

## بررسی عوامل مؤثر بر سلامت اداری کارکنان پلیس مبارزه با مواد

### مخدر فاتب

محمدرضا پور غلامی<sup>۱</sup>، نورالله حسینی خواه<sup>۲</sup>، علی کریم پارسا مهر<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۵/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۳/۱

از صفحه ۶۹ تا ۸۶

### چکیده

برخورداری از سلامت اداری و سازمانی یکی از مشخصه‌های سازمان‌های اثربخش پویا و خلاق است. امروزه عدم توفیق سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود تا حدودی به فقدان و یا پایین بودن سلامت اداری مربوط می‌شود. سلامت سازمانی مفهومی است که کارکنان نقش مهمی در برقراری آن ایفاء می‌کنند و به منزله مهم‌ترین عامل تحقق هدف در سازمان‌های امروزی شناخته می‌شود. از طرفی نیز لازمه رشد و توسعه همه‌جانبه جامعه داشتن سازمان‌های سالم و پویاست. پژوهش حاضر به منظور بررسی عوامل مؤثر بر سلامت اداری کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ انجام شده است. این پژوهش از جنبه هدف، کاربردی و نیز توسعه‌ای و از نظر ماهیت، توصیفی پیمایشی است. یافته‌های تحقیق حاصل جمع‌آوری اطلاعات از ۴۴۸ نفر جامعه آماری و نمونه‌ی ۲۰۸ نفری از کارکنان به روش تصادفی ساده می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از طریق نرم‌افزار SPSS و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین مدیریت اثربخش، مدیریت منابع انسانی، نظارت و بازرسی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی با فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ رابطه‌ی معنادار وجود دارد که اندازه‌ی این رابطه به ترتیب ۰/۱۵، ۰/۳۲، ۰/۳۷، ۰/۳۲ و ۰/۳۲ می‌باشد؛

**کلیدواژه‌ها:** فرهنگ سازمانی، مدیریت اثربخش، مدیریت منابع انسانی، نظارت و بازرسی، ساختار سازمانی فساد اداری.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم نظامی امین ناجا.

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم نظامی امین ناجا.

۳. (نویسنده مسئول) کارشناس ارشد رشته مبارزه با مواد مخدر.

## مقدمه

تجربه‌های به‌دست‌آمده 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. در حقیقت، 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 چه‌بسا گسترش این عفونت، کل پیکره‌ی 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 ارائه‌ی تعاریف منطبق با اصول سازمانی در جهت رفع آن گام بردارند که وجه اشتراک اغلب تعاریف ارائه‌شده درباره‌ی 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، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب‌رجوع (دینفع‌ها)، سرقت اموال و دارائی‌های سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران و نظایر آن به‌صورت فردی، گروهی و سازمان‌یافته پدیدار می‌گردد. عوامل و زمینه‌های گوناگونی وجود دارند که می‌تواند موجب پیدایش و گسترش و ترویج فساد اداری به‌صورت 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 به‌صورت 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 تأثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد هرچند که عوامل سازمانی دیگری همچون شفافیت قوانین اداری و... در این زمینه مؤثرند.

از آنجاکه فساد اداری (و انواع دیگر آن همچون فساد اقتصادی، سیاسی و...) می‌تواند تأثیر زیادی بر روی حرکت توسعه جامعه بگذارد و با توجه به این‌که امروزه در زمینه‌ی

مبارزه با فساد اداری، بیشتر تأکید روی رویکردهایی است که بر پیشگیری از بروز چنین پدیده‌های متمرکز می‌کند و بنا بر اهمیتی که فرهنگ‌سازمانی، نظارت و بازرسی، ساختار سازمانی، مدیریت اثربخش به‌عنوان مهم‌ترین عوامل پیشگیری‌کننده از بروز فساد اداری - دارند. این رساله تلاش دارد تا با برجسته نمودن نقش این عوامل، زمینه مناسبی را برای افزایش شناخت مدیران و فرماندهان پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ در جهت پیشگیری از بروز پدیده‌های نامطلوب به نام فساد اداری به وجود آورد.

با این اوصاف اگرچه در ایران برنامه‌های زیادی برای مبارزه با فساد، طراحی و به اجرا درآمده است، اما در این رابطه موفقیت اندکی حاصل شده است که می‌توان دلیل اصلی آن را این‌چنین بیان کرد که برنامه‌های صورت گرفته از سوی دولت‌ها غالباً بر روی تنبیه و مجازات متخلفین متمرکز بوده است به‌جای آن که بر پیشگیری از بروز فساد تأکید داشته باشد. در این پژوهش، سعی شده است که تأثیر عوامل ۵ گانه مذکور به‌عنوان عوامل پیشگیرانه در بروز فساد اداری مورد بحث قرار گیرد. با عنایت به موارد فوق هدف اصلی این تحقیق عبارت‌اند از بررسی عوامل مؤثر بر سلامت اداری کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ.

### پیشینه تحقیق

طی بررسی‌های به‌عمل‌آمده مشخص گردید در خصوص بررسی عوامل مؤثر بر سلامت اداری کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب به‌طور مستقیم پژوهشی انجام‌نشده است ولی در برخی از موضوعات مشابه و نزدیک به آن پژوهش‌هایی صورت گرفته که به شرح زیر به آن‌ها اشاره می‌گردد.

۱- مهدی مرتضوی و بهزاد قره خانی (۱۳۹۳) در تحقیق خود به بررسی و شناسایی و اولویت‌بندی عوامل فردی مؤثر بر سلامت اداری در ایران پرداخته‌اند و نتیجه گرفته‌اند (رضایت از شغل)، (عدم تمایل به قدرت‌طلبی) و (رعایت موازین و ارزش‌های اخلاقی) به ترتیب از بیشترین اهمیت برای ایجاد سلامت اداری در ایران برخوردار است.

۲- راشن عبداللهی و یونس عبدی (۱۳۹۳) در تحقیق خود به‌سلامت اداری و راهکارهای فرهنگی پیشگیری از فساد اداری در ناجا و راهکارهای مقابله به فساد

سازمانی و سلامت سازمانی و فرهنگ سازی در نیروی انتظامی برای مقابله با فساد پرداخته‌اند.

۳- محمد سعید فاضل دادگر و اعظم السادات کاظمی (۱۳۹۳) در تحقیق خود به جایگاه و نقش نظارت و بازرسی در ارتقای سلامت اداری در کشور عوامل و ویژگی های نظارت و بازرسی مؤثر، خصوصیات نظارت و بازرسی مؤثر در اجرا، استانداردهای کیفی برای بازرسان نظارت و بازرسی در اسلام از دیدگاه قرآن کریم پرداخته‌اند.

۴- رضا علی رجبی (۱۳۹۳) در تحقیق خود به عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن و راه‌کارهای افزایش سلامت اداری در کشور پرداخته است. نتایج نشان داد که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است از این رو اعمال سه نوع اصلاحات بینشی و اعتقادی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی ضروری است.

۵- صدیقه ربیعی و سرهنگ رضا رضایی (۱۳۹۳) در تحقیق خود به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر سلامت اداری کارکنان فرماندهی انتظامی استان قزوین پرداخته‌اند که نتیجه حاصله از این تحقیق بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین عوامل رضایت شغلی (شایسته‌سالاری، مشارکت کارکنان و عوامل اقتصادی) و سلامت اداری می‌باشد.

۶- خدیجه مرادی، میلاد خدایی و علی لقای (۱۳۹۳) در تحقیق خود به بررسی فناوری اطلاعات و نقش آن در ارتقای سلامت اداری کارکنان پلیس آگاهی استان کرمانشاه و نتیجه مؤثر و مثبت فناوری اطلاعات در ارتقای سلامت اداری پرداخته‌اند.

لذا با توجه به بررسی و تحقیقات میدانی به‌عمل‌آمده نیاز به تحقیق در خصوص شناسایی عوامل مؤثر بر سلامت اداری کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب امری ضروری احساس می‌گردد.

### مبانی نظری تحقیق

فساد همیشه یکی از موضوعات چالش‌برانگیز بین قدرتمندان، حکومت‌ها، دولت، ملت‌های اخیر، با مردم در همه جوامع بوده است. چنانچه شورش‌هایی که در طول تاریخ

در جوامع روی داده است مورد مطالعه قرار گیرد، حتماً دلایلی از وجود فساد و نارضایتی‌های ناشی از آن مشاهده می‌شود. از این رو تعدادی از جامعه شناسان، فساد حکومت‌ها را دلیلی بر جابجایی قدرت‌ها دانسته‌اند. تا مدت‌ها فساد به عنوان روغن کاری چرخ‌دنده‌های توسعه تئوریزه می‌گردید، ولی امروزه دیگر این رویکرد نه تنها قابل قبول نیست بلکه مذموم نیز شمرده می‌شود. فساد مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبان‌گر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل می‌داده است.

فساد اداری نیز به عنوان یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی می‌شود. در واقع می‌توان گفت فساد اداری پدیده‌ای همزاد حکومت‌هاست. فساد، همواره یکی از معضلات اساسی جامعه و حاکمیت به شمار می‌رود که علاوه بر سلب اعتماد عمومی نسبت به حاکمیت و برنامه‌های آن، باعث ایجاد زلزله در اصل حاکمیت قانون و عدالت اجتماعی می‌شود، مانع رقابت سالم می‌گردد و زمینه توسعه همه‌جانبه کشور را از بین می‌برد. با توجه به اهمیت موضوع و شیوع فساد اداری و از جمله رشاء و ارتشاء و اثرات مخرب آن بر روند امور، مقابله با فساد و پیشگیری از آن به یک شعار و خواسته جهانی تبدیل شده است. در تعداد زیادی از کشورهای جهان سوم، فساد مالی و سیاسی آن‌چنان درهم‌تنیده می‌شود که تقریباً به عنوان یک هنجار پذیرفته شده، در این نوع نظام‌ها کاربرد می‌یابد.

پدیده فساد اداری، در دنیای امروز و به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع پیشرفت جامعه، مطرح شده است. این پدیده صدمات جبران‌ناپذیری را بر سرعت حرکت توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود می‌سازد.

فساد مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و بر توسعه اقتصادی اثر منفی دارد. این تأثیر بر اقتصادهای باز بیش تر از اقتصادهای بسته است (بلک برن و پوکسیو، ۲۰۱۰). فساد اداری از طریق هدایت ناصواب استعدادهای و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول، زمینه

رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند؛ بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکارناپذیر است (عباس زادگان، ۱۳۸۳، ص ۱۳). امروزه بسیاری از ممالک دریافته‌اند که فساد و تخلف اداری یکی از مهم‌ترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت است. نظام اداری ما نیز مدت هاست از بیماری فساد و تخلفات اداری رنج می‌برد. برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه‌هایی هستیم تا بدین‌وسیله به تجزیه و تحلیل مسائل پرداخته و ضمن ارزیابی راه‌های گوناگون، راهبرد بهینه را انتخاب و به مرحله اجرا درآوریم.

عوامل مختلفی در سالم‌سازی نظام اداری تأثیرگذارند، برخی از این عوامل به ساختار نظام اداری و برخی به پیشگیری و مبارزه با فساد اداری مربوط می‌شوند. هرچند پیشگیری از تخلفات و فساد اداری نقش مهمی در سالم‌سازی نظام اداری دارد اما اگر مفهوم سلامت مثبت را مورد توجه قرار دهیم، مبارزه با فساد تنها بخش مبارزه و حذف بیماری را مورد توجه قرار می‌دهد، از این رو نیازمند توجه به ابعادی چون ساختار نظام اداری و فرهنگ سازمانی در مسیر تحقق اثربخشی و کارآمدی نظام اداری نیز هستیم در این صورت، می‌توان گفت سلامت اداری به مفهوم مثبت تحقق یافته است.

### فساد اداری

متأسفانه معضل فساد اداری، در ادارات دولتی بسیاری از کشورهای جهان رواج دارد و باوجود تصور اکثر مردم، فساد اداری فقط مختص کشورهای در حال توسعه نیست. حتی در کشورهای صنعتی پیشرفته نیز مواردی از ارتشاء و اختلاس هرچند وقت یک‌بار کشف و از طریق رسانه‌ها منعکس می‌گردد. (حبیبی، ۱۳۷۵، ۶).

برخی از محققان، فساد اداری را مجموعه‌ای از اقدامات کارمندان و مسئولان دولت می‌دانند که اولاً به «منافع عمومی»<sup>۱</sup> لطمه بزند و ثانیاً هدف از انجام دادن آن رساندن فایده به عامل (کارمند اقدام کننده) یا به شخص ثالثی که عامل را برای انجام این اقدام اجیر کرده است، باشد (فرچ پور، ۱۳۸۳، ۱).

پدیده فساد به دلیل این‌که رقابت‌پذیری را دشوار و تخصیص بهینه منابع را دچار اختلال می‌کند، ضد رشد قلمداد می‌شود. به‌طور کلی، در اجرای سیاست‌گذاری‌های

اقتصادی، سه عامل اساسی را می‌توان به‌طور مشخص «ضد رشد» قلمداد کرد:

- ۱- گسترده‌گی فعالیت‌های دولت در امور اقتصادی؛
  - ۲- شفافیت اندک، یا عدم شفافیت و به‌تبع آن، عدم پاسخ‌گویی مدیریت دولتی؛<sup>۱</sup>
  - ۳- تضعیف ثبات، قانون‌مندی و رقابت‌پذیری محیط فعالیت‌های اقتصادی.
- دولت‌مداری ضعیف نیز به‌نوبه‌ی خود انگیزه و امکان فساد را تقویت می‌کند.

### فساد چیست؟

فساد یعنی هرگونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به‌صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و باهدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید. نظیر رشاء، ارتشاء، اختلاس، تبانی، سوءاستفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت‌های غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیص‌های غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفاء اسناد و سوابق اداری و مالی (قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد کشور، ۱۳۹۰/۸/۷).

فساد اداری، ابزاری نامشروع در برآوردن تقاضاهای نامشروع از نظام اداری است (اسکوت<sup>۲</sup>، ۱۹۷۳). فساد اداری عبارت است از مجموعه تصمیمات، طرح‌ها، شیوه‌ها، کارها، گزینش‌ها و روابطی که توسط کارمندان در محیط و نظام اداری برخلاف منافع عمومی کشور و گاه برخلاف قوانین حاکم بر جریان امور اداری و برخلاف اهداف و منافع جامعه به وقوع می‌پیوندد و موجب تباهی شفافیت و منافع عمومی می‌شوند. بهره‌گیران از این فساد اداری، در جستجوی امضاء مدیران و بوروکراتیک‌ها ریزودرشت هستند تا تأمین منافع کنند. این امضاءها با رشوه و امتیازات گوناگون گره‌خورده و هرگونه عدالت و بی‌طرفی اداری را نابود می‌کنند، هنجارشکنی را افزایش داده و روحیه تخطی از هرگونه قواعد اجتماعی را افزایش می‌دهند ([www.modiriran.ir](http://www.modiriran.ir)).

پیامدهای فساد اداری نیز در قالب معضلاتی مانند اختلاس، کلاه‌برداری، پارتی‌بازی،

بی‌عدالتی، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی برای ذی‌نفعان، سرقت اموال و دارایی‌های سازمان، فروش اطلاعات محرمانه و مواردی از این قبیل پدیدار می‌گردد (صبوری، ۱۳۷۸). چنانچه بخواهیم فساد را در قالب یک معادله ارائه دهیم، این معادله بدین صورت خواهد بود (هچ ماری جو، ۱۳۸۸).

پاسخ‌گویی و شفافیت - قدرت پنهان‌کاری + انحصار = فساد

بسیاری از محققان این حوزه (تاتری، فریمن و جاکویست، کالنسیس) نیز فساد را عموماً سوءاستفاده از اختیارات عمومی برای کسب سود شخصی تعریف کرده‌اند (چیونگ و چان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

بنابراین می‌توان فساد را فرزند ناخواسته‌ی سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است.

#### فرضیه اصلی:

بین سلامت اداری کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب و عوامل مؤثر بر آن رابطه وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی:

۱- بین مدیریت منابع انسانی و فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب ارتباط معناداری وجود دارد.

۲- بین نظارت و بازرسی و فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب ارتباط معناداری وجود دارد.

۳- بین ساختار سازمانی و فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب ارتباط معناداری وجود دارد.

۴- بین مدیریت اثربخش و فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب ارتباط معناداری وجود دارد.

۵- بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب ارتباط معناداری وجود دارد.



## روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از نوع توصیفی (پیمایشی) هست که بر مبنای هدف پژوهش از نوع کاربردی می‌باشد. روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد؛ که در مرحله میدانی از پرسشنامه استاندارد برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. مؤلفه‌های این پرسشنامه به صورت پاسخ بسته از نوع طیف لیکرت (امتیاز ۱ تا ۵) می‌باشد و روایی پرسشنامه مورد تأیید خبرگان قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست می‌آید.

جامعه مورد تحقیق، مدیران، روسا، کارکنان و کارشناسان پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ به تعداد ۴۴۸ نفر و حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران تعداد ۲۰۸ نفر می‌باشند.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده، با استفاده از نرم‌افزار SPSS از روش‌های آماری توصیفی (نمودارها و آمارهای جداول توزیع فراوانی) و آمار استنباطی (رگرسیون) استفاده می‌شود. در این تحقیق از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود. ابتدا با استفاده به صورت تک متغیره بر اساس آمارهای مرکزی و پراکندگی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

## یافته‌های تحقیق

در این قسمت جهت خلاصه کردن، طبقه‌بندی و توصیف داده‌ها از جدول و نمودارها استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، نمونه آماری این تحقیق ۲۰۸ نفر بوده است؛ که ۲۸ نفر زن و ۱۸۰ نفر آن‌ها نیز مرد بوده‌اند.

**جدول ۱: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت**

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
زن	۰	۰	۰	۰
مرد	۲۰۸	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
مجموع	۲۰۸	۱۰۰	۱۰۰	

بر اساس این جدول، ۱۰۰ درصد افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر، مرد می‌باشند. وضعیت تحصیلات کارکنان به صورت جدول ۲ می‌باشد.

**جدول ۲ توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب میزان تحصیلات**

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
دیپلم	۴۶	۲۲/۱	۲۲/۱	۲۲/۱
فوق دیپلم	۲۶	۱۲/۵	۱۲/۵	۳۴/۶
لیسانس	۱۰۶	۵۱	۵۱	۸۵/۶
فوق لیسانس	۲۱	۱۰/۱	۱۰/۱	۹۵/۷
دکتری	۹	۴/۳	۴/۳	۱۰۰
مجموع	۲۰۸	۱۰۰	۱۰۰	

بر اساس جدول فوق می‌توان گفت:

۲۲/۱ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر دارای مدرک دیپلم بودند.

۱۲/۵ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر دارای مدرک فوق دیپلم بودند.

۵۱ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر دارای مدرک لیسانس بودند.

۱۰/۱ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر دارای مدرک فوق لیسانس بودند.

۴/۳ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر دارای مدرک دکتری بودند.

وضعیت سابقه کار کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ به صورت زیر می‌باشد.

**جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سابقه کار**

سابقه کار	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
زیر ۵ سال	۵۷	۲۷/۴	۲۷/۴	۲۷/۴
۵ تا ۱۵ سال	۶۲	۲۹/۸	۲۹/۸	۵۷/۲
۱۵ تا ۲۵ سال	۵۰	۲۴	۲۴	۸۱/۲
۲۵ و بالاتر	۳۹	۱۸/۸	۱۸/۸	۱۰۰
مجموع	۲۰۸	۱۰۰	۱۰۰	

بر اساس جدول فوق می‌توان گفت:

۲۷/۴ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر زیر ۵ سال سابقه کار داشتند.

۲۹/۸ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر ۵ تا ۱۵ سال سابقه کار داشتند.

۲۴ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر ۱۵ تا ۲۵ سال سابقه کار داشتند.

۱۸/۸ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر ۲۵ سال و بالاتر سابقه کار داشتند.

وضعیت سن تقویمی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر به صورت زیر می‌باشد.

جدول ۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
کمتر از ۲۰ سال	۰	۰	۰	۰
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۶۲	۲۹/۸	۲۹/۸	۲۹/۸
بالاتر از ۳۰ سال	۱۴۶	۷۰/۲	۷۰/۲	۱۰۰
مجموع	۲۰۸	۱۰۰	۱۰۰	

بر اساس جدول فوق می توان گفت:

صفر درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر سن کمتر از ۲۰ سال داشتند. ۲۹/۸ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر دارای سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال بودند. ۷۰/۲ درصد از افراد مورد مطالعه پژوهش حاضر دارای سن بالاتر از ۳۰ سال بودند. برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان پایایی ۰.۸۵ به دست آمده که از پایایی خوبی برخوردار می باشد همچنین روایی پرسشنامه توسط خبرگان و صاحب نظران مورد تأیید قرار گرفت.

#### تحلیل فرضیات با استفاده از رگرسیون

در این بخش به بررسی نتایج آزمون های آماری در مورد هر کدام از فرضیات تحقیق پرداخته می شود. آزمون های آماری این بخش شامل تجزیه و تحلیل داده های آماری استخراج شده از بخش دوم پرسشنامه هست.

متغیرها را با استفاده از روش Enter وارد مدل رگرسیون کردیم. نتایج خروجی شامل جدول ۵ هست که در ادامه آمده است.

جدول ۵: مدل خلاصه

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
	۰/۳۵۰	۰/۴۵	۰/۱۰۹	۰/۷۰۴۲۲

جدول مدل خلاصه شامل انواع شاخص هایی است که موفقیت مدل را در پیش بینی متغیر وابسته ارزیابی می کند. در اینجا مقدار  $R = ۰/۳۵۰$  می باشد. این همبستگی پیرسون بین مقادیر پیش بینی شده و مقادیر واقعی متغیر وابسته است. ضریب ( $R^2$ ) یعنی ۰/۴۵، مقدار واریانس تبیین شده متغیر ملاک به وسیله ترکیب ۵ متغیر مستقل (مدیریت منابع انسانی، نظارت و بازرسی، ساختار سازمانی، مدیریت اثربخش و

فرهنگ‌سازمانی) را نشان می‌دهد؛ بنابراین در اینجا گفته می‌شود که حدود ۴۵٪ واریانس متغیر وابسته (فساد اداری) به‌وسیله مدل رگرسیون تبیین می‌شود.

### آزمون معنادار بودن رگرسیون

برای آنکه مشخص شود مدل رگرسیونی مورد استفاده، معنادار می‌باشد از این آزمون استفاده می‌شود. آماره این آزمون آماره فیشر (F) می‌باشد. این آماره نباید از آماره فیشر محاسبه‌شده از طریق جدول کمتر باشد تا بتوان معنادار بودن مدل رگرسیونی را تأیید کرد. برای چنین نتیجه‌گیری می‌توان از آماره Sig استفاده کرد. این آماره باید از سطح خطای ( $\alpha = 0.05$ ) در نظر گرفته‌شده برای مدل کمتر باشد.

جدول ۶: آزمون معنادار بودن مدل رگرسیون

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
۱	Regression	104/14	3	701/4	480/9	000/.
	Residual	169/101	204	496/.		
	Total	273/115	207			

از جدول بالا می‌توان نتیجه‌گیری کرد با توجه به آنکه مقدار Sig کمتر از ۰.۵٪ می‌باشد، پس معنادار بودن مدل رگرسیونی قابل تأیید است.

### آزمون معنادار بودن ضرایب

این آزمون معنادار بودن ضرایب را تعیین می‌کند و این موضوع در واقع همان چیزی است که پژوهش‌گر به دنبال آن می‌باشد. برونداد این جدول به ما امکان می‌دهد که برونداد آزمون t را در مورد وزن هر یک از متغیرهای پیش‌بین رگرسیون بررسی کنیم. بر اساس این آزمون‌های t و سطوح معنی‌داری آن‌ها پژوهشگر می‌تواند سهم یگانه هر متغیر را در پیش‌بینی متغیر وابسته ارزیابی کند. این آزمون علاوه بر تعیین معناداری ضرایب، جهت اثر آن ضرایب بر متغیر وابسته را نیز تعیین می‌کند. آماره مربوطه برای تعیین معناداری ضرایب، آماره t می‌باشد که بجای آن می‌توان از ستون sig استفاده کرد. پس از تأیید معناداری ضرایب، از ضرایب محاسبه‌شده در ستون Beta، جهت اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته تعیین می‌شود.

جدول ۷: آزمون معنادار بودن ضرایب

Model	ضرایب غیراستاندارد		t	Sig.
	B	خطای استاندارد		
ثابت	۳/۱۹۱	416۰/	669/7	000۰/
مدیریت اثربخش	۰/۱۷۵	075۰/	-۰/۱۵۶	350/2
نظارت و بازرسی	029/-	077۰/	-۰/۳۷	383/-
مؤلفه‌ها				
ساختار سازمانی	-۰/۳۵۳	080۰/	315/-	435/-4
فرهنگ سازمانی	۲/۱۱	۰/۰۷۰	-۰/۲۵۰	۴۳۳۵
مدیریت منابع انسانی	۳/۱۲۰	۰/۰۶۵	-۰/۳۱۶	۳/۲۲۱

### آزمون فرضیه اول

بین مدیریت منابع انسانی و فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ ارتباط معناداری وجود دارد.

از ستون sig جدول ۷ مشخص است که مقدار آماره sig برای متغیر مدیریت منابع انسانی برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد. با توجه به این که سطح خطای در نظر گرفته شده برای این پژوهش ۰/۰۵ می‌باشد، رابطه بین مدیریت منابع انسانی و فساد اداری تأیید می‌شود؛ و با توجه به این که جهت Beta منفی می‌باشد، رابطه بین دو متغیر (مستقیم نسبی) منفی می‌باشد، یعنی با افزایش در مدیریت منابع انسانی، فساد اداری به میزان ۳۲٪ کاهش می‌یابد و با کاهش مدیریت منابع انسانی فساد اداری افزایش می‌یابد، پس فرضیه اول تأیید می‌شود.

### آزمون فرضیه دوم

بین نظارت و بازرسی و فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ ارتباط معناداری وجود دارد.

از ستون sig جدول ۷ مشخص است که مقدار آماره sig برای متغیر نظارت و بازرسی برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد. با توجه به این که سطح خطای در نظر گرفته شده برای این پژوهش ۰/۰۵ می‌باشد، رابطه بین نظارت و بازرسی و فساد اداری تأیید می‌شود؛ و با

توجه به این که جهت Beta منفی می باشد، رابطه بین دو متغیر (مستقیم نسبی) منفی می باشد، یعنی با افزایش در نظارت و بازرسی، فساد اداری به میزان ۳۷٪ کاهش می یابد و با کاهش نظارت و بازرسی، فساد اداری افزایش می یابد، پس فرضیه دوم تأیید می شود.

#### آزمون فرضیه سوم

بین ساختار سازمانی و فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ ارتباط معناداری وجود دارد.

از ستون sig جدول ۷ مشخص است که مقدار آماره sig برای متغیر ساختار سازمانی برابر ۰/۰۰۰ می باشد. با توجه به این که سطح خطای در نظر گرفته شده برای این پژوهش ۰/۰۵ می باشد، رابطه بین ساختار سازمانی و فساد اداری تأیید می شود؛ و با توجه به این که جهت Beta منفی می باشد، رابطه بین دو متغیر (مستقیم نسبی) منفی می باشد، یعنی با ایجاد یک ساختار سازمانی مناسب به لحاظ پیچیدگی، رسمیت و تمرکز، فساد اداری به میزان ۳۲٪ کاهش می یابد و در صورت یک ساختار سازمانی نامناسب، فساد اداری افزایش می یابد، پس فرضیه سوم تأیید می شود.

#### آزمون فرضیه چهارم

بین مدیریت اثربخش و فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ ارتباط معناداری وجود دارد.

از ستون sig جدول ۷ مشخص است که مقدار آماره sig برای متغیر مدیریت اثربخش برابر ۰/۰۰۰ می باشد. با توجه به این که سطح خطای در نظر گرفته شده برای این پژوهش ۰/۰۵ می باشد، رابطه بین مدیریت اثربخش و فساد اداری تأیید می شود؛ و با توجه به این که جهت Beta منفی می باشد، رابطه بین دو متغیر (مستقیم نسبی) منفی می باشد، یعنی مدیریت اثربخش کارکنان، فساد اداری به میزان ۱۵٪ کاهش می یابد. پس فرضیه چهارم تأیید می شود.

#### آزمون فرضیه پنجم

بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری در پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ ارتباط معناداری وجود دارد.

از ستون sig جدول ۷ مشخص است که مقدار آماره sig برای متغیر فرهنگ سازمانی

برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد. با توجه به این که سطح خطای در نظر گرفته شده برای این پژوهش ۰/۰۵ می‌باشد، رابطه بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری تأیید می‌شود؛ و با توجه به این که جهت Beta منفی می‌باشد، رابطه بین دو متغیر (مستقیم نسبی) منفی می‌باشد، فرهنگ سازمانی می‌تواند، فساد اداری را به میزان ۰/۳۲ کاهش می‌دهد. پس فرضیه پنجم تأیید می‌شود.

### رتبه میانگین‌ها

همان‌طور که در جدول ۸، به ترتیب میانگین و وضعیت هریک از متغیرها مشخص شده است.

جدول ۸: رتبه میانگین‌ها

میانگین	گویه‌ها	ردیف
۴/۲۵	مدیریت اثربخش	۱
۳/۶۵	نظارت و بازرسی	۲
۲/۵۸	مدیریت منابع انسانی	۳
۳/۲۳	ساختار سازمانی	۴
۳	فرهنگ سازمانی	۵
۲/۲۱	فساد اداری	۴

### بحث و نتیجه‌گیری

۱- با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌های نتیجه گرفته شد که میزان مدیریت منابع انسانی، ۳۲ درصد به دست آمده است که نشان‌دهنده مدیریت نسبتاً مطلوب در پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب می‌باشد.

۲- میزان مؤلفه نظارت و بازرسی، ۳۷ درصد به دست آمده است که نشان‌دهنده این است که در پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب، نظارت و بازرسی در حد متوسط صورت می‌پذیرد.

۳- با توجه به اینکه میزان مؤلفه ساختار سازمانی، ۳۲ درصد به دست آمده، می‌توان گفت ساختار سازمانی در پلیس مبارزه با مواد مخدر از نوع خشک و تا حدودی انعطاف‌پذیر می‌باشد.

۴- با توجه به اینکه میزان مؤلفه مدیریت اثربخش، ۱۵ درصد به دست آمده، می‌توان گفت مدیریت پلیس مبارزه با مواد مخدر از اثربخشی بالایی برخوردار است.

۵- با توجه به اینکه میزان مؤلفه فرهنگ‌سازمانی، ۳۲ درصد به‌دست‌آمده، می‌توان نتایج زیر گرفت:

الف) زیردستان تمایلی به بیان نظرات خودشان ندارند و یا حتی از نشان دادن مخالفت می‌ترسند.

ب) کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب تمایل به مراقبت از خود و خانواده‌شان دارند و در قبال کارهای خود مسئول هستند و روابط بین کارکنان پلیس، سست می‌باشد.

ج) کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب، دارای ابهام‌گریزی هستند و نیاز به قوانین و شکل‌دهی زندگی دارند و تزلزل درباره آینده را نشان می‌دهد.

### پیشنهادها

از یافته‌های تحقیق این‌طور می‌توان نتیجه گرفت که پلیس مبارزه با مواد مخدر تهران بزرگ به تبعیت از کشور ایران از لحاظ ابعاد فرهنگی تا حدودی با یافته‌های خارجی متفاوت می‌باشد؛ که می‌تواند ناشی از تغییر شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در طی چند دهه اخیر باشد. فاصله قدرت متوسط، فردگرایی متوسط با گرایش به افزایش و ابهام‌گریزی زیاد از جمله خصوصیات فرهنگی رایج می‌باشد.

همچنان در این تحقیق مدیریت منابع انسانی رتبه ۳/۵۸ را کسب کرده است دارای مدیریت متوسط است؛ پس باید اقداماتی انجام گیرد تا این میزان کاهش پیدا کند و این امر سبب جذب نیروی کارآمد، برابری فرصت‌ها، کاهش فساد، گسترش مبارزه با مواد مخدر، افزایش میزان رفاه کارکنان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص در پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب باشیم.

از آنجاکه در این تحقیق نظارت و بازرسی رتبه ۳/۶۵ را کسب کرده است، نظارت و بازرسی متوسط است و گرایش به افزایش دارد. بر این اساس بایستی قوانین را به نحو صحیح اجرا نموده و از وقوع تخلف و نواقص جلوگیری و پیشگیری نماییم تا افزایش بهره‌وری و کاهش فساد اداری باشیم در این راستا لازم است مشارکت‌جویی، مسئولیت‌پذیری، عدالت‌جویی، استقرار سامانه‌های الکترونیکی، شفافیت نظارت و بازرسی و غیره در کلیه کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب افزایش پیدا کند.



در تحقیق حاضر رتبه مدیریت اثربخش ۴/۲۵ است که بیانگر میزان بالای مدیریت اثربخش در میان مدیران، پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب است. در این پلیس، مدیران بایستی التزام به تجهیز آینده‌شناسی و آینده‌نگری را بیاموزند. در این صورت مدیریت اثربخش بالا، سبب شفافیت و پاسخ‌گویی می‌شود. پس در سازمان‌هایی که قوانین و مقررات و رویه‌ها، دارای شفافیت بیشتری باشند و حدود مسئولیت‌ها و اختیارات روشن باشد سبب نظام اداری صحیح و کارآمد است که در نهایت موجب کاهش فساد می‌شود. در نهایت رتبه ساختار سازمانی ۳/۲۳ است که در حد متوسط است و گرایش به افزایش دارد. بر این اساس پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب بایستی تلاش نماید که ساختار سازمانی پلیس را از حالت خشک و تا حدودی منعطف را به حالت منعطف و چابک ارتقا دهد و این عمل با هماهنگ‌سازی، تغییرات محیطی، ارتباطات، شایستگی، تخصص‌گرایی، کنترل و ارزیابی صحیح، کار گروهی و غیره نسبت به چابکی ساختار اقدام نمایند و در نهایت موجب کاهش فساد اداری در این پلیس گردد.

## منابع

### منابع فارسی

- ۱- حبیبی، نادر. (۱۳۷۵). فساد اداری، انتشارات وثقی.
- ۲- عباس زادگان، سید محمد. (۱۳۸۹). فساد اداری، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دوم.
- ۳- فرج پور، مجید. (۱۳۸۳). موانع توسعه: بررسی فقر، تبعیض و فساد، تهران، موسسه خدمات فرهنگی رسا.
- ۴- هچ ماری جو (۱۳۸۸). تئوری سازمان مدرن، نمادین - تفسیری و پست‌مدرن، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران، انتشارات افکار.
- ۵- مرتضوی، مهدی و قره‌خانی، بهزاد (۱۳۹۳). بررسی و اولویت‌بندی عوامل فردی مؤثر بر سلامت اداری در ایران مقاله همایش ملی پلیس و ارتقای سلامت اداری انتشارات بازرسی کل ناجا مرکز تحقیقات کاربردی
- ۶- عبداللہی، راشن و عبدی، یونس (۱۳۹۳). سلامت اداری و راهکارهای فرهنگی

پیشگیری از فساد اداری در ناجا مقاله همایش ملی پلیس و ارتقای سلامت اداری  
انتشارات بازرسی کل ناجا مرکز تحقیقات کاربردی  
۷- رجبی، رضا علی (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های  
اخلاقی در آن و راه‌کارهای افزایش سلامت اداری در کشور انتشارات بازرسی کل ناجا  
مرکز تحقیقات کاربردی  
۸- مرادی، خدیجه. خدایی، میلاد و لقایی، علی (۱۳۹۳). بررسی فناوری اطلاعات و  
نقش آن در ارتقای سلامت اداری کارکنان پلیس آگاهی استان کرمانشاه انتشارات  
بازرسی کل ناجا مرکز تحقیقات کاربردی

#### منابع لاتین

9-Cheung, H.Y & Chan, A,W,H. (2008). "*Corruption Across Countries: Impacts from education and cultural dimentions*. The Social Science journal. SOCSCI-661. PP 223-239.