

عوامل مؤثر بر ایجاد فساد اداری در برنامه میثاق شهروندی شهر کابل

دکتر محمدرضا دارائی^۱

جمال الدین عابد^۲

چکیده

فساد اداری یکی از معضلات عمده و چالش برانگیز پیش روی اداره‌های دولتی است. این تحقیق با هدف بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی کابل انجام شده است که در نهایت عوامل را به سه دسته فرهنگی و محیطی، عوامل فردی، عوامل سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) تقسیم‌بندی نمودیم و تأثیرات هر یک را بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی کابل مورد بررسی قرار دادیم. این تحقیق از نوع کیفی با هدف کاربردی است که جامعه آماری آن را کارکنان اداره میثاق شهروندی وزارت انکشاف دهات افغانستان، تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به روش تصادفی ساده است و حجم نمونه آن ۱۵۲ تن از کارکنان این اداره می‌باشند. برای بررسی موضوع این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته، شامل ۲۹ پرسش، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای اعتبار و روایی براساس آلفای کرونباخ ۰.۷۷۳ بوده و تجزیه و تحلیل اطلاعات توسط نرم افزار (اس پی اس اس) صورت گرفته است. یافته‌های این تحقیق نشان داده است که عوامل فردی، عوامل سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) و عوامل فرهنگی محیطی بر فساد اداری در وزارت انکشاف دهات افغانستان - اداره میثاق شهروندی مؤثر است.

واژه‌های کلیدی: فساد اداری، نظام اداری، فرد، سازمان، محیط، فرهنگ.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، صندوق پستی: ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵.

۲. دانشجوی رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی در دانشگاه پیام نور - مرکز افغانستان.

مقدمه

پدیده فساد اداری، در دنیای امروزی، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موانع پیشرفت جامعه، مطرح شده است. این پدیده صدمات جبران‌ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود و محدود می‌سازد. حکومت‌ها و دولت‌ها از قرن‌ها پیش با مشکل سوءاستفاده کارگزاران دولتی روبه‌رو بوده‌اند. در متون باستانی نیز اشاره‌های متعددی به این پدیده شده است که نشان می‌دهد، حکومت‌ها همیشه نگران سوءاستفاده شخصی صاحب‌منصبان و کارگزاران دولتی از موقعیت و امتیازات شغلی بوده‌اند. دگرگونی‌های سیاسی، وجود نهادهای دموکراتیک و آزادی مطبوعات در دو قرن اخیر در کشورهای غربی و سایر نقاط جهان، دولت‌ها را مجبور کرده است نسبت به اقدامات و عملکرد خود به مردم پاسخگو باشند. در نتیجه این تحولات، تخلفات اداری از حساسیت بسیار بالایی برخوردار شده و دولت‌ها به خاطر حفظ مشروعیت سیاسی ناچارند به این مسأله توجه کنند.

جرایمی نظیر اختلاس، ارتشاء و جعل، جرائم جدیدی نیستند و قدمتی به اندازه خود دولت‌ها دارند. امروزه فساد اداری و مالی به یک معضل جهانی مبدل شده و دولت‌ها آگاهند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری می‌شود و هیچ حد و مرزی هم نمی‌شناسد، همان‌گونه که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه‌یافتگی، گوناگون است. به هر صورت، فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد و باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود. همچنین به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق، اعتماد مردم را نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش و بی‌تفاوتی، تنبلی و ناشایستگی را افزایش می‌دهد. فساد مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و بر توسعه اقتصادی اثر منفی دارد. این تأثیر بر اقتصادهای باز بیش‌تر از اقتصادهای بسته است. فساد اداری از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی انکارناپذیر است. به همین اساس به‌منظور مقابله و درنهایت حذف این معضل بزرگ در کشور، شناسایی عوامل مؤثر بر فساد اداری ضروری است م تا با تکیه بر آن برنامه‌ها و استراتژی‌های کار در زمینه ریشه‌کنی این معضل اتخاذ شود.

۱. مفاهیم

۱-۱. فساد

فساد عبارت است از رفتاری که به دنبال جاه‌طلبی‌های شخصی، باعث انحراف از شیوه عادی انجام وظیفه شود و به صورت تخلف از قوانین و مقررات و انجام دادن اعمالی از قبیل ارتشاء، پارتی‌بازی و اختلاس تجلی می‌کند.

۱-۲. فساد اداری

ریشه «فساد اداری» در لغت به معنای «شکستن»^۱ و در اصطلاح، بیرون رفتن از حد اعتدال است که با سوءاستفاده از امکانات و منابع عمومی در جهت کسب منافع شخصی تبلور می‌یابد. فساد از لحاظ حقوقی، رفتار منحرف‌شده از ضوابط و وظایف رسمی یک نقش عمومی است که بنا به ملاحظات خصوصی یا ملاحظات قومی و منطقه‌ای رخ می‌دهد و معمولاً برای موضوعاتی نظیر حکومت‌های فاسد و فقیر و اعمالی که از دستگاه‌های فعال آن‌ها سر می‌زند، به کار می‌رود (هیوود، ۱۳۸۱، ص. ۴۷۵).

ساموئل هانتینگتون فساد اداری را، تمامی رفتارهای کارکنان یک سازمان می‌داند که در جهت منافع غیر سازمانی، ضوابط و عرف پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند. همچنین فساد اداری را می‌توان استفاده از موقعیت و قدرت دولتی برای رسیدن به منافع شخصی دانست. فساد اداری که به آن فساد مالی سطح پایین گفته می‌شود، همان است که هر روز در برخورد با مدیران عمومی در بخش‌هایی مانند شفاخانه‌ها، مکاتب، پولیس و گمرک و مواردی از این قبیل رخ می‌دهد (منصور نژاد، ۱۳۸۴، ص. ۲۳).

فساد بیشتر در دو سطح قابل اشاره است؛ سطح اول، مفاسدی است که عمدتاً با نخبگان سیاسی سروکار دارد و کارمندان عالی رتبه و مقامات ارشد دولت‌ها را مشغول خود می‌سازد و سطح دوم، میان کارمندان رده‌پایینی است که در این نوع مفاسد، رشوه‌های عمومی و کارسازی‌های غیرقانونی با بخش خصوصی و جامعه صورت می‌گیرد. بررسی‌های تجربی نشان می‌دهد که فساد اداری در رده‌های میانی و پایین نظام اداری تا حدود زیادی به میزان فساد در بین سیاست‌مداران و کارمندان

1. Rump ere

عالی رتبه بستگی دارد. هم‌چنین در یک محیط سیاسی فاسد، کارمندان رده‌های میانی که مرتکب فساد اداری می‌شوند، کمتر نگران کشف جرم هستند؛ چون غالباً میان مسئولان رده‌بالا و مدیران میانی نوعی تبانی برای چشم‌پوشی متقابل وجود دارد (الوانی، ۱۳۷۹، ص. ۴۶).

۲. علل ایجاد فساد اداری

به طور کلی، می‌توان علل اصلی شکل‌گیری این پدیده را به سه گروه تقسیم‌بندی کرد (رفیع‌پور، ۱۳۷۹، ص. ۴۸).

۲-۱. علل فرهنگی و محیطی

این علل در بُعد فرهنگی و اجتماعی است. در نظام اداری کنونی، انتصاب و اختصاص پست‌های سازمانی بر مبنای رفیق‌بازی و یا رشوه، به صورت امری عادی درآمده و تبانی بین افراد متمول، سیاست‌مداران و عوامل بوروکراسی اداری برای عبور از فیلترهای نظام اداری، یک جریان پذیرفته‌شده است که نتیجه آن، بروز فساد به‌ویژه در سطح کلان جامعه بوده است. از دیدگاه فرهنگی، فساد اداری سبب می‌شود که اعتماد و وفاداری مردم نسبت به سازمان‌ها کاهش یابد؛ تبلی و ناشایستگی گسترش یابد و اعتقادات و ارزش‌های اخلاقی جامعه سست شود (لیپست و لنز، ۲۰۰۰، ص. ۲۶۹).

۲-۲. علل فردی

در تمام کشورها به‌ویژه کشورهای توسعه‌یافته، برای پست‌های اداری و سازمانی، شرایط احراز معرفی می‌گردد که انتخاب و انتصاب افراد بر مبنای آن شرایط صورت می‌گیرد. در محتوای شرایط احراز موقعیت‌های اداری و دولتی، بخشی به ویژگی‌های شخصیتی مدیر اختصاص داده شده است. علت آن نیز به اهمیت و نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در رفتارهای سازمانی بر می‌گردد که از خود نشان می‌دهند. چنانچه بر مبنای رفیق‌بازی یا رشوه، فردی برای پستی انتخاب گردد که شرایط آن را ندارد، در این جا بروز فساد، اجتناب‌ناپذیر است. از دیدگاه فردی، فساد اداری آثار زیانباری را به همراه دارد که از جمله آن‌ها بروز ناهنجاری‌های روحی و روانی، بروز اختلافات فامیلی، خدشه‌دار شدن اعتبار و اعتماد و حیثیت فرد و نبود هدایت مناسب استعدادهای فردی است (شلالوند، ۱۳۷۷، ص. ۱۰۳).

۲-۳. علل اداری و سازمانی

از دیدگاه سازمانی، فساد اداری موجب کاهش بهره‌وری سازمان، و زمان و منابع به جای صرف شدن برای دستیابی به اهداف، وقف ایجاد شکاف در سازمان می‌شود. ضمن اینکه فرایند توسعه منابع انسانی، آسیب دیده و فضایل اخلاقی کمرنگ و ارزش‌های منفی در سازمان ایجاد می‌شود. از سوی دیگر، هزینه‌های اداری برای مصرف‌کنندگان به دلیل افزوده شدن هزینه‌های فساد به هزینه‌های اداری عادی، افزایش می‌یابد و ضمن آلوده‌سازی کارکنان سالم و ایجاد جو دلسردی و بی‌اعتمادی در آن‌ها، صداقت و امانت آن‌ها را زیر سؤال می‌برد و کیفیت خدمات عمومی را کاهش می‌دهد (لئو، ۲۰۰۵، ص. ۶۳۸). علل سازمانی بروز فساد اداری به دو دسته کلی «عوامل درون‌سازمانی» و «عوامل برون‌سازمانی» تقسیم می‌گردد (افضلی، ۱۳۹۰، ص. ۲۵۳).

۲-۳-۱. عوامل درون‌سازمانی

الف) مسائل رفتاری: متأثر از ناهنجاری‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... کارکنان تحت سرپرستی و نیز ناتوانی مدیران در تأمین نیازهای پرسنلی و رفع موانع رفتاری آنان.

ب) امور ساختاری و سازمانی: مثل عدم تناسب امکانات پرسنلی، مالی و اعتباری با اهداف و فعالیت‌های سازمان که ناشی از محدودیت در منابع انسانی و مالی یا ضعف سیستم‌های کنترل داخلی و... است.

۲-۳-۲. عوامل برون‌سازمانی

- نیازها، انتظارات متقن و غیرمتقن اشخاص حقیقی و حقوقی مختلف دارای نفوذ در مردم؛
- مشکلات وضعی و اجرایی قوانین و مقررات مورد عمل؛
- عدم تناسب قوانین و مقررات با نیازها و اقتضانات جامعه، تغییرات و تحولات قوانین و بعضاً تعارض آن‌ها با یکدیگر؛ همچنین وجود ابهام یا اجمال در نصوص برخی از قوانین و مقررات و قابلیت تعابیر و تفاسیر متعدد از آن‌ها و عدم انطباق دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های مدون با مفاد قوانین مربوط؛
- مسائل و مشکلات مربوط به جذب، آموزش و نگهداری افراد متخصص و کارآمد؛
- عملکرد مدیران قبلی و تأثیرگذاری آن بر عملکرد جاری دستگاه اجرایی.

۳. چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری متغیرهای مهم را که مرتبط با مسأله تحقیق است شناسایی و مشخص می‌کند و پیوند این متغیرها را به گونه‌ای منطقی ارائه می‌دهد. چارچوب نظری همچون دریچه‌ی است که محقق از آن منظر به پدیده مورد بررسی نگاه می‌کند. چارچوب نظری این تحقیق که مبنای مدل مفهومی تحقیق را تشکیل می‌دهد. در این تحقیق، محقق بعد از مرور مبانی نظری و کلیه مطالعات و تحقیقاتی که در مورد عوامل فساد اداری انجام شده است. یک سری عوامل مؤثر بر فساد اداری که در تحقیقات قبلی به آن اشاره شده است را ذریعه جدول ذیل نشان داده است:

تحلیل استنباطی انجام شده است. این پرسشنامه دارای ۲۹ سؤال می‌باشند که سهم هر یک از شاخص‌ها به شرح ذیل بیان شده است:

جدول ۱. تقسیم بندی سؤالات پرسشنامه

ردیف	عوامل مؤثر بر فساد اداری	منبع
۱	ضعف مدیریت	الوانی و جفره (۱۳۷۷)، نجاری (۱۳۷۸)، امامی و خلیلی (۱۳۸۹)، فیضی و ورضایی (۱۳۹۲)، بارزلیلی و همکاران (۱۳۹۷)، طالقانی (۱۳۹۲)، خضری (۱۳۸۱)، نجفی (۱۳۹۴)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، کوهلمن (۲۰۰۸)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، افضل‌ی (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۲	ناکارآمدی قوانین	یاهر و نیستروسی (۲۰۱۲)، الوانی و جفره (۱۳۷۷)، حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، رسولی و شهابی (۱۳۸۸)، فیضی و رضایی (۱۳۹۲)، بارزلیلی و همکاران (۱۳۹۷)، خضری (۱۳۸۱)، نجفی (۱۳۹۴)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، کوهلمن (۲۰۰۸)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، لطیفیان (۱۳۷۵)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، افضل‌ی (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۳	ویژگی‌های فرهنگی جامعه	حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، امامی و خلیلی (۱۳۸۹)، طالقانی (۱۳۹۲)، زرنندی (۱۳۹۵)، افضل‌ی (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۴	معاش و دستمزد	موکان (۲۰۰۸)، لنگستر و موتینالو (۱۹۹۷)، حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، عباس پور (۱۳۸۵)، بارزلیلی و همکاران (۱۳۹۷)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، کوهلمن (۲۰۰۸)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، لطیفیان (۱۳۷۵)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، افضل‌ی (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).

۵	تفویض اختیار بیش از حد	نجاری (۱۳۷۸)، طالقانی (۱۳۹۲)، نجفی (۱۳۹۴)، فرخ سرش (۱۳۸۳).
۶	عدم کنترل و نظارت	نجاری (۱۳۷۸)، عباس پور (۱۳۸۵)، امامی و خلیلی (۱۳۸۹)، طالقانی (۱۳۹۲)، نجفی (۱۳۹۴)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، کوهلمن (۲۰۰۸)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، افضل (۱۳۹۰).
۷	اعمال سلیقه شخصی	امامی و خلیلی (۱۳۸۹)، طالقانی (۱۳۹۲)، نجفی (۱۳۹۴)، کوهلمن (۲۰۰۸)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، افضل (۱۳۹۰).
۸	عدم شفافیت فرایندهای کاری در سازمان	عباس پور (۱۳۸۵)، لنکستر و موتینالو (۱۹۹۷)، درویش (۱۳۹۵)، بارزلی و همکاران (۱۳۹۷)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، افضل (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۹	عدم تعهد سازمانی	الوانی و جفره (۱۳۷۷)، طالقانی (۱۳۹۲)، فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، لطیفیان (۱۳۷۵).
۱۰	بی‌انگیزگی کارکنان	نجاری (۱۳۷۸)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، افضل (۱۳۹۰).
۱۱	تبعیض بین کارکنان	نجاری (۱۳۷۸)، کوهلمن (۲۰۰۸)، لطیفیان (۱۳۷۵)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷)، افضل (۱۳۹۰).
۱۲	شرایط اقتصادی	رسولی و شهابی (۱۳۸۸)، امامی و خلیلی (۱۳۸۹)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷)، افضل (۱۳۹۰).
۱۳	عوامل محیطی	فیضی و رضایی (۱۳۹۲)، بارزلی و همکاران (۱۳۹۷)، نجفی (۱۳۹۴)، افضل (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۱۴	عقب ماندگی از تکنولوژی	فیضی و ورزشایی (۱۳۹۲)، خضری (۱۳۸۱)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷).
۱۵	عدم سلامت اداری	زرندی (۱۳۹۵)، نجاری (۱۳۷۸).
۱۶	عوامل ناکارآمد سیاسی	خضری (۱۳۸۱)، نجفی (۱۳۹۴)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷)، افضل (۱۳۹۰)، پاریزی (۱۳۷۵).
۱۷	سو استفاده از مقام	خضری (۱۳۸۱)، مردانی (۱۳۷۵)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، افضل (۱۳۹۰).
۱۸	عدم شایسته‌سالاری	لنکستر و موتینالو (۱۹۹۷)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، کوهلمن (۲۰۰۸)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷).
۱۹	تحصیلات	دیمت و توساتو (۲۰۱۷)، کوهلمن (۲۰۰۸)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۲۰	سبک رهبری	کوهلمن (۲۰۰۸)، افضل (۱۳۹۰)، نوری دخت (۱۳۹۶).
۲۱	فرهنگ سازمانی	افضل (۱۳۹۰)، کوهلمن (۲۰۰۸)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).

کوهلمن (۲۰۰۸)، نوری دخت (۱۳۹۶).	استراتژی	۲۲
دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، کوهلمن (۲۰۰۸)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).	عوامل اجتماعی	۲۳
لطیفیان (۱۳۷۵)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، افضلی (۱۳۹۰)، افضلی (۱۳۹۰).	خویشاوندسالاری	۲۴
فرخ سرش (۱۳۸۳)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، افضلی (۱۳۹۰).	عدم پاسخگویی	۲۵
فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، لطیفیان (۱۳۷۵)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، پاریزی (۱۳۷۵).	دخالت‌های دولت	۲۶
لطیفیان (۱۳۷۵)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، افضلی (۱۳۹۰).	بوروکراسی (کاغذپرانی)	۲۷
افضلی (۱۳۹۰)، نوری دخت (۱۳۹۶)، پاریزی (۱۳۷۵).	پارتنری بازی	۲۸
نوری دخت (۱۳۹۶)، افضلی (۱۳۹۰).	مسائل رفتاری	۲۹
مجتهدزاده (۱۳۸۸)، افضلی (۱۳۹۰).	آموزش ناکافی	۳۰

۴. پیشینه تحقیق

۴-۱. تحقیقات داخلی

علی شیر شهیر (۲۰۲۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «ناکامی حکومت در اجرای پروژه‌ی بزرگ توسعه‌ای؛ برنامه‌ی ملی «میثاق شهروندی» چگونه مدیریت شده است؟» در موضوع پرداخته است. نویسنده در این تحقیق در مورد گزارش هیئت تفتیش از برنامه میثاق شهروندی در وزارت انکشاف دهات افغانستان پرداخته است. نویسنده چنین بیان داشته است که در تطبیق برنامه میثاق شهروندی کوتاهی از طرف دولت صورت گرفته است و دولت نتوانسته است میزان هدف تعیین شده خود را در محدوده چهار سال به دست بیاورد. نویسنده ضعف مدیریتی، عدم نظارت دقیق بر عملکرد شوراها و مؤسسه‌ها، نبود شفافیت و اسناد حمایتی در پرداخت‌ها و استخدام‌های غیرقانونی را از دلایل اصلی کندی تطبیق این برنامه ملی دانسته است (شهیر، ۲۰۲۱، صص. ۶-۱).

سلمان علی سروش (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «فساد اداری، علل و پیامدهای آن بر توسعه» در مورد موضوع پرداخته است. نویسنده در این تحقیق به بررسی فساد اداری در اسناد بین

المللی و همچنین افغانستان پرداخته است و دیدگاه‌ها و سوابق در مورد موضوع را مورد بررسی قرار داده است. نویسنده در این تحقیق عوامل اصلی فساد اداری را در دسته‌هایی همچون: علل فرهنگی و محیطی، علل شخصیتی، علل اداری و سازمانی دانسته است و پیامدهای آن را: ضیاع منابع ملی، مانع رشد رقابت سالم و موجب بطنی شدن تلاش‌ها در راستای کاهش فقر و تبعیض اجتماعی، کاهش میزان اثربخشی و مشروعیت دولت‌ها، افزایش هزینه معاملات و کاهش امکانات اقتصادی دانسته است (سروش، ۱۳۹۲، صص. ۱-۷).

فضل الله نظامی (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان «نقش اداره عالی بررسی در مبارزه با فساد» در مورد موضوع پرداخته است. نویسنده در این تحقیق بر اقدامات دولت در مبارزه با فساد اداری پرداخته است طوری‌که با اشاره به نهادهای مبارزه با فساد که شامل: اداره لوی سارنوالی، اداره عالی بررسی، کمیته مشترک نظارت و ارزیابی و جرائم سنگین می‌باشند، اداره عالی بررسی را به‌عنوان اساسی‌ترین و یگانه اداره‌ای دانسته است که مفیدیت و مؤثریت بیشتری را در مبارزه با فساد اداری در افغانستان داشته است. نویسنده نقش اداره عالی بررسی (تفتیش) را در بررسی امور مالی و حسابی ادارات سکتور عامه، در بهبود شفافیت، حسابداری، مفیدیت، مؤثریت و کاهش فساد اداری تا اندازه خوب دانسته است اما عملکرد این اداره را مطلوب و در حد رضایت مردم ندانسته است و ضعف و کاستی‌ها را در کارکرد این اداره بیان داشته است که می‌توان مواردی همچون: نبود ظرفیت لازم، عدم استقلال کامل و عدم همکاری مراجع ذیربط را نیز بیان ساخت (نظامی، ۱۳۹۸، صص. ۱-۱۰).

۲-۴. تحقیقات خارجی

خدیجه محمدی بارزلی و همکارانش (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان (بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی) در مورد موضوع پرداخته است. نویسندگان در این تحقیق چنین دریافتند که عوامل مدیریتی و سازمانی بر بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی تأثیرگذار است. چنین پیشنهاد نموده است تا برای ایجاد و تقویت نظم و ثبات در فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان، به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم مدیریتی و سازمانی مورد توجه سازمان‌های دولتی واقع گردند (محمدی بارزی و همکاران، ۱۳۹۷، صص. ۹۴-۱۰۴).

منصور حقیقتیان و همکارانش (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان (بررسی برخی عوامل

اجتماعی مؤثر بر فساد اداری) در مورد موضوع پرداخته است. نویسندگان در این تحقیق به بحث جامعه‌شناختی موضوع فساد اداری پرداخته است و چنین بیان داشته است که هر چه میزان تحصیلات افراد کارمند پایین‌تر بوده میزان فساد بیشتری را نشان داده‌اند و نکته دیگر اینکه فساد در میان زنان و مردان یکسان است اما افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل به فساد دچار می‌شوند و همچنین هرچه سن بالاتر می‌رود میزان فساد روبه کاهش می‌رود (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۱، صص. ۷۵-۵۵).

شمس السادات زاهدی و همکارانش (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان (بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری) در مورد موضوع پرداخته است. نویسندگان در این تحقیق عوامل مؤثر بر فساد و ارتباط آن با فساد اداری را چنین بیان داشته‌اند که عواملی چون: عوامل کیفیت زندگی کاری، عوامل درون‌سازمانی، عوامل فردی، عوامل فرهنگی و عوامل برون‌سازمانی می‌توانند بر فساد و تخلفات کارکنان مؤثر باشند (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸، صص. ۲۹-۵۵).

۵. روش‌شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، تحقیق کاربردی محسوب می‌شود و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق میدانی و از نظر روش کار توصیفی-تحلیلی است. جامعه مورد مطالعه برای این تحقیق تمامی کارمندان واجد شرایط در برنامه ملی میثاق شهروندی شهر کابل در وزارت انکشاف دهات افغانستان شامل می‌باشند که جمعاً به تعداد ۲۵۰ نفر کارمندان برنامه میثاق شهروندی در شهر کابل که دارای تحصیلات بالاتر از صنف دوازده می‌باشند و برای تعیین حجم نمونه برای این تحقیق از جدول مورگان استفاده شده است که برای ۲۵۰ نفر جامعه آماری به تعداد ۱۵۲ نفر حجم نمونه تعیین شده است و روش نمونه‌گیری در این تحقیق به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که سؤالات آن با بررسی ادبیات موجود و نظر استادان و عالمان در این زمینه تنظیم گردیده است؛ و برای هر یک از متغیرها سؤالات مشخصی بیان گردیده است که درنهایت با استفاده از برنامه (اس پی اس اس)^۱ تحلیل استنباطی انجام شده است. این پرسشنامه دارای ۲۹ سؤال می‌باشند که سهم هر یک از شاخص‌ها به طور ذیل بیان شده است:

1. SPSS.

جدول ۲. تقسیم بندی سؤالات پرسشنامه

شماره	شاخص	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
۱	عوامل فرهنگی	۷ سؤال	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷
۲	عوامل درون سازمانی	۷ سؤال	۸-۱۳-۱۶-۱۷-۱۸-۲۰-۲۱
۳	عوامل برون سازمانی	۷ سؤال	۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۴-۱۵-۱۹
۴	عوامل فردی	۸ سؤال	۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹

برای تعیین روایی در این تحقیق از روش محتوایی استفاده شده است که به این منظور نظر استاد راهنما، استاد مشاور و چند تن از کارشناسان را در مورد روایی پرسشنامه جویا شده و بعد از تأیید مورد توزیع قرار گرفته است. در این تحقیق نیز برای سنجش پایایی از یک نمونه اولیه شامل ۱۵۲ پرسشنامه پیش آزمون می شود و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه می شود که برای پرسشنامه فساد اداری آلفای کرونباخ عدد ۰.۷۷۳ است که با توجه به محدوده این آزمون عدد سنجش پایایی برای این پرسشنامه در حالت قابل قبول می باشد.

۶. یافته های تحقیق

یافته های این تحقیق به دو دسته تقسیم بندی شده است که شامل آمار توصیفی تحقیق و آمار استنباطی تحقیق می باشد که در ذیل به هر یک از این موارد پرداخته می شود:

۱-۶. آمار توصیفی

در قسمت آمار توصیفی از جداول درصد فراوانی استفاده می گردد. بر این اساس ابتدا به توصیف جامعه آماری بر حسب: جنسیت، سن، میزان تحصیلات و میزان تجربه کاری پاسخ دهندگان پرداخته می شود که به قرار ذیل می باشند:

جدول ۳. آمار توصیفی خصوصیات شخصیتی پاسخ دهندگان

متغیر	تفصیلات	فراوانی	فیصدی
جنسیت	مرد	۱۱۶	٪۷۶.۳۲
	زن	۳۶	٪۲۳.۶۸
حالت مدنی	مجرد	۷۶	٪۵۱.۹۷
	متاهل	۷۳	٪۴۸.۰۳
سن	۱۸-۲۵ سال	۶۹	٪۴۵.۳۹
	۲۶-۳۵ سال	۶۷	٪۴۴.۰۸
	۳۶-۵۰ سال	۱۶	٪۱۰.۵۳
تحصیلات	لیسانس	۶۰	٪۳۹.۴۷
	ماستر	۶۳	٪۴۱.۴۵
	داکتر PHD	۲۹	۱۹.۰۸
تجربه کاری	۱۰ سال کمتر	۶۶	٪۴۳.۴۲
	۱۱-۲۰ سال	۷۵	٪۴۹.۳۴
	۲۱ سال بیشتر	۱۱	٪۷.۲۴

۲-۶. بررسی استنباطی یافته‌های تحقیق

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و پرسشنامه استفاده شده است. در این پرسشنامه به تعداد ۲۹ پرسش در مورد موضوع در ابعاد مختلف پرسیده شده است که ذیلاً در مورد هریک پرداخته می‌شود.

۳-۶. آزمون نرمالیتی

آزمون نرمال بودن داده‌ها روشی برای تشخیص آن است که مشخص شود توزیع داده‌های گردآوری شده از توزیع طبیعی یا نرمال برخوردار است. قبل از هر گونه آزمونی که با فرض نرمال بودن داده‌ها صورت می‌گیرد باید آزمون نرمال بودن صورت گیرد. برای این منظور روش‌های متعددی وجود دارد. نتایج این آزمون در جدول ذیل مشاهده می‌شود:

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع نمرات در جامعه

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Cultural	inner	outer	personal
N		152	152	152	152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.5179	2.0977	2.1325	2.1513
	Std. Deviation	.61116	.49907	.42908	.39571
Most Extreme Differences	Absolute	.057	.090	.115	.099
	Positive	.049	.090	.115	.099
	Negative	-.057	-.068	-.070	-.072
Test Statistic		.057	.090	.115	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d	.004c	.000c	.001c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

وقتی پژوهشگران از طیف لیکرت برای گردآوری داده‌ها استفاده می‌کنند با یک مشکل بزرگ مواجه هستند. برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک مانند همبستگی پیرسون، رگرسیون، مدل ساختاری و آزمون تی، توزیع داده‌ها باید نرمال باشد. به‌طور مرسوم برای بررسی نرمال بودن از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود؛ اما نتیجه همیشه ناامید کننده است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد داده‌ها نرمال نیست. به همین اساس در داده‌های بیشتر از ۳۰ داده بیشتر مواقع نتایج آزمون برای کولموگروف-اسمیرنوف نرمال در نظر گرفته می‌شود.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع نمرات در جامعه نشان می‌دهد که توزیع نمرات عوامل فساد اداری (عوامل فرهنگی، عوامل درون‌سازمانی، عوامل برون‌سازمانی و عوامل فردی) در جامعه متفاوت بوده است که در سه متغیر (عوامل درون‌سازمانی، عوامل برون‌سازمانی، عوامل فردی) در هر سه متغیر عدد

sig>0.05 بوده است ولی در یک متغیر (عوامل فرهنگی) عدد $sig<0.05$ می‌باشد؛ اما با توجه به اینکه توزیع نمونه در جامعه به تعداد ۱۵۲ پرسشنامه می‌باشد. بنأ تمامی موارد را در حالت نرمال فرض می‌کنیم و آزمون‌های پارامتریک را بر آن اجرا می‌کنیم.

بررسی فرضیه‌ها

در این تحقیق برای بررسی موضوع سؤالاتی را پیرامون موضوع طرح نموده‌ایم تا با بیان فرضیه‌های مرتبط به آن به جواب این سؤالات پرداخته شود. که مطابق به این سؤالات فرضیات ذیل را بیان کرده می‌توانیم.

فرضیات فرعی:

۱. به نظر می‌رسد عوامل فردی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.
۲. به نظر می‌رسد عوامل درون‌سازمانی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.
۳. به نظر می‌رسد عوامل برون‌سازمانی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.
۴. به نظر می‌رسد عوامل فرهنگی و محیطی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.

نتایج هرکدام شرح داده شده می‌شود:

فرضیه اول: به نظر می‌رسد عوامل فردی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است. برای بررسی این فرضیه از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج این آزمون را با میانگین نمره ۲ (حد وسط طیف ۴ درجه لیکرت) در جدول ذیل مشاهده می‌کنید.

جدول ۵. بررسی فرضیه‌های تحقیق One-Sample Test

One - Sample Test						
Test Value=2						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of The Difference	
					Lower	Upper
عوامل فردی	-6.781	151	.000	-.21793	-.2814	-.1544
عوامل درون‌سازمانی	-6.866	151	.000	-.21992	-.2832	-.1566
عوامل برون‌سازمانی	-5.884	151	.000	-.19549	-.2611	-.1298
عوامل فرهنگی و محیطی	-5.884	151	.000	-.19549	-.2611	-.1298

تفسیر:

همانطور که در نتایج آزمون t یک نمونه‌ای در جدول فوق مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه مقدار $\text{sig} < 0.05$ در تمامی فرضیه‌ها (کمتر از سطح معناداری ۰.۰۵ است) می‌باشد. با توجه به اینکه عدد $\text{sig} = 0.00$ در تمامی فرضیه‌ها می‌باشند و کمتر از ۰.۰۵ است. بنابراین، فرضیه‌های تحقیق هر یک جداگانه تأیید می‌شوند که در نتیجه می‌توان چنین بیان داشت که عوامل فردی، عوامل درون‌سازمانی، عوامل برون‌سازمانی و عوامل فرهنگی و محیطی، بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.

۲. بحث

فرضیه اول:

نتایج در این تحقیق نشان می‌دهد که عوامل فردی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است که این یافته‌ها با نتایج تحقیق غلامرضا طالقانی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد که در این تحقیق نشان داده شده است که بین پایداری اعتقادی، ویژگی‌های شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری به‌عنوان عوامل فردی و فساد اداری در سازمان رابطه معنادار وجود دارد و همچنین با تحقیق عبدالواحد قزلق (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

در این تحقیق عوامل فردی ابر فساد اداری در سازمان‌ها مؤثر دانسته شده و چنین بیان داشته است که می‌توان با استفاده از آن بر کاهش فساد اداری در این سازمان‌ها اثرگذار باشد و همچنین با تحقیق حنیفه حیدری و همکارانش (۱۳۹۴) همخوانی دارد که در آن عوامل فردی را به‌عنوان یکی از عوامل اساسی فساد اداری در کشورها به‌ویژه کشورهای توسعه یافته دانسته است و علت اصلی آن را به اهمیت و نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در رفتارهای سازمانی بیان کرده است و همچنین با تحقیق محسن فرهادی نژاد و لگزیان (۱۳۹۰) همخوانی دارد که در این آن عوامل فردی در سازمان به‌عنوان عامل دومی بعد از عامل محیطی و فرهنگی دانسته است و اثرگذاری آن بر فساد اداری را تأیید کرده است و مهم‌ترین عامل فردی را «مشارکت اخلاقی» دانسته است و همچنین با تحقیق زرنندی و همکارانش (۱۳۹۵) همخوانی داشته است که در آن عوامل فردی به‌عنوان عامل اثرگذار بر فساد اداری در سازمان معرفی شده است.

همچنین با نتایج تحقیق شیرین سادات عباس زاده و همکارانش (۱۳۹۶) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل فردی را به‌عنوان عامل مؤثر بر فساد اداری معرفی کرده است که در رتبه‌بندی عوامل، عوامل فردی را به‌عنوان عامل دارای اولویت اول در فساد اداری در تحقیق خویش معرفی کرده است. و همچنین با نتایج تحقیق (گوریرو و رودریگوز^۱، ۲۰۰۶) همخوانی دارد که در این تحقیق ویژگی‌های فردی را به‌عنوان یکی از عوامل فردی بر فساد اداری اثرگذار دانسته است. مطابق به این تحقیق عوامل فردی بیشترین تأثیر را در ایجاد فساد اداری در سازمان‌ها دارد. همچنین با بخش‌هایی از نتایج یافته‌های تحقیقات محققانی همچون: (کافمن و ماسیومو^۲، ۲۰۰۶)، همسو می‌باشد و همچنین با مطالعات فلاح و همکاران (۱۳۹۴)، اسفندیاری و همکاران (۱۳۶۲)، اعتضادی (۱۳۸۰)، شفیع خورشیدی (۱۳۸۵)، قلی‌پور و نیک‌رفتار (۱۳۸۶) همخوانی دارند. منابع بشری سازمان اثرگذارترین بخش سازمان می‌باشد که می‌تواند بر میزان عملکرد و بهره‌وری سازمان مؤثر باشد. بناً خصوصیات و مشخصه‌های منابع بشری می‌تواند بر میزان اثرگذاری آن مؤثر باشد. سن، جنسیت، میزان تجربه کاری، میزان تحصیلات از جمله خصوصیات فردی می‌باشند که به شخصیت هر شخص ارتباط دارد. در بیشتر ادارات دولتی افغانستان بخصوص

1. Guerrero & Rodriguez.

2. Kaufmann & Massiomo.

اداره میثاق شهروندی افغانستان، کارکنان به دو دسته کارکنان دائمی (دولتی) و کارکنان موقتی (قراردادی) تقسیم بندی شده اند که می توان میزان خصوصیات و مشخصات فردی در این دو گروه را باهم تفکیک کرد. در بخش کارکنان دولتی (دائمی) بیشتر کارکنان از نظر سنی دارای سن بالاتر، و متعاقباً از نظر تجربه کاری با تجربه تر می باشند و همچنین از نظر تحصیلات موافق به تجربه و رشته کاری شان ولی از نظر درآمد و معاش ضعیف تر می باشند.

در کنار آن بخش کارکنان موقتی (قرارداد) بیشتر کارکنان از نظر سنی جوان تر ولی از نظر تجربه کاری کم تجربه تر از گروه دولتی می باشند و در کنار آن تحصیلات شان اکثراً مخالف رشته کاری شان می باشد ولی از نظر درآمد و معاش در سطح بالاتری می باشند. این تفاوت ها در خصوصیات کارکنان در اداره میثاق شهروندی بر انگیزه کارکنان و بروز فساد اداری در این اداره اثرگذار می باشد و در صورت عدم مدیریت و کنترل آن باعث افزایش فساد اداری در این اداره شده و در نهایت باعث کاهش عملکرد و بهره وری این اداره می شود که با تجدید لوایح استخدام این اداره در بخش دولتی و قراردادی و کوشش به موازی کردن سطوح هر دو بخش با در نظر داشت خصوصیات فردی و ضرورت های وظیفوی کارکنان باشد. تا باعث به وجود آمدن اشتیاق و دلبستگی شغلی و همچنین حس صداقت و وفاداری کارکنان در سازمان گردد.

فرضیه دوم و سوم:

عوامل سازمانی، یکی از عوامل اساسی و اصلی در عملکرد کارکنان در سازمان ها می باشد که در این بخش اثرگذاری آن بر فساد اداری مورد بررسی قرار گرفته شده است. از دیدگاه سازمانی، فساد اداری موجب کاهش بهره وری سازمان، و زمان و منابع به جای صرف شدن برای دستیابی به اهداف، وقف ایجاد شکاف در سازمان می شود که در این تحقیق به خاطر گستردگی عوامل سازمانی و دسته بندی منظم آن عوامل اداری و سازمانی را به دو دسته «عوامل درون سازمانی» و «عوامل برون سازمانی» تقسیم بندی کرده ایم که در اینجا هر دو فرضیه را در یک بخش مورد بررسی قرار می دهیم.

در عوامل درون سازمانی (مسائل رفتاری و امور ساختاری و سازمانی) بوده و در عوامل برون سازمانی (نیازها، عدم تناسب، مشکلات مربوط به آموزش) مورد توجه قرار گرفته است. در نتیجه فرضیه فرعی دوم و سوم مورد تأیید قرار گرفت. پس چنین گفته می توانیم که عوامل

سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است. که این یافته‌ها با نتایج تحقیقات غلامرضا طالقانی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد که در این تحقیق نشان داده شده است که بین نظام‌های کنترل و نظارت، نظام حقوق و دستمزد و فرایندها و شیوه‌های کاری به‌عنوان عوامل سازمانی و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد که می‌تواند بر میزان فساد اداری در سازمان اثرگذار باشد.

همچنین با تحقیق عبدالواحد قزلق (۱۳۹۶) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) را بر فساد اداری در سازمان‌ها مؤثر دانسته است و چنین بیان داشته است که می‌توان با استفاده از این عوامل فساد اداری را کاهش داد. همچنین با تحقیق حنیفه حیدری و همکارانش (۱۳۹۴) همخوانی دارد که در آن فرایندهای پیچیده و چند لایه امور اداری و ابهامات موجود در رویه‌های اداری و استانداردهای جاری کار و موجودیت قوانین متعدد و مقررات غیرواقعی و یا غیرضروری را دلیلی بر اقدامات خودسرانه کارکنان دانسته است که در نهایت باعث بروز فساد اداری در سازمان‌ها می‌گردد. همچنین با تحقیق محسن فرهادی نژاد و لگزیان (۱۳۹۰) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل سازمانی را به‌عنوان عامل سومی در بروز فساد اداری بعد از عوامل فردی در سال ۱۳۸۸ دانسته است و مهترین عامل سازمانی مؤثر را «ضعف مدیریتی» در سازمان‌ها بیان کرده است. همچنین با تحقیق زرنندی و همکارانش (۱۳۹۵) همخوانی داشته است که در این تحقیق عوامل سازمانی را به‌عنوان عامل اثرگذار بر فساد اداری در سازمان معرفی کرده است و نیز با نتایج تحقیق شیرین سادات عباس‌زاده و همکارانش (۱۳۹۶) همخوانی دارد که در آن عوامل سازمانی را به‌عنوان عامل مؤثر بر فساد اداری معرفی کرده است و در رتبه‌بندی عوامل، عوامل سازمانی را به‌عنوان عامل دارای اولویت دوم در فساد اداری معرفی کرده است.

کافمن و همکارانش (۲۰۰۶) در سال ۲۰۰۶ میلادی سطوح مختلف فساد را بررسی کردند و دریافتند که عوامل فردی و سازمانی نسبت به عوامل دیگر اهمیت ویژه‌ای در بروز فساد اداری در سازمان‌ها دارند و همچنین با بخش‌هایی از نتایج و یافته‌های تحقیق تحقیقات محققانی همچون: (گوریرو و رودریگوز^۱، ۲۰۰۶) و (کافمن و ماسیومو^۲، ۲۰۰۶)، همسو می‌باشد و نیز

1. Guerrero & Rodriguez.

2. Kaufmann & Massiomo.

با مطالعات فلاح و همکاران (۱۳۹۴)، اسفندیاری و همکاران (۱۳۶۲)، اعتضادی (۱۳۸۰)، شفیع خورشیدی (۱۳۸۵)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۸۶) همخوانی دارند.

سازمان (اداره) به عنوان محل کار و متصدی کار کارکنان می باشد و مسئولیت کنترل و نظارت، فراهم آوری تسهیلات و امکانات مورد ضرورت کاری برای کارکنان را دارد. اکثراً این موارد به شکل درست و مؤثر انجام نمی یابند که باعث به وجود آمدن بی اعتمادی، فرار کارکنان، فرسودگی شغلی و در نهایت عدم بهره‌وری سازمان می شوند. در اداره میثاق شهروندی نیز این مشکلات وجود داشته است که باعث بروز فساد اداری در این اداره گردیده است که مواردی را همچون: عدم تناسب معاشات کارکنان، عدم تناسب تسهیلات آموزشی مساوی (بخش دولتی و قراردادی) این اداره، عدم تناسب برنامه‌های تشویقی در این اداره، قوانین و مقررات سخت‌گیرانه، افزایش بوروکراسی (کاغذپرانی) و تناقض در تطبیق قوانین اداری و نظارتی در بین کارکنان را می توان به عنوان عوامل اساسی سازمانی یاد کرد که در بروز فساد اداری در این اداره اثرگذار بوده است.

تمامی این عوامل بر میزان صداقت، اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان مؤثر می باشد. یکی از بزرگترین دلایلی که باعث بروز فساد اداری در یک سازمان می شود بی اعتمادی کارکنان (تعهد سازمانی) به اداره و سیستم کنترل و نظارت اداره می باشد. برای بیرون رفت از این بحران‌ها در اداره میثاق شهروندی باید تجدید نظر در ساختار اداری سازمان، تطبیق برنامه‌های حمایتی از کارکنان (ارائه تسهیلات برای کارکنان و خانواده‌های‌شان)، برگزاری جلسات بیشتر، کاهش بوروکراسی و افزایش سیستم‌های الکترونیکی پروژه‌ها، ارائه تسهیلات آموزشی مساوی برای همه کارکنان و ... را می توان انجام داد و باعث کنترل و در نهایت کاهش فساد اداری در اداره میثاق شهروندی گردید. عوامل سازمانی در کنار عوامل فردی بر میزان رضایت مندی کارکنان از سازمان اثرگذار می باشد و به عنوان یکی از اولویت‌های کاری کارکنان در ادارات می باشد؛ بنابراین، توجه به آن به عنوان اساسی ترین برنامه برای اداره میثاق شهروندی باید در نظر گرفته شود.

فرضیه چهارم:

علل فرهنگی و محیطی به علل وابسته به محیط مربوط می شود که می تواند در بُعد فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی باشد. هر یک از این ابعاد فساد اداری را به عنوان مانعی برای رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی می دانند که در نتیجه فرضیه فرعی چهارم مورد تأیید

قرار گرفته شده است. پس چنین بیان داشته می‌توانیم که عوامل فرهنگی و محیطی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است. که این یافته‌ها با نتایج حنیفه حیدری و همکارانش (۱۳۹۴) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل فرهنگی و محیطی را به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین عوامل در بروز فساد اداری در سازمان‌ها معرفی کرده است و انتصاب و اختصاص پست‌های سازمانی را در نظام کنونی ایران بر مبنای رفیق‌بازی و یا رشوه‌امری عادی بیان داشته است و درنهایت آن را عاملی برای بروز فساد در سطح کلان جامعه دانسته است. همچنین با تحقیق عبدالواحد قزلق (۱۳۹۶) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل فرهنگی و محیطی را بر فساد اداری در سازمان‌ها مؤثر دانسته است و چنین بیان داشته است که می‌توان با استفاده از آن بر کاهش فساد اداری در این سازمان‌ها اثرگذار باشد.

یافته‌های پژوهش‌های حاضر با نتایج تحقیق منصور حقیقتیان (۱۳۹۶) نیز همخوانی دارد که عوامل اجتماعی و فرهنگی را بر میزان فساد اداری در سازمان‌ها مؤثر دانسته است و همچنین با نتایج تحقیق طاهره میرساردو (۱۳۹۸) همخوانی دارد که در این تحقیق در رتبه‌بندی عوامل فرهنگی و محیطی، احساس محرومیت نسبی، عدم تناسب شغل با جنسیت، عدم تناسب شغل با تخصص، حاکم نبودن فرهنگ پاسخگویی و قانون‌گریزی، عدم احساس عدالت اجتماعی، محدود بودن کانال‌های قانونی رسیدن به اهداف را به‌عنوان مهم‌ترین عوامل فرهنگی و محیطی یاد کرده است که بر میزان فساد اداری اثرگذار است.

همچنین با تحقیق محسن فرهادی نژاد و لگزیان (۱۳۹۰) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل اقتصادی و فرهنگی که زیر مجموعه‌های عوامل محیطی دانسته است را به‌عنوان اولین عامل بروز فساد اداری در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۸۸ به دست آورده است. و مهم‌ترین عامل فرهنگی و محیطی مؤثر بر فساد اداری را عامل «قانونی» دانسته است. و همچنین با تحقیق جعفرصادق فیضی و رضا نبی‌وند رضایی (۱۳۹۲) همخوانی دارد که در آن تحقیق نشان داده شده است که عوامل محیطی بر بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی اثرگذار است و همچنین با تحقیق زرنندی و همکارانش (۱۳۹۵) همخوانی داشته است که در این تحقیق عوامل فرهنگی و محیطی را به‌عنوان عامل اثرگذار بر فساد اداری در سازمان معرفی کرده است. و همچنین با نتایج تحقیق شیرین سادات عباس زاده و همکارانش (۱۳۹۶) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل محیطی و فرهنگی را به‌عنوان عامل

مؤثر بر فساد اداری معرفی کرده است که در رتبه‌بندی عوامل، عوامل محیطی و فرهنگی را به‌عنوان عامل دارای اولویت سوم در فساد اداری در تحقیق خویش معرفی کرده است.

فرهنگ سازمانی و مشخصه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی به‌عنوان مهم‌ترین ابزار برای کنترل روانی کارکنان سازمان‌ها می‌باشد که مهم‌ترین آن فرهنگ به‌عنوان اساسی‌ترین عامل در انتخاب کارکنان در سازمان‌ها می‌باشد. در کشورهایی مانند افغانستان سازمان‌ها و ادارات متأثر از تمامی مسائل فرهنگی، سیاسی و اجتماعی می‌باشد و گاهی اوقات میزان ارزش‌دهی به آنان بیشتر از مسائل اقتصادی می‌باشد. اداره میثاق شهروندی یک اداره مردم‌محور بوده است و بیشتر با مردم قریه‌ها و مردمان بومی در ارتباط است و همچنین میزان ارزش‌دهی به مسائل فرهنگی، قومی، سیاسی و مذهبی در بین مردمان بومی هر کشور بیشتر از سایر مردم می‌باشد. پس چنین بیان داشته می‌توانیم که عوامل فرهنگی و محیطی به‌عنوان اساسی‌ترین عامل در تعیین میزان رضایت‌مندی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان می‌باشد که متعاقباً بر بروز فساد اداری در سازمان اثرگذاری بیشتری دارد که چنین حالتی در اداره میثاق شهروندی نیز به وجود آمده است و عوامل فرهنگی و محیطی بر بروز فساد اداری در این اداره مؤثر بوده است که این عامل می‌تواند عواقب نامناسبی برای سازمان به وجود آورد بنابراین، کنترل و مدیریت آن الزامی می‌باشد.

مهم‌ترین عاملی که در ابعاد فرهنگی و قومی دارای اثرگذاری بیشتری نسبت به دیگر عوامل می‌باشد، مساله تبعیض (تبعیض فرهنگی، تبعیض قومی، تبعیض مذهبی و...) است. در مرحله اول باید تبعیضات موجود در توزیع پروژه‌ها، استخدام کارکنان، تطبیق قوانین داخلی و خارجی سازمان از بین برده شود و توزیع پروژه‌ها به شکل عادلانه و مساویانه با در نظر داشت اصول ساختاری اداره انجام شود. در کنار آن تقویت بُعد دینی و مذهبی ادارات می‌تواند در کنترل و نظارت روانی سازمان بر کارکنان سازمان اثرگذار باشد. بنابراین، برنامه‌هایی برای تقویت حس دینی و مذهبی کارکنان، اولویت‌دهی به اشخاص دین‌دار در ترکیب شوراها، انکشاف معلومات دینی کارکنان اداره بر میزان بروز فساد اداری در این اداره مؤثر می‌باشد.

امتیازدهی به احزاب و زورمندان در استخدام کارکنان در اداره میثاق شهروندی یکی از مشکلات اساسی این اداره می‌باشد که این مساله به نوعی باعث ایجاد محیط انارشی در درون اداره بدون در نظر داشت ضوابط و اصول داخلی اداره می‌شود. پروسه استخدام کارکنان در اداره میثاق شهروندی

باید از تمامی مسائل بیرونی سازمان در امان باشد و باید بر اساس ضوابط باشد نه روابط که پابندی به این اصول باعث استخدام کارکنان و منابع انسانی متعهد به سازمان و قابل اعتماد می‌شود که در نتیجه باعث کاهش فساد اداری در این اداره می‌شود.

در کل اساسی‌ترین مجری فساد اداری در سازمان‌ها، منابع بشری و یا کارکنان اداره می‌باشد، به همین دلیل، باید اساسی‌ترین برنامه در اداره میثاق شهروندی ارزش‌دهی و امتیازدهی به خصوصیات شخصیتی کارکنان، کنترل و نظارت بر کارکنان اداره، شفاف‌سازی مراحل استخدام کارکنان، مدیریت و کنترل روانی و اجتماعی کارکنان می‌باشد.

نتیجه‌گیری

مبارزه با فساد اداری یکی از اصلی‌ترین مسأله ملی و بین‌المللی افغانستان به شمار می‌آید... فساد گسترده و وسیع که در کشور صورت گرفته است، پیشرفت، توسعه و ترقی کشور را به بن بست مواجه نموده و از سوی دیگر کمک‌های بین‌المللی را دچار انحراف، خطا و در نتیجه توقف، انسداد و بی‌نتیجه ماندن نموده است. غصب املاک عمومی و دولتی به مقیاس‌های وسیع، اختلاس و سرقت‌های مالی از پروژه‌ها، بانک‌ها و مؤسسات تمویل‌کننده افغانستان، چپاول و سرقت هزینه‌ها و بودجه نهادهای دولتی از سوی افراد بانفوذ و زورمند سیاسی از مهم‌ترین موارد فساد سنگین اداری است که چرخه مدیریت، اقتصاد و برنامه‌ریزی دولتی را مختل و به وقفه مواجه کرده است. و در کنار آن فساد در سطح خرد آن را می‌توان از رشوه‌ستانی‌ها در ادارات برای اجرای کارهایی که وظیفه آن شخص است می‌توان یادآوری کرد.

در این تحقیق به منظور بررسی موضوع تحقیق، فرضیاتی را پیرامون موضوع مطرح نموده بودیم تا بر اساس این فرضیات به تحلیل و بررسی موضوع تحقیق پرداخته شده است که نتایج آن به شکل ذیل می‌باشند:

جدول ۶: نتیجه آزمون فرضیات

رد	تأیید	تفصیل فرضیه	شماره فرضیه
		به نظر می‌رسد، عوامل فردی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.	فرضیه اول
		به نظر می‌رسد، عوامل درون‌سازمانی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.	فرضیه دوم
		به نظر می‌رسد، عوامل برون‌سازمانی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.	فرضیه سوم
		به نظر می‌رسد، عوامل فرهنگی و محیطی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.	فرضیه چهارم

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که تمامی فرضیه‌های این تحقیق مورد تأیید قرار گرفته شده است. در نتیجه چنین بیان داشته می‌توانیم که عوامل مورد بررسی، در کنار این که در آغشته شدن افراد در فساد دخیل می‌باشند با کنترل و نظارت اساسی و تطبیق برنامه‌های پیشگیرانه در ادارات می‌توان باعث کاهش فساد اداری در این ادارات گردند. بر این اساس، می‌توان گفت که تمامی عوامل فساد اداری شامل: عوامل فرهنگی و محیطی، عوامل فردی، عوامل سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) در فساد کارکنان مؤثر می‌باشند.

بنابراین، نتایج این تحقیق که در وزارت انکشاف و دهات جمهوری اسلامی افغانستان در اداره میثاق شهروندی کابل صورت پذیرفت، نشان داد که توجه بیشتر بر عوامل مذکور بخصوص شفافیت در بُعد اداری، سیستم ارزیابی عملکرد و کنترل، تناسب شخصیت با شغل، انضباط کاری کارکنان، کاهش تعارضات، نقش مطبوعات و رسانه‌ها در افشاسازی فساد اداری، منشور اخلاقی، استقلالیت در وظیفه، محیط کاری امن، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، تناسب سابقه کاری و تحصیلات کارکنان با وظیفه‌شان، تطبیق قوانین مبارزه با فساد اداری در ادارات، اعطای صلاحیت کامل و مستقل به ادارات مبارزه با فساد اداری، رعایت شایسته‌سالاری در تعیینات ادارات دولتی، مجازات عاملان اصلی خصوصاً مدیران ارشد آغشته به فساد اداری، تشویق و ترغیب مدیران و کارکنان سالم و فسادناپذیر، ترتیب برنامه‌های کنترلی و نظارتی برای بررسی کارکردهای ادارات بر اساس موازین و اهداف تعیین شده می‌تواند زمینه کاهش فساد اداری را آماده سازد.

منابع

۱. اسفندیار، اسماعیل، جهانگیرفرد، مجید، حسینی، سید مهدی، (۱۳۹۴)، ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی (براساس مدل تعالی سازمانی بالدریچ) و بررسی رابطه آن با سلامت اداری کارکنان دستگاه‌های دولتی فیروزکوه، فصلنامه مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۳۷، صص ۱۱۵-۱۳۸.
۲. اعتضادی، محمد حسن، (۱۳۸۰)، بررسی عوامل تهدیدکننده سلامت نظام اداری در ایران، بانک صادرات ایران، صص ۱۹-۲۴.
۳. افضل‌ی، عبدالرحمن، (۱۳۹۰)، فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای بیرون رفت، مجله حقوقی بین‌المللی.
۴. الوانی، سید مهدی، شیروانی، علیرضا، (۱۳۸۵)، سرمایه اجتماعی (مفاهیم و نظریه‌ها)، تهران: انتشارات مانی.
۵. حقیقتیان، منصور، کرمی‌زاده، سمیه، نظری، جواد، (۱۳۹۱)، بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۳، شماره ۴.
۶. حیدری، حنیفه، محمدی، مجید، نجفی، فریبا، (۱۳۹۴)، عوامل مؤثر بر فساد اداری با تأکید بر ایران، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران: مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما، صص ۱-۱۸.
۷. رفیع‌پور، فرامرز، (۱۳۷۹)، توسعه و تضاد، تهران: انتشارات شرکت سهامی.
۸. زاهدی، شمس‌السادات، سینا، محمدنبی، شهبازی، مهدی، (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال ۷، شماره ۲۰.
۹. زرنندی، سعید، (۱۳۹۵)، عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مجلس و راهبرد، سال ۲۴، شماره ۹۱.
۱۰. سروش، سلمان‌علی، (۱۳۹۲)، فساد اداری، علل و پیامدهای آن بر توسعه، فصلنامه علمی-پژوهشی سارنوالی، سال ۲۸، شماره ۲۸.

۱۱. شفیع خورشیدی، علی اصغر، (۱۳۸۵)، فساد اقتصادی و روش‌های پیشگیری از آن، تهران: انتشارات مرکز مطالعات و توسعه قضائی.
۱۲. شلالوند، عبدالعلی، (۱۳۷۷)، اختلاس و فساد اداری، آفت توسعه، مجلس و پژوهش، سال پنجم، شماره ۲۵.
۱۳. شهیر، شیرعلی، (۲۰۲۱)، ناکامی حکومت در اجرای پروژه بزرگ توسعه‌ای برنامه ملی (میثاق شهروندی) چگونه مدیریت شده است، روزنامه صبح کابل، تاریخ مشاهده، ۱۴۰۰/۰۷/۱۰.
۱۴. طالقانی، غلامرضا؛ طباطبائی، زهرا، غفاری، علی، (۱۳۹۳)، بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری شعب بانک سپه استان قم، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دوم، شماره دوم.
۱۵. عباس‌زاده، شیرین‌السادات، دلخواه، جلیل، فروزنده، لطف‌الله، (۱۳۹۶)، شناسایی علل بومی بروز فساد اداری: مورد مطالعه شهرداری تهران، فصلنامه دانش حسابرسی، سال هفدهم، شماره ۶۸.
۱۶. فرهادی نژاد، محسن، لگزبان، محمد، (۱۳۹۰)، پیمایشی طولی در زمینه علل فساد اداری و روش‌های کنترل آن (۱۳۷۸-۱۳۸۸)، چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره دوم، شماره هشتم.
۱۷. فلاح، محمدرضا، مهربانی، امیرحمزه، مهربانی، مهدی، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین عوامل سازمانی و احتمال بروز فساد اداری در نظام بانکی از نظر کارکنان بانک انصار، کنفرانس بین‌المللی مدیریت اقتصادی و مهندسی صنایع، تهران.
۱۸. فیضی، جعفر صادق، نبی‌وند رضایی، رضا، (۱۳۹۲)، بررسی و اولویت‌بندی عوامل بروز فساد اداری در شهرداری‌های استان آذربایجان غربی از دید ارباب رجوع و کارکنان، نشریه دانش ارزیابی، شماره ۱۷، صص ۹۵-۱۰۹.
۱۹. قریق، عبدالواحد، (۱۳۹۶)، بررسی عوامل فردی و سازمانی فساد اداری، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، کابل.
۲۰. قلی‌پور، رحمت‌الله، نیک رفتار، طیب، (۱۳۸۶)، فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن، مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۳.
۲۱. محمدی بارزلی، خدیجه، صورآذر، توحید، صورآذر، پرویز، (۱۳۹۷)، بررسی عوامل مؤثر بر

- فساد اداری در سازمان‌های دولتی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۹، جلد سوم.
۲۲. منصورنژاد، محمد، (۱۳۸۴)، بررسی تأثیر فساد اداری بر امنیت اجتماعی، فصلنامه توسعه مدیریت، شماره ۶۴.
۲۳. میرساردو، طاهره، (۱۳۹۸)، بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی-فرهنگی فساد اداری، پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال سیزدهم، شماره سوم و چهارم، صص ۶۳-۸۸.
۲۴. نظامی، فضل‌الله، (۱۳۹۸)، نقش اداره عالی تفتیش در مبارزه با فساد، مجله تفتیش، شماره چهارم.
۲۵. هیوود، پل، (۱۳۸۱)، فساد سیاسی، مترجم، محمد طاهری، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.
26. Guerrero, M.; Rodriguez-Oreggia, E. (2006). On the individual decisions to commit corruption: a methodological complement. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 65, 357–372.
27. Kaufmann, D., Arat, K., & Massiomo, M. (2006). *Measuring Governance Using Cross Country Perceptions Data*. The World Bank.
28. Lipset, S. M., and Lenz G. S. (2000). *Corruption, Culture, and Markets*, in *Culture Matters*.
29. Luo, Yadong. (2005). An organizational perspective of corruption. *Management and Organization Review* 1.