

# بررسی تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران

امین نیک‌پور\*

علیرضا منظری توکلی\*\*

سنجر سلاجقه\*\*\*

مسعود پورکیانی\*\*\*\*

علیرضا عرب‌پور\*\*\*\*\*

## چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران است. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی ایران است و تعداد ۳۰۲۱ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای، به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری) استفاده شده است و داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای SPSS و Amos مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته نظارت با رویکرد اسلامی و پرسشنامه استاندارد فساد اداری می‌باشند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی و زیرمتغیرهای آن، یعنی نظارت الهی، نظارت درونی، نظارت عمومی و نظارت مدیریتی با فساد اداری رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد و نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری اثر کاهنده دارد.

## واژگان کلیدی

نظارت با رویکرد اسلامی، فساد اداری، سازمان‌های دولتی

---

\* گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران  
Email: nikipour2003@yahoo.com

\*\* استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)  
Email: amtavakoli@yahoo.com

\*\*\* استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران  
Email: salajeghe\_187@yahoo.com

\*\*\*\* استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران  
Email: pourkaini@yahoo.com

\*\*\*\*\* استادیار، دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، بخش آمار  
Email: arabpour@uk.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۹۵/۳/۱۰

تاریخ ارسال: ۹۴/۹/۸

فصلنامه راهبرد / سال بیست و پنجم / شماره ۷۹ / تابستان ۱۳۹۵ / صص ۹۳-۱۱۶

## جستار گشایی

فساد، مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کنونی جامعه جهانی است که به موازات توسعه دیوان‌سالاری و در نبود سازوکارهای کارآمد مبارزه با آن، به شکل‌های گوناگون رخ می‌دهد. در سال‌های اخیر، مسئله فساد اداری نظر اندیشمندان جهان را به خود جلب کرده است (سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۸۹: ۴۲). بررسی پیامدهای فساد اداری نشان می‌دهد که فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری می‌شود، مسیر رشد و توسعه اقتصادی را تخریب می‌کند و از طریق هدایت نادرست استعدادهای و منابع بالقوه، زمینه رکود استعدادهای و جهت‌گیری حرکت منابع بالقوه و بالفعل انسانی را به سمت فعالیت‌های نادرست و دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول فراهم می‌سازد و در نهایت منجر به اختلال در روند توسعه کشور می‌شود (ربیعی، ۱۳۸۳: ۱ و عباس‌زادگان، ۱۳۸۳: ۱۳). فساد اداری، پیامدهای منفی دیگری مانند عدم ثبات اقتصادی، بی‌انضباطی و رکود، توزیع نامناسب امکانات و تسهیلات، کاهش سطح بهره‌وری ملی و بی‌عدالتی اقتصادی و اجتماعی و آثار وضعی فراوانی همچون تورم لجام‌گسیخته، کاهش درآمدها و قدرت خرید مردم و اختصاصی‌سازی به‌جای خصوصی‌سازی و رانت‌خواری را نیز به دنبال دارد (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۵). همچنین مطالعات نشان داده است که پیامدهای فساد اداری در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران که ساختارهای سست و آسیب‌پذیر دارند، به مراتب زیان‌بارتر است (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳، ۱۳۶).

یکی از راهکارهای اساسی در جلوگیری از بروز فساد در نظام اداری، توجه به راه‌حلهایی است که اسلام در این زمینه ارائه کرده است. از آنجاکه دین اسلام، دینی کامل، جامع و پاسخگوی تمام نیازهای تکاملی انسان است و هر آنچه تکامل و سعادت انسان در گرو آن باشد در آموزه‌های دینی یافت می‌شود، در این زمینه نیز دستوراتی دارد و مدیران مسلمان را به داشتن نظامی دقیق، جدی و عادلانه نظارت سفارش می‌کند (خدمتی، ۱۳۷۷: ۴۷). اهمیتی که دین اسلام برای نظارت قائل است، در میان کمتر برنامه‌ای از برنامه‌های گوناگون بشری مشاهده می‌شود. تعلیمات آگاهی‌بخش اسلام، خود مبین این موضوع است که چگونه مسلمانان و معتقدان این برنامه الهی به کار سازنده و مؤثر نظارت ترغیب و تشویق شده‌اند (اسدالهی و همکاران، ۱۳۸۳: ۲۱۸). در اسلام، بر سازوکارهای نظارتی چندگانه تأکید شده است. در نظام نظارتی اسلام، انسان هم از درون و هم از بیرون تحت نظارت قرار می‌گیرد و این امر موجب می‌شود که افراد تا حدود زیادی از انحراف مصون بمانند.

با توجه به نکات گفته شده، پرسش اصلی پژوهش این است که آیا نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران اثر کاهنده دارد؟

## ۱. مبانی و مفاهیم نظری پژوهش

### ۱-۱. نظارت

نظارت، ابزاری در راستای جلوگیری از فساد حاصل از قدرت است (موسوی و موسوی، ۱۳۹۰: ۶). نظارت، مراقبتی است که ناظر با زیرکی و دقت بسیار در کار مأمور انجام می‌دهد. بر این اساس، ناظر علاوه بر آن که به واسطه نگاه دقیق، در جریان کار مأمور قرار می‌گیرد، باید با اعمال مراقبت هوشمندانه، کار مأمور را مطابق معیارهایی که در اختیار دارد، تنظیم کند (موسوی‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۶۱). نظارت در اسلام، یکی از روش‌هایی است که برای تربیت کارمندان و کارگزاران به کار گرفته می‌شود؛ زیرا قدرت، همواره میل به اقتدارطلبی و تمامیت‌خواهی را تقویت می‌کند و هر انسانی همواره در معرض وسوسه‌های قدرت قرار می‌گیرد (بافکار، ۱۳۸۴: ۲۵). ابعاد نظارت بر کارکنان از منظر اسلام که در قرآن و نهج‌البلاغه و سایر منابع معتبر دینی به دفعات آمده است را می‌توان در چهار بعد دسته‌بندی کرد:

**نظارت الهی<sup>۱</sup> (نظارت خداوند).** بر اساس این نوع نظارت، هر عملی که از انسان سر بزند، از سلطه و نظارت خداوندی دور نیست و انسان هرگاه بخواهد اقدام به کاری کند، قبل از آن باید اندیشه کند و همواره این اصل را به خاطر داشته باشد که هر آن و هر لحظه در محضر مبدأ و خالق وجود، پروردگار یکتا، قرار گرفته و هر کاری بخواهد انجام دهد از نظر خداوند دور نیست و مورد نظارت اوست (سرمدی، ۱۳۹۰: ۱۴۴).

**نظارت درونی<sup>۲</sup> (خودکنترلی).** نظارت درونی، یک نوع مراقبت درونی است که بر اساس آن، وظایف محوله انجام و رفتارهای ناهنجار و غیرقانونی ترک می‌شود، بی‌آنکه نظارت یا کنترل خارجی در بین باشد. بدین معنی که فرد بدون توجه به کنترل خارجی، تلاش خود را صرف انجام کاری کند که بر عهده او گذاشته شده و مرتکب موارد نادرست از قبیل کم‌کاری، سهل‌انگاری و... نشود (پیروز و دیگران، ۱۳۸۹: ۳۱۷). نظارت درونی در قرآن با عنوان «نفس لوامه» بیان شده است، یعنی نفسی که انسان را در مقابل نفس آماره کنترل می‌کند تا مبادا از مسیر اصلی منحرف شود (محمدزاده‌رهنی و فریدی، ۱۳۹۰). در واقع، بین نظارت الهی و نظارت درونی تفاوت وجود دارد؛ زیرا می‌توان کسی را در نظر گرفت که به خدا و معاد اعتقاد ندارد، ولی وقتی کاری به او واگذار می‌شود، بدون این که نیازی به کنترل

1. Divine Supervision

2. Self-Supervision

خارجی و فیزیکی داشته باشد، کارش را خوب و درست انجام می‌دهد (نادری قمی، ۱۳۷۵: ۲).

**نظارت عمومی<sup>۳</sup> (نظارت همگانی).** در این نوع نظارت، افراد جامعه، به‌ویژه اعضا و کارکنان سازمان موظف هستند تا بر اساس وظیفه شرعی بر اعمال، رفتار و عملکرد افراد و کارکنان سازمان و حتی عملکرد مدیران و مسئولان سازمان نظارت داشته باشند (پیروز و دیگران، ۱۳۸۹: ۲۹۲). صفت همگانی، خود دارای دو بُعد نظارت همگانی به معنای اعم شامل نهادهای نظارتی حاضر در سه عرصه دولتی، خصوصی و مدنی و نظارت همگانی به معنای اخص شامل مشارکت نظارتی شهروندان بر عملکرد نهادهای فعال در حوزه های مختلف کشور است (نادری ملک‌شاه، ۱۳۹۳: ۱۴۹).

**نظارت مدیریتی<sup>۴</sup> (نظارت سازمانی).** به نظارتی که توسط مدیریت و یا سازمان اعمال می‌گردد، نظارت مدیریتی گفته می‌شود. به این ترتیب که مدیریت باید بر کار و اعمال کارکنان نظارت کند (احمدی، ۱۳۸۹: ۲۲۳).

## ۲-۱. فساد اداری

فساد اداری، بهره‌برداری نادرست از جایگاه‌های دولتی برای برآوردن منافع شخصی است (Thomas et al, 2000). فساد اداری، نوعی فعالیت غیرشفاف و غیرقانونی در نظام اداری است که ممکن است به‌صورت پنهانی یا به‌صورت آشکار نیز انجام شود (Soon, 2009: 63). فساد اداری، به آن گروه از اقدامات کارکنان و مسئولان دولت اطلاق می‌شود که به منافع عمومی صدمه می‌زند (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۳). فساد اداری، نوعی هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد اداری و سازمانی است (مجتهدزاده، ۱۳۸۸: ۴۲). فساد اداری، وضعیتی است که یک نظام اداری را از کارایی مطلوب می‌اندازد (تابلی و همکاران، ۱۳۹۳: ۹۵). ابعاد فساد اداری عبارتند از (سالارزهی و امیری، ۱۳۸۹):

**رفتارهای شغلی نامناسب:**<sup>۵</sup> به ترک خدمت، تأخیر و تعجیل، سرپیچی، کم‌کاری و صرف وقت در اداره برای انجام کارهایی به غیر از وظایف اصلی اشاره دارد.

**سوءاستفاده:**<sup>۶</sup> به اختلاس، دریافت رشوه، تبانی در انجام معاملات، جعل اسناد، دستکاری در اسناد، نابودکردن اسناد، سوءاستفاده از مقام سازمانی، سربرازدن از قوانین یا دورزدن آنها به‌منظور دستیابی به منافع شخصی، استفاده شخصی از وسایل و امکانات سازمان، دزدی

- 
3. Public Supervision
  4. Managerial Supervision
  5. Inappropriate Job Behavior
  6. Abuse

وسایل و مواد مصرفی متعلق به سازمان، افشاء و فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران، گزارش‌های غیرواقعی، اسراف و تبذیر و اعمال فشار دارد.

**فعالیت‌های مجهول:**<sup>۷</sup> اشاره به صدور مجوزهای مجهول، خرید و فروش‌های مجهول و قراردادهای مجهول دارد.

**تبعیض:**<sup>۸</sup> به تبعیض در روابط اداری با شهروندان، تبعیض در پرداخت، تبعیض در توزیع فرصت‌های ارتقا و تبعیض در استخدام اشاره دارد.

**سهل‌انگاری:**<sup>۹</sup> به سهل‌انگاری در انجام وظایف، سهل‌انگاری در نگهداری اموال متعلق به سازمان، سهل‌انگاری و امتناع در رسیدگی به شکایات کارکنان، سهل‌انگاری و امتناع در رسیدگی به شکایات شهروندان، سهل‌انگاری در شناسایی قانون‌شکنان و ایجاد نارضایتی برای شهروندان اشاره دارد.

## ۲. پیشینه پژوهش

با بررسی اولیه‌ای که در پژوهش‌های داخلی و خارجی صورت گرفت، مشخص شد که تاکنون پژوهش میدانی در زمینه تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری انجام نگرفته است. با این وجود در اینجا به پژوهش‌هایی پرداخته شده است که به نوعی در ارتباط با موضوع این پژوهش می‌باشند.

عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، پژوهشی را باهدف بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی انجام دادند که جامعه آماری این پژوهش، مدیران و کارشناسان سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان بوده و تعداد ۹۳۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش انجام این پژوهش، پیمایش و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. از مهم‌ترین نتایج پژوهش این بود که ضعف دستگاه‌های نظارتی یکی از عوامل تأثیرگذار بر فساد اداری- مالی است. در زمینه اعتقاد به نظارت الهی، از پژوهش هریس<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۳) که به‌صورت کیفی باهدف بررسی رابطه بین مذهب و کج‌روی انجام گرفته است، چنین برمی‌آید که بین ترس از مجازات اخروی پس از مرگ و رفتار منحرفانه رابطه معکوس وجود دارد. در همین زمینه، سراج‌زاده و پویافر (۱۳۸۷) پژوهشی را با هدف بررسی اثر دینداری بر نظم اجتماعی در سطح فردی انجام دادند که جامعه آماری این پژوهش، دانشجویان خوابگاه‌های دانشگاه سمنان بوده و تعداد ۳۵۲ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش انجام این پژوهش، پیمایش و

7. Unclear Activities

8. Discrimination

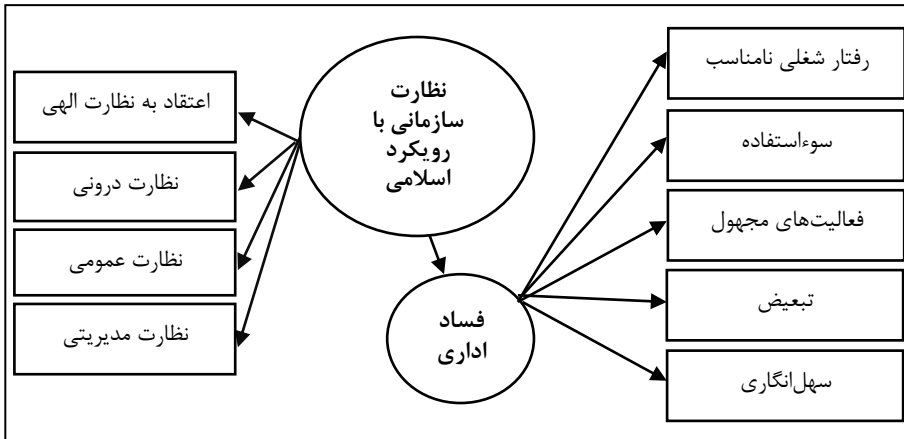
9. Nonchalance

10. Harris

ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه بوده است. نتایج این پژوهش تأیید کرد که دینداری در کاهش بروز کج‌روی تأثیر دارد. *خنیفر و همکاران* (۱۳۸۸) نیز پژوهشی را باهدف شناسایی علل و عوامل مؤثر در بروز فساد اداری انجام دادند که جامعه آماری این پژوهش، کارکنان وزارت مسکن بوده و تعداد ۴۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش انجام این پژوهش، پیمایش و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه بوده است. از مهم‌ترین نتایج این بود که بین پایبندی اعتقادی و فساد اداری ارتباط معنی‌داری وجود دارد. در زمینه خودکنترلی، نیز زهروری (۱۳۹۳) پژوهشی را باهدف پیشگیری از تخلفات مدیران و فرماندهان در راستای خودپایی انجام داد که جامعه آماری این پژوهش، مدیران و فرماندهان برخی از یگان‌های مستقل ستادی بوده و تعداد ۴۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش انجام این پژوهش، پیمایش و ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه و پرسشنامه بوده است. نتایج حاکی از آن بود که خودنظارتی نقش مهمی در پیشگیری از جرائم و تخلفات در سازمان‌ها دارد. در زمینه نظارت عمومی، عطاری (۱۳۹۰) پژوهشی را با هدف آسیب‌شناسی نظارت همگانی در ایران به‌صورت کیفی انجام داد و به این نتیجه رسید که بین افزایش نظارت همگانی با بروز فساد رابطه معکوس وجود دارد، بدین معنا که با افزایش نظارت همگانی، فساد اداری کاهش می‌یابد. در همین زمینه، نتایج پژوهشی کیفی که توسط شمس (۱۳۹۱) انجام گرفته است، نشان می‌دهد که ازجمله عوامل مرتبط با ایجاد فساد اداری، عدم کارکرد بهینه نظام کنترل عمومی است. در زمینه نظارت مدیریتی، عباسپور (۱۳۸۵) پژوهشی را باهدف بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری انجام داد که جامعه آماری این پژوهش، ۱۵۰ نفر از کارکنان ادارات دولتی شهرستان شاهرود بوده و تعداد ۱۲۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش انجام این پژوهش، پیمایش و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. نتایج حاکی از آن بود که نظارت سازمانی ازجمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فساد اداری است.

### ۳. مدل پژوهش

در این پژوهش برای طراحی متغیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی که به‌عنوان متغیر مستقل مدنظر است، از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه خبرگی و توزیع پرسشنامه استفاده شده است و برای طراحی متغیر فساد اداری که به‌عنوان متغیر وابسته مدنظر است از مدل سالارزهی و *میری* (۱۳۸۹) استفاده شده است. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد:

**شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش**


**فرضیه‌ها.** این پژوهش بر اساس مدل مفهومی بالا شکل گرفته است. در واقع، این پژوهش به دنبال آزمایش صحت فرضیه‌های زیر است:

**فرضیه اصلی.** نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران اثر کاهنده دارد.

**فرضیه‌های فرعی.** ۱. بین اعتقاد به نظارت الهی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد؛ ۲. بین نظارت درونی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد؛ ۳. بین نظارت عمومی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد؛ ۴. بین نظارت مدیریتی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد؛ ۵. بین نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد.

#### ۴. روش پژوهش

در این پژوهش برای طراحی متغیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی، از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه خبرگی و توزیع پرسشنامه استفاده شده است. به این صورت که ابتدا ابعاد و مؤلفه‌های نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی از طریق مطالعات کتابخانه‌ای مورد شناسایی قرار گرفت (منابع ارزشی مورد بررسی، شامل کتب و مقالاتی است که توسط خبرگان در خصوص نظارت با رویکرد اسلامی و با استناد به قرآن کریم، نهج‌البلاغه، احادیث و روایات تألیف شده است). هم‌زمان با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی، مصاحبه خبرگی با ۵ نفر از خبرگان مربوطه (اشخاص آگاه به موضوع مدیریت اسلامی) ترتیب داده شد. مصاحبه خبرگی با دو هدف انجام گرفت.

هدف نخست: ارائه ابعاد و مؤلفه‌های استخراج‌شده ناشی از مطالعات کتابخانه‌ای به خبرنگاران و نظرخواهی از آنها در خصوص ابعاد استخراج‌شده و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌هایی است که در مطالعات کتابخانه‌ای مورد لحاظ قرار نگرفته‌اند. هدف دیگر مصاحبه خبرگی، درک بهتر متغیرها برای دسته‌بندی مناسب آنها بود. سپس پرسشنامه‌ای به صورت باز و بسته به منظور تأیید روایی ابعاد و مؤلفه‌ها در اختیار ۳۳ نفر از خبرنگاران آگاه به موضوع قرار گرفت و این ابعاد و مؤلفه‌ها به تأیید آنها رسید (ابعاد و مؤلفه‌های متغیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی در پیوست الف موجود است). همچنین برای طراحی متغیر فساد اداری از مدل سالارزهی و امیری (۱۳۸۹) استفاده شده است.

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش پیمایشی<sup>۱۱</sup> انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی ایران است و نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای دومرحله‌ای<sup>۱۲</sup> بوده است و تعداد ۳۰۲۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا از بین ۳۱ مرکز استان کشور ایران، ۵ مرکز استان به صورت تصادفی انتخاب شدند و سپس از بین سازمان‌های دولتی موجود در هر یک از این مراکز استان‌ها، ۲ سازمان به صورت تصادفی انتخاب شدند. نگاره شماره (۱) تعداد کارکنان سازمان‌های منتخب را نشان می‌دهد.

#### نگاره شماره (۱) - جامعه آماری کارکنان سازمان‌های دولتی منتخب

ردیف	مرکز استان‌ها	عنوان سازمان‌ها	حجم جامعه
۱	بندرعباس	سازمان تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۵۵
		سازمان راه و شهرسازی	۸۳
۲	تبریز	سازمان آموزش و پرورش	۳۴۴
		سازمان صنعت، معدن و تجارت	۳۳۰
۳	تهران	سازمان جهاد کشاورزی	۶۹۱
		سازمان ورزش و جوانان	۴۰۰
۴	شیراز	سازمان آموزش و پرورش	۳۳۹
		سازمان ورزش و جوانان	۱۵۱
۵	کرمان	سازمان جهاد کشاورزی	۳۸۰
		سازمان صنعت، معدن و تجارت	۲۴۸
مجموع			۳۰۲۱

11. Survey

12. Two-Stage Cluster Sampling



در این پژوهش، به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه بسته استفاده شده است که بی‌نام بوده و بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت<sup>۱۳</sup> تنظیم شده‌اند. پرسشنامه نخست که محقق ساخته بوده و برای سنجش متغیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی است، شامل ۴۵ پرسش است. پرسشنامه دوم که استاندارد بوده و برای سنجش متغیر فساد اداری می‌باشد و مشتمل بر ۳۰ پرسش است. در این پژوهش، نرخ بازگشت پرسشنامه حدود ۵۰ درصد بوده است (گویه‌های دو متغیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی و فساد اداری در پیوست «ب» موجود است).

**روایی:**<sup>۱۴</sup> به منظور تعیین روایی پرسشنامه نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی از روش اعتبار محتوایی استفاده شده است (نظرات متخصصان) و روایی این پرسشنامه با درصد بالایی به تأیید رسیده است. پرسشنامه فساد اداری نیز با وجود این که پیش‌تر در پژوهش‌های دیگر توسط سالارزهی و امیری (۱۳۸۹) مورد استفاده قرار گرفته است، دوباره تعیین روایی شده است. **پایایی:**<sup>۱۵</sup> پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ<sup>۱۶</sup> به ترتیب (۰/۹۲۹) و (۰/۹۱۹) محاسبه شده است و با توجه به این که ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر یک از پرسشنامه‌ها بیش از (۰/۷) است، از این رو پرسشنامه‌ها دارای اعتبار هستند.

در پژوهش حاضر، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزار SPSS و Amos مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. همچنین در این پژوهش، بعد از تأیید نرمال بودن داده‌ها از فنون آمار استنباطی پارامتریک<sup>۱۷</sup> (آزمون همبستگی پیرسون<sup>۱۸</sup> و مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱۹</sup>) استفاده شده است.

## ۵. بررسی نتایج آزمون همبستگی پیرسون

در این بخش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون به بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش پرداخته می‌شود.

13. Likert Scale

14. Validity

15. Reliability

16. Cronbach's Alpha

17. Parametric

18. Pearson Correlation Test

19. Structural Equation Modeling

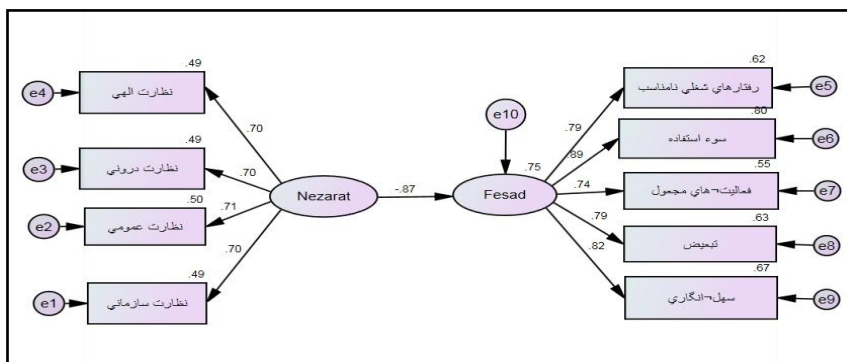
نگاره شماره (۲) - سنجش همبستگی میان متغیرهای پیش‌بین (نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی) و متغیر ملاک (فساد اداری)

نتیجه فرضیه	پیرسون		تعداد	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	فرضیه‌های فرعی
	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی				
تأیید	۰/۰۰۰	-۰/۵۸۵	۱۳۲۹	فساد اداری	اعتقاد به نظارت الهی	فرضیه ۱
تأیید	۰/۰۰۰	-۰/۵۸۱	۱۳۲۵	فساد اداری	نظارت درونی	فرضیه ۲
تأیید	۰/۰۰۰	-۰/۵۷۶	۱۳۱۴	فساد اداری	نظارت عمومی	فرضیه ۳
تأیید	۰/۰۰۰	-۰/۵۸۳	۱۳۰۸	فساد اداری	نظارت مدیریتی	فرضیه ۴
تأیید	۰/۰۰۰	-۰/۷۳۶	۱۳۲۹	فساد اداری	نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی	فرضیه ۵

۵-۱. بررسی نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری

در این بخش به منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی فرضیه اصلی پژوهش؛ یعنی امکان تأثیرپذیری فساد اداری از نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی، از رویکرد مدلیانی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار آموس استفاده شده است که نتایج آن در شکل ۲ نمایش داده شده است.

شکل ۲- خروجی نرم‌افزار



بررسی شاخص‌های نکویی برازش در نگاره شماره (۳) بیانگر این است که مدل پیشنهادی دارای برازش مطلوبی است.

**نگاره شماره (۳) - شاخص های برازش مدل اصلی پژوهش**

شاخص	مقدار گزارش شده	حد قابل قبول
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد <sup>۲۰</sup> (RMSEA)	۰/۰۲۶	برابر یا کوچکتر از ۰/۰۶
کای اسکور بهنجار شده <sup>۲۱</sup> (CMIN/DF)	۱/۷۰۸	برابر یا کوچکتر از ۳
شاخص نیکویی برازش <sup>۲۲</sup> (GFI)	۰/۹۹۱	برابر یا بزرگتر از ۰/۹
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده <sup>۲۳</sup> (AGFI)	۰/۹۸۴	برابر یا بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازش تطبیقی <sup>۲۴</sup> (CFI)	۰/۹۹۶	برابر یا بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازش هنجار شده <sup>۲۵</sup> (NFI)	۰/۹۹۱	برابر یا بزرگتر از ۰/۹
شاخص تاکر - لوئیس <sup>۲۶</sup> (TLI)	۰/۹۹۵	برابر یا بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازش افزایشی <sup>۲۷</sup> (IFI)	۰/۹۹۶	برابر یا بزرگتر از ۰/۹
ریشه میانگین مربعات باقیمانده <sup>۲۸</sup> (RMR)	۰/۰۰۷	برابر یا کوچکتر از ۰/۰۵

نتایج ارائه شده در نگاره شماره (۴) نشان دهنده اثر منفی و معنی دار نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان های دولتی ایران است؛ بدین معنی که با افزایش نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی، فساد اداری کاهش می یابد.

**نگاره شماره (۴) - آزمون تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان های دولتی ایران**

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی ← فساد اداری	-۰/۸۶۵	-۲۰/۷۰۳	کوچکتر از ۰/۰۵	تأیید فرضیه

20. Root Mean Squared Error of Approximation

21. Normed Chi-Square

22. Goodness of Fit Index

23. Adjusted Goodness of Fit Index

24. Comparative Fit Index

25. Normed Fit Index

26. Tucker-Lewis Index

27. Incremental Fit Index

28. Root Mean Squared Residual

## فرجام

یافته پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی و ابعاد آن یعنی نظارت الهی، نظارت درونی، نظارت عمومی و نظارت مدیریتی با فساد اداری رابطه منفی معناداری وجود دارد و نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران اثر کاهنده دارد، بدین معنی که با افزایش نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی، فساد اداری کاهش می‌یابد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که به شرح زیر است:

یافته این پژوهش نشان داد که بین اعتقاد به نظارت الهی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش هریس (۲۰۰۳)، فرج‌پور (۱۳۸۳)، سراج‌زاده و پویافر (۱۳۸۷) و خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) انطباق و همخوانی دارد.

هریس در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که بین ترس از مجازات اخروی پس از مرگ و رفتار منحرفانه رابطه معکوس وجود دارد. به‌زعم فرج‌پور، از مهم‌ترین عوامل انگیزشی که به‌قصد ارتکاب فساد در متخلف منجر می‌شود، بی‌اعتقادی به ارزش‌های مذهبی است. سراج‌زاده و پویافر در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که کج‌روی با دینداری رابطه معکوس معنی‌داری دارند. خنیفر و همکاران در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین پایبندی اعتقادی و فساد اداری ارتباط معناداری وجود دارد.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که بین نظارت درونی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش فرج‌پور (۱۳۸۳) و زهروی (۱۳۹۳) هماهنگ است.

به‌زعم فرج‌پور، از مهم‌ترین عوامل انگیزشی که به‌قصد ارتکاب فساد در متخلف منجر می‌شود، نبود عامل کنترل درونی مانند وجدان است. زهروی در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که خودنظارتی نقش مهمی در پیشگیری از جرائم و تخلفات در سازمان‌ها دارد.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که بین نظارت عمومی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش عطار (۱۳۹۰) و شمس (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

عطار در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که بین افزایش نظارت همگانی با بروز فساد رابطه معکوس وجود دارد؛ بدین معنا که با افزایش نظارت همگانی، فساد اداری کاهش می‌یابد. به‌زعم شمس، عدم کارکرد بهینه نظام کنترل عمومی از جمله عوامل مرتبط با ایجاد فساد در نظام اداری است.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که بین نظارت مدیریتی و فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه منفی معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش *تانزی*<sup>۲۹</sup> (۱۹۹۸) و عباسپور (۱۳۸۵) انطباق دارد.

تانزی در مطالعات خود از جمله علل پیدایش، گسترش و ترویج فساد اداری را ضعف نظارت سازمانی می‌داند. عباسپور در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که نظارت و کنترل سازمانی از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فساد اداری است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، در زمینه تحقق نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی و ابعاد آن پیشنهادهای کاربردی پژوهش ذیل ارائه می‌شود:

- تدوین و ارائه درسی با عنوان «نظارت سازمانی از منظر اسلام» در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی برای رشته‌های مدیریت، به‌ویژه رشته مدیریت دولتی؛

- تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی دینی و خدانشناسی برای افراد سازمان؛

- به‌کارگیری مدیران اخلاقی (مدیرانی که به ارزش‌های اخلاقی بها می‌دهند) در رأس هرم سازمان‌ها؛

- مشروعیت‌بخشی، نهادینه کردن و توسعه نظارت عمومی بر عملکرد دستگاه‌های دولتی از طریق وضع قوانین مربوطه؛

- تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی برای مدیران سازمان به‌منظور آشنایی با شیوه‌های نظارت بر مجموعه تحت سرپرستیشان.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش عبارتند از:

- پرسش‌های بررسی‌شده در این پژوهش برای همه سازمان‌های دولتی یکسان بوده است، حال آن‌که هر سازمان اقتضانات و ویژگی‌هایی خود خاص را دارد.

- روش انجام این پژوهش توصیفی بوده است و از این نظر ممکن است با اجرای پژوهش به روش‌های کیفی و از طریق ابزار مصاحبه، به نتایجی با دقت بالاتر دست یافت.

- به دلیل محدودیت‌های زمانی و هزینه و همچنین امکان‌ناپذیری پوشش همه سازمان‌های دولتی ایران، اقدام به نمونه‌گیری شد که این امر در تعمیم‌پذیری نتایج خلل ایجاد می‌کند.

- حجم نمونه این پژوهش برای کارکنان سازمان‌های دولتی ۳۰۲۱ نفر بوده است و در صورتی که اگر حجم نمونه کارکنان افزایش یابد بر میزان دقت نتایج و قابلیت تعمیم‌پذیری افزوده می‌شود.

- همکاری نکردن برخی از سازمان‌های دولتی از جمله سازمان اقتصاد و امور دارایی که امکان بروز فساد اداری در آنها بیشتر است (به‌طوری‌که در این سازمان‌ها اجازه توزیع پرسشنامه داده نشد).

- نبود حوصله کافی در برخی کارکنان برای پاسخگویی به پرسشنامه (به‌طوری‌که پرسشنامه‌های مربوطه توسط آنها تکمیل و برگشت داده نشد).

## منابع فارسی

قرآن کریم.

نهج‌البلاغه.

احمدی، مسعود (۱۳۸۹)، *مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها)*، چاپ پنجم، تهران: جهاد دانشگاهی.

بافکار، حسین (۱۳۸۴)، *کارمند صالح*، قم: مرکز پژوهش‌های اسلامی صداوسیما.

پورکیانی، مسعود، افلاطون امیری و مرتضی خادمی (۱۳۹۰)، *سلامت سازمانی، فساد اداری و شایعه*، کرمان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

پیروز، علی آقا، ابوطالب خدمتی، عباس شفیعی و محمود بهشتی‌نژاد (۱۳۸۹)، *مدیریت در اسلام*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

تابلی، حمید، جواد صالحی، مرتضی حسین‌پور و علی غلامعلی‌پور (۱۳۹۳)، «اصلاح ساختارهای قانونی، نظارتی و فرهنگی در مبارزه با فساد اداری»، *فصلنامه مطالعات بین‌المللی پلیس*، سال پنجم، شماره ۱۷: ۹۷-۱۱۴.

خدمتی، ابوطالب (۱۳۷۷)، «نظارت و بازرسی در اسلام»، *ماهنامه معرفت*، سال هشتم، شماره ۲۷: ۴۷-۵۶.

خنیفر، حسین، سیدمهدی الوانی، غلامرضا جندقی و گلناز احمدی (۱۳۸۸)، «بررسی عوامل رفتاری و ساختاری مؤثر در بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی»، *فصلنامه دانش‌ارزیابی*، سال اول، شماره ۱: ۹۹-۷۳.

ربیعی، علی (۱۳۸۳)، *زنده باد فساد: جامعه‌شناسی سیاسی فساد در دولت‌های جهان سوم*، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

زاهدی، شمس‌السادات، سینا محمدنبی و مهدی شهبازی (۱۳۸۸)، «بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران)»، *فصلنامه مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، دوره هفتم، شماره ۲۰، ۵۵-۲۹.

زهروری، رضا (۱۳۹۳)، «پیشگیری از جرائم و تخلفات در پرتو خودپایی (نظارت همگانی درونی)»، *فصلنامه نظارت و بازرسی*، سال هشتم، شماره ۲۹: ۴۳-۷۰.

سازمان بازرسی کل کشور (۱۳۸۹)، «سیاست‌ها و اقدامات جمهوری اسلامی ایران در مبارزه با فساد»، *مجموعه مقالات همایش همت مضاعف، کار مضاعف و ارتقاء سلامت نظام اداری*، تهران: معاونت پژوهشی مرکز پژوهش و برنامه‌ریزی سازمان بازرسی کل کشور: ۴۱-۸۲.

سالارزهی، حبیب‌الله و یاسر امیری (۱۳۸۹)، «بررسی ارتباط بین نوع ساختار سازمانی و میزان فساد اداری مطالعه موردی دستگاه‌های اجرایی منتخب شیراز»، *فصلنامه دانش‌ارزیابی*، سال دوم، شماره ۶: ۱۰۸-۷۹.

سراج‌زاده، سیدحسین و محمدرضا پویافر (۱۳۸۷)، «دین و نظم اجتماعی: بررسی رابطه دین‌داری با احساس آثمی و کج‌روی در میان نمونه‌ای از دانشجویان»، *مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی* (دانشگاه خوارزمی)،

دوره شانزدهم، شماره ۶۳، ۱۰۵-۷۱.

- سرمدی، محمدرضا (۱۳۹۳)، *مدیریت اسلامی*، تهران: دانشگاه پیام نور.
- شمس، عبدالحمید (۱۳۹۱)، «مقدمه‌ای بر مهندسی نظام کنترل و نظارت برای جلوگیری از پیدایش فساد نظام‌مند»، *فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه*، سال بیست و پنجم، شماره ۱ (پیاپی ۷۹): ۱۷۹-۱۴۹.
- عباسپور، مرتضی (۱۳۸۵)، بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری در ادارات دولتی شهرستان شاهرود، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی*، دانشگاه تهران: دانشکده مدیریت.
- عباسپور، سیدمحمد (۱۳۸۳)، *فساد اداری*، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- عطار، سعید (۱۳۹۰)، «آسیب‌شناسی نظارت همگانی در ایران، درآمدی بر نظریه مثلث نظارت همگانی»، *فصلنامه دانش ارزیابی*، سال سوم، شماره ۹: ۱۶۷-۱۴۷.
- عظیمی، حسین، علی عطا‌فر و علی شائمی‌برزکی (۱۳۸۹)، «بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان»، *دوفصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی*، سال چهارم، شماره ۸: ۱۴۷-۱۲۹.
- فرج‌پور، مجید (۱۳۸۳)، *فقر و فساد و تبعیض: موانع توسعه در ایران*، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- مجتهدزاده، هدا (۱۳۸۸)، «ارتباط سبک‌های رهبری با کج‌روی اداری»، *ماهنامه تدبیر*، سال بیستم، شماره ۲۱۲: ۴۴-۴۱.
- محمدزاده‌رهنی، محمدرضا و حسن فریدی (۱۳۹۰)، «فرایند مدیریت فرهنگی از دیدگاه قرآن و سنت»، *مجموع مقالات همایش مدیریت فرهنگی از دیدگاه قرآن و سنت*، گرگان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان.
- موسوی، سیدفضل‌الله و سیدمهدی موسوی (۱۳۹۰)، «تعدد دستگاه‌های نظارتی؛ فرصت یا تهدید»، *فصلنامه دانش ارزیابی*، سال سوم، شماره ۷: ۳۶-۵.
- موسوی‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۱)، «بررسی تطبیقی کمیسیون اصل نود و نهاد آمبودزمان (نهاد بازرسی و نظارت)»، *فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی*، دوره ۱۷، شماره ۵۷: ۱۸۰-۱۵۷.
- نادری‌قمی، محمدمهدی (۱۳۷۵)، «درآمدی بر ارتقای وجدان کاری»، *فصلنامه مدیریت و توسعه*، سال دهم، شماره ۲ (پیاپی ۳۵): ۷-۱.
- نادری ملک‌شاه، محمد (۱۳۹۳)، «نقش نهادهای مدنی در پیشگیری از فساد»، *فصلنامه دانش ارزیابی*، سال ششم، شماره ۲۰: ۸۴-۶۷.

## منابع لاتین

- Harris, M. A. (2003), "Religiosity and Perceived Future Ascetic Deviance and Delinquency among Mormon Adolescents: Testing the 'This-Worldly' Supernatural Sanctions Thesis", *Sociological Inquiry*, Vol.73, No.1: 28-51.
- Soon, L. G. (2009). "Macro- Economic Outcomes of Corruption: A Longitudinal Empirical Study", *Singapore Management Review*, Vol.28, No.1: 63-72.
- Thomas, V. Dailami, M. Dhareshwar, A. Kaufmann, D. Kishor, N. Lopez, R. and Wang, Y. (2000), *The Quality of Growth*, New York: Oxford University Press/ World Bank.
- Tanzi, V. (1998), "Corruption Around the Word: Causes, Consequences, Scope, and Cures", *IMF Staff Papers*, Vol.45, No.4: 559-594.





(خدمتی، ۱۳۷۹، ص ۱۰۶)؛ (گیوریان، ۱۳۷۹، ص ۸۹)؛ (ولیخانی، ۱۳۷۹، ص ۶۴)؛ (میرمحمدی، ۱۳۸۳، ص ۴۱)؛ (اسماعیل پور، ۱۳۸۶، ص ۳۰)؛ (معمارزاده طهران و احمدی، ۱۳۸۶، ص ۱۵۶)؛ (تقوی دامغانی، ۱۳۸۷، ص ۱۰۱)؛ (رمضان پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۷۱)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۴۵)؛ (احمدی، ۱۳۸۹b، ص ۲۲۱)؛ (محمدزاده رهنی و فریدی، ۱۳۹۰)؛ (موسوی و موسوی، ۱۳۹۰، ص ۱۸)؛ (صفری دنیاچالی، ۱۳۹۱، ص ۱۵)	نظارت: مدیریتی
--	-------------------

منبع	مؤلفه‌ها	بعد
(خدمتی، ۱۳۷۶، ص ۱۴۹)؛ (وزیری فرد، ۱۳۷۶، ص ۵۳۳)؛ (دلآوری، ۱۳۸۱، ص ۱۰۵)؛ (اسماعیل پور، ۱۳۸۶، ص ۳۰)؛ (زکی زاده، ۱۳۸۶)؛ (تقوی دامغانی، ۱۳۸۷، ص ۹۹)؛ (رمضان پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۷۲)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۵)؛ (اخوان کاظمی، ۱۳۹۰، ص ۴)؛ (صفری - دنیاچالی، ۱۳۹۱، ص ۱۴)	نظارت خداوند	نظارت الهی
(خدمتی، ۱۳۷۶، ص ۱۵۰)؛ (وزیری فرد، ۱۳۷۶، ص ۵۳۷)؛ (دلآوری، ۱۳۸۱، ص ۱۰۵)؛ (اسماعیل پور، ۱۳۸۶، ص ۳۰)؛ (زکی زاده، ۱۳۸۶)؛ (تقوی دامغانی، ۱۳۸۷، ص ۹۹)؛ (رمضان پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۷۲)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۶)؛ (اخوان کاظمی، ۱۳۹۰، ص ۴)؛ (صفری - دنیاچالی، ۱۳۹۱، ص ۱۴)	نظارت فرشتگان	
(خدمتی، ۱۳۷۶، ص ۱۵۰)؛ (وزیری فرد، ۱۳۷۶، ص ۵۴۰)؛ (دلآوری، ۱۳۸۱، ص ۱۰۶)؛ (زکی زاده، ۱۳۸۶)؛ (رمضان، ۱۳۸۷، ص ۷۲)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۶)؛ (ساداتی، ۱۳۸۹، ص ۱۵۰)؛ (اخوان کاظمی، ۱۳۹۰، ص ۵)؛ (صفری دنیاچالی، ۱۳۹۱، ص ۱۴)	نظارت پیامبران و امامان	
(خدمتی، ۱۳۷۶، ص ۱۵۰)؛ (دلآوری، ۱۳۸۱، ص ۱۰۵)؛ (زکی زاده، ۱۳۸۶)؛ (رمضان، ۱۳۸۷، ص ۷۲)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۶)؛ (اخوان کاظمی، ۱۳۹۰، ص ۵)؛ (صفری دنیاچالی، ۱۳۹۱، ص ۱۴)	نظارت اعضاء و جوارح بدن	
(خدمتی، ۱۳۷۶، ص ۱۵۱)؛ (دلآوری، ۱۳۸۱، ص ۱۰۶)؛ (زکی زاده، ۱۳۸۶)؛ (رمضان، ۱۳۸۷، ص ۷۲)؛ (اخوان کاظمی، ۱۳۹۰، ص ۵)؛ (صفری دنیاچالی، ۱۳۹۱، ص ۱۴)	نظارت زمان و زمین	

منبع	مؤلفه‌ها	بُعد
(فرج پور، ۱۳۸۳، ص ۱۹)	وجدان کاری	نظارت درونی
(فرح‌بخش، ۱۳۸۰، ص ۲۷۱)	اخلاق کاری	
(استخراج از مصاحبه خبرگی)	خود انضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی	

منبع	مؤلفه‌ها	بُعد
(فرهادی نژاد، ۱۳۸۰، ص ۲۹۷)؛ (شریف بجستانی، ۱۳۸۵، ص ۶۸)؛ (رمضان، ۱۳۸۷، ص ۲۲)؛ (عابدی جعفری و حبیبی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۰)؛ (عطار، ۱۳۹۰، ص ۱۵۷)؛ (دهقان، ۱۳۹۲، ص ۲۶)؛ (مرادی حقیقت و تبیانینان نسبت، ۱۳۹۳، ص ۴۱)	نظارت اتحادیه‌ها و انجمن‌ها	نظارت عمومی
(فرهادی نژاد، ۱۳۸۰، ص ۲۹۷)؛ (میرمحمدی، ۱۳۸۳، ص ۴۱)؛ (شریف‌آباد، ۱۳۸۵، ص ۶۸)؛ (رمضان پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۲۲)؛ (عابدی جعفری و حبیبی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۰)؛ (عطار، ۱۳۹۰، ص ۱۵۷)؛ (موسوی و موسوی، ۱۳۹۰، ص ۳۲)؛ (دهقان، ۱۳۹۲، ص ۲۶)؛ (مرادی حقیقت و تبیانینان نسبت، ۱۳۹۳، ص ۴۱)	نظارت احزاب	
(شریف‌آباد، ۱۳۸۵، ص ۶۸)؛ (رمضان پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۲۲)؛ (عابدی جعفری و حبیبی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۰)؛ (عطار، ۱۳۹۰، ص ۱۵۷)؛ (دهقان، ۱۳۹۲، ص ۲۶)	نظارت نهادهای مذهبی	
(فرهادی نژاد، ۱۳۸۰، ص ۲۹۷)؛ (شریف بجستانی، ۱۳۸۵، ص ۶۹)؛ (رمضان پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۲۲)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۱۸۴)؛ (ساداتی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۵)؛ (عطار، ۱۳۹۰، ص ۱۵۹)؛ (موسوی و موسوی، ۱۳۹۰، ص ۳۲)؛ (دهقان، ۱۳۹۲، ص ۲۶)؛ (ساعی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۹)؛ (عامری، ۱۳۹۳، ص ۱۵۴)؛ (مرادی حقیقت و تبیانینان نسبت، ۱۳۹۳، ص ۴۱)؛ (مه‌دوی فر، ۱۳۹۳، ص ۱۱۷)	نظارت رسانه‌ها و مطبوعات	
(خدمتی، ۱۳۷۹، ص ۱۱۰)؛ (اسماعیل پور، ۱۳۸۶، ص ۳۱)؛ (رمضان پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۷۳)؛ (عامری، ۱۳۹۳، ص ۱۵۲)	نظارت کارکنان سازمان	

(الهامی‌نیا، ۱۳۷۹، ص ۲۵۲)؛ (فرح‌بخش، ۱۳۸۰، ص ۲۷۱)؛ (میرمحمدی، ۱۳۸۳، ص ۴۱)؛ (رمضان‌پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۲۲)؛ (موسوی و موسوی، ۱۳۹۰، ص ۳۲)؛ (دهقان، ۱۳۹۲، ص ۲۶)؛ (عامری، ۱۳۹۳، ص ۱۵۲)	نظارت شهروندان	
(جاسبی، ۱۳۷۱، ص ۴۳)؛ (میرمحمدی، ۱۳۸۳، ص ۴۶)؛ (رمضان‌پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۲۲)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۱۷۵)؛ (عطار، ۱۳۹۰، ص ۱۵۶)؛ (موسوی و موسوی، ۱۳۹۰، ص ۱۰)	نظارت نهادهای وابسته به قوه مجریه	
(جاسبی، ۱۳۷۱، ص ۴۳)؛ (میرمحمدی، ۱۳۸۳، ص ۴۱)؛ (رمضان‌پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۲۱)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۱۸۴)؛ (عطار، ۱۳۹۰، ص ۱۵۶)؛ (موسوی و موسوی، ۱۳۹۰، ص ۱۱)؛ (دهقان، ۱۳۹۲، ص ۲۴)؛ (امامی و دهقان، ۱۳۹۲، ص ۲)	نظارت نهادهای وابسته به قوه قضائیه	
(جاسبی، ۱۳۷۱، ص ۴۳)؛ (میرمحمدی، ۱۳۸۳، ص ۴۱)؛ (رمضان‌پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۲۱)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۱۷۰)؛ (عطار، ۱۳۹۰، ص ۱۵۶)؛ (موسوی و موسوی، ۱۳۹۰، ص ۹)؛ (امامی و دهقان، ۱۳۹۲، ص ۲)؛ (دهقان، ۱۳۹۲، ص ۲۵)	نظارت نهادهای وابسته به قوه مقننه	
(استخراج از مصاحبه خبرگی)	نظارت سازمان مستقل مبارزه با فساد	

منبع	مؤلفه‌ها	بُعد
(فروزنده‌دهکردی، ۱۳۸۵، ص ۶۴)؛ (فروزنده‌دهکردی و جوکار، ۱۳۹۱، ص ۳۱۹)؛ (امامی و دهقان، ۱۳۹۲، ص ۴)؛ (دهقان، ۱۳۹۲، ص ۴۴)	نظارت سلسله مراتبی	نظارت مدیریتی
(جاسبی، ۱۳۷۱، ص ۴۵)؛ (الهامی‌نیا، ۱۳۷۹، ص ۲۴۷)؛ (خدمتی، ۱۳۷۹، ص ۱۱۲)؛ (گیوریان، ۱۳۷۹، ص ۸۹)؛ (تصدیقی، ۱۳۸۳، ص ۶۶)؛ (فروزنده‌دهکردی، ۱۳۸۵، ص ۶۶)	نظارت مستقیم شخص مدیر	

<p>۶۳؛ (اسماعیل‌پور، ۱۳۸۶، ص ۳۱)؛ (رمضان پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۷۵)؛ (محمودآبادی، ۱۳۸۸، ص ۲۰)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۹۱)؛ (احمدی، ۱۳۸۹b، ص ۲۲۳)؛ (افجه‌ای، ۱۳۹۰، ص ۷۸)؛ (محمدزاده‌رهنی و فریدی، ۱۳۹۰)؛ (فروزنده‌دهکردی و جوکار، ۱۳۹۱، ص ۳۱۹)؛ (اکبرنژاد و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۸۸)؛ (نبوی، ۱۳۹۳، ص ۳۱۵)</p>		
<p>(جاسبی، ۱۳۷۱، ص ۴۶)؛ (الهامی‌نیا، ۱۳۷۹، ص ۲۴۷)؛ (خدمتی، ۱۳۷۹، ص ۱۱۴)؛ (گیوریان، ۱۳۷۹، ص ۸۹)؛ (تصدیقی، ۱۳۸۳، ص ۶۷)؛ (فروزنده‌دهکردی، ۱۳۸۵، ص ۶۴)؛ (اسماعیل‌پور، ۱۳۸۶، ص ۳۱)؛ (رمضان پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۷۶)؛ (محمودآبادی، ۱۳۸۸، ص ۲۰)؛ (احمدی، ۱۳۸۹b، ص ۲۲۳)؛ (محمدزاده‌رهنی و فریدی، ۱۳۹۰)؛ (فروزنده‌دهکردی و جوکار، ۱۳۹۱، ص ۳۱۹)؛ (نبوی، ۱۳۹۳، ص ۳۱۵)</p>	<p>نظارت از طریق مأمورین سازمان</p>	
<p>(زاهدی، ۱۳۸۰، ص ۱۱۲)؛ (دوست‌محمدیان و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۶۵)</p>	<p>نظارت الکترونیکی</p>	
<p>(الهامی‌نیا، ۱۳۷۹، ص ۲۴۹)؛ (خدمتی، ۱۳۷۹، ص ۱۱۵)؛ (گیوریان، ۱۳۷۹، ص ۸۹)؛ (تصدیقی، ۱۳۸۳، ص ۷۰)؛ (رمضان پورنرگسی، ۱۳۸۷، ص ۷۷)؛ (محمودآبادی، ۱۳۸۸، ص ۲۰)؛ (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۹۱)؛ (افجه‌ای، ۱۳۹۰، ص ۷۸)؛ (محمدزاده‌رهنی و فریدی، ۱۳۹۰)؛ (صغری‌دنیاجالی، ۱۳۹۱، ص ۱۵)؛ (اکبرنژاد و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۸۸)؛ (نبوی، ۱۳۹۳، ص ۳۱۵)</p>	<p>نظارت از طریق بازرسان مخفی سازمان</p>	
<p>(امامی و دهقان، ۱۳۹۲، ص ۴)؛ (دهقان، ۱۳۹۲، ص ۸۴)</p>	<p>نظارت هیئت‌های اداری</p>	

## بیوست ب

## گویه‌های نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی

گویه‌ها
۱- به دلیل این‌که «خدا را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که روابط کاری زیادی با آن دارم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم. (کاری که بسیار مهم می‌باشد و انجام گرفتن کار یکی از آنها به بهای انجام نگرفتن کار دیگری است).
۲- به دلیل این‌که «خدا را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که سفارش شده مافوقم است، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۳- به دلیل این‌که «خدا را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام دادن کار یک فرد غریبه و یکی از بستگان درجه یکم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۴- به دلیل این‌که «فرشتگان را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که روابط کاری زیادی با آن دارم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۵- به دلیل این‌که «فرشتگان را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که سفارش شده مافوقم است، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۶- به دلیل این‌که «فرشتگان را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و یکی از بستگان درجه یکم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۷- به دلیل این‌که «پیامبران و امامان را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که روابط کاری زیادی با آن دارم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۸- به دلیل این‌که «پیامبران و امامان را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که سفارش شده مافوقم است، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۹- به دلیل این‌که «پیامبران و امامان را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و یکی از بستگان درجه یکم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۱۰- به دلیل این‌که «اعضای بدنم را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که روابط کاری زیادی با آن دارم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۱۱- به دلیل این‌که «اعضای بدنم را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که سفارش شده مافوقم است، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۱۲- به دلیل این‌که «اعضای بدنم را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام دادن کار یک فرد غریبه و یکی از بستگان درجه یکم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.
۱۳- به دلیل این‌که «زمین و زمان را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام‌دادن کار یک فرد غریبه و

<p>یک فردی که روابط کاری زیادی با آن دارم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.</p>
<p>۱۴- به دلیل این‌که «زمین و زمان را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که سفارش شده مافوقم است، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.</p>
<p>۱۵- به دلیل این‌که «زمین و زمان را ناظر بر اعمالم» می‌دانم، در انجام دادن کار یک فرد غریبه و یکی از بستگان درجه یکم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.</p>
<p>۱۶- وقتی که در محل کارم هستم، با این‌که کار شخصی مهمی برایم پیش آمده که باید سریعاً انجام گیرد، بازهم انجام دادن کار ارباب رجوع غریبه را در اولویت قرار می‌دهم.</p>
<p>۱۷- صرف نظر از مسائل اعتقادی، در انجام دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که روابط کاری زیادی با آن دارم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.</p>
<p>۱۸- صرف نظر از مسائل اعتقادی، در انجام دادن کار یک فرد غریبه و یک فردی که سفارش شده مافوقم است، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.</p>
<p>۱۹- صرف نظر از مسائل اعتقادی، در انجام دادن کار یک فرد غریبه و یکی از بستگان درجه یکم، حق تقدم را کاملاً رعایت می‌کنم.</p>
<p>۲۰- در محل کار، اگر همکارم مطلب خواندنی را در مجله مشاهده می‌کند و به من نیز پیشنهاد می‌کند که آن را بخوانم، من از خواندن آن پرهیز می‌کنم.</p>
<p>۲۱- در محل کار، اگر همکارم از من در یک زمینه شخصی مشورت و راهنمایی بخواهد، من او را راهنمایی نمی‌کنم.</p>
<p>۲۲- در محل کار، اگر همکارم از من بخواهد که به درد دلش گوش کنم، من به او نه می‌گویم.</p>
<p>۲۳- بدون کسب اجازه، برای چند ساعت محل کارم را ترک کردم و هیچ‌کس متوجه این غیبتم نشده است. باوجود این‌که می‌دانم برای این غیبتم مجازات سنگینی خواهم شد، بازهم آن را به مافوقم می‌گویم.</p>
<p>۲۴- درحالی‌که کار مهمی دارم و باید سریعاً انجام گیرد به چراغ قرمزی می‌رسم که در آن محل خیابان خلوت است و هیچ مأمور راهنمایی و دوربینی کنترل نامحسوسی نیز در آنجا نیست. من برای به انجام رساندن کارم از چراغ قرمز عبور می‌کنم.</p>
<p>۲۵- سر جلسه امتحان بسیار مهم و سرنوشت‌ساز برای من، باوجود نداشتن آمادگی برای آن امتحان و آماده بودن کامل شرایط برای تقلب، بازهم تقلب نمی‌کنم.</p>
<p>۲۶- نظارت اتحادیه‌ها و انجمن‌ها (مانند اتحادیه‌های کارگری) بر فعالیت‌های این سازمان وجود دارد.</p>
<p>۲۷- نظارت احزاب بر فعالیت‌های این سازمان وجود دارد.</p>

۲۸- نظارت نهادهای مذهبی بر فعالیتهای این سازمان وجود دارد.
۲۹- نظارت رسانه‌ای و مطبوعاتی بر فعالیتهای این سازمان وجود دارد.
۳۰- در این سازمان، کارکنان سازمان بر عملکرد یکدیگر نظارت دارند.
۳۱- در این سازمان، کارکنان سازمان بر عملکرد مدیران سازمان نظارت دارند.
۳۲- در این سازمان، شهروندان (ارباب‌رجوع) بر عملکرد کارگزاران سازمان نظارت دارد.
۳۳- نظارت نهادهای وابسته به قوه مجریه بر فعالیتهای این سازمان وجود دارد.
۳۴- نظارت نهادهای وابسته به قوه قضائیه بر فعالیتهای این سازمان وجود دارد.
۳۵- نظارت نهادهای وابسته به قوه مقننه بر فعالیتهای این سازمان وجود دارد.
۳۶- نظارت سازمان مستقل مبارزه با فساد بر فعالیتهای این سازمان وجود دارد.
۳۷- در این سازمان، مافوق به‌صورت دقیق بر کار زیردستانش نظارت می‌کند.
۳۸- در این سازمان، مدیریت عالی سازمان شخصاً به‌صورت منظم بر کار کارکنان سازمان نظارت می‌کند.
۳۹- در این سازمان، مدیریت عالی سازمان شخصاً به‌صورت سرزده و ناگهانی بر کار کارکنان سازمان نظارت می‌کند.
۴۰- در این سازمان، نظارت از طریق مأموران بازرسی سازمان به‌صورت دوره‌ای و منظم انجام می‌گیرد.
۴۱- در این سازمان، نظارت از طریق مأموران بازرسی سازمان به‌صورت سرزده و ناگهانی انجام می‌گیرد.
۴۲- در این سازمان، نظارت از طریق تجهیزات الکترونیکی (مانند دوربین‌های مداربسته و ...) انجام می‌گیرد.
۴۳- در این سازمان، نظارت از طریق بازرسان مخفی سازمان (مأموران مخفی) انجام می‌گیرد.
۴۴- در این سازمان، نظارت از طریق هیئت‌های اداری به‌صورت دوره‌ای و منظم انجام می‌گیرد.
۴۵- در این سازمان، نظارت از طریق هیئت‌های اداری به‌صورت سرزده و ناگهانی انجام می‌گیرد.

### گویه‌های فساد اداری

گویه‌ها
۱- ترک خدمت در ساعات کاری
۲- تأخیر و تعجیل
۳- سرپیچی
۴- کم‌کاری
۵- صرف وقت در اداره برای انجام کارهایی به‌غیر از وظایف اصلی

۱۱۶ بررسی تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران

۶- اختلاس
۷- دریافت رشوه
۸- تبانی در انجام معاملات
۹- جعل، دست‌کاری و نابود کردن اسناد
۱۰- سوءاستفاده از مقام سازمانی
۱۱- سرپازدن از قوانین یا دور زدن آنها به‌منظور دستیابی به منافع شخصی
۱۲- استفاده شخصی از وسایل و امکانات سازمان
۱۳- دزدی وسایل و مواد مصرفی متعلق به سازمان
۱۴- افشاء و فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران
۱۵- گزارش‌های غیرواقعی (مانند گزارش جعلی مأموریت)
۱۶- اسراف و تبذیر
۱۷- اعمال فشار
۱۸- صدور مجوزهای مجهول
۱۹- خریدوفروش‌های مجهول
۲۰- قراردادهای مجهول
۲۱- تبعیض در روابط اداری با شهروندان (ارباب‌رجوع)
۲۲- تبعیض در پرداخت (حقوق و مزایا)
۲۳- تبعیض در توزیع فرصت‌های ارتقاء
۲۴- تبعیض در استخدام
۲۵- سهل‌انگاری در انجام وظایف
۲۶- سهل‌انگاری در نگهداری اموال متعلق به سازمان
۲۷- سهل‌انگاری و امتناع در رسیدگی به شکایات کارکنان
۲۸- سهل‌انگاری و امتناع در رسیدگی به شکایات شهروندان (ارباب‌رجوع)
۲۹- سهل‌انگاری در شناسایی قانون‌شکنان
۳۰- ایجاد نارضایتی برای شهروندان (ارباب‌رجوع)