



## Developing a Framework of Structural Capital Components for Reducing Corruption in the Banking Network: A Qualitative Study (Case Study: Public and Private Banks in Lorestan Province)

**Samaneh Ghahremani\***

PhD student, Faculty of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

**Reza Sepahvand**

Professor, Faculty of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

**Mohammad Hakkak**

Professor, Faculty of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

**Hojat Vahdati**

Associate Professor, Department of Business Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

**Received: 08/02/2024**

**Accepted: 15/05/2024**

### **Abstract:**

Corruption, as a major challenge within the banking sector, disrupts the national economic system and diverts organizational operations from their rightful course. The primary aim of this study is to propose a framework of structural capital components that contribute to reducing corruption in the banking network. Employing a qualitative research design, this study uses inductive thematic analysis to identify and extract the relevant components. Data were collected through semi-structured interviews with academic elites and bank managers in Lorestan Province, continuing until data saturation was reached. To ensure the validity of the findings, the techniques of researcher self-audit and member checking were applied. Data analysis followed the three-stage process introduced by King and Horrocks (2010). After coding and analyzing the interview data, 138 interpretive codes and 24 overarching themes were extracted. These included: alignment of individual and organizational interests, merit-based recruitment and promotion, transparency in processes and responsibilities, development of intelligent anti-corruption systems (infrastructure building), support and legalization of whistleblowing, public awareness initiatives, fostering a sense of accountability and responsibility, creation of transparent and efficient structures, anti-corruption personality traits, objective performance evaluation, fair compensation based on performance, cultivation of ethical and spiritual values, holistic accountability, employee engagement in financial performance, implementation of distributive, procedural, and interactional justice, organizational commitment, welfare provision, development of clear laws and regulations, oversight mechanisms, imposition of significant financial and administrative costs for engaging in corruption, depoliticization of the organization, creation of organizational voice, and participatory decision-making.

**Keywords:** Structural Capital, Corruption, Thematic Analysis, Banking Network, Lorestan.

---

Corresponding Author, Email: ghahramani.sm@fc.lu.ac.ir

Original Article

DOI: 10.22034/jipas.2022.337074.1385

Print ISSN: 2676-6256

Online ISSN: 2676-606X

# ارائه چارچوب مؤلفه‌های سرمایه ساختاری کاهنده فساد در شبکه

## بانکی: یک مطالعه کیفی

(مورد مطالعه: بانک‌های دولتی و خصوصی استان لرستان)

سمانه قهرمانی\*

دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

رضا سپهوند

استاد، دانشکده مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

محمد حکاک

استاد، دانشکده مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

حجت وحدتی

دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۹ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۶



انجمن علمی مدیریت دولتی ایران

زمستان ۱۴۰۳، سال هفتم، شماره ۴، صص ۱۵۷-۱۲۹

مطالعات مدیریت دولتی ایران

**چکیده:** فساد به عنوان یک مشکل عمده در بانک‌ها باعث ایجاد اختلال در نظام اقتصادی کشور و موجب شدن امور از مجرای صحیح خود می‌شود. هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه چارچوب مؤلفه‌های سرمایه ساختاری کاهنده فساد است. روش پژوهش حاضر از نوع کیفی است که با استفاده از روش تحلیل مضمون و به شیوه استقرائی، مؤلفه‌های سرمایه ساختاری کاهنده فساد شناسایی و استخراج شدند. ابزار پژوهش، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با نخبگان دانشگاهی و مدیران بانکی استان لرستان بود که تا مرز اشباع ادامه یافت. برای اعتبار سنجی یافته‌ها از روش خود بازمی‌پژوهشگر و فن کنترل اعضا استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرایند ۳ مرحله‌ای متشکل از روش کینگ و هاروکس (۲۰۱۰) مورد استفاده قرار گرفت. پس از کدگذاری و تحلیل داده‌های مصاحبه، تعداد ۱۳۸ کد تفسیری و ۲۴ کد فراگیر شامل هم‌سوسازی منافع افراد و سازمان، شایسته‌سالاری، شفافیت فرایندها و وظایف، طراحی سیستم‌های هوشمند ضدفساد (ایجاد زیرساخت‌های ضدفساد)، حمایت و قانونی‌سازی سوت‌زنی، آگاه‌سازی شهروندان، ایجاد حس پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، ایجاد ساختارهای شفاف و کارآمد، ویژگی‌های شخصیتی ضدفساد، ارزیابی عملکرد عینی، جبران خدمات و عملکرد، ایجاد فرهنگ‌ها، باورها و ارزش‌های معنوی، پاسخگویی جامع‌گرا، شریک‌سازی کارکنان در عملکرد مالی سازمان، برقراری عدالت (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) در سازمان، ایجاد تعهد سازمانی، تأمین رفاه افراد، تدوین قوانین و مقررات شفاف، نظارت، ایجاد هزینه‌های سنگین مالی و اداری برای ارتکاب فساد، سیاست‌زدایی در سازمان، ایجاد آوای سازمانی و تصمیم‌گیری مشارکتی استخراج شد.

**واژگان کلیدی:** سرمایه ساختاری، فساد، تحلیل مضمون، شبکه بانکی، لرستان.

\* نویسنده مسئول: ghahramani.sm@fc.lu.ac.ir

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/jipas.2022.337074.1385

شاپا چاپی: ۶۲۵۶-۲۶۷۶

شاپا الکترونیک: ۶۰۶-۲۶۷۶X

## مقدمه

امروزه، در بسیاری از سرخطهای خبری، واژه فساد قابل مشاهده است و تنها با مراجعه به مطبوعات و انواع رسانه‌های جمعی، می‌توان به افزایش فساد در سازمان‌ها و دیگر نهادها پی برد. فساد می‌تواند مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیاری مواجه کند و بر توسعه اقتصادی اثر منفی گذارد (Blackburn & Puccio, 2010). فساد اداری، از طریق هدایت نادرست استعدادهای و منابع بالقوه و بالفعل انسانی، به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای آسان‌یاب، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند. فساد اداری، سوء استفاده از قدرت و موقعیت دولتی برای کسب منافع شخصی تعریف می‌شود (Aguilera & Vadera, 2008). این تعریف دربردارنده بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی از قبیل اختلاس، رشوه، تضاد منافع و جعل اسناد است. سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای مسئول رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی کارمندان خود هستند (Wells, 2014). این موضوع به‌طور خاص درباره فساد اداری و مالی صدق می‌کند. شواهد فراوانی وجود دارد مبنی بر این که در سال‌های اخیر، موضوع فساد به عنوان یکی از مسائل فراگیر اهمیت بیشتری یافته است (Hu, 2015) و رویکرد روغن‌کاری چرخ‌دنده‌های توسعه برای حل مسئله فساد اهمیت خود را از دست داده است و این دیدگاه که فساد بیش از هر چیز همچون ماسه‌ای عمل می‌کند که منجر به اختلال در روند چرخ‌دنده‌های توسعه می‌شود، رونق پیدا کرده است. به این ترتیب، امروزه مبارزه با فساد در صدر شعارهای انتخاباتی قرار گرفته و احزاب رقیب و رقبای سیاسی به این وسیله از میدان به در می‌شوند (ربیعی، ۱۳۸۳). بانک‌ها به عنوان مؤسساتی هستند که وظیفه آن‌ها تضمین و تأمین گردش پول و اعتبارات و خدمات مالی است. ثبات و جریان آن‌ها نقش زیادی در رشد اقتصادی، به‌ویژه در کشورهای کمتر توسعه‌یافته دارد. مسئله فساد و نقض مالی در سیستم بانکداری ایران، به تدریج از سال ۱۳۷۴ در مطبوعات منتشر شد؛ جایی که پرده از اختلاس ۱۲۳ میلیارد تومانی بانک صادرات برداشت. اختلاسی که در سال ۱۳۷۱ کشف شد و در این مسیر، برخی از ویژگی‌های تأثیرگذار، در کانون توجه عمومی قرار گرفت و اخیراً هم پدیده اختلاس ۳ هزار میلیاردی سال ۱۳۹۱ در سیستم بانکی نمایان شد، در حالی که روند کشف این اختلاس‌ها در سال‌های بعد نیز ادامه داشت. فساد به عنوان یک مشکل عمده در بانک‌ها باعث ایجاد اختلال در نظام اقتصادی کشور و موجب خارج شدن امور از مجرای صحیح خود می‌شود؛ که در نهایت باعث از بین رفتن عدالت اجتماعی، افزایش فاصله طبقاتی، سلب اعتماد عمومی و افزایش محرومیت و فقر توده کثیری از مردم در اثر تکثیر ثروت عده قلیلی می‌شود. وجود فساد با آسیب‌هایی که بر بانک می‌گذارد

ممکن است به بی‌اعتمادی و نادیده گرفتن امنیت آن از سوی مشتریان، و در نتیجه - در صورت ادامه شرایط- به ورشکستگی بانک منجر شود. با توجه به این که، نظام بانکی در تأمین مالی بخش‌های مختلف اقتصادی نقش پررنگی داشته و همواره سهم بالایی از نظام مالی کشورها را به خود اختصاص داده است؛ هرگونه اختلال یا نارسایی در مدیریت این مؤسسات مالی می‌تواند علاوه بر نقض قوانین عدالت و حقوق شهروندی، زمینه عملکرد نامطلوب سیستم مالی و سایر بخش‌های اقتصادی را فراهم آورده و اثر نامطلوبی بر رشد اقتصادی داشته باشد؛ به گونه‌ای که، فساد بانکی در سطح کلان می‌تواند منجر به کاهش مخارج دولتی و افزایش سرمایه‌گذاری در بخش غیرمولد و فعالیت‌های سوداگرانه شود که کاهش رشد اقتصادی را به دنبال دارد. علاوه بر این، فساد با اثرگذاری بر ترازنامه بانک‌ها می‌تواند عامل مهمی در بروز بحران‌های مالی جهان باشد. ارزیابی پرونده شرکت هانبو<sup>1</sup> در کره جنوبی از جمله مواردی است که بر وجود رابطه قوی و معنادار بین فساد مالی و کیفیت دارایی‌های بانک‌ها، سودآوری و در نهایت بروز بحران مالی اشاره دارد. نتایج نامطلوب حاصل از وجود فساد در بخش بانکداری می‌تواند منجر به گسترش بازار سیاه شود. علاوه بر این، دریافت رشوه از سوی مدیران بانک‌ها از اشخاص حقیقی و حقوقی می‌تواند زمینه‌ساز کاهش بهره‌وری و به دنبال آن کاهش رشد اقتصادی باشد. در این بین، هرچند کارکنان با اخلاق و متعهد، در صیانت از فضای اخلاقی سازمان عامل مهمی محسوب می‌شوند، ولی برای ممانعت از اقدامات فسادآمیز افراد، کافی به نظر نمی‌رسند. در واقع، مأموریت و چشم‌انداز سازمان، ارزش‌های اساسی، استراتژی‌ها، سیستم‌های کاری و فرایندهای درونی که به سرمایه ساختاری معروفاند، نقش بارزی در پیشگیری از بروز فساد اداری و مالی داشته و هزینه مبارزه با آن را به شدت کاهش می‌دهند (Jha & Panda, 2017). تاکنون پژوهش‌های زیادی با رویکردهای سیاسی، اقتصادی، مدیریتی و حقوقی برای چاره‌اندیشی و حل مشکل فساد انجام شده است، اما جمله معروف «پیشگیری بهتر از درمان است» به ما یادآور می‌شود که اقدامات پیشینی و پیشگیرانه مناسب‌ترین راه برای کنترل یا کاهش فساد است؛ از این رو، با توجه به جایگاه نظام بانکداری و نقش آن، که سنگ بنای فعالیت‌های اقتصادی است، توجه به سلامت اداری این نهاد مهم، از اهمیت ویژه برخوردار بوده و انجام پژوهشی در زمینه فساد اداری و پرداختن به سرمایه‌های ساختاری به عنوان اقدامی پیشگیرانه به منظور کاهش فساد اداری در بانک‌ها ضرورت دارد. بنابراین، پرسش اصلی پژوهش عبارت است از این که مؤلفه‌های سرمایه ساختاری کاهنده فساد در بانک‌ها کدام هستند؟

<sup>1</sup> Hanbo

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### سرمایه ساختاری

سرمایه ساختاری<sup>۱</sup> که اغلب «سرمایه درونی» نامیده می‌شود، به ساختارها و فرایندهای موجود درون یک سازمان اشاره دارد که کارکنان از آن‌ها استفاده کرده و از این طریق دانش و مهارت خود را به کار می‌گیرند. همچنین، از ساختار سازمانی به عنوان سندی برای سازمان نام برده می‌شود که نشان می‌دهد چگونه افراد کارهای خود را با حفظ اثربخشی، انجام می‌دهند. از سوی دیگر، این سرمایه از طریق ورودی‌های فکری کارکنان شکل می‌یابد. به بیان دیگر سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی را در اختیار گرفته و از طرف دیگر به برخی از مهارت‌های موجود در سرمایه انسانی برای حفظ حیات خود متکی است. از جمله این مهارت‌ها می‌توان به توانایی برقراری ارتباط و تمایل به تسهیم اطلاعات اشاره کرد که اجازه می‌دهد سرمایه انسانی در سرمایه ساختاری جا داده شود (Peppard, 2001). این سرمایه شامل سازوکارها و ساختارهایی است که نقش اصلی آن در حمایت از کارکنان برای رسیدن به عملکرد بهینه فکری و از سویی عملکرد بهینه در کسب‌وکار است. در حقیقت این سرمایه شامل تمامی مخازن دانشی غیرانسانی در یک سازمان مانند پایگاه داده‌ها، استراتژی‌ها و چارت‌های سازمانی است که به سازمان ارزشی فراتر از دارایی‌های فیزیکی می‌بخشد (Vergauwen & VanAlem, 2005). طبق نظر بونتیس و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۹۸)، اگر سازمان‌ها سیستم‌ها و رویه‌های نامناسبی داشته باشند، سرمایه فکری به اوج دیدگاه‌های خود نمی‌رسد. اگر فرض بر این باشد که افراد موجود در سازمان از سطح هوش بالایی برخوردار هستند، اما نظام‌ها و رویه‌های قوی‌ای که اعمال افراد را پشتیبانی می‌کند وجود نداشته باشند، این افراد هرگز به بالاترین پتانسیلی که توان رسیدن به آن را دارند نخواهند رسید. دیگر مزیت مهم سرمایه ساختاری، ظرفیتی است که برای محاسبه و مدیریت سرمایه فکری ایجاد می‌کند. سرمایه سازمانی یکی از ابعاد سرمایه فکری است که مجموعه همه دارایی‌هایی است که ایجاد یک سازمان را ممکن می‌کند (Ogbo et al., 2013). با توصیفی که توسط کلینهناس و سکوبلا (۲۰۱۵) ارائه شده است، سرمایه ساختاری (SC) معیاری از ساختارهای نامشهود است که توسط شرکت‌ها ایجاد شده است و امکان عملکرد مؤثر سرمایه انسانی را فراهم می‌کند. به جای تمرکز بر ساختارها و تجهیزات فیزیکی، باید به‌ویژه بر ساختارهای نامشهود (سرمایه ساختاری) توجه شود (Tarigan et al., 2019).

### ابعاد سرمایه ساختاری

<sup>۱</sup> Structural capital

<sup>۲</sup> Bontis & et al

سرمایه ساختاری دارای شش بعد اصلی است که عبارت‌اند از: اثربخشی فرایندهای عملیاتی سازمان، ساختار منعطف برای انطباق با تغییر، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، تداوم در نوآوری، افزایش کیفیت محصول و میزان احترام به فرهنگ سازمان.

• اثربخشی فرایندهای عملیاتی سازمان: این بعد به استفاده از اجرای صحیح و اثربخش فرایندها برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان اشاره دارد.

• ساختار منعطف برای انطباق با تغییر: دگرگونی و تغییر امری اجتناب‌ناپذیر است، زیرا محیط سازمان همواره در حال تغییر است. بنابراین، سازمان باید برای انطباق با محیط در راستای حفظ بقا و باقی ماندن در صحنه رقابت، برای خود ساختار منعطفی ایجاد کند که این امر فقط از طریق سازماندهی امکان‌پذیر است. این بعد، انعطاف‌پذیری سازمانی را به عنوان مفهومی در نظر می‌گیرد که به توانمندی سازمان در انطباق با محیط در حال تغییر اشاره دارد.

• استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای اثربخشی سیستم‌های اطلاعاتی: این بعد به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان پیشنهادی جامع برای مقابله با پیچیدگی بیش از حد اطلاعات و ارتباطات اشاره دارد.

• تداوم در نوآوری: این بعد به توانایی سازمان‌ها برای خلق پیوسته نوآوری به عنوان یکی از قابلیت‌های بحرانی در محیط کسب‌وکار امروزی، اشاره داشته و قابلیت نوآوری نامیده می‌شود.

• افزایش کیفیت محصول: این بعد به افزایش کیفیت نوعی از تغییر اشاره دارد که در آن یک سازمان در راستای تحقق خطمشی و اهداف کلان خود بر ارتقای اثربخشی یا کارایی فعالیت خود تمرکز می‌کند.

• میزان احترام به فرهنگ سازمان: کارکنان نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی در سازمان‌هایی که دارای فرهنگ قوی و توانمند هستند، احساس تعهد و مسئولیت می‌کنند. منظور از تعهد سازمانی، پیوند و وابستگی روانی به سازمان است که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد (Han et al., 2011).

### فساد اداری

واژه فساد<sup>۱</sup> از ریشه فسد به معنای جلوگیری از انجام اعمال درست و سالم است. معادل انگلیسی آن، «Corruption» به معنای شکستن و نقض کردن است. چیزی که شکسته یا نقض می‌شود، می‌تواند قوانین و مقررات یا قواعد اداری باشد. به این معنا، فساد یعنی هر پدیده‌ای که مجموعه‌ای را از اهداف و کارکردهای خود بازدارد (تانزی<sup>۲</sup>، ۱۳۷۸). فساد اداری، سوءاستفاده از

<sup>1</sup> Corruption

<sup>2</sup> Thanzi

قدرت و موقعیت دولتی برای کسب منافع شخصی تعریف می‌شود (Aguilera & Vadera, 2011). این تعریف دربردارنده بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی از قبیل اختلاس، رشوه، تضاد منافع و جعل اسناد است. سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای، مسئول رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی کارمندان خود هستند (Wells, 2014).

تعریفی که قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد، از فساد ارائه کرده است در مقایسه با تعاریفی که تا به حال از فساد ارائه شده جامع‌تر و کامل‌تر است؛ چراکه فساد اداری، مصادیق متنوعی دارد و برحسب مقامی که آن را مرتکب می‌شود، مفاهیم متفاوتی را در بر می‌گیرد، لکن قانون ارتقای سلامت اداری با بسط مفهوم فساد و پیش‌بینی مصادیق آن در صور مختلف تا جایی که ممکن است انواع مفاسد اداری را دربر می‌گیرد. در قانون مذکور، هرگونه فعل و یا ترک فعل جرم‌انگاری شده است و تمامی اعمال و رفتاری که توسط هر فرد یا جمع یا سازمان اعم از این که شخص حقیقی یا حقوقی باشند، ارتکاب یابد مشمول تعریف فساد اداری مندرج در ماده ۱ این قانون می‌شود. نکته بعدی مورد اشاره در قانون فوق، عمدی بودن عمل ارتكابی است که قصد و سوءنیت را شامل می‌شود. سپس مصادیق و اعمال متفاوتی که در صورت ارتكاب مشمول قانون فوق می‌شود مورد تقنین قانونگذار قرار گرفته است. (استنباط از قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مبارزه با فساد مصوب ۱۳۹۰).

### انواع فساد با توجه به دیدگاه افکار عمومی

فساد اداری، مظاهر و اشکال زیادی دارد که برخی از آن‌ها عمومی و جهانی و برخی نیز برخاسته از ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگی جوامع هستند و از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت است. در این رابطه، عمل یا اقدامی مصداق فساد دارد که از دید افکار عمومی و مردم یک جامعه، غیراخلاقی یا مضر باشد. از این منظر، فساد اداری عملی است که به منافع عموم مردم لطمه زده و نفع آن عاید شخص یا اشخاصی بشود. اشکال در این‌جاست که همه اقشار مختلف جامعه و افکار عمومی در مورد منافع عمومی برداشت یکسانی نداشته و نظریات متفاوتی داشته باشند. تضاد بین طبقات مختلف اجتماعی نظیر صاحبان سرمایه و کارگران ممکن است سبب شود اقدامی که از نظر یک گروه موافق منافع عمومی است، از نظر گروه دیگر مغایر و مضر با منافع عمومی باشد.

### فساد اداری سیاه

کاری که از نظر توده‌ها و نخبگان سیاسی منفور است و عامل آن باید تنبیه شود. برای مثال می‌توان گفت که دریافت رشوه برای نادیده گرفتن استانداردها و معیارهای ایمنی در احداث مسکن و مسائل خطرناک از این نوع فساد اداری هستند.

## فساد اداری خاکستری

فسادی است که از نظر اکثر نخبگان منفور است اما توده‌های مردم در مورد آن بی‌تفاوت هستند. مثلاً کوتاهی کارمندان در اجرای قوانینی که در بین عموم از محبوبیت چندانی برخوردار نیستند، کمتر الزام به اجرای آن دارند و فردی به غیر از نخبگان سیاسی به مفید بودن آن‌ها اعتقاد ندارد.

فساد/اداری سفید

عملی که ظاهراً مخالف قانون است اما اکثر اعضای جامعه، نخبگان سیاسی و اکثر مردم عادی آن را آن قدر مضر و با اهمیت نمی‌دانند که خواستار تنبیه عامل آن باشند. مثال گویای فساد اداری سفید، چشم‌پوشی از نقض مقرراتی است که در اثر تغییرات اجتماعی و فرهنگی ضرورت خود را از دست داده‌اند؛ استفاده از کامپیوتر در کشورهایی که قبلاً استفاده از آن ممنوعیت داشته، از این نوع است (قائمی و گنجی، ۱۳۹۰).

علاوه بر تقسیم‌بندی انواع فساد اداری که در بالا به آن اشاره شد، دسته‌بندی دیگری در مورد سطوح فساد، از سوی برخی از اندیشمندان و نویسندگان (نقوی، ۱۳۸۴) مطرح شده است که به اجمال به آن می‌پردازیم:

### ۱. فساد تصادفی (اتفاقی) و فساد نظام‌مند (حاد)

هر جا که فساد قاعده‌مند شده باشد، نهادها، قوانین و ضوابط رفتاری با الگوهای ناصواب دیوان‌سالاران و کارگزاران دولتی مفسد تطابق می‌یابند. در این حالت، رشوه نیز می‌تواند باعث کند شدن رسیدگی به پرونده‌ها شود. یکی از متفکران به نام «هربرت ولین» فساد اتفاقی را به انجام خطا در بازی فوتبال تشبیه کرده است که داور با نشان دادن کارت، بازیکن را جریمه می‌کند؛ در حالی که فساد نظام‌مند (حاد) مانند تشویق خشونت در بازی فوتبال است؛ به طوری که بازی تغییر ماهیت می‌دهد و به عامل درگیری تبدیل می‌شود. این شکل از فساد، توسعه اقتصادی بسیاری از کشورهای در حال توسعه را تهدید می‌کند.

### ۲. فساد سازمان‌یافته یا فساد فردی

در نظامی اداری که فساد سازمان‌یافته در آن وجود دارد، سرمایه‌گذاران می‌دانند به چه کسانی رشوه دهند و چه چیزی در قبال رشوه به دست آورند و اطمینان دارند که مجوزهای لازم را برای بنگاه‌های خود اخذ می‌کنند. فساد سازمان‌یافته، هنگامی اتفاق می‌افتد که وجه (رشوه) مورد نیاز و دریافت‌کننده آن، معین است و پرداخت وجه، موجب تضمین اجرای سفارش مورد نظر رشوه‌دهنده می‌شود. در فساد فردی، سرمایه‌گذاران باید به چندین مقام رسمی رشوه بدهند و ضمانتی هم نیست که با تقاضای رشوه بیشتری روبه‌رو نشوند و مجوزهای لازم نیز تهیه شود.

### ۳. فساد کلان، فساد خرد

فساد در سطح کلان با فساد در سطح خرد کاملاً متفاوت است؛ به گونه‌ای که فساد دولتمردان، وزرا و کارمندان عالی‌رتبه را فساد کلان، و فساد کارمندان جزء، مثل افراد پلیس و مأموران گمرک را فساد خرد می‌گویند. کنترل فساد کلان، مقدم بر فساد خرد است؛ زیرا بدون کنترل فساد کلان امیدی به حل مشکل فساد خرد نیست. فساد کلان، فساد است که توسط مقامات رده بالای اداری به صورت گروهی، شبکه‌ای با مبالغ قابل توجه صورت می‌گیرد. مرتکبان این نوع فساد، جزء گروه مجرمان «بقه سفید» و از صاحبان زر و زور هستند و با آن‌که زیان‌ها و خسارات غیرقابل جبرانی بر پیکر اجتماع وارد می‌کنند، کمتر تحت تعقیب و مجازات دستگاه عدالت قرار می‌گیرند.

پایین‌ترین سطح فساد زمانی است که یک مقام مسئول که کارهای زیادی برای انجام دادن دارد، درخواست کسی را برای انجام کار خود (در مقابل پرداخت یا هدیه)، در رأس امور قرار دهد. ملاقات زودهنگام دکتر، خوش‌قولی با کارمند دیگر و ... خلاصه این‌که به تنظیم و تسریع امور می‌پردازد و یا در مواردی خلاف قانون (در مقابل پرداخت یا هدیه یا حتی براساس خویشاوندی یا دوستی) تصمیم می‌گیرد (همان منبع).

با توجه موارد ذکر شده، این پژوهش ناظر به فساد اداری سیاه که به شکلی گسترده باعث ایجاد زیان‌های جبران‌ناپذیر شده و تنبیه و مجازات‌های قانونی می‌طلبد، است. در رابطه با سطوح فساد، در این پژوهش انواع سطوح فساد مدنظر است، زیرا در واقع سرمایه‌ساختاری می‌بایست به گونه‌ای تنظیم شود که از هر گونه فساد اعم از کلان یا خرد، سازمان‌یافته یا فردی و تصادفی یا نظام‌مند جلوگیری کند.

### سرمایه‌ساختاری و کاهش فساد اداری

با توجه به ادبیات گسترده در مورد فساد در بخش مالی (Bahoo, 2020)، مهم است که منظور خود از فساد در چارچوب پژوهش حاضر را بیان کنیم. عوامل ساختاری مدیریتی، یا به ساختار دستگاه‌های اجرایی که متولی انجام کار هستند برمی‌گردد یا به ساختار دستگاه‌های نظارتی که عهده‌دار نظارت بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی هستند. به همین جهت، این عوامل بر تقویت عامل بنیادی در میزان بروز ارتکاب فساد اثر مثبت گذاشته و سبب تشدید این پدیده در کشورها شده است. مهم‌ترین عامل ساختاری مدیریتی دستگاه‌های اجرایی به عدم هماهنگی ساختار دستگاه با فلسفه وجود یا اهداف دستگاه برمی‌گردد. برای مثال، ساختاری که در حال حاضر دستگاه‌های اداری دارند با فعالیتی که انجام می‌دهند و یا باید انجام دهند، هماهنگی ندارد و این امر باعث شده است که موانع و مشکلاتی بر سر راه فعالیت دستگاه به وجود آید. این عامل سبب می‌شود که زمینه فساد اداری مهیا شود و کارمندان فاسد فرصت بیشتری برای اخاذی پیدا کنند.

همچنین از طرفی به ساختار و الگوهای تقلیدی که کشورهای توسعه‌نیافته از کشورهای غربی الگوبرداری کرده‌اند، برمی‌گردد که این الگوها با شرایط کشورهای توسعه‌نیافته مانند فرهنگ، تخصص، نیروی کار ماهر، و توانایی همخوانی نداشته و تنها برای کشورهای غربی کاربرد داشته است. (قائمی و گنجی، ۱۳۹۰).

در محیط‌های اداری غیرشفاف و مبهم، امکان مفاسد اداری افزایش می‌یابد و انجام رفتارهای فسادآلود تسهیل می‌شود. کارآمدترین و مؤثرترین شیوه‌های مبارزه با فساد اداری، خروج از فضای تاریک و مبهم و شفاف‌سازی و روشن ساختن محیط و ساختار اداری است. فناوری اطلاعات، رویکرد جدیدی را در ایجاد شفافیت، افزایش پاسخ‌گوئی، صداقت و ترویج راهبرد ضد فساد به دولت‌ها پیشنهاد می‌دهد. بسیاری از دولت‌ها قوانین شفاف را با استفاده از ابتکارات مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات یعنی از طریق دولت الکترونیک اجرا می‌کنند ( Rely & Sabharwal, 2009).

به‌کارگیری فناوری اطلاعات در دولت در قالب دولت الکترونیک، احتمال پیدا کردن خطا را از طریق نگهداری جزئیات داده‌های تراکنش‌شده در سیستم‌های با منبع باز، افزایش داده و امکان دنبال کردن فعالیت و کشف فساد حاصل از فعالیت‌های نادرست را فراهم می‌کند. فناوری اطلاعات می‌تواند از طریق ارتقای حکومت خوب و تقویت طرح‌های اصلاح‌گرا، کاهش بالقوه رفتارهای فاسد، بهبود روابط بین کارکنان، دولت و شهروندان، افزایش پاسخگوئی مقامات دولتی، امکان پیگیری شهروندان نسبت به فعالیت‌های دولت و همچنین نظارت و کنترل بهتر رفتار کارکنان، فساد اداری را کاهش دهد (Shim & Edom, 2008). در نتیجه، طبق نظریه کنترل اجتماعی، استقرار سیستم دولت الکترونیک به افزایش قدرت کنترل و نظارت عمومی و قانونی بر عملکرد سازمان و در نهایت به کاهش زمینه‌های فساد اداری و افزایش سلامت اداری منتهی می‌شود.

ساختار سالم از پیچیدگی خاصی برخوردار است؛ به گونه‌ای که نمی‌توان آن را به یک تعریف ساده خلاصه کرد. به طور کلی، زمانی که انصاف، عدالت، تحقق وعده‌های مختلف در سازمان‌های دولتی و به طور خاص زمانی که ویژگی‌هایی همچون ثبات، صداقت، قابل اعتماد بودن، تعهد و انسجام میان اصل و عمل در کارکنان نهادینه شود، مفهوم سلامت تحقق می‌یابد (Sihombing, 2018).

### پیشینه تجربی

اخیراً، نقش فساد در فعالیت‌های بانکی نیز در چند مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است (Park, 2015; Arshad & Rizvi, 2013; Chen et al., 2012). بولارینوا و سوئتان<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش خود به تأثیر فساد بر سودآوری بانک‌ها پرداختند. نتایج تجربی نشان داد که فساد در تبیین سودآوری بانک‌های تجاری در کشورهای توسعه‌یافته و نوظهور اهمیت دارد. در حالی که این موضوع، اثرات ترکیبی در کشورهای در حال ظهور دارد، تنها اثر مثبت در کشورهای توسعه‌یافته تأیید شد.

باهو (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان «فساد در بانک‌ها: یک بررسی متن‌سنجی» به بررسی مروری ۸۱۹ مقاله بین سال‌های ۱۹۶۹ تا ۲۰۱۹ در مورد فساد در بانک‌ها پرداخت. وی شش جریان پژوهش را شناسایی کرد: (۱) عوامل تعیین‌کننده "فساد وام‌دهی" بانک‌ها؛ (۲) تأثیر فساد بر وام‌دهی و ریسک عملیاتی بانک‌ها. (۳) تأثیر فساد بانکی بر شرکت‌ها (۴) تأثیر ارتباطات سیاسی بر فساد بانکی (۵) تأثیر حاکمیت شرکتی و مقررات بر فساد بانکی و (۶) دستکاری نرخ پیشنهادی بین بانکی.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود، "اثر سرمایه‌ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد در سازمان‌های دولتی استان کرمان" را مورد بررسی قرار دادند و برای تحلیل داده‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده کردند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که سرمایه‌ساختاری بر کاهش فساد اداری و انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

قائمی اصل و ولائی (۱۳۹۸) در پژوهش خود به بررسی تأثیر فساد اداری بر سلامت مالی در نظام بانکی ایران پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که برخلاف نگرش «گریس چرخ‌ها» که فساد اداری را به عنوان مشوقی برای کارمندان دولت برای انجام وظایفشان قلمداد می‌کند، فساد اداری نه تنها منجر به افزایش درآمد خالص به ازای هر واحد سرمایه بانکی نمی‌شود، بلکه کاهش سودآوری بانکی را نیز به دنبال دارد؛ بنابراین فساد اداری در نظام بانکی نقش «شن و ماسه در چرخ‌ها» را ایفا می‌کند.

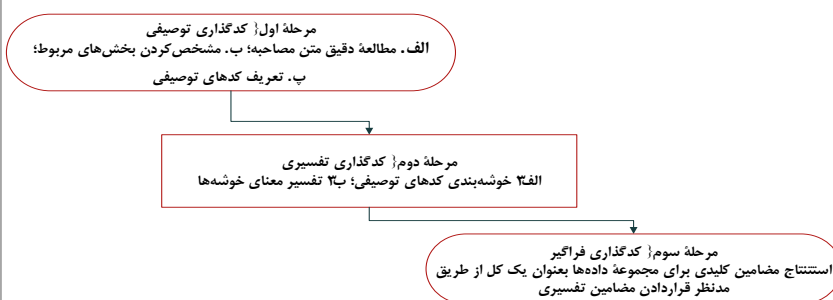
### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش یک الگوی کیفی است که با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شد. مضمون یا تم، مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سؤالات پژوهش است و تا حدی، معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (Braun & Clarke, 2006). به‌طور کلی، مضمون، ویژگی تکراری و متمایزی است که به نظر پژوهشگر، نشان‌دهنده درک و

<sup>1</sup> Bolarinwa & Soetan

تجربه خاصی در رابطه با سؤالات پژوهش است (King & Horroks, 2010). تحلیل مضمون به روش‌های گوناگونی قابل اجرا و استفاده است که در این پژوهش از روش تحلیل کینگ و هاروکس (۲۰۱۰) استفاده شده است. این روش تحلیل شامل سه مرحله کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و مضامین فراگیر است:

۱. مرحله کدگذاری توصیفی: مطالعه و استخراج بخش‌های مرتبط متن و تعریف کدهای توصیفی. با ادامه فعالیت و بررسی متون بعدی این کدهای توصیفی بازنگری می‌شود.
۲. مرحله کدگذاری تفسیری: دسته‌بندی کدهای توصیفی و تفسیر معانی دسته‌ها با توجه به سؤالات پژوهش و حوزه مطالعاتی
۳. مرحله یکپارچه‌سازی از طریق مضامین فراگیر: استخراج مضامین کلیدی برای مجموعه داده‌ها به عنوان کل، از طریق بررسی کدهای تفسیری از بعد نظری و یا عملی پژوهش، و در نهایت، ترسیم نموداری برای روشن شدن روابط بین سطوح مختلف (کینگ و هاروکس، ۲۰۱۰: ۱۵۳).



#### شکل ۱: فرایند تحلیل مضمونی (کینگ و هاروکس، ۲۰۱۰)

از آن‌جا که تحلیل مضمون، تحلیل کیفی است، پاسخ روشن و سریعی برای این پرسش که مقدار داده‌های مناسب مورد نیاز - که دلالت بر وجود مضمون یا اطلاق آن کند - چقدر است، وجود ندارد. بنابراین، مضمون لزوماً به معیارهای کمی بستگی ندارد بلکه به این بستگی دارد که تا چه اندازه به نکته مهمی درباره سؤالات پژوهش می‌پردازد (شیخ‌زاده، ۱۳۹۰). در این پژوهش، با استفاده از تحلیل مضمون تعداد ۱۳۸ کد تفسیری و ۲۲ کد فراگیر به دست آمد؛ این مضامین حاصل تحلیل متون به دست آمده از مصاحبه با نخبگان دانشگاهی و مدیران بانکی بود. لازم به ذکر است که مؤلفه‌ها، از طریق مصاحبه‌ها احصا شدند که تعداد معدودی از آن‌ها با پژوهش‌های انجام‌شده که به بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر فساد پرداخته بودند، هم‌پوشانی داشت.

روش نمونه‌گیری در رابطه با مصاحبه با نخبگان دانشگاهی به صورت هدفمند و در ارتباط با مدیران بانکی به صورت گلوله‌برفی انجام شد. در این مرحله با ۱۷ نفر به صورت نیمه‌ساختاریافته مصاحبه شد و با توجه به این که مصاحبه‌ها به سمت تکرار پیش رفت و داده جدیدی برای پژوهشگر فراهم نشد و به عبارتی، داده به مرز اشباع رسید، مصاحبه‌ها متوقف و تحلیل‌ها براساس همان تعداد انجام شد. از جمله سؤالات مصاحبه می‌توان به سؤالات زیر اشاره کرد: (۱) به نظر شما سازمان پاک چه ویژگی‌هایی می‌تواند داشته باشد؟ (۲) به نظر شما چه ارزش‌هایی باید در سازمان ترویج و نهادینه شوند تا فساد کاهش یابد؟ (۳) به نظر شما ویژگی‌های سیستم ارزیابی عملکرد و ارتقای ضد فساد چگونه است؟ (۴) به نظر شما ویژگی‌های سیستم پاداش و جبران خدمات ضد فساد چگونه است؟ (۵) به نظر شما شفافیت چگونه در سازمان افزایش می‌یابد؟

کینگ و هاروکس (۲۰۱۰)، چهار فرایند را برای اعتبارسنجی شبکه مضامین حاصل از روش تحلیل مضمون پیشنهاد کرده‌اند که در این پژوهش از دو مورد آن‌ها به شرح زیر استفاده شده است:

۱. استفاده از کدگذاران مستقل و گروه خبرگان: برای سنجش روایی این پژوهش، علاوه بر این که مضامین با مطالعه مبانی نظری، پیشینه پژوهش، اهداف پژوهش و منبع، انتخاب و تأیید شدند، نظرها و رهنمودهای گروهی از خبرگان نیز لحاظ شد و قبل از کدگذاری، جرح و تعدیل نهایی به عمل آمد؛

۲. دریافت بازخورد از پاسخ‌دهندگان: در این فرایند، پژوهشگر، نتایج تحلیل خود را در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار داده و از آن‌ها خواسته شد تا درباره میزان همخوانی و تناسب میان تفاسیر به دست آمده و تجربه‌های خود اظهار نظر کنند. در پایان نیز الگوی نهایی به خبرگان ارائه شد و بازخورد آن‌ها در مورد اجزا و مؤلفه‌های آن، مبنای اصلاح نهایی الگو قرار گرفت. براساس آن چه که گفته شد، فرایند تحلیل کیفی براساس کدگذاری به صورت توصیفی، تفسیری و فراگیر به شرح جداول زیر است:

جدول ۲: نمونه‌ای از کدگذاری توصیفی پژوهش

کدگذاری توصیفی	شواهد	مصاحبه‌کننده
عدم تعارض منافع عدم رانت یا امضاهای طلایی	تعارض منافع بین مدیران و تصمیم‌گیرندگان با منافع سازمان وجود نداشته باشد. هیچ‌گونه رانتی اعم از اطلاعاتی یا استفاده از منابع قدرت سازمان یا امضاهای طلایی وجود نداشته باشد.	نمونه ۱

مصاحبه‌کننده	شواهد	کدگذاری توصیفی
نمونه ۱۲	همه افراد در برابر قانون مساوی باشند. فرایندهای سازمان به صورت شفاف در تارنمای سازمان اطلاع‌رسانی شود.	مساوی بودن در برابر قانون اطلاع‌رسانی فرایندهای سازمانی به صورت شفاف
نمونه ۳	هر کسی با هر میزان قدرت بتواند در شرایط مساوی از کمک سازمان بهره‌مند شود.	بهره‌مندی از شرایط مساوی از کمک سازمان
نمونه ۱۰	حمایت قانونی از افراد سوت‌زن و کسانی که فساد را افشا می‌کنند. توانمندسازی کارکنان	حمایت قانونی از افشاگران فساد توانمندسازی
نمونه ۱۷	احساس مسئولیت کارکنان نسبت به سازمان	احساس مسئولیت
نمونه ۱۴	کارکنان نسبت به سازمان بی تفاوت نباشند	عدم بی‌تفاوتی
نمونه ۴	ماکیاولیسم در حداقل ممکن باشد. در مشاغل مثل بانک‌ها باید ریسک‌پذیری افراد در حداقل ممکن باشد	حدأقل ماکیاولیسم حدأقل ریسک‌پذیری
نمونه ۵	از کارکنان انتظارات شفاف و روشن داشته باشیم. بخشی از حقوق و جبران خدمات را با عملکرد مرتبط کنیم.	انتظارات روشن از کارکنان مرتبط کردن حقوق و عملکرد
نمونه ۱۱	پاسخگویی نباید مشمول مرور زمان شود.	پاسخگویی در هر زمان
نمونه ۹	مدیران و کارکنان پاسخگوی اقدامات گذشته خود باشند	پاسخگویی اقدامات گذشته
نمونه ۱۱	شفافیت در امور در حد عالی باشد. در سازمان، عدالت رویه‌ای وجود داشته باشد و هر کسی بتواند از فرایندهای سازمان استفاده کرده و به نتیجه برسد. تعارض منافع وجود نداشته باشد.	وجود شفافیت در امور وجود عدالت رویه‌ای عدم تعارض منافع
نمونه ۷	آوای سازمانی وجود داشته باشد. کارکنان و مدیران پاسخگو باشند.	وجود آوای سازمانی پاسخگویی کارکنان و مدیران
نمونه ۱۱	کارکنان و مدیران تعهد درونی داشته و این سازمان را معرف خود بدانند و از بودن در سازمان لذت ببرند.	تعهد درونی لذت بردن از بودن در سازمان

مصاحبه‌کننده	شواهد	کدگذاری توصیفی
نمونه ۱۴	وجود مقررات درست، مثلاً اگر کسی فساد را افشا کرد ۵ درصد برای خودش باشد. افزایش حس مسئولیت‌پذیری	وجود مقررات درست بهره‌مندی از درصدی از فساد افشاشده مسئولیت‌پذیری
نمونه ۱۳	همگرا کردن منافع افراد و سازمان، مثلاً اگر کسی اختلاس می‌کند زیان هم بر عهده کارکنان خواهد شد.	همگرایی منافع افراد و سازمان
نمونه ۱۵	به نظر من هیچ راهبرد و استراتژی مناسب‌تر و معقولانه‌تر از آن نیست که مدیران و رهبران، شایسته‌گزینی را در دستور کار خود قرار دهند	شایسته‌سالاری
نمونه ۳	شاخص‌های واقعی و حسابرسی‌ها در بانک‌ها به‌روز و مشخص باشد و به‌صورت برخی از شاخص‌ها آگاه باشند.	به‌روز بودن شاخص‌ها و حسابرسی‌ها مشخص بودن شاخص‌ها آگاهی از شاخص‌ها به‌صورت برخی
نمونه ۴	وجود سیستم هوشمند در سازمان	سیستم هوشمند
نمونه ۶	وجود ارزش‌هایی که باعث کاهش بروز فساد می‌شوند مثل صداقت، تعهد سازمانی، تعهد به جامعه	وجود ارزش‌های ضدفساد صداقت تعهد سازمانی تعهد به جامعه
نمونه ۹	باید کارکنان باور داشته باشند که سوت‌زنی و افشاگری آن‌ها نتیجه‌بخش است.	باور به نتیجه‌بخش بودن سوت‌زنی و افشاگری
نمونه ۶	در سازمان باید وظایف و شرح مسئولیت هر یک از افراد در شغل آن‌ها به خوبی مشخص شده باشد تا پاسخگوی کارها و عملکرد خود باشند.	مشخص بودن وظایف و مسئولیت‌ها

ضمن ارائه نمونه‌ای از فرایند مصاحبه در جدول بالا، در جدول زیر شرح کلی کدگذاری توصیفی نشان داده شده است.

جدول ۳: کدگذاری توصیفی پژوهش

مصاحبه‌شونده	کدهای توصیفی
۷،۵، ۱،۴، ۱۱	عدم تعارض منافع
۱۲،۹، ۱۵، ۱۷، ۷	همگرایی منافع افراد و سازمان
۲،۶، ۱۳، ۱	بیان روشن اهداف و برنامه‌ها

مصاحبه‌شونده	کدهای توصیفی
۵،۹،۱۱	تعریف دقیق شرح شغل
۶،۲،۱۷،۱۵،۳	مشخص بودن وظایف و مسئولیت‌ها
۵،۱،۱۱،۱۶،۱۴	انتظارات روشن از کارکنان
۳۸،۱،۱۴	تعیین وظایف کارکنان مطابق چارچوب‌ها و قوانین
۱۲،۱،۹،۱۰،۱۶،۱۱۷	شفاف بودن فرایندهای سازمان
۷،۱۱،۹،۴،۳،۱۵	اصلاح قوانین
۲،۷،۹،۶	بیان مصداق‌های تخلف
۱۲،۱۶،۳،۵	قوانین بازدارنده
۱۲،۱۷،۱۰،۶	شفاف بودن فرایند اطلاعات
۱۰،۱۵،۱۳،۱۵،۵	حمایت قانونی از افشاگران فساد
۴،۷،۹	ایجاد جو سازمانی مناسب برای بروز نظرات
۱۷،۱۱،۵،۱۵،۱۰	ارزش قائل شدن برای ایده‌ها و نظرات افراد
۷،۲،۱۷،۱۳	وجود آوای سازمانی
۱۴،۱،۳،۱۰	اجازه به دیگران برای صحبت و بیان نظرات
۱۱،۱۶،۱۵،۱۲،۶	ارتقا و حمایت از افشاگران
۷،۹،۱۴	اهمیت دادن به ایده‌ها و نظرات دیگران و به‌کارگیری آن‌ها
۱۶،۲،۱۱،۹	باور به مصونیت در مقابل قربانی فساد
۱۲،۱۰،۶،۸	تعریف افشاگری و سوت‌زنی به عنوان یک وظیفه سازمانی
۱،۳،۹،۱۷،۱۴	تعریف قانونی حمایت از افشاگران
۲،۶،۱،۱۷،۹	تقدیر از افشاگران به عنوان مردان بزرگ
۱۱،۱۷،۱۵،۲،۵	ایجاد سازوکارهای افشای فساد
۹،۶،۸،۳،۱۰	باور به نتیجه‌بخش بودن سوت‌زنی و افشاگری
۱۲،۱۰،۱۴	ایجاد قانون و سیستم حمایتی از افشاگران
۱۷،۱،۱۵،۳	احساس مسئولیت
۱۱،۱۲،۸،۵،۲	افزایش حس مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در کارکنان
۱۲،۱۵،۹،۱۰،۱۳	پذیرش مسئولیت و پاسخگویی توسط مدیران
۳،۹،۱۵	شخصی‌سازی وظایف و ایجاد مسئولیت در رابطه با انجام وظیفه
۷،۱۱،۳،۵،۱۷	پاسخگویی کارکنان و مدیران

مصاحبه‌شونده	کدهای توصیفی
۴،۲،۱۶،۱۳	حداقل ماکیاولیسیم
۴،۹	حداقل ریسک‌پذیری
۱۶،۳	کارکنان دلسوز
۱۴،۱۱،۵	مسئولیت‌پذیری
۱۲	ثبات نگرشی مدیران
۵،۱۶،۱۷،۱	مرتبط کردن حقوق و عملکرد
۱۱،۱۳،۸،۷	جبران خدمات بر اساس عملکرد
۱۴،۱۶،۳،۱،۱۷	پاداش براساس مشارکت افراد در تحقق اهداف سازمان
۲،۱۶،۱۳	گره زدن درآمد کارکنان به عملکرد سازمان
۱۲،۴،۷	تدوین سیستم حقوق و دستمزد مبتنی بر عملکرد
۱۱،۱۳،۱	پاسخگویی در هر زمان
۹،۱۷	پاسخگویی اقدامات گذشته
۱۱،۱۶،۱۷،۳،۵	برابری توزیع عادلانه منابع سازمان
۱،۱۷،۱۶،۳،۱۲،۴	برخورد یکسان با همه کارکنان
۳،۱،۱۶،۱۴،۲	بهره‌مندی از شرایط مساوی از کمک سازمان
۱۰،۸،۱۶	کاهش فاصله طبقاتی
۱۱،۱۴،۱۷	وجود عدالت رویه‌ای
۱۲،۱۱،۲،۵	سیستم جبران خدمات بر مبنای عدالت رویه‌ای و توزیعی
۱۲،۱۸،۱۵	برقراری عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای
۱۵،۱۶،۳،۱	سیستم پاداش عادلانه
۳،۸،۴،۱۱	عدالت رویه‌ای و توزیعی در سیستم پاداش‌دهی براساس مشارکت
۱۲،۱۰،۵،۱	مساوی بودن در برابر قانون
۱۱،۱۲،۱۷،۹	عدم تعارض منافع
۹،۱۱،۳	تعصب نسبت به سازمان و نه اشخاص
۱۱،۱۷،۸	تعهد درونی
۶،۱	وجود ارزش‌های ضدفساد
۶،۱۵،۷	صداقت
۶،۱۳،۸	تعهد سازمانی
۶،۹	تعهد به جامعه

مصاحبه‌شونده	کدهای توصیفی
۱۴،۱۲،۱۸	عدم بی تفاوتی
۱۱۸	لذت بردن از بودن در سازمان
۱۱،۱۰،۱۷،۵،۴،۶،۸	تعهد به ارزش‌های دینی به شکل واقعی
۱۲،۱۵،۳،۹،۱۰	کارکنان متعهد به ارزش‌های ملی و سازمانی
۱۶،۱۱،۷،۸،۱۴،	وجود مقررات درست
۱،۱۵،۱۷،۱۴	فقدان قوانین اضافی
۱۱۶،۸،۱۲	قوانین مشخص و شفاف
۶،۱۴	تدوین و اجرای قوانین شفافیت و ضدپولشویی
۱۴،۱	بهره‌مندی افشاگران از درصدی از مبلغ افشاشده ناشی از ارتکاب فساد
۱۷،۳،۵،۱،۱۶،۱۰	ایجاد چارچوب‌ها و قوانین مشخص
۱۱،۷،۹،۱۵	وجود شفافیت
۱۱،۱۰،۵،۸	کاهش سختگیری‌های اثبات فساد
۱۲،۱،۴	بالا بردن هزینه فساد
۴،۱۷،۹	کاهش امتیاز در صورت بروز فساد
۱۳،۱۷،۱۶،۱	بازدارنده بودن مجازات‌ها
۱،۶،۸	ایجاد هزینه‌های سنگین برای افراد فاسد
۱۵،۱۴،۳	ارتقا براساس معیارهای عینی
۱۷،۱۵،۱۰،۳	مدیران کارآمد و شایسته
۱۵،۱۰،۱۷،۴،۲	شایسته‌سالاری
۴،۱۸،۱۳،۹،۲	سیستم هوشمند
۲،۱۷،۱۱،۱۳	تعبیه سیستم هشداردهنده
۴،۵،۱۰،۷	ایجاد ابزارهای فناورانه مبارزه با فساد
۳،۸،۱۰،۱۱	استفاده از فناوری‌های بروز و کارآمد
۱۲،۱۷،۵،۹	تعبیه بسترهای سازمانی و سیستم‌های سالم
۱۱،۱۰،۷،۹	راه‌اندازی سیستم ثبت نظرات و گزارش فساد
۱۰،۱،۱۵،۱۶	استفاده از سیستم‌های اطلاع‌رسانی درخصوص فساد و ارتباط با سازمان‌های نظارتی
۱۱،۱۷،۵،۶،۳	طراحی سیستم‌های حساس نسبت به بروز فساد
۴،۱۱،۹	ایجاد حساب کاربری مخصوص برای هر فرد
۱۱،۵،۶،۲	بالا بودن میزان دقت و سرعت سیستم‌های هشداردهنده

مصاحبه‌شونده	کدهای توصیفی
۱۸،۵،۱۲،۱۶۶	ارائه اطلاعات در بستر اینترنت
۱۹،۵	ارائه اطلاعات وام‌ها در اختیار عموم شهروندان
۷،۴،۱۵	انتشار برخط اطلاعات
۱۱۶،۱۳،۴	آگاهی‌بخشی به شهروندان و ذی‌نفعان
۱۴،۱۳،۱،۲	ارائه آمار مالی - انسانی در معرض عموم
۲،۷،۱۵	وجود ساختار شفاف
۱۱،۱۷،۱۴،۱۳،۸	روشن بودن ارتباطات افراد و دوایر
۳،۷،۹،۱۱،۱۵	حداقل سطوح سازمانی
۱،۴،۷،۸،۱۳	ایجاد ساختار و فرایندهای دقیق و غیرقابل تفسیر
۱۱،۱۶،۱۷،۵،۸	فقدان ساختار ناکارآمد و فسادزا
۱۰،۲	ساختاری نظارتی
۱۱،۱۷،۴،۵،۶	حداقل‌سازی امکان‌پذیری فساد
۶،۱۵	فقدان بخش جرایم بانکی در بدنه ساختاری
۱۱،۹،۵	ارزیابی عملکرد براساس معیارهای عینی
۱۱،۱۶،۹	ارزیابی عملکرد نتیجه‌محور
۱۲،۱۳،۳،۷،۵	ارزشیابی واقعی و غیرویترینی
۱۱،۷،۹،۵،۱	سیستم ارزیابی عملکرد مبتنی بر درستکاری و صداقت کارکنان
۱۸،۱۰،۱۲	فرهنگ جامعه مردودکننده فساد
۱۰،۲،۸،۹	تشویق کارکنان سالم و درست‌کار
۱۰،۶،۱	باور به برقراری عدالت
۱۱،۱۷،۱۳،۱۵،۴	تقویت باورهای معنوی
۱۱،۱۷،۳،۱	کنترل‌های فرهنگی افراد
۱۶،۴،۲	افزایش انگیزه مبارزه با فساد
۱۲،۵	دید حرفه‌ای نسبت به شغل و سازمان
۱۱،۱۷،۱۶،۳	ارتقای حس نوع‌دوستی برای انجام کار
۲۶،۷،۱۱،۱۵	ارتقای ارزش‌های معنوی
۱،۹	شریک بودن کارکنان در سود و زیان
۱۱،۱۷،۳	انتقال بخشی از سهام بانک به کارکنان
۵،۹،۱۰	توجه به تعهد کاری افراد حین استخدام
۱۶،۱۷،۱۳	گزینش براساس توان و تمایل
۴،۵،۱۰	به‌کارگیری افراد کارآمد

مصاحبه‌شونده	کدهای توصیفی
۱۰۶،۳،۱۱	جذب افراد دارای حسن سابقه
۴،۷،۹،۱۳	سنجش داوطلبان شغل از بعد روانی برای تعیین تمایل به فساد
۱۱،۶،۴،۸	جذب افراد فاقد تمایل به فساد از نظر روانشناسی
۳،۹،۱۲،۱۵	تأمین رفاه کارکنان
۱،۷،۵،۸،۱۶	تأمین مایحتاج کارکنان
۲،۴،۸،۱۱	تأمین هزینه‌های زندگی افراد
۹،۱۰،۱۵،۴	ارضای نیازهای مادی و معنوی کارکنان
۱۱،۱۶،۱۲	ارتقای شفافیت مالی
۱۷،۱۵،۳،۴	نظارت مستمر سازمان
۳،۷،۸	به‌روز بودن شاخص‌ها و حسابرسی‌ها
۱۲،۱۶،۱۹	کاهش مداخله صاحبان قدرت
۱،۵،۲،۸	به‌کارگیری مدیران حرفه‌ای و غیرسیاسی در سازمان
۱،۱۴	عدم رانت یا امضاها یا طلایی
۱۷،۴،۵،۷	عدم تمرکز در تصمیم‌سازی و خط‌مشی‌گذاری
۶،۱۰،۱۳	مشارکت مدیران و کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آن‌ها
۲،۵،۹،۱۱	مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌ها
۷،۱،۶	افزایش مشارکت کارکنان در فرایندهای سازمان
۱،۱۷،۵،۳،۱۰	عدم تعارض منافع
۱۳،۵،۱۱	همگرایی منافع افراد و سازمان

پس از انجام فرایند مذکور، جهت کدگذاری تفسیری و فراگیر، باید شاخص‌ها مجدد مورد بررسی قرار گیرند و در صورت لزوم با هم ادغام و یکپارچه شوند که شرح آن در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۴: فرایند کدگذاری تفسیری و فراگیر پژوهش

کدهای فراگیر	کدهای تفسیری
هم‌سوسازی منافع افراد و سازمان	عدم تعارض منافع همگرایی منافع افراد و سازمان
شفافیت فرایندها و وظایف	بیان روشن اهداف و برنامه‌ها تعریف دقیق شرح شغل مشخص بودن وظایف و مسئولیت‌ها انتظارات روشن از کارکنان

کدهای فراگیر	کدهای تفسیری
	<p>تعیین وظایف کارکنان مطابق چارچوبها و قوانین شفاف بودن فرآیندهای سازمان اصلاح قوانین بیان مصداقهای تخلف قوانین بازدارنده شفاف بودن فرایند اطلاعات ارائه اطلاعات در بستر اینترنت انتشار برخط اطلاعات</p>
<p>حمایت و قانونی سازی سوت زنی  ایجاد آوای سازمانی</p>	<p>حمایت قانونی از افشاگران فساد ایجاد جو سازمانی مناسب برای بروز نظرات ارزش قائل شدن برای ایده ها و نظرات افراد وجود آوای سازمانی اجازه به دیگران برای صحبت و بیان نظرات ارتقا و حمایت از افشاگران اهمیت دادن به ایده ها و نظرات دیگران و به کارگیری آنها باور به مصونیت در مقابل قربانی فساد تعریف افشاگری و سوت زنی به عنوان یک وظیفه سازمانی تعریف قانونی حمایت از افشاگران تقدیر از افشاگران به عنوان مرد بزرگ ایجاد سازوکارهای افشای فساد باور به نتیجه بخش بودن سوت زنی و افشاگری وضع قانون و ایجاد سیستم حمایتی از افشاگران</p>
<p>ایجاد حس پاسخگویی و مسئولیت پذیری</p>	<p>احساس مسئولیت افزایش حس مسئولیت پذیری و پاسخگویی در کارکنان پذیرش مسئولیت و پاسخگویی توسط مدیران شخصی سازی وظایف و ایجاد مسئولیت در رابطه با انجام وظیفه پاسخگویی کارکنان و مدیران</p>
<p>ویژگی های شخصیتی ضد فساد</p>	<p>حد اقل ماکیاولیسم حد اقل ریسک پذیری کارکنان دلسوز مسئولیت پذیری ثبات نگرشی مدیران</p>

کدهای تفاسیری	کدهای فراگیر
<p>مرتبط کردن حقوق و عملکرد                      جبران خدمات بر اساس عملکرد                      پاداش براساس مشارکت افراد در تحقق اهداف سازمان                      گره زدن درآمد کارکنان به عملکرد سازمان                      تدوین سیستم حقوق و دستمزد مبتنی بر عملکرد</p>	<p>جبران خدمات و عملکرد</p>
<p>پاسخگویی در هر زمان                      پاسخگویی اقدامات گذشته</p>	<p>پاسخگویی جامع</p>
<p>برابری توزیع عادلانه منابع سازمان                      برخورد یکسان با همه کارکنان                      بهره‌مندی از شرایط مساوی از کمک سازمان                      کاهش فاصله طبقاتی                      وجود عدالت رویه‌ای                      سیستم جبران خدمات بر مبنای عدالت رویه‌ای و توزیعی                      برقراری عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای                      سیستم پاداش عادلانه                      عدالت رویه‌ای و توزیعی در سیستم پاداش‌دهی براساس مشارکت                      مساوی بودن در برابر قانون</p>	<p>برقراری عدالت (توزیعی- رویه‌ای- مراوده‌ای)                      در سازمان</p>
<p>تعصب نسبت به سازمان و نه اشخاص                      تعهد درونی                      وجود ارزش‌های ضد فساد                      صداقت                      تعهد سازمانی                      تعهد به جامعه                      عدم بی تفاوتی                      لذت بردن از بودن در سازمان                      تعهد به ارزش‌های دینی به شکل واقعی                      کارکنان متعهد به ارزش‌های ملی و سازمانی</p>	<p>ایجاد تعهد سازمانی</p>
<p>وجود مقررات درست                      فقدان قوانین اضافی                      قوانین مشخص و شفاف                      اصلاح قوانین                      قوانین بازدارنده                      تدوین و اجرای قوانین شفافیت و ضدپولشویی</p>	<p>تدوین قوانین و مقررات شفاف</p>

کدهای تفاسیری	کدهای فراگیر
ایجاد چارچوبها و قوانین مشخص کاهش سختگیریهای اثبات فساد	
بالا بردن هزینه فساد کاهش امتیاز در صورت بروز فساد بازدارنده بودن مجازاتها ایجاد هزینههای سنگین برای افراد فاسد	ایجاد هزینههای سنگین مالی و اداری برای ارتکاب فساد
ارتقا براساس معیارهای عینی مدیران کارآمد و شایسته شایسته‌سالاری توجه به تعهد کاری افراد حین استخدام گزینش براساس توان و تمایل به کارگماری افراد کارآمد جذب افراد دارای حسن سابقه سنجش داوطلبان شغل از بعد روانی برای تعیین تمایل به فساد جذب افراد فاقد تمایل به فساد از نظر روانشناسی	شایسته‌سالاری
سیستم هوشمند تعبیه سیستم هشداردهنده ایجاد ابزارهای فناورانه مبارزه با فساد استفاده از فناوریهای بروز و کارآمد تعبیه بسترهای سازمانی و سیستم‌های سالم راه اندازی سیستم ثبت نظرات و گزارش فساد استفاده از سیستم‌های اطلاع رسانی در خصوص فساد و ارتباط با سازمان‌های نظارتی طراحی سیستم‌های حساس نسبت به بروز فساد ایجاد حساب کاربری مخصوص برای هر فرد بالا بودن میزان دقت و سرعت سیستم‌های هشداردهنده	طراحی سیستم‌های هوشمند ضدفساد (ایجاد زیرساخت‌های ضد فساد)
ارائه اطلاعات وام‌ها در اختیار عموم شهروندان آگاهی بخشی به شهروندان و ذی‌نفعان ارائه آمار مالی- انسانی در معرض عموم	آگاه‌سازی شهروندان
وجود ساختار شفاف روشن بودن ارتباطات افراد و دوایر حداقل سطوح سازمانی ایجاد ساختار و فرایندهای دقیق و غیرقابل تفسیر	ایجاد ساختارهای شفاف و کارآمد

کدهای تفاسیری	کدهای فراگیر
فقدان ساختار ناکارآمد و فسادزا ساختاری نظارتی حدأقل سازی امکان‌پذیری فساد فقدان بخش جرایم بانکی در بدنه ساختاری	
ارزیابی عملکرد براساس معیارهای عینی ارزیابی عملکرد نتیجه‌محور ارزشیابی واقعی و غیروبتربینی سیستم ارزیابی عملکرد مبتنی بر درستکاری و صداقت کارکنان	ارزیابی عملکرد عینی
فرهنگ جامعه مردودکننده فساد تشویق کارکنان سالم و درستکار باور به برقراری عدالت تقویت باورهای معنوی کنترل‌های فرهنگی افراد افزایش انگیزه مبارزه با فساد دید حرفه‌ای نسبت به شغل و سازمان ارتقای حس نوع‌دوستی برای انجام کار ارتقای ارزش‌های معنوی	ایجاد فرهنگ‌ها، باورها و ارزش‌های معنوی
شریک بودن کارکنان در سود و زیان انتقال بخشی از سهام بانک به کارکنان	شریک‌سازی کارکنان در عملکرد مالی سازمان
تأمین رفاه کارکنان تأمین مایحتاج کارکنان تأمین هزینه‌های زندگی افراد ارضای نیازهای مادی و معنوی کارکنان	تأمین رفاه افراد
ارتقای شفافیت مالی نظارت مستمر سازمان به‌روز بودن شاخص‌ها و حسابرسی‌ها	نظارت
کاهش مداخله صاحبان قدرت به‌کارگیری مدیران حرفه‌ای و غیرسیاسی در سازمان عدم رانت یا امضاهای طلایی	سیاست‌زدایی در سازمان
عدم تمرکز در تصمیم‌سازی و خط‌مشی‌گذاری مشارکت مدیران و کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آن‌ها مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌ها افزایش مشارکت کارکنان در فرایندهای سازمان	تصمیم‌گیری مشارکتی

با توجه به فرایند کدگذاری پژوهش که مشتمل بر سه مرحله کدگذاری توصیفی، تفسیری و فراگیر بود، مؤلفه‌های اصلی مرتبط با سرمایه ساختاری کاهنده فساد به شرح زیر است:

#### جدول ۵: مؤلفه‌های سرمایه ساختاری کاهنده فساد

مؤلفه	مؤلفه
شایسته‌سالاری	هم‌سوسازی منافع افراد و سازمان
طراحی سیستم‌های هوشمند ضدفساد (ایجاد زیرساخت‌های ضد فساد)	شفافیت فرایندها و وظایف
آگاه‌سازی شهروندان	حمایت و قانونی‌سازی سوت‌زنی
ایجاد ساختارهای شفاف و کارآمد	ایجاد حس پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری
ارزیابی عملکرد عینی	ویژگی‌های شخصیتی ضد فساد
ایجاد فرهنگ‌ها، باورها و ارزش‌های معنوی	جبران خدمات و عملکرد
شریک‌سازی کارکنان در عملکرد مالی سازمان	پاسخگویی جامع
گزینش مبتنی بر فسادزدایی	برقراری عدالت (توزیعی-رویه ای- مرادده‌ای) در سازمان
تأمین رفاه افراد	ایجاد تعهد سازمانی
نظارت	تدوین قوانین و مقررات شفاف
سیاست‌زدایی در سازمان	ایجاد هزینه‌های سنگین مالی و اداری
تصمیم‌گیری مشارکتی	ایجاد آوای سازمانی

#### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های سرمایه‌ساختاری کاهنده فساد در بانک‌ها با استفاده از تحلیل مضمون به روش کینگ و هاروکس (۲۰۱۰) و مصاحبه با ۱۷ نفر از نخبگان دانشگاهی و مدیران بانکی انجام شد. پس از مطالعه، بررسی، انتخاب و کدگذاری متون حاصل از مصاحبه، تعداد ۱۳۸ کد تفسیری استخراج شد. از این کدهای تفسیری، تعداد ۲۴ کد فراگیر استخراج شد. این کدهای فراگیر شامل هم‌سوسازی منافع افراد و سازمان، شایسته‌سالاری، شفافیت فرایندها و وظایف، طراحی سیستم‌های هوشمند ضد فساد (ایجاد زیرساخت‌های ضدفساد)، حمایت و قانونی‌سازی سوت‌زنی، آگاه‌سازی شهروندان، ایجاد حس پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، ایجاد ساختارهای شفاف و کارآمد، ویژگی‌های شخصیتی ضد فساد، ارزیابی عملکرد عینی، جبران خدمات و عملکرد، ایجاد فرهنگ‌ها، باورها و ارزش‌های معنوی، پاسخگویی جامع‌گرا، شریک‌سازی کارکنان در عملکرد مالی سازمان، برقراری عدالت (توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای) در سازمان، ایجاد تعهد سازمانی، تأمین رفاه افراد، تدوین قوانین و مقررات شفاف، نظارت، ایجاد

هزینه‌های سنگین مالی و اداری برای ارتکاب فساد، سیاست‌زدایی در سازمان، ایجاد آوای سازمانی و تصمیم‌گیری مشارکتی بودند. به عبارت دیگر، مؤلفه‌های سرمایه ساختاری کاهنده فساد در سازمان‌ها شناسایی شد. مضامین استخراج‌شده با یافته‌های تعدادی از پژوهش‌های مرتبط با سرمایه ساختاری کاهنده فساد هم‌سوئی نشان داده‌اند. به‌عنوان نمونه، جهان‌شاد (۲۰۱۴)، شفافیت اطلاعات را یکی از راه‌های جلوگیری از فساد و تحریف اطلاعات مهم - که اغلب با هدف انجام غیرقانونی کارها عمل می‌کند - می‌داند. در جوامع مردم‌سالار، دسترسی به اطلاعات شفاف از حقوق اصلی افراد به شمار می‌رود. شهروندان حق دارند در مورد تصمیمات مباشران خود (دولت‌ها و نهادهای عمومی) و مبانی این تصمیمات، اطلاعات کافی داشته باشند. همچنین اطلاعات مالی شفاف و قابل مقایسه از ارکان اصلی پاسخگویی مدیران اجرایی و از نیازهای اساسی تصمیم‌گیرندگان اقتصادی است. در محیط‌های اداری غیرشفاف و مبهم، امکان کجروی‌های اداری افزایش پیدا می‌کند و رفتارهای فسادآلود تسهیل می‌شود (شریفی و مشرف جوادی، ۱۳۹۴). فناوری اطلاعات، رویکرد جدیدی را در ایجاد شفافیت، افزایش پاسخ‌گویی، صداقت و ترویج راهبرد ضد فساد به دولت‌ها پیشنهاد می‌دهد (Rely & Sabharwal, 2009). احمدی و همکاران در پژوهش خود بیان می‌کنند که مدیران درست‌کار و با لیاقت، مراکز حسابرسی دقیق، قوانین شفاف، اصول اخلاقی و ... همه می‌توانند از بروز تخلفات و مفاسد جلوگیری کنند. اگر استخدام و ترفیع کارکنان براساس سنت‌ها و عرف‌های درست اداری، مانند شایسته‌سالاری و مسؤلیت‌پذیری باشد، به همان میزان، احتمال وقوع فساد کاهش می‌یابد. در کشورهایی که مناسبات اجتماعی براساس روابط (به‌جای ضوابط) است، این موضوع به کنار زدن افراد کاردان، گسترش پدیده تبارگماری و خویشاوندسالاری و سپردن مشاغل حساس و مدیریتی به افراد فاقد تخصص و مهارت در سازمان‌های دولتی و حکومتی می‌انجامد و فساد زمینه مساعدتری خواهد داشت (فرج‌پور، ۱۳۸۳). جدی (۱۳۸۹) در پژوهش خود بیان می‌کند که تنبیه نشدن خطاکاران و تشویق یا پاداش نگرفتن کارمندان پرتلاش و دارای بهره‌وری بالا، انگیزه را برای فعالیت درست و سالم از میان برده است که در نتیجه، آن‌ها به قوانین و وظایف خود بی‌اعتنا می‌شوند. وجود بخش اداری حجیم و نامتناسب با اهداف و وظایف، پیچیدگی قوانین، مقررات و تعدد بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های اداری، تعدد مراکز تصمیم‌گیری، وجود تبعیضات در زمینه‌های استخدام، انتصاب و ارتقای افراد، باعث عدم کارایی نظام اداری می‌شود (قادری، ۱۳۸۸). تفاوت عمده و اصلی پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه در این است که پژوهشی که به شناسایی مؤلفه‌ها و ارائه چارچوبی جامع و کامل در رابطه با سرمایه ساختاری کاهنده فساد بپردازد - که موضوع این پژوهش است - یافت نشد. به طور کلی می‌توان

گفت که با توجه به مؤلفه‌های استخراج شده می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که برای کاهش و حذف فساد در بانک‌ها، تجدیدنظر در شاخص‌های سرمایه‌ساختاری ضرورت دارد. آنچه که موجب کاهش فساد اداری می‌شود، طراحی سیستم‌ها و سازوکارهای صحیح، عقلایی و شفاف به‌ویژه در بخش‌های مستعد ارتکاب فساد است. به بیان دیگر، کنترل پیش‌نگر در قالب سرمایه‌ساختاری بسیار کارآمدتر از کنترل پس‌نگر در برخورد با فساد اداری است. از این‌رو، آنچه که این پژوهش به عنوان بینش نظری ارائه می‌کند آن است که برای کاهش فساد اداری باید از کنترل پیش‌نگر و طراحی ساختار مناسب و کارآمد بهره‌برد و با استفاده از سرمایه‌ساختاری و سازماندهی صحیح، راه را بر فساد اداری بست. برخورد با مفاصد پس از ارتکاب فساد به مثابه «نوش‌داروی پس از مرگ سهراب است»، در حالی که ساختاری‌بخشی صحیح و توسعه سرمایه‌ساختاری سازمان به مثابه سد محکمی برای جلوگیری از ارتکاب فساد محسوب می‌شود.

در نهایت، در رابطه با سهم دانش‌افزایی این پژوهش می‌توان گفت پژوهشگران مطالعه حاضر بر این باور هستند که بانک‌ها با تجدیدنظر در سرمایه‌ساختاری خود و مدنظر قرار دادن مؤلفه‌های احصاشده در این مطالعه می‌توانند ارتکاب فساد را به‌طور گسترده کاهش دهند و این امر به نوبه خود پیامدهای مثبتی را برای بانک‌ها به دنبال دارد. از جمله پیامدهای آن در شبکه بانکی، افزایش سرمایه اجتماعی، افزایش اعتبار نظام پولی و بانکی کشور در سطح ملی و بین‌المللی، بازآفرینی اعتماد مشتریان، جلوگیری از بروز فسادهای کلان، کمک به بقای بانک‌ها و جلوگیری از ورشکستگی و هشدارهای پیشگیرانه در مورد کفایت سرمایه است.

## مآخذ

- تانزی، ویتو (۱۳۷۸). مسئله فساد، فعالیت‌های دولتی و بازار آزاد. ترجمه بهمن آقای. *اطلاعات سیاسی اقتصادی*، سال ۶، شماره ۱۴۹، ۲۱۵-۱۸۹.
- جدی، حسین (۱۳۸۹). ریشه‌های فساد اداری و شیوه‌های مبارزه با آن. *نشریه سیاسی-اقتصادی*، سال ۱۷، شماره ۲۸۱-۲۸۲، ۱۲۷-۱۱۸.
- ربیعی، علی (۱۳۸۳). *زنده‌باد فساد*. تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- رهنورد، فرج‌اله، طاهرپور کلانتری، حبیب اله، رشیدی، اعظم (۱۳۸۹). شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی. *پژوهش‌های مدیریت/اجرایی*، سال ۲، شماره ۳۸، ۲۷۸-۲۵۵.
- سپهوند، رضا، عارف‌نژاد، محسن، سپهوند، مسعود، فتحی چگنی، فریبرز (۱۳۹۷). اثر سرمایه‌ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان کرمان)، *فصلنامه مدیریت دولتی*، سال ۱۰، شماره ۴، ۳۱۱-۳۰۱.

- شریفی، حمید، مشرف جوادی، محمدحسین (۱۳۹۴). بررسی نقش فناوری اطلاعات در کاهش فساد اداری از طرق افزایش شفافیت اطلاعات، بهبود پاسخگویی و ارتقای اعتماد و درستی. *پردازش مدیریت اطلاعات*، سال ۶، شماره ۱۰، ۲۲۰-۲۳۴.
- شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰). *تدوین الگوی رهبری خدمتگزار از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقایسه آن با برخی از الگوهای رهبری خدمتگزار در مدیریت نوین*. رساله دکتری، دانشگاه تهران.
- فرچ‌پور، مجید (۱۳۸۳). *موانع توسعه: بررسی فقر، تبعید و فساد*. تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- قادری، مهدی (۱۳۸۸). فساد اداری در ایران، تحلیلی جامعه‌شناختی. معرفت، سال ۱۳، شماره ۱۳۸، ۱۱۸-۱۰۵.
- قائم‌ی، محمدحسن، گنجی، رحیم محمد (۱۳۹۰). فساد اداری و روش‌های اصلاح آن. *مجله دادرسی*، سال ۸، شماره ۸۹، ۳۴-۲۱.
- قائم‌ی اصل، مهدی، ولایی، فیروز (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فساد اداری بر سلامت مالی در نظام بانکی ایران. *فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی (رشد و توسعه پایدار)*، سال ۲۰، شماره ۲، ۱۹۶-۲۰۹.
- لونیر، فلورا (۱۳۷۵). فساد مالی، پدیده جهانی. ترجمه بدری نیک‌فطرت. *پیام یونسکو*، سال ۱۰، شماره ۳۱۳، ۱۵۶-۱۷۸.
- ملک محمدی، حمیدرضا، رفسنجانی‌نژاد، سیما (۱۳۸۹). نقش توسعه سرمایه اجتماعی در کاهش فساد. *فصلنامه علمی- تخصصی دانش ارزیابی (سازمان بازرسی کل کشور)*، سال ۲، شماره ۳، ۱۸۸-۱۶۶.
- نقوی، حسین (۱۳۸۴). فساد در بخش خصوصی. *مجله تخصصی مدیریت*، سال ۳، شماره ۷، ۲۲۱-۲۰۰.
- Aguilera, R.V., & Vadera, A.K. (2008). The dark side of authority: Antecedents, mechanisms, and outcomes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 77(4), 431-449.
- Arshad, S. & Rizvi, S.A.R. (2013). Impact of corruption on bank profitability: An analysis of Islamic banks. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 8(3), 195-209.
- Bahoo, S. (2020). Corruption in banks: A bibliometric review and agenda. *Finance Research Letters*, 35(12), 101-139.
- Blackburn, k., & Puccio, F, (2010). Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development. *Journal of International Money and Finance*, 29(4), 1321-1339.
- Bolarinwa, S.T, & Soetan, F. (2019). The effect of corruption on bank profitability. *Journal of Financial Crime*, 26(3), 753-773.
- Bontis, N., Ciambotti, M., Palazzi, F. & Sgro, F. (2018). Intellectual capital and financial performance in social cooperative enterprises. *Journal of Intellectual Capital*, 19(4), 712- 730.

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Chen, M., Jeon, B. N., Wang, R. & Wu, J. (2015). Corruption and bank risk-taking: Evidence from emerging economies. *Emerging Markets Review*, 5(4), 133-169.
- Farajpour, M. (2004). *Barriers to development: A study of poverty, exile, and corruption*. Tehran: Rasa Cultural Services Institute. (in Persian)
- Ghaderi, M. (2009). Administrative corruption in Iran: A sociological analysis. *Ma'refat*, 13(138), 105–118. (in Persian)
- Ghaemi Asl, M., & Valaei, F. (2019). Investigating the impact of administrative corruption on financial health in Iran's banking system. *Economic Research Quarterly (Growth and Sustainable Development)*, 20(2), 196–209. (in Persian)
- Ghaemi, M. H., & Ganji, R. M. (2011). Administrative corruption and methods of reform. *Adjudication Journal*, 8(89), 21–34. (in Persian)
- Han, C., Ma, L., & Luying, G. (2011). The research on application of information technology in sports stadiums. *Physics Procedia*, 22(1), 604–609.
- Hu, X. (2015). Effectiveness of information technology in reducing corruption in China: A validation of the DeLone and McLean information systems success model. *The Electronic Library*, 33(1), 52-64.
- Jeddi, H. (2010). The roots of administrative corruption and methods to combat it. *Political-Economic Journal*, 17(281–282), 118–127. (in Persian)
- Jha, C., & Biibhudta, P. (2017). Individualism and corruption: A cross-country Analysis. *Ecottomic Papers: A Journal of Applied Economic and Policy*, 36(1), 60-74.
- King, N., & Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. London: Sage.
- Lounier, F. (1996). Financial corruption: A global phenomenon (B. Nikfetrat, Trans.). *UNESCO Message*, 10(313), 156–178. (in Persian)
- Malek Mohammadi, H. R., & Rafsanjani Nejad, S. (2010). The role of social capital development in reducing corruption. *Evaluation Knowledge Journal (Iranian General Inspection Organization)*, 2(3), 166–188. (in Persian)
- Ogbo, A., Ezeobi, J., & Ituma, A. (2013). Impact of intellectual capital on organisational performance: Evidence from nigeria banking sector. *Journal of Research in National Development*, 11(2), 249-254.
- Park, J. (2012). Corruption, soundness of the banking sector, and economic growth: A cross-country study. *Journal of International Money and Finance*, 31(5), 907-929.

- Peppard, J. (2001). Leveraging intellectual capital at APION. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 225-235.
- Rabiei, A. (2004). *Long live corruption Tehran*. Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance Publishing Organization. (in Persian)
- Rely, J. E., & Sabharwal, M. (2009). Perceptions of transparency of government policymaking a cross-national study. *Government Information Quarterly*, 26(1), 148-157.
- Sepahvand, R., Arefnejad, M., Sepahvand, M., & Fathi Chegeni, F. (2018). The effect of structural capital on reducing administrative corruption through the mediating role of individual motivations to commit corruption (Case study: Governmental organizations in Kerman Province). *Public Management Quarterly*, 10(4), 301-311. (in Persian)
- Sharifi, H., & Moshref Javadi, M. H. (2015). Investigating the role of information technology in reducing administrative corruption through enhancing information transparency, improving accountability, and promoting trust and integrity. *Information Management Processing*, 6(10), 220-234. (in Persian)
- Sheikhzadeh, M. (2011). *Developing a servant leadership model based on the views of Imam Khomeini and comparison with selected modern leadership theories* (Unpublished doctoral dissertation). University of Tehran. (in Persian)
- Shim, D. C., & Edom, T. H. (2008). E-government and Anti-corruption: Empirical analysis of international data. *International Journal of Public Administration*, 31(3), 298-316.
- Sihombing, S. O. (2018). Youth perceptions toward corruption and integrity: Indonesian context. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(2), 299-304.
- Tarigan, J., Listijabudhi, S., Hatane, S. E., & Widjaja, D. C. (2019). The impact of intellectual capital on financial performance: An evidence from Indonesian manufacturing industry. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 5(1), 65-76.
- Vergauwen, P., Van Alem, F. (2005). Annual report intellectual capital disclosure in the Netherlands, France and Germany. *Journal of Intellectual Capital*, 6(1), 89-104.
- Wells, C. (2014). Corporate criminal liability: A ten year review. *Criminal Law Review*, 12(2), 849-878.
- Zahra, S.A., Zheng, C., & Yu, J. (2018). Learning advantages of newness: A reconceptualization and contingent framework. *Journal of International Entrepreneurship*, 16(1), 12-37.