

بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و فساد در سازمان (مطالعه موردی)

هوشنگ تقی زاده،* غلامرضا سلطانی فسقندیس*

چکیده

فساد پدیده‌ای است که کم و بیش در همه کشورهای جهان وجود دارد؛ اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در کشورها متفاوت است. در این بین عدالت سازمانی، متغیری است که می‌تواند از جنبه روانشناختی بر فساد تأثیر بگذارد. بر همین اساس هدف این مقاله بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و فساد در سازمان است. برای دستیابی به هدف تحقیق سه فرضیه مطرح شده است.

*- دانشیار گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

taghizadeh@iaut.ac.ir

*- کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه مدیریت.

g.r_slotani@yahoo.com

تاریخ تأیید: ۱۳۹۳/۰۳/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۲/۱۶



جامعه آماری این تحقیق را همه مدیران و کارکنان شرکت‌های صنایع غذایی و آشامیدنی در استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۳۳۰ نفر تعیین شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق، از دو پرسشنامه استفاده شده که پس از تعیین روایی و پایایی در بین نمونه آماری توزیع شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شده است. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد بین ابعاد عدالت سازمانی و فساد در سازمان رابطه معکوس وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

فساد، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای.

مقدمه

فساد موجب انحطاط و باعث هدررفتن منافع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت می‌انجامد. رواج فساد، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار داده و اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. فساد مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را تخریب می‌کند و از طریق هدایت نادرست استعدادها و منابع بالقوه، زمینه رکود استعدادها و جهت‌گیری حرکت منابع بالقوه و بالفعل انسانی را به سمت فعالیت‌های نادرست و دستیابی به

درآمدهای سهل الوصول فراهم می‌سازد (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳: ۱۳ تا ۱۴). در بسیاری از تحقیقات پیشین بیان شده است که بیشتر برنامه‌های ارائه شده برای مبارزه با فساد در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی و قانونی بوده‌اند. بسیاری از دانشمندان علوم سیاسی و اقتصادی، راهکار آن را در توسعه یافتگی سیاسی و اقتصادی جست‌وجو کرده‌اند و به پیشنهادهاتی مانند تقویت نهادهای مدنی، پاسخ‌گویی و اقتصاد مبتنی بر بازار رسیده‌اند و حتی در زمینه‌هایی، ارتکاب به فساد را نیز اجتناب‌ناپذیر دانسته‌اند. (Matsumoto) اما به نظر می‌رسد تا به حال به مسئله فساد اداری از حیث روان‌شناختی به صورت نظام‌مند توجه نشده است. با توجه به اینکه عدالت و برقراری آن از نیازهای اساسی بشر است، ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها همراه با تحریک نیازهای متفاوت افراد، موجب برانگیختگی کارکنان به رفتارهای مثبت و منفی می‌شود. در واقع تلاش افراد در جهت رفع نیازها، گاهی آنها را به ارتکاب فساد متمایل می‌سازد. یکی از نیازهای اساسی افراد، عدالت است و فرض بر این است که ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها، افراد را به سوی فساد متمایل می‌سازد. بر همین اساس هدف این پژوهش بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی با فساد اداری است. در راستای هدف تحقیق فرضیه‌های زیر جهت آزمون مطرح شده است:

۱. بین عدالت توزیعی و فساد در سازمان رابطه وجود دارد؛ ۲. بین عدالت رویه‌ای و فساد در سازمان رابطه وجود دارد؛ ۳. بین عدالت مرادده‌ای و فساد در سازمان رابطه وجود دارد.

عدالت سازمانی

متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به‌عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرایندهای سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان آنها پی‌برده‌اند. چنین توجهی به عدالت در سازمان‌ها امر غیرمنتظره‌ای نیست؛ چون ادعا شده است که عدالت اولین عامل سلامتی موسسات اجتماعی محسوب می‌شود. (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳: ۵۸) در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی را ابتدا گرین‌برگ^۱ به‌کار برده است. به‌نظر گرین‌برگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است؛ وی این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به‌کار می‌برد. (سید جوادین و دیگران، ۱۳۸۷: ۵۶) واژه عدالت سازمانی اشاره به اندازه رفتار عادلانه با کارکنان در محل‌های کار دارد. (Moorman, 1991) عدالت سازمانی تعریف ترکیب‌شده‌ای از کیفیت تعاملات اجتماعی در کار است (Greenberg, 1990; Konovsky, 2000; Lind & Tyler, 1988) و همان‌گونه که در مقدمه اشاره شد، بیشتر از منظر عدالت توزیعی، عدالت روشی و عدالت مراوده‌ای به آن نگریسته می‌شود. در ادامه به هر یک از انواع عدالت پرداخته می‌شود.

عدالت توزیعی: مفهوم عدالت توزیعی بر پایه تئوری برابری آدامز^۲ شکل گرفته است. تئوری برابری بر باورهای کارکنان درباره رفتارهایی تأکید دارد

1-Greenberg.
2-Adams, 1963.

که با کارکنان دیگری در سازمان انجام می‌گیرد. بر طبق تئوری برابری، کارکنان داده‌هایی از قبیل سطح تحصیلات، تجربیات و از همه مهمتر سعی و تلاش خود را در شغل خود به کار می‌گیرند و در مقابل از سازمان انتظار دریافت دستمزد و پاداش دارند. در چنین حالتی کارکنان داده‌های خود را با داده‌های دیگران مقایسه و دستمزد پرداخت شده به خود و دیگران را با آن مقایسه می‌کنند. نتیجه این مقایسه، تعیین برابری یا نابرابری است. (DeConinck&Stilwell,2004) در حقیقت زمانی که کارکنان مناسب بودن یا منصفانه بودن^۱ پرداخت‌ها را ارزیابی می‌کنند، در زمینه عدالت توزیعی تصمیم‌گیری می‌کنند (Folger&Cropanzano,1998). کارکنان احساس نابرابری خود را با ناخشنودی^۲ از کار و سازمان ارتباط می‌دهند. کاهش عدالت توزیعی می‌تواند موجب کاهش کارایی کارکنان، کاهش کیفیت کار و حتی دزدی و فشارهای روانی در کار باشد. (افجه، ۱۳۸۵: ۳۳۰)

عدالت روبه‌ای: عدالت روبه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین نوع پاداش‌ها استفاده می‌شود. (یعقوبی و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۶) دیدگاه عدالت روبه‌ای بر فرایندی تأکید دارد که در آن تصمیمات مربوط به نوع پاداش‌ها تعیین می‌شود. (Cropazano&Schminke,2001) هرچند عدالت روبه‌ای به تازگی موضوع مطالعه قرار گرفته است؛ ولی به عنوان محدوده پرسش و استفهام، در سال‌های اخیر، بیش از عدالت توزیعی افکار عمومی به آن توجه کرده‌اند (افجه، ۱۳۸۵: ۳۳۱). تحقیقات مختلفی که در زمینه

1- Fair.

2-dissatisfaction.

عدالت رویه‌ای صورت می‌گیرد، نشان داده است که عدالت رویه‌ای نقش مهمی در تعهد کارکنان دارد. (Fields et al Schaubroeck et al, 2001)

عدالت تعاملی: نوع سوم از عدالت در سازمان‌ها، عدالت تعاملی یا مراوده‌ای نامیده می‌شود. عدالت مراوده‌ای شامل روشی است که عدالت سازمانی را سرپرستان به زیردستان منتقل می‌کنند. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی رفتار مدیر تعیین می‌کند، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیر یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی‌عدالتی مراوده‌ای می‌کند به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان نشان می‌دهد. از این رو پیش‌بینی می‌شود که کارمند از سرپرست مستقیمش به جای سازمان ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست در مقایسه با سازمان در خود احساس کند. همچنین نگرش‌های منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرش‌های منفی به سازمان بر می‌گردد. (حسین‌زاده، ۱۳۸۵: ۲۱) به‌طور کلی عدالت مراوده‌ای به کیفیت رفتار میان اشخاص که به وسیله هر فردی احساس می‌شود، باز می‌گردد. (افجه، ۱۳۸۵: ۳۳۲)

جبران بی‌عدالتی در سازمان

احساس بی‌عدالتی یا برخورد غیرمنصفانه، غالباً به‌عنوان علتی برای خراب‌کاری ذکر می‌شود؛ به‌طوری‌که براساس برخی مطالعات، گاهی

ادراك بي عدالتي به نوعي رفتار انحرافی مانند دزدی و تخريب مي انجامد.
(Ambrose, 2002)

در واقع افراد در برابر احساس برخورد غير منصفانه، به شیوه‌های گوناگون واکنش نشان می‌دهند. بخش درخور توجهی از این واکنش‌ها، برای سازمان مضر است و به بروز پیامدهای منفی می‌انجامد. البته سازوکار جبران سازمانی^۱ در این ارتباط بسیار حائز اهمیت است. جبران نوعی اقدام سازمان به منظور ترمیم بي عدالتي ادراك شده در ذهن کارمند آسیب دیده از بی عدالتي است. بنا بر این تعریف، دو نکته مهم باید مدنظر قرار گیرند: ۱. آغازگر جبران باید سازمان یا نماینده‌اش باشد و از کارمند آسیب دیده با صراحت دلجویی نماید. ۲. اگر سازمان در جبران بي عدالتي موفق باشد، ادراك از بي عدالتي ترمیم خواهد شد و تمایل افراد برای انتقام در برابر بی عدالتي از بین می‌رود. (Rebetal, 2006, 35)

در جدول (۱) تقسیم‌بندی انواع روش‌های جبران سازمانی بر مبنای نیازهای چندگانه مدل عدالت نشان داده شده است.

جدول (۱): تقسیم‌بندی انواع روش‌های جبران سازمانی بر مبنای نیازهای چندگانه مدل

عدالت

(Reb et al, 2006, 35)

ردیف	نوع نیاز آسیب‌دیده	نوع جبران	هدف این نوع جبران	مثال
۱	ابزاری	ابزاری	ترمیم کنترل از دست رفته	جبران مالی
۲	معنایی	تنبیهی	ترمیم حس‌ی اخلاقی	مجازات خطاکار
۳	تعلق	اجتماعی	ترمیم هویت گروه	عذرخواهی

1-Organizational remedy.

عمومی		احساسی		
-------	--	--------	--	--

هنگامی که نیازی ابزاری آسیب می‌بیند، جبران ابزاری مثل جبران مالی، مناسب‌تر است، ضمن اینکه براساس نظریه کنترل ثایبات و واکر،^۱ به احتمال، بی‌عدالتی رویه‌ای، نیازهای ابزاری را فعال می‌کند. همچنین به نظر می‌رسد که بی‌عدالتی توزیعی نیز نیازهای ابزاری را افزایش می‌دهد. باید توجه داشت در چنین مواقعی، اهمیت بی‌عدالتی در توزیع، بیشتر از بی‌عدالتی در رویه است. هنگامی که در اثر بی‌عدالتی، نیازهای معنوی و اخلاقی افراد آسیب می‌بیند، جبران جزایی و مجازات خطاکار اثر مناسبی دارد. همچنین، هنگامی که نیاز تعلق افراد آسیب می‌بیند، جبران احساسی و اجتماعی از طریق عذرخواهی عمومی یا تلاش برای از سرگیری روابط، مناسب است.

فساد در سازمان‌ها

فساد پدیده‌ای است که سابقه‌ای زیاد دارد و عمیقاً در سرتاسر جهان شایع است. (Khan, 1999, 1) با وجود تلاش تعداد زیادی از محققان در علوم سیاسی و مدیریت دولتی، برای تعریف جنبه‌های گوناگون فساد، توافق چندانی در این زمینه حاصل نشده است. (Hwang, 1996, 18) در دهه ۱۹۸۰ میلادی تحقیقات مرتبط با فساد، زمینه‌های متنوعی در جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، تاریخ، مدیریت دولتی و جرائم حقوقی را دربرگرفتند. (Abed & Gupta, 2002, 1) بنابراین، پدیده فساد باید موضوع مطالعات

1-Thibaut & Walker.

میان‌رشته‌ای باشد. شاید یکی از مهم‌ترین دلایل دشواری ارائه‌ی تعریفی شفاف و جهانی از فساد، همین تنوع دیدگاه‌های تخصصی به آن باشد، ضمن اینکه فساد، گستره‌ی زیادی از فعالیت‌ها، شامل اقدامات خارج از حوزه‌ی اختیارات، فعالیت‌های غیرقانونی و رفتارهای انحرافی کارکنان را در بر می‌گیرد. (Hwang, 1996, 22)

رویکردهای متفاوت به فساد

۱. **رویکرد قانونی:**^۱ ویژگی‌های رویکرد قانونی، مشابه ویژگی رویکرد هنجاری^۲ است. این دو رویکرد هرچند نامشان متفاوت است، ماهیتشان یکی است. در این رویکرد مجموعه‌ای از قوانین و ضوابط مدون اداری مطرح می‌شود که چارچوب فعالیت‌های مجاز اداری را تعیین می‌کند، آنگاه هرگونه رفتار اداری که مغایر با این قوانین باشد و انگیزه‌ی ارتکاب آن، نفع شخصی باشد، فساد اداری تلقی می‌شود. (Ibid,22)

۲. **رویکرد اقتصادی:**^۳ این رویکرد با کمی اغماض، همان رویکرد بازارمحور^۴ است. مطابق با این رویکرد رفتارهای فاسد کارکنان بخش عمومی، آن دسته از رفتارهایی هستند که سود مالی آنان را سازوکار عرضه و تقاضا در محل کارشان، افزایش می‌دهد. بنا بر این رویکرد، هنگامی که هنجارهای غالب در

بخش عمومی از مدل قیمت‌گذاری اجباری، به مدل بازار آزاد تغییر پیدا می‌کند، ماهیت فساد نیز تغییر خواهد کرد. (Khan, 1999, 2)

۳. رویکرد منفعت عمومی‌مدار: ^۱ مطابق با این رویکرد، رفتاری که ضد منفعت عمومی باشد، فساد تلقی خواهد شد. بر این اساس، فساد، محصول تأمین منافع خاص گروه‌ها و کارمندان دولت است و برای منافع عمومی جامعه مضر است. (Hwang, 1996, 31)

۴. رویکرد تجدیدنظرطلب: ^۱ فساد در دیدگاه تجدیدنظرطلب، نوعی ورودی کارکردی برای توسعه اجتماعی است و شری ضروری برای نظم اجتماعی در کشورهای توسعه‌نیافته است؛ یعنی فساد به‌عنوان عاملی خطرناک است که کارایی را افزایش می‌دهد.

۵. رویکرد اخلاقی: ^۳ طبق این رویکرد، فساد نقض عهده است که بین دولت و کارکنان دولت روی می‌دهد. مهم‌ترین ویژگی رویکرد اخلاقی آن است که بین فساد جزئی و کلی و فساد که بین مقامات رده پایین و بالا اتفاق می‌افتد، تفاوت نمی‌گذارد. در این رویکرد نیز مانند رویکرد منفعت عمومی‌مدار، قضاوت درباره اخلاقی بودن کار، قضاوتی ذهنی ^۴ است؛ زیرا این قضاوت به ارزش‌ها، هنجارها، اعتقادات و فرهنگ جامعه بستگی دارد. (Ibid, 31)

1-Public Interest-Centered Approach.

2-Revisionist Approach.

3-Moralistic Approach.

4-Subjective

۶. رویکرد افکار عمومی^۱: حامیان این رویکرد اعتقاد دارند که فساد، با توجه به مشکل مهمی است که در دیدگاه‌های عمومی مردم تعریف می‌شود. (Khan, 1999, 2) مشکلی که در این رویکرد وجود دارد این است که غالباً دیدگاه همه مردم یکسان نیست.

پیشینه تحقیق

در رابطه با پژوهش حاضر که به بررسی رابطه عدالت سازمانی با فساد پرداخته است، تحقیق درخور توجهی صورت نگرفته است. بر همین اساس در این بخش برخی از آخرین تحقیقاتی را که از لحاظ موضوعی به موضوع تحقیق حاضر نزدیک است، می‌توان به صورت زیر بیان نمود.

تقوی و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله‌ای به بررسی رابطه فساد اداری و رشد اقتصادی در کشورهای عضو آپک توجه کرده‌اند. الوانی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی مولفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد در جمهوری اسلامی ایران توجه نموده‌اند. رسولی و شهابی (۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی فساد اداری در مدارس آموزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن پرداخته‌اند. دانایی‌فرد (۱۳۸۴)، در تحقیقی به بررسی استراتژی مبارزه با فساد پرداخته است و در این بین به نقش فناوری اطلاعات توجه کرده است. خداداد حسینی و همکاران (۱۳۸۰) در تحقیقی به بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن پرداخته‌اند.

روش تحقیق

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده و روش تحقیق آن از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را همه کارکنان و مدیران شرکت‌های صنایع غذایی و آشامیدنی در استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۳۳۰ نفر مشخص شده و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی تعیین شده‌اند.

در این مقاله برای گردآوری مبانی نظری و ادبیات پژوهش از فیش‌های تحقیق استفاده شده است؛ همچنین برای گردآوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق، از دو پرسش‌نامه استفاده گردیده است. پرسش‌نامه اول برای سنجش عدالت سازمانی است که در این قسمت از پرسش‌نامه استاندارد تیهوف استفاده شده است. پرسش‌نامه دوم نیز برای سنجش فساد در سازمان است که این پرسش‌نامه نیز به صورت محقق ساخته تنظیم شده است. روایی پرسش‌نامه استفاده شده به صورت روایی صوری تعیین شده است. پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه عدالت سازمانی ۰/۸۴ و برای پرسش‌نامه فساد سازمانی ۰/۷۳ محاسبه شده است که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسش‌نامه‌ها است.

یافته‌ها

ابتدا داده‌ها جمع‌آوری و تلخیص گردید و سپس نرمال بودن آنها بررسی شد. برای آزمون نرمال بودن داده‌های به دست آمده برای متغیرهای تحقیق از

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲): نتایج حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای داده‌های تحقیق

فساد اداری	عدالت مرادهای	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	
۰/۷۸۹	۱/۰۰۶	۰/۹۹۷	۰/۸۸۷	مقدار Z کلموگروف - اسمیرنوف
۰/۵۵۱	۰/۹۷۱	۰/۷۵۸	۰/۶۵۲	سطح معنی‌داری (sig)

در آزمون نرمال بودن داده‌ها فرض صفر چنین است که توزیع داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌کند و فرض مقابل برخلاف این امر دلالت دارد. با توجه به جدول (۲)، سطح معنی‌داری (sig) تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ بوده است، از این رو می‌توان گفت که توزیع داده‌های به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه‌های تحقیق نرمال است. به‌همین منظور برای آزمون فرضیه‌ها از آمار پارامتریک استفاده شده است.

فرضیه اول: بین فساد اداری و ادراک عدالت توزیعی رابطه وجود دارد.

جدول (۳): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون درباره فساد اداری و ادراک عدالت

توزیعی

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
فساد اداری	عدالت توزیعی	-۰/۵۶۹	۰/۰۰۲	رابطه وجود دارد

با توجه به اطلاعات جدول (۳)، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین فساد اداری و ادراک عدالت توزیعی برابر $-۰/۵۶۹$ و سطح معنی‌داری

۰/۰۰۲ به دست آمده است، لذا همبستگی معکوس معنی داری بین دو متغیر بالا وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرض H_0 رد و فرض H_1 یا فرضیه تحقیق تأیید می گردد و چنین نتیجه گیری می شود که بین فساد اداری و ادراک عدالت توزیعی رابطه معکوسی وجود دارد.

فرضیه دوم: بین فساد اداری و ادراک عدالت رویه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول (۴): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون درباره فساد اداری و ادراک عدالت

رویه‌ای

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
فساد اداری	عدالت رویه‌ای	-۰/۸۰۹	۰/۰۰۰	رابطه وجود دارد

با توجه به اطلاعات جدول (۴)، ملاحظه می شود که ضریب همبستگی پیرسون بین فساد اداری و ادراک عدالت رویه‌ای برابر ۰/۸۰۹- و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ محاسبه شده است، لذا همبستگی معکوس معنی داری بین دو متغیر بالا وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرض H_0 رد و فرض H_1 یا فرضیه تحقیق تأیید می شود و چنین نتیجه گیری می شود که بین فساد اداری و ادراک عدالت رویه‌ای رابطه معکوسی وجود دارد.

فرضیه سوم: بین فساد اداری و ادراک عدالت مروده‌ای رابطه وجود دارد.

جدول (۵): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون درباره فساد اداری و ادراک عدالت

مروده‌ای

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
فساد اداری	عدالت مروده‌ای	-۰/۷۲۳	۰/۰۰۰	رابطه وجود دارد

با توجه به اطلاعات جدول (۵)، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین فساد اداری و ادراک عدالت مرآوده‌ای برابر $0/723$ - و سطح معنی‌داری $0/000$ محاسبه شده است، لذا همبستگی معکوس معنی‌داری بین دو متغیر بالا وجود دارد. بنابراین با اطمینان $0/95$ فرض H_0 رد و فرض H_1 یا فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین فساد اداری و ادراک عدالت مرآوده‌ای رابطه معکوسی وجود دارد.

در این تحقیق به منظور تبیین نقش هر یک از ابعاد عدالت سازمانی بر فساد اداری از مدل رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است. نتایج این آزمون در جداول (۶)، (۷) و (۸) ارائه شده است.

جدول (۶): مدل رگرسیونی برآورد شده

ضریب هستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین	دوربین واتسون
۰/۸۵۴	۰/۷۲۹	۰/۷۰۳	۰/۲۴۱۵	۱/۶۲

همان‌گونه که در جدول (۶) ملاحظه می‌شود، میزان ضریب همبستگی محاسبه شده برابر $0/854$ است و این بدین معنی است که ضریب همبستگی کلی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر $85/4$ درصد است. همچنین برای ضریب تعیین، عدد $0/729$ محاسبه شده است که میزان تبیین متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. به بیان دیگر می‌توان گفت $81/2$ درصد تغییرات فساد اداری به ابعاد عدالت سازمانی ارتباط دارد.

یکی از نکات مهمی که در رگرسیون چندگانه باید بدان توجه کرد، وجود رابطه خودهمبستگی بین متغیرهای مستقل است که در جدول

بالا از طریق آماره دوربین واتسون محاسبه شده است. اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، دلیل بر نبودن رابطه خودهمبستگی بین متغیرها است. این آماره طبق برآوردهای مدل برابر ۱/۶۲ بوده و نبودن خودهمبستگی بین متغیرهای مستقل را می‌توان نتیجه گرفت. یکی دیگر از مفروضات برای مدل‌های رگرسیونی، تحلیل معنی‌دار بودن مدل رگرسیون است که از طریق آماره F برآورد می‌شود. این آماره در جدول (۷) آورده شده است. سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی‌دار بودن مدل رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد.

جدول (۷): تحلیل واریانس رگرسیون

نمونه	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۸۶۴/۶۲۳	۳	۱۲۸/۳۸۷۱	۲۵/۲۲۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۲۸۱/۷۳۹	۱۹۶	۵/۷۸۳		
کل	۲۱۵۳/۳۶۲	۱۹۹	-		

در جدول (۸) آماره‌ها و ضرایب برآورده شده رگرسیون آمده است.

جدول (۸): ضرایب برآورده شده مدل رگرسیون

سطح معنی‌داری	T	ضرایب استاندارد شده	خطای معیار	ضرایب	سطح معنی‌داری
۰/۰۰۰	۷/۶۲۵	-	۰/۶۴۱	۳/۶۴	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۱۰/۱۲۳	۰/۳۵۹	۰/۰۸۴	-۰/۳۲۲	عدالت توزیعی
۰/۰۰۰	۱۳/۲۵۱	۰/۵۶۱	۰/۰۶۱	-۰/۴۵۶	عدالت رویه‌ای
۰/۰۰۸	۳/۹۷۵	۰/۲۵۶	۰/۰۹۸	-۰/۲۱۶	عدالت مراوده‌ای

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده که در جدول (۸) دیده می‌شود، هر چهار عامل عرض از مبدأ، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای در مدل مزبور، معنی دار هستند. بنابراین رابطه رگرسیونی بین متغیرها را می‌توان به صورت زیر نوشت:

$$Y = 3/64 - 0/322x_1 - 0/456x_2 - 0/216x_3$$

که در آن Y نشان‌دهنده فساد اداری، x_1 نشان‌دهنده عدالت توزیعی، x_2 نشان‌دهنده عدالت رویه‌ای و x_3 نشان‌دهنده عدالت مرادده‌ای است. با توجه به ضرایب استاندارد شده جدول (۸)، ملاحظه می‌شود که تاثیر عدالت رویه‌ای بر فساد اداری بیشتر از سایر انواع عدالت است.

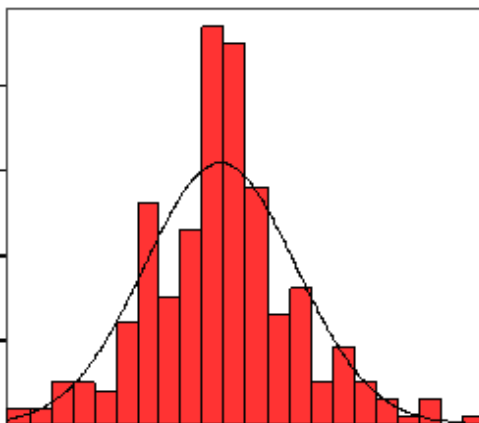
یکی دیگر از فرض‌های مدل رگرسیون خطی این است که میانگین باقیمانده‌ها بایستی برابر صفر و واریانس آنها عدد ثابت باشد. همچنین یکی دیگر از فرض‌های آن، فرض نرمال بودن باقیمانده‌ها است. برای بررسی این فرض‌ها از آماره‌های مربوط به باقیمانده‌ها و جهت تست نرمال بودن از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. جدول (۹) آماره‌های مربوط به باقیمانده‌ها و جدول (۱۰) نتایج آزمون نرمال بودن آنها را نشان می‌دهد.

جدول (۹): اطلاعات مربوط به باقیمانده‌های مدل رگرسیون

تعداد	انحراف معیار	میانگین	حداکثر داده	حداقل داده
۳۳۰	۰/۴۰۶	۲/۸۵۳	۳/۹۵۱	۱/۰۶۸
۳۳۰	۰/۱۷۶	۰/۰۰۰	۱/۶۴۸	-۲/۱۸۳
۳۳۰	۰/۹۵۲	۰/۰۰۰	۲/۸۲۴	-۲/۳۹۶
۳۳۰	۰/۹۳۴	۰/۰۰۰	۲/۹۲۳	-۲/۳۴۹

جدول (۱۰): آزمون نرمال بودن باقیمانده‌ها

میانگین	۰/۰۰۰
انحراف معیار	۰/۱۷۶
کلموگروف-اسمیرنوف Z	۰/۵۵۶
سطح معنی‌داری (sig)	۰/۹۴۷



شکل (۱): هیستوگرام جهت تست نرمال بودن توزیع باقیمانده‌ها

چنانچه در جداول (۹) و (۱۰) ملاحظه می‌شود، میانگین باقیمانده‌ها برابر صفر و انحراف معیار آنها برابر عدد ثابت $0/934$ است. همچنین نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و هیستوگرام رسم شده درباره باقیمانده‌های مدل رگرسیون، فرض نرمال بودن باقیمانده‌ها را تأیید می‌کند. بنابراین مدل رگرسیون خطی برآورد شده در این پژوهش قبول است.

بحث و نتیجه گیری

به طور کلی نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نشان می دهد:

۱. بین فساد اداری و ادراک عدالت توزیعی رابطه معکوسی وجود دارد؛
۲. بین فساد اداری و ادراک عدالت رویه ای رابطه معکوسی وجود دارد؛
۳. بین فساد اداری و ادراک عدالت مراوده ای رابطه معکوسی وجود دارد.

در حالی که این پژوهش با عطف توجه به مفهوم فساد در سازمان صورت بندی شده است، به بحث عدالت سازمانی توجه می شود. به طوری که ملاحظه می شود، نتایج حاصل از این تحقیق نشان دهنده رابطه معکوس بین ابعاد عدالت سازمانی و فساد اداری است، به طوری که با افزایش یا بهبود هر یک از ابعاد عدالت سازمانی، با کاهش فساد در سازمان مواجه خواهیم شد و برعکس با کاهش یا ضعف در هر یک از ابعاد عدالت سازمانی، با افزایش فساد روبه رو خواهیم گشت. به طور کلی می توان گفت در صورت ادراک انواع گوناگون بی عدالتی، ممکن است نیازهای افراد دچار آسیب دیدگی و ارضانشدن شود. در این صورت، اگر سازمان به اقدام اصلاحی برای ترمیم نیاز آسیب دیده همت نگمارد، ممکن است خود افراد برای ارضای نیاز از راه های دیگری اقدام کنند که ممکن است به فساد اداری منجر شود. همچنین تأکید شد که ادراک بی عدالتی رویه ای یا توزیعی، به نیازهای ابزاری افراد صدمه می زند. چنین فرض می شود که اگر سازمان، اقدام به اصلاح مسیر ارضای این نیازهای آسیب دیده نکند، خود کارکنان تلاش می کنند تا از راه های دیگر، مطابق با نظریه برابری و مبادله اجتماعی، رابطه خود با سازمان را

اصلاح نمایند. این اقدامات با توجه به نیاز ابزاری و اهمیت مسائل اقتصادی و مالی، بیشتر به انواعی از فساد مانند رشوه، اختلاس، اخاذی و دزدی متمایل می‌شود. در رابطه با ادراک بی‌عدالتی مراوده‌ای که به نیازهای بین شخص و اخلاق مرتبط می‌شود، هرچند واکنش افراد برای جبران این نیازهای آسیب‌دیده با توجه به پیچیدگی آن‌ها دشوار است؛ ولی ممکن است به فساد اداری منجر شود.

منابع

۱. الوانی، سید مهدی؛ زرنندی، سعید و عرب‌سرخی، ابوذر، «موقف‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران»، ۱۳۸۹، مدیریت دولتی، ش ۴.
۲. افجه، سید علی اکبر، مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، ۱۳۸۵، چ ۴، تهران: سمت.
۳. تقوی، مهدی؛ نیکومرام، هاشم؛ غفاری، فرهاد و طوطیان، صدیقه، «رابطه فساد اداری و رشد اقتصادی در کشورهای عضو آپک»، ۱۳۹۰، پژوهش‌گر، ش ۲۱.
۴. حسین‌زاده، علی، «عدالت سازمانی»، ۱۳۸۵، تدبیر، ش ۱۹۰.
۵. خداداد حسینی، سید حمید و فرهادی‌نژاد، محسن، «بررسی فساد و روش‌های کنترل آن»، ۱۳۸۰، مدرس علوم/انسانی، ش ۱۸.
۶. دانایی‌فرد، حسن، «استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟»، ۱۳۸۴، مدرس علوم/انسانی، ش ۳۹.
۷. رسولی، رضا؛ شهابی، بهنام، «فساد اداری در مدارس آموزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن»، ۱۳۸۸، مدیریت دولتی، ش ۳.
۸. سید جوادین، سیدرضا؛ فراحی، محمدمهدی و طاهری عطار، غزاله، «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی»، ۱۳۸۷، مدیریت بازرگانی، ش ۱.
۹. عباس‌زادگان، سید محمد، فساد/اداری، ۱۳۸۳، چ ۱، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۱۰. نعامی، عبدالزهرا و حسین شکرکن، «بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان يك شرکت صنعتی»، ۱۳۸۳، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ش ۱ و ۲.
۱۱. یعقوبی، مریم؛ سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه؛ ابولقاسم گرجی، حسن؛ نوروزی، محسن و رضایی، فاطمه، «رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب»، ۱۳۸۸، فصل‌نامه مدیریت سلامت، ش ۳۵.

12. Abed, G. & Gupta, S. (2002), The Economics of Corruption: an over View, in George T. Abed, Governance, Corruption and Economic Performance, Washington, D.C: International Monetary Fund.
13. Ambrose, Maureen L. (2002), Contemporary Justice Research: A new Look at Familiar Question, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89.
14. Ambrose, Mareen, L. Mark A. Seabright, and Marshal S. (2002), Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Justice, Organizational Behavior and Human Decision Process, 89.
15. DeConinck, J.B. & C. D. Stilwell (2004), Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions, Journal of Business Research, No.57, pp. 225– 231.
16. Cropazano, R. & M. Schminke (2001), Using social justice to build effective work groups, In: Turner M, editor. Groups at work: theory and research, Mahwah (NJ): Lawrence Erlbaum Associates, pp. 143– 171.
17. Fields, D., M. Pang & C. Chiu (2001), Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong. Journal of Organization Behavior, No. 21, pp. 574 – 562.
18. Folger, R. & R. Cropanzano (1998), Organizational justice and human resource management, Beverly Hills (CA): Sage.

- 19.Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow, *Journal of Management*, No.16, pp. 399–432.
- 20.Hwang, K. (1996), *Administrative Corruption in the Republic of Korea*, University of Southern California.
- 21.Khan, M.M. (1999), *Political and Administrative Corruption: Concepts, Comparative Experience and Bangladesh Case*, Paper Prepared for Transparency International, Bangladesh Chapter, Dhaka.
- 22.Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations, *Journal of Management*, No. 26, pp. 489–511.
- 23.Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*, New York: Plenum.
- 24.Matsumoto, M. (2005), *Government Education Expenditure: A Case Study of Four Southeast Asian Countries*, Kyoiku University.
25. Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, No.76, pp. 845–855.
- 26.Reb, J., Boarry M. Goldman & Russel C. (2006), *Different Wrong, Different Remedies? Reactions to Organizational Remedies after Procedural and Interactional Injustice*, *Personal Psychology*.
- 27.Schaubroeck, J., D.R. May & F.W. Brown (1994), *Procedural justice explanations and reactions to economic hardship: a field experiment*, *Journal of Applied Psychology*, No. 79, pp. 455- 460.