

صلى الله عليه وسلم

دانشکده مدیریت و حسابداری
دانشگاه پیام نور
عنوان پایان نامه:

«بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری»

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر قوچانی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر میرزا حسن حسینی

استاد داور:

جناب آقای دکتر علی ربیعی

نگارش:

فاطمه کیا

زمستان ۱۳۸۹

نام خانوادگی: کیا

نام: فاطمه

دانشکده: مدیریت و حسابداری

رشته تحصیلی و گرایش: مدیریت اجرایی (استراتژیک)

نام استاد راهنما: جناب آقای دکتر قوچانی

تاریخ فراغت از تحصیل: ۱۳۸۹/۱۱/۳۰

عنوان پایان نامه: بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری

چکیده

فرهنگ سازمانی عبارتند از ارزش‌های اصلی، مفروضات، تغییرات در رویکردهایی که ویژگی‌های یک سازمان را مشخص می‌کند همچنین مجموعه دانستنیها و رفتارهای (تکنیکی، اقتصادی، دینی و سنتی) و اعتقاداتی که اختصاص به یک جامعه انسانی معین دارد مترادف با تمدن، جامعه، قومیت نیز به کار می‌رود.

از نظر فرهنگ سازمانی فساد اداری در مفهوم کلان به مجموعه رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در تأمین خواسته‌های فردی خود، عرف و قوانین پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند. بنابراین فساد اداری طیف گسترده‌ای از رفتارها را شامل می‌شود.

فساد اداری بخشی از مجموعه مسائلی است که سازمانها در دوره عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می‌کنند. در این تحقیق به بررسی تأثیر فرهنگ سازمان از دیدگاه هافستد و تأثیر آن بر فساد اداری پرداخته شده است. فرضیات این تحقیق عبارتند از ۱- رابطه بین زن سالاری در مقابل مردسالاری و فساد اداری وجود دارد. ۲- رابطه بین گروه گرایی در مقابل فردگرایی و فساد اداری وجود دارد. ۳- رابطه بین ابهام‌گرایی و فساد اداری وجود دارد. ۴- رابطه بین فاصله قدرت و فساد اداری وجود دارد. ۵- رابطه بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری وجود دارد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان صنایع خودروسازی (ایران خودرو و سایپا) بوده که از نظر تحقیق جامعه نامحدود تلقی گردیده و نیاز به نمونه‌گیری دارد برای تعیین تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۸۹ نفر بود که به طور مساوی بین کارکنان ایران خودرو و سایپا به صورت تصادفی توزیع گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری پیرسن و اسپیرنر و کلمرگرف استفاده به عمل آمد نتایج تحقیق حاکی از تأیید فرضیات ۲ و ۳ و ۵ و رد فرضیات ۱ و ۴ بودند. به این مفهوم که گروه‌گرایی در مقابل فرد گرایی، ابهام‌گرایی و فرهنگ سازمان موجود در نمونه‌های تحقیق، سبب افزایش فساد اداری و زن‌گرایی در مقابل مردگرایی و همچنین فاصله قدرت با فساد اداری رابطه معکوس ایجاد نمودند.

امضاء استاد راهنما

با سپاس از درگاه ایزد یکتا

بدین وسیله از اساتید گرامی و ارجمند جناب آقای دکتر قوچانی که به عنوان استاد راهنما از

مرحله انتخاب موضوع تا اتمام پایان نامه همواره از تجارب ارزنده و راهنمایی های به موقع شان

بهره مند بوده ام و جناب آقای دکتر حسینی که به عنوان استاد مشاور در طی مدت انجام تحقیق

با بذل عنایت و بیان نظرات ارزشمند خود همواره مرا راهنمایی نموده اند کمال امتنان را دارم.

از استاد محترم جناب آقای دکتر علی ربیعی که داوری این پایان نامه را پذیرفته اند، سپاسگزاری

می نمایم.

فاطمه کیا

تقدیم

به:

کسانی که در جهت خرد

و

خردورزی قدم بر می دارند.

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	مقدمه
۴	تعریف و اهمیت موضوع
۴	تعریف فرهنگ سازمانی از دیدگاه کوئین
۴	دیدگاه شولز
۵	فرهنگ دیدگاه هافستده در فرهنگ
۵	تعریف فساد
۶	اهداف تحقیق
۶	پیشینه و سوابق تحقیق
۷	فرضیات تحقیق
۷	استفاده‌کنندگان تحقیق
۷	روش تحقیق
۸	تعریف عملیاتی تحقیق
۱۰	قلمرو تحقیق
۱۰	قلمرو زمانی
۱۰	قلمرو مکانی
۱۰	قلمرو موضوعی

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

	مقدمه
۱۲	مفهوم فرهنگ
۱۲	تعریف فرهنگ از جنبه لغوی
۱۲	مفهوم فرهنگ سازمانی
۱۳	فرهنگ قومی
۱۴	فرهنگ ویژه سالاری
۱۵	ویژگی‌های فرهنگ سازمانی

۱۷	عوامل و اجزاء فرهنگ سازمانی.....
۱۹	چگونگی شکل‌گیری و تداوم فرهنگ سازمانی.....
۲۰	فرآیند تغییر فرهنگ سازمانی.....
۲۳	آموزش‌های مورد نیاز.....
۲۳	سیلابس آموزش‌های مورد نیاز.....
۲۳	مدیریت استراتژیک.....
۲۴	برنامه‌ریزی و کنترل در مدیریت.....
۲۴	مدیریت تغییر.....
۲۴	مدیریت تعارض.....
۲۵	مدیریت مشارکتی.....
۲۵	اصول و فنون مذاکره.....
۲۵	تصمیم‌گیری.....
۲۶	تیم‌سازی.....
۲۶	برگزاری جلسات موثر.....
۲۶	مدیریت انگیزش.....
۲۷	مدیریت پروژه.....
۲۷	مدیریت رضایت مشتریان.....
۲۷	نقش‌های فرهنگ.....
۲۸	خرده فرهنگ‌های سازمان‌های ایرانی.....
۲۸	فرهنگ‌های نامناسب در سازمان‌های ایرانی.....
۲۹	روش‌های حفظ و نگهداری یک فرهنگ.....
۲۹	گزینش.....
۳۰	مدیریت عالی سازمان.....
۳۰	جامعه‌پذیری.....
۳۰	انواع فرهنگ سازمانی.....
۳۰	سازمان‌های با فرهنگ علمی.....
۳۱	سازمان‌های با فرهنگ باشگاهی.....
۳۱	سازمان‌های با فرهنگ تیمی.....
۳۱	سازمان‌های با فرهنگ سنگری.....

۳۱	مدیریت فرهنگ سازمان.....
۳۵	الگوی کرت لوین.....
۳۵	الگوی پیترز و واترین.....
۳۶	الگوی کلب و همکارانش.....
۳۶	بخش دوم: تعاریف فساد.....
۳۷	لطمه فساد اداری به منافع عمومی.....
۳۸	روند گسترش فساد اداری.....
۳۹	نقش ارتباطات اجتماعی در بروز فساد اداری.....
۴۰	سطوح کلی فساد.....
۴۰	انواع فساد اداری.....
۴۱	فساد تصادفی (اتفاقی) - فساد نظام‌مند (حاد).....
۴۱	فساد سازمان یافته.....
۴۲	فساد کلان، فساد خرد.....
۴۲	نتیجه.....
۴۳	دلایل بروز فساد اداری.....
۴۴	عمده‌ترین علل متداول در پیدایش و گسترش فساد اداری.....
۴۴	نتایج و پیامدهای فساد اداری.....
۴۴	روش‌های کنترل و مبارزه با فساد اداری.....
۴۵	رویکردهای تبیین‌کننده فساد اداری.....
۴۶	رویکرد هزینه - فایده.....
۴۶	رویکرد محرومیت نسبی.....
۴۷	رویکرد رانت جویی.....
۴۹	رویکرد کارفرما - غیرکارگزار.....
۵۰	رویکرد حامی - پیرو.....
۵۱	رویکرد اخلاقی.....
۵۲	راهکارهای پیشگیری و اصلاح فساد اداری.....
۵۲	پیشگیری.....
۵۳	اجرای قانون.....

۵۴	آگاهی‌های عمومی
۵۴	نهاد سازی
۵۵	راهبردی مبارزه با فساد اداری
۵۷	بخش سوم: صنایع خودرو سازی
۵۸	تاریخچه کارخانه ایران خودرو
۶۰	پیکان
۶۲	مونتاژ و گسترش

فصل سوم: روش تحقیق

۶۵	مقدمه
۶۵	روش تحقیق
۶۶	انواع روش تحقیق
۶۷	تحقیقات بنیادی
۶۷	تحقیقات کاربردی
۶۷	تحقیقات عملی
۶۸	انواع روش تحقیق بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها
۶۸	تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی)
۶۹	تحقیقات آزمایشی (آزمایشی)
۶۹	انواع روش‌های تحقیق از دیدگاه زمان
۷۰	جامعه آماری
۷۰	نمونه آماری
۷۱	نمونه‌گیری احتمالی یا تصادفی
۷۱	نمونه‌گیری غیراحتمالی
۷۳	ابزار سنجش و گردآوری داده‌ها
۷۵	روایی و پایایی پرسشنامه
۷۶	داده‌های پژوهش
۷۶	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۷۹	مقدمه
----	-------

۸۰	تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌های جمعیت شناختی.....
۸۰	توزیع میزان تحصیلات.....
۸۱	توزیع وضعیت ازدواج.....
۸۱	توزیع جنسیتی.....
۸۱	تجزیه و تحلیل توصیفی سوالات پرسشنامه.....
۸۷	سوالات مربوط به فرضیه ۲:.....
۹۱	سوالات مربوط به فرضیه ۳:.....
۹۴	سوالات مربوط به فرضیه ۴:.....
۹۸	سوالات مربوط به فرضیه ۵:.....
۱۰۴	تحلیل استنباطی.....
۱۰۹	تحلیل آزمون کلموگراف - اسمیرنف.....
۱۱۰	آزمون پیرسن.....

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات

۱۱۵	مقدمه.....
۱۱۵	خلاصه تحقیق.....
۱۱۶	تحلیل داده‌ها و نتیجه‌گیری.....
۱۱۸	بررسی نتایج اولیت‌بندی متغیرهای پژوهش.....
۱۱۸	پیشنهادات برای تحقیقات آتی.....
۱۱۹	منابع.....
	ضمایم
۱۳۰	پرسشنامه.....
۱۳۴	خروجی spss.....

فهرست جداول و نمودارها

جداول

- جدول ۱-۳: رابطه سؤالات پرسشنامه با متغیرهای تحقیق..... ۷۵
- جدول ۱-۴: توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه ۸۰
- جدول ۲-۴: توزیع آماری میزان تحصیلات اعضای نمونه ۸۰
- جدول ۳-۴: توزیع آماری وضعیت تأهل اعضای نمونه ۸۱
- جدول ۴-۴: توزیع آماری جنسیت اعضای نمونه ۸۱
- جدول ۵-۴: توصیف سؤالات مربوط به فرضیه ۱ ۸۲
- جدول ۶-۴: توصیف سؤالات مربوط به فرضیه ۲ ۸۸
- جدول ۷-۴: توصیف سؤالات مربوط به فرضیه ۳ ۹۱
- جدول ۸-۴: توصیف سؤالات مربوط به فرضیه ۴ ۹۵
- جدول ۹-۴: توصیف سؤالات مربوط به فرضیه ۵ ۹۹
- جدول ۱۰-۴: آماره‌های مربوط به متغیر زن سالاری در مقابل مردسالاری ۱۰۵
- جدول ۱۱-۴: آزمون T برای متغیر زن سالاری در مقابل مردسالاری ۱۰۵
- جدول ۱۲-۴: آماره‌های مربوط به متغیر گروه‌گرایی (در مقابل فردگرایی) ۱۰۶
- جدول ۱۳-۴: آزمون T برای متغیر گروه‌گرایی (در مقابل فردگرایی) ۱۰۶
- جدول ۱۴-۴: آماره‌های مربوط به متغیر ابهام‌گرایی و فساد اداری ۱۰۶
- جدول ۱۵-۴: آزمون t برای متغیر ابهام‌گرایی و فساد اداری ۱۰۷
- جدول ۱۶-۴: آماره‌های مربوط به متغیر فاصله قدرت و فساد اداری ۱۰۷
- جدول ۱۷-۴: آزمون t برای متغیر فاصله قدرت و فساد اداری ۱۰۸
- جدول ۱۸-۴: آماره‌های مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی و فساد اداری ۱۰۸
- جدول ۱۹-۴: آزمون t برای متغیر مربوط به فرهنگ سازمان و فساد اداری ۱۰۹
- جدول ۲۰-۴: آماره‌های مربوط به کلیه فرضیات ۱۰۹
- جدول ۲۱-۴: آماره‌های مربوط به بین زن سالاری در مقابل مردسالاری و فساد اداری ۱۱۰
- جدول ۲۲-۴: ارتباط بین گروه‌گرایی (در مقابل فردگرایی) و فساد اداری ۱۱۱
- جدول ۲۳-۴: آماره‌های مربوط به ارتباط بین تغییر ابهام‌گرایی و فساد اداری ۱۱۱
- جدول ۲۴-۴: آماره‌های مربوط به متغیر فاصله قدرت و فساد اداری ۱۱۲

جدول ۲۵-۴: آماره‌های مربوط به فرهنگ سازمان و فساد اداری..... ۱۱۳

جدول ۱-۵: نتایج حاصل از آزمون فرضیات..... ۱۱۸

نمودارها:

نمودار ۱-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱..... ۸۳

نمودار ۲-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۲..... ۸۳

نمودار ۳-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۳..... ۸۴

نمودار ۴-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۴..... ۸۴

نمودار ۵-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۵..... ۸۵

نمودار ۶-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۶..... ۸۵

نمودار ۷-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۷..... ۸۶

نمودار ۸-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۸..... ۸۶

نمودار ۹-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۹..... ۸۷

نمودار ۱۰-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۰..... ۸۸

نمودار ۱۱-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۱..... ۸۹

نمودار ۱۲-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۲..... ۸۹

نمودار ۱۳-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۳..... ۹۰

نمودار ۱۴-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۴..... ۹۰

نمودار ۱۵-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۵..... ۹۲

نمودار ۱۶-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۶..... ۹۲

نمودار ۱۷-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۷..... ۹۳

نمودار ۱۸-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۸..... ۹۳

نمودار ۱۹-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۹..... ۹۴

نمودار ۲۰-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۲۰..... ۹۵

نمودار ۲۱-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۲۱..... ۹۶

نمودار ۲۲-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۲۲..... ۹۶

نمودار ۲۳-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۲۳..... ۹۷

نمودار ۲۴-۴: توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۲۴..... ۹۷

۹۸	۲۵-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال
۹۹	۲۶-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال
۱۰۰	۲۷-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال
۱۰۰	۲۸-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال
۱۰۱	۲۹-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال
۱۰۱	۳۰-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال
۱۰۲	۳۱-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال
۱۰۲	۳۲-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال
۱۰۳	۳۳-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال
۱۰۳	۳۴-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال
۱۰۴	۳۵-۴: توزیع فراوانی پاسخها به سؤال

فصل اول:

کلیات تحقیق

مقدمه

رویکرد اصلی این مقاله با توجه به تاثیر متقابل فرهنگ سازمانی و فساد، بر اساس مدل ارائه شده، بر آن توجه دارد که فرهنگ سازمانی قوی با ابعاد مورد نظر هافستده از جمله فاصله قدرت پایین، فردگرایی و ابهام‌گریزی و تاثیرات این ابعاد در بروز عدالت خواهی، جلوگیری از تبعیض و حاکمیت شفافیت، می‌تواند باعث مهار فساد و مانعی در فراگیر شدن آن و نهایتاً منجر به رونق و رشد و بالندگی جامعه شود و نیاز به برخوردهای قهرآمیز و تنبیه را - با توجه به عوارض نامطلوب آن - تا حد زیادی کاهش دهد. این مهم از طریق مطالعه تطبیقی ارائه شده ابعاد فرهنگی تحقیقات هافستده و گزارش سازمان شفافیت (۲۰۰۲) - در کشورهای دارای رتبه اول تا دهم (دارای فساد پایین) - مورد بررسی قرار گرفته است. تجربه‌های به دست آمده از کشورهای مختلف نشانگر این است که فساد امری پیچیده، پنهان و متنوع است. از این‌رو، مبارزه با آن نیز باید امری مستمر، طولانی و پیچیده باشد.

درحقیقت، فساد (در ابعاد اداری و ابعاد دیگر جامعه) مانند عفونت است که اگر به اندام و پیکر جامعه راه یابد، اعضای آن را یکی پس از دیگری عفونی کرده و از کار می‌اندازد و چه بسا گسترش این عفونت، کل پیکر جامعه را فاسد کند.

اصطلاح فساد اداری که آن را در برابر سلامت اداری به کار می‌برند، مدت زیادی است که مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مختلف سازمانی قرار گرفته و تلاش کرده‌اند با ارائه تعاریف منطبق با اصول سازمانی در جهت رفع آن گام بردارند که وجه اشتراک اغلب تعاریف ارائه شده درباره فساد دستگاههای دولتی را می‌توان رشوه و سوءاستفاده از موقعیتهای شغلی، برای نفع شخصی دانست. پیامدهای فساد اداری نیز در قالب معضلات و ناهنجاریهایی همچون سوءاستفاده از موقعیتهای شغلی، ارتشاء و اختلاس، کلاهبرداری، پارتی‌بازی، بی‌عدالتی، باج خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب رجوع (ذینفع‌ها)، سرقت اموال و داراییهای سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران و نظایر آن به صورت فردی، گروهی و سازمان یافته پدیدار می‌گردد.

عوامل و زمینه‌های گوناگونی وجود دارند که می‌تواند موجب پیدایش و گسترش و ترویج

فساد اداری به صورت بالقوه و بالفعل شوند. بر مبنای این عوامل و زمینه‌ها می‌توان راههایی را شناسایی کرد که اثر بیشتری در کاهش و حذف پدیده فساد اداری در سازمان دارند.

اگر سازمان را به صورت یک سیستم در نظر بگیریم، این سیستم از خرده سیستم‌های گوناگونی تشکیل شده است که یکی از مهمترین آنها خرده سیستم منابع انسانی است. بر همین اساس در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر روی عواملی که مستقیماً به بعد منابع انسانی سازمان مربوط می‌شود، می‌تواند تاثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد هر چند که عوامل سازمانی دیگری همچون شفافیت قوانین اداری و... در این زمینه موثرند.

فرهنگ سازمانی به عنوان پدیده‌ای که نقش گرفته از سیاستها و رویکردهای مدیران رده بالای سازمانی است از جمله عواملی است که نقش مهمی در پیشگیری از بروز فساد در ادارات و سازمانها دارد. صاحب نظران نسبت فرهنگ سازمانی به سازمان را، همچون نسبت شخصیت به فرد می‌دانند که نقش مهمی در شکل گیری رفتار (فردی و سازمانی) دارد.

از آنجا که فساد اداری (و انواع دیگر آن همچون فساد اقتصادی، سیاسی و...) می‌تواند تاثیر زیادی بر روی حرکت توسعه جامعه بگذارد و بنابر اهمیتی که فرهنگ سازمانی - به عنوان یکی از مهمترین عوامل پیشگیری کننده از بروز فساد اداری - دارد، این مطالعه تلاش دارد تا با برجسته نمودن نقش فرهنگ سازمانی مطلوب، زمینه مناسبی را برای افزایش شناخت مدیران سازمانها و شرکتها در جهت پیشگیری از بروز پدیده‌ای نامطلوب به نام فساد اداری به وجود آورد.

تعریف و اهمیت موضوع

تعاریف متعددی از فرهنگ ارائه شده است که متجاوز از ۱۶۰ تعریف است. یکی از اولین تعاریف نسبتاً جامع از فرهنگ در سال ۱۸۷۱ توسط تایلور ارائه شده است. این مردم شناس انگلیسی اعتقاد داشت که فرهنگ عبارت است از مجموعه پیچیده‌ای از علوم، دانش‌ها، هنرها، افکار، اعتقادات، قوانین و مقررات، آداب و رسوم، سنتها و به‌طور خلاصه کلیه آموخته‌ها و عاداتی که یک انسان به‌عنوان عضو جامعه اخذ می‌کند. (ایران زاده، ۱۳۷۷)

تعریف فرهنگی سازمانی از دیدگاه کوئین

فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزشهای اصلی، مفروضات، تفسیرات در رویکردهایی که ویژگیهای یک سازمان را مشخص می‌کند که در ۴ گونه فرهنگی سازمانی نمایان می‌شود. این چهار گونه شامل قومی، ویژه سالاری و بازار، سلسله مراتب می‌باشند (کوئین، ۱۹۹۹)، کوئین ۴ گونه فرهنگی را بیان کرد. این ۴ گونه فرهنگی شامل موارد زیر می‌باشد.

۱. فرهنگ سلسله مراتبی - فرهنگ بازار - فرهنگ قومی - فرهنگ ویژه سالاری

فساد از فعل لاتین به معنای شکستن است. بنابراین در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود فساد در فرهنگ و بستر به‌عنوان «پاداشی نامشروع که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده شود» آمده است. گونار میردال فساد را در معنای وسیعتری مورد مطالعه قرار می‌دهد. به نظر وی، فساد به تمام شکل‌های گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است. (عباس زادگان، ۱۳۸۰)

دیدگاه شولز

شولز در ۱۹۸۷ پنج گونه فرهنگی را شناسایی نمود و هر کدام از این فرهنگها در سه بعد متفاوت فرهنگ توصیف می‌شوند. این ابعاد عبارتند از:

۱. تحول (چطور فرهنگها در طول زمان تغییر می‌کنند).
۲. عوامل داخلی (چطور شرایط محیط داخلی یک سازمان در فرهنگ آن تاثیر می‌گذارد)
۳. عوامل خارجی (چطور محیط خارجی یک سازمان فرهنگش را متاثر می‌سازد)

فرهنگ دیدگاه هافستده در فرهنگ

۱- فاصله قدرت ۲- فردگرایی در مقابل جمع گرایی ۳- بعد مردسالاری ۴- ابهام گریزی

فاصله قدرت را به میزان پذیرش و قبول نابرابریهای نهادها و سازمانهای درون جامعه توسط افراد عادی (فاقد قدرت) تعریف می‌کند. در جوامع فردگرا مردم به فکر خود و منافع خود هستند و خود را مستقل و بی‌نیاز از گروه می‌دانند.

منافع فردی مهمتر و قویترین انگیزه است در جوامع گروه‌گرا هویت هر فرد بر اساس رابطه او با دیگران عضویتش در یک گروه و تلاش او برای معاشرت و همکاری با دیگران تعیین و مشخص می‌شود. (فرهنگی ۱۳۸۰). در فرهنگ مردسالار جسارت و رقابت‌جویی و توجه به مادیات در قالب درآمدها و موفقیتها ارتقای شغل و مزایای شغلی بیشتر از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. ابهام گریزی به میزان نگرانی اعضای یک فرهنگ یا جامعه از وضعیت و موقعیت ناشناخته و نامطمئن که در آن احساس نگرانی و تهدید می‌کنند و سعی در اجتناب از آن دارند اطلاق میشود.

تعریف فساد:

ریشه فساد از فعل لاتین به معنای شکستن است. بنابراین در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود.

فساد در فرهنگ و بستر به‌عنوان «پاداشی نامشروع که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده شود» آمده است. گوناوار میردال فساد را در معنای وسیعتری مورد مطالعه قرار می‌دهد. به نظر وی، فساد به تمام شکل‌های گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است. (عباس زادگان، ۱۳۸۰) فساد یک موضوع پیچیده است و هنگامی جلوه‌گر می‌شود که مؤسسات، ضعیف و نظام اقتصادی بازار منحرف شده باشد.

بانک جهانی فساد را به‌عنوان سوء استفاده از اختیارات دولتی (عمومی) برای منافع شخصی یا گروهی که از آن تبعیت می‌کند تعریف کرده است.

کیلتگار، ۱۹۹۶ مدل زیر را برای بیان بحث فساد ارائه کرد: (پیام یونسکو، دوره ۲۷)

فساد = قدرت انحصاری + اختیار - پاسخگویی

اهداف تحقیق

هدف از انجام پژوهش یافتن پاسخ به این پرسش است که فرهنگ سازمان تا چه حدی و از چه ابعادی بر فساد اداری می‌تواند تاثیر بگذارد؟ در این ارتباط ابعاد مختلف فساد اداری از دیدگاههای هافستده مورد بررسی قرار گرفته و ابعاد گوناگونی مانند فاصله قدرت، ابهام گرایی، زن سالاری و گروه‌گرایی را مورد بررسی قرار خواهد داد.

پیشینه و سوابق تحقیق

در موضوع فرهنگ سازمانی و فساد اداری بررسی‌های زیادی صورت پذیرفته اما در زمینه ارتباط میان فرهنگ سازمانی و پیاده سازی موفقیت‌آمیز آن کتاب یا پایان نامه‌ای تا کنون در میان منابع فارسی وجود نداشته و در زبان لاتین چند مقاله به طور کلی به ارتباط میان این دو موضوع پرداخته‌اند که در این تحقیق از آنها در فصل مبانی نظری و پیشینه تحقیق بهره گرفته شده است و در منابع آورده شده‌اند.

۱- شاکری نوایی - غلامرضا - ۱۳۸۴ بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گروه خودروسازی بهمن. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - دانشگاه تهران دانشکده مدیریت

فرضیات تحقیق

فرضیه اهم: بین فرهنگ سازمان و فساد اداری در سازمانها رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی:

- بین فاصله قدرت و فساد اداری در سازمانها رابطه وجود دارد.
- بین گروه گرایی (در مقابل فردگرایی) و فساد اداری در سازمانها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین مرد سالاری (در مقابل زن سالاری) و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد.
- بین ابهام گرایی و فساد اداری در سازمانها رابطه معناداری وجود دارد.

استفاده کنندگان تحقیق

کلیه مدیران اجرایی سازمانها پژوهشگران و دانشجویان مدیریت

روش تحقیق

نوع تحقیق (توصیفی - پیمایشی) - جامعه آماری (صنایع خودروسازی، فرمول کوکران - اتفاقی ساده). نمونه گیری - (روش تعیین تعداد نمونه - روش انتخاب نمونه). روش جمع آوری اطلاعات (پرسشنامه) - روش تجزیه تحلیل اطلاعات (ضریب همبستگی و رگرسیون و آزمون داخلی اسکور) و در نهایت بکارگیری نرم افزار spss برای تجزیه تحلیل اطلاعات

تعریف عملیاتی تحقیق

- تعریف فرهنگ سازمانی

فرهنگ همانند بسیاری از مفاهیم علوم انسانی، معانی و تعاریف متعددی دارد، جامعه‌شناسان، مردم‌شناسان و صاحب‌نظران که در حیطه اجتماع به تحقیق و تفحص پرداخته‌اند تعاریف متعددی را از این مفهوم ارائه نموده‌اند.

فرهنگ، رفتاری اکتسابی است.

- این رفتار در جهت دستیابی به نتایج و برآوردن نیازهاست.
- فرهنگ در طول زمان تحقق می‌یابد.
- فرهنگ در بین افراد مشترک است.
- فرهنگ اصولاً قانونمند است.
- در مجموع می‌توان گفت:
- تعریف یگانه و واحدی از فرهنگ سازمانی وجود ندارد اما بیشتر صاحب‌نظران موافق‌اند که: فرهنگی کلی است که از مجموع اجزای آن بیشتر است.
- فرهنگ منعکس‌کننده تاریخ سازمان است.
- فرهنگ در برگیرنده مباحث مورد مطالعه انسان‌شناسان مانند تشریفات و نمادهاست.
- فرهنگ بطور اجتماعی شکل گرفته یعنی توسط گروهی از افراد که با هم یک سازمان را تشکیل داده‌اند ایجاد و حفظ شده است.
- فرهنگ بطنی و کُند است.