

الگوی پیشگیری از چالش فساد به عنوان "یکی از چالش‌های بزرگ حکومت بعد از پیروزی انقلاب اسلامی" (با رویکرد کیفی) علی گودرزی^۱، میرعلی سید نقوی^۲، فتاح شریف زاده^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۷

چکیده:

یکی از چالش‌های بزرگ حکومت بعد از پیروزی انقلاب، چالش فساد به‌ویژه فساد در بخش اداری و سازمانی بود. در حکومتی که اساس و مبنای آن با شعارهای عدالت‌محورانه و مبارزه با فساد شکل گرفته است، رواج فساد اداری، یک معضل جدی به شمار می‌رود. یکی از بحث‌برانگیزترین سازمان‌ها در ایران در خصوص پدیده فساد اداری، شهرداری‌ها و رأس آن‌ها شهرداری تهران بوده است. با توجه به اینکه هدف از این مطالعه حاضر ارائه الگوی جهت پیشگیری از فساد در شهرداری تهران است. بنابراین در پژوهش حاضر از رویکرد کیفی، نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده می‌گردد که جهت‌گیری آن فلسفی تفسیری و مبتنی بر نظریه ساختارگرایی اجتماعی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران و کارشناسان شهرداری تهران و خبرگان، اساتید دانشگاهی و متخصصین حوزه موردپژوهش است. همچنین برای انتخاب حجم نمونه از روش گلوله برفی استفاده شده است که بر اساس نظرات ۱۷ نفر متخصص و خبره و کارشناس و مدیر با رویکردی سیستمی استراوس و کوربین در طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی ۵۹ مفهوم در ۱۴ مقوله استخراج شده است که از آن‌ها مقوله طراحی سیستم سلامت اداری و استقرار آن سیستم به‌عنوان مقوله‌های مرکزی و ۱۲ مقوله دیگر اجزای نظریه داده بنیاد پژوهش را تشکیل می‌دهند و در نهایت یک الگو تدوین می‌شود.

واژگان اصلی: فساد، شهرداری تهران، رویکرد کیفی.

۱. دانش‌آموخته رشته مدیریت دولتی، مقطع دکتره دانشگاه عدالت، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) aligodarzi107@yahoo.com

۲. استاد، دانشکده مدیریت حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۳. استاد، دانشکده مدیریت حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

مقدمه

فساد به سوءاستفاده از قدرت برای کسب منفعت شخصی یا منافع گروهی اشاره دارد. فساد تجلی نوعی از رفتار مقامات دولتی (خواه سیاستمداران و خواه مستخدمان کشور) است که در آن به‌طور نادرست و غیرقانونی با سوءاستفاده از قدرت عمومی محول شده به آن‌ها، خود و نزدیکانشان را غنی می‌سازند (دانایی‌فرد، ۱۳۸۷). بروز فساد و تأمین سلامت اداری در سازمان‌ها از جمله مسائلی است که هر سازمانی در هر مکان، زمان و با هر ماهیت وجودی (خدماتی، بازرگانی، غیرانتفاعی و...) می‌تواند با آن مواجه باشد و به یکی از مهم‌ترین مسائل سازمان بدل گردد. در این صورت هر سازمانی خواهان شناخت ماهیت بروز این مسئله و از بین بردن آن است. یکی از بحث‌برانگیزترین سازمان‌ها در ایران در خصوص پدیده فساد اداری، شهرداری‌ها و رأس آن‌ها شهرداری تهران بوده است. پرونده‌های متعددی از فساد گسترده در شهرداری تهران مطرح شده است.

تریزن (۲۰۰۰) روابط میان شاخص‌های فساد و ویژگی‌های تاریخی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی کشور را مورد بررسی قرار داد. او دریافت که در کشورهای پروتستان و مستعمره انگلیس که دارای درآمد سرانه بالاتر و سهم بالای تولید ناخالص داخلی هستند، و شکل حکومت واحد و سیستم قانونی با حقوق عرفی (در مقابل حقوق مدنی) هم دارند، فساد بیشتر است تحقیقات دیگر هم یافته‌هایی مشابه دارند.

بانک جهانی مطرح کرد که فساد نشانه عوامل دیگری همانند سیاست‌های ضعیف اقتصادی، سطح پایین آموزش، جامعه مدنی توسعه‌نیافته، و پاسخ‌گویی ضعیف نهادهای دولتی است؛ این امر نشأت گرفته از شرایط کشورهای درحال توسعه است (بانک جهانی، ۲۰۰۵). مداخله دولت در اقتصاد نیز از علل ایجاد فساد پنداشته می‌شود. در جایی که دولت سیاست‌های صنعتی تبعیض‌آمیز، کنترل قیمت‌های چندگانگی نرخ ارز، تخصیص سهمیه‌های ارزی و موارد دیگر را انجام می‌دهد، زمینه‌های بروز فساد پیدا می‌شود (میلر، ۲۰۰۶). قواعد و مقرراتی که سبب طولانی شدن فرایند انجام کار در سازمان‌ها می‌شود، زمینه بروز فساد را بیش‌تر می‌کند. این قوانین هم تقاضا برای فساد ایجاد می‌کند (مردم مایل هستند هر چه زودتر از دست این قوانین خلاص شوند) و هم مشوق‌هایی برای عرضه فراهم می‌آورد؛ زیرا کارکنان می‌توانند با استناد به این مقررات مانع از انجام امور و سبب ایجاد تمایل به پرداخت رشوه شوند (اولکان، ۲۰۰۷). «فساد اداری آن‌چنان در کشور دامن‌گستر شده که رئیس‌جمهور در رقابت انتخاباتی سال ۱۳۸۴، مبارزه با فساد اداری را از جمله اولویت‌های اساسی برنامه‌های دولت خود اعلام کرد. همچنین، در تازه‌ترین

آماری که به وسیله سازمان بین‌المللی شفافیت^۱ برای سال ۲۰۰۸ در مورد میزان شیوع فساد در کشورها انتشار یافته، رتبه فساد ایران معادل ۱۴۱ (از بین ۱۸۰ کشور جهان) ارزیابی شده که در مقایسه با ۵ سال گذشته ۵۴ پله تنزل داشته است^۲ (خضری، ۱۳۸۷: ۸۱۴) «در جامعه ایرانی بعد از انقلاب فساد وجود دارد و به خصوص بعد از جنگ تحمیلی رو به فزونی بوده است. چگونگی در جامعه‌ای که یکی از مبانی جدید نظام سیاسی آن بر اساس مقابله با فساد است، فساد رشد کرده است» (افشار و همکاران، ۱۳۹۷: ۵).

با جمع‌بندی علل برشمرده شده در خصوص فساد می‌توان به مدل سه‌شاخگی رسید. منظور از شاخه سازمان‌همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمانی است که با نظم، قاعده، قالب، پوسته و بدنه و یا هیکل فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند. و منظور از شاخه محتوا (رفتار)، انسان در روابط انسانی در سازمان که با فرم‌های رفتاری، ارتباطات (غیررسمی) و الگوهای خاصی به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را شکل می‌دهند و منظور از شاخه زمینه، تمام شرایط و عوامل محیطی و برون‌سازمانی می‌باشند که بر سازمانی محیط بوده و سیستم‌های اصلی یا ابر سیستم‌های سازمان را تشکیل می‌دهند مثل: مخاطبین یا ارباب رجوع، دولت، ذینفع‌ها و... علت نام‌گذاری این مدل به سه‌شاخگی آن است که ارتباط بین عوامل ساختاری رفتاری و زمینه‌ای به نحوی است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه‌شاخه صورت گیرد. (صفرزاده و جعفری، ۱۳۹۰).

حلاء پژوهش حاضر آن است که اکثر پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور مبتنی بر مسئله کشف و درمان فساد بوده است به نحوی که بر اساس گزارش انجمن بازرسان گواهی شده تخلف^۳ درباره تقلب‌ها و سوءاستفاده‌های شغلی در سال ۲۰۱۲، بیش از ۴۰ درصد تخلفات توسط گزارش دهندگان مردمی کشف شده است. به‌رغم وجود سازوکارهای گوناگون برای پیشگیری و کشف تقلب مثل حسابرسی داخلی، حسابرسی مستقل، سازمان‌های نظارتی و متداول‌ترین روش کشف تقلب در سازمان‌ها از راه گزارش دهندگان مردمی بوده است و نزدیک به نیمی از فسادهای کشف شده از راه خبررسانی یک کارمند، فروشنده، یا دیگر افشاگران برملا

¹ Transparency International Organization

^۲ به نقل از روزنامه دنیای اقتصاد، سه‌شنبه ۱۳۸۵/۸/۱۶، ص ۲

³ Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)

شده‌اند. اما مسئله پیشگیری از فساد در کمتر پژوهشی مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به شدت و حجم فساد در شهرداری تهران و آسیب‌های ایجاد شده ناشی از آن و همچنین با عنایت به مدل سه‌شاخگی که در بردارنده همه عوامل مؤثر بر یک پدیده مدیریتی به شکل کلی است و نیز با توجه به عدم پرداختن به مسئله پیش‌گیری از فساد در پژوهش‌های منتشر شده هدف این پژوهش ارائه و توسعه مدل سه‌شاخگی در خصوص مسئله فساد در شهرداری تهران است.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق:

یکی از انتقادهای مهمی که بر کارنامه ۴۳ ساله انقلاب اسلامی در ایران وارد است، شیوع و گسترش فساد اداری است. این فساد به‌گونه‌ای است که حتی گاهی، مرتکب شوندگان آن فراتر از قوای مجریه و قضاییه دارای قدرت نفوذ و تأثیر در فراهم کردن دایره امن برای خود جهت دور زدن قانون و فرار از عواقب قانونی و قضایی آن هستند. شهرداری، به‌عنوان یکی از سازمان‌های کلیدی و مهم در ایران، دارای منابع مالی و امکانات فراوانی هستند که این منابع باید در خدمت رشد پایدار فضاها، مادی و کالبدی شهر و ارتقای وضعیت توسعه پایدار در آن باشد. اما شیوع فساد گسترده اداری و مالی در این سازمان، عملاً انجام بسیاری از پروژه‌ها را با شکست مواجه نموده یا از راندمان آن به‌شدت کاسته است.

فساد، هزینه‌های عمومی را به‌جای خدمات‌رسانی عمومی، مصرف رشوه می‌کند (گلد اسمیت، ۱۹۹۹).

فساد دارای اثرات منفی بر رشد و سرمایه‌گذاری است. پرداخت رشوه برای دریافت مجوز سرمایه‌گذاری به‌روشنی انگیزه سرمایه‌گذاری را کاهش می‌دهد (باردین، ۱۹۹۷).

ازفر (۲۰۰۱) اظهار داشت متوسل شدن به پول سریع باعث می‌شود تا مقامات اداری به اخاذی متوسل شوند: "تنها زمانی خدمات فراهم می‌شود که رشوه پرداخت شود".

فساد یک بیماری است که رویه‌ها و معیارهای پیشرفت اشخاص در بوروکراسی دولتی را فاسد می‌کند (کاهانا، ۲۰۱۰). بانک جهانی، فساد را به‌مثابه «بزرگ‌ترین مانع برای توسعه اقتصادی و اجتماعی» قلمداد می‌کند. فساد با زیر پا گذاشتن تساوی حقوق افراد در برابر قانون و تضعیف شالوده‌نهادی که رشد اقتصادی وابسته به آن است، مانع توسعه می‌شود.

فساد یک مشکل جدی است که بر تمام بخش‌های جامعه تأثیرگذار است (دیوید انجی،

۲۰۰۶). متأسفانه تاکنون الگوی بومی در خصوص پیشگیری از فساد در جامعه و سازمان‌ها کشور ارائه نشده است و این به‌عنوان یکی از معضلات اساسی در خصوص پیشگیری از فساد می‌باشد با توجه به اینکه یکی از معضلات اساسی در هر جامعه‌ای بحث پیشگیری از این معضل می‌باشد بنابراین بایستی به دنبال الگو و مدلی باشیم که از این مسئله پیشگیری کند.

اهداف پژوهش:

هدف کلی:

شناسایی و تعیین عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد در شهرداری تهران

اهداف جزئی:

شناسایی و تعیین عوامل مؤثر بعد ساختاری فساد در سازمان شهرداری تهران به‌منظور پیش‌گیری از وقوع فساد (اداری، مالی و سیاسی).
شناسایی و تعیین عوامل مؤثر بعد محتوایی فساد در سازمان شهرداری تهران به‌منظور پیش‌گیری از وقوع فساد (اداری، مالی و سیاسی).
شناسایی و تعیین عوامل مؤثر بعد زمینه‌ای فساد در سازمان شهرداری تهران به‌منظور پیش‌گیری از وقوع فساد (اداری، مالی و سیاسی).

مبانی نظری و پیشینه تحقیق:

مبانی نظری

علیرغم این‌که، جامعه ایران، جامعه‌ای همراه با گرایش‌های مذهبی و ملی است که در همه این گرایش‌ها، فساد پدیده‌ای مزوم تلقی می‌گردد و همواره شعار هردوی آن گرایش‌ها مبارزه با فساد است، «بااین‌حال، شاهد این هستیم که شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم گذاشته است. یکی از مهم‌ترین این هزینه‌ها در سطح کلان، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است که پیامد آن احساس عدم وجود عدالت اجتماعی در نگرش‌ها و اذهان توده مردم است. بر این اساس است که اعتقاد به نظام اجتماعی (به قول دورکهایم: وجدان جمعی) کاهش می‌یابد و به‌عبارت‌دیگر، کنترل روانی افراد بر روی رفتار خود - که نقش مهمی در آلوده شدن کارکنان به

فساد اداری دارد - کم می‌شود» (قادری، ۱۳۸۸: ۱۱۲).

مطالعه‌ی فساد از همان آغاز با مشکلات متعددی مواجه می‌شود. یکی از این مشکلات، مربوط به تعریف فساد است. بیشتر داده‌های مربوط به فساد، از نظرات، برداشت‌ها و سنجش‌های سطح فساد در مناطق و کشورهای مختلف به دست می‌آید. در نهایت، مسئله‌ی قابلیت قیاس چنین داده‌هایی مطرح می‌شود. در رابطه با فساد، می‌توان سه موضع (نگرش) نظری متفاوت را شناسایی کرد. نخست، نظریه‌های اقتصاددانان و دانشمندان سیاسی در دهه‌ی ۱۹۶۰ که ایده‌ی اصلی آنان این بود که فساد اداری می‌تواند اثر مثبتی بر توسعه داشته باشد، اگر اقتصاد با مقررات پیچیده و فراگیر گرفتار شود، فساد احتمالاً به صورت روغن موردنیاز برای آسان کردن فعالیت‌های یک دولت خشک عمل می‌کند. این نگرش‌ها، که از سوی افرادی همچون لف^۱ (۱۹۶۴)، نای^۲ (۱۹۶۷)، و هانتینگتون^۳ (۱۹۶۸) مطرح شد، به فرضیات خاصی در مورد انحرافات از قبل موجود، بازارهای کاملاً رقابتی و اطلاعات کامل متکی بودند. این ایده‌های نظری بعدها با معرفی مسائل راهبردی و اطلاعات ناقص در محیط پیشنهاد قیمت حراج (بک و مهر^۴، ۱۹۸۶)، مدل‌های صف‌بندی (لیو^۵، ۱۹۸۵) و اقتصاد غیررسمی (سارت^۶، ۲۰۰۰)، انتخاب و رسمیت داده شدند. اما، باردان^۷ (۱۹۹۷) ادعا می‌کند نگرش‌های نظری در مورد فسادی که باعث بهبود بازده می‌شود و اثرات مثبت آن بر توسعه، از چندین مشکل نیز برخوردارند. علاوه بر این، شواهد تجربی موجود همیشه حاکی از این بوده است که فساد اثر منفی قوی بر توسعه دارد.

نگرش دیگر این است که فساد بر متغیرهای اقتصادی اصلی تأثیرگذار است و در نهایت اثر منفی بر توسعه‌ی اقتصادی اعمال می‌کند. چند نویسنده، با استفاده از رویکردهای نظری و تجربی، در این رشته مشارکت کردند. مورفی^۸ و همکارانش (۱۹۹۱، ۱۹۹۳) پیشنهاد کردند تخصیص منابع (ذوق) به فعالیت‌هایی که در جستجوی رانت می‌باشند، باعث رشد آهسته‌تر می‌شود. رومر^۹

¹ Leff

² Nye

³ Huntington

⁴ Beck and Maher

⁵ Lui

⁶ Sarte

⁷ Bardhan

⁸ Murphy

⁹ Romer

(۱۹۹۴) نیز پیشنهاد کرد فسادی که به صورت مالیات بر سودهای قبل و بعد در نظر گرفته شد، احتمالاً شکل‌های خاص سرمایه‌گذاری را مسدود می‌کند. این ایده‌های نظری به‌طور آماری توسط کار تجربی در سطح کشورها تأیید شدند. به‌طور مثال، ناک و کیفر^۱ (۱۹۹۵، ۱۹۹۷) و بال‌آخص مائورو^۲ (۱۹۹۵) تلاش کردند تأثیر فساد اداری بر سرمایه‌گذاری و رشد اقتصادی را بسنجند.

پیشینه تحقیق

مقدمی فر (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان، ارائه چارچوب تاب‌آوری سازمانی در برابر فساد اداری در سازمان‌های اقتصادی دولتی، نشان می‌دهد که، دو مؤلفه «نگرش به فساد و اصلاح» و «سیستم باز» اثرپذیری کمتری داشته و بر سایر عوامل تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم دارند. چهار عامل «نظارت قوی»، «منابع انسانی تاب‌آور»، «فرهنگ سازمانی ضد فساد»، و «هوشمندی و ارگانیزم پویا» قابلیت‌های سازمانی هستند که اقدامات تاب‌آوری در برابر فساد را جهت‌دهی می‌کنند. دو عامل «پیش‌دستی» و «پایش» به‌عنوان اقدامات قبل از وقوع فساد؛ بر چهار عامل «کاهش آثار منفی بر کارکنان»، «پاسخ»، «اطمینان‌بخشی به جامعه» و «اصلاح و بهبود» به‌عنوان اقدامات بعد از فساد؛ اثرگذارند. نتایج پژوهش اقبالیان (۱۴۰۰)، با عنوان، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری در شهرداری قم، نشان می‌دهد که، عوامل و معیارهای مربوط به عوامل مؤثر بر فساد اداری در شهرداری قم عبارت‌اند از: ارزش‌های اخلاقی، احساس بی‌عدالتی، جامعه‌پذیری ضد فساد، نیاز مادی، پایبندی شرعی، فرصت فساد.

دهکردی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "شناسایی علل بومی بروز فساد اداری: مورد مطالعه شهرداری تهران" به این نتیجه رسید که از نظر افراد نمونه آماری، همه عوامل مستخرج از مرحله کیفی به‌عنوان علل مؤثر در بروز فساد در شهرداری تهران شناخته می‌شوند. در رتبه‌بندی علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران نتایج نشان داد بین سه عامل سازمانی، فردی و محیطی مؤثر در بروز فساد اداری؛ عوامل فردی به‌عنوان اولویت اول، عوامل سازمانی اولویت دوم و عوامل محیطی اولویت سوم می‌باشند.

بستان‌سرا و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "مدیریت و پیشگیری فساد اداری در

¹ Knack and Keefer

² Mauro

سازمان‌های دولتی" در یافتند که فساد زمانی در سازمان تحقق می‌یابد که نقاط ضعفی در سازمان وجود داشته باشد. فساد اداری به‌طور مستقیم بر کارایی نظام اداری، اثرات ناهنجاری خواهد گذارد که در نهایت جامعه را به افول خواهد کشاند؛ از این رو باید با پدیده‌هایی از جنس فساد اداری که ریشه در زمینه‌های گوناگونی دارند، با نگرشی سیستمی روبه‌رو شد و به تدوین راه حل‌های جامع اندیشید. هدف این پژوهش بررسی آن دسته از عوامل مدیریتی که بیشترین تأثیر را بر فساد اداری دارند. ۱- فساد اداری به چه معنا است ۲- مدیریت و راهکارهای پیشگیری از فساد اداری چیست؟ ۳- عوامل مؤثر و روش‌های مبارزه با فساد اداری چیست جامعه آماری این پژوهش سازمان‌های ورزشی استان قم و نمونه آماری ۶۰۰ نفر بسیجیان و کارکنان و پرسنل اداری برای انجام پژوهش تعیین گردیده است. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. فرضیه اول، آیا بین وضعیت اقتصادی کارکنان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه دوم، آیا بین ویژگی‌های فرهنگی جامعه و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه سوم، آیا بین ویژگی‌های سازمانی و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه چهارم، آیا بین کیفیت و کمیت قوانین و مقررات و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه پنجم، آیا بین ویژگی‌های فردی کارکنان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. این مقاله به دنبال آن است تا ضمن پرداختن به مفهوم فساد اداری و تشریح آن، متغیرهای مدیریتی و راهکارهای مؤثر را بیان و دلایل به وجود آمدن و پیامدهای ناشی از آن را توصیف نماید.

حق بین و مهاجر (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "فساد اداری؛ علل و راهکارها" عنوان کردند که سلامت اداری یکی از اهداف دیرینه و از موضوعات مدیریتی مورد بحث در سطوح ملی و فراملیتی است. فساد اداری عارضه‌ای است که امروزه گریبان گیر همه ی کشورها شده است. به سخن دیگر، هیچ کشور پاکی به لحاظ فساد اداری در جهان وجود ندارد. همچنین فساد اداری یکی از بیماری‌های مزمن نظام اداری تلقی می‌شود، چراکه پدیده‌ای همزاد دولت است؛ یعنی هنگامی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان‌یافته به خود گرفتند، فساد اداری نیز در نتیجه‌ی تعاملات درونی و تعامل با محیط، از متن سازمان‌ها ظهور کرد.

فرجی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "فساد اداری در ایران" عنوان نمود که فساد اداری از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به‌طور چشمگیری با چالش مواجه ساخته و موجب شکل‌گیری مشکلات و بحران‌های اساسی در سراسر جامعه شده است. هدف این

نوشتار تحلیل جامعه‌شناختی پدیده فساد اداری در ایران می باشد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که فساد معلول عوامل متعدد و گسترده‌ای است، به گونه‌ای که عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و اداری از جمله عوامل مهم این پدیده تشخیص داده شدند.

جامعه آماری و حجم نمونه:

جامعه با توجه به اینکه محقق در پژوهش حاضر به دنبال ارائه الگوی جهت پیشگیری از فساد در شهرداری تهران است، لذا جامعه آماری تحقیق حاضر شامل دو بخش به شرح زیر است:

الف) بخش اول، شامل مدیران و کارشناسان شهرداری تهران است.

ب) بخش دوم، شامل خبرگان، اساتید دانشگاهی و متخصصین حوزه موردپژوهش است. در نظریه‌پردازی داده بنیاد گردآوری اطلاعات تا زمانی ادامه می‌یابد که پژوهش به اشباع برسد؛ یعنی زمانی که داده‌های جدید جمع‌آوری شده با داده‌هایی که قبلاً جمع‌آوری شده تفاوتی ندارد و مانند هم شده‌اند. به عبارت دیگر هنگامی که تحقیق به یک نقطه بازده نزولی در حوزه جمع‌آوری داده‌ها رسیده می‌توان مطمئن شد که پژوهش به کفایت رسیده است. لینکلن و گوبا اظهار می‌کنند که در یک مطالعه که با دقت هدایت شده و در آن انتخاب نمونه به صورت تکاملی و تعاقبی بوده است، می‌توان با حدود ۱۲ شرکت کننده به نقطه اشباع رسید و احتمالاً این تعداد بیشتر از ۲۰ نخواهد شد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه هدف از این مطالعه حاضر «ارائه الگوی جهت پیشگیری از فساد در شهرداری تهران» است، لذا بدین منظور از استراتژی کیفی نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده می‌شود. بنابراین در پژوهش حاضر از رویکرد کیفی، نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده می‌گردد که جهت‌گیری آن فلسفی تفسیری و مبتنی بر نظریه ساختارگرایی اجتماعی است. لازم به ذکر است در نظریه‌پردازی داده بنیاد مقوله‌های فرعی، تحت سلسله روابطی به مقوله اصلی و محوری مرتبط شده و روابط میان آن‌ها با مقوله اصلی تحت الگو و مدلی مشخص می‌شود. ایجاد چنین ارتباطی بر مبنای طرح پرسش و مقایسه صورت می‌پذیرد. در کدگذاری محوری نوع سؤالاتی که پرسیده می‌شوند بر نوع روابط دلالت دارند. برای اینکه تحلیل‌ها به نظریه تبدیل شوند مفاهیم باید به‌طور منظم به یکدیگر ربط یابند. در کدگذاری محوری، مبانی و پایه‌های کدگذاری انتخاب پی‌ریزی می‌شود. کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است که مقوله محوری را به شکلی نظام‌مند

به دیگر مقوله‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت و داستان، یافته‌های مراحل کدگذاری قبلی را گرفته، مقوله محوری را انتخاب می‌کند، به شکلی نظام‌مند آن را به دیگر مقوله‌ها ربط می‌دهد، آن روابط را اثبات می‌کند، و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند تکمیل می‌کند. در این حالت توجه به روابط میان مقوله‌ها بر مبنای مشخصه‌ها و ابعادشان است. اولین گام در کدگذاری انتخابی تشریح خط اصلی داستان است. گام دوم ربط دادن مقوله‌های تکمیلی حول مقوله محوری با استفاده از یک مدل است. در مرحله بعد هر یک از مقوله‌ها می‌باید به ابعادشان مرتبط شوند. گام چهارم به تائید رساندن آن روابط با استفاده از داده‌هاست. آخرین مرحله تکمیل مقوله‌هایی است که نیاز به اصلاح و یا بسط و گسترش دارند. در نهایت نظریه داده بنیاد ممکن است با گزاره‌ها و قضایایی پایان یابد که روابط بین مقوله‌ها را در الگوی کدگذاری محوری روشن می‌کنند (کوربین و استراوس^۱، ۲۰۰۸).

می‌بایست در گام نخست محقق به مطالعه مبانی نظری پرداخته و با استفاده از فیش‌برداری متغیرها، ابعاد و شاخص‌های احتمالی اثرگذار بر «پیشگیری از فساد» از طریق ادبیات تحقیق مشخص می‌گردد. سپس با استفاده از نظریه داده بنیاد، مدل پژوهش ارائه خواهد شد.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از تحقیق حاضر شامل دو بخش به شرح ذیل است: آمار توصیفی: به منظور توصیف بهتر داده‌ها از شاخص‌های مرکزی و همچنین شاخص‌های پراکندگی بهره گرفته می‌شود.

آمار استنباطی: در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، از فرایند سه مرحله‌ای کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده می‌شود. پس از توزیع داده‌ها و تجزیه و تحلیل یافته‌های حاصل به طراحی و تدوین مدل پرداخته شده است.

فرآیند کدگذاری و تحلیل

همانطور که در بخش‌های پیشین اشاره شد، فرآیند کدگذاری علاوه بر شناسایی شواهد گفتاری (نکات کلیدی)، شامل مفهوم‌پردازی (استخراج کدها)، مقوله‌پردازی (کدگذاری محوری)

^۱ Corbin & Strauss

و شناسایی مدل کلی پژوهش (کدگذاری انتخابی) است. شواهد گفتاری یا نکات کلیدی وقایع کوچکی هستند که دارای بار معنایی مستقل می‌باشند. نام‌گذاری مفهومی به شواهد گفتاری را مفهوم‌پردازی می‌گویند که در این پژوهش با عنوان کد ذکر شده‌اند. پس از شناسایی و نام‌گذاری مفاهیم موجود، مفاهیم مشابه بر اساس منطق تلفیق شده و هر یک تحت عنوان یک مقوله ارائه شده و در نهایت مدل پژوهش در قالب مدل داده بنیاد ارائه شده است.

کدگذاری باز

بعد از نسخه‌برداری یک مصاحبه، کدگذاری باز شروع شد. منظور از کدگذاری باز تجزیه مجموعه گردآوری شده به کوچک‌ترین جزءهای مفهومی ممکن است (منصوریان، ۱۳۸۶: ۵۴). در کدگذاری باز مصاحبه بارها و بارها خوانده شد و بعد از نشانه‌گذاری و شکستن داده‌ها، هر مفهومی که به ذهن می‌رسید در نظر گرفته می‌شد. در این قسمت محدودیتی برای نام‌گذاری مفاهیم وجود ندارد. بنابراین تعداد کدها در این مرحله بسیار زیاد بود. اما رفته‌رفته به علت تکراری بودن اطلاعات، این کدها کمتر شد. کدگذاری گاهی از ذخیره مفاهیمی که پژوهشگر قبلاً در مطالعات حرفه‌ای خود گرفته بود، نشأت می‌گرفت و گاهی از واژه‌هایی که مصاحبه شونده به‌کاربرده بود، استفاده می‌شد. کدهای اخیر، اصطلاحاً کد زنده نام دارند. یک متن می‌تواند با چشم-اندازهای مختلف کدگذاری شود. مسئله پژوهش، افق فکری و تحلیلی پژوهشگران و میزان درگیری وی با محیط پژوهش، سبک متن مصاحبه از جمله مواردی هستند که کدگذاری یک متن را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این قسمت از پژوهش حاضر، مفهومی‌های مشابه شناسایی شد و زیر عنوان خرده مقوله‌ها و مقوله‌های ویژه‌ای طبقه‌بندی شدند. توضیح اینکه، مقوله باید از دیگر مفهومی‌ها انتزاعی‌تر باشد. نام خرده مقوله در نظر گرفته شده در این پژوهش نیز انتزاعی‌تر از مفهوم-هایی است که مجموعه هر خرده مقوله را تشکیل می‌دهند. این روند برای خرده مقوله‌ها رعایت شده است. به طوری که عامل‌های معرفی شده تحت عنوان خرده مقوله، انتزاعی‌ترین نام‌های مفهومی هستند که با برقراری پیوند میان آن‌ها الگوی پژوهش ترسیم می‌شود (مکی‌زاده، ۱۳۹۱: ۸۵). داده-های حاصل از مصاحبه‌ها به‌دقت مورد مطالعه، بررسی و تحلیل قرار گرفت. به داده‌هایی که مشابه یکدیگر بوده‌اند مفاهیمی متناسب اختصاص داده شده است و بدین ترتیب تمامی مقوله‌ها و مفهومی‌ها استخراج و شناسایی شده که در مجموع ۱۴ مقوله و ۵۹ مفهوم شناسایی شده‌اند که در جدول (۱) قابل مشاهده است.

جدول (۱) مفاهیم و مقوله‌های مستخرج از کدگذاری داده‌ها

ردیف	مقوله‌ها	مفهوم‌ها
۱	عوامل انسانی	- ناعدالتی و تبعیض در سازمان زمینه‌ساز فساد است. - عدم توجه به انگیزه‌های کارکنان و مدیران زمینه‌ساز فساد است. - وجود سلائیق و علایق شخصی مدیران در اداره امور زمینه‌ساز فساد است. - عدم توجه به شایسته‌سالاری در سازمان زمینه‌ساز فساد است.
۲	عوامل فرهنگی	- نگرش‌ها و باورها و عقاید کارکنان نسبت به فساد - عدم توجه به کارکنان و مدیران نسبت به ارزش‌های مذهبی، هنجارها زمینه‌ساز فساد است. - وجود گرایش کارکنان به فساد با توجه به بستر حاکم بر سازمان و جامعه
۳	عوامل سازمانی	- عدم استفاده از تکنولوژی‌های روز باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - ساختار سازمان بلند و عریض و طویل باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - عدم وجود قوانین و مقررات به‌روز شده باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - عدم وجود سیستم نظارتی کامل در سازمان باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.
۴	عوامل مدیریتی و رهبری	- توان و سبک مدیران باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - نوع انتخاب مدیران در به‌کارگیری آن‌ها باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - میزان تعهد مدیران نسبت به سازمان و جامعه باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - عدم ثبات مدیران باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.
۵	عوامل شغلی کارکنان	- عدم تعریف دقیق شرایط احراز شغلی باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - عدم تعریف شرح وظایف به‌طور کامل و شفاف باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - عدم پایبندی به قوانین و مقررات باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - عدم آگاهی به قوانین و مقررات توسط کارکنان باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.
۶	زمینه‌های سازمانی	- عدم وجود سیستم ارتباطات شفاف (ارتباطات غیررسمی) باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.

ردیف	مقوله‌ها	مفهوم‌ها
		<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود سیستم نگهداری منابع انسانی (امنیت شغلی و پستی) باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - قوانین و مقررات بالادستی - عدم سیستم پاسخگویی نسبت به جامعه و شهروندان - تطبیق ناپذیری سیستم بر اساس نیاز روز
۷	عوامل توسعه و آموزش	<ul style="list-style-type: none"> - عدم پرورش کارکنان با تأکید بر بهبود بهره‌وری کارکنان باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. - عدم توسعه مستمر قابلیت‌ها و ظرفیت‌های کارکنان و مدیران باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.
۸	چشم‌انداز و اهداف و ماموریت‌های سازمان	<ul style="list-style-type: none"> - عدم تعامل سازنده بین شهرداری‌ها، دولت، مجلس، و سایر قوا و مردم - عدم وجود چشم‌انداز و سیاست‌های بلندمدت سازمان در بعد منابع انسانی - عدم پیاده‌سازی شهر الکترونیک در شهرداری‌ها - عدم وجود تفکر دموکراسی در شهرداری‌ها - حاکم بودن تفکر مقاومت در برابر تغییر
۹	مقوله‌های محوری فسادزا	<ul style="list-style-type: none"> - عدم تعاریف دقیق شغل و شرایط احراز آن برای کارکنان و مدیران - عدم شفافیت در قوانین و مقررات - عدم تعهد کارکنان و مدیران نسبت به سازمان و جامعه - عدم نظارت‌های مستقیم و مستمر دقیق (داخل و خارج سازمان) - عدم توجه به انگیزه‌های منابع انسانی (مدیران و کارکنان) - عدم خودکنترلی - عدم بهبود مستمر کارکنان و مدیران - افزایش نقش قدرت‌های افراد و قدرت‌های خارج از سازمان در فرآیند تصمیم‌گیری
۱۰	پیامدهای فردی	<ul style="list-style-type: none"> - کاهش فساد در سطح فردی (بهبود عملکرد فردی) - افزایش بالندگی به توسعه و توانمندی فردی - بهبود نگرش شغلی (تعهد، رضایت، وفاداری)
۱۱	پیامدهای گروهی	<ul style="list-style-type: none"> - بهبود عملکرد گروهی (ایجاد جو و فرهنگ پویا و سالم در سازمان) - توسعه ارتباطات مؤثر (بهبود ارتباطات سازنده)

مفهوم‌ها	مقوله‌ها	ردیف
	- افزایش سرمایه فکری سازمان	
	- بهبود عملکرد سازمانی (بهره‌وری و موفقیت سازمانی) - توسعه سرمایه اجتماعی - بالندگی سازمانی - خوش‌نامی سازمان	۱۲
	- انتصاب مدیران بر اساس شایستگی - جذب و گزینش و به‌کارگیری کارکنان بر مبنای شایستگی - به وجود آوردن تفکر خودکنترلی در بین کارکنان و مدیران - کم کردن نقش مراکز قدرت در تصمیم‌گیری - توجه به انگیزه‌های منابع انسانی و رفع نیازهای آن‌ها	۱۳
	- استقرار تکنولوژی‌های جدید برای به وجود آوردن شهر الکترونیک - به‌روزرسانی قوانین و مقررات بر اساس نیازهای روز سازمان - به وجود آوردن نظارت‌های مستقیم فردی، مطبوعات آزاد در راستای سلامت اداری - شفاف‌سازی فعالیت‌های شهرداری (مزایده‌ها و مناقصات) - تغییر در فرآیند انتخاب اعضای شورای شهر	۱۴

کدگذاری محوری

کدگذاری محوری، مقوله‌های مستخرج از کدگذاری باز تحت شش دسته شامل مقوله محوری؛ شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط بستر، راهبردها (کنش و واکنش‌ها)، و پیامدها قرار گرفته‌اند.

الف) شرایط و عوامل علی

مفاهیم استخراج شده و شناسایی شده مرتبط با شرایط و عوامل علی، ۱۱ مفهوم است که آن‌ها در سه مقوله با عناوین عوامل انسانی، عوامل فرهنگی و عوامل سازمانی دسته‌بندی شده‌اند که در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲) دسته‌بندی مفاهیم به مقوله‌های علی

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
<p>۱- ناعدالتی و تبعیض در سازمان زمینه‌ساز فساد است.</p> <p>۲- عدم توجه به انگیزه‌های کارکنان و مدیران زمینه‌ساز فساد است.</p> <p>۳- وجود سلاطین و علائق شخصی مدیران در اداره امور زمینه‌ساز فساد است (قدرت شخصی)</p> <p>۴- عدم توجه به شایسته‌سالاری در سازمان زمینه‌ساز فساد است.</p>	عوامل انسانی
<p>۱- نگرش‌ها و عقاید و باورهای کارکنان نسبت به فساد</p> <p>۲- عدم توجه کارکنان به ارزش‌های مذهبی، هنجارها و غیره زمینه‌ساز فساد است.</p> <p>۳- وجود گرایش کارکنان به فساد با توجه به بستر حاکم بر سازمان و جامعه</p>	عوامل فرهنگی
<p>۱- عدم استفاده از تکنولوژی‌های روز باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p> <p>۲- ساختار سازمانی بلند و عریض و طویل باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p> <p>۳- عدم وجود قوانین و مقررات به‌روز شده باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p> <p>۴- عدم وجود سیستم نظارتی کامل در سازمان باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p>	عوامل سازمانی

ب) مقوله محوری

مفاهیم استخراج شده و شناسایی شده مرتبط با مقوله محوری، ۸ مفهوم است، که در جدول (۴-۵) قابل مشاهده است.

جدول ۴-۵: دسته‌بندی مفاهیم به مقوله محوری

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
----------	----------

<p>۱- عدم تعاریف دقیق مشاغل برای کارکنان (شرح وظایف)</p> <p>۲- عدم فرآیند اجتماعی سازی کارکنان (قوانین و مقررات)</p> <p>۳- عدم تعهد کارکنان نسبت به سازمان و جامعه</p> <p>۴- عدم نظارت‌های مستقیم و مستمر و دقیق (داخل سازمان و خارج سازمان)</p> <p>۵- عدم توجه به انگیزه‌های منابع انسانی (مدیران و کارکنان)</p> <p>۶- عدم به وجود آوردن تفکر خودکنترلی</p> <p>۷- عدم توجه به بهبود مستمر کارکنان و سازمان</p> <p>۸- افزایش نقش قدرت‌های افراد و قدرت‌های خارج از سازمان در فرآیند تصمیم‌گیری</p>	مقوله‌های محوری فسادزا
--	------------------------

ج) شرایط و عوامل مداخله‌گر

مفاهیم استخراج شده و شناسایی شده مرتبط با شرایط و عوامل مداخله‌گر، به شرح جدول است که آن‌ها در مقوله با عناوین عوامل مدیریتی و رهبری و عوامل شغلی کارکنان دسته‌بندی شده‌اند که در جدول (۳) قابل مشاهده می‌باشند.

جدول (۳) دسته‌بندی مفاهیم به مقوله‌های مداخله‌گر

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
<p>۱- عدم توان و سبک مدیران باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p> <p>۲- نوع انتخاب و به‌کارگیری آن‌ها باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p> <p>۳- میزان تعهد مدیران نسبت به سازمان و جامعه باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p> <p>۴- عدم ثبات مدیریتی باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p>	عوامل مدیریتی
<p>۱- عدم تعریف شرایط احراز شغل باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p> <p>۲- عدم تعریف شرح وظایف به‌طور کامل و شفاف باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p> <p>۳- عدم پایبندی به قوانین و مقررات باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p> <p>۴- عدم آگاهی به قوانین و مقررات باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.</p>	عوامل شغلی کارکنان

د) شرایط و عوامل زمینه‌ای (بستر)

مفاهیم استخراج شده و شناسایی شده مرتبط با شرایط و عوامل بستر، ۱۲ مفهوم است که آن‌ها در سه مقوله با عناوین زمینه‌های سازمانی، عوامل توسعه و آموزش و ارزش‌ها و اصول بنیادین حاکم

بر سازمان و چشم‌انداز، ماموریت دسته‌بندی شده‌اند که در جدول (۴) قابل مشاهده می‌باشند.

جدول (۴) دسته‌بندی مفاهیم به مقوله‌های زمینه‌ای (بستر)

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
۱- عدم سیستم ارتباطات شفاف (ارتباطات غیررسمی) که باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. ۲- عدم سیستم نگهداشت نیروی انسانی (امنیت شغلی و پستی) باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. ۳- قوانین و مقررات بالادستی ۴- تطبیق ناپذیری سیستم بر اساس نیاز روز ۵- عدم سیستم پاسخگویی نسبت به جامعه و شهروندان ۶- تفکر مقاومت در برابر تغییر سازمان و افراد	زمینه‌های سازمانی
۱- عدم پرورش منابع انسانی با تأکید بر بهبود بهره‌وری کارکنان باعث شکل‌گیری فساد می‌شود. ۲- عدم توسعه مستمر قابلیت‌ها و ظرفیت‌های کارکنان باعث شکل‌گیری فساد می‌شود.	توسعه و آموزش
۱- عدم تعامل سازنده بین شهرداری‌ها با دولت و مجلس و سایر قوا و مردم ۲- عدم وجود چشم‌انداز و سیاست‌های بلندمدت سازمانی در بعد منابع انسانی و سایر ابعاد. ۳- عدم پیاده‌سازی شهر الکترونیک در شهرداری‌ها ۴- عدم وجود تفکر دموکراسی در شهرداری‌ها	چشم‌انداز و ماموریت و اهداف سازمان

ه) مقوله راهبردها

مفاهیم استخراج شده و شناسایی شده مرتبط با مقوله راهبردها، ده مفهوم است که آن‌ها در دو مقوله با عناوین طراحی نظام سالم اداری (بخش منابع انسانی) و استقرار سیستم سالم اداری دسته‌بندی شده‌اند که در جدول (۴-۸) قابل مشاهده می‌باشند.

جدول ۴-۸: دسته‌بندی مقوله راهبردها

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
۱- انتصاب مدیران بر اساس شایستگی ۲- جذب و گزینش و به‌کارگیری کارکنان بر اساس شایستگی ۳- به وجود آوردن تفکر خودکنترلی در بین کارکنان و مدیران ۴- کم کردن نقش مراکز قدرت در تصمیم‌گیری ۵- توجه به انگیزه‌های منابع انسانی و رفع نیازهای آن	طراحی نظام سلامت اداری (بعد منابع انسانی)

<p>۱- استقرار تکنولوژی‌های جدید برای به وجود آوردن شهر الکترونیک</p> <p>۲- بروز رسانی قوانین و مقررات بر اساس نیازهای روز سازمان</p> <p>۳- به وجود آوردن نظارت‌های مستقیم مردمی و مطبوعات آزاد در راستای سلامت اداری</p> <p>۴- شفاف‌سازی فعالیت‌های شهرداری (مزایده و مناقصات)</p> <p>۵- تغییر در فرآیند انتخابات اعضای شورای شهر</p>	<p>استقرار سیستم سلامت اداری (تکنولوژی، قوانین و مقررات)</p>
---	--

م) شرایط و عوامل نتایج و پیامدها

مفاهیم استخراج شده و شناسایی شده مرتبط با شرایط و عوامل نتایج و پیامدها، ده مفهوم است که آن‌ها در سه مقوله با عناوین پیامدهای فردی، پیامدهای گروهی، پیامدهای سازمانی دسته‌بندی شده‌اند که در جدول (۵) قابل مشاهده می‌باشند.

جدول (۵) دسته‌بندی مفاهیم به مقوله‌ها شرایط و عوامل نتایج و پیامدها

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
<p>۱- کاهش فساد در سطح فردی (بهبود عملکرد فردی)</p> <p>۲- افزایش بالندگی، توسعه و توانمندی فردی</p> <p>۳- بهبود نگرش شغلی (تعهد، رضایت، وفاداری)</p>	پیامدهای فردی
<p>۱- بهبود عملکرد گروهی (ایجاد جو و فرهنگ پویا در سازمان)</p> <p>۲- توسعه ارتباطات مؤثر (بهبود ارتباطات سازنده)</p> <p>۳- افزایش سرمایه فکری سازمان</p>	پیامدهای گروهی
<p>۱- بهبود عملکرد سازمانی (بهره‌وری و موفقیت سازمان)</p> <p>۲- توسعه سرمایه اجتماعی</p> <p>۳- بالندگی سازمان (توسعه و حفظ شایستگی‌های برتر)</p> <p>۴- خوش‌نامی سازمان</p>	پیامدهای سازمانی

کدگذاری انتخابی و خلق نظریه

همان‌گونه که اشاره شد نظریه‌پردازی داده بنیاد (گراند تئوری) یک روش تحقیق کیفی است

که نام آن برگرفته از عمل استخراج نظریه از تحقیقی است که در داده‌ها نهاده شده است. در واقع به‌عنوان استراتژی جایگزین رویکردهای سنتی در تحقیقات علمی ظهور کرد این رویکردهای سنتی شدیداً به تست فرضیه‌ها و تکنیک‌های تائیدی، تصدیقی و اشکال کمی تحلیل‌ها متکی بوده‌اند. با توجه به اینکه محقق در پژوهش حاضر به دنبال ارائه الگویی برای پیشگیری از فساد در شهرداری تهران است، به همین منظور محقق همه تلاش خود را بکار بست تا با استفاده از مجموعه منظمی از تکنیک‌های کیفی، برای دستیابی به نظریه‌ای در مورد آن الگوی به شیوه استقرایی مورد استفاده قرار دهند و بک مدل مناسب مذکور را پیشنهاد نماید. به بیانی دیگر می‌توان این‌گونه بیان نمود که نظریه‌پردازی داده بنیاد کاملاً با پژوهش‌های کمی متفاوت و غنی‌تر است، به‌گونه‌ای که برای پژوهش حاضر نظریه‌پردازی داده بنیاد از تلفیق دو روش‌شناسی متضاد بهره گرفته شده است.

در گام بعدی نیز پارامترهایی همچون ویژگی‌های ساختاری سازمان، قوانین و مقررات بالادستی، تطبیق ناپذیری سیستم موجود منابع انسانی، سیستم نظارت و مراکز ارزیابی می‌بایست مشخص شود، که در مجموع عوامل سازمانی را شکل می‌دهند. مقوله بسترها نیز به نوبه خود از اهمیت بالایی برخوردارند و زمینه‌های لازم را فراهم کرده تا سازمان به‌طور اثربخش به یک سازمان جانشین‌پرور مبدل شود. شایان ذکر است این رخداد از طریق راهبردها محقق خواهد شد تا در نهایت به نتایج و پیامدهای لازم دست یافته شود. از جمله آن دستاوردها می‌توان به سه سطح پیامدهای فردی، پیامدهای گروهی و پیامدهای سازمانی اشاره نمود. کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی داده بنیاد است که بر اساس نتایج کدگذاری باز و محوری به ارائه نظریه می‌پردازد. کدگذاری انتخابی فرآیند یکپارچه‌سازی و بهبود و پالایش مقوله‌ها است به این ترتیب که محقق با ایجاد یک آهنگ و چیدمان خاص بین مقوله‌ها آن‌ها را برای ارائه و شکل‌دهی یک نظریه تنظیم می‌کند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که استقرار یک سیستم مناسب و پاسخگو می‌تواند سازمان را به یک سازمان سالم مبدل کند.

نتیجه‌گیری

با تحلیل مصاحبه‌ها و بر اساس مصاحبه‌های انجام‌شده و گفته‌های مدیران می‌توان این‌گونه دریافت که به‌طور نسبی شهرداری تهران بعد از انقلاب، از نظر عوامل فرهنگی و توجه به شرایط فرهنگ‌سازی متأسفانه در وضعیت مطلوبی قرار ندارد، به‌طوری‌که برخی از مدیران و کارکنان

جامعه مورد بررسی نگرش مثبتی به مقوله کار در سازمان نداشته و حتی برخی دیگر پا را فراتر گذاشته و کارشکنی نموده و مقاومت می‌نمایند. یکی از این راهکارها کاهش فساد می‌تواند جلب مشارکت این کارکنان اثرگذار در تصمیم‌گیری در مورد برنامه باشد. علاوه بر این، با جلب مشارکت این افراد در قالب یک کمیته راهبردی، می‌توان از نظرات و انتقادات آن‌ها نیز بهره گرفت. یکی دیگر از روش‌های کاهش فساد، تشریح و آموزش اجزای مختلف سیستم و سازمان و قوانین و مقررات به آنان است. مدیران و صاحبان مشاغل کلیدی کنونی در صورتی که خود را فراموش شده ببینند و تصور کنند که از نگاه سازمان مهره‌های کنار گذاشته شده هستند، این امکان وجود دارد که نسبت به پرورش نیروهای تحت سرپرستی خود احساس نگرانی کنند.

- آنچه پاسخ‌دهندگان در مصاحبه‌های خود بر آن اشاره نمودند این بود که در راستای اهمیت توجه به شرایط بستری (بسترسازی سازمانی)، باید به نقش مکمل زمینه‌های سازمانی در کنار مسیر هموار برای اجرای برنامه‌ها برای پیشگیری از فساد توجه شود، چراکه بدون جاده امکان رسیدن به مقصد میسر نیست و اهداف، تنها در صورتی محقق می‌شوند که مبدأ و مقصد به همراه جاده هموار فراهم شود و در غیر این صورت احتمال عدم تحقق اهداف، بسیار بالاست. به همین منظور پیشنهاد می‌گردد که بر روی زمینه‌های سازمانی حیاتی همچون سیستم ارتباطات سازمانی شفاف، سیستم ارتقاء و مدیریت مسیر شغلی و نظام نگهداشت منابع انسانی انگیزشی تأکید شود و ملزومات و مقدمات ارتقاء اثربخشی آن‌ها به‌طور جامع فراهم آورده شود. ضرورت این مهم تا بدانجاست که وجود یک خلاء در هر یک از این سیستم‌ها کفایت تا به‌تنهایی سازمان را در دستیابی به مطلوب خود با مشکل مواجه کند.

همچنین مبتنی بر گفته‌های طی مصاحبه مشخص شد که یکی از عوامل مداخله‌گر بسیار مهم مقوله مدیریتی و رهبری است که با توجه به میزان اهمیت کلیدی آن پیشنهاد می‌شود مدیران شهرداری‌ها به تفکر سیستمی و بلندمدت مجهز شده و با تصمیمات بخردانه، فضا و جو فرهنگی را فراهم نموده و با تشویق و پاداش و ایجاد راهکار مسیر شغلی بر مبنای پارامترهای یادگیری، کارکنان را به این مهم مجهز نمایند.

- بر اساس مصاحبه‌های انجام‌شده، مشخص شد که در برخی موارد مشاهده شده که شهرداری‌ها متأسفانه بر روی تناسب شغل با شاغل کمتر تأکید می‌گردد و با توجه به اینکه این مهم می‌تواند مانعی بزرگ در مسیر پیاده‌سازی سیستم مدیریت سالم اداری باشد، لذا پیشنهاد می‌گردد

که متولیان و مسئولین منابع انسانی این سازمان روحیه شایسته‌سالاری را در سطوح مختلف با رویکرد تناسب شغل و شاغل جهت افزایش هر چه بیشتر بهره‌وری، ترویج نمایند.

- با توجه به اطلاعات گردآوری شده از جامعه مورد بررسی مشخص گردید معیارهای مناسبی برای ارزیابی عملکرد افراد بر اساس معیارهای کلی و غیردقیقی همچون ساعات کاری است که این نیز انگیزه افراد برای ارتقاء بهره‌وری در زمان کوتاه را از بین می‌برد، بنابراین پیشنهاد می‌شود یک سیستم ارزیابی عملکرد و یک سیستم پاداش و تنبیه جامعی در شهرداری‌ها بنا نهاده شود که در آن قابلیت یادگیری کارکنان و پیاده‌سازی آن به‌عنوان یک عامل کلیدی در نظر گرفته شود.

همچنین از دیگر پیشنهادهایی که می‌توان به مدیران توصیه نمود می‌توان به موارد زیر اشاره نمود که:

- نگرش و دیدگاه مثبت و خوش‌بینانه مدیران ارشد سازمان به منابع انسانی و نقش تعیین‌کننده آن در موفقیت‌های آتی سازمان.

- اراده معطوف به عمل مدیران سازمان برای سرمایه‌گذاری در زمینه توسعه و پرورش مستمر، تفویض اختیار به آنان و سرمایه‌گذاری برای حفظ کارکنان و ایجاد انگیزه در آن‌ها.

- فراهم نمودن بستر و شرایط مناسب برای پیاده‌سازی مدل پیشنهادی نظیر ایجاد ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و غیرسلسله‌مراتبی موردنیاز.

- تقویت روحیه کار تیمی و حمایت مدیریت عالی سازمان از استقرار برنامه برای کاهش فساد و همچنین افزایش روحیه اعتماد و تعهد سازمانی و مدیریتی در خصوص تحقق و استقرار نظام مبتنی بر سلامت اداری.

- استقرار سیستم شایسته‌سالاری در انتصابات مدیران و کارکنان

- شفاف‌سازی در امورات شهرداری‌ها از قبیل (مزایده‌ها و مناقصات)

- برقراری ارتباط سازنده بین بخش‌های مختلف شهرداری با مردم

- برقراری ارتباط سازنده بین مدیران شهرداری‌ها با بخش‌های مختلف دولت و مجلس

- توسعه استفاده از تکنولوژی‌های جدید جهت استقرار شهر الکترونیک

- تغییر در فرآیند انتخابات اعضای شورای شهر

- استفاده از ظرفیت‌های مدیران و کارکنان داخلی سازمان

- عدم استفاده از مدیران غیرسازمانی
- به وجود آوردن تفکر خودکنترلی در بین کارکنان و مدیران با استفاده از ارزش‌های مذهبی، هنجارها و غیره
- استفاده از تفکر مشارکتی در فرآیند اخذ تصمیمات کلی برای سازمان
- برگزاری سمینارهای توجیهی و دوره‌های آموزشی به‌ویژه برای کارکنان مستعد توسعه و پیشرفت با هدف ایجاد نگرش استراتژیک و بلندمدت و آینده‌نگری برای مقابله با چالش‌های محیطی پیشرو.
- توسعه فناوری‌های جدید و استانداردهای بین‌المللی و الزام به‌کارگیری آن‌ها در شهرداری تهران جهت تسهیل استقرار مبتنی بر سلامت اداری.
- توسعه زیرساخت‌های بنیادی گسترده کشوری لازم جهت تسهیل استقرار نظام مبتنی بر سلامت اداری در شهرداری‌ها
- تغییرات اساسی در قوانین و مقررات موجود و به‌روز کردن آن‌ها بر اساس نیاز روز جامعه و سازمان
- عدم اجازه دخالت مراکز قدرت در خارج از سازمان بر روی فرایند اخذ تصمیمات سازمانی
- فراهم آوردن سیستم نظارتی مردمی برای کنترل فساد
- به وجود آوردن زمینه‌ای برای آزادی مطبوعات برای شفافیت در امورات (و پاسخگو بودن سیستم و مدیران در مقابل مردم و رسانه‌ها)
- استفاده از متخصصین در امورات محوله
- کاهش سیاست زدگی سازمان در امورات محوله
- تعدیل نیروی انسانی مازاد و فاقد بهره‌وری در سازمان
- به وجود آوردن تفکر دموکراسی در بین مدیران و کارکنان
- به‌کارگیری افراد نخبه در رأس هرم شهرداری‌ها (مدیران و کارکنان کارآمد)
- به وجود آوردن درآمد پایدار برای شهرداری
- رفع نیازهای کارکنان (به‌خصوص در بعد درآمدی برای آن‌ها)
- به وجود آوردن عدالت و رفع تبعیض در سازمان
- تعدیل ساختار سازمانی بلند به ساختار تخت و منعطف

- تعاریف دقیق شرح شغل و شرایط احراز شغل برای کارکنان و مدیران
- آگاهی سازی در بین کارکنان و مردم از طریق آموزش‌های همگانی و تخصصی و استقرار سیستم اطلاع‌رسانی
- تعریف دقیق چشم‌انداز و اهداف بلندمدت سازمان در همه ابعاد
- تطبیق سازمان بر اساس نیازهای روز (قوانین و مقررات، تکنولوژی و غیره)
- برای پژوهشگران آتی توصیه می‌شود با توجه به گرایش سازمانی، کشوری و جهانی به سمت سازمان سالم و بدون فساد، موضوعات پژوهشی دیگری نیز می‌تواند صورت بگیرد.

کتابنامه

- افشار، زین‌العابدین و پاک‌سرشت، سلیمان و افشار، سعید (۱۳۹۷). «فرایند شکل‌گیری فساد در ایران بعد از انقلاب»، دو فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دوره: ۷، شماره ۲: صص ۳-۱۸.
- اقبالیان، علیرضا (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری در شهرداری قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت - مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، موسسه آموزش عالی طلوع مهر - قم، گروه مدیریت.
- تانزی ویتو (۱۳۷۸). «مسئله فساد فعالیت‌های دولتی و بازار آزاد»، (مترجم آقایی)، مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۱۴۹.
- خضری، محمد (۱۳۸۷). «آسیب‌شناسی روش‌های مبارزه با فساد اداری در ایران، فصلنامه مطالعات راهبردی، سال ۱۱، شماره ۴: صص ۸۲۶-۸۱۳.
- دانایی‌فرد حسن (۱۳۸۷). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران: انتشارات سمت.
- صفرزاده و جعفری (۱۳۸۹). «بررسی نقش عوامل سه‌شاخگی مدیریت استوار حراج الکترونیک»، فصلنامه مدیریت، سال ۸، شماره ۲۳.
- قادری، مهدی (۱۳۸۸). «فساد اداری در ایران؛ تحلیلی جامعه‌شناختی»، معرفت خرداد، شماره ۱۳۸: صص ۱۱۸-۱۰۵.
- مقدمی فر، سعید رضا (۱۴۰۰). ارائه چارچوب تاب‌آوری سازمانی در برابر فساد اداری در سازمان‌های اقتصادی دولتی، پایان‌نامه دکتری رشته مدیریت - مدیریت سازمان‌های

دولتی ایران - سیاست‌گذاری دولتی (خط‌مشی‌گذاری عمومی)، دانشگاه تهران،
دانشکده مدیریت.

Laporta & Ro thers (1999). the qualityof Government/ journal of law.
Economics and Organization/ NBER Working paper NO 6727.

Miller w. l. (2006). corrupton and corruptability. World Development, 2.

Olken, B. (2007). monitoring corr uption: Evidence from a field
Experiment Indonesia. Journal of political Economy, 115 (2). 34 -51.