

Research Paper

An Investigation of Factors Affecting Organizational Integrity in the Public Sector of Iran

Hasan Danaee Fard^{1*} , Hasan Zarei matin², Ali Hamidizadeh³ , Fatemeh Seifi⁴

¹ Professor, Department of Public Administration, Faculty of Economic & Management, Tarbiat Modarres University, Tehran, Iran

² Professor, Department of Public Administration, Farabi College, Tehran University, Iran

³ Assistant Professor, Department of Public Administration, Farabi College, Tehran University, Iran

⁴ Ph.D. Public Administration Student, Farabi College, Tehran University, Iran



10.22080/jem.2023.20572.3445

Received:

December 23, 2020

Accepted:

January 9, 2023

Available online:

January 31, 2023

Keywords:

Public organizations, Organizational integrity, Modeling, Structural Equation Modleing (SEM)

Abstract

Expounding organizational integrity and its basic element in Iranian public organizations, this research aims to clarify the concept of organizational integrity through presenting a model. Considering the essence of the research, a mixed-methods approach has been used. In this research, many theories and models in the field of organizational integrity have been examined. These models were extracted from 217 researches and 63 articles and books. Effective factors on organizational integrity were determined using theoretical bases, interviews, and questionnaires, as well as required quality and quantity analyses. Then the research findings were briefed to answer the questions. For statistical analysis, Smart PLS3 Software was used to process the research method and also to analyze the data. Structural Equation Modeling (SEM) was used as well to survey and rate the pattern of organizational integrity in public organizations. In the end, the findings showed that the organizational, cultural, and managerial factors affect the organizational integrity in the public sectori Iran.

*Corresponding Author: Hasan Danaee Fard

Address: Professor, Department of Public Administration, Faculty of Economic & Management, Tarbiat Modarres University, Tehran, Iran

Email: hdanaee@modares.ac.ir

Extended abstract

1. Introduction

Organizational integrity is one of the most important issues in management and social sciences. This issue, which is the basis of the country's administrative system and public administration, is considered important in developed and current societies. This phenomenon has a special sensitivity in our society, as the only practical example of a state-religion whose system is based on its religious beliefs and values.

Research shows that so far no suitable model for measuring organizational integrity for employees of public organizations in Iran has been proposed. The present study, while explaining the concept of organizational integrity and determining its shaping factors in Iranian public organizations, helps to clarify this phenomenon by providing a model.

2. Case Study

In this research, many theories and models in the field of organizational integrity have been examined. These models were extracted from 217 researches and 63 articles and books.

3. Theoretical Framework

The study of ancient civilizations shows that general corruption was the source of some wars and the fall of governments. It is as old as the concept of government. The theory of purity has been discussed in the field of ethics and organizational behavior, human resource management, psychology, and leadership.

The term "purity" is one of the topics that researchers and experts have looked

at from different perspectives and angles. However, the concept of "purity" is ambiguous because it uses the same word with different meanings and perspectives. As a result, it is difficult to try to bridge the gap between these sections and reach a consensus on it.

4. Methodology

This research uses a mixed-methods approach. The statistical population of this research, in the qualitative part, includes 35 experts and university professors, and in the quantitative part, includes 105 employees of public organizations.

After reviewing the theoretical foundations, analyzing the interviews and questionnaires, and performing the required qualitative and quantitative analyzes, the results were summarized and the research model fitted the Smart PLS3 Software.

5. Discussion and Results

In this research, first, all the antecedents of organizational integrity that have been expressed so far in studies in this field have been categorized and then, the effective factors on the occurrence of organizational integrity in public organizations were analyzed. Based on the model, it can be said that organizational, managerial, and cultural factors, respectively, had an important role in the emergence of trust in public sector organizations and constituted the main body and content of the organization. Research shows that organizational factors are the most important influential variables on organizational integrity.

In this study, the indices of each component were confirmed using factor analysis and the three main components

were measured as three classifications affecting organizational integrity. The final model of structural equivalence showed

that organizational, managerial, and cultural factors affect organizational integrity in the public sector.

علمی پژوهشی

واکاوی عوامل موثر بر شکل گیری پاکی سازمانی در بخش دولتی ایران

دکتر حسن دانایی فرد^{۱*} ID، دکتر حسن زارعی متین^۲، دکتر علی حمیدی زاده^۳ ID، فاطمه سیفی^۴^۱ استاد گروه مدیریت دولتی دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، ایران^۲ استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران، پردیس فارابی، ایران^۳ استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران، پردیس فارابی، ایران^۴ دانشجوی دکتری مدیریت تطبیقی-توسعه، پردیس فارابی دانشگاه تهران، ایران

doi 10.22080/jem.2023.20572.3445

چکیده

پژوهش حاضر ضمن تشریح مفهوم پاکی سازمانی و تعیین عوامل شکل دهنده آن در سازمانهای دولتی ایران، با ارائه مدل به روشن کردن بیشتر این پدیده کمک می کند و به دلیل ماهیت کار از رویکرد آمیخته بهره گرفته است. در این پژوهش، بسیاری از نظریه ها و مدل ها در زمینه پاکی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته، این مدل ها از مطالعه ۲۱۷ منبع یافت شده و انتخاب ۶۳ مقاله و کتاب بیان شده است. پس از یافتن علل موثر بر پاکی سازمانی از طریق مبانی تئوریک، مصاحبه و پرسشنامه و انجام تحلیل های کیفی و کمی مورد نیاز، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها خلاصه شده و با تحلیل آنها سعی می شود به سؤال های پژوهش، پاسخ داده شود. در تحقیق پیش رو جهت تجزیه و تحلیل داده ها و به منظور بررسی سوالات و برازش مدل تحقیق از نرم افزار آماری Smart PLS3، استفاده شده است. و همچنین برای بررسی و سطح بندی الگوی پاکی سازمانی در سازمان های دولتی از رویکرد مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده می گردد. در نهایت یافته ها نشان می دهد. عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل فرهنگی بر پاکی سازمانی در بخش دولتی موثر می باشند.

تاریخ دریافت:

۳ دی ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش:

۱۹ دی ۱۴۰۱

تاریخ انتشار:

۱۱ بهمن ۱۴۰۱

کلیدواژه ها:

سازمانهای دولتی، پاکی سازمانی، مدل یابی، معادلات ساختاری (SEM)

* نویسنده مسئول: دکتر حسن دانایی فرد

آدرس: استاد گروه مدیریت دولتی دانشکده اقتصاد و مدیریت، ایمیل: hdanaee@modares.ac.ir

دانشگاه تربیت مدرس، ایران

۱ مقدمه

جرایمی چون اختلاس، ارتشاء و جعل، بوروکراسی منفی، سوءاستفاده مقامات دولتی از قدرت سیاسی، سوء مدیریت، سیاسی بودن تخصیص منابع، نظام سیاسی و اقتصادی مبتنی بر افراد، اطلاعات ناقص، قوانین ضعیف و ناکارآمد، فقدان شایسته سالاری، قصور در خدمت رسانی، عقب ماندگی و ناکارآمدی تکنولوژی و استفاده از موقعیت و قدرت دولتی برای رسیدن به منافع شخصی، اهمیت پآکی سازمانی را دو چندان می‌کند (اوتمان و همکاران، ۲۰۱۴) این امر در مورد خدمات دولتی ایران که با چالشهای زیادی مواجه بوده، قابل تأمل است. در کنار آمار و ارقام داخلی، گزارش‌های سازمان‌های بین‌المللی به خصوص سازمان شفافیت بین‌المللگواه بر این ادعا است.

در تایید این گفته لازم به ذکر است که بر اساس گزارش سال ۲۰۱۹ سازمان بین‌المللی شفافیت که به‌تازگی منتشر شده، ایران با کسب ۲۶ امتیاز، در میان ۱۸۰ کشور جهان با ۸ پله سقوط نسبت به سال گذشته در رتبه ۱۴۶ قرار گرفته است. براساس این گزارش، وضعیت ایران در جدول با ۴ کشور موزامبیک، آنگولا، گواتمالا، بنگلادش یکسان بوده و دانمارک، نیوزیلند و فنلاند و سوئیس به‌ترتیب پاک‌ترین کشورها و سومالی، سودان جنوبی، سوریه و یمن فاسدترین کشورهای جهان معرفی شده‌اند (گزارش شفافیت بین‌المللی، ۲۰۲۰).

این ارقام نشانگر وضعیت نامطلوب ایران طی سال‌های اخیر است. به نظر می‌رسد نظام اداری در ایران علی‌رغم ظاهر مدرن خود قادر به ایفای کارکردهای یک نهاد مدرن در جامعه نبوده و متأسفانه به دلیل فقدان رویکرد سیستمی به نظام اداری در ایران و فقدان مطالعات جامع نگر و حاکمیت مسایل روزمره سیاسی بر اداره امور عمومی علیرغم وجود فرهنگ غنی، در زمینه حفظ و ارتقای پآکی نظام اداری خیلی موفق نبوده ایم و وضعیت کنونی با پیچیده تر شدن روز افزون سازمان‌ها، نگرانی‌های زیادی در بخش‌های دولتی و غیردولتی

پآکی سازمانی از جمله مهم‌ترین موضوعات علم مدیریت و علوم اجتماعی را تشکیل می‌دهد، این مقوله که بستر آن، نظام اداری کشور و اداره امور دولتی است، موضوع مهمی از جوامع توسعه یافته و در حال توسعه می‌باشد. خصوصاً در جامعه ما به عنوان تنها نمونه عملی دولت- مذهب که اساس نظام، بر محور ارزش‌ها و مشروعیت آن براساس باورهای مذهبی ملت پی ریزی شده است، این پدیده از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است (محسنی و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین توجه بنیادی به نظام اداری هر جامعه و آسیب شناسی دقیق آن می‌تواند کمک بزرگی به سیاست‌گذاران آن جامعه باشد که با تشخیص به موقع، بتوانند راه حل‌های لازم را بیندیشند.

در این میان، بسیاری از نهادها دارای برنامه‌هایی برای درستکاری و مقابله با تقلب هستند. تبعیض و فساد اداری، نظام اداری ناکارآمد و غیر پاسخگو باعث اتلاف منابع و بهره برداری عده‌ای خاص از امکانات عمومی شده است. ضعف در سیستم‌های نظارتی و در نتیجه عدم استیفای حقوق شهروندان موجب ایجاد بی‌نظمی و نارضایتی عمومی می‌شود. در این سازمان‌ها اهداف مشخص و دسته بندی شده به چشم نمی‌خورد و برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای در آن‌ها جایگاهی ندارند. موازی کاری در بین سازمان‌های دولتی باعث هدر رفت میزان زیادی از منابع می‌شود. عدم ثبات پست‌های سازمانی و حرکت انفرادی و گروهی مدیران از پستی به پست دیگر به وفور مشاهده می‌شود و این جابجایی‌ها در سطوح بالای سیاسی و اجرایی اثرات نامطلوبی در تمام سازمان‌های دولتی ایجاد می‌کند که این امر باعث عدم امکان برنامه ریزی درست، کندی گردش کار، اتلاف زمان، بودجه و نیروی انسانی و ایجاد جو ناامیدی و عدم امنیت شغلی در کارکنان می‌شود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴).

¹ Othman et al

پایبندی به ارزشها و اصول اخلاقی می باشد. البته برخی اخلاقی بودن را با مراعات قانون و مقررات برابر می دانند. در دیکشنری آمریکایی هریج integrity به عنوان ثبات اخلاقی و معنوی، بی نقضی، درستی و جامع بودن، آمده است. فرهنگ لغت آکسفورد integrity را به عنوان یکپارچگی، متحد بودن و هماهنگی در ساختار تعریف می کند و در فرهنگ لغت دهخدا به معنای راست پیمان، راست باز - متضاد دغل باز، راست خانه و راست کردار بیان می شود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۵). البته مفهوم پاکی گاه در معنا و مفهوم Health و تندرستی به کار می رود. به اعتقاد لانی و ازفر در برخی از متون از واژه Good Governance و حکمرانی خوب به جای پاکی عمومی استفاده می شود (فیشرف، ۲۰۰۶: ۷) به اعتقاد مایر (۱۹۹۵) پاکی به میزان پایبندی کارکنان به مجموعه اصول قابل قبول شامل ارزش های اخلاقی، هنجارها، قوانین و مقررات و ثبات اعمال اشاره دارد (روسلی و همکاران، ۲۰۱۵) به طور خاص، پاکی توسط پنج مؤلفه مشخص می شود:

۱) پاکی به عنوان یکپارچگی - برخورد یکسان با موارد مشابه (۲) پاکی به عنوان یک ارزش خاص یا تعدادی از ارزشها و هنجارها (۳) پاکی به عنوان چگونگی فعالیتها مطابق با قوانین و دستورات عملها (۴) پاکی به عنوان ترجیح منافع عمومی بر منافع شخصی

۵) پاکی به عنوان رفتار اخلاقی نمونه (هوبرتز، ۲۰۱۴: ۴۱)

تعاریف ارائه شده از پاکی را می توان بر حسب معیارهای مختلف دسته بندی کرد. اما در یک نگاه کلی، این تعاریف به دو دسته تعاریف سلبی و ایجابی تقسیم می شوند؛

به وجود آورده و توجه مدیران و صاحب نظران مدیریت را به خود معطوف ساخته است (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۳). لذا موضوع پاکی سازمانی به یکی از مسائل عمده در نهادهای خدمات عمومی تبدیل شده است.

۲ مرور ادبیات پژوهش

فلاسفه روم پاکی را به عنوان یک ایده اخلاقی و به معنای صداقت تعریف کرده اند. مطالعه تمدن های قدیم نشان می دهد عدم پاکی عمومی منشاء برخی از جنگ ها و سقوط حکومت ها بوده و قدمت آن به اندازه دیرینگی مفهوم دولت است. نظریه پاکی نه تنها در حوزه اخلاق بلکه در بسیاری حوزهها همچون رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، روان شناسی و رهبری مورد بحث قرار گرفته است (سعید و همکاران، ۲۰۱۶).

پژوهشها حاکی از این است که ایده OI در دوران دانشگاهیان ساختار شکن مدیریت همچون سلزینیک (۱۹۵۷)، بارنارد (۱۹۶۸) و کارکنان مجله هاروارد بیزینس ریویو (۱۹۹۴) مطرح گردید. اصطلاح پاکی یکی از مباحثی است که محققان و صاحب نظران از دیدگاه ها و زوایای متفاوت به آن نگرینسته اند. البته مفهوم «پاکی» در همه آنها مبهم و دوپهلو است زیرا واژگان مشابهی با معانی و چشم اندازهای متفاوتی استفاده می شوند. در نتیجه، تلاش برای ایجاد پیوند میان این بخشها و دستیابی به اجماع نظر در مورد آن دشوار است (رودریگز، ۲۰۰۷).

عبارت Integrity از کلمه لاتین in-tangree به معنی دست نخورده مشتق شده است. این واژه به فضیلت، فساد ناپذیری، اجتناب از فریب و رفتار مصنوعی اشاره دارد (هان و بینر، ۲۰۰۸). کلمه Integer مترادف با تازه، بکر و بی عیب بودن است. در دیکشنری وبستر به معنای کلیت و جامعیت، صحت اخلاقی، صداقت، درستکاری، مغایر با فساد،

⁴ Fisher

⁵ Rosli Et al

⁶ Leo Huberts

¹ Said et al

² Rodriguez

³ Haan & Benner

۲،۱ تعاریف سلبی پاکی:

همانطور که پیش از این اشاره شد، در متون مربوط به سازمان‌ها، امور اداری، حکومت‌های محلی و دولت‌ها مفهوم پاکی را اغلب در مقابل مفهوم فساد به کار می‌برند و آن را به منزله آن روی دیگر سکه‌ی فساد به حساب می‌آورند. لذا سیاستمداران، مدیران و محققانی که به نحوی با موضوع اداره امور عمومی و بهبود شرایط مدیریتی کشور سروکار دارند و علائق یا نگرانی‌هایی در این باره دارند، اغلب به این بسنده می‌کنند که فساد را مورد سنجش قرار دهند و برحسب آن درباره پاکی سازمان‌ها داوری کنند؛ بدین معنا که اگر فساد بیش تر باشد، نتیجه گرفته می‌شود که پاکی کم است و برعکس (عابدی جعفری و همکاران، ۶۰:۱۳۹۵)

۲،۲ تعاریف ایجابی پاکی:

تعاریف ایجابی از پاکی، براین اصل استوار است که پاکی به معنی فقدان فساد نیست بلکه به معنی برخورداری از استعدادها و امکانات، نیروهایی است که امکان پیش‌گیری، شناسایی و سرکوب فرآیندهای فساد را فراهم می‌آورد. اگر چنین درکی از معنی پاکی داشته باشیم دیگر نمی‌توانیم پاکی را با فقدان فساد برابر بگیریم. در این معنا، وجود یکی

موکول به فقدان آن دیگری نیست. هر یک واقعیت مستقلی است که علاوه بر دیگری حیات دارد. برآیند فرآیندهای این دو نتیجه را به نفع یکی از طرفین رقم می‌زند (عابدی جعفری و فاضلی، ۶۰:۱۳۹۵) البته به اعتقاد هوبرتر دایره عدم پاکی فراتر از فساد است. به عبارتی اگر بپذیریم که پاکی مفهومی بیش از نبود فساد است؛ عدم وجود پاکی، به معنای وجود فساد نخواهد بود و فساد از مولفه‌های عدم پاکی است (هوسترا^۱، ۲۰۱۶:۲۰۴)

در تحقیق حاضر، پژوهشگر ضمن بررسی پاکی سازمانی و عوامل موثر بر آن، به دنبال احصاء بهترین مدل تبیین‌کننده پاکی سازمانی در بخش دولتی ایران است. یافته‌ها بیانگر این حقیقت است که تا کنون مدل مناسبی برای سنجش OI در بخش دولتی ایران مطرح نشده و پژوهش حاضر اولین پژوهش است که پاکی سازمانی را واکاوی می‌کند، لذا در این پژوهش، نظریات و مدل‌های زیادی در زمینه OI مورد بررسی قرار گرفته است. این مدل‌ها، از مطالعه ۲۱۷ پژوهش و انتخاب ۶۳ مقاله و کتاب تبیین شده است. از اینرو چارچوب مفهومی و مدل پیشنهادی پژوهش زیر با توجه به مطالب و مدل‌های مطالعه شده به شرح زیر می‌باشد.

¹ Hoekstra



شکل ۱ چارچوب مفهومی پژوهش

کیفی، پژوهشگر با مطالعه مهمترین مقالات و پژوهش‌ها در این موضوع، که تعداد آنها ۲۱۷ عدد بوده و در بازه زمانی سال ۱۹۹۴ تا سال ۲۰۱۹ قرارداداشتند، با استفاده از روش فراترکیب و بررسی عمیق و دقیق ۵۲ مقاله و ۱۱ کتاب الکترونیکی، مستقیماً به مطالعه ی عوامل OI پرداخته و تمامی پیشایندها را استخراج نموده است.

۳ روش شناسی پژوهش

در این پژوهش از روش‌شناسی ترکیبی استفاده شده است. بر این اساس، استراتژی پژوهش توصیفی و از نوع پیمایش است و از نظر فلسفی در طبقه تحقیق پارادایم پراگماتیسم قرار می‌گیرد. در این شیوه پژوهشگر داده‌های کیفی و کمی را گردآوری می‌نماید. همانطور که جدول (۱) نشان می‌دهد تحقیق حاضر در طی ۳ فاز و یک فرایند چند مرحله‌ای انجام می‌گردد. در فاز اول رویکرد

جدول ۱ مراحل و روش پژوهش

روش تجزیه و تحلیل	جامعه و نمونه آماری	ابزار جمع‌آوری داده‌ها	روش جمع‌آوری داده‌ها	رویکرد	منطق	مراحل پژوهش	
فرا ترکیب	مطالعه ۲۱۷ منبع پژوهشی (۱۹۹۴-۲۰۱۹)	اسناد و مدارک	کتابخانه‌ای	کیفی	استفهامی	مرحله (۱) مرور ادبیات	فاز اول کیفی
داده بنیاد	خبرگان بخش دولتی و دانشگاه	مصاحبه	میدانی	کیفی	استفهامی	مرحله (۲) اکتشافی	فاز دوم کیفی
روش Smart-PLS3 مدل معادلات ساختاری	کارکنان سازمان‌های دولتی	پرسشنامه	میدانی	کمی	قیاسی	ترتیب اهمیت	فاز کمی

حساسیت تئوریک محقق، مصاحبه‌های عمیق با خبرگان تا جایی پیش می‌رود که به حد اشباع نظری می‌رسد. در این تحقیق از ۳۵ نفر از خبرگان حوزه مدیریت دولتی شامل ۲۵ نفر از مدیران سازمان‌های دولتی و ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه به عنوان نمونه مصاحبه به عمل آمد. جدول (۲) نمونه آماری پژوهش در بخش کیفی را نشان می‌دهد.

۳.۱ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش در مرحله کیفی شامل خبرگان و اساتید دانشگاهی در حوزه موضوع تحقیق و مدیران سازمان‌های دولتی است. نمونه‌گیری در مرحله کیفی از نوع هدفمند ارجاعی یا گلوله برفی که روشی غیر احتمالی است، می‌باشد. بر اساس

جدول ۲ نام سازمان و تعداد مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی

تعداد افراد مصاحبه شونده	نام سازمان	تعداد افراد مصاحبه شونده	نام سازمان
۳ نفر	۷. سازمان علوم پزشکی	۵ نفر	۱. سازمان تامین اجتماعی
۱ نفر	۸. سازمان ثبت و احوال	۱ نفر	۲. سازمان فنی و حرفه ای
۲ نفر	۹. سازمان راه و شهرسازی	۶ نفر	۳. سازمان اقتصاد دارایی و مالیاتی
۱ نفر	۱۰. سازمان تربیت بدنی	۲ نفر	۴. سازمان میراث فرهنگی
۱۰ نفر	۱۱. عضو هیئت علمی دانشگاه	۲ نفر	۵. سازمان شهرداری
۳۵ نفر	جمع کل	۲ نفر	۶. سازمان هواشناسی

نمونه آماری از روش تصادفی ساده (احتمالی^۱) استفاده شد. در پایان مرحله کیفی پژوهش، پرسش

همچنین جامعه آماری در قسمت کمی کارکنان سازمان‌های دولتی در می‌باشند. جهت تعیین اعضای

¹ Probability sampling

روایی محتوایی آزمون پرداخته شده است تا اینکه مبتنی بر نظرات خبرگان اعتبار سوالات آزمون احصا گردیده و در عین حال گویه هایی که از قابلیت محتوایی بالایی در سنجش متغیرهای خود برخوردار نمی باشند از فرآیند آزمون حذف گردند. برای بررسی روایی محتوایی آزمون از ضریب کندال استفاده شده است.

از این رو، پس از اجرای دور اول دلفی، ضریب هماهنگی کندال به منظور سنجش میزان هماهنگی پانل دلفی درباره عوامل و شاخص های پژوهش محاسبه شد و ضریب ۵۶ درصد که حاکی از اتفاق نظر متوسط اعضاست، به دست آمد. پس از اجرای دور دوم دلفی، ضریب هماهنگی کندال به منظور بررسی مجدد میزان هماهنگی پانل دلفی درباره عوامل و شاخص های پژوهش محاسبه شد و بر اساس جدول (۳) نتایج حاصل از پاسخ های خبرگان در مرحله دلفی نشان می دهد که پاسخگویان از مجموع ۲۶ شاخص مورد بررسی ۲۲ شاخص را برای سنجش پاکی سازمانی ضروری دانسته اند و در کل ضریب ۷۱ درصد که حاکی از اتفاق نظر قوی اعضاست، به دست آمد. با توجه به اینکه تعداد اعضای پانل در این پژوهش بیش از ۱۰ نفر بودند؛ این میزان از ضریب کندال کاملاً معنادار محسوب می شود. و دلالت بر اجماع قوی خبرگان دارد.

نامه تدوین و در بین کارکنان ۸ سازمان دولتی توزیع گردید. بر همین اساس در این پژوهش ۱۰۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

۳٫۲ ابزار گردآوری داده ها

جهت اندازه گیری داده ها، در فاز کیفی با استفاده از روش فراترکیب در هفت گام، که به ترتیب شامل تنظیم سوالات پژوهش، تنظیم نظام مند متون، جستجوی و انتخاب مقالات مرتبط، استخراج اطلاعات از مقالات، تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته های کیفی و در نهایت کنترل کدهای استخراجی، ابتدا مقالات مرتبط با موضوع جمع آوری شده و سپس کدها استخراج گردیده و سرانجام برای ارزیابی پایایی مراحل فراترکیب از ضریب کاپا استفاده شده است. شاخص کاپا به منظور مقایسه نظر پژوهشگر با خبرگان می باشد. شاخص کاپا بین صفر تا یک نوسان دارد و هرچه مقدار سنج به عدد به یک نزدیکتر باشد، نشان می دهد توافق بین رتبه دهندگان وجود دارد (نظری و دستار، ۱۳۹۷). در این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS مقدار ضریب کاپا محاسبه شده ۰/۷۵۵ به دست آمد که نشان می دهد ۷۵ درصد مشابهت یا توافق وجود داشته است.

در فاز کمی با توجه به یافته های فاز اول و به منظور سنجش اعتبار سوالات پرسشنامه به بررسی

جدول ۳ میزان اجماع نظر خبرگان با استفاده از ضریب هماهنگی کندال

متغیرها	تعداد عامل ها	ضریب کندال (W)	آماره کای دو	درجه آزادی	سطح معنا داری	نتیجه
فرهنگی	۴	۰/۷۶	۷۷/۹۱	۴	۰/۰۰۱	تأیید
مدیریتی	۸	۰/۸۳	۸۲/۶۵	۲	۰/۰۰۱	تأیید
سازمانی	۱۰	۰/۷۹	۸۰/۴۱	۵	۰/۰۰۱	تأیید
قانونی	۴	۰/۲۲	۲۳/۰۰	۳	۰/۰۰۱	عدم تأیید
نمره کل	۲۶	۰/۷۰۱	۲۷۰/۱۶	۲۵	۰/۰۰۱	-

زمینه موضوع پژوهش برخوردار بودند، انجام شد و پس از پاره ای اصلاحات و تعدیل، مورد تأیید قرار

بدین ترتیب، روایی محتوا پرسشنامه ها توسط نخبگان و اساتید دانشگاهی که از سابقه علمی در

بررسی سوالات و برازش مدل تحقیق، نرم‌افزار آماری Smart PLS3، بکار رفته و برای بررسی و سطح‌بندی الگوی پاکی سازمانی در سازمان‌های دولتی از رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردید، تا میزان تبیین کلی متغیر OI توسط عوامل شناسایی شده در مدل مفهومی پژوهش مشخص شود.

گرفت. همچنین برای ارزیابی پایایی پرسشنامه، یک نمونه ی شامل ۲۳ عدد از پرسشنامه پیش آزمون گردید و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه بالای ۰/۷ بدست آمد. با توجه به یافته های کسب شده، تمامی گویه های سوالی پرسشنامه از قابلیت اعتماد و پایایی بالایی برخوردارند. در فاز کمی پژوهش، جهت تجزیه و تحلیل داده های مرتبط و به منظور

جدول ۴ شکل دهی طبقات اصلی، فرعی و زیرطبقه های استخراج شده از داده های کیفی

تم	سازه	بعد	مفهوم	منبع
پاکی سازمانی پاکی سازمانی	عوامل فرهنگی	سازگاری بیرونی	<ul style="list-style-type: none"> • تاکید بر رسالت، استراتژی، اهداف • توجه به ابزار و سیستم تجزیه و تحلیل مسائل و جزئیات امور 	سیلورمن (۲۰۰۰)، هوسترا (۲۰۱۶)، رودریگز (۲۰۰۷)، بحری رودپشتی و همکاران (۱۳۹۴)، کارسینگ (۲۰۰۶)، جمالی (۲۰۱۵)، ایکبرگ، (۲۰۱۷)، ون تانکرن و فورت (۲۰۱۳) کایز و همکارانش (۲۰۰۷)، سعید و همکاران (۲۰۱۶)، استور (۲۰۰۴)، جونز و جایاوارنا (۲۰۱۰)، مینزل (۲۰۰۷)
		انسجام دورنی	<ul style="list-style-type: none"> • توجه به ارزشها، هنجارها، عقاید نو، خلاقیت و ریسک پذیری • توجه به افراد، نمادها و زبان مشترک، تعریف مرز گروه و تاکید بر کارگروهی 	جونز و جایاوارنا (۲۰۱۰)، کاپتین (۲۰۱۳)، کایز و همکارانش (۲۰۰۷)، هوسترا (۲۰۱۶)، براون (۲۰۰۵)، سیلورمن (۲۰۰۰)، هیسون (۲۰۱۷)، نوالست (۲۰۱۷)، آنتونی و همکارانش (۲۰۰۸)، رودریگز (۲۰۰۷)، دانایی فرد و زارعی متین (۱۳۹۵)، کارسینگ (۲۰۰۶)، جمالی (۲۰۱۵)، هوبرتز و مایسشکل (۲۰۰۸)، استور (۲۰۰۴)
	عوامل مدیریتی	برنامه ریزی	<ul style="list-style-type: none"> • برنامه ریزی استراتژیک و بلندمدت • شناخت وضع موجود و تعیین و بررسی نیاز های آینده 	زین‌الدین و بردنلو (۲۰۰۳)، سعید و همکاران (۲۰۱۶)، آرمسترانگ (۲۰۰۵)، مونت فورت و همکارانش (۲۰۱۳)، برتوک و تراسینو (۲۰۱۷)، هوبرتز (۲۰۱۴) سانجا و الکساندر (۲۰۱۳)، پتریچ و کوین (۲۰۰۱)، ایگن (۲۰۰۰)، هاردی و همکارانش (۲۰۱۵)
		سازماندهی	<ul style="list-style-type: none"> • تعریف و دسته بندی فعالیتها (گروه بندی) • برقراری رابطه میان مشاغل سازمانی (هماهنگی) 	سیلورمن (۲۰۰۰)، ون‌دیکرکاو (۲۰۱۰)، ورهن (۲۰۰۸)، هاردی و همکارانش (۲۰۱۵)، ایگن (۲۰۰۰)، جانسون (۲۰۰۵)، استور (۲۰۰۴)، هوسترا (۲۰۱۶)

<p>پالازو (۲۰۰۵)، اس پین (۱۹۹۴)، ونديکراو (۲۰۱۰)، پتريچ و کوين (۲۰۰۱)، کايژ و همکارانش (۲۰۰۷)، پاکستاتيس و همکارانش (۲۰۱۱)، سعید و همکاران، (۲۰۱۶)، جانسون (۲۰۰۵)، استور (۲۰۰۴)، هوبرتز و مایسشکل (۲۰۰۸)، دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵)، اولیچ (۲۰۱۱)، ورهن (۲۰۰۸)، براون (۲۰۰۵)، سیلورمن (۲۰۰۰)، گارزاوسکا (۲۰۱۵)، لانی و ازفر (۲۰۰۵)، آنتونی و همکارانش (۲۰۰۸)</p>	<p>• رهبری انسان گرا • رهبری سازمان گرا</p>	<p>رهبری و هدایت</p>	<p>پالازو (۲۰۰۵)، آلین و هاوارد (۲۰۰۴)، اوکپالا (۲۰۱۲)، هوسترا (۲۰۱۶)، گارزاوسکا (۲۰۱۵)، برتوک و تراسینو (۲۰۱۷)، اتان (۲۰۱۷)، سعید و همکاران (۲۰۱۶)، مینزل (۲۰۰۷)، سانجا و الکساندر (۲۰۱۳)، اس سانکو (۲۰۱۰)، آرمسترانگ (۲۰۰۵)، کایژ و همکارانش (۲۰۰۷)، ورهن (۲۰۰۸)، هوبرتز (۲۰۱۴)، هاردی و همکارانش (۲۰۱۵)</p>	<p>• بازبینی و کنترل کلی و مقایسه عملکرد کارکنان با استاندارد های موجود • اقدامات اصلاحی مدیر در مورد شکافها و خلأهای موجود در سازمان</p>	<p>نظارت و کنترل</p>	<p>نوالیست (۲۰۱۷)، لین و تای (۲۰۱۲)، هوسترا (۲۰۱۶)، آنتونی و همکارانش (۲۰۰۸)، براون (۲۰۰۵)، لانی و ازفر (۲۰۰۵)، روزا نلی ترونو، سعید و همکاران (۲۰۱۶)، رودریگز (۲۰۰۷)، هیسون (۲۰۱۷)، آقاجعفری (۱۳۹۲)، پاکستاتيس و همکارانش (۲۰۱۱)، مینزل (۲۰۰۷)، کایژ و همکارانش (۲۰۰۷)</p>	<p>• جذب و استخدام نیروی انسانی • توانمند سازی و ارتقاء نیروی انسانی • جبران خدمات و نگهداشت نیروی انسانی</p>	<p>نیروی انسانی</p>	<p>ویم ونديکراو (۲۰۱۰)، سیلورمن (۲۰۰۰)، پالازو (۲۰۰۵)، پاکستاتيس و همکارانش (۲۰۱۱)، آقاجعفری (۱۳۹۲)، مینزل (۲۰۰۷)، مانیوپیدی و داداسوف (۲۰۱۶)</p>	<p>• کاربرد تکنولوژی در زیرساختها و تجهیزات • کاربرد تکنولوژی در ارتقا سطح مشاغل و خدمات</p>	<p>تکنولوژی</p>	<p>گودزتاین و لایمن پاتر (۱۹۹۹)، مینزل (۲۰۰۷)، کایژ و همکارانش (۲۰۰۷)، سعید و همکاران (۲۰۱۶)، مانیوپیدی و داداسوف (۲۰۱۶)، سیلورمن (۲۰۰۰)، نوالیست (۲۰۱۷)، هوسترا (۲۰۱۶)</p>	<p>• تخصصی بودن (پیچیدگی) • داشتن استاندارد (رسمیت) • سلسله مراتب (تمرکز)</p>	<p>ساختار</p>	<p>پتريچ و کوين (۲۰۰۱)، هاردی و همکارانش (۲۰۱۵)، پیتري ایگن (۲۰۰۰)، کنسالتینگ (۲۰۰۴)، هربرتز (۲۰۱۴)، سانجا و الکساندر (۲۰۱۳)، سعید و همکاران (۲۰۱۶)، سیلورمن (۲۰۰۰)</p>	<p>• شناسایی فرایندهای کلیدی سازمان (فرایند اصلی) • مدلسازی دقیق فعالیتها (فرآیند پشتیبانی)</p>	<p>فرآیند</p>
عوامل سازمانی																	

۴ یافته‌های پژوهش

در این بخش برای برآزش مدل تحقیق با بهره گیری از نرم‌افزار آماری Smart PLS3- SEM، از روش حداقل مربعات جزئی^۱ (PLS) استفاده و تحلیل های لازم دو بخش مدل‌های اندازه گیری و مدل های ساختاری انجام گردید. پرسشنامه این تحقیق، متشکل از دو بخش است. بخش اول شامل پرسشنامه استاندارد OI در قالب ۱۲ سوال و بخش دوم شامل سه پرسشنامه عوامل پاک‌سازی سازمانی می‌شود.

۴.۱ بررسی میزان پاک‌سازی سازمانی

بر اساس داده‌های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای پاک‌سازی سازمانی با طیف پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت میزان OI بررسی به شرح زیر بررسی گردید.

لازم به توضیح است که ابتدا مجموع امتیازات پاک‌سازی سازمانی محاسبه شد. بر اساس تعداد گویه‌ها (۱۲) و دامنه پاسخ‌ها (۱ تا ۵) نمرات OI بایستی در دامنه ۱۲ تا ۶۰ قرار بگیرند. سپس مفروضه نرمال بودن توزیع داده های با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف^۲ تعیین گردید.

جدول ۵ نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف مربوط به تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره Z	سطح معناداری
پاک‌سازی سازمانی	۳۹/۹۰	۹/۶۷	۱/۴۳۷	۰/۰۳۲

براساس اطلاعات جدول (۵)، چون مقدار به دست آمده برای آماره Z در سطح خطای $\alpha=0/05$ معنادار است ($P<0/05$)، چنین استنباط می‌شود که داده‌های

متغیر OI از توزیع نرمال برخوردار نیست. بنابراین برای تعیین میزان OI از آزمون ناپارامتریک میانه^۳ استفاده شده است.

جدول ۶ نتایج آزمون میانه مربوط به میزان پاک‌سازی سازمانی

متغیر	حداقل	حداکثر	میانه	کل داده ها	نمرات کمتر از میانه	نمرات بیشتر یا مساوی با میانه	آماره Z	سطح معناداری
پاک‌سازی سازمانی	۲۳	۵۴	۴۱	۱۰۵	۵۰	۵۵	۴/۵۹۶	۰/۰۰۱

براساس اطلاعات جدول (۶)، چون مقدار به دست آمده برای آماره Z در سطح خطای $\alpha=0/001$ معنادار است ($P<0/001$)، چنین استنباط می‌شود که تعداد نمرات بیشتر از میانه (۵۵) به طور معناداری از تعداد نمرات کمتر از میانه (۵۰) بیشتر است. لذا

می‌توان نتیجه گرفت که میزان OI در سطحی بالاتر از حد متوسط (میانه نمرات) است. بنابراین باتوجه به پیامدهای آن، تلاش برای پاک‌سازی سازمانی در کلیه سازمان‌های دولتی ضرورت دارد.

³ Median Test

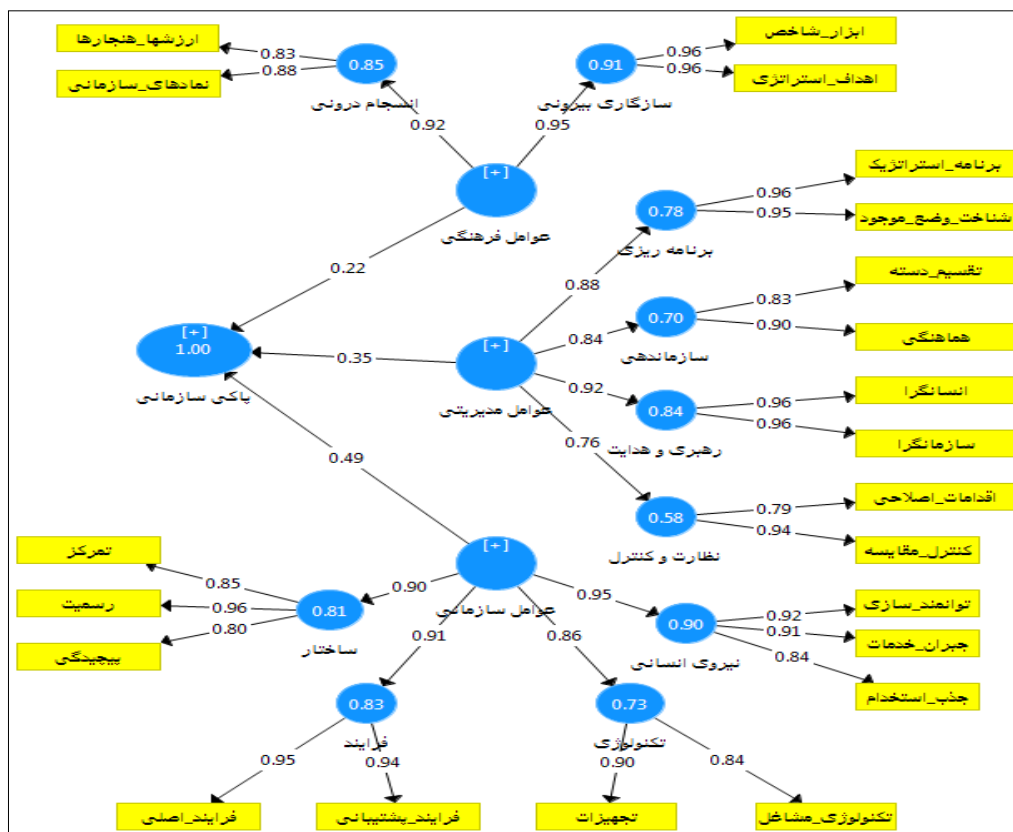
¹ partial least squares

² Kolmogorov-Smirnov

۴٫۲ برازش مدل کلی ساختاری پاکی سازمانی

برای برازش مدل پاکی سازمانی با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی، شاخص‌های برازش مدل مربوط به عوامل سازمانی، فرهنگی و مدیریتی محاسبه گردید و با توجه به بارهای عاملی (ضرایب مسیر) بدست آمده، میزان تاثیر هر یک از این عوامل در پاکی سازمانی رتبه بندی گردید.

به منظور ارزیابی مدل ساختاری کلی پژوهش و تبیین روابط علی بین متغیرهای یاد شده در مدل مفهومی پژوهش، مدل طراحی شده مورد آزمون قرار گرفت. مدل نهایی معادلات ساختاری کلی پژوهش در شکل (۲) نشان داده شده است. براساس مدل آزمون شده، اعداد واقع بر خطوط، ضریب مسیر و ارتباط بین متغیرهای مکنون را نشان می دهد و بیانگر معنادار بودن مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری پژوهش است.



نمودار ۲ بارهای عاملی مربوط به مدل ساختاری پاکی سازمانی

سازمانی، فرهنگی و مدیریتی تاثیر معنادار در پاکی سازمانی دارند.

شاخص‌های برازش مدل ساختاری پاکی سازمانی که در جدول (۷) نشان داده شده است، بیانگر آن است که مدل از برازش قوی برخوردار است؛ یعنی عوامل

جدول ۷ شاخص‌های برازش معادلات ساختاری کلی پژوهش (مدل اندازه‌گیری پاک‌ی سازمانی)

GOF	communality	Q2	R2	AVE	C R	Cronbach's Alpha	شاخص
>۰/۳۶	>۰/۳۳	>۰/۳۵	>۰/۳۳	>۰/۵۰	>۰/۷۰	>۰/۷۰	مقدار قابل قبول
۰/۵۷	۰/۴۱	۰/۵۶	۰/۸۱	۰/۶۴	۰/۹۴	۰/۹۲	مقدار محاسبه شده برای مدل

ها می‌توانند به قدر کافی بر شاخص‌های یکدیگر تأثیر بگذارند. و بیانگر قدرت پیش‌بینی کنندگی خوب مدل می‌باشد.

همچنین برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، معیار GOF محاسبه می‌شود که مقدار محاسبه شده برای $GOF=0/57$ و بیشتر از $0/36$ می‌باشد و نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

بنابراین نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد که شاخص‌های کلی برازش مدل ساختاری کلی پژوهش در سطح قابل قبولی می‌باشند و بیانگر آن است که مدل ساختاری از برازش و اعتبار نسبتاً بالایی برای سنجش روابط بین متغیرها برخوردار بوده است. در ادامه به بررسی روابط علی بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری مورد آزمون با استفاده از ضرایب مسیر، مقادیر بحرانی و سطح معناداری پرداخته می‌شود.

بر اساس اطلاعات جدول (۷)، مقدار محاسبه شده برای شاخص $R^2=0/81$ حاکی از آن است که متغیرهای برون‌زا؛ یعنی عوامل سازمانی، فرهنگی و مدیریتی تأثیر نسبتاً قوی بر متغیر درون‌زا یعنی پاک‌ی سازمانی دارند. به عبارتی ضریب R^2 به عنوان معیاری برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدلسازی معادلات ساختاری می‌باشد و نشان می‌دهد که در مجموع سه متغیر عوامل سازمانی، فرهنگی و مدیریتی به میزان ۸۱ درصد می‌تواند تغییرات در میزان پاک‌ی سازمان در بخش‌های دولتی را تبیین نماید که این میزان قابل توجهی می‌باشد. به عبارت دیگر، ۸۱ درصد از تغییرات پاک‌ی سازمانی ناشی از سه متغیر عوامل سازمانی، فرهنگی و عوامل مدیریتی است.

از طرفی مقدار محاسبه شده برای شاخص $Q^2=0/56$ و بالاتر از $0/35$ می‌باشد و نشان می‌دهد که روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده، سازه

جدول ۸ ضرایب مسیر، آماره t و سطح معناداری مدل پاک‌ی سازمانی

مسیرها	ضریب مسیر	مقدار t بحرانی	سطح معناداری
عوامل سازمانی -> پاک‌ی سازمانی	۰/۴۹	۴۸/۶۱	۰/۰۰۱
عوامل فرهنگی -> پاک‌ی سازمانی	۰/۲۲	۲۸/۳۷	۰/۰۰۱
عوامل مدیریتی -> پاک‌ی سازمانی	۰/۳۵	۲۶/۱۹	۰/۰۰۱

۰/۴۹ و سطح معنی‌داری $0/001$ که کمتر از $0/01$ بوده و همچنین مقدار آماره t بحرانی که به میزان $48/61$ بدست آمده و بیشتر از $2/58$ می‌باشد؛ بنابراین

بر اساس نتایج جدول (۸) در خصوص سنجش رابطه بین متغیرهای «عوامل سازمانی» و «عوامل پاک‌ی سازمان» با توجه به ضریب مسیر (بار عاملی)

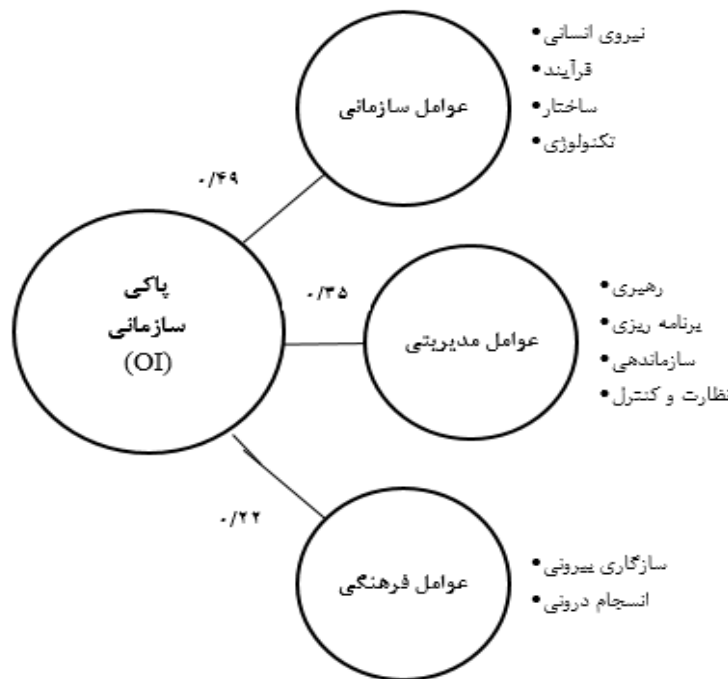
سطح معنی داری ۰/۰۰۱ که کمتر از ۰/۰۱ بوده و همچنین مقدار آماره t بحرانی که به میزان ۲۶/۱۹ بدست آمده و بیشتر از ۲/۵۸ می باشد؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد عوامل سازمانی بر پاکی سازمانی تأثیر مستقیم معناداری دارد که میزان تأثیرگذاری بسیار بالا است.

در نهایت چنین استنباط می شود که عوامل سازمانی با بار عاملی ۰/۴۹، عوامل مدیریتی با بار عاملی ۰/۳۵ و عوامل فرهنگی با بار عاملی ۰/۲۲ بر پاکی سازمانی تأثیر معنادار دارند ($P < ۰/۰۰۱$). این در حالی است که بیشترین تأثیرگذاری مربوط به عوامل سازمانی و کمترین تأثیر مربوط به عوامل فرهنگی می باشد. نمودار (۳) مدل تایید شده ی نهایی را به همراه وزن و اهمیت هر یک از عوامل نشان می دهد.

در سطح اطمینان ۹۹ درصد عوامل سازمانی بر پاکی سازمانی تأثیر مستقیم معناداری دارد که میزان تأثیرگذاری بسیار بالا است.

بر اساس نتایج جدول (۸) در خصوص سنجش رابطه بین متغیرهای «عوامل فرهنگی» و «عوامل پاکی سازمانی» با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۲ و سطح معنی داری ۰/۰۰۱ که کمتر از ۰/۰۱ بوده و همچنین مقدار آماره t بحرانی که به میزان ۲۸/۳۷ بدست آمده و بیشتر از ۲/۵۸ می باشد؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد عوامل سازمانی بر پاکی سازمانی تأثیر مستقیم معناداری دارد که میزان تأثیرگذاری در حد قابل توجهی است.

بر اساس نتایج جدول (۸) در خصوص سنجش رابطه بین متغیرهای «عوامل مدیریتی» و «عوامل پاکی سازمانی» با توجه به ضریب مسیر ۰/۳۵ و



شکل ۳ مدل نهایی تایید شده با وزن هر یک از عوامل

۵ بحث و نتیجه‌گیری

در شرایط کنونی، رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند (نجف بیگی و همکاران، ۱۳۹۳). در این تحقیق پژوهشگر ضمن لحاظ کردن تمامی پیشایندهای پآکی سازمانی که تا کنون در این حوزه بیان شده اند، به دسته بندی و مقایسه آن‌ها پرداخته است. این دسته از شاخص‌های OI را می توان بر مبنای مطالعات پژوهشگران این حوزه توجیه نمود.

مطابق با یافته های تحقیق، عوامل موثر در بروز پآکی سازمانی در بخش دولتی مورد تحلیل قرار گرفت. براساس مدل و با توجه به بالا بودن قدرت تبیین و شدت ضرایب اثر در متغیرهای پژوهش، می توان گفت که به ترتیب عوامل سازمانی، مدیریتی و فرهنگی نقش مهمی در بروز پآکی در سازمان های بخش دولتی دارند و کالبد و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می دهند. پژوهش نشان می دهد عوامل سازمانی مهم ترین متغیر تاثیر گذار در OI است و از بین مولفه های عامل سازمانی، نیروی انسانی با بار عاملی ۰/۹۵ در رتبه اول عوامل سازمانی می باشد و نشان از تاثیر زیاد بر پآکی سازمانی دارد. لذا نظر به اهمیت موضوع، توجه به رشد و توسعه منابع انسانی در سازمان از اولویت بالایی برخوردار است. لین، لی و تای (۲۰۱۲) نشان دادند که رویکردهای منابع انسانی نقش مهمی در پآکی سازمانی ایفا می کنند. علاوه بر این پژوهش های هوسترا و هوبرتز (۲۰۱۶)، آنتونی و همکارانش (۲۰۰۸)، ماروین براون (۲۰۰۵)، لانی و ازفر (۲۰۰۵)، روزا نلی ترونو، رودریگز (۲۰۰۷)، چوی هیسون (۲۰۱۷)، عامل نیروی انسانی را در OI موثر می دانند و همگی بر اهمیت نیروی انسانی در بروز پآکی سازمانی در بخش عمومی اشاره دارند.

همچنین شاخص فرآیند با بار عاملی ۰/۹۱ در رتبه دوم عوامل سازمانی می باشد. عامل فرآیندی، یک ابزار استراتژیک سازمانی است که گردش عملیات را در سطح کل سازمان به تصویر می کشد. لذا، مدیریت درست فرایندها منجر به بهبود OI می شود. که این امر با پژوهش های جوزف پتریچ و جان کوین (۲۰۰۱)، هاردی و همکارانش (۲۰۱۵)، پیتز ایگن (۲۰۰۰)، کنسالتینگ (۲۰۰۴)، هربرتز (۲۰۱۴)، سانجا و الکساندر (۲۰۱۳) همخوانی دارد و عامل فرآیند را در پآکی سازمانی موثر می دانند.

سومین عامل سازمانی، ساختار با بار عاملی ۰/۹۰ می باشد. ساختار غیرکارآمد و نامتناسب با اهداف و وظایف، مبهم و متعدد بودن قوانین و مقررات اداری، پیچیده بودن اجزا و عوامل دولتی و متمرکز بودن آن موجب کندی توسعه، سوءاستفاده و برداشت نادرست و به تبع گسترش سوءجریان اداری و مالی می شود. مطالعات انجام شده توسط گودرتاین و لایمن پاتر (۱۹۹۹)، دونالد مینزل (۲۰۰۷)، کایز و همکارانش (۲۰۰۷)، سعید و همکاران (۲۰۱۶)، مانیوپیدی و داداسوف (۲۰۱۶)، هنری سیلورمن (۲۰۰۰)، میرلندا نوالیست (۲۰۱۷)، هوسترا و هوبرتز (۲۰۱۶) این موضوع را تایید می کنند و بر نقش مهم ساختار در پآکی سازمانی تاکید دارند.

همچنین مطابق نتایج پژوهش، تکنولوژی با بار عاملی ۰/۸۶ در رتبه چهارم عوامل سازمانی می باشد. تکنولوژی می تواند با کاهش مداخلات غیر ضروری کارکنان، سوء استفاده از قدرت اداری آن‌ها را کاهش دهد. در اکثر موارد سیستم الکترونیکی موجب حذف ارتباطات چهره به چهره و مراجعات مکرر خریداران و فروشندگان و کاهش کاغذ بازی می شود که خود می تواند منشاء پآکی اداری گردد. پژوهش های هنری سیلورمن (۲۰۰۰)، گیدو پالازو (۲۰۰۵)، لاوریناس پاکستاتیس و همکارانش (۲۰۱۱)، مهدیه آقاجعفری (۱۳۹۲)، مانیوپیدی و داداسوف (۲۰۱۶) این موضوع را تایید می کند و عامل تکنولوژی را در پآکی سازمانی موثر می دانند.

همکارانش (۲۰۱۵)، پیتر ایگن (۲۰۰۰) این موضوع را تایید می کند و عامل سازماندهی را در پاکی سازمانی موثر می دانند.

از بین مولفه های عامل مدیریتی، عامل نظارت و کنترل با بار عاملی ۰/۷۶ در رتبه چهارم عوامل مدیریتی می باشد. آیین و هاوارد (۲۰۰۴) نتیجه گرفتند که سازمانها با سیستم کنترل و نظارت قوی در مقابله با خلاف کاریها، اثربخش تر عمل می کنند. این مطالعات با پژوهشهای اوکیالا (۲۰۱۲)، هوسترا (۲۰۱۶)، گارزاسکا (۲۰۱۵)، برتوک و تراسینو (۲۰۱۷)، اتان و همکاران (۲۰۱۷)، سعید و همکاران (۲۰۱۶)، دونالد مینزل (۲۰۰۷)، سانجا و الکساندر (۲۰۱۳)، دیوید اس سانکو (۲۰۱۰)، الیا آرمسترانگ (۲۰۰۵)، کایز و همکارانش (۲۰۰۷) همخوانی دارد و همگی بر اهمیت کنترل و نظارت در بروز پاکی سازمانی در بخش دولتی اشاره دارند.

سومین طبقه بندی از متغیرهای قابل ارائه، عامل فرهنگی است و از بین مولفه های عامل فرهنگی، سازگاری بیرونی با بار عاملی ۰/۹۵ در جایگاه اول عوامل فرهنگی می باشد. پژوهشهای انجام شده توسط هوسترا و هوبرتز (۲۰۱۶)، رودریگز (۲۰۰۷)، هنری سیلورمن (۲۰۰۰)، بحری رودپشتی و همکاران (۱۳۹۴)، کارسینگ (۲۰۰۶)، جمالی (۲۰۱۵)، ایکبرگ، (۲۰۱۷)، ون تانکرن و مونت فورت (۲۰۱۳) کایز و همکارانش (۲۰۰۷) عامل سازگاری بیرونی را در پاکی سازمانی موثر می دانند.

همچنین، انسجام درونی با بار عاملی ۰/۹۲ در جایگاه دوم عوامل فرهنگی اهمیت دارد. جونز و جایاوارنا (۲۰۱۰) معتقد بودند رفتارهای افراد تحت تأثیر باورها و ارزشهای افراد شکل می گیرد و برای اصلاح رفتارهای آنان در جهت پاکی نظام اداری باید نگرشها و باورهای اخلاقی را در آنها تقویت کرد. این مهم مطالعات انجام گرفته توسط کایز و همکارانش (۲۰۰۷)، هوسترا و هوبرتز (۲۰۱۶)، سیلورمن (۲۰۰۰)، براون (۲۰۰۵)، چوی هیسون و همکارانش (۲۰۱۷)، نوالست (۲۰۱۷)، آنتونی و همکارانش (۲۰۰۸)، رودریگز (۲۰۰۷)، دانایی فرد و

مطابق با یافته های تحقیق مدیریت دومین عامل تاثیر گذار در پاکی سازمانی است و از بین مولفه های عامل مدیریتی، رهبری با بار عاملی ۰/۹۲ در رتبه اول عوامل مدیریتی می باشد. لین اس پین در سال ۱۹۹۴ اولین شخصی بود که در مقاله ای با عنوان "اداره پاکی سازمانی" به بررسی نقش مدیریت در OI پرداخت. نتایج تحقیق نشان می دهد که سازمانهای پاک خواهان مدیران پاک هستند. ونديکراو (۲۰۱۰) اعتقاد داشت اگر مدیر یا رهبر به عنوان سکاندار سازمان براساس شایسته سالاری انتصاب نشود و دانش لازم را در رهبری و هدایت کارکنان را نداشته باشد سازمان میتواند در سرایشی سقوط قرار گیرد. مطالعات انجام شده توسط لاوریناس پاکستاتیس و همکارانش (۲۰۱۱)، کایز و همکارانش (۲۰۰۷)، وست جانسون (۲۰۰۵)، استور (۲۰۰۴)، هوبرتز و مایسشکل (۲۰۰۸)، حسن دانایی فرد (۱۳۹۵)، اولیچ (۲۰۱۱)، پتریچ و کوپن (۲۰۰۱)، ورهن (۲۰۰۸)، ماروینت براون (۲۰۰۵)، سیلورمن (۲۰۰۰) این موضوع را تایید می کند و بر نقش عامل رهبری سازمانی را در پاکی سازمانی تاکید دارند.

طبق نتایج به دست آمده، برنامه ریزی با بار عاملی ۰/۸۸ در رتبه دوم عوامل مدیریتی می باشد. زینالدین و بردنلو (۲۰۰۳) بیان می کنند که سازمانهای پاک، برنامه ریزی را به عنوان یک اولویت مهم برای پیشگیری و کاهش تخلفات، حوادث و سوء رفتارهای تعمدی به رسمیت شناخته اند که این امر با پژوهشهای آرمسترانگ (۲۰۰۵)، مونت فورت (۲۰۱۳) برتوک و تراسینو (۲۰۱۷)، سعید و همکاران (۲۰۱۶)، هوبرتز (۲۰۱۴) همخوانی دارد و بر نقش برنامه ریزی در پاکی سازمانی تاکید می کند.

نتایج نشان می دهد سازماندهی با بار عاملی ۰/۸۴ در رتبه سوم عوامل مدیریتی می باشد، به عقیده سیلورمن، چگونگی سازماندهی تعاملات پیچیده بین افراد و وظایف آنها از عوامل تعیین کننده در دستیابی به OI هستند. پژوهشهای ویم ونديکراو (۲۰۱۰)، پیتر ورهن (۲۰۰۸)، هاردی و

موثری طی شود و بیش از پیش مورد توجه پژوهشگران، نظریه پردازان و سیاست گذاران بخش عمومی قرار گیرد. گرچه باتوجه به کاستی منابع و تحقیقات مشابه در ایران به نظر می‌رسد، متأسفانه تاکنون شاهد چنین اهمی‌ت‌هایی در کشور خود نبوده ایم و بیشتر تلاش‌هایی که با نام پاک‌ی صورت گرفته، به بررسی فساد و سنجش آن پرداخته است.

زارعی متین (۱۳۹۵) را تایید می‌کند و بر نقش عامل انسجام درونی فرهنگ سازمانی در پاک‌ی سازمانی تاکید دارد.

لذا براین اساس و باتوجه به تاثیر گسترده OI بر موفقیت دولت‌ها، لازم است برای ارتقاء سطح پاک‌ی سازمانی و ساماندهی نظام اداری ایران گام‌های

References

- 1-Abedi Jafari. H, Fazeli. M, (2016), Theories of Corruption and Administrative Integrity, Tehran: Tehran City Studies and Planning Center, (Tehran), (In Persian).
- 2-Armstrong .E, (2005), Integrity, Transparency and Accountability in Public Administration: Recent Trends, Regional and International Developments and Emerging Issues, Economic & Social Affairs, (United Nations).
- 3-Bertok. J, Bacio T. J, (2017), OECD Integrity Scan of Kazakhstan: Preventing Corruption for a Competitive Economy, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, (Paris), ISBN 978-92-64-27288-0
- 4-Brown. M, (2005), Corporate Integrity Rethinking Organizational Ethics and Leadership, Published in the United States of America by Cambridge University Press, (New York).
- 5-Danaee Fard. H, Barzegar. F, Ahmadi. H, Mechanisms for Improving Organizational Capability in the Public Sector, (2015), Journal of Management of Public Organizations, pp. 96-83, No. 11, third year, (Tehran), (In Persian).
- 6-Danaee Fard. H, Zarghami Fard. M, Zarei Matin. H, (2016), A Study on the Pattern of Antecedents Integeity of Managers in Governmental Organizations: A Qualitative Study, Journal of Public Management, Vol 8, Number 2, pp. 298-277, (Tehran), (In Persian).
- 7-Eigen. P,(2000), Corruption and Integrity Improvement Initiatives in Developing Countries, United Nations Development Programme. Bureau for Development Policy, (New York).
- 8-Fisher, F. (2006). Restor the Health of Your Organization: A Practical Guide to Curing and Preventing Corruption in local Goverments. United Nations Human Settelement Program UN habitat, 1&2, 1-78.
- 9-Haan. I, Benner. H, (2008), A Tool to Assess the Integrity of Publice Sector Organization, International Journal of Auditing.
- 10-Hoekstra. A, (2016), Institutionalizing Integrity Management. Challenges and solutions in times of financial crises and austerity measures,

- Edition 1, chapter: 9, Publisher: (Routledge, Netherland), pp. 147-164
- 11-Huberts. L, (2014), The Integrity of Governance What It Is, What We Know, What Is Done, and Where to Go, International Institute of Administrative Sciences (IIAS) – Improving Administrative Sciences Worldwide, IIAS Publication, (New York).
- 12-Kayes. D. Christopher, Stirling. David, Nielsen. Tjai M, (2007), Building organizational integrity, Business Horizons, published .elsevier, pp. 61–70
- 13-Lanyi. A, Azfar. O, (2005), Tools for Assessing Corruption & Integrity in Institutions a Handbook, IRIS, p. 13, (Maryland).
- 14-Mohseni. T. A, Abbasi. Q. M, Amiri. D, (2011), Administrative Pathology and Organizational Culture of the Employees of the Organization and Presenting Solutions, Journal Applied- Research of Research and Thought, Seventh Year, No. 15, pp. 132-109, (In Persian).
- 15- Najaf Beigi. R, Musa Khani. M, Daneshfard, K. Delavar. A, Hamrahi. M, (2014), Designing a favorable model for promoting organizational virtue in Iranian public organizations, Public Management Research, Seventh year, No 24, pp. 47-66, (In Persian).
- 16-Nazari. M, Dastar. H, (2018), The Determinant of Store Price Image: A Hypertext Approach, Journal of Modern Marketing Research, Volume 8, No 1, pp. 1-20, (In Persian).
- 17-Othman. R. N, Omar. A, Azam. S, Ibrahim. W.A, Farouq. N, Rustam & N.A. Aris, (2014), “Influence of Job Satisfaction and Codes of Ethics on Integrity among Police Officers”, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 145(0): 266-276.
- 18-Paine. L. S, (1994), Managing for Organizational Integrity, 94207, Harvard Business Review Store, Faculty & Research, pp12.
- 19-Rodriguez .T. R. N, (2007), Integrity: a systems theory Classification, Emerald Publishing, pp. 74-93, Vol. 13 No. 1.
- 20-Rosli. M. H, AbdAziz M, Said .J, (2015), Integrity Systems in Malaysian Public Sector: An Empirical Finding, 7th International conference on financial criminology, Elsevier Publication, United Kingdom. 260 – 265
- 21-Said. J, Alam. Md. M, Akmar. Kh.M, (2016), Relationship between good governance and integrity system; Empirical study on the public sector of Malaysia, Emerald Publishing, pp. 151-171, Vol. 32 No. 2
- 22-Silverman. J.H, Organizational Ethics in Healthcare Organizations: Proactively Managing the Ethical Climate to Ensure Organizational Integrity, (2000), springer journal ,PP. 202–215
- 23-Taleghani. Gh, Tabatabai. Z, Ghaffari. A, (2014), A Study of Individual and Organizational Factors Affecting in administrative corruption in the Branches of Sepah Bank in Qom Province, Organizational Culture Management, Volume 12, Number 32, pp. 253-235, (In Persian).

24-Transparency International report, Iran, (2020), Available from: <https://www.transparency.org/cpi2019/results>. September.

25-Vandekerckhove. W, (2010), On the Notion of Organisational Integrity, Philosophy of management; , pp 3-21. 16 vol 9. no 1.