۷: ۳). عوامل متعددی می تواند در پیدایی و گسترش فساد اداری نقش داشته باشند، براساس این عوامل، راه حل هایی را می توان شناسایی و تبیین نمود، که تأثیر زیادی بر کاهش و حذف فساد اداری در سازمان ها داشته باشند (ارشاد و هم کاران؛ ۲۰۱۵: ۱۱). افغانستان کشوری است که تاکنون نتوانسته است اعتماد لازم را میان کارکنان سازمان های دولتی ایجاد کند، که این بی اعتمادی به خودی خود منجر به فساد و اعمال فسادگونه می شود. عدم موجودیت اعتماد میان کارکنان سازمان های دولتی که بتواند اجرای قوانین اداری را ضامن باشد، در سازمان ها باعث ایجاد فساد گردیده است.

فساد اداری، از جمله موانع مهم و کلیدی توسعه و گسترش دولت ها و سازمان ها بوده، که همواره با آن دست و پنجه نرم می کنند. فساد، معضلی است که برای ریشه کن کردن آن بایستی برنامه ریزی جامع نمود و مدت زمانی طولانی را در نظر گرفت؛ از آن جایی که بستر فساد اداری، نظام اداری کشور و اداره های امور دولتی است، به عنوان چالش اساسی بیش تر کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه می باشد، و با حرکت روبه جلو جوامع، باعث به وجود آمدن اخلال در فرایند توسعه می گردد. فساد اداری زمانی در سازمان رونما می گردد، که کارمندان سطوح پایین و متوسط سازمان از قدرت و صلاحیت سازمانی خویش از طریق تعامل و ارتباط با شهروندان سعی می کنند، که دسترسی به کالاها و خدمات عمومی داشته باشند و سوء استفاده نمایند (الجوندی و هم کاران؛ ۲۰۱۹: ۴۴۷).

در ارتباط به پیشینه بحث ما (بررسی تأثیر اعتماد بر فساد اداری: سازمان های دولتی هرات و فراه) باید متذکر شد، که هیچ تحقیقی صورت نگرفته است؛ اما نگارنده از برخی منابع مشابه سود جسته است که از آن میان: تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با توجه به نقش میانجی اعتماد»، از درویش و هم کاران است، که در فصل نامه دانش کده مدیریت دانش گاه تهران، دوره ۸، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵ به چاپ رسیده است. در این تحقیق که در بیمارستان پانزده خرداد ورامین میان دکتوران و نرس های این بیمارستان انجام شده، یافته ها نشان گر این است

که شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است؛ اما اعتماد بر کاهش فساد اداری در این بیمارستان تأثیرگذار نمی‌باشد (۱۵۳). مقاله دیگری با عنوان «نقش شفافیت و اعتماد در رابطه بین فساد اداری و رضایت شهروندان» است، که پارک و بلنکینزوپ در سال ۲۰۱۱ در کوریای جنوبی انجام داده‌اند و در مجله مرور بین‌المللی علوم اداری به نشر رسیده است. این تحقیق با استفاده از نظریات کارکنان سازمان‌های دولتی شهر یونگدونپو گو کوریای جنوبی انجام گردیده است، قسمی که یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند، فساد اداری باعث کاهش اعتماد و رضایت می‌گردد و در مقابل اعتماد باعث افزایش رضایت و کاهش فساد می‌شود.

هدف تحقیق حاضر این است تا به این پرسش پاسخ دهد که: آیا اعتماد بر فساد اداری تأثیر دارد؟

باتوجه به موارد یادشده، این تحقیق میدانی، با استفاده از ابزار کتابخانه‌یی، سعی دارد داده‌های کمی را با شیوه توصیفی - پیمایشی پیرامون تأثیر اعتماد بر فساد اداری در هرات و فراه مشخص سازد.

یافته‌های نگارنده بیان گر این است که: اعتماد بر فساد اداری تأثیر منفی و معناداری دارد؛ یعنی با افزایش اعتماد میان کارکنان، فساد اداری کاهش و در کاهش اعتماد میان کارکنان فساد افزایش می‌یابد.

روش کار در این تحقیق، از لحاظ هدف کاربردی است؛ نظر به ماهیت تحقیق روش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. در این تحقیق از منابع دست‌اول و دست‌دوم استفاده شده است. منابع دست‌اول عبارت از پرسش‌نامه‌هایی است که به کارمندان توزیع گردیده است. منابع دست‌دوم کتاب‌های علمی، مقالات علمی و همچنین سایر مستندات معتبر علمی دیگر است، که در این تحقیق از آن‌ها در قسمت مبانی نظری استفاده به عمل آمده است. جهت گردآوری اطلاعات و داده‌ها و همچنین پاسخ به پرسش‌های تحقیق از ابزار پرسش‌نامه، که نوع پرسش‌نامه در این تحقیق پرسش‌نامه بسته (پرسش‌نامه با توجه به طیف لیکرت مشخص شده است، که هیچ پاسخی در اختیار پاسخ‌دهندگان وجود ندارد)، می‌باشد. پرسش‌نامه مذکور دارای دو بخش می‌باشد، که در بخش نخست مشخصات کلی پرسش‌شونده‌گان و در بخش دوم، پرسش‌ها مبتنی بر مؤلفه‌های تحقیق است، که در این بخش پرسش‌های تحقیق براساس متغیر مستقل (اعتماد) و متغیر تابع (فساد اداری) ترتیب یافته است. پرسش‌ها بین ۷۰ سازمان دولتی هرات و فراه، با حجم نمونه ۳۱۰ نفر توزیع و سپس به‌وسیله نرم‌افزار آموس، تجزیه و تحلیل گردیده است.

مبانی نظری

چیستی فساد

واژه «فساد» از ریشه «فَسَدَ» به معنای جلوگیری از انجام اعمال درست و سالم است. معادل انگلیسی آن، کورپشن^۱، برگرفته شده از ریشه لاتینی کورپتوس^۲، به معنای شکستن و نقص کردن است. چیزی که شکسته یا نقص می شود، می تواند قواعد و مقررات اداری باشد؛ بدین معنا، فساد، یعنی هر پدیده‌یی که مجموعه‌یی را از اهداف و فعالیت‌های خود باز دارد (شفیع پور؛ ۱۳۹۶: ۱۳).

اشکال فساد در یک سازمان

چهارچوبی که توسط ویان^۳ (۲۰۰۸) ایجاد شده است، نشان می دهد، که فساد توسط سه نیروی اصلی هدایت می شود: فشار برای سوءاستفاده از قدرت، فرصت سوءاستفاده از قدرت و توانایی منطقی کردن رفتار فاسد. توسعه چهارچوب ویان، سازه مهمی است که به درک پیشرفت اقدام‌های فاسد کمک می کند.

الف) فشار سوءاستفاده از قدرت

> فشار برای سوءاستفاده از قدرت را می توان از طریق سه نیروی داخلی تشخیص داد: نیاز مالی، دست‌مزد پایین و طمع انسانی (دی گراف؛ ۲۰۰۷: ۴۲؛ ویان؛ ۲۰۰۸: ۷۰). نیاز مالی می تواند فشار را برای اختلاس در بودجه یک سازمان تقویت کند؛ همان طور که توسط یک مطالعه انجام شده در کنیا توسط نظرسنجی شرکت ملی نشان داده شده است^۴ (۲۰۰۸). طبق این مطالعه، بیش از ۴۰ درصد پاسخ‌دهندگان گزارش داده اند، که دلیل اصلی درگیر شدن در فساد نیاز مالی بوده است؛ به‌ویژه در کنیا، فساد می تواند با افزایش فقر، که بیش از نیمی از مردم آن زیر خط فقر زنده گی می کنند همراه باشد (هارش و هم کاران؛ ۲۰۱۰: ۵).

> طبق گفته دی گراف (۲۰۰۷: ۴۲) حقوق پایین و شرایط نامناسب کار، باعث افزایش درگیر شدن در اقدام‌های فاسد می شود؛ اگرچه گفته شده است که دست‌مزد پایین، علت اصلی فساد است؛ برخی از مطالعات نشان می دهند که حقوق بالا لزوماً باعث کاهش فساد نمی گردد؛ اما می تواند

¹ Corruption

² Corruptus

³ Vian

^۴ این قوس در سراسر این مقاله، نشان‌گر این است که متن، توسط نگارنده ترجمه شده است.

⁵ Harsh et al

منجر به نتایج به‌تر شود (ویان؛ ۲۰۰۸: ۸۵ و امباکو؛ ۲۰۰۷: ۴۵)؛ >با این حال، حرص و طمع انسان به‌عنوان عامل فساد شناخته شده است و می‌تواند به شخصیت ناقص انسان نسبت داده و تمایلی نسبت به فعالیت‌های مجرمانه محسوب می‌شود< (دی گراف؛ ۲۰۰۷: ۷۱ و آشفورت و هم‌کاران؛ ۲۰۰۸: ۱۳). مطابق با خلاف نظریه‌های ارزش‌های اخلاقی، برخی از ارزش‌های جامعه بر هنجارها و ارزش‌های فردی تأثیر گزار بوده و در تصمیم‌گیری برای فساد مؤثر می‌باشد (دی گراف؛ ۲۰۰۷: ۷۳ و هافستد؛ ۲۰۱۰: ۱۷). طبق مطالعه انجام‌شده توسط نظرسنجی شرکت ملی ویرجینیا (۲۰۰۸)، بیش از ۵۰ درصد پاسخ‌دهندگان حرص و طمع را عامل اصلی فساد و تنها ۴۰ درصد فقر را علت اصلی فساد دانسته‌اند<.

>منبع دیگر فشار برای سوءاستفاده از قدرت، از طرف ذی‌نفعان خارجی؛ مانند تأمین‌کننده‌گان، مشتریان، دوستان و بسته‌گان به‌وجود می‌آید< (ویان؛ ۲۰۰۸: ۵۴). >در برخی فرهنگ‌ها، ممکن است یک کارمند تحت فشار تعهدات برای کمک به یک دوست یا یکی از اعضای خانواده برای تأمین شغل یا برخی دیگر به لطف و مهربانی‌ها قرار گیرد؛ از این‌رو، یک کارمند، ممکن است به‌منظور دیدار با ارزش‌های اخلاقی و هنجارهای جامعه درگیر فساد شود. در عوض، کارمندی که شغلی برای یکی از دوستان و یا اعضای فامیل خود فراهم می‌کند در آینده انتظار دارد، که آن‌ها در حق اش لطف نمایند< (دی گراف؛ ۲۰۰۷: ۷۸).

(ب) فرصت سوءاستفاده از قدرت

>کلیت‌گارد (۱۹۸۸) اشاره می‌کند، که فرصت سوءاستفاده از قدرت در قسمتی از سازمان، بیش‌تر است که کارمندان نسبت به گیرنده‌گان خدمات اختیار دارند؛ زیرا قدرت انحصاری سپرده‌شده در آن بخش وجود دارد. اختیار به قدرت خودمختاری کارمندان، جهت تصمیم‌گیری برای استخدام یا تصمیم‌گیری در مورد چه‌گونه‌گی استفاده از بودجه در سازمان اشاره دارد< (ویان؛ ۲۰۰۸: ۵۷). >کیتون^۶، می‌گوید سازمانی که فاقد کنترل و تعادل داخلی باشد باعث ایجاد فرهنگی با پاسخ‌گویی اندک می‌گردد که در آن عدم صداقت می‌تواند شگوفا شود. وقتی افراد با اختیارات بالا کنترل نشده باشند، اقدامات آن‌ها می‌تواند منجر به سوءاستفاده از اختیارات شود. این اعمال می‌تواند به افراد دیگر سرایت کند و در دامنه و جسارت در راه‌هایی که درنهایت می‌تواند از افراد و گروه‌ها فراتر رفته و در یک فرهنگ شرکتی قرار گیرد< (پنتو و هم‌کاران؛ ۲۰۰۸: ۵۴ و آشفورت و هم‌کاران؛ ۲۰۰۸: ۳۴).

ب) منطقی سازی

منطقی سازی فرایندی است که طی آن افرادی که دست به اقدامات فاسد می زنند، از حساب های ساخته شده اجتماعی برای مشروعیت بخشیدن اقدامات خود استفاده می کنند (آشفورت و آنا؛ ۲۰۰۳: ۲۴). این روند نه تنها توجیه عمل کردهای فسادآمیز را به کارمندان ارائه می دهد؛ بل که آن ها را تشویق می کند تا عمل کرد خود را به طور اجباری مشاهده نموده و حتا به دنبال آن ها می روند (بیری^۷، ۲۰۰۴). هنجارها و ارزش های سازمانی موجود در یک سازمان می تواند منبعی برای منطقی سازی اقدامات فاسد کارکنان آن باشد (ویان؛ ۲۰۰۸: ۵۸)؛ بنابراین، یک فرهنگ قابل اعتماد در یک سازمان مهم است (بیری؛ ۲۰۰۴: ۲۳). وقتی سازمانی سیاست های نامشخص و متناقضی دارد، کارمندان می توانند منطقی عمل نمایند و اقدامات فاسد آن ها توسط رهبری پشتیبانی خواهد شد. کیتون (۲۰۱۱) استدلال می کند زمانی که یک سازمان یک کد سکوت را تصویب می کند رفتارهای غیراخلاقی کنترل نشده و گزارش نشده است. طبق گفته کلاکارز و هم کاران (۲۰۰۰)، در برخی از آژانس های پولیس سیاست رسمی، به طور رسمی مستلزم این است که تمام انواع فعالیت های فسادآمیز، حتا رفتار ناچیز فاسد، مانند پذیرش لطف و هدیه های کوچک گزارش شود؛ باین حال، آن سیاست رسمی، با سیاست غیر رسمی پی که به شدت تحت حمایت رفتار مدیران قرار دارد، پیچیده شده و این اقدامات فاسد هنگامی که در دامنه محدود و باظرافت انجام شده است مجازات آن نادیده گرفته می شود (کلاکارز و هم کاران؛ ۲۰۰۰م: ۱۲). این مثال نشان می دهد، که وقتی کارمندان فکر می کنند که اعمال شان تحمل می شود، آن ها منافع شخصی خود را منطقی می دانند؛ به طور خلاصه، علل فساد در میان سازمان های دولتی وابسته به عوامل مختلف و متعددی به شمول فرهنگ شرکتی می باشد (ویان؛ ۲۰۰۸: ۶۰ و آشفورت و هم کاران؛ ۲۰۰۸: ۳۱). در بخش بعدی فرهنگ شرکتی به طور عمیق با مشخصات، سطوح و چه گونه گی توسعه آن در داخل یک سازمان بحث خواهد شد.

در این مطالعه منظور از فساد اداری ادراک شده، سوء استفاده از قدرت، فشار سوء استفاده از قدرت، تبانی با بخش های خصوصی، چهره شدن روابط بر ضوابط می باشد که این خود به نحوی توانسته شایسته سالاری را از بین ببرد و باعث به وجود آمدن پدیده شوم فساد گردد.

⁷ Berry

تعریف اعتماد

ادبیات مربوط به اعتماد از مدت‌ها پیش مورد توجه بوده و گسترده می‌باشد. روسو و هم‌کاران در سال ۱۹۹۸، پس از بررسی تعریف اعتماد در رشته‌های مختلف اعتماد را به‌عنوان یک حالت روان‌شناختی شامل قصد پذیرش آسیب‌پذیری براساس انتظارات مثبت از اهداف یا رفتار دیگری بوده، که در نتیجه هیچ تفاوت قابل توجهی بین رشته‌ها در تعریف اعتماد وجود ندارد. از منظر سازمانی اعتماد قضاوت جمعی گروهی نسبت به گروه دیگری است، که گروهی صادق خواهند بود، به تعهدات خود عمل خواهند کرد و از دیگران استفاده نخواهد کرد، می‌باشد (راولین^۸؛ ۲۰۰۸: ۱۹). به همین ترتیب تکانین، موران و هوی، اعتماد را به‌عنوان تمایل یک‌طرف برای آسیب‌پذیری در مقابل یک حزب دیگر براساس اعتماد به نفسی که طرف دوم، خیرخواهانه، قابل اعتماد، صالح و صادقانه می‌باشد، می‌داند (نوتبوم و هم‌کاران؛ ۱۹۹۷: ۱۲)؛ توضیح می‌دهند که اعتماد با یک احتمال ذهنی شناخته می‌شود، که یک شریک برخلاف انتظارات او نخواهد بود و این نشان می‌دهد که این یک ابزار حکمرانی خوب است؛ حتی اگر به‌خودی‌خود، شرط کافی برای هم‌کاری نیست.

رالف والدو امرسون، در مطالعه خود که در سال ۱۸۴۱ نوشته شده است، حکمت زیر را بیان کرد: به مردان اعتماد کن، آن‌ها در حق تو صادق خواهند بود (به نقل از امرسون^۹؛ ۱۸۴۱: ۱۵). در رابطه به سازمان‌ها، او تصور می‌کرد که روابط در درون یک سازمان تنها در صورتی قابل توسعه است، که افراد، رفتار و کیفیت آن‌ها به‌دقت ارزیابی شود.

وی در مطالعات خود به این نکته اشاره کرد که اعتماد نقش اساسی در کارایی شرکت‌ها و تولید سازنده دارد (امرسون؛ ۲۰۱۰: ۹). چندین زمینه از علوم با موضوع اعتماد سروکار دارند (روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد، روان‌شناسی سازمانی، نظریه رهبری...) و هریکی از آن‌ها جنبه خاص خود را تعریف می‌کنند؛ اگرچه تعاریف از نظر تأکید با یکدیگر متفاوت‌اند؛ اما اساساً، آن‌ها ویژگی‌های اساسی اعتماد را براساس اصول مشابه خلاصه می‌کنند؛ مانند:

- اعتماد ایمان به صداقت، ویژه‌گی و توانایی رهبری است؛
 - اعتماد، اعتقاد به اهداف و رفتار دیگران است؛
 - اعتماد چیزی نیست جز راستی، صداقت و صمیمیت و عدالت دیگران.
- سایر ویژگی‌های مربوط به اعتماد؛ مانند صداقت، شخصیت، توانایی، ایمان، قابلیت اطمینان، راستی و عدالت، انتظارات سختی در زنده‌گی یک سازمان است، که در بسیاری از موارد کم‌تر تجربه

⁸ Rawlin⁹ Emerson

شده است. کارکنان احساس و آرزو می کنند که در یک فضای اعتماد زنده گی کنند، تأثیرات مثبت فرهنگ شرکتی مبتنی بر اعتماد، اما خواسته ها و واقعیت ها اغلب از هم دور استند. به اعتماد می توان از چند جهت رسید؛ دو جهت اساسی عبارت اند از:

۱. اعتماد بین سازمانی؛

۲. اعتماد درون سازمانی، یعنی اعتماد به درون سازمان ها. این جهت می تواند بیش تر شکسته شود:

(الف) روابط بین کارگر و کارگر یا روابط بین کارگران و سرپرستان؛

(ب) روابط بین کارکنان و رهبران سازمانی؛

(ج) اعتماد بین گروه های درون سازمانی (بانسال^{۱۰}؛ ۲۰۱۶: ۴۵).

مفهوم اعتماد در طول زنده گی بشر و تعامل های اجتماعی انسان ها وجود داشته است. یکی از سؤالات علوم اجتماعی این است، که چه چیزی رفتار هم کاری را در میان اعضای یک جامعه برمی انگیزد و نگرانی می کند؟ باربارا میزتل در کتاب *اعتماد در جوامع مدرن* می گوید، که اعتماد سه نقش اساسی در زنده گی اشخاص انجام می دهد:

۱. زنده گی اجتماعی را قابل پیش بینی می سازد؛

۲. احساس اجتماعی بودن ایجاد می کند؛

۳. کارکردن اشخاص با یکدیگر را آسان می سازد.

در بررسی کمیت و کیفیت روابط اجتماعی در جامعه، از مفهوم سرمایه اجتماعی استفاده می کنند. از نظر بوردی در تکوین میدان های اجتماعی مختلف چهار نوع سرمایه (سرمایه اقتصادی، سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی و سرمایه نمادین) لازم است که منجر به پیوندهای ذهنی و عینی بین افراد می شود و اعتماد در این پیوندها نقش اساسی دارد (سدیدپناه؛ ۱۳۹۰: ۱۷). اعتماد مفهومی پیچیده و انتزاعی است. فرهنگ آکسفورد، اعتماد را به عنوان اتکاء یا اطمینان به نوعی کیفیت یا صفت یک شخص یا یک شیء، یا اطمینان به حقیقت یک گفته، تعریف می کند. لغت نامه دهخدا، اعتماد را در معانی زیر به کار می برد:

تکیه نمودن بر کسی، به پشت تکیه کردن به چیزی، سپردن و گذاشتن بر کسی و اعتبار کردن، سپردن چیزی را به کسی از روی صداقت و راستی و

دو مشکل اساسی در تعریف اعتماد وجود دارد: اول، اعتماد مفهومی انتزاعی است و اغلب به طور جایگزینی با مفاهیم مرتبطی هم چون اعتبار، قابلیت اعتماد یا اطمینان به کار رفته است. دوم، مفهومی چندوجهی است، که ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری را به هم پیوسته است (سدیدپناه؛ ۱۳۹۰:

۱۵). آنتونی گیدنز در کتاب پیامدهای مدرنیت می‌گوید که: در تعریف اعتماد باید عناصر زیر را در نظر داشته باشیم:

۱. اعتماد به غیبت در زمان و مکان ارتباط دارد، که منجر به کم‌بود اطلاعات می‌شود؛
۲. اعتماد اساساً نه به مخاطره، بل که به احتمال وابسته است؛
۳. اعتماد چیزی است که از ایمان به اعتمادپذیری یک شخص یا یک نظام سرچشمه می‌گیرد؛
۴. اعتماد می‌تواند معطوف به نشانه‌های نمادین یا تخصصی باشد، که مبتنی بر ایمان به درستی اصولی است که شخص از آن بی‌خبر است؛
۵. اعتماد، یعنی اطمینان به اعتمادپذیری یک شخص یا یک نظام، با توجه به یک رشته پیامدها یا روی دادهای معین؛
۶. در شرایط مدرنیت، اعتقاد در:
 - الف) اطلاع همه‌گانی در این مورد که فعالیت بشری زاینده اجتماع بشری است؛
 - ب) پهنه متغیر بسیار گسترش‌یافته، کنش بشری که خصلت پویای نهادهای مدرن اجتماعی پدید آورده است، وجود دارد؛
۷. خطر و مخاطره، رابطه بسیار نزدیکی باهم دارند؛ یعنی مخاطره دقیقاً مبتنی بر فرض خطر است و نه لزوماً آگاهی از خطر؛
۸. مخاطره و اعتماد در هم‌بافته اند و اعتماد برای کاهش فعالیت بشری است؛
۹. مخاطره تنها به کنش فردی ارتباط ندارد و امنیت موقعیتی است، که در آن با یک رشته خطرهای خاص مقابله شده و یا به حداقل رسانده شده است (گیدنز؛ ۱۳۸۴: ۱۳).

سطوح اعتماد

اعتماد را می‌توان به اعتماد به فرد، اعتماد به گروه و اعتماد به سازمان تقسیم‌بندی نمود. این سه دسته اعتماد با یکدیگر دارای رابطه تنگاتنگی می‌باشند. اعتماد ما به یک سازمان، می‌تواند از اعتماد ما به فرد یا افراد شاغل در آن سازمان شکل گیرد. همچنین اعتماد ما به یک فرد می‌تواند به دلیل اعتماد ما به سازمانی باشد که آن شخص در آن کار می‌کند. اعتماد به فرد و اعتماد به سازمان از طریق وظایف و موقعیت‌هایی که افراد در سازمان دارند و نقش‌هایی که در سازمان ایفا می‌کنند، به هم مرتبط می‌شوند (همان: ۱۶).

به نظر می‌رسد با توجه به گسترش حوزه علم مدیریت و رهبری، به مدیریت ساختارهای فراتر از سازمان در جوامع، همانند شهرها، لازم است سطح دیگری برای این حوزه جدید در متغیرهای مدیریتی و رفتاری در نظر گرفت، که ما آن را شبکه‌های سازمانی می‌نامیم.

این سطوح در عامل اعتمادکننده و اعتمادشونده ظاهر می‌شود و باتوجه به این که در کدام سطح از اعتمادشونده یا اعتمادکننده هستیم، نوع اعتماد و پارامترهای تأثیرگذار بر آن دست‌خوش تغییرات می‌گردند. در حوزه اعتماد فردبه‌فرد، تحقیقات متعددی صورت گرفته، که می‌توان حوزه‌های علم رفتاری و روان‌شناسی را علوم اصلی دانست، که درباره این موضوع در آن‌ها پرداخته شده است. نظریه‌پردازانی نظیر گیدنز، بین انواع اعتماد نیز تمایل قایل می‌شوند: اعتماد به افراد خاص و اعتماد به افراد یا نظام‌های انتزاعی. اعتماد انتزاعی دربرگیرنده آگاهی از مخاطره و فرد مورد اعتماد است؛ لذا همان‌طور که کنش‌گر می‌تواند به راحتی در مورد میزان ارزش اعتماد به افراد خاص (براساس اطلاعات مربوط به تاریخچه آن فرد، انگیزه‌ها و شایسته‌گی‌های او) قضاوت کند، می‌تواند درباره میزان ارزش اعتماد نسبت به دیگران تعمیم یافته نیز دارای ایده‌ها و باورهایی باشد. افراد هم‌چنین می‌توانند درباره میزان ارزش اعتماد نسبت به نظام‌های انتزاعی، نظیر نهادها نیز دارای باورهایی باشند. از این فرایند می‌توان تحت عنوان سطح نهادی اعتماد نام برد. این همان چیزی است که گیدنز آن را ایده اعتماد به نظام‌های تخصصی می‌نامد. ممکن است فرد از فردی دیگر که موثر او و یا خانه او را ساخته، شناختی نداشته باشد؛ ولی نسبت به نظام استاندارد، تنظیم قوانین، نظارت و کنترل کیفیت دارای میزانی از اعتماد باشد (سدیدپناه؛ ۱۳۹۰: ۱۹).

>اعتماد در رشته‌های گوناگون به روش‌های مختلف مشاهده می‌شود؛ درحالی که اقتصاددانان به آن به عنوان اعتماد به مؤسسات و حساب‌های آن‌ها، روان‌شناسان اعتماد خود را به عنوان رفتار قابل اعتماد و غیر قابل اعتماد از فرد و جامعه‌شناسان، اعتماد را به عنوان رفتار قابل اعتماد، منصفانه و اخلاقی در روابط بین فردی تعریف می‌کنند< (میلیگان^{۱۱}؛ ۲۰۰۳: ۱۴۵). از دید وان دن آکر و هم‌کاران (۲۰۰۹)، اعتماد یک حالت روان‌شناختی است، که از آن انتظار مثبت این که طرف دیگری اقدامات خاصی را که برای آن‌ها مهم است همراه با پذیرش آسیب‌پذیری که ممکن است ناشی از اقدامات آن طرف دیگر باشد انجام می‌دهند. ساختار اعتماد، که به عنوان اعتقاد یک کارفرما در نظر گرفته می‌شود، ساده خواهد بود و تعهدات خود را دنبال می‌کند (گیلبرت و تانگ^{۱۲}؛ ۱۹۹۸: ۱۴۵). اعتماد نیز به عنوان یک انتظار مثبت تلقی می‌شود، که افراد براساس نقش‌های سازمانی، تجارب و

¹¹ Milligan

¹² Gilbert & Tang

وابسته‌گی متقابل که از رفتارهای مختلف اعضای سازمانی حاصل می‌شود دارند (شاکی زالباک^{۱۳} و هم‌کاران؛ ۲۰۰۰: ۱۴۵). به‌عنوان تمایل کارمند به آسیب‌پذیر بودن در برابر اعمال کارفرما، پیش‌بینی این انتظار را داشت، که آن‌ها بدون توجه به صلاحیت نظارت یا کنترل، به گونه‌ی عمل می‌کنند که نیازهای او را برآورده سازند (مایر و دویس^{۱۴}؛ ۱۹۹۵: ۱۴۵). اعتماد پیوند عاطفی بین کارفرمایان و کارمندان را ایجاد می‌کند، که در نتیجه باعث تعامل مؤثر بین آن‌ها می‌شود (چایلد و مولیرینگ^{۱۵}؛ ۲۰۰۳: ۱۴۵). چهار نوع تأثیر اعتماد در رابطه بین کارکنان و سازمان وجود دارد، که عبارت‌اند از:

۱. اعتماد مدیریت را تسهیل می‌کند؛
 ۲. اعتماد تغییر خطرهای بالا را تسهیل می‌کند؛
 ۳. اعتماد استفاده مؤثر از منابع را تسهیل می‌کند؛
 ۴. اعتماد بر کلیه فعالیت‌های سازمان تأثیر می‌گذارد (مایر و دویس؛ ۱۹۹۵م: ۱۴۵).
- ابعاد اعتماد را می‌توان چنین تشخیص داد:

۱. اعتماد مبتنی بر حساب: همان‌طور که توسط روسو و دیگران (۱۹۹۸) نشان داده شده است، اعتماد مبتنی بر حساب، براساس انتخاب منطقی و ویژه‌گی تعاملات مبتنی بر مبادله اقتصادی است. این اعتمادی است که در مورد بازدارنده‌گی یا تعادل عواقبی که توسط اعتمادکننده و اعتمادشونده درک می‌شود، کنترل رفتار و دست‌کاری دیگری از ویژه‌گی‌های بارز آن است؛

۲. اعتماد دانش‌بنیان: اعمال کنترل در هنگام تبادل اطلاعات، اعتماد مبتنی بر حساب را کنترل و اعتماد دانش‌بنیان را مشخص می‌کند؛ درحالی‌که اعتماد مبتنی بر حساب، منوط به بازدارنده‌گی است. اعتماد دانش‌بنیان بسته‌گی به این دارد که اعتمادکننده عمیقاً چه‌گونه می‌تواند اقدامات متولی (امانت‌دار) را طبق ادعای لیویکی و بونکر درک و پیش‌بینی کند (لیویکی و بونکر^{۱۶}؛ ۱۹۹۵م: ۱۴۹). هرچه دیگری را به‌تر بشناسیم، به‌تر می‌توانیم به آن‌چه دیگران انجام خواهند داد، اعتماد کنیم؛ زیرا من با دقت می‌توانم پیش‌بینی کنم که آن‌ها در اکثریت شرایط چه‌گونه پاسخ خواهند داد. با قابل دسترس بودن اطلاعات، این شکلی از اعتماد، هم‌چنین عدم اطمینان و حدود اعتماد را تشخیص می‌دهد؛

¹³ Shocky Zalbak et al

¹⁴ Mayer & Davis

¹⁵ Child & Molliring

¹⁶ Lewicki & Bunker

۳. اعتماد مبتنی بر شناسایی: >اعتماد مبتنی بر شناسایی محصول درک متقابل تلقی می‌شود. در این سطح اعتماد، اعتماد وجود دارد؛ زیرا طرفین به طور مؤثر درک می‌کنند، با آن‌ها موافق و خواسته‌های یک‌دیگر را تأیید می‌کنند. این درک متقابل تا حدی توسعه یافته است، که هر یک می‌توانند برای دیگری مؤثر باشند (همان‌جا). هر طرفی دیگران را درک می‌کند و می‌داند که برای حفظ رابطه اعتماد چه چیزی لازم است. ساندرا مورتی (۲۰۰۸)، الگویی از پایداری اعتماد را به نمایش می‌گذارد، که فرض اساسی آن است که اعتماد پویاست و ابعاد متعدد اعتماد باید از طریق ساختارها و فرایندها توسعه یابد. یک مدل ارزیابی اعتماد برای تعیین اعتماد بین هم‌کاران توسط چن توسعه یافته و چن (۲۰۰۹)، براساس عوامل مستقیم، غیر مستقیم و منفی و با توجه به سابقه کارگر در استفاده از منابع این مدل را بیان کرده است (چین^{۱۷} و هم‌کاران؛ ۲۰۰۸: ۱۴۶).

بررسی اعتبار داده‌ها

شاخص روایی

قبل از برآورد مدل آزمون فرضیه، لازم است معناداری بارهای عاملی نشان‌گرهای پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گیرد، تا از معنادار بودن آن‌ها اطمینان حاصل شود. بررسی معناداری بارهای عاملی سؤالات پرسش‌نامه، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار پی‌ال‌اس به انجام رسید. برای این منظور، پارامترهای مدل عاملی برآورد شده برای سازه‌های مفهومی تحقیق بررسی شدند. براساس شاخص‌های الگوریتم پی‌ال‌اس، که در بخش «بررسی اعتبار مدل ساختاری» گزارش شده است، مدل عاملی از برازنده‌گی قابل قبولی به داده‌ها برخورداری می‌باشد. نتایج بررسی روایی داده‌ها در قالب تحلیل عاملی تأییدی مرحله اول در جدول شماره (۱)^(۱) ارائه شده است. در این بررسی‌ها مشخص شد، که تمام سؤال‌های پرسش‌نامه معنادار هستند و باید در تحلیل‌های بعدی به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق لحاظ شوند؛ بنابراین، درنهایت هر ۸ سؤال پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مبنای معناداری سؤال‌ها این بود که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ و یا عدد معناداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد. همچنین، از آن‌جا که معیار میان‌گین واریانس استخراج‌شده برای همه متغیرهای تحقیق از ۰/۵۰ بزرگ‌تر بود، روایی هم‌گرایی داده‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفت.

جدول (۱): بررسی اعتبار داده‌ها با شاخص روایی

سؤال	متغیر	بار عاملی	عدد معناداری	سطح معناداری	میان گین واریانس استخراج شده (AVE)
Q1	اعتماد	۰/۸۱۵	۱۸/۴۹	۰/۰۰۰	۰/۶۵۶
Q2		۰/۸۷۰	۲۷/۵۸	۰/۰۰۰	
Q3		۰/۷۸۸	۱۳/۴۸	۰/۰۰۰	
Q4		۰/۷۶۱	۱۱/۰۱	۰/۰۰۰	
Q5	فساد اداری ادراک شده	۰/۸۸۶	۷/۳۷	۰/۰۰۰	۰/۷۳۶
Q6		۰/۹۱۷	۷/۶۸	۰/۰۰۰	
Q7		۰/۷۸۷	۶/۲۲	۰/۰۰۰	
Q8		۰/۸۳۵	۶/۳۰	۰/۰۰۰	

بررسی پایایی داده‌ها

پایایی داده‌های جمع‌آوری شده، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. در این قسمت، مقدار ضرایب به‌دست آمده برای متغیرهای تحقیق به تفکیک و به شرح جدول شماره (۲) ارائه شده است؛ همان‌طور که مشاهده می‌شود، برای تمام متغیرهای تحقیق، مقدار ضریب پایایی بزرگ‌تر از ۰/۷۰ می‌باشد، که نشان از پایایی مطلوب داده‌های جمع‌آوری شده دارد.

جدول (۲): بررسی اعتبار داده‌ها با شاخص پایایی

متغیر	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
اعتماد	۴	۰/۸۲۴
فساد اداری ادراک شده	۴	۰/۸۸۷

پرسش‌نامه تحقیق

این پرسش‌نامه حاوی دو متغیر بوده، که برای هر متغیر چهار سؤال مطرح شده است، که مجموع سؤال‌های پرسش‌نامه به ۸ سؤال می‌رسد. هم‌چنان باید گفت که این پرسش‌نامه، ساخته محقق نبوده؛ بل که پرسش‌نامه معتبر و برگرفته‌شده از مقالات علمی معتبر جهانی می‌باشد.

جدول (۳): پرسشنامه تحقیق

ردیف	سوالات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نه موافق نه مخالف	موافقم	کاملاً موافقم
اعتماد	سطح اعتماد بین سرپرستان و کارکنان در سازمان ما بسیار زیاد است.					
	سطح اعتماد میان افرادی که با آن‌ها در یک مبنای قانونی کار می‌کنم بسیار زیاد است.					
	درجه این که هر کدام از ما به هم کاران یکدیگر در سازمان می‌توانیم تکیه کنیم بسیار زیاد است.					
	سطح اطمینان من از این که سازمان در آینده تا چه حد عادلانه با من رفتار خواهد کرد بسیار زیاد است.					
فساد اداری	رشوہ خواری به یکی از مظاهر کارهای روزمره در سازمان‌های عمومی مثل سازمان من مبدل شده است.					
	اختلاس یک پدیده گسترده در بین کارمندان دولت من جمله سازمان من است.					
	بین ادارات دولتی و شرکت‌های ساختمانی در اجرای پروژه‌های دولتی تبانی وجود دارد.					
	در سازمان من هم پدیده خویش و قوم پرستی وجود دارد و روابط بر ضوابط می‌چربد.					

بر گرفته شده از: نیهان و مارلو (۱۹۹۷) و الجوندی و هم‌کاران (۲۰۱۹)

تحلیل داده‌ها

با توجه به مسأله پژوهش، این تحقیق در سازمان‌های دولتی هرات و فراه انجام شده است، قسمی که شامل یک متغیر مستقل (اعتماد) و یک متغیر تابع (فساد اداری) می‌باشد. هر متغیر حاوی سؤال‌هایی بوده که چهار سؤال مربوط به اعتماد و چهار سؤال مربوط به فساد اداری مطرح شده است. از آنجایی که سطح تحلیل در این تحقیق سطح سازمان بوده است. بناءً به تعداد ۳۱۰ پرسش‌نامه بین ۷۰ سازمان دولتی شهر هرات و فراه توزیع گردید، که داده‌ها بعد از جمع‌آوری با استفاده از معادلات ساختاری توسط برنامه آموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یافته‌ها حاکی از رابطه منفی بین اعتماد و فساد اداری می‌باشد، که این نشان‌دهنده رابطه معکوس بوده؛ یعنی اگر اعتماد افزایش یابد، فساد اداری کاهش و اگر اعتماد کاهش یابد فساد اداری افزایش می‌یابد.

تحلیل فرضیه‌ها

اعتماد بر فساد اداری تأثیر معناداری دارد.

برای اثر متغیر اعتماد بر فساد اداری ادراک‌شده، ضریب $0/47$ - برآورد شده است. با توجه به سطح معناداری محاسبه‌شده که برابر با $0/002$ بوده و از سطح معناداری آزمون، یعنی $0/05$ کوچک‌تر است، می‌توان نتیجه گرفت، که این ضریب مسیر در سطح اطمینان $0/95$ معنادار می‌باشد؛ یعنی تأثیر منفی اعتماد بر فساد اداری ادراک‌شده از نظر آماری معنادار است.

فرضیه	رابطه	ضریب	p-value	نتیجه
	اعتماد $\leftarrow$ فساد اداری	$-0/479$	$0/002$	تأیید فرضیه

نتیجه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق، سازمان‌های دولتی ولایات هرات و فراه بوده است؛ قسمی که به هر سازمان در حدود ۴ الی ۵ پرسش‌نامه توزیع گردیده بود. ابزار تحقیق پرسش‌نامه بوده و برای تحلیل آماری داده‌ها از شاخص‌های آماری، فیصدی و هم‌چنین مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد، که با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS تجزیه و تحلیل آماری بر روی اطلاعات انجام پذیرفت، که نظر به فرضیه اصلی تحقیق به این نتیجه می‌رسیم: میزان تأثیرگذاری اعتماد بر فساد اداری به اندازه $(-0/479)$ می‌باشد، که این خود نشان‌دهنده تأثیرگذاری اعتماد بر فساد اداری می‌باشد؛ زیرا سطح معناداری به دست‌آمده در این مورد کوچک‌تر از (α) ، یعنی $(0/002 < 0/000)$ است که دلالت بر تأیید فرضیه می‌نماید؛ پس نتیجه می‌شود، که اعتماد بر فساد اداری تأثیرگذار می‌باشد.

متغیر مستقل	متغیر تابع	ضریب هم‌بستگی	سطح معناداری	حجم نمونه
اعتماد	فساد اداری	$-0/479$	$0/002$	۷۰

همان‌طوری که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، اعتماد بر فساد اداری تأثیر منفی دارد؛ یعنی با افزایش اعتماد، فساد اداری کاهش و با کاهش آن فساد اداری افزایش می‌یابد.

سرچشمه‌ها

۱. درویش، حسن؛ عظیمی زاجکانی، فاطمه. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی گری اعتماد سازمانی» (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). دانش کده مدیریت دانش گاه تهران: دوره ۸. شماره ۱.
۲. سرمد، زهره، بازرگان، عباس و الهه حجازی. (۱۳۸۵). روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: کتاب دوستان.
۳. سید صالحی، سید امیرحسین. (۱۳۹۱). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی (مدل هافستد) بر کاهش فساد اداری» (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی مرکز تهران). دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
۴. شفیعی پور، سیده. (۱۳۹۶). نقش حکمرانی نوین و فرهنگ سازمانی در کاهش فساد اداری. تهران: بیهق.
۵. قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics. چاپ اول. تهران: انتشارات جامعه شناسان.
۶. گیدنز، آنتونی. (۱۳۸۴). پیامدهای مدرنیت. ترجمه محسن ثلاثی. چاپ سوم. تهران: امیر کبیر.

7. Al-Jundi, S. A. Shuhaiber, A. & Al-Emara, S. S. (2019). **(The effect of culture and organisational culture on administrative corruption)**. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(4), 436-451.
8. Arshad, R. Asyiqin, W. A. Razali, W. M. & Bakar, N. A. (2015). Catch the "warning signals": **(The fight against fraud and abuse in non-profit Organisations)**. *Procedia Economics and Finance*, 28, 114-120.
9. Ashforth, B. E. Gioia, D. A. Robinson, S. L. & Trevino, L. K. (2008). **"Re-viewing organizational corruption"**. *Academy of Management review*, 33(3), 670-684.
10. Bansal, A. (2016). **"Employee trust dynamics during organizational change"** a context of mergers and acquisitions. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.

11. Berry, B. (2004). **“Organizational culture”** A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(1), 1-11...
12. De Graaf, G. (2007). **“Causes of corruption”** Towards a contextual theory of corruption. *Public Administration Quarterly*, 39-86.
13. Gilbert, J. A. & Tang, T. L. P. (1998). **“An examination of organizational trust antecedents”**. *Public personnel management*, 27(3), 321-338.
14. Harsh, M. Mbatia, P. & Shrum, W. (2010). **“Accountability and inaction”** NGOs and resource lodging in development. *Development and Change*, 41(2), 253-278.
15. Lewicki, R. J. & Bunker, B. B. (1995). **(Trust in relationships)**. *Administrative Science Quarterly*, 5(1), 583-601.
16. Mayer, R. C. Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). **“An integrative model of organizational trust”**. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
17. Milligan, P. K. (2003). **“The impact of trust in leadership on officer commitment and intention to leave military service in the US Air Force”**. *Capella University*.
18. Park, H. & Blenkinsopp, J. (2011). **“The roles of transparency and trust in the relationship between corruption and citizen satisfaction”**. *International Review of Administrative Sciences*, 77(2), 254-274.
19. Pinto, J. Leana, C. R. & Pil, F. K. (2008). **“Corrupt organizations or organizations of corrupt individuals”**. Two types of organization-level corruption. *Academy of Management Review*, 33(3), 685-709.
20. Schein, E. H. (2004). **“Organizational culture and leadership San Francisco”**. *San Francisco: Jossey-Bass*.
21. Shockley-Zalabak, P. Ellis, K. & Winograd, G. (2000). **“Organizational trust”**. What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
22. Vian, T. (2008). **“Review of corruption in the health sector”**. theory, methods and interventions. *Health policy and planning*, 23(2), 83-94.

