

بررسی تأثیر اجرای امضاء الکترونیک در ارتقاء سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری از منظر کارکنان بانک کشاورزی شهرستان زاهدان

حسن محمدقاسمی

کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر اجرای امضاء الکترونیک در ارتقاء سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری از منظر کارکنان بانک کشاورزی شهرستان زاهدان می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان بانک کشاورزی شهرستان زاهدان در نظر گرفته شده که تعداد کل آنها برابر با ۹۷ نفر می باشد که با توجه به کوچک بودن جامعه آماری، پژوهشگر از سرشماری استفاده نموده است که تعداد قابل دسترس ۹۷ نفر و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بر پایه طیف لیکرت بوده که برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی و برای پایایی از آلفای کرونباخ استفاده که برابر ۰/۸۹۹ محاسبه شد و برای آزمون فرضیات پژوهش از آزمون تی تک نمونه ایی استفاده شد. نتایج نشان داد که اجرای امضاء الکترونیک در حد متوسطی در ارتقاء سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری تأثیر داشته است، یافته ها نشان داد که اجرای امضاء الکترونیک اثر زیادی در پیشگیری از بروز فساد اداری دارد.

واژه‌های کلیدی: اجرای امضاء الکترونیک، بانک کشاورزی، زاهدان، سلامت اداری، فساد اداری.

مقدمه

در زندگی روزمره برای تایید اسناد و مطالب از امضاء استفاده می‌شود. امضاء علاوه بر تایید سند از سوی یک شخص، هویت شخص را نیز در بر دارد. با پیشرفت تکنولوژی و ورود اسناد و داده‌ها به دنیای دیجیتال می‌بایست راه‌کاری برای تایید اسناد دیجیتال بوجد آید. شناسایی هویت و جلوگیری از تغییرات غیر مجاز اسناد دیجیتالی از مهمترین مسائل امنیتی مطرح برای مبادلات الکترونیکی است (کور^۱، ۲۰۱۲).

هدف بسیاری از نفوذگران ایجاد تغییرات در اسنادی است که از طریق الکترونیکی مبادله و تایید می‌شوند به شکلی که اسناد را با خواسته‌های خود تطبیق دهند (کتز^۲، ۲۰۱۰).

امضای دیجیتال یکی از راه‌حل‌های پیشنهادی برای شناسایی داده‌ها و اطلاعات دیجیتالی است. این مدل به افراد کمک می‌کند که هر گونه تغییر در سند دریافت شده‌ی خود را شناسایی کنند. در این مدل امضاء همانند امضای دستی، زمانی که فردی سندی را امضاء می‌کند، سند را تایید می‌کند و نمی‌تواند آن را انکار کند و بر خلاف امضای دستی، امکان جعل در امضای دیجیتال وجود ندارد (ناگپال^۳، ۲۰۰۹).

ظهور رمزنگاری با کلید عمومی و پیشرفت آن، زمینه را برای به کار بردن امضای دیجیتال در ارتباط‌های کامپیوتری فراهم نمود. در سال ۱۹۷۶ دیفی و هلمن^۴ مقاله‌ای منتشر کردند که جهت‌گیری‌های جدیدی را در علم رمزنگاری بیان می‌کرد. آنها یک روش شناسایی یک طرفه را به کمک رمزنگاری مبتنی بر کلید عمومی ارائه کردند. پس از آن در سال ۱۹۷۸ ریوست، شمیر و آدلمان^۵ سیستم رمز آر اس ای^۶ را پیشنهاد دادند که کاربرد امضای دیجیتال را فراهم نمود.

امروزه امضای دیجیتال در حوزه‌های مختلفی کاربرد دارد. خدمات دولت الکترونیکی مانند پرداخت مالیات، کارت ملی، فروش بلیط و رزرو آن، بانک‌داری مانند عملیات بین بانک‌ها و اپلیکیشن‌های بانک‌داری اینترنتی، سرویس‌های اقتصادی مانند قراردادهای تجاری الکترونیکی، بخش سلامت و درمان مانند سیستم‌های ثبت رکورد‌های پزشکی و تجویز‌های الکترونیکی مهمترین کاربردهای آن است.

بی‌توجهی به خواسته‌های عمومی و فساد در نظام اداری، مشروعیت و کارآمدی دولت‌ها را در بلندمدت تهدید می‌کند؛ عامل شکست سازمان‌ها در محیط است و ادامه حیات و بقای آنان را با مشکل مواجه می‌سازد. اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی برای تحول و توسعه کشورها به حساب می‌آید و بدون این مهم سایر برنامه‌ها و تلاش‌ها نیز به سرانجام نخواهد رسید. به همین دلیل دولت‌ها اقدامات فراوانی در جهت اصلاح و بهبود ساختار و تشکیلات اداری خود به منظور کارآمدی و پاسخ‌گویی بیشتر و همچنین کاهش فساد اداری انجام داده‌اند، از جمله: تحول در نظام حقوق و دستمزد، جذب و به کارگیری، ساده‌سازی ساختارها، شفاف‌سازی وظایف و اختیارات، کوچک‌سازی و کاهش تصدی‌گری دستگاه‌ها، تحول در نظام مالی، به کارگیری سازوکارهای نظارتی، ارزیابی عملکرد، تشویق کارکنان متعهد و تلاشگر و نیز قدرانی از آنها و ارشاد و تنبیه افراد متخلف. در کشور ما نیز درباره سلامت نظام اداری تاکنون مقالات و همایش‌های متعددی ارائه و بر پا شده، اما به مبانی و منابع اسلامی و راه‌کارهایی که اسلام برای سلامت نظام اداری ارائه داده کمتر توجه شده است بنابراین در این تحقیق به آموزش کارکنان توجه ویژه‌ای شده است، آموزش یکی از راه‌های اصولی و منطقی هدایت تلاش‌های کارکنان در سازمان است و باعث بکارگیری استعدادهای نهفته، تقویت قدرت تخیل و به وجود آمدن حس انعطاف‌پذیری فکری در کارکنان خواهد شد، اکسیر آموزش باعث پیوند اندیشه‌های خلاق و قلبهای حساس شده و انسانها را به صورت خلقی یک دل و همسو برای سازندگی مرز و بومهایشان به پویایی در می‌آورد.

¹ - Kaur

² - Katz

³ - Nagpal

⁴ - Diffie & Hellman

⁵ - Rivest, Shamir & Adleman

⁶ - RSA

با توجه به اینکه سلامت اداری یکی از خواسته‌ها و آرزوهای دیرینه جوامع مختلف بوده؛ به طوری که نظام اداری یک ابزار توزیع عادلانه خدمت به عموم شهروندان باشد. از ابتدای تشکیل دولتها همواره دولت خوب و حکومت خوب که حافظ منافع عموم باشد، مورد بحث بوده و نظریه‌های زیادی در این رابطه ارائه شده که حاکی از اهمیت آن است. سلامت اداری به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان اشاره دارد. سلامت نظام اداری مجموعه‌ای است از خصایص نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی انسانی، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و... را به همراه دارد. به طور کلی، سلامت نظام اداری بر برابری انجام کار اثربخش تأکید دارد (ربیعی، ۱۳۹۱).

با توجه به مشکلات متعددی که عدم آشنایی کارکنان با اهداف و استراتژی‌های ویژه در زمینه ارتقاء سلامت و پیشگیری از فساد اداری در بسیاری از سازمان‌ها وجود دارد ما را بر آن داشت تا این مهم را که منجر به افزایش بهره‌وری و افزایش رضایت ارباب رجوع می‌گردد دربانک کشاورزی و در حیطه خدمات الکترونیک بررسی قرار دهیم و اینگونه سوال اصلی تحقیق را بیان کنیم که آیا اجرای امضاء الکترونیک در ارتقاء سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری از منظر کارکنان بانک کشاورزی شهرستان زاهدان تاثیر دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

سرمایه انسانی نقش بسیار مهمی در توسعه کشور دارد و می‌تواند فرایند توسعه کشور را از نظر عدالت تسریع کند و یک نظام سالم، پاک و چالاک را ارائه دهد. سلامت اداری، آرمانی در نظام اداری است که نقطه مطلوب آن، یک نظام ارزشی را می‌طلبد. اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی برای تحول و توسعه کشورها به حساب می‌آید و بدون این مهم، سایر برنامه‌ها و تلاشها نیز به سرانجام نخواهد رسید (شیخی، ۱۳۹۰).

در دنیای امروز که جامعه مصرفی لقب گرفته، رشد بی‌رویه نیازهای مادی و گرایش انسان‌ها به برطرف کردن هر چه بیشتر نیازهای مادی سرعت بیشتری گرفته و در این میان پول حرف اول را برای برطرف کردن این نیازها می‌زند. برای انسانی که امکان افزایش درآمد بیشتر برایش میسر نیست و راه‌های مشروع کسب درآمد بیشتر نیز بر او بسته است، چه راهی وجود دارد که او بتواند بر رفع نیازهای روبه رشد زندگی فائق آید؟ تحقیقات به عمل آمده بر روی میزان نیاز و درآمد افراد جامعه به ویژه کارکنان، نشان داده است که با گذشت زمان و افزایش بی‌رویه تورم در سال‌های اخیر، نه تنها سطح درآمد نتوانسته بر سطح نیازهای مادی غلبه کند، بلکه از حرکتی نزولی (نسبت به رشد نیازهای مادی) برخوردار شده است.

با شکل‌گیری چنین شرایطی، طبیعی به نظر می‌رسد که در عرصه رقابت‌های اجتماعی ناعادلانه، افراد تلاش کنند تا از طریق مسیرهای غیرمعمول و غیر قانونی به مقاصد و اهداف شخصی دست یابند که حکایت از یک جهش اجتماعی برای بروز فساد در جامعه است. بر اساس گزارش سازمان جهانی شفافیت، ایران از نظر مفاسد اداری بین ۱۳۳ کشور، در رتبه ۷۹ قرار دارد. بر اساس این گزارش امتیاز ایران در پیوستار ۰ تا ۱۰ امتیاز، برابر ۷/۳ است که نشان دهنده گسترده بودن پدیده فساد در فضای اجتماعی ایران دارد.

اگرچه در ایران برنامه‌های زیادی برای مبارزه با فساد طراحی و به اجرا در آمده است، اما در این زمینه موفقیت اندکی حاصل شده است که می‌توان دو دلیل اصلی آن را چنین نام برد:

- تلاش‌های صورت گرفته از سوی دولت و دستگاه‌های نظارتی دیگر به منظور مبارزه با فساد، سیستماتیک (نظامدار) نبوده است. به این معنی که هر از چند سال با تغییر دولت‌ها و شدت و ضعف فشارهای اجتماعی، محتوای برنامه‌ها برای مبارزه با فساد تغییر کرده و برنامه‌ها انسجام خود را برای دستیابی به هدف‌ها از دست داده‌اند.

- دلیل مهم دیگر این است که برنامه‌های صورت گرفته از سوی دولت‌ها غالباً بر روی تنبیه و مجازات متخلفین متمرکز بوده است. به جای آنکه بر پیشگیری از بروز فساد تأکید داشته باشد.

در این تحقیق سعی شده تا به جای تأکید به رویه‌های سنتی از جمله تنبیه به بحث پیشگیری با تأکید با خدمات الکترونیک از جمله امضاء الکترونیک پرداخته شود که از این طریق اقداماتی همچون، هویت بخشی به کارکنان، تثبیت سیستم

الکترونیک در سازمان ها، ایجاد تعهد درونی در کارکنان، تثبیت شیوه‌های انگیزشی و ارائه الگوهای مناسب رفتاری را در بین کارکنان گسترش داد که می تواند به عنوان راهکاری موثر با پدیده فساد اداری مطرح شده باشد.

مبانی نظری تحقیق

امضای الکترونیک

امضای الکترونیک یک طرح برای شناسایی پیغام یک فرستنده به کمک عملیات ریاضی است که همانند امضای دستی می تواند به عنوان یک ابزار قوی برای شناسایی افراد و سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. فرستنده ی پیغام، امضای دیجیتال را که به کمک تابع درهم‌سازی و تابع رمزنگاری از متن پیغام بدست می‌آید، به پیام خود ضمیمه می کند. برخلاف امضای دستی، امضای دیجیتال با پیام‌های مختلف تغییر می کند. امضای دیجیتال تضمین می کند که محتوای پیغام مورد تایید فرستنده است و توسط شخص دیگری تغییر نکرده است.

فرآیند امضای دیجیتال

بطور خلاصه می‌توان فرآیند امضاء را در دو بخش قرار داد؛

بخش اول:

ایجاد امضای دیجیتال و ارسال پیغام به همراه امضاء است که توسط فرستنده ی پیغام انجام می‌شود. بخش دوم بازبینی پیغام و امضاء برای تایید آن است که توسط گیرنده‌ی پیغام انجام می‌شود. در بخش اول فرد امضاءکننده به کمک تابع درهم‌سازی، چکیده ی پیام خود را محاسبه می کند که برای هر پیام، مقدار بدست آمده از تابع درهم سازی مقدار یکتایی است. در مرحله ی بعد فرستنده می‌بایست چکیده ی بدست آمده از پیام را به شکل رمز شده در آورد. از الگوریتم رمزنگاری نامتقارن برای ایجاد رمز از پیام استفاده می شود. الگوریتم رمزنگاری نامتقارن دارای سه بخش برای تولید کلید، ایجاد رمز و رمزگشایی است. امضاء کننده به کمک الگوریتم تولید کلید، دو کلید عمومی و خصوصی را بدست می‌آورد. کلید خصوصی کاملاً محرمانه است و نزد فرستنده نگهداری می شود و کلید عمومی باید در دسترس افرادی که امضاء را دریافت می کنند، قرار گیرد. چکیده با استفاده از کلید خصوصی و یک الگوریتم رمزنگاری نامتقارن به یک عبارت رمزی تبدیل می شود. رمز بدست آمده در این مرحله همان امضای دیجیتال است که به همراه پیام و کلید عمومی به گیرنده ی پیام ارسال می شود. برنامه‌ای برای توزیع کلید عمومی وجود دارد که در بخش دیگری از مقاله توضیح داده می‌شود. کلید عمومی و الگوریتم رمزگشایی به چکیده ی پیام تبدیل می کند. چکیده‌های که از رمز گشایی بدست می‌آید با چکیده ی تابع درهم‌سازی مقایسه می‌شود و در صورتی که این دو مقدار برابر باشند، امضاء و پیام صحیح و مورد تایید است. در صورتی که پیام یا امضاء توسط فرد دیگری تغییر کرده باشد، مقدار چکیده های بدست آمده یکسان نخواهد بود زیرا مقدار درهم سازی برای هر پیام منحصر به فرد است.

سلامت اداری

سلامت اداری یعنی نظام اداری با رعایت اصول و مقررات اداری حاکم و با توجه به نظم اداری از قبل طراحی شده، وظایف خود را به خوبی و برای نیل به بهره وری سازمانی اجرا می‌کند، سلامت اداری خواه و ناخواه ریشه در دو عامل مدیریت و رهبری قوی و صادقانه و انسجام درونی نظام اداری دارد. سلامت به معنی عدم بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم (موجود زنده) است. فارغ بودن از بیماری نیز به معنی بهینه عمل کردن ارگانیسم نیست؛ زیرا ارگانیسم ممکن است سالم باشد، ولی به وظیفه و کارکردهای خویش عمل نکند. حال سؤال این است که آیا می‌توان مفهوم سلامت را که مربوط به موجودات زنده است، در مورد سازمانها به کار برد؟ دانشمندی معتقد است که صرف نظر از مشکلاتی که ارگانیسم‌پنداری سازمان و نوع آرمانی بودن

مفهوم سلامت کامل به بار می‌آورند، رویداد سلامت سازمانی از لحاظ مفهوم پویایی‌های سازمانها و پژوهش و کوشش در جهت بهسازی آنها، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد (تابان و همکاران، ۱۳۹۳).

فساد اداری

ریشه فساد از فعل لاتین "Rumpere" به معنای شکستن است. بنابراین، در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود (کیانی‌منش، ۱۳۸۶)، که منظور از شکسته شدن در اینجا شکسته شدن، قانون، عرف، اخلاق و در اغلب موارد مقررات دولتی است. غالباً در نتیجه فساد چیزی نقض می‌شود، این چیز ممکن است یک اصل، رویه یا شیوه اخلاقی یا قانونی یا مقررات اداری باشد. اگرچه تعاریف مختلف زیادی از فساد ارائه شده است، اما وجه مشترک تمام این تعاریف آن است که در محیط فاسد، حقوق اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شهروندان نادیده گرفته می‌شود یا حق مسلم فرد یا گروهی به آسانی پایمال، یا به ناحق به دیگری یا دیگران واگذار می‌گردد (یزدان‌پناه و همکاران، ۱۳۹۲).

فساد اداری طبق یک تعریف اجمالی عبارت است از؛ پاداشی نامشروع که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده می‌شود. فساد یکی از مظاهر رفتار ضد اجتماعی است که مزایایی را خارج از قاعده و برخلاف هنجارهای اخلاقی و قانونی به مرتکبین خود می‌دهد و در مقابل قدرت بهبود شرایط زندگی سایرین را تضعیف می‌کند (ریبیعی، ۱۳۸۳).

فساد اداری، ابزاری نامشروع در برآوردن تقاضاهای نامشروع از نظام اداری است (اسکات،^۱ ۱۹۷۲). فساد اداری که به آن فساد مالی سطح پایین یا سطح خیابانی گفته می‌شود، همان است که هر روز در برخورد با مدیران عمومی در بخش‌هایی مانند بیمارستان‌ها، مدارس، پلیس و گمرک و مواردی از این قبیل رخ می‌دهد (منصور نژاد، ۱۳۸۸).

محققان معتقدند فساد زمانی نمایان می‌شود که مرز تعریف شده و مشخصی بین سیاست‌های اقتصادی کشور و تجارت‌های بخش خصوصی وجود نداشته باشد، وجه اشتراک اغلب تعاریف ارائه شده درباره فساد دستگاه‌های دولتی را می‌توان رشوه و سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی برای نفع شخصی دانست. پیامدهای فساد اداری نیز در قالب معضلاتی مانند اختلاس، کلاهبرداری، پارتی بازی، بی‌عدالتی، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی برای ذی‌نفعان، سرقت اموال و دارایی‌های سازمان، فروش اطلاعات محرمانه و مواردی از این قبیل پدیدار می‌گردد (کردی، ۱۳۹۲).

صاحب‌نظران علوم اقتصاد و مدیریت به مسائل فساد توجه بسیاری داشته و آن را از نظر درجه بندی در اعماق آسیب‌شناسی اجتماعی قرار می‌دهند.

علل بروز فساد اداری:

بررسی‌های انجام گرفته بر روی پدیده فساد اداری حاکی از پیچیده بودن و گسترده بودن عوامل موثر در شکل‌گیری این پدیده دارد.

به طور کلی می‌توان عوامل اصلی شکل‌گیری این پدیده را به سه گروه تقسیم بندی کرد:

۱- عوامل فرهنگی و محیطی: واقعیت مسئله این است که 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 پذیرفته شده است که نتیجه آن بروز فساد به‌ویژه در سطح کلان جامعه بوده است.

۲- عوامل شخصیتی: در تمام کشورها به ویژه کشورهای توسعه یافته، برای پست‌های اداری و سازمانی شرایط احراز معرفی می‌شود 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

^۱ - Scott

ویژگی‌های شخصیتی مدیران در رفتارهای سازمانی که از خودشان نشان می‌دهند، است. در نظر بگیرید که بر مبنای رفیق بازی یا رشوه، فردی برای منصبی انتخاب شده است که شرایط آن را نداشته است در اینجا بروز فساد امری اجتناب‌ناپذیر است. ۳- عوامل اداری سازمانی: چیزی که در نظام اداری کنونی واقعیت دارد، این است که واحدهای اداری معمولاً با تعداد زیادی از قوانین و مقررات غیر واقعی و یا غیرضروری مواجه هستند و ابهامات موجود در رویه‌های اداری و استانداردهای جاری کار، امکان هرگونه، تصمیم و اقدامات خودسرانه‌ای را به کارگزاران آنها می‌دهند. به علاوه اینکه، فرایندهای پیچیده و چند لایه امور اداری نیز عامل تشویق مراجعین به پیشنهاد رشوه برای تسریع کار هستند، از طرفی کمی حقوق کارکنان بخش خدمات اجتماعی هم دلیل کاهش تدریجی مقاومت وعادت بعدی آنان به قبول این پیشنهادها است.

اثرات فساد اداری بر جامعه

آثار و نتایج ناشی از فساد در جامعه نیز بسیار گسترده است که آسیب‌های بسیاری را بر جامعه و کشور وارد می‌آورد. صدمه زدن بر اعتماد مردم نسبت به حکومت، ممانعت از ثبات سیاسی و اقتصادی و پیوستگی اجتماعی و ممانعت از توسعه اقتصادی کشور از طریق تخریب رقابت سالم در بازار از جمله این موارد هستند. علاوه بر آنچه که اشاره شد، می‌توان موارد زیر را به عنوان آثار ناشی از وجود فساد اداری در جامعه نام برد:

- زایل کردن حکومتمدارای مطلوب دموکراسی.
- تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت کانون.
- کاهش احترام به قانون اساسی.
- از بین رفتن شفافیت و حساب پس‌دهی.
- کاهش فرصت‌های سالم پیشرفت برای افراد، موسسات و سازمان‌ها.
- افزایش هزینه زندگی مردم، همچون افزایش قیمت‌ها.
- کاهش بهره‌وری، زیرا زمان و انرژی به جای صرف شدن برای دستیابی به اهداف، وقف ایجاد شکاف در سیستم می‌شوند.
- خنثی کردن حرکت توسعه کشور.
- زحمت بیهوده برای جلوگیری از شیوع فساد و شناسایی آن.

رویکردهای پیشگیری از بروز فساد اداری

پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهد که گرایش بعضی افراد به فساد اداری منعکس کننده ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی جامعه‌ای است که در آن رشد و نمو یافته اند (لوین و ستروف^۱، ۲۰۰۰).

در واقع به عنوان تجزیه و تحلیل نهایی، این دولت‌ها و مؤسسات دولتی هستند که باید برنامه‌ها و سیاست‌های ضد فساد مختص جامعه خود را انتخاب بکنند (بارگاوا و بولوجیتا^۲، ۲۰۰۴).

باید اذعان داشت که امروزه مطالعات تئوریک کمی در زمینه اینکه چگونه راهکارهای رسمی می‌توانند منجر به کاهش اثرات سطوح مختلف فساد شوند موجود است (کینگستون^۳، ۲۰۰۸).

رویکردهای اساسی پیشگیری از بروز فساد اداری همانطور که «مارک ج. سینجر» در کتاب «مدیریت منابع انسانی» خود آورده است؛ برای بیشتر سرپرست‌ها و مدیران، تربیت کارکنان، تکلیف سنگین و شاقی است. هدف

^۱- Levin & Satarov

^۲- Bhargava & Bologaita

^۳- Kingston

تربیت، پرورش و قوت بخشیدن به رفتارهای مثبت و مطلوب کارکنان و پیشگیری از بروز رفتارهای نادرست است که این امر موجب پیشبرد اهداف سازمان خواهد شد.

«مارک ج سینجر» دو روش اساسی و بنیادی را برای تادیب نام می‌برد. یک روش سنتی، که در تلاش برای متوقف کردن رفتار نامطلوب، بر اقدامات تنبیهی تکیه دارد، که از جمله این روش‌ها، می‌توان به روش کوره داغ و روش تادیب تصاعدی اشاره کرد.

روش دیگر، که روش نوین تادیب نام دارد، به روشی اشاره دارد که تاکید آن بر جلوگیری از وقوع رفتارهای نامطلوب است. هدف این روش، حذف کارکنان خاطی نیست، بلکه پیشگیری از بروز رفتار نامطلوب است.

محققان در زمینه رویکردهای تحقیقاتی متداول در پیشگیری از فساد اداری به چهار رویکرد اشاره می‌کنند:

۱- رویکرد علمی: بر مبنای این رویکرد، به مدد شاخه‌های علوم رایج، به ویژه علوم انسانی، به شناخت چیرستی پدیده فساد، چرایی بروز آن و چگونگی پیشگیری یا مبارزه با آن (بر اساس یافته‌های علمی) پرداخته می‌شود.

۲- رویکرد تجربی: اساس این رویکرد مبتنی بر تحقیقات صورت گرفته قبلی شامل افت و خیزها، ضعف‌ها و قوت‌های حرکت‌های قبلی است تا با بهره‌گیری از تجربه‌های آنها در جهت پیشگیری از وقوع فساد گام بردارد.

۳- رویکرد ارزشی: در این رویکرد با مراجعه به منابع اسلامی، مبانی و مصداق‌های پیشگیری و مبارزه با پدیده فساد استنباط، استخراج و بهره‌برداری می‌شود.

۴- رویکرد تطبیقی: این رویکرد، استفاده از تجربیات دیگر کشورها، سازمان‌های فراملی و منطقه‌ای و بین‌المللی را مورد توجه قرار می‌دهد.

بر پایه یک نگرش سیستمی به سازمان و پدیده‌های همچون فساد اداری که طی فرایندهای کاری سازمان شکل می‌گیرد، این نتیجه حاصل می‌شود که برنامه پیشگیری از فساد اداری باید از سبک و سیاقی سیستمی برخوردار باشد، به گونه‌ای که همه عوامل به وجود آورنده این پدیده را مورد توجه قرار دهد و بر اساس مهمترین آنها، سیستم پیشگیرانه‌ای را برای آن طراحی کند.

ایجاد یک سیستم پیشگیرانه مقابله با فساد اداری به جای نظام کنترل تخلفات را می‌توان به عنوان یک راهبرد اساسی در مسیر مبارزه با فساد اداری و دستیابی به سلامت اداری مطرح کرد.

منظور از سیستم پیشگیرانه این است که نظام تمرکز یافته بر کشف موارد فساد و تنبیه متخلفان، به سیستم بازدارنده عوامل فساد تجهیز شود، به ترتیبی که با تکیه بر یک رویکرد سیستماتیک و جامع، نسبت به رفع علل فساد و حل اساسی مسئله فساد در سطح کشور اقدام کند. یکی از مهمترین اجزای این سامانه پیشگیرانه، عامل آموزش کارکنان است.

پیشینه تحقیق

تابان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام) انجام شد، نتایج نشان داد که برای برقراری سلامت نظام اداری در دانشگاه ایلام باید کارکنانی با مسئولیت‌پذیری بالا و برخورداری از هوش اخلاقی و ابعاد آن تربیت کرد. همچنین، باید مدیران دانشگاه، تلاش جدی و مضاعف در جهت فراهم ساختن زمینه‌های مسئولیت‌پذیری برای مدیران و کارکنان فراهم آورند.

بالادهی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و ارتقاء نظام سلامت اداری انجام شد، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین فناوری اطلاعات و ارتقای نظام سلامت اداری وجود دارد.

صالحی امیری و شادالویی (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان عوامل تأثیرگذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری انجام شد، با توجه به نتایج حاصل از تحلیل محتوی می‌توان چنین نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی

دیگر تحت تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است. همچنین با در نظر داشتن نقش بسزای نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی به انسان، ضروری است اولاً با اصلاح نظام حقوق و دستمزد نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت؛ ثانیاً با برنامه‌های آموزشی- تربیتی زمینه تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد.

یزدان‌پناه و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه نگرش به فساد اداری و دینداری (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان) انجام دادند، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که از یک سو بین متغیر نگرش به فساد اداری دانشجویان و میزان دین‌داری آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد و از دیگر سو، مؤلفه‌های دین‌داری به شکل مجزا با نگرش به فساد اداری در ارتباط است.

زاهدی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری در شهر تهران پرداخته‌اند. تحقیق حاضر این پرسش را دنبال می‌کند که آیا عوامل کیفیت زندگی کاری، فردی، درون سازمانی و فرهنگی بر میزان فساد اداری اثرگذار است یا خیر. یافته‌های آزمون‌ها نشان می‌دهد که تمام عوامل مذکور در کاهش و جلوگیری از فساد کارکنان شاغل در نظام اداری مؤثر است.

ریچیکم و باتریک و در^۱ (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان فساد اداری و میزان وسوسه، آیا سطح دستمزدها بر فساد اداری و میزان آن تأثیر دارد؟ به بررسی فساد اداری و ارتباط آن با سطح دستمزدهای کارمندان شهری پرداخته بودند که نهایتاً نیز نتایج حاکی از وجود ارتباط معنادار بین سطح دستمزدها و میزان فساد اداری بود.

سوزوکی^۲ (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر فساد در کشورهای در حال گذر به بررسی مسئله فساد اداری و عوامل مؤثر بر آن در اقتصادهای در حال گذار پرداخته‌اند که مهم‌ترین یافته‌های آنان عبارت است از ضعف اصلاحات ساختاری، ضعف قوانین، دموکراسی زاید.

مارکت (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان دین‌داری و نگرش به فساد در دنیای جهانی شده با چهار تیم از کشورهای انگلستان، هندوستان و نیجریه (دو تیم) به بررسی تأثیر دین‌داری بر نگرش به فساد پرداخت. در نهایت مشخص گردید افرادی که وفاداری بیشتری به دستورات مذهبی دارند، کمتر احتمال دارد که به فساد دست بزنند همچنین نقش رهبران مذهبی در این زمینه کاملاً تایید شد.

فرضیه‌های تحقیق

۱. اجرای امضاء الکترونیک در ارتقاء سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری از منظر کارکنان بانک کشاورزی شهرستان زاهدان تأثیر دارد.

۲. اجرای امضاء الکترونیک نقش اثر گذاری بر ابعاد ارتقاء سلامت اداری در بانک کشاورزی شهرستان زاهدان دارد.

۳. اجرای امضاء الکترونیک نقش اثر گذاری بر پیشگیری از بروز فساد اداری در بانک کشاورزی شهرستان زاهدان دارد.

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی است، چون به توصیف متغیرها پرداخته است. از نظر هدف پژوهش کاربردی به‌شمار می‌رود، زیرا نتایج آن در سازمان فنی و حرفه‌ای کاربرد دارد که به روش پیمایشی انجام شده است مهم‌ترین مزیت پژوهش‌های پیمایشی قابلیت تعمیم آنهاست. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، پرسشنامه محقق ساخته است. برای سنجش این سؤال‌ها از مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شد که یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری شمرده می‌شود. شکل کلی و امتیازبندی این مقیاس در پژوهش حاضر به پنج سطح «۱. خیلی زیاد، ۲. زیاد، ۳. متوسط، ۴. کم، ۵. خیلی کم» بوده است.

^۱- Rijckeghem & Beatrice Weder

^۲- Suzuki

روایی ابزار اندازه گیری با بهره‌مندی از خبرگان به تأیید رسید. پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹۹ محاسبه شد که نشان از پایایی قابل قبول ابزار تحقیق دارد، جامعه آماری این پژوهش، کارکنان بانک کشاورزی شهرستان زاهدان در نظر گرفته شده که تعداد کل آنها برابر با ۹۷ نفر می باشد که با توجه به کوچک بودن جامعه آماری، پژوهش گر از سرشماری استفاده نموده است که تعداد قابل دسترس ۹۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار Spss23 از آمار استنباطی آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرها و از t تک نمونه ایی برای آزمون فرضیات استفاده گردیده است.

نتایج و یافته های تحقیق

یافته های توصیفی پژوهش

جدول (۱) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس ویژگی های فردی

متغیر	مقولات	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷۹	۸۱/۴
	زن	۱۸	۱۸/۶
سن	کمتر از ۳۰ سال	۵	۵/۲
	۳۱ تا ۴۲ سال	۳۵	۳۶/۱
	۴۲ سال به بالا	۵۷	۵۸/۸
تحصیلات	کاردانی	۹	۹/۳
	کارشناسی	۵۶	۵۷/۷
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۲	۳۳
سابقه کار	کمتر از ۷ سال	۱۲	۱۲/۴
	۸ تا ۱۲ سال	۸	۸/۲
	۱۳ تا ۱۷ سال	۴۳	۴۴/۳
	۱۷ تا ۲۲ سال	۱۶	۱۶/۵
	۲۲ سال به بالا	۱۸	۱۸/۶

براساس یافته‌های این تحقیق، از مجموع ۹۷ فرد پاسخ دهنده، ۷۹ نفر مرد که معادل ۸۱/۴٪ و ۱۸ نفر زن که ۱۸/۶٪ از جامعه مذکور را شامل می‌شود. همچنین نتایج جدول ۱ گویای این مطلب است که تقریباً ۴۴٪ از جامعه مذکور، دارای سابقه ۱۳ تا ۱۷ سال هستند. همچنین یافته‌های جمعیت شناختی حاکی است که ۵۷/۷٪ از آنان دارای مدرک کارشناسی هستند. باتوجه به اطلاعات برگرفته از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، ۵۸/۸٪ از جامعه مذکور بالای ۴۲ سال داشته اند. یافته های استنباطی

در این بخش پیش از انجام آزمون های آماری و به دلیل پیش فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون های پارامتریک از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید.

جدول (۲) نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنف

متغیر	تعداد n	مقدار K-S	مقدار P	نتیجه نرمال / غیر نرمال بودن توزیع
مستقل	۹۷	۱/۴۳۵	۰/۳۳۳	نرمال

مطابق جدول شماره (۲) مشاهده می شود که متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار هستند. لذا برای بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد، که آزمون پارامتریک مورد استفاده برای آزمون فرضیات از t تک نمونه ای می باشد.

آزمون فرضیات

آزمون فرضیه اول

اجرای امضاء الکترونیک در ارتقاء سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری از منظر کارکنان بانک کشاورزی شهرستان زاهدان تاثیر دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون t فرضیه اول

متغیر	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	مقدار t	درجه آزادی	مقدار معناداری
اجرای امضاء الکترونیک	۳/۲۱۰۶	۰/۵۱۵۱۹	۰/۰۵۲۳۱	۶۱/۳۷۷	۹۶	۰/۰۰۰

براساس یافته های حاصل از آزمون t تک نمونه ای جدول شماره (۳)، اجرای امضاء الکترونیک در حد متوسطی در ارتقاء سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری تاثیر داشته است، سطح معناداری برابر ۰/۰۰۰ می باشد که فرضیه تایید می شود.

آزمون فرضیه دوم

اجرای امضاء الکترونیک نقش اثر گذاری بر ابعاد ارتقاء سلامت اداری در بانک کشاورزی شهرستان زاهدان دارد.

جدول (۴) نتایج آزمون t فرضیه دوم

متغیر	شاخص ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	مقدار t	درجه آزادی	مقدار معناداری
اجرای امضاء الکترونیک	مسئولیت اجتماعی	۹۷	۲/۹۹۹۱	۰/۷۶۹۸۸	۰/۰۷۸۱۷	۳۸/۳۶۶	۹۶	۰/۰۰۰
	پاسخ گویی	۹۷	۳/۶۳۹۲	۰/۶۱۱۷۵	۰/۰۶۲۱۱	۵۸/۵۸۹	۹۶	۰/۰۰۰
	شفافیت	۹۷	۳/۲۱۸۲	۰/۷۸۲۲۴	۰/۰۷۹۴۲	۴۰/۵۱۹	۹۶	۰/۰۰۰
	فرهنگ سلامت اداری	۹۷	۲/۹۰۷۲	۰/۹۵۷۶۴	۰/۰۹۷۲۳	۲۹/۸۹۹	۹۶	۰/۰۰۰
	سلامت کاری	۹۷	۳/۰۸۵۹	۰/۶۰۵۳۰	۰/۰۶۱۴۶	۵۰/۲۱۱	۹۶	۰/۰۰۰

براساس یافته های حاصل از آزمون t تک نمونه ای جدول شماره (۴)، اثربخشی اجرای امضاء الکترونیک برای مسئولیت اجتماعی و فرهنگ سلامت اداری کمتر از حد متوسط (ضعیف) بوده اما در بعد پاسخگویی، شفافیت و سلامت کاری در حد متوسط می باشد، سطح معناداری در تمامی شاخص ها برابر ۰/۰۰۰ می باشد که فرضیه تایید می شود.

آزمون فرضیه سوم

اجرای امضاء الکترونیک نقش اثر گذاری بر پیشگیری از بروز فساد اداری در بانک کشاورزی شهرستان زاهدان دارد.

جدول (۵) نتایج آزمون t فرضیه سوم

متغیر	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	مقدار t	درجه آزادی	مقدار معناداری
اجرای امضاء الکترونیک	۳.۴۱۳۸	۰/۵۹۹۲۱	۰/۰۶۰۸۴	۵۶.۱۱۲	۹۶	۰.۰۰۰

براساس یافته‌های حاصل از آزمون t تک‌نمونه‌ای جدول شماره (۵)، اجرای امضاء الکترونیک در حد زیادی بر پیشگیری از بروز فساد اداری تاثیر داشته است، سطح معناداری برابر ۰/۰۰۰ می باشد که فرضیه تایید می شود.

نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج حاصل از فرضیه اول نشان می دهد که اجرای امضاء الکترونیک در حد متوسطی در ارتقاء سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری تاثیر داشته است، بنابراین می توان با تمرکز نمودن بر اجرای امضاء الکترونیک گام های موثری تری در این زمینه برداشت.

نتایج حاصل از فرضیه دوم نشان می دهد که اثربخشی اجرای امضاء الکترونیک برای مسئولیت اجتماعی و فرهنگ سلامت اداری کمتر از حد متوسط (ضعیف) بوده اما در بعد پاسخگویی، شفافیت و سلامت کاری در حد متوسط می باشد، بنابراین می توان با تمرکز بر بعد اجتماعی و فرهنگی که عجین با زندگی فردی کارکنان می باشد نسبت به افزایش ارتقاء سلامت اداری گام های بسیار موثری برداشت.

نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان می دهد که اجرای امضاء الکترونیک در حد زیادی بر پیشگیری از بروز فساد اداری تاثیر داشته است، بنابراین توجه بیش از پیش به امر مطالعه و بررسی زمینه های موثر بر فضای سازمانی حاکم بر کارکنان را می طلبد.

پیشنهادات:

در زمینه اجرای امضاء الکترونیک می توان نسبت به ایجاد زمینه هایی در جهت کاهش فساد اداری و ارتقاء سلامت اداری اقدام که به چند مورد اشاره می کنیم:

- ❖ چاپ کتبی با عناوین امضاء الکترونیک که زمینه شناخت بهتر کارکنان از خدمات الکترونیک را ایجاد می نماید
- ❖ چاپ کتبی با عنوان ارتقاء سلامت اداری با توجه به خدمات بانکداری الکترونیک
- ❖ چاپ کتاب مجموعه قوانین و مقررات رسیدگی به تخلفات اداری که از منظر قانونی کارکنان بیش از پیش با موضوع آشنا می شوند
- ❖ برگزاری همایش های علمی و آموزشی با عنوان آشنایی با خدمات مبتنی بر فناوری از جمله امضاء الکترونیک می تواند بر نگرش کارکنان به فناوری اطلاعات موثر باشد.
- ❖ ارائه گزارش های مستمر در زمینه میزان پیشرفت در حیطه فناوری آی تی در بانک
- ❖ شروع دوره های آموزش ویژه ارتقاء سلامت اداری با تاکید بر خدمات الکترونیک

منابع

۱. ابطحی، حسین. (۱۳۸۸) آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی.
۲. احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ محمد صالحی و حسین اصغری (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و ارتقاء نظام سلامت اداری، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین
۳. بهشتی‌فر، منا و آرین اسماعیلی (۱۳۹۰) بررسی وضعیت هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن در میان مدیران ارشد سازمانهای دولتی شهر همدان. پژوهشهای تربیتی و روان‌شناختی، ش. ۱۴۰-۸: ۱۵۸
۴. تابان، محمد؛ شرفی وحید؛ ویسه سید مهدی؛ شیرین اردشیر (۱۳۹۳) بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)، دوفصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره ۳، شماره ۸، زمستان ۱۳۹۳، صفحه ۲۲۳-۲۴۲.
۵. دولان، شیمون، ال؛ شولر، رندال، اس، (۱۳۷۸) مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، مترجمان: طوسی، محمد علی و صائبی، محمد؛ تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم.
۶. ربیعی، علی، آصف، هاجر (۱۳۹۱) نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری. مجله مدیریت دولتی دانشگاه تهران، دوره ۴، ش. ۴۵: ۱۰-۵۸.
۷. ربیعی، علی، (۱۳۸۳)، زنده باد فساد، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۸. رنگریز، حسن و نازگل عظیمی، (۱۳۸۴) منابع انسانی در هزاره سوم، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
۹. سعادت، اسفندیار (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت.
۱۰. سلطانی، علی. (۱۳۸۴). روشها و الگوی نیازسنجی در سازمان‌ها. پایگاه مجلات تخصصی نور، شماره ۱۰۵-۱۰۶.
۱۱. شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰) عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن. اسلام و پژوهشهای مدیریت، سال اول، شماره ۲: ۹۹-۱۲۷.
۱۲. صالحی امیری سیدرضا؛ شادالویی نوریه (۱۳۹۲) عوامل تأثیرگذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری، مدیریت فرهنگی: بهار ۱۳۹۲، دوره ۷، شماره ۱۹؛ از صفحه ۱ تا صفحه ۱۱.
۱۳. عباسیان، عبدالحسین، (۱۳۸۵) اثربخشی دوره‌های آموزشی (مدل کریک پاتریک)، تدبیر، شماره ۱۷۰.
۱۴. کردی مراد (۱۳۹۲) نقش فرهنگ مشارکت جو (نظام پیشنهادها) در پیشگیری از بروز فساد اداری (مطالعه موردی: شهرداری تهران)، کنفرانس نظام پیشنهادی، جهاد دانشگاهی واحد تهران، معاونت توسعه و مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور، دوره ۵.
۱۵. منصور نژاد محمد. (۱۳۸۸) فساد اداری و امنیت اجتماعی، مجله فرهنگ اندیشه، شماره یازدهم، سال سوم، موسسه پژوهشات و توسعه علوم انسانی، صص. ۲۰۹-۲۰۲
۱۶. یزدان‌پناه، لیلیا؛ حسن‌دوست فرخانی، هادی؛ بوستانی، داریوش؛ رضایی، امید (۱۳۹۲) بررسی رابطه نگرش به فساد اداری و دینداری (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان)، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، سال چهارم، شماره دهم، صفحات ۱۳۷-۱۶۰.
17. Baldwin, John And Johnson, Joanne, (1995) Human Capital Development And Innovation: The Case Of Training Small And Medium Sized Firms, Micro- Economic Analysis Division, Statistics Canada And Canadian Institute For Advanced Research.
18. Barrett Alan, O,Connell,Phillip,J, (1999) Does Training Generally Work?The Returns to In-company Training, Economic And Social Research Institute, Dublin.
19. Bhargava, A. Bologaita, E. (2004). "Challenging in Asia".Case studies and a frame work for action, The International bank for reconstruction and development.

20. Ichiro Iwasaki, Taku Suzuki (2013), The determinants of corruption in transition economies *Economics Letters*, Volume 114, Issue 1, January 2012, Pages 54-60.
21. Katz, J. (2010) *Digital signatures*, Springer Science+Business Media, LLC.
DOI:10.1007/978-0-387-27712-7
22. Kaur, R. (2012) "Digital signature", international conference on computing sciences.
23. Kingston, C. (2008). "Social Structure and Cultures of Corruption. *Journal of Economic behavior & organization*". Vol.67, PP. 90-102.
24. Levin, M. Satarov, G. (2000), "Corruption and Institutions of Russia. *European Journal of political Economy*, No.1, Vol.16, PP.113-132.
25. Scott, J.S. (1972) "Comparative Political Corruption". Prentice hall inc.

Investigating the effect of implementing electronic signature on promoting health and preventing administrative corruption from the perspective of the employees of Zahedan Keshavarzi Bank

Hassan Mohammad Ghasemi

M.A. of Governmental Management, Department of Management, Faculty of Humanities, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

Abstract

The purpose of the present study is to investigate the effect of implementing electronic signature on promoting health and preventing administrative corruption from the perspective of Keshavarzi Bank of Zahedan. The statistical population of the present study includes all the employees of Keshavarzi Bank of Zahedan whose total number was 97 and given the small statistical population, the researcher has used census method and 97 subjects was being accessible and they were selected through simple random sampling. Research tool was researcher made questionnaire based on Likert scale and to determine the validity of the questionnaires, facial and content validity was used and Cronbach's alpha was used for determining the dependability of the questionnaire which were calculated respectively as 0/899 and single sample t-test was used for hypothesis testing. The results showed that electronic signatures have had mediocre effect on promoting health and preventing administrative corruption, the findings showed that implementing electronic signature has a great effect on preventing administrative corruption.

Keywords: Implementing electronic signature, Keshavarzi Bank, Zahedan, Administrative Health, Administrative corruption
