



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4th INTERNATIONAL CONFERENCE ON MODERN DEVELOPMENTS IN MANAGEMENT, ECONOMICS AND ACCOUNTING

August 11 2021 TEHRAN, IRAN

(بررسی تاثیر فرهنگ شرکتی (قبیله ای، ادهوکراسی، سلسله مراتبی، بازار) بر فساد اداری ادراک شده)

علی احمد امیری

نویسنده مسوول: قاسم اسلامی

محمد مهدی فراهی

۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

Aliahmadamiri1@gmail.com

استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد ایران

Eslami-ghasem@um.ac.ir

استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد ایران

Mhdfarahi.prof@um.ac.ir

چکیده

فساد اداری یک پدیده شوم در بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه می باشد که اکثریت سازمان های دولتی با این پدیده شوم دست و پنجه نرم می کنند این پدیده دارای عوامل مختلف و متعددی می باشد که می تواند در کاهش و افزایش آن نقش به سزایی داشته باشد. یکی از آن عوامل فرهنگ شرکتی می باشد. هدف این تحقیق بررسی اثر فرهنگ شرکتی (قبیله ای، ادهوکراسی، سلسله مراتبی و بازار) بر فساد اداری ادراک شده در سازمان های دولتی شهر هرات و فراه کشور افغانستان بود. تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش توصیفی پیمایشی است. سطح تحلیل در این مطالعه چند سطحی بوده قسمی که هم سازمان و هم فرد است بنابراین جامعه آماری آن شامل سازمان های دولتی هرات و فراه کشور افغانستان می باشد که برای هر سازمان به طور اوسط ۴ الی ۵ پرسشنامه توزیع گردید. برای جمع آوری داده ها از ابزار پرسش نامه استفاده گردید. روایی سازه های آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ برای سازه های مختلف پرسشنامه، پایایی آن را مورد تأیید قرار داد. برای آزمون فرضیه ها از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته های تحقیق نشان داد که، فرهنگ قبیله ای و ادهوکراسی تاثیر مثبت بر فساد اداری دارد در حالیکه فرهنگ سلسله مراتبی دارای تاثیر منفی بر فساد اداری می باشد و فرهنگ بازاری بر فساد اداری هیچ نوع تاثیری ندارد.

کلمات کلیدی: فرهنگ شرکتی و ابعاد آن، فساد اداری ادراک شده



مقدمه

فساد اداری امروزه به عنوان یکی از اصلی ترین عوامل عدم توسعه و رشد سازمان های دولتی هرات و فراه کشور افغانستان گردیده است که این پدیده شوم توانسته سازمان ها را با مشکلات جدی مواجه سازد. فساد اداری چالشی است که جستجوی راه حل های منطقی به آن در جوامع مختلف، متنوع می باشد. برای ریشه کن کردن و کاهش فساد اداری عوامل متعددی وجود دارد که با نهادینه کردن این عوامل می توان تا حدی فساد اداری را در سازمان های دولتی کاهش داد. یکی از عواملی که می تواند نقش مهمی در بروز و یا جلوگیری از فساد اداری نقش ایفا کند فرهنگ شرکتی حاکم بر سازمان است که علی رغم اهمیت آن توجه اندکی در ادبیات به آن شده است. آراسته نمودن سازمان ها با فرهنگ شرکتی مناسب می تواند باعث کاهش فساد اداری گردد و بالعکس سازمان های که با فرهنگ های نامناسب شرکتی آراسته هستند از این پدیده شوم (فساد) رنج می برند زیرا این پدیده همواره به دنبال منافع شخصی بوده و فرصت پیشرفت سازمان را گرفته تا اینکه سازمان نتواند به اهداف والای خویش نایل آید. با توجه به چارچوب ارزش های رقابتی، فرهنگ شرکتی دارای چهار بعد (قبیله ای، ادهوکراسی، سلسله مراتبی و بازار) می باشد که این چهار بعد هر کدام به نوبه خود دارای تاثیراتی بر فساد اداری می باشد که برخی دارای تاثیر مثبت و برخی دارای تاثیر منفی می باشند. آراسته نمودن سازمان ها با این ابعاد می تواند باعث کاهش فساد اداری در آن سازمان ها گردد زیرا این نوع ابعاد می تواند دلایل موجودیت فساد را شناسایی و راه حل های منطقی جهت ریشه کردن فساد ارایه بدارند تا کارمندان سازمان ها خود به خود برای مقابله با فساد آماده شده و از هر گونه فعالیتی که منجر به فساد و آغشته شدن افراد و یا سازمان به این نوع اعمال گردد جلوگیری کنند. به طور خلاصه می توان گفت، برای جلوگیری از آغشته شدن افراد به فساد بایستی فرهنگ مناسب سازمانی را در سازمان پیاده نمود. لذا بر آنیم تا در این مطالعه به بررسی تاثیر فرهنگ شرکتی بر فساد اداری ادراک شده بپردازیم.

فساد چیست

اگرچه مسئله چگونه گی بهترین تعریف فساد ممکن است توسط برخی از محققان به عنوان یک موضوع در گذشته در نظر گرفته شود اما تا هنوز به دلیل نسبیت فرهنگی یک مسئله پیچیده است (کولیر، ۲۰۰۲؛ سلیگسون، ۲۰۰۶؛ اندرسون و هیوود، ۲۰۰۸).

طبق گفته لانگست، ۲۰۰۶، هیچ تعریف واحد، جامع و پذیرفته شده جهانی از این موضوع وجود ندارد زیرا سعی و تلاش در تعریف آن با مشکلاتی همچون حقوقی، جرم شناسی و سیاسی روبرو شده است. با این وجود شفافیت بین الملل گزارشی در سال ۱۹۹۵ منتشر کرد که در آن فساد استاندارد را سوء استفاده از مناصب عمومی برای منافع شخصی تعریف کرده است. طبق گفته شفافیت بین الملل، هر عملی که موجب خسارت عمومی در سازمان های عمومی گردد اگر هدف اش مزایای فردی و یا مزایای بی مورد گروه باشد فساد نامیده می شود. با این حال این تعریف برای مشاهده فساد اداری ادراک شده به روشی محدود که فقط در بخش دولتی می افتد در حالیکه در بخش های دیگر نیز فساد رخ می دهد به شدت مورد انتقاد قرار گرفته است (کلیتگارد، ۱۹۸۸؛ امباکو، ۲۰۰۷). برای قرار دادن فساد در یک متن مناسب، سوء استفاده از قدرت می تواند به نفع حزب، قبیله، نژاد، خانواده، دوستان یا کشور در مقابل سود شخصی باشد (امباکو، ۲۰۰۷).

تعریف فساد: واژه "فساد" از ریشه "فسد" به معنای جلوگیری از انجام اعمال درست و سالم است. معادل انگلیسی آن، کورپشن^۲، بر گرفته شده از ریشه لاتینی کورپتوس^۳، به معنای شکستن و نقص کردن است. چیزی که شکسته یا نقص می

¹ Colier, Seligson, Anderson & Heywood

² Corruption

³ Corruptus



شود می تواند قواعد و مقررات اداری باشد. بدین معنا، فساد یعنی هر پدیده که مجموعه را از اهداف و فعالیت های خود باز دارد(شفیع پور، ۱۳۹۶).

از آنجائیکه فساد اداری ادراک شده دارای تعاریف متعددی می باشد بناء یکی از آن تعاریف که توسط هالوین ارایه شده است به جنبه های زیر اشاره داشته و این جنبه های فساد را به رسمیت می شناسد:
الف: فساد یک انحراف معیار است.

فساد اداری ادراک شده نقض سیاست های مدون و نا نوشته توسط سازمان می باشد(لیو، ۲۰۰۵). فساد به طور کلی غیراخلاقی تلقی می شود اگر چه ممکن است مردم در مورد هنجارهای که تعیین کننده شخص فاسد و یا سازمان فاسد است اختلاف نظر داشته و موافق نباشند(دی گراف ۱، ۲۰۰۷). برخی از اقدامات ممکن است مطابق با آداب و رسوم سازمان ها توجیه شود در حالیکه دیگران ممکن است به یک سازمان خاص وابسته نباشند.
ب: فساد مبتنی بر زمینه است:

فساد در هر فرهنگی متفاوت است و در محیط های مختلف فرهنگی به گونه ای متفاوت بروز می یابد(کولر، ۲۰۰۲). در برخی فرهنگ ها هیچ تمایزی بین زنده گی خصوصی و عمومی و خصوصی سازی وجود ندارد و این اقدامات از نظر اخلاقی غلط یا ممنوع تلقی نمی شود(دی گراف، ۲۰۰۷).
ج: فساد مبتنی بر قدرت:

شخصی که دست به اقدامات فاسد می زند باید در موقعیتی باشد که قدرت توسط نقص بازار ایجاد شده و یا در موقعیت سازمانی که به آنها قدرت اختیار اعطا می کند(ویان، ۲۰۰۸؛ لیو، ۲۰۰۵). گیلمن و جیل من در مطالعه خود در سال ۲۰۰۴ در یافتند اینکه همه آژانس ها(نماینده ها) اعطا کننده برخی از تجارب را در زمینه اقدامات فساد آمیز تجربه کرده اند و تعداد قابل توجه از این فعالیت ها شامل مدیران ارشد می شود که دسترسی به قدرت و بودجه را داشته اند. با این حال ممکن است کارکنانی که در موقعیت مطلق قدرت در سازمان نباشند هنوز هم امکان دسترسی آن ها به نیرویی که گیرنده گان خدمت را مدیریت می کنند وجود دارد(هالوی ۲، ۲۰۰۱).

د: فساد مبتنی بر سود:

انگیزه شخصی که درگیر اعمال فاسد است می تواند در سطح شخصی و یا سطح سازمانی باشد (هالوی، ۲۰۰۱). مطالعه توسط پینتو و همکاران در سال(۲۰۰۸) دو نوع فساد را در سطح سازمان شناسایی کرد. اول، سازمان فاسد است و دوم سازمانی از افراد فاسد است. پینتو و همکاران (۲۰۰۸) توضیح می دهند که سازمان فاسد به عنوان یک گروه از پرسنل مدیریت عالی یا افرادی مسلط اند که در مجموع به شکل فاسدانه به نفع سازمان عمل کنند. از طرفی سازمان افراد فاسد سازمانی است که در آن بخش قابل توجهی از اعضای سازمان در درجه اول به شکل فاسدانه برای منافع شخصی خود عمل می کنند(آشفورت و همکاران ۳، ۲۰۰۸). در هر دو مورد سازمان واحد اصلی و کانونی است و فساد ناشی از منافع شخصی است(بیگری ۴، ۲۰۱۰). به طور مثال فساد اداری ادراک شده در ادارات پولیس توسط مامورین منفرد می تواند چنان بومی شود که خود این اداره نیز فاسد تلقی شود. با این حال، در حالیکه همه سازمان ها در معرض ابتلا به فعالیت های جنایی هستند، این کار آنها را مجرم نمی داند تا زمانیکه دست به چنین فعالیت های بزنند.

¹ De Graaf

² Holloway

³ Ashforthe et al

⁴ Beuger



فرهنگ شرکتی

پیوند فرهنگ و سازمان یک مفهوم چند بعدی بوده که به طور مستقل در چندین رشته مانند جامعه شناسی، مردم شناسی، رفتار سازمانی و مردم شناسی توسعه یافته که غالباً فرهنگ و ایدئولوژی را به عنوان اجزای جدایی ناپذیر عملکرد جامعه ارایه داده اند (شین، ۱۹۹۰؛ بون و فندربیرک، ۲۰۰۳؛ کیتون، ۲۰۰۳). مطالعه سازمانی فرهنگ را می توان به دهه ۱۹۵۰ بازگرداند اما پیشرفت قابل توجه در قلمرو دانشگاهی در دهه ۱۹۸۰ نمود (فیشر و آلفورد، ۲۰۰۰؛ بیکر، ۲۰۰۲). (هافستد و همکاران ۱۹۹۰ نشان می دهد که اصطلاح فرهنگ شرکتی در اواخر دهه (۱۹۷۰) وارد ادبیات دانشگاهی ایالات متحده با مقاله ای در فصلنامه علوم اداری شد. در اوایل دهه (۱۹۸۰)، کتابی در جستجوی تعالی توسط پیترز و واترمن یک مورد قوی را ارایه داد که کلید عملکرد تجاری را باید در فرهنگ قوی یک سازمان جستجو کرد. در طی این مدت برخی ادبیات در مورد زمینه های خاصی از فرهنگ شرکتی مانند چگونه گی ایجاد یا آموختن فرهنگ، ابعاد فرهنگ و انواع مختلف فرهنگ شرکتی ظهور کرد (کامرون و کوین، ۱۹۹۹). مطالعه فرهنگ شرکتی از آن زمان به بعد بلوغ یافته و فراتر از ایالات متحده به اروپا و سایر نقاط جهان گسترش یافت (شین، ۲۰۰۴؛ کیتون، ۲۰۱۱؛ هافستد و همکاران، ۱۹۹۰). فرهنگ شرکتی امروزه مهمتر از دهه ۱۹۷۰ است، زمانی که دانشمندان تمرکز خود را روی اثربخشی یک سازمان معطوف داشته اند (شین، ۱۹۹۲؛ بیکر، ۲۰۰۲). در دنیای کنونی سازمان ها با افزایش رقابت، جهانی شدن، ادغام، تصرفات و اتحادیه های که مطالعه به موقع فرهنگ شرکتی را انجام می دهند روبرو هستند.

تعریف فرهنگ شرکتی

در مورد چگونه گی تعریف مفهوم فرهنگ شرکتی میان دانشمندان اتفاق نظر وجود ندارد. فیشر و آلفورد می گویند که در یک زمان بیش از ۱۶۴ تعریف از فرهنگ وجود داشته که این خود نشانگر عمق موضوع بوده اما در عین حال نیاز به اجماع و اتفاق نظر وجود دارد. اگر چه تعاریف زیادی از فرهنگ شرکتی وجود دارد اما برخی از آنها سزاوار ذکر شدن را دارد. طبق گفته هافستد فرهنگ های سازمانی مجموعه ای از برنامه نویسی ذهن هستند که اعضای یک سازمان را از سازمان های دیگر متمایز می کنند. این به اعضای یک سازمان کمک می کند تا معنی؛ آنها کی هستند، چگونه به همان شکلی که هستند باشند، و چگونه کارها را به صورت گروهی و یا سازمانی انجام می دهند را بدانند (سالانکی، ۲۰۱۰). این انتساب معنا را صرفاً ایجاد حس میان کارمندان در سازمان می دانند (کیتون، ۲۰۱۱). فرهنگ شرکتی به سیستمی از ارزش ها و اعتقاداتی که توسط گروه خاصی از اعضا در همگن سازی مشترک طولانی مدت مفاهیم در مورد چیزهای مختلف گفته می شود (سالانکی، ۲۰۱۰). طبق نظر شاین فرهنگ شرکتی الگویی از مفروضات اساسی است که توسط یک گروه معین اختراع، کشف یا توسعه یافته که می آموزد چگونه با چالش های سازگاری خارجی و یکپارچه سازی داخلی کنار آید. به گفته شاین (۱۹۸۹) و سالانکی (۲۰۱۰)، طرح دو عملکرد اساسی فرهنگ شرکتی عبارتند از:

۱. عملکرد یکپارچه سازی داخلی فرهنگ شرکتی؛

۲. عملکرد سازگاری خارجی فرهنگ شرکتی؛

با گذشت زمان، به خصوص اگر سازمان با موفقیت رقابت می کند کارکنان آن می آموزند که چگونه با تقاضاهای خارجی مشتریان و دیوان سالاران و حفظ ثبات داخلی برای انجام ماموریت های خود کنار بیایند (شین، ۱۹۹۰). عملکرد یکپارچه سازی داخلی روش های ارتباطی، معیارهای تناسب با جامعه، هنجارهای تنظیم کننده انتساب وضعیت به هر یک از

¹ Fisher & Alford and Baker



اعضاء، قوانینی که روابط اجتماعی رفتارهای مطلوب و نا مطلوب را ساختار می بخشد را تعیین می کند. هدف اصلی عملکرد سازگاری خارجی ایجاد یک اجماع گسترده نسبت به موقعیت سازمان در محیط خارج و به طور کلی فضای عمومی می باشد (سالانکی، ۲۰۱۰). این شامل این موضوع است که چگونه سازمان می تواند چهره و رسالت خود را در دنیای خارج حفظ کند. فرهنگ شرکتی را می توان به عنوان جوهر زنده گی سازمانی خلاصه کرد که به کارکنان کمک می کند تا نحوه برخورد با چالش های روزمره را درک نموده کار و ماموریت سازمان خود را برآورده می کنند. طبق ادبیات همه سازمان ها برای مدتی دارای فرهنگ می باشند اما برخی از فرهنگ ها قوی هستند و بر نتایج بیش از دیگران متمرکز شده اند (چات من و جین، ۱۹۹۴). فرهنگ شرکتی قوی در سازمان های تاثیر گذار دیده می شود که در آن آسان نیست که نظارت بر کار را به دلیل فرکانس بالا در خارج از سایت کار، مثلا در بخش ارایه خدمات انجام دهد (چات من و جین، ۱۹۹۴). سازمانی با فرهنگ قوی که تاکید آن بر پایداری به مجموعه ای منسجم از اعتقادات، هنجارها، روش ها، اصول اساسی و فرضیات باشد موثرتر از زمانی است که نسبت به مواردی دارای ضعف، ناسازگاری و فرهنگ ناسازگار باشد (بیکر، ۲۰۰۲؛ یون سیوک و همکاران، ۲۰۱۰). فرهنگ قوی مهم است که پرورش دهنده انگیزه و یکنواختی بوده و می تواند به ادغام داخلی ترجمه شود (شین، ۱۹۹۲؛ بیکر، ۲۰۰۲). متأسفانه یک فرهنگ قوی می تواند به جابجایی ماموریت سازمان کمک کند همانطور که هنجارها و عملکردها تا حد تحت الشعاع قرار دادن نیت های خوب سازمان بسیار مهم می شوند. از این رو یک سازمان باید به اندازه کافی جهت سازگاری با محیط خارجی بدون از دست دادن ارزش های اساسی و بی نظمی مفروضات که برای بقا و موفقیت آن مهم می باشند انعطاف پذیر باشد (شین، ۱۹۹۲؛ بیکر، ۲۰۰۲). با توجه به جهان در حال تغییر، هر سازمانی به فرهنگی نیاز دارد که از نظر تجویز هنجارها و الگوهای رفتاری خاص به ضرر سازگاری کمتر فراگیر است.

فرهنگ قبیله ای

طبق نظر کامرون و کوئین (۱۹۹۹) فرهنگ قبیله ای مشابه سازمان های خانوادگی است که حاوی ارزشهای مشترک، انسجام، اهداف مشترک، کار تیمی و دخالت کارکنان در تصمیم گیری ها می باشد. چنین سازمانی متعهد به رفاه کارکنانش می باشد چراکه آنها را بعنوان یک خانواده وسیع می بیند نه یک واحد اقتصادی (کامرون و کوین، ۱۹۹۹). کارکنان در چنین فرهنگی به عنوان شرکای سازمان بوده و وظیفه اصلی رهبری، قدرتمندسازی آنها و تسهیل در مشارکت، تعهد و وفاداری می باشد. در فرهنگ قبیله ای که مشابه فرهنگ کارمندمحور مطرح شده در مطالعه هافستد و همکارانش (۱۹۹۰) می باشد، مسائل شخصی کارکنان و رفاه آنها در زمان تصمیم گیری گروه ها و یا کمیته های تصمیم گیری مورد توجه واقع می شود. درگیری کارکنان در تصمیم گیری ها احساس مسئولیت و مالکیت به آنها می بخشد (دنیسون، ۱۹۹۰). در فرهنگ قبیله ای موفقیت براساس جو داخلی، نگرانی نسبت به افراد و پاداش به اجماع تعریف می شود (کامرون و کوین، ۱۹۹۰).

فرهنگ ادوکراسی

یکی از عملکردهای فرهنگ شرکتی، سازگاری با محیط همیشه در حال تغییر توسط خلاق بودن و قادر به تغییر شکل سریع خود در صورت بروز شرایط جدید می باشد. سازمانی که تحت سلطه فرهنگ ادوکراسی است بر حضور در لبه برتر دانش، به محصولات و خدمات جدید تاکید دارد (کامرون و کوین، ۱۹۹۹). علاوه بر این، تاکید طولانی مدت سازمان بر رشد سریع، دستیابی به منابع جدید و آماده گی برای تغییر است. دنیسون ۱۹۹۰ این فرهنگ را به عنوان یک فرهنگ سازگاری با

¹ Chatman & Jehn



پنجاه استندای علوم جهان اسلام
کد مجوز: ۴۹۴۵-۱۰۲۰۰
انجمن حساب‌داری



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه

تحولات نوین در

4th INTERNATIONAL
CONFERENCE ON
MODERN DEVELOPMENTS IN
MANAGEMENT, ECONOMICS
AND ACCOUNTING
August 11 2021
TEHRAN, IRAN

ویژگی های بالای که کارکنان مایل به ریسک و ایجاد ایده های جدید می باشند توصیف می کند. در فرهنگ ادوکراسی، که شبیه فرهنگ نتیجه گرا در مدل هافستد است کارکنان در مناطق جدید راحت تر بوده و حداکثر تلاش خود را جهت مقابله با هرگونه چالش در کار خود می کنند (هافستد و همکاران، ۱۹۹۰). در این فرهنگ، تعهد به نوآوری و کارآفرینی سازمان را در کنار هم نگه میدارد، در حالی که موفقیت، یعنی تولید محصولات و خدمات منحصر به فرد می باشد (کامرون و کوین، ۱۹۹۰).

فرهنگ سلسله مراتبی

فرهنگ سلسله مراتبی تاکید بر تمرکز داخلی و ثبات دارد. ارزش هسته ای این فرهنگ، ثبات، قابلیت پیش بینی و کارایی است. فرهنگ سلسله مراتبی در سازمانهایی رسمی و محل کار ساختاربندی شده دیده می شود، جایی که سازمان ها به وسیله قوانین سیاستهای رسمی اداره می شوند. مشخصه فرهنگ سلسله مراتبی ساختاربندی و قوانین رسمی می باشد که همچون یک چسب سازمان را نگه می دارد که نتیجه آن ثبات، عملکرد با کارایی بالا و عملیات یکنواخت می باشد. در فرهنگ سلسله مراتبی کنترل شدید وجود دارد و رویه های استاندارد شده متعدد، سطوح سلسله مراتبی چندگانه و تاکید بر تقویت قوانین کاملا مشهود است. این قوانین و سیاستهای ساختاربندی شده بر آنچه کارمندان در سازمان انجام می دهند حکمرانی کامل دارد (کامرون، کوین، هافستد و همکاران، ۱۹۹۹). این قوانین در فرهنگ سلسله مراتبی علاوه بر هماهنگی کارکنان منجر به تعهد بیشتر اعضا نسبت به روشهای انجام کار می گردد (دنيسون، ۱۹۹۰). هرچند این نوع فرهنگ ساختاریافته ممکن است کارکنان را تحت فشار قوانین قرار دهد (بیکر، ۲۰۰۲). در فرهنگ سلسله مراتبی، موفقیت از طریق ارائه خدمات قابل اعتماد، برنامه ریزی روان و هزینه پایین تعریف می شود. محیط کاری این فرهنگ در مقایسه با فرهنگی که کنترل و محدودیت کمتری دارد نسبت به هزینه های انجام شده آگاهی بیشتری دارد (هافستد، ۲۰۰۱). رهبران به خود افتخار می کنند که هماهنگ کننده گان و سازماندهندگان خوب و کارآمدی هستند (کامرون و کوین، ۱۹۹۹).

فرهنگ بازار

سازمانی که با ابعاد بازار مشخص شده است، به جای محیط داخلی، به سمت محیط خارجی می رود. این بر روی معاملات با انتخاب خارجی از جمله تامین کنندگان، مشتریان، پیمانکاران و تنظیم کننده ها متمرکز است. مفروضات اساسی در این فرهنگ این است که محیط خارجی تهاجمی، رقابتی است و مشتریان به کیفیت علاقه مند هستند. در نتیجه هدف این است که سازمان را به سمت نتایج و خروجی ها هدایت کند تأکید بر برنده شدن چسبی است که سازمان را با هم نگه می دارد. بنابراین، سازمان هایی که با ابعاد بازار مشخص می شوند، حس مأموریت خارجی همراه با کنترل داشته که می تواند بسیار موفق باشد. حس مأموریت هدف و مفهوم را به کارکنان فراهم می کند؛ و همچنین احساس روشنی از جهت و اهدافی که یک اقدام مناسب برای سازمان و کارکنان باشد تعریف می کند (دنيسون، کامرون و کوین، ۱۹۹۹).

تبیین روابط بین متغیرها و ارائه مدل مفهومی فرهنگ شرکتی و فساد اداری ادراک شده

فرهنگ شرکتی عبارت از ارزش های مشترک افراد سازمان و باورهای آن ها می باشد. افرادی که کارمندان یک سازمان را انتخاب می کنند باید به دنبال افرادی با باورهای مشترکی که می خواهند در سازمان حاکم باشد را جذب کنند. بدان معنی که مسؤولین باید فرهنگی را در سازمان به وجود آورند که کارمندان نتوانند دست به فساد بزنند. در سازمان ها فساد از آن جهت رخ می دهد که عمل فساد اداری ادراک شده در یک سازمان عمل قبیح به شمار نمی رود و کارمندان به راحتی و بدون



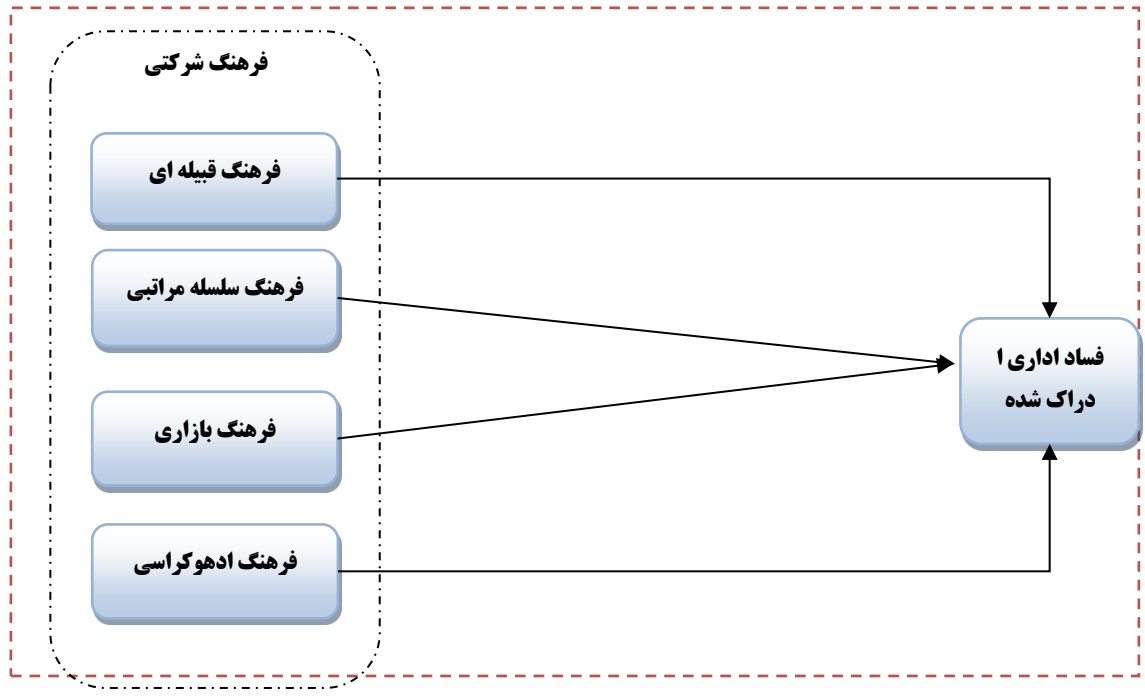
شرمندگی و کسر شخصیت دست به چنین کاری بزنند و هر چقدر رفتار نادرست سازمانی بیشتر شود عمل فساد در سازمان ها گسترده تر می شود و فساد اداری ادراک شده عمومیت پیدا می کند. تحقیقات نشان داده است که فساد در اداره مالیات نسبت به تحصیلات عالی راحت تر اتفاق می افتد و عمده ترین دلیل آن هم فرهنگ شرکتی می باشد (دارساره و باستانی پور، ۲۰۱۶) بنابراین می توان گفت بین فرهنگ شرکتی و فساد اداری ادراک شده رابطه وجود دارد. مطابق به تحقیقات صورت گرفته انواع چهارگانه فرهنگ شرکتی بر فساد اداری ادراک شده تاثیر گذار بوده به صورتی که که فرهنگ بازاری و سلسله مراتبی باعث کاهش فساد در سازمانها گردیده و فرهنگ قبیله‌ای و ادوکرسی باعث افزایش فساد در سازمان ها می‌گردند (داگ لاس، کیمیا و همکاران، ۲۰۱۳).

دیدگاه فرهنگ قبیله ای ممکن است منجر به عدم توانایی کارکنان برای جداسازی زندگی شخصی خود از سازمان شود. این امر ممکن است فشاری را جهت اعمال فساد ایجاد می کند تا بتواند نیازهای خانواده، بستگان، دوستان و جامعه را برآورده کند (دی گراف، ۲۰۰۷؛ ویان، ۲۰۰۸). خویشاوندی قوی و وابستگی روابط که در فرهنگ قومی در کشورهای درحال توسعه دیده می‌شود احتمال بیشتری دارد منجر به درگیر شدن در اقدامات فسادگونه شود (داگرس، ۲۰۰۴).

در فرهنگ سلسله مراتبی، کارمندان مجموعه مشخصی از بایدها و نبایدها دارند که به عنوان راهنما برای آنها می باشد. از این رو کارمندان از هزینه درگیری در اقدامات مفسدانه آگاه هستند (دنیسون، ۱۹۹۰). یک سازمان بدون کنترل و تعادل مناسب و بدون هیچ گونه پاسخگویی در مورد قدرت و منابعی که به صاحبان مناصب سپرده شده است، احتمال بیشتری دارد تا بعنوان فساد تلقی شود (یونگه، ۲۰۱۰). کارکنان یک فرهنگ سلسله مراتبی با اختیارات محدودی روبرو می شوند، زیرا عواقب مربوط به فساد کاملاً مشروط می باشد (ویان، ۲۰۰۸). بنابراین، یک فرهنگ سلسله مراتبی که با ارزشها و هنجارهای آن سازگار است، با اعضای که کاملاً جامعه پذیر شده اند، احتمال کمتری دارد که کارمندان درگیر اقدامات فسادانه گردند. یک سازمان با فرهنگ بازاری گرایش به جای امورات داخلی به محیط بیرونی گرایش دارد (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹). تاکید بر برنده شدن در فرهنگ بازاری همچون چسبی عمل می کند که سازمان را در کنار هم قرار می دهد. (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹). بنابراین سازمانها با فرهنگ بازاری احساس می‌کنند یک ماموریت بیرونی دارند که توأم با کنترل است و می‌تواند کاملاً موفقیت آمیز باشد. احساس داشتن ماموریت به کارکنان هدف و معنا می بخشد. همچنین احساس روشنی از هدایت شدگی و هدفمندی فراهم می‌کند که اقدامات مناسب برای سازمان و کارکنانش را تعریف می کند (دنیسون، ۱۹۹۰). از آنجا که از فرهنگ بازار فرهنگی تهاجمی و رقابتی تلقی می شود سطح رقابت بالا میان کارکنان، انگیزه درگیری کارکنان در اقدامات مفسدانه را بخاطر ریسک بالای رفتارهای مفسدانه پایین می آورد (ساند هولتز و تاگیپیرا، ۲۰۰۵). بنابراین سازمانها با رقابت بالا نسبت به سازمانهایی که رقابت کمتری دارند انحراف کمتری به سمت رفتارهای فسادگونه دارند.

در یک فرهنگ ادوکرسی از آنجا که سازمان باید به محیط بیرونی اش پاسخگو می باشد، به ساختاردهی مجدد و نهادینه سازی مجدد برای یکسری از رفتارها و فرایندها نیاز دارد (دنیسون، ۱۹۹۰). این تعدیلات می تواند مرز جدیدی از اغتشاشات را در بین کارکنان بگشاید چراکه آنها با چارچوبی از هنجارها و اقدامات جدیدی آشنا می شوند (دنیسون، ۱۹۹۰). در بین سازمانهایی که این نوع فرهنگ را دارا میباشند انعطاف بالا و اختیارات زیادی وجود دارد که کارکنان بتوانند خود را با موقعیت جدید منطبق سازند. بنابراین احتمال دارد کارکنان درگیر اقدامات فسادانه گردند چرا که کارکنان ممکن است بخواهند خود را با شرایط جدید تطبیق داده و در میان کارکنان قبلی مورد پذیرش واقع شوند.

مدل مفهومی



شکل ۱: مدل مفهومی

با توجه به مدل مفهومی تحقیق، ۴ فرضیه تحقیق به شکل زیر بیان می گردد.

1. فرهنگ قبیله ای بر فساد اداری ادراک شده تاثیر دارد؛
2. فرهنگ ادوکراسی بر فساد اداری ادراک شده تاثیر دارد؛
3. فرهنگ سلسله مراتبی بر فساد اداری ادراک شده تاثیر دارد؛
4. فرهنگ بازاری بر فساد اداری ادراک شده تاثیر دارد.

روش تحقیق

در این پژوهش که از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی پیمایشی است از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. متغیرهای تحقیق شامل فرهنگ شرکتی (فرهنگ قبیله ای، ادوکراسی، سلسله مراتبی و بازاری)، به مثابه متغیر مستقل و فساد اداری ادراک شده متغیر وابسته می باشد. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه با ۱۶ گویه طراحی شده مورد استفاده قرار گرفته که در مجموع ۵ متغیر، فرهنگ قبیله ای، ادوکراسی، سلسله مراتبی، بازار و فساد اداری ادراک شده را می سنجد. به منظور سازگار کردن پرسشنامه ها با بستر سازمانی در سازمان های دولتی هرات و فراه از نقطه نظرات شاغلان این حوزه استفاده شد و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه نهایی از طریق بررسی نظرات صاحب نظران مدیریت، مورد تایید قرار گرفت. ضمن اینکه روایی سازه های پرسشنامه نیز با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی مورد ارزیابی قرار گرفت و معناداری بار شدن گویه های مربوطه به سازه های مورد نظر، مورد تایید قرار گرفت. شایان ذکر است که تمامی گویه های پرسشنامه با استفاده از مقیاس لیکرت، روی طیفی ۵ گزینه ای از کاملا مخالف تا کاملا موافق مورد سنجش قرار گرفت. ضمن اینکه انسجام درونی ابزارهای مورد استفاده نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد که در جدول شماره ۱ گزارش شده است. جامعه آماری این مطالعه سازمان های دولتی شهر هرات و فراه می باشند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول



کوکران برای جامعه معلوم استفاده گردید. در این فرمول ابتدا پیش نمونه گیری به تعداد ۳۰ نفر از جامعه آماری انجام شد و بر مبنای انحراف معیار بدست آمده حداقل حجم نمونه به تعداد ۷۰ سازمان مشخص گردید. پرسشنامه به صورت حضوری و تصادفی بین کارکنان سازمان های دولتی هرات و فراه توزیع گردید که سهم هر سازمان در حدود ۵ پرسشنامه بوده است و در مجموع ۴۰۰ پرسشنامه توزیع گردیده که از آن جمله ۳۱۰ پرسشنامه ی واجد شرایط برای تجزیه و تحلیل بسنده شد. ابتدا به منظور تایید همبستگی بین متغیرهای تحقیق، تحلیل همبستگی پیرسون انجام گرفت و سپس به منظور اعتباریابی روابط علی غیر آزمایشی بین آن ها در قالب تجزیه و تحلیل چند متغیره، روش مدل یابی معادلات ساختاری به کار گرفته شد، چرا که از پیش نیازهای تحلیل علی چند متغیره، هم بسته بودن دو به دوی متغیرهای تحقیق است. بنابراین، مدل مفهومی تحقیق در نرم افزار SPSS و Smart PLS مدل سازی شد. تمام متغیرها به طور همزمان و در یک مرحله وارد مدل معادلات ساختاری شدند و با توجه به ضرایب استانداردشده، سطوح معناداری و اعداد معناداری خروجی نرم افزار، نسبت به تایید یا رد فرضیات مطرح شده در مورد روابط رگرسیونی بین متغیرهای تحقیق اقدام گردید.

یافته ها

از آنجا که یکی از پیش شرط های به کارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در الگوی مدل یابی معادلات ساختاری وجود همبستگی میان متغیرهای تحقیق است، بدین منظور تحلیل همبستگی پیرسون به انجام رسید. در جدول شماره ۱، میزان همبستگی هر متغیر با سایر متغیرها، آلفای کرونباخ هر متغیر و نیز آماره های توصیفی آن شامل میانگین و انحراف معیار، ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، پایایی و همبستگی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱- فرهنگ قبیله ای	۳/۵۵	۰/۹۹۸					
۲- فرهنگ ادهوکراسی	۳/۲۷	۱/۰۵	۰/۷۱۸**				
۳- فرهنگ سلسله مراتبی	۳/۵۴	۰/۸۹۹	۰/۶۱۴**	۰/۶۴۲**			
۴- فرهنگ بازاری	۳/۳۸	۰/۹۹۵	۰/۵۷۴**	۰/۷۱۴**	۰/۷۲۳**		
۵- فساد اداری	۳/۲۹	۱/۱۴	۰/۲۳۹**	۰/۱۶۷**	۰/۱۴۹**	۰/۰۷۴	۰/۵۵۴**

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می گردد رابطه بین فرهنگ قبیله ای، ادهوکراسی، سلسله مراتبی و بازار به مثابه متغیرهای مستقل با فساد اداری ادراک شده به مثابه متغیر وابسته به ترتیب برابر با ۰/۷۱۸، ۰/۶۱۴، ۰/۵۷۴ و ۰/۲۳۹ می باشد که متغیرهای مستقل با سطح اطمینان ۹۹ درصد و ۹۵ درصد و متغیر وابسته با سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. میانگین بدست آمده از متغیرهای مختلف نیز نشان می دهد که بیشترین مقدار مربوط به فرهنگ قبیله ای و کمترین مقدار مربوط به فرهنگ ادهوکراسی است که البته در مجموع میانگین همه متغیرها از حد اوسط پرسشنامه یعنی عدد ۳ بیشتر است. همان طور که پیش تر عنوان شد، قبل از برآزش مدل معادلات ساختاری تحقیق، مدل های اندازه گیری با اجرای تحلیل عاملی تایید در نرم افزار SmartPLS، مورد ارزیابی قرار گرفتند. این ارزیابی ها با استفاده از شاخص های برآزش خروجی نرم افزار و معناداری بارهای عاملی گویه های سازه های مختلف پرسشنامه صورت گرفت که مقادیر آن برای مدل تحلیل عاملی کلی در جدول شماره ۲ ارائه شده است. در ابتدا هر یک از مدل های اندازه گیری به طور جداگانه بررسی شدند و سپس مدل اندازه گیری کلی نیز مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به اینکه در مدل تحلیل عاملی تاییدی برآزش یافته، بار عاملی تمامی گویه ها معنادار بودند، هیچ یک از گویه ها از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری گویه ها این است که سطح معناداری برای آن ها زیر ۰/۰۵ باشد. از این رو در نهایت، ۱۶ گویه از پرسشنامه، تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای گویه های معنادار به همراه شاخص های برآزش مدل تحلیل عاملی تایید در جدول شماره



۳ ارائه شده است. این شاخص ها نشان از برازش مطلوب مدل های اندازه گیری داشته و بر این اساس معناداری بارشدن هر متغیر مشاهده شده به متغیر مکنون مربوطه، تایید شد. برای آزمون نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف و اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن در ستون آخر جدول ۲ ارائه شده است. مقدار لازم برای نرمال بودن داده ها در این آزمون بیشتر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵ می باشد. همان گونه که در جدول ۲ مشخص است سطح معناداری تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرض نرمال بودن داده ها مورد تایید است. همچنین پیش از ارزیابی مدل ساختاری ارائه شده، لازم است معناداری وزن رگرسیونی (بار عاملی) سازه های مختلف پرسشنامه در پیش بینی گویه های مربوطه بررسی شده تا از برازنده گی مدل های اندازه گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آن ها در اندازه گیری سازه ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی (CFA) و نرم افزار SmartPLS به انجام رسید. با توجه به اینکه در مدل CFA برازش یافته، وزن رگرسیونی تمامی متغیرها، در پیش بینی گویه های پرسشنامه، در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارای تفاوت معنادار با صفر بود هیچ یک از گویه از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری گویه ها این است که سطح معناداری برای آن ها زیر ۰/۰۵ باشد. لذا در نهایت، ۱۶ گویه از پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای گویه های معنادار به همراه شاخص های برازش مدل CFA در جدول شمار ۲، ارائه شده است. این شاخص ها نشان از برازش مطلوب مدل های اندازه گیری داشته و معناداری بار شدن هر متغیر مشاهده شده به متغیر مکنون مربوطه مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۲- نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای گویه های پرسشنامه

سؤال	متغیر	بار عاملی	عدد معناداری	سطح معناداری	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
q1	فرهنگ قبیله‌ای	۰/۷۵۱	۸/۷۶	۰/۰۰۰	۰/۷۰۱
q2		۰/۹۲۴	۵۹/۳۷	۰/۰۰۰	
q3		۰/۸۲۹	۱۴/۴۹	۰/۰۰۰	
q4	فرهنگ ادهوکراسی	۰/۹۴۶	۱۰۰/۰۳	۰/۰۰۰	۰/۷۱۴
q5		۰/۹۳۲	۶۱/۶۸	۰/۰۰۰	
q6		۰/۸۳۸	۱۶/۷۶	۰/۰۰۰	
q7	فرهنگ سلسله‌مراتبی	۰/۸۴۷	۱۹/۸۳	۰/۰۰۰	۰/۸۲۲
q8		۰/۶۸۹	۶/۷۰	۰/۰۰۰	
q9		۰/۸۸۵	۲۹/۸۸	۰/۰۰۰	
q10	فرهنگ بازاری	۰/۸۲۵	۱۷/۹۹	۰/۰۰۰	۰/۶۵۹
q11		۰/۸۶۵	۲۶/۶۹	۰/۰۰۰	
q12		۰/۸۴۵	۱۸/۳۵	۰/۰۰۰	
Q13	فساد اداری ادراک شده	۰/۸۸۶	۷/۲۷	۰/۰۰۰	۰/۷۳۶
Q14		۰/۹۱۷	۷/۶۸	۰/۰۰۰	
Q15		۰/۷۸۷	۶/۲۲	۰/۰۰۰	
Q16		۰/۸۳۵	۶/۳۰	۰/۰۰۰	

پس از ارزیابی مدل های اندازه گیری، مدل ساختاری تحقیق مورد بررسی قرار گرفت و نسبت به تایید یا رد فرضیه ها اقدام شد. شاخص های برازش مدل، حاکی از برازش مطلوب آن به داده های تحقیق است که در جدول شماره ی ۳ نشان داده



پانگاه استنادی علوم جهان اسلام
کد مجوز: ۴۹۴۵۵-۳۰۱



کد مجوز: ۱۱۸۹۶-۹۰



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4th INTERNATIONAL
CONFERENCE ON
MODERN DEVELOPMENTS IN
MANAGEMENT, ECONOMICS
AND ACCOUNTING

August 11 2021
TEHRAN - IRAN

شده است. کلیه ی شاخص های برازش نهایی، از نقاط برش پیش گفته مطلوب ترند که از برازش کاملا رضایت بخش مدل حکایت دارد.

جدول ۳- نتیجه بررسی اعتبار مدل برآورد شده

مقدار مدل	مقدار قابل قبول	شاخص
۰/۰۹۱	کوچکتر از ۰/۱۰	SRMR
۰/۶۸۴	بزرگتر از ۰/۶۰	NFI
۰/۰۳۲	کوچکتر از ۰/۳۰	Q ²



پنجاه استادی علوم جهان اسلام

کد مجوز: ۴۹۴۵۵-۱۰۲۰



مدیریت، اقتصاد و حسابداری

کد مجوز: ۱۱۸۹۶-۱۰

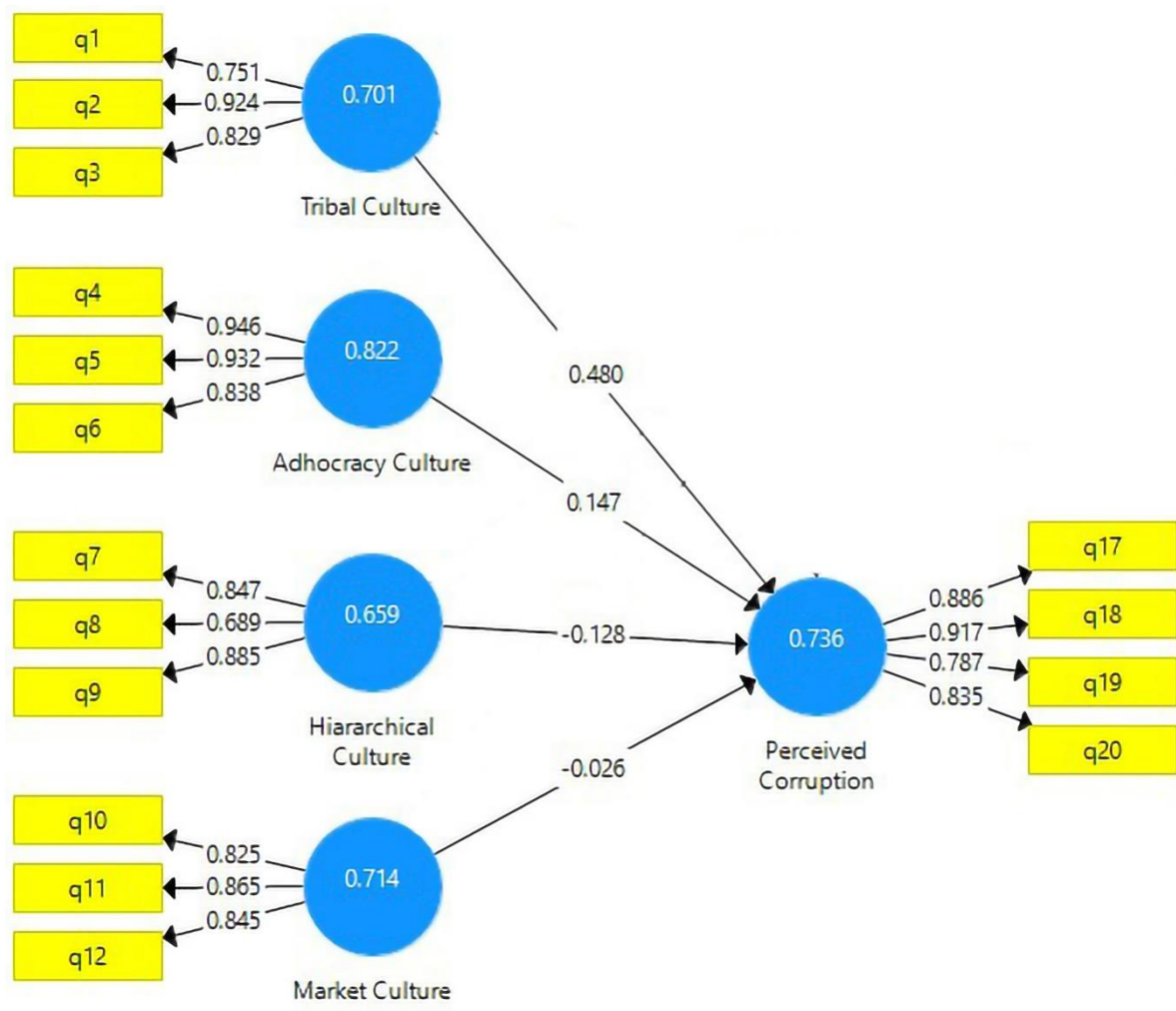


چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه
تحولات نوین در
مدیریت، اقتصاد و حسابداری

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

August 11 2021
TEHRAN, IRAN

4th INTERNATIONAL
CONFERENCE ON
MODERN DEVELOPMENTS IN
MANAGEMENT, ECONOMICS
AND ACCOUNTING



شکل ۲. الگوی معادله ساختاری

در مدل برازش یافته تمام اثرهای مستقیم بین متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۵ مثبت و معنادار اند. برای آزمون فرضیه از شاخص P-Value استفاده شده و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول برای رابطه مدنظر کمتر از ۰/۰۵ و مقدار شاخص دوم خارج از بازه ۱/۹۶ باشد. قسمی که در جدول ۲ و همچنین در شکل ۲ مشاهده می شود اثر فرهنگ قبیله ای، ادوکراسی، سلسله مراتبی و بازار بر فساد اداری نیز به ترتیب برابر با ۰/۴۸۰، ۰/۱۴۷، ۰/۱۲۸ و ۰/۰۲۶- می باشد که از میان این چهار فرضیه سه فرضیه مورد تایید و فرضیه هشتم رد می گردد.



پانگه استنادی علوم جهان اسلام
کد مجوز: ۳۴۴۵-۱۰۲۰۱



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
کد مجوز: ۱۱۸۹۶-۹۰



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4th INTERNATIONAL
CONFERENCE ON
MODERN DEVELOPMENTS IN

MANAGEMENT, ECONOMICS
AND ACCOUNTING

August 11 2021
Tehran, Iran

نتیجه گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر فرهنگ شرکتی بر فساد اداری ادراک شده بود. به طور کلی، در این تحقیق ۴ فرضیه تدوین شد و از داده های جمع آوری شده از کارکنان سازمان های دولتی شهرهای هرات و فراه کشور افغانستان استفاده شد. این تحقیق به بسط ادبیات این حوزه از مدیریت کمک می کند. اینکه نهادینه نمودن فرهنگ شرکتی مناسب در سازمان ها باعث کاهش فساد اداری می گردد. همان طور که دیده شد آزمون نخست پژوهش نشان داد که از میان چهار بعد فرهنگ شرکتی، بعد قبیله ای باعث افزایش فساد می گردد زیرا با موجودیت فرهنگ قبیله ای در سازمان ها، افراد آن به دنبال قوم پرستی، تعصب و نژاد پرستی می گردند که این خود باعث ایجاد فساد می گردد. دو بعد دیگر آن، فرهنگ ادوکراسی و سلسله مراتبی باعث کاهش فساد می گردد زیرا بعد ادوکراسی به دنبال نوآوری و خلاقیت بوده و همواره می خواهد کارکنان آن سازمان خلاق و نو آور شده و به دنبال استعدادهای نخبه و خبره می گردد که این امر باعث کاهش فساد گردیده و سازمان ها را وادار به استخدام و جذب افراد نخبه نموده و باعث رعایت اصل شایسته سالاری در سازمان ها می گردد. بعد سلسله مراتبی، یعنی اجرای امور مطابق به قوانین و مقررات بوده و هیچکس نمی تواند خلاف قانون کار و فعالیت نماید که موجودیت این قوانین و مقررات جلو فساد و اعمال فساد گونه را می گیرد و بعد دیگر آن که فرهنگ بازار می باشد هیچ ارتباطی با فساد اداری ندارد زیرا در فرهنگ بازار، سازمان های دولتی باید مطابق به نیاز و خواسته های مردم کالا و خدمات ارائه نمایند که متأسفانه این امر در سازمان های دولتی وجود ندارد زیرا سازمان های دولتی در یک چارچوب مشخص کار و فعالیت می نمایند و انعطاف پذیری در آنها در مقابل عرضه ی کالا و خدمات به مردم کمتر می باشد. از میان این چهار بعد، تنها یک بعد آن که فرهنگ بازار می باشد با نتایج یافته های مطالعه (داگ لاس کیمیا، ۲۰۱۳) مطابقت دارد و متباقی ابعاد با این تحقیق مطابقت ندارند. مطالعات آتی در مورد این تحقیق می تواند راه حل های مناسب تری نسبت به کاهش فساد و ریشه کن کردن فساد در سازمان های دولتی گردد که از آن جمله می توان فرهنگ شرکتی و ابعاد مختلف آن از دیدگاه دانشمندان مختلف بر فساد اداری را مورد بررسی قرار داد. از جمله محدودیت های تحقیق می توان به عدم موجودیت پیشینه ی تحقیق مرتبط با این موضوع را نام برد.



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4th INTERNATIONAL CONFERENCE ON MODERN DEVELOPMENTS IN MANAGEMENT, ECONOMICS AND ACCOUNTING

August 11 2021
TEHRAN, IRAN

منابع

- اتسلندر، پتر. (۱۳۷۱). روش‌های تجربی تحقیق اجتماعی (ترجمه‌ی ب. کاظم‌زاده). انتشارات آستان قدس رضوی.
- خاکی، غ (۱۳۷۸)، روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی. چاپ اول. انتشارات مرکز تحقیقات علمی کشور.
- درویش حسن، & عظیمی زاچکانی فاطمه. بررسی تاثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین).
- ربیعی، & آصف. (۲۰۱۲). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. مدیریت دولتی، ۴(۱۰)، ۴۵-۵۸.
- سرمد، ز. بازرگان، ع. حجازی، ا. (۱۳۸۶)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه؛ چاپ بیستم.
- سکاران، ا. (۱۳۸۰)، روش‌های تحقیق در مدیریت (ترجمه م. صائبی و م. شیرازی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- قاسمی، و (۱۳۸۹)، مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics. چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- کریمی مزیدی، ا. (۱۳۹۱). اثر رفتارهای فراکنشی تازه‌واردان بر پیامدهای جامعه‌پذیری در بانک‌های خصوصی: دیدگاه جامعه‌پذیری تعامل‌گرا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد؛ هومن، ح (۱۳۸۶)، شناخت روش علمی در علوم رفتاری، انتشارات سمت، تهران، چاپ اول.
- هومن، ح (۱۳۸۷)، مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرال، انتشارات سمت، چاپ دوم.

Al-Jundi, S. A., Shuhaiber, A., & Al-Emara, S. S. (۲۰۱۹). The effect of culture and organisational culture on administrative corruption. *International Journal of Economics and Business Research*, 11(4), 436-451.

Al-Khalifa, K. N., & Aspinwall, E. M. (۲۰۰۱). Using the competing values framework to investigate the culture of Qatar industries. *Total quality management*, 12(4), 417-428.

Ashforth, B. E., & Anand, V. (۲۰۰۳). The normalization of corruption in organizations. *Research in organizational behavior*, 25, 1-52.

Baker, M. (۲۰۰۲) *Organisational culture, principles of organizational behavior*. 3rd ed., Fincham and Rhodes, Oxford University Press.

Bansal, A. (۲۰۱۶). Employee trust dynamics during organizational change: a



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4th INTERNATIONAL CONFERENCE ON MODERN DEVELOPMENTS IN MANAGEMENT, ECONOMICS AND ACCOUNTING

August 11 2021
TEHRAN, IRAN

context of mergers and acquisitions. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*

Berry, B. (۲۰۰۴). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, ۱۶(۱), ۱-۱۱.

Beugré, C. D. (۲۰۱۰). Resistance to socialization into organizational corruption: A model of deontic justice. *Journal of Business and Psychology*, ۲۵(۳), ۵۳۳-۵۴۱.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (۲۰۰۰). Diagnosing and changing organizational culture, based on the competing values framework, ۱۹۹۹. *Reading, Massachusetts: Addison Wesley*.

Chen, T. Y., Chen, Y. M., & Chu, H. C. (۲۰۰۸). Developing a trust evaluation method between co-workers in virtual project team for enabling resource sharing and collaboration. *Computers in Industry*, ۵۹(۶), ۵۶۵-۵۷۹.

Choi, Y. S., Seo, M., Scott, D., & Martin, J. (۲۰۱۰). Validation of the organizational culture assessment instrument: An application of the Korean version. *Journal of sport management*, ۲۴(۲), ۱۶۹-۱۸۹.

De Graaf, G. (۲۰۰۷). Causes of corruption: Towards a contextual theory of corruption. *Public Administration Quarterly*, ۳۹-۸۶.

Delobbe, N., Haccoun, R. R., & Vandenberghe, C. (۲۰۰۲). Measuring Core Dimensions of Organizational Culture. *A review of research and development of a new instrument. Belgium: Universite catholique de Louvain*.

Deshpandé, R., & Farley, J. U. (۲۰۰۴). Organizational culture, market orientation, innovativeness, and firm performance: an international research odyssey. *International Journal of research in Marketing*, ۲۱(۱), ۳-۲۲.

Gilbert, J. A., & Tang, T. L. P. (۱۹۹۸). An examination of organizational trust antecedents. *Public personnel management*, ۲۷(۳), ۳۲۱-۳۳۸.

Hofstede, G., & Consequences, C. S. (۲۰۰۱). Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. *Pridobljeno*, ۱۰(۳), ۲۰۲۰.

Holloway, R. (۲۰۰۱). Corruption and civil society organizations in Indonesia. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, ۳۶, ۶۷۶

Keyton, J. (۲۰۱۰). *Communication and organizational culture: A key to understanding work experiences*. Sage Publications.



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحوالات نوین در

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4th INTERNATIONAL CONFERENCE ON MODERN DEVELOPMENTS IN MANAGEMENT, ECONOMICS AND ACCOUNTING

August 11 2021
TEHRAN, IRAN

Kimemia, D. (۲۰۱۳). Organizational culture and corruption: A multiple case study of Non-governmental Organizations in Kenya.

Klitgaard, R. (۱۹۸۸). *Controlling corruption*. University of California press.

Klockars, C. B. (۲۰۰۰). *The measurement of police integrity*. US Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice

Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (۱۹۹۵). Trust in relationships. *Administrative Science Quarterly*, ۵(۱), ۵۸۳-۶۰۱

Luo, Y. (۲۰۰۵). An organizational perspective of corruption. *Management and Organization Review*, ۱(۱), ۱۱۹-۱۵۴.

Manz, C. C., Joshi, M., & Anand, V. (۲۰۰۵, August). THE ROLE OF VALUES AND EMOTIONS IN NEWCOMERS'SOCIALIZATION INTO ORGANIZATIONAL CORRUPTION. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. ۲۰۰۵, No. ۱, pp. J۱-J۶). Briarcliff Manor, NY ۱۰۵۱۰: Academy of Management.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (۱۹۹۵). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, ۲۰(۳), ۷۰۹-۷۳۴.

Mazidi, A. K., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Lagzian, M. (۲۰۲۰). Cyberloafing in public sector of developing countries: job embeddedness as a context. *Personnel Review*.

Mbaku, J. M. (۲۰۰۷). Bureaucratic Corruption in Africa: Causes, Consequences and Clean-ups'. *Lanham, MD*.

O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (۱۹۹۱). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, ۳۴(۳), ۴۸۷-۵۱۶.

Panayotopoulou, L., Bourantas, D., & Papalexandris, N. (۲۰۰۳). Strategic human resource management and its effects on firm performance: an implementation of the competing values framework. *International Journal of Human Resource Management*, ۱۴(۴), ۶۸۰-۶۹۹

Pinto, J., Leana, C. R., & Pil, F. K. (۲۰۰۸). Corrupt organizations or organizations of corrupt individuals? Two types of organization-level corruption. *Academy of Management Review*, ۳۳(۳), ۶۸۵-۷۰۹

Rawlins, B. R. (۲۰۰۸). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4th INTERNATIONAL
CONFERENCE ON
MODERN DEVELOPMENTS IN
MANAGEMENT, ECONOMICS
AND ACCOUNTING

August 11 2021
TEHRAN, IRAN

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (۱۹۹۸). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*, ۲۳(۳), ۳۹۳-۴۰۴.

SALÁNKI, V. (۲۰۱۰). Organizational Culture and Communication in the Library A Study on Organizational Culture in the Lucian Blaga Central University Library Cluj. *Philobiblon: Transylvanian journal of multidisciplinary research in humanities*, ۱۵.

Schein, E. (۱۹۹۰). Organizational Culture. American Psychologist

Schultz, M. (۲۰۱۲). *On studying organizational cultures: Diagnosis and understanding* (Vol. ۵۸). Walter de Gruyter.

Sendelbach, N. B. (۱۹۹۳). The competing values framework for management training and development: A tool for understanding complex issues and tasks. *Human Resource Management*, ۳۲(۱), ۷۵-۹۹.

Thompson, M. P. (۱۹۹۳). Using the competing values framework in the classroom. *Human Resource Management*, ۳۲(۱), ۱۰۱-۱۱۹.

Tuan, L. T. (۲۰۱۱). Organisational culture and trust as organisational factors for corporate governance. *International Journal of Management and Enterprise Development*, ۱۱(۲-۴), ۱۴۲-۱۶۲

Vian, T. (۲۰۰۸). Review of corruption in the health sector: theory, methods and interventions. *Health policy and planning*, ۲۳(۲), ۸۳-۹۴.



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4th INTERNATIONAL CONFERENCE ON MODERN DEVELOPMENTS IN MANAGEMENT, ECONOMICS AND ACCOUNTING

August 11 2021 TEHRAN, IRAN

(Investigating the effect of Corporate Culture (Clan, Adhocracy, hierarchy, Market) on Perceived Corruption)

AliAhmad, Amiri; Ghasem, Salami, Mohammad Madi, Farahi

Department of Transformation Management, Ferdosi University, Mashad, Iran

Aliahmadamiri10@gmail.com

Department of Management, Ferdosi University, Mashad, Iran

Eslami-ghasem@um.ac.ir

Department of Management, Ferdosi University, Mashad, Iran

Mhdfarahi.prof@um.ac.ir

Abstract

Corruption is an ominous phenomenon in many developed and developing countries that most government agencies deal with this ominous phenomenon. This phenomenon has many different factors that can play a role in reducing and increasing it. One of those factors is corporate culture. The purpose of this study was to investigate the effect of corporate culture (clan, adhocracy, hierarchy and market) on perceived corruption in government organizations in Herat and Farah provinces of Afghanistan. The present research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of nature and method. The level of analysis in this study is multilevel, both organizational and individual, so the statistical population includes government organizations in Herat and Farah, Afghanistan, which were distributed an average of 4 to 5 questionnaires for each organization. The questionnaire was used to collect data. The construct validity was assessed using confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha coefficient greater than 0.7 for different constructs of the questionnaire confirmed its reliability. Structural equation modeling technique was used to test the hypotheses. Findings showed that clan culture and adhocracy have a positive effect on corruption, while hierarchical culture has a negative effect on corruption and market culture has no effect on corruption.

Keywords: Corporate Culture (Clan, Adhocracy, Hierarchy, Market), Perceived Corruption.