

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت نظام اداری با استفاده از تئوری ارزیابی سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان آبدانان)

عباس بابایی^۱، فرشاد رضایی نژاد^۲، عین الله ابوالفتحی^۳

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش مالی، دانشگاه علمی کاربردی آبدانان، ایلام، ایران

^۲ دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد، دانشگاه علمی کاربردی آبدانان، ایلام، ایران

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد ایلام، دانشگاه علمی کاربردی آبدانان، ایلام، ایران

چکیده

امروزه هیچ کشوری، نظام اداری کشورشان را از تمامی جهات دارای سلامت اداری کامل نمی دانند و تمامی سیستم های اداری دنیا دارای درجات، سطوح و لایه هایی از فساد هستند. برخی معتقدند می توان با تأکید بر عوامل سازمانی و یا تأکید بر آموزه ها و باورهای دینی و مذهبی و تقویت ارزش های اخلاقی و انسانی، در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیشگیری از بروز فساد اداری موفق بود. هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط عوامل ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی مدل SCAT با سلامت نظام اداری می باشد. جامعه آماری شامل کلیه ی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهرستان آبدانان که تعداد آنها در زمان تحقیق ۶۰ نفر بوده است. حجم نمونه، با توجه به مشخص بودن حجم جامعه و با استفاده از فرمول کوکران، ۵۲ نفر محاسبه شده است. روش نمونه گیری تحقیق، تصادفی ساده می باشد. داده ها با استفاده از روش پیمایش و از طریق پرسشنامه محقق ساخته گردآوری شده است. جهت تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده شد. جهت سنجش پایایی آزمون، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب حاصله ۰/۸۳ بوده است. به منظور بررسی رابطه ی عوامل ساختاری و شناختی سرمایه ی اجتماعی با سلامت نظام اداری از ضرایب همبستگی استفاده شده است. نتایج نشان داده است که بین عوامل ساختاری و عوامل شناختی سرمایه اجتماعی با سلامت نظام اداری رابطه معنادار وجود دارد.

واژه های کلیدی: سلامت نظام اداری، فساد اداری، تئوری ارزیابی سرمایه اجتماعی، عوامل ساختاری، عوامل شناختی.

۱- مقدمه و بیان مسأله

نیروی انسانی یکی از ارکان های سازمان و به طور کلی جامعه است و عامل اصلی برای رسیدن به اهداف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی می باشد. توجه جدی به حفظ نیروی انسانی از گزند ابتلائات مختلف که در سر راه او قرار دارد و هدایت او به سوی جامعه ای سالم و کارآمد از وظایف مسئولین نظام و مدیران ارشد هر دستگاه و سازمان دولتی است. کاربرد صحیح منابع انسانی در جهت اهداف هر سازمان، نیاز به ابزار و وسایل گوناگون دارد که یکی از آنها نظام اداری سالم است (جعفری، ۱۳۷۸: ۱۶۹). در تعریفی کلی، نظام اداری هر کشور مجموعه ارزش ها، تشکیلات و اعمال روش هایی است که دولت برای سامان دهی فعالیت ها، نیازها و مسائل جامعه و اداره ی آن در فضایی منظم و روبه رشد ایجاد می نماید (مشکینی تهرانی، ۱۳۷۸: ۱۱۷). نظام اداری مطلوب در واقع مجموعه ای از ساختارها، قوانین، مدیریت، روش ها و نهایتاً کارآمدی نظام اداری در چارچوب وظایف و مسئولیت های آن را مورد توجه قرار می دهد (مشکینی تهرانی، ۱۳۷۸: ۱۱۱).

نظام اداری تأثیر بسیاری بر توسعه اقتصادی و سایر ابعاد توسعه دارد و از آنها نیز تأثیر می پذیرد که البته تأثیرات مثبت منوط به سلامت نظام اداری است (نجاری، ۱۳۷۸: ۹۱-۸۷). برای رسیدن به توسعه باید ابزار آن را فراهم کرد که گام نخست از میان برداشتن فساد اداری و ایجاد اداره ای سالم صالح و تواناست که امکان حرکت در مسیر توسعه فراگیر را داشته باشد. در غیر این صورت، بدون داشتن ابزار و وسیله ای سالم، تهیه بهترین برنامه توسعه و تصویب کامل ترین قوانین، هیچ گونه تأثیر مثبتی در رشد و اعتلای جامعه نخواهد داشت (قدسی، ۱۳۷۸: ۱۶۸). در واقع نظام اداری سالم بسترسازی مناسب برای توسعه خواهد داشت. به همین نحو فساد نظام اداری هم مانع مهمی در تحقق توسعه است (نجاری، ۱۳۷۸: ۹۱-۸۷).

فساد، پدیده نوینی نیست و رشد، تکوین و توسعه آن قدمتی به اندازه تاریخ اجتماعات انسانی و تاریخ سازمان ها و نهادها دارد (الوانی و جفره، ۱۳۷۶). فساد، پدیده جهانی است. امروزه کشور یا اجتماعی وجود ندارد که مدعی داشتن نظام با سلامت تمام عیار اداری و اجتماعی شود. اگرچه سطح فساد اداری و اجتماعی از جامعه ای به جامعه دیگر متفاوت است، اما همه نظام ها با سطوحی از فساد مواجه هستند. آنچه میزان فساد را از نظامی نسبت به نظام دیگر متمایز می نماید، تفاوت در ابتکارات انسانی، نوع نظام و ساخت فرهنگی، نظام های ارزشی و اعتقادی، باورهای ملی و تدابیر نهادی کارگزاران انسانی است (خلف خانی، ۱۳۸۸).

فساد اداری یکی از بیماری های مزمن و در واقع کهنه ترین جراحی نظام اداری تلقی می شود، چرا که پدیده ای همزاد دولت است و از هنگامی که فعالیت های بشر شکل سازمان یافته به خود گرفتند، فساد اداری نیز در نتیجه تعاملات درونی و تعامل با محیط ازمین سازمان ظهور کرد (الوانی و جفره، ۱۳۷۶). فساد اداری پدیده پیچیده ای است که ریشه در بسترهای گوناگون دارد که غالباً خارج از کنترل سازمان قرار دارند. فساد اداری تا حد زیادی متأثر از نظام های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و قضایی است و متقابلاً بر مشروعیت نظام سیاسی، کارآیی نظام اداری و مطلوبیت نظام اجتماعی ضربات مهلکی وارد می آورد.

نظام اداری اگر فاقد سلامت اداری باشد، ریشه در دو دسته از عوامل اساسی دارد. یعنی یک قسمت از عوامل درون سازمانی چون مقررات، قوانین، نیروی انسانی، ساختار تشکیلاتی و ابتکارات موجود نهادی برای رفع فساد است و دسته ای از عوامل برون سازمانی هستند (خلف خانی، ۱۳۸۸).

در حال حاضر فساد اداری به عنوان دامی آشکار در برابر اقتدار نظام های اداری در سراسر جهان قرار گرفته است و تمامی جوامع به دلیل شرایط سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، قانونی و ساختاری خاصی که در آن واقع شده اند، تا حدی در این دام گرفتارند و هر نظام به اقتضای شرایط و توانمندی های خود در تلاش است به نوعی از این دام رهایی یابد و یا حداقل از درجه آسیب های آن بکاهد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۰).

فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می شود که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می گذارند. به عبارتی، فساد ابزاری نامشروع برای برآوردن درخواست های نامشروع از نظام اداری است. بنابر تعریفی دیگر، فساد اداری حالتی در نظام اداری است که در اثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می آید و آن را از کارآیی و

اثر بخشی مورد انتظار می اندازد (نجاری، ۱۳۷۸: ۹۱). همچنین فساد اداری به رفتاری اطلاق می شود که ضمن آن، فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چهارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می کند (اسکات^۱، ۱۹۷۲).

آنچه در تمامی این تعاریف مشترک است نوعی هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد اداری و سازمانی است و از این روست که فساد اداری و تعریف آن تابعی از هنجارهای مورد قبول در هر جامعه می شود. از دیدگاه برخی صاحب نظران، سیستم اداری، یک متغیر مستقل نیست و بالا بردن کارایی آن و رفع فساد از آن نیازمند توجه به عوامل ساختاری متعددی است. بدون شک کارکرد هر یک از ساختارها می تواند در کارایی و یا عدم کارایی نظام اداری مؤثر باشد، از این بابت که داده های نظام اداری به جامعه و محیط نظام مربوط می گردد. از این روی دگرگونی در نظام اداری در خلاء میسر نمی گردد و این امر می باید با در نظر گرفتن متغیرهای گوناگون بررسی شود (عبدالعلی، ۱۳۷۳: ۹۰). زمانی که فساد اداری گسترش یابد، جو اخلاقی خاصی شکل می گیرد که در آن تخلف از هنجارهای ابتدایی اخلاقی به صورت هنجاری پذیرفته شده درمی آید. از سوی دیگر، امکان سوءاستفاده از شغل و مقام اداری «در چارچوب قانون» و به دست آوردن امتیازات و منافع خصوصی بر اساس - به اصطلاح - «قانونی» باعث می شود که مقامات اداری از هرگونه مجازاتی، احساس مصونیت و اطمینان کرده و مطمئن شوند که داشتن پول و ارتباطات با گروه های متنفذ، آنها را از احتمال گرفتاری و مجازات به وسیله قانون نجات خواهد داد. پیامدها و تبعات ناشی از این احساس مصونیت، کاهش احترام به قانون اساسی، کاهش فرصت های سالم پیشرفت برای افراد، مؤسسات و سازمان ها و سرانجام رشد سیر قهقرایی جامعه و خنثی کردن و توقف حرکت توسعه و پیشرفت چرخ های جامعه خواهد بود (قادری، ۱۳۸۸).

اگر سازمان را به صورت یک نظام در نظر بگیریم، این نظام از خرده نظام های گوناگونی تشکیل شده است که یکی از مهم ترین آنها «خرده نظام منابع انسانی» است. بر همین اساس، در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر روی عواملی که مستقیماً به بعد منابع انسانی سازمان مربوط می شود، می تواند تأثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد (قادری، ۱۳۸۸).

مفهومی که بتواند تمام موارد ذکر شده را در خود بگنجاند، در نوشته های جدید مدیریت به عنوان سرمایه ی اجتماعی شناخته می شود که سابقه جامعه شناختی دارد و به عنوان یک اهرم توفیق آفرین مطرح و مورد اقبال فراوان واقع شده است (هزارجریبی و مردوخ روحانی، ۱۳۹۱). مفهوم سرمایه ی اجتماعی به عنوان ابزاری برای درک روابط اجتماعی که زیربنای سیستم های اجتماعی اثربخش است، به کار می رود و مبنای مزیت سازمانی شناخته شده است (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰۷).

جیمز کلمن^۲ از اولین کسانی بود که به بررسی مفهوم سرمایه اجتماعی و عملیاتی کردن آن پرداخت. او در تحلیل و تبیین سرمایه ی اجتماعی به جای توجه به ماهیت و محتوای آن به کارکرد سرمایه ی اجتماعی توجه دارد. از نظراو سرمایه ی اجتماعی از بخشی ساختار اجتماعی است که به فرد اجازه می دهد، با استفاده از آن به منابع خود دست یابد. این بعد از ساختار اجتماعی شامل تکالیف و انتظارات، شبکه اطلاع رسانی، هنجارها و ضمانت های اجرایی است که انواع خاصی از رفتار را تشویق می کند یا مانع می شود. (کلمن، ترجمه صبوری، ۱۳۷۷)

سرمایه ی اجتماعی به شبکه ی روابط بین مردم گفته می شود که اگر به شکل پایدار و در سطح گسترده ای باشد، بسیار می تواند در توسعه و امنیت هر کشوری تاثیرگذار باشد. هر چه حلقه ی روابط و دایره ی روابط اجتماعی وسیعتر باشد، سرمایه ی اجتماعی در وضعیت بهتری قرار دارد (هزارجریبی و مردوخ روحانی، ۱۳۹۱).

1 Scott
2 Coleman

سرمایه‌ی اجتماعی در حقیقت به آرمان‌های مشترک، وفاق و انسجام اجتماعی، اعتماد، صداقت و احترام متقابل افراد نسبت به همدیگر، رعایت ارزش‌ها و هنجارها و اصول اخلاقی، پرهیز از هرگونه تظاهر در رفتار اطلاق می‌گردد. از آنجا که در سازمان‌های پیچیده‌تر، احتمال فرصت‌طلبی، شانه‌خالی کردن از زیرکار و نیز تقلب و فساد بیشتر است، میزانی از سرمایه‌ی اجتماعی برای پیشگیری از این رفتارها لازم است (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰۸).

یوکل^۳ (۲۰۰۵) سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی را چگونگی روابط انسانی در داخل سازمان می‌داند. منظور از روابط انسانی کیفیت همکاری، اعتماد متقابل و تعهد سازمانی است. بنابراین، سرمایه‌ی اجتماعی می‌تواند، منجر به تسهیم بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و ایجاد روحیه‌ی کار گروهی در بین اعضا سازمان شود. در صورت فقدان یا کمبود سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان‌ها، سرمایه‌های انسانی نمی‌توانند با یکدیگر به کار گروهی بپردازند و اثر سینرژیک ایجاد نمایند.

سرمایه‌ی اجتماعی بر شبکه‌های اجتماعی و هنجارهای توأم با معامله به مثل و اعتماد تمرکز دارد. دو بخش اصلی سرمایه‌ی اجتماعی بعد ساختاری و شناختی است. سرمایه‌ی اجتماعی ساختاری^۴، تسهیم اطلاعات و اقدام جمعی را تسهیل می‌سازد و به وسیله نقش‌ها و شبکه‌های اجتماعی که مکمل قوانین، رویه‌ها و سوابق هستند به تصمیم‌گیری کمک می‌نماید. سرمایه‌ی اجتماعی شناختی^۵ به هنجارها، ارزش‌ها، اعتماد، نگرش‌ها و باورهای مشترک اطلاق می‌شود. بنابراین بیشتر مفهومی ذهنی و غیر ملموس^۶ است. سرمایه‌ی اجتماعی ساختاری، اقدام جمعی سودمند متقابل را تسهیل می‌نماید. در حالی که سرمایه‌ی اجتماعی شناختی، افراد را برای اقدام جمعی سودمند متقابل آماده می‌سازد^۷. سرمایه‌ی اجتماعی ساختاری، نسبتاً عینی^۸ است و شامل عناصر قابل رؤیت است. سرمایه‌ی اجتماعی شناختی، ذهنی است و به اینکه چطور افراد فکرو احساس می‌کنند، تمرکز دارد. سرمایه‌ی اجتماعی ساختاری، بیرونی^۹ است می‌تواند مشاهده و به طور مستقیم مورد تعدیل واقع شود. سرمایه‌ی اجتماعی شناختی، درونی^{۱۰} است و در داخل ذهن افراد قرار دارد و نمی‌تواند به سادگی به وسیله اقدامات بیرونی تغییر کند (یوکل، ۲۰۰۵).

گوشال و ناهاپیت^{۱۱} سرمایه‌ی اجتماعی را به سه بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری تقسیم کرده و هر سه بعد را به اجزاء فرعی تری تفکیک نموده‌اند (گوشال و ناهاپیت، ۱۹۹۸). علاوه بر مطالعات و نظریه‌های ذکر شده، نظریه پردازانی مانند پوتنام^{۱۲} و فوکویاما^{۱۳} نیز اندیشه‌ها و تئوری‌هایی را برای کمک به سرمایه‌ی اجتماعی ارائه کرده‌اند.

در ایران نیز مطالعاتی - هر چند محدود- در باره رابطه سرمایه‌ی اجتماعی و فساد اداری انجام گرفته است که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ۱- تحقیق خداداد حسینی (۱۳۸۰) با عنوان «بررسی فساد اداری و روشهای کنترل آن» نشان داده است که عوامل متعددی از جمله موقعیت اقتصادی، فرهنگ، ویژگی‌های فردی و سازمانی و کمیت قوانین و مقررات بر فساد اداری تاثیر دارند.
- ۲- تحقیق خلف خانی (۱۳۸۸) با عنوان «رابطه بین فساد اداری و سرمایه اجتماعی» نشان داده است که فساد ضمن اینکه ریشه در خود نهادها دارد، از عوامل اجتماعی و محیط اجتماعی تأثیر می‌پذیرد. همچنین وی ضمن تأکید بر اهمیت تأثیرگذار

3 Yukl

4 Structural social capital

5 Cognitive social capital

6 Subjective and intangible concept

7 Predisposes People toward Mutually beneficial collective action

8 Objective

9 External

10 Internal

11 Ghoshal and Nahapiet

12 Putnam

13 Fukuyama

فرهنگ و اجتماع و به ویژه سرمایه های اجتماعی در توسعه فساد اداری، معتقد است با ابتکارات فرهنگی و فناورانه می توان فساد را کنترل نمود.

۳- تحقیق اصفهانی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی سرمایه ی اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه های مدیریت در آثار سعدی)» نشان داده اند که عوامل شناختی، ساختاری و رابطه ای سرمایه ی اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی دولتی اصفهان وجود دارد.

سرمایه اجتماعی پدیده ای مدیریت پذیر است، به این معنا که می توان آن را براساس سیاستگذاری ها در حوزه های مشخصی از سازمان، بازسازی یا به فرایند شکل گیری آن کمک نمود. این مهم در صورتی محقق می گردد که مدیران و سیاستگذاران سازمان به اهمیت سرمایه ی اجتماعی پی برده باشند و از چگونگی رشد و گسترش آن آگاه باشند. در سازمان هایی که سرمایه ی اجتماعی کم است، کنترل های رسمی و قوانین ضرورت بیشتری می یابد و ابزارهایی به کار گرفته می شود که می تواند هزینه مبادلات^{۱۴} را افزایش دهد. به این ترتیب، فقدان سرمایه اجتماعی هزینه های سازمان را افزایش می دهد و هنگامی که هزینه های بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان ها مورد توجه قرار گیرد، باید به آنها نیز توجه گردد. مدیرانی که از چگونگی سرمایه گذاری در سرمایه ی اجتماعی در سازمان آگاهند، معدودند. امروزه لازم است در این زمینه آگاهی بیشتری کسب شود (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۰۸).

بر خلاف تصور بسیاری از افراد که فساد اداری را مسأله ای اجتناب ناپذیر و حل نشدنی تلقی می کنند، روش های مؤثری برای مهار آن وجود دارد و می توان برای کاستن از قلمرو فساد و محدود کردن زیان های آن به اقدامات اصولی روی آورد. چنین اقداماتی در جامعه ما که دوران توسعه یافتگی خود را می گذراند از اهمیت ویژه ای برخوردار است؛ همچنین حساسیت موضوع برای جامعه ما به عنوان تنها نمونه عملی نظریه دولت-مذهب که در آن، نظام بر اساس ارزش هاست و مشروعیتش بر پایه باورهای مذهبی مردم پی ریزی شده، طبیعتاً دو چندان است (حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰).

عوامل و زمینه های گوناگونی وجود دارند که می توانند موجبات پیدایش، گسترش و ترویج فساد اداری به صورت بالقوه و بالفعل را فراهم سازند که بر مبنای آنها، می توان راه هایی را شناسایی کرد که اثر بیشتری در کاهش و حذف پدیده فساد اداری در سازمان داشته باشند. اعتقاد بر این است که تأکید بر رویه های پیش گیرانه به جای تنبیه و مجازات متخلفان، دنبال کردن منظم و نظام مند برنامه های مبارزه با فساد اداری و خصوصاً پرداختن به مسائل سازمان، ساختار اداری و تحلیل آن بر اساس رویکرد جامعه شناختی به منظور کاهش فساد اداری و ارتقای سلامت نظام اداری بسیار اثربخش است (قادری، ۱۳۸۸). این پژوهش سعی دارد رابطه سرمایه ی اجتماعی را با سلامت نظام اداری مورد بررسی قرار دهد.

۲- چارچوب نظری تحقیق

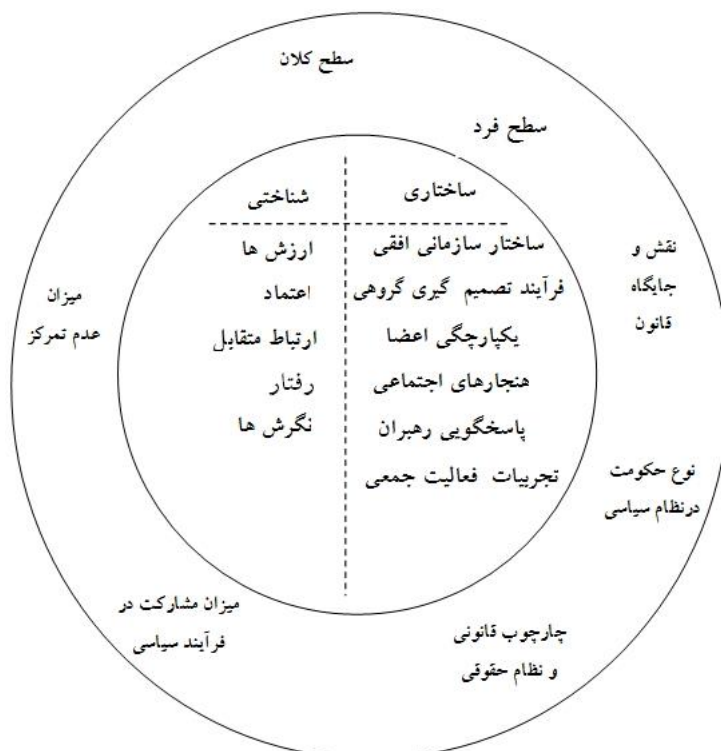
برای رسیدن به مدل نظری پژوهش، دو مرحله به شرح زیر انجام شده است. در مرحله اول این پژوهش از روش کتابخانه ای استفاده شده است. در این بررسی کلیه منابع فارسی و انگلیسی کتابخانه ای و الکترونیکی در دسترس پژوهشگر در خصوص سلامت نظام اداری مورد مطالعه قرار گرفته است. همچنین در یک مطالعه گسترده، سرمایه ی اجتماعی و نظریات و تحقیقات انجام گرفته در این خصوص مورد بررسی قرار گرفته و کلیه مفاهیم مرتبط با سلامت نظام اداری استخراج گردیده است. سپس چارچوب نظری تحقیق بر اساس تئوری ارزیابی سرمایه اجتماعی^{۱۵} در خصوص سرمایه ی اجتماعی در سطح سازمان قرار داده شده است. این نظریه برای اولین بار در سال ۱۹۹۸ توسط بین و هیکس^{۱۶} ارائه و سپس توسط محققان دیگر از جمله کریشنا و

14 Transaction Cost

15 Social Capital Assessment Theory (SCAT)

16 Bain and Hicks

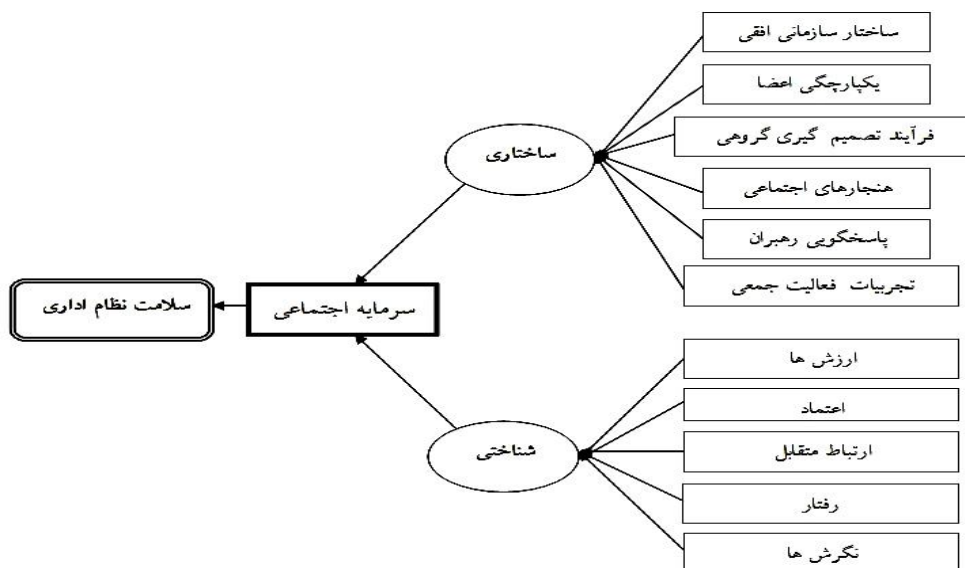
شردر^{۱۷} در سال ۱۹۹۸ توسعه داده شده است. این نظریه سعی در تصویر ابعاد و ترکیب سرمایه‌ی اجتماعی در سطح سازمان دارد (کریشنا و شردر، ۱۹۹۹).



شکل شماره ۱. تئوری ارزیابی سرمایه اجتماعی (منبع: کریشنا و شردر، ۱۹۹۹)

در این نظریه، سرمایه‌ی اجتماعی به دو سطح کلان و خرد تقسیم شده است. سطح کلان اشاره به محیطی دارد که سازمان در آن فعالیت دارد که شامل قوانین، چارچوب حقوقی، نوع حکومت و نظام سیاسی، میزان عدم تمرکز و میزان مشارکت سیاسی افراد در خط مشی‌های کلان است. سرمایه‌ی اجتماعی در سطح خرد به دو بعد شناختی و ساختاری تقسیم شده است. بعد شناختی به بخش نامحسوس سرمایه‌ی اجتماعی مانند ارزش‌ها، عقاید، نگرش‌ها، رفتار و هنجارهای اجتماعی می‌پردازد. این ارزش‌ها شرایطی را در سازمان بوجود می‌آورند که افراد با یکدیگر همکاری نمایند. بعد ساختاری سرمایه‌ی اجتماعی در برگزیده ساختارها و شبکه‌هایی است که حاوی فرایندهای تصمیم‌گیری جمعی و رهبران پاسخگو می‌باشد (اصفهان‌ی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۳-۱۱۲).

۳- مدل علی تحقیق



شکل شماره ۲. مدل علی تحقیق

۴- اهداف تحقیق

هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط عوامل ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی مدل SCAT با سلامت نظام اداری می باشد.

۵- فرضیات تحقیق

در این پژوهش تلاش شده است رابطه عناصر سرمایه اجتماعی در مدل SCAT با سلامت نظام اداری در ادارات دولتی شهر آبدانان مورد بررسی قرار گیرد. به همین منظور فرضیه های زیر تهیه و مورد بررسی قرار گرفته است:

- ۱- بین عوامل ساختاری سرمایه اجتماعی و سلامت نظام اداری رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین عوامل شناختی سرمایه اجتماعی و سلامت نظام اداری رابطه معنادار وجود دارد.

۶- روش انجام تحقیق

این تحقیق به روش توصیفی - میدانی انجام شده که ابتدا مطالعات اکتشافی در مورد سرمایه اجتماعی و سلامت نظام اداری شامل مطالعه مقالات، پایان نامه ها، کتاب ها و تحقیقات داخلی و خارجی انجام گرفته است. سپس پرسشنامه پژوهش بر اساس فرضیات تحقیق، مطالعات اسنادی و با بهره مندی از دیدگاه ها و نظرات استادان و صاحب نظران و کارشناسان طراحی و توزیع گردیده و در نهایت داده های حاصل از پیمایش جمع آوری شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

۶-۱- جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش کلیه ی کارکنان اداره کمیته امداد امام خمینی (ره) شهر آبدانان است که تعداد آنها در زمان انجام تحقیق ۶۰ نفر بوده است.

۶-۲- نمونه و تعیین حجم نمونه

با توجه به اینکه حجم جامعه آماری مشخص و برابر با ۶۰ نفر می باشد، بنابراین از فرمول نمونه گیری محدود کوکران استفاده شده است. تعداد نمونه آماری با استفاده از این فرمول برابر با ۵۲ نفر می باشد.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = 52$$

۳-۶- ابزار گردآوری داده ها

در پژوهش حاضر از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. در این پژوهش بعد از مطالعه ی مفاهیم مرتبط با فساد اداری، مدل سرمایه ی اجتماعی SCAT مورد توجه و مطالعه قرار گرفت و با استفاده از این مدل متغیرهایی که بر روی سرمایه ی اجتماعی و به تبع آن بر سلامت نظام اداری اثرگذار بودند، استخراج شدند و در قالب یک پرسشنامه مقدماتی جهت اظهار نظر از صاحب نظران استادان رشته جامعه شناسی و اقتصاد و مدیریت که نسبت به مفهوم سرمایه ی اجتماعی و سلامت نظام اداری شناخت بیشتری داشتند، مورد تأیید قرار گرفت و پرسشنامه تهیه گردید و پس از بررسی پایایی، پرسشنامه نهایی تهیه گردید. این پرسشنامه دارای ۶۵ سؤال به صورت بسته پاسخ و با طیف پنج گزینه ای خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و خیلی کم بوده که به ترتیب نمره ۵-۴-۳-۲-۱ به آنها تعلق گرفته است. این پرسشنامه بر اساس مؤلفه های شناختی و ساختاری مدل سرمایه ی اجتماعی SCAT تهیه شده است.

۴-۶- روایی و پایایی ابزار تحقیق

جهت تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده شد. بر همین اساس پرسشنامه اولیه به چند نفر از استادان و متخصصان داده شد که در نهایت آنها بر روی ۶۳ سؤال اتفاق نظر داشتند که بدین ترتیب، روایی صوری پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. جهت سنجش پایایی آزمون، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب حاصله ۰/۸۳ بوده است.

۷- یافته های پژوهش

در این تحقیق از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) به منظور تجزیه و تحلیل مشاهدات بهره خواهیم برد. این روش یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق تر بسط "مدل خطی کلی"^{۱۹} است که به پژوهشگر امکان میدهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم زمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی معادله ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکتون است (هومن، ۱۳۸۴).

قبل از آزمون فرضیه های پژوهش باید برازندگی کلی مدل مورد بررسی قرار گیرد. با آنکه انواع گوناگون آزمون ها که به گونه کلی شاخص های برازندگی ۲۰ نامیده می شوند، پیوسته در حال مقایسه، توسعه و تکامل می باشند، اما هنوز درباره حتی یک آزمون بهینه نیز توافق همگانی وجود ندارد. نتیجه آن است که مقاله های مختلف، شاخص های مختلفی را ارائه کرده اند و حتی نگارش های مشهور برنامه های SEM مانند نرم افزارهای LISREL, AMOS, EQS نیز تعداد زیادی از شاخص های برازندگی به دست می دهند (نادری، ۱۳۸۵). نتایج این شاخص ها در جدول شماره ۱ آمده اند.

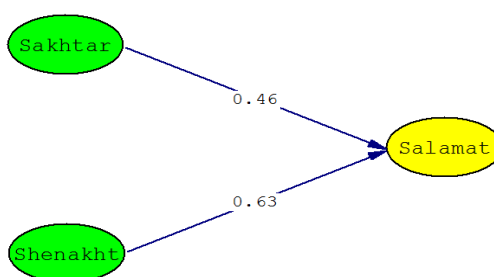
جدول شماره ۱: شاخص های برازندگی مدل تحقیق

شاخص ها	مقدار مجاز	نتیجه
χ^2/df	کوچکتر از ۳	۱.۴۹

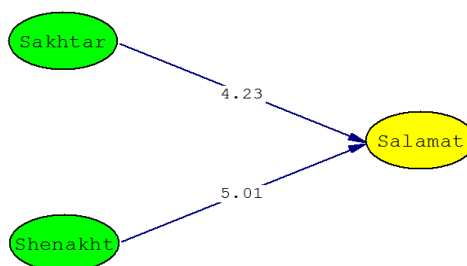
1Structural Equation Model (SEM)
2General linear model
3Fitting indexes

۰.۰۰۰	کوچکتر از ۰.۰۵	P- Value
۰.۰۶	0.05 < RMSEA < 0.08	RMSEA
۰.۹۵	بالاتر از ۰.۹	GFI
۰.۹۲	بالاتر از ۰.۸۵	AGFI
۰.۹۶	بالاتر از ۰.۹	CFI

آماره T نشان دهنده معنی‌داری رابطه بین متغیرهای مکنون است و در صورتی که قدر مطلق آن بزرگتر از ۱/۹۶ باشد قابل قبول می‌باشد و گاما (γ) معرف ضریب همبستگی بین یک متغیر مکنون برون‌زا^{۲۱} و یک متغیر مکنون درون‌زا^{۲۲} است.



شکل شماره ۳. خروجی ضریب استاندارد



شکل شماره ۴. خروجی ضریب معنارداری

جدول شماره ۲: فرضیات تحقیق و نتایج فرضیات

نتیجه	γ	مقدار آماره T	فرضیات	
تأیید	0.46	4.23	بین عوامل ساختاری سرمایه اجتماعی و سلامت نظام اداری رابطه معنادار وجود دارد.	H1
تأیید	0.63	5.01	بین عوامل شناختی سرمایه اجتماعی و سلامت نظام اداری رابطه معنادار وجود دارد.	H2

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل که در جداول و شکل‌های بالا قابل مشاهده می‌باشد، مقدار ضریب استاندارد بین عوامل ساختاری و سلامت نظام اداری برابر با ۰.۴۶ و ضریب استاندارد بین عوامل شناختی و سلامت نظام اداری برابر با ۰.۶۳ می‌باشد و با توجه به اینکه این مقادیر از ۰.۴ بیشتر می‌باشند، فرضیه‌ها تایید می‌شوند. همچنین با توجه به اینکه مقدار t برای فرضیات بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد دلیل دیگری برای تایید فرضیات تحقیق می‌باشد.

4 Exogenous Variable
5 Endogenous Variable

۸- بحث و نتیجه گیری

امروزه با شکل گیری انواع سازمان ها و ادارات مختلف جهت ارضاء نیاز افراد، شاهد به وجود آمدن مسئله نابهنجاری های سازمانی و اصطلاحاً فساد اداری به عنوان شکل نوینی از انحرافات اجتماعی در قالب جرائم یقه سفید هستیم. مسئله فساد اداری به دلیل اهمیت و نقش مهمی که در سلامت سازمانی، اجتماعی و بهره وری مطلوب از نیروی انسانی دارد، از جمله مهم ترین موانع در زمینه نیل به توسعه و سعادت اقتصادی است (حسن دوست فرخانی، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی و فساد، بر دو نگاه متفاوت از طبیعت و انسان استوارند. اولی، بر نگاه خوش بینانه از جهان و دومی، بر نگاهی کاملاً متضاد با آن بنا می شود با پیچیده شدن نظام های اجتماعی، شکل انحرافات و کج رفتاری های اجتماعی نیز دگرگون گشته و همگام با تغییرات محیط بیرونی، شاهد به وجود آمدن انواع کج رفتاری های نوین مدنی نیز هستیم که لزوم پرداختن بنیادی و ریشه ای به این معضلات اجتماعی، خصوصاً فساد اداری از دیدگاه علمی، روز به روز بیشتر احساس می گردد (حسن دوست فرخانی، ۱۳۹۱). تحقیقات نشان داده اند که سرمایه اجتماعی با فساد اداری ارتباط زیادی دارد (صیاد زاده و علمی، ۱۳۹۲).

با توجه به نتایج این پژوهش که با توجه به مدل سرمایه اجتماعی SCAT - که سرمایه اجتماعی را دو جزء ساختاری و شناختی معرفی کرده است - می توان بیان نمود که بین عوامل ساختاری و عوامل شناختی سرمایه اجتماعی با سلامت نظام اداری رابطه معنادار وجود دارد. این نتایج به مدیران و دست اندرکاران اداری، دیدگاه نوینی می دهد تا در برخورد با فساد اداری به ساختار اداری سازمان ها و فرآیندهای موجود در آنها و همچنین به ویژگی های شخصی کارکنان، به صورت توأمان توجه نموده و نگرش تک بعدی نسبت به امور و بویژه فساد اداری نداشته باشند.

منابع:

۱. الوانی، سیدمهدی، جفره، منوچهر (۱۳۷۶)، ارائه یک الگوی نظری برای کنترل فساد اداری، اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۵.
۲. جعفری، علی اکبر (۱۳۷۸)، علل تخلفات اداری و نحوه برخورد با آنها، همایش توسعه نظام اداری با موضوع ارتقای سلامت نظام اداری، سازمان امور استخدامی تهران و مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۳. حسن دوست فرخانی، هادی (۱۳۹۱)، بررسی نگرش نسبت به فساد اداری و عوامل اجتماعی موثر بر آن با تأکید بر سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان سال تحصیلی ۹۱-۹۰، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۴. حسینی، خداداد، فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰)، بررسی فساد اداری و راه های کنترل آن، مدرس، دوره ۵، شماره ۱.
۵. خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۴)، روش تحقیق با رویکردی بر پایان نامه نویسی، چاپ پنجم، انتشارات بازتاب، تهران.
۶. خلف خانی، مهدی (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری، فصلنامه راهبرد، سال هجدهم، شماره ۵۳.
۷. صیادزاده، علی، علمی، زهرا (۱۳۹۲)، رابطه فساد و سرمایه اجتماعی در الگوهای رشد، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال سیزدهم، شماره ۵۰.
۸. فیلد، جان (۱۳۸۶)، سرمایه اجتماعی، ترجمه ی دکتر غلامرضا غفاری و حسین رضانی، تهران، انتشارات کویر.
۹. قادری، مهدی (۱۳۸۸)، فساد اداری در ایران، جامعه شناسی کاربردی، تهران.
۱۰. قدسی، محمد (۱۳۷۸)، نظام اداری شرط لازم توسعه، همایش توسعه نظام اداری با موضوع ارتقای سلامت نظام اداری، سازمان امور استخدامی تهران و مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۱. قوام، عبدالعلی (۱۳۷۳)، توسعه سیاسی و تحول ادار ی، چاپ دوم، تهران، انتشارات قومس.
۱۲. کلمن، جیمز (۱۳۷۷)، بنیادهای نظریه اجتماعی، منوچهر صبوری، چاپ اول، تهران، نشرنی.

۱۳. مشکینی تهرانی، سیروس (۱۳۷۸)، ویژگی های نظام اداری مطلوب در نظام جمهوری اسلامی، همایش توسعه نظام اداری با موضوع شناخت نظام اداری و چگونگی تحول آن، سازمان امور استخدامی تهران و مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۴. نادری، ع. و سیف نراقی، م.، (۱۳۸۵)، روش های تحقیق در علوم انسانی (با تأکید بر علوم تربیتی)، انتشارات ارسباران، تهران.
۱۵. نجاری، رضا (۱۳۷۸)، علل تخلفات اداری و چگونگی پیشگیری از آنها، همایش توسعه نظام اداری با موضوع ارتقای سلامت نظام اداری، سازمان امور استخدامی تهران و مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۶. نصر اصفهانی، علی، انصاری، محمد اسماعیل، شائمی بزرگی، علی، آقا حسینی، حسین (۱۳۹۰)، بررسی سرمایه ی اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه های مدیریت در آثار سعدی)، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره پیاپی (۴۱)، شماره اول.
۱۷. هزارجریبی، جعفر، مردوخ روحانی، احسان (۱۳۹۱)، بررسی رابطه ی رفاه اجتماعی و سرمایه ی اجتماعی در شهر سنندج، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و سوم، شماره ی پیاپی (۴۵)، شماره ی اول.
۱۸. هومن، حیدر علی، (۱۳۸۴)، مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل، انتشارات سمت.

19. Scott, j. (1972), Comparative Political Corruption, Prentice – Hal.,
20. Krishna, A and Shrader, E. (1999). Social capital assessment tool. Conference on social Capital and Poverty Reduction.pp.142-149.
21. Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage, Academy of Management Review, Vol. 23. PP. 242-66.
22. Yukl, Gory, (2005), Leadership In Organization, Sixth Edition Prentice- Hall.
23. Putnam, Robert. (1998). Making Democracy Work, Princeton University Press.
24. Fukuyama, Francis,(2002), Social Capital and Development: The Coming Agenda, SAIS Review. Vol. XXII. No.1.