

[DOR: 20.1001.1.24237558.1400.6.2.10.5](https://doi.org/10.24237/20.1001.1.24237558.1400.6.2.10.5)

تبیین الگوی کاهش فساد اداری از طریق فناوری اطلاعات و ارتباطات، شفافیت و سلامت سازمانی

فرشته محمدی^۱
جواد کریمی^۲
همایون عباسی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین الگوی کاهش فساد اداری از طریق فناوری اطلاعات و ارتباطات، شفافیت و سلامت سازمانی انجام شد. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل تمامی کارشناسان ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران بودند که از طریق نمونه‌گیری کل شمار، ۲۴۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های بود. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار لیزرل به‌وسیله آزمون تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب کاهش فساد اداری می‌گردد. همچنین شفافیت‌سازی و سلامت سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین فناوری اطلاعات و کاهش فساد اداری مؤثر بودند. لذا وجود این عوامل نه‌فقط به لحاظ بهبود شرایط کار و پویایی سازمان، بلکه از جهت افزایش مسئولیت‌پذیری و نیز اعتماد اعضای سازمان به یکدیگر و مدیریت سازمان اهمیت دارد.

کلیدواژگان: ادارات تربیت‌بدنی، سلامت سازمانی، شفافیت سازمانی، فساد اداری، فناوری اطلاعات و ارتباطات.

1 - کارشناس ورزش مدیریت تربیت‌بدنی دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول) f.mo.ch.2007@gmail.com
2 - دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران Karimi3488@gmail.com
3 - استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران habbasi003@gmail.com

Explain the pattern of reducing corruption through information and communication technology, transparency and organizational health

F. Mohammadi¹

J. Karimi²

H. Abbasi³

Abstract

This research was aimed at explaining the pattern of corruption reduction through ICT, transparency and organizational health. The research method is descriptive-survey and is a practical purpose. The statistical population consisted of all experts in the educational institutions of Iran's public universities. By sampling the total number, 240 individuals were selected as samples. The data collection tool was a questionnaire. Validity and reliability of questionnaires were confirmed. Data were analyzed using LaserLes software using path analysis analysis. The results showed that ICT would reduce corruption. Transparency and organizational health as an intermediary variable also influenced the relationship between information technology and corruption reduction. Therefore, these factors are not only important in terms of improving organizational working conditions and dynamism, but also in terms of increasing accountability, as well as the trust of members of the organization to each other and management of the organization.

Keywords: Educational Institutions, University, Organizational Health; Organizational Transparency; Corruption; Information and Communication Technology.

¹. BSc in Physical Education Management, Razi University, Kermanshah, Iran (Corresponding Author)

f.mo.ch.2007@gmail.com

². PhD student in Sports Management, Razi University, Kermanshah, Iran

Karimi3488@gmail.com

³. Assistant Professor of Sports Management, Razi University, Kermanshah, Iran

habbasi003@gmail.com

مقدمه

فناوری اطلاعات می‌تواند به‌عنوان یکی از راه‌حل‌های مهم در کاهش فساد و افزایش شفاف‌سازی فعالیت‌های سازمان‌های مختلف در نظر گرفته شود (شریفی رنانی و همکاران، ۱۳۹۲). پدیده‌ای که همه کشورهای جهان از کشورهای پیشرفته گرفته تا در حال توسعه به آن دچارند و تشویق به خطا کاری افراد از طریق پرداخت رشوه با دیگر ابزار غیر قانونی یا نادرست دارد، اشاره می‌کند. در واقع فساد اداری موجب آسیب به اعتماد، ایجاد بی‌ثباتی سیاسی و اقتصادی، گسیختگی اجتماعی و جلوگیری از توسعه اقتصادی کشور از طریق تخریب رقابت سالم در بازار از جمله این موارد است (کوفی عنان^۱، ۲۰۰۳). فساد مانند یک بیهاری کشنده، در صورتی که کنترل نشود نابرابری‌های بزرگ ایجاد کرده و پایه‌های دولت دموکراتیک را تضعیف می‌کند و باعث تضعیف انگیزه‌ها، زیان‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی می‌شود (شریفی رنانی و همکاران، ۱۳۹۲).

بنابراین، مدیریت دولتی برای مدیریت فساد به ابزارهای مختلفی متوسل شده است که فناوری اطلاعات، کلید اصلی و توان‌ساز کنترل فساد در پیاده‌سازی سیاست‌های مبارزه با فساد اداری است (آنچه یاریکو^۲ و جاکوبس^۳، ۱۹۹۴؛ آناهی و آگوستی، ۲۰۱۸). دولت الکترونیک به‌عنوان یک توانمندساز مورد بهره‌برداری قرار گرفته و

1 . Kofi Annan
2 . Anechiarico
3 . Jacobs

منجر به شفافیت شده است (شاه کوه و هم‌کاران، ۲۰۰۸). شفافیت به نوبه خود، با افزایش رقابت در بخش‌های دولتی سبب کاهش فساد اداری می‌شود (پاول^۱ و اوچرانا^۲، ۲۰۱۳). شفافیت اصطلاح گسترده‌ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد (پنکک^۳، ۲۰۰۸). تهیه اطلاعات مورد نیاز برای مصرف‌کننده برای رسیدن به انتخاب آگاهانه، به افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد منجر و شفافیت، موجب افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری می‌شود (انگلیش^۴، ۲۰۰۳؛ هان^۵، ۲۰۰۸). فناوری اطلاعات و ارتباطات، این توان را دارد که سازمان‌های غیر شفاف را به سازمان‌های با شفافیت بالا مبدل سازد، فعالیت‌های اصلی سازمان را شکل داده و یا آن‌ها را تغییر دهد (واکارو^۶ و مدسن^۷، ۲۰۰۸). موضوع سازمان شفاف نیازمند ترکیب گسترده‌ای از نگرش‌ها و ویژگی‌های مناسبی از عوامل مختلف است. می‌توان گفت یکی از عقاید اصلی، استفاده از شفافیت سازمانی در جهت مبارزه با فساد اداری است (الیور^۸، ۲۰۰۴). به عبارتی شفافیت فقط به معنی در دسترس قرار دادن اطلاعات نیست بلکه، مشارکت فعالانه ذی‌نفعان، برای کسب و توزیع اطلاعات و در نتیجه ایجاد دانش، از ملزومات شفافیت سازمانی است.

- 1 . Pavel
- 2 . Ochrana
- 3 . Pencek
- 4 . English
- 5 . Hahn
- 6 . Vaccaro
- 7 . Madsen
- 8 . Oliver

پنهان کاری و اختفا، به معنای تسهیم بخشی از اطلاعات و یا افشا نمودن اطلاعات فقط در زمان‌هایی است که به آن‌ها نیاز است. بودن این متغیر در سازمان نشان‌دهنده میزان شفافیت پایین سازمانی است (راولینز^۱، ۲۰۰۸). یکی از سازه‌های مرتبط با شفافیت، اعتماد سازمانی است.

می‌توان گفت سازمانی که مشارکت عامه را مورد تشویق قرار دهد و اطلاعات ضروری سازمانی را جهت اخذ تصمیمات آگاهانه‌تر در اختیار آن‌ها قرار دهد و در برابر آن‌ها پاسخ‌گو باشد، بیشتر مورد اعتماد قرار می‌گیرد (راولینز، ۲۰۰۸). ابعاد شفافیت سازمانی عبارت‌اند از: الف) چشم‌انداز^۲: بیانگر آینده مطلوب و آرمانی سازمان است؛ ب) مأموریت^۳: بیانگر ارزش‌ها و اولویت‌های یک سازمان است؛ ج) اهداف^۴: هر سازمانی دارای دو دسته از اهداف کوتاه مدت و بلند مدت است؛ د) عملکرد^۵: به برآیند کار سازمان اطلاق می‌شود (برگر^۶ و برنشتین^۷، ۲۰۰۷).

از آثار مثبت و مطلوب شفافیت سازمانی می‌توان مشارکت بیشتر کارمندان؛ ایجاد اعتماد نسبت به مدیریت سازمان؛ افزایش خلاقیت؛ بهبود عملکرد، افزایش رضایت شغلی کارمندان و سلامت سازمان را نام برد (وجلیجانگ^۸ و لستر^۱، ۲۰۰۹). لذا

1 . Rawlins
2 . Vision
3 . Mission
4 . Goals
5 . Performance
6 . Berggren
7 . Bernshteyn
8 . Vogelgesng

سلامت سازمان در پی فناوری اطلاعات و شفافیت سازمان حاصل می‌گردد. سلامت سازمانی در واقع توانایی سازمان در تحقق اهداف و رسیدن به ابزارها و منابع است (جاج^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). سازمان سالم جایی است که افراد به کار کردن در آن افتخار می‌کنند؛ با محیط سازگاری پیدا می‌کنند و تغییرات سازمانی را برای انطباق با محیط بهتر می‌پذیرند. بنابراین سلامت سازمانی، توانایی برای رشد و بهبود مداوم را شامل می‌شود (احمدی و بذرافشان، ۱۳۹۳). یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند، به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند (لایدن^۳ و کیلنگل^۴، ۲۰۰۰). سلامت سازمانی به معنی توانایی انطباق سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان کارکنان سازمان و دستیابی به اهداف آن است (کرمماز^۵، ۲۰۰۷). سلامت سازمانی وضعیتی است که کلیه عوامل سازمان، قابلیت تأمین اهداف سازمان را به‌طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به‌هنگام را برای رفع آن‌ها لحاظ نمایند. تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی، سلامت سازمانی نام دارد. در مقابل سلامت سازمانی، فساد اداری است و به معنای هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوءاستفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری است (صالحی امیری و شادالویی، ۱۳۹۲). سلامت

1 . Lester
2 . Judge
3 . Lyden
4 . Klingele
5 . Korkmaz

سازمانی می‌تواند استعدادهای اعضای سازمان را شناسایی کرده و به کمک آن‌ها اهداف سازمانی را تحقق بخشد (بیوانس^۱ و همکاران، ۲۰۰۷).

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های انجام‌شده پیشین به روابط بین متغیرهای پژوهش اشاره داشته‌اند: حبیب‌زاده و جوادی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان رابطه سلامت سازمانی با تخلفات و فساد اداری به این نتیجه رسیدند که بین سلامت سازمانی با جرائم و فساد اداری رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد. حیاتی و درخشنده دشتی (۱۳۹۳)، در تحقیقی به بررسی نقش دولت الکترونیک در کاهش بروکراسی و ارتقای سلامت اداری در سازمان بازرگانی شیراز پرداختند. در این پژوهش رابطه ابعاد دولت الکترونیک از جمله سهولت دسترسی به اطلاعات، سهولت دسترسی به خدمات، فرهنگ مشارکت، پاسخگویی، سهولت کاربرد فناوری اطلاعات و کیفیت خدمات با بروکراسی و سلامت اداری مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین دولت الکترونیک و بروکراسی رابطه منفی و بین دولت الکترونیک و سلامت اداری رابطه مثبت وجود دارد. درویش و زاچکانی (۱۳۹۵)، با بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی به این نتیجه رسیدند که شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است، اما اعتماد بر کاهش فساد اداری تأثیری ندارد. شیم^۲ و ام^۳

1 . Bevans

2 . Shim

3 . Eom

(۲۰۰۹)، تحقیقی را با عنوان اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه اجتماعی در کاهش فساد به سرانجام رساندند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه اجتماعی عوامل اصلی در کاهش فساد می‌باشند. کولستد^۱ و ویگ^۲، (۲۰۰۹)، به بررسی تأثیر شفافیت بر کاهش فساد پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد در فضای سازمانی و دولتی نقش شفافیت را بررسی کردند و دریافتند که این شفافیت، تأثیری مثبت بر کاهش فساد اداری دارد؛ بدین ترتیب که موجب کاهش رشوه می‌شود. برتوت^۳ (۲۰۱۰)، به بررسی نقش سیستم‌های اطلاعاتی و آنلاین در ایجاد فرهنگ شفافیت پرداخت و به این نتیجه رسید که دولت الکترونیک و شفافیت، ابزارهایی اجتماعی در جهت کاهش فساد اداری به شمار می‌روند. لیندستد^۴ و نارین^۵ (۲۰۱۰)، به بررسی تأثیر شفافیت بر کاهش فساد اداری پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که شفافیت به تنهایی برای کاهش فساد اداری کافی نیست و دموکراسی ایجادکننده شفافیت است. می‌ستری^۶ و جلال (۲۰۱۲)، با عنوان «تجزیه و تحلیل تجربی رابطه بین دولت الکترونیک و فساد» اشاره نمود. نتایج نشان داد که در صورت افزایش استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و توسعه دولت الکترونیک، فساد کاهش می‌یابد. باهر^۷ و نصیری طوسی (۲۰۱۲)، تأثیر شفافیت بر فساد اداری را بررسی کردند و نقش قوانین و

1. Kolstad
2. Wiig
3. Bertot
4. Lindsted
5. Naurin
6. Mistry
7. Bauhr

کیفیت محیط را در این مسئله مهم دانستند. آن‌ها این نقش را در دو فضای سازمانی و غیرسازمانی بررسی کردند و قانون‌گذاری و قانونمندی دولت را عاملی مهم و تعیین‌کننده در کاهش فساد اداری مطرح کردند. پاول و اوچرانا (۲۰۱۳)، ضمن بررسی ارتباط شفافیت و فساد اداری در بخش دولتی کشور چک به این نتیجه رسیدند که شفافیت، با افزایش رقابت از طریق شفافیت در بخش‌های دولتی سبب کاهش فساد اداری می‌شود. ماهونی^۱ و هاوارد^۲ (۲۰۱۲)، با پژوهشی در مورد تجارت ورزش در دهه آینده بیان کردند که سازمان‌های ورزشی مانند دیگر سازمان‌ها برای حفظ بهبود عملکرد و افزایش کارایی نیازمند استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی نوین هستند. کایونکیو و آنور (۲۰۱۷)، در تحقیق خود به نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات برای مبارزه با فساد در فرایندهای کلیدی دولت مانند تأمین مالی، مالیات، مدیریت منابع انسانی، داده‌های باز و ارائه خدمات اشاره دارد. همچنین بر اساس پژوهش آن‌ها و آگوستی (۲۰۱۸)، ادارات باید سیستم‌های مدیریت اسناد و مدارک برای نگهداری و ارتقاء منابع انسانی واجد شرایط اجرا کنند. در این راستا، رشد سیاست‌های شفافیت در ادارات دولتی از ملزومات توجه به سیستم مدیریت منابع انسانی است.

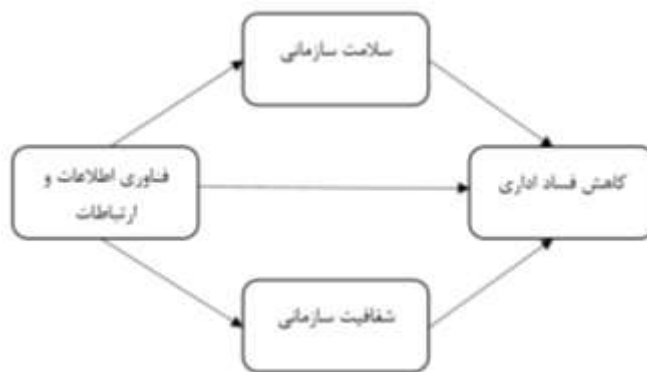
پژوهش‌های پیشین نشان دادند که کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات از اهمیت بسیاری در سازمان‌ها برخوردار است. نتایج پیشین به صورت مستقل رابطه متغیرها را

1 . Mahony

2 . Howard

بررسی و به نقش هر کدام اشاره داشته‌اند و مشخص گردیده که هر کدام از این متغیرها دارای نقش بسزایی در سازمان‌ها است؛ اما تا به حال نقش میانجی سلامت و شفافیت سازمانی در رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاهش فساد اداری در یک چارچوب کلی مورد بررسی قرار نگرفته است. لذا با توجه به نقش ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها به عنوان موتور محرک جامعه و قشر جوان، و نیاز مبرم به پرداختن به ورزش دانشجویی، توجه به اثرات فناوری اطلاعات و در پی آن کاهش فساد اداری در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها می‌تواند یکی از عوامل اصلی موفقیت برنامه‌ریزی‌های این ادارات باشد. شرایط سازمان‌های ورزشی به گونه‌ای است که لزوم توجه به حل مشکلات در آن‌ها به خوبی حس می‌شود (کریمی و همکاران، ۱۳۹۷). آنچه در شرایط کنونی و محیط پیچیده و رقابتی سازمان‌های ورزشی به شدت احساس می‌شود لزوم پرداختن به بررسی اثرات فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها است. زیرا در شرایطی که کارکنان با این قابلیت سازمان مواجه می‌شوند و در راستای آن گام بر می‌دارند؛ منابع را برای ایجاد رشد و توسعه در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها فراهم کرده و در نتیجه با توان بالای خود، بر توسعه و افزایش خدمات جدید سازمان بیفزایند. در این میان توجه به سلامت و شفافیت سازمان می‌تواند کلیدی برای رفع مشکلات فساد اداری در سازمان باشد. از این رو این پژوهش با هدف اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کاهش فساد اداری؛ نقش میانجی شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی در بین کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور

انجام می‌گردد و به دنبال پاسخ به این سؤال است که فناوری اطلاعات و ارتباطات چه تأثیری بر کاهش فساد اداری دارد و آیا شفافیت و سلامت سازمانی می‌تواند بر روی این رابطه اثرگذار باشد؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل تمامی کارشناسان ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران بودند (۲۴۰ نفر)، که از طریق نمونه‌گیری کل شمار، تمام افراد به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه پژوهش بین ۲۴۰ نفر توزیع شد؛ که از این تعداد ۲۳۰ پرسش‌نامه، برگشت داده شد و در نهایت ۲۲۷ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزارهای تحقیق نیز شامل: الف) پرسش‌نامه محقق ساخته فناوری اطلاعات و

ارتباطات با ۴ مؤلفه (استفاده از کامپیوتر، استفاده از نرم‌افزارهای کامپیوتری، استفاده از اینترنت، استفاده از سرویس‌های اینترنتی) و ۱۶ گویه، که میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات را در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (بسیار زیاد ۵، زیاد ۴، متوسط ۳، کم ۲، خیلی کم ۱)، می‌سنجد؛ ب) پرسشنامه اصلاح شده‌ی فساد اداری افضلی و همکاران (۱۳۸۹)، با ۴ مؤلفه (کنترل و نظارت، شایستگی شغلی، قوانین و مقررات، اعتقادات شخصی) که شامل ۱۷ گویه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، بی‌نظر ۳، مخالفم ۲، کاملاً مخالفم ۱)، می‌باشد. ج) پرسشنامه اصلاح شده سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)، با ۶ مؤلفه (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، تأکید علمی)، با ۲۴ گویه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، بی‌نظر ۳، مخالفم ۲، کاملاً مخالفم ۱) می‌باشد. د) برای سنجش شفافیت سازمانی از پرسشنامه ساویر (۱۹۹۲)، استفاده شد که دارای ۲ بعد (شفافیت هدف، شفافیت فرآیند) می‌باشد و در قالب ۱۶ سؤال با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، بی‌نظر ۳، مخالفم ۲، کاملاً مخالفم ۱) می‌باشد. جهت تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری، محتوایی و سازه استفاده شد. بر همین اساس پرسشنامه‌ها به ۱۱ تن از اساتید و متخصصان داده شد که در نهایت آن‌ها بر روی پرسشنامه‌ها اتفاق نظر داشتند و بدین ترتیب روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. در بخش روایی سازه هم با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم، ضرایب مسیر سنج‌ها مورد آزمون قرار گرفت که تمامی ضرایب‌ها بالاتر از

مقدار استاندارد مشاهده شد و بدین ترتیب روایی سازه هم مورد تأیید واقع شد که دامنه بار عاملی گویه‌ها بین ۰/۵۰ تا ۰/۷۵ بود. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای پرسشنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات، فساد اداری، سلامت سازمانی و شفافیت سازمانی به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۹۰ و ۰/۸۶ بود. در نهایت از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شد. نرم‌افزارهای مورد استفاده اس‌پی‌اس‌اس و لیزرل بود.

یافته‌های پژوهش

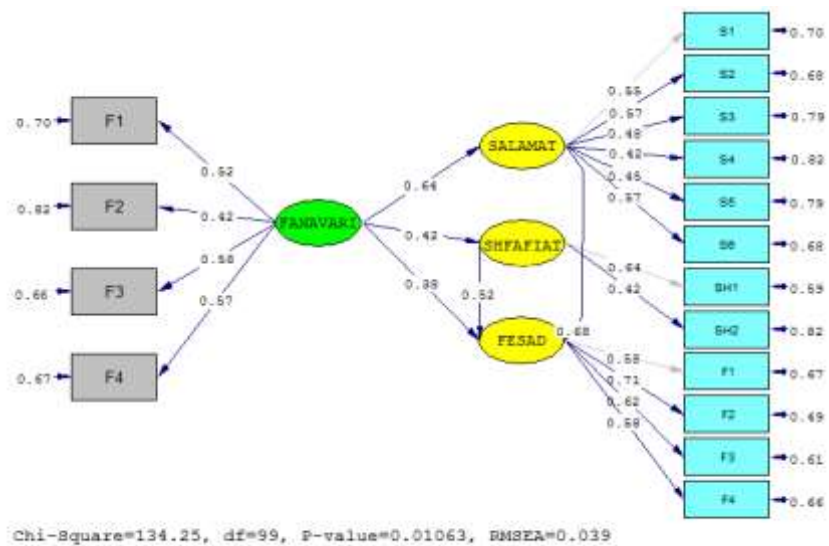
یافته‌های توصیفی نمونه‌های تحقیق نشان می‌دهد، ۵۶٪ از حجم نمونه مورد بررسی را مردان و ۴۴٪ را زنان تشکیل می‌دهند که ۷۹٪ آن‌ها متأهل و ۲۱٪ مجرد هستند. وضعیت سنی آن‌ها بیانگر آن است که ۹٪ کارشناسان زیر ۳۰ سال، ۶۱٪ بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۲۵٪ بین ۴۱-۵۰ سال و ۵٪ بالای ۵۰ سال داشته‌اند. همچنین از نظر سطح تحصیلات، ۲٪ دارای مدرک فوق دیپلم، ۲۷٪ لیسانس، ۶۲٪ فوق لیسانس و ۹٪ دارای مدرک دکتری بوده‌اند. لازم به ذکر است بیشترین سابقه کاری ۱۱-۱۵ سال می‌باشد و کمترین آن زیر ۵ سال می‌باشد.

با توجه به عدم توافق عمومی و کلی در بین متخصصان مدلیابی معادلات ساختاری روی بهترین شاخص‌های برازندگی برآورد، کلاین و تامسون (۲۰۰۴)،

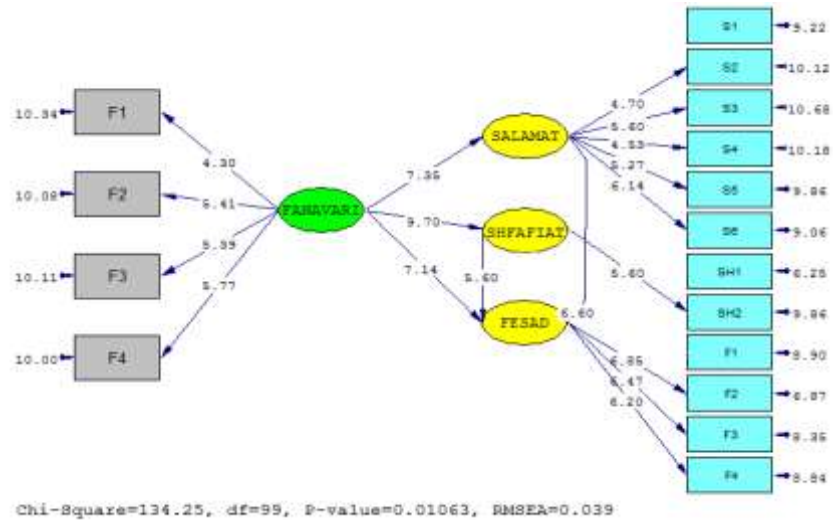
شاخص‌های برازش χ^2 ، NFI، CFI و RMSEA را برای گزارش پیشنهاد کرده‌اند. در نتیجه در تحقیق حاضر، از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص‌های دو نسبی و شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) مورد استفاده قرار گرفت. نتایج جدول شماره ۳، نشان می‌دهد که شاخص‌های دو نسبی (χ^2/df) برابر با ۱/۳۵، شاخص تناسب تطبیقی (CFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI)، در حالت مطلوب و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۰۵ و در حد مطلوبی قرار دارند، بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

جدول ۱: شاخص‌های برازش مدل

P value	RMSEA	χ^2/df	NFI	CFI
۰/۰۱۰۶	۰/۳۹	۱/۳۵	۰/۹۳	۰/۹۱



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۳: مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

جدول ۲: فناوری اطلاعات و ارتباطات

نتیجه	اثر کل	فرضیات
تأیید	۰/۶۴	مسیر فناوری اطلاعات و ارتباطات به سلامت سازمانی
تأیید	۰/۴۲	مسیر فناوری اطلاعات و ارتباطات به شفافیت سازمانی
تأیید	۰/۶۴	مسیر سلامت سازمانی به کاهش فساد اداری
تأیید	۰/۵۲	مسیر شفافیت سازمانی به کاهش فساد اداری
تأیید	۰/۳۸	مسیر فناوری اطلاعات و ارتباطات به کاهش فساد اداری
تأیید	۰/۸۱	مسیر فناوری اطلاعات و ارتباطات به کاهش فساد اداری از

 طریق سلامت سازمانی

مسیر فناوری اطلاعات و ارتباطات به کاهش فساد اداری از

تأیید ۰/۵۹

طریق شفافیت سازمانی

بر اساس نتایج جدول ۲، اثری که فناوری اطلاعات و ارتباطات به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی سلامت سازمانی بر کاهش فساد اداری می‌گذارد برابر است با ۰/۴۳ و همچنین اثر غیر مستقیم فناوری اطلاعات و ارتباطات از طریق متغیر میانجی شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری دارد برابر با ۰/۲۱ است، با توجه به این که مقدار ضریب معناداری تمامی مسیرها در بازه مابین منفی و مثبت ۱/۹۶ قرار نگرفته‌اند، لذا می‌توان بیان کرد که تمامی مسیرها مدل تحقیق مثبت و معنی‌دار هستند. پس می‌توان نتیجه گرفت که فناوری اطلاعات و ارتباطات به طور غیرمستقیم و از طریق متغیرهای میانجی سلامت سازمانی و شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری تأثیر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه نقش سلامت سازمانی و شفافیت سازمانی به عنوان عامل میانجی در رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاهش فساد اداری کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. لذا در این پژوهش به نقش میانجی این متغیرها تأکید شده است.

براساس یافته‌های تحقیق سلامت و شفافیت سازمانی می‌توانند نقشی میانجی را بازی کنند؛ اما نقش میانجی سلامت سازمانی بیشتر می‌باشد. شایان ذکر است که

فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌طور مستقیم بر کاهش فساد اداری اثرگذار است؛ اما این اثر با نقش میانجی سلامت سازمانی بیشتر از اثر مستقیم آن است. این یافته با نتایج تحقیق حبیب‌زاده و جوادی (۱۳۹۲)، حیاتی و درخشنده دشتی (۱۳۹۳)، شیم و ام (۲۰۰۹)، برتوت (۲۰۱۰)، لیندستد و نارین (۲۰۱۰)، می‌ستری و جلال (۲۰۱۲)، پاول و اوچرانا (۲۰۱۳)، کایونکیو و آنور (۲۰۱۷) و آناهی و آگوستی (۲۰۱۸) همسو است.

با توجه به مطالب ارائه شده و یافته‌های تحقیق توجه به فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌های ورزشی خصوصاً ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است، لذا باید ادارات تربیت‌بدنی استفاده از سیستم‌های مکانیزه اداری و ارائه خدمات به مردم از طریق به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در کاهش مراجعات حضوری و راه‌اندازی سیستم‌های دریافت اطلاعات و شکایات را در برنامه‌های خود قرار دهند. با توجه به نگرش مثبت و علاقه‌مندی مدیران در تقویت فرهنگ به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات نسبت به صلاح نظام اداری از طریق رفع بوروکراسی کاذب، زائد و فربه و ناکارآمد آن و حذف سلايق و نظرات شخصی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی اقدام گردد. محیط‌های سازمانی که زمینه فساد در آنها به صورت بالقوه وجود دارد، چنانچه دارای سیستم‌های مناسب مسئولیت‌پذیری، پاسخ‌گویی، نظارت و کنترل نباشند، می‌توانند به‌آسانی به سوی فساد میل کنند. از

این رو تقویت این سیستم‌ها از طریق فناوری اطلاعات و ارتباطات مهم به نظر می‌رسد. اطلاع‌رسانی و شفاف‌سازی فرآیندهای سازمانی و تسهیل و سرعت بخشیدن در ارائه خدمات از اولویت‌های ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها بوده که با به‌کارگیری فناوری ارتباطات محقق خواهد شد. با توجه به اثربخشی استفاده از سامانه‌های کارآمد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد کارکنان در پیشگیری از فساد اداری لازم است تا از این طریق نسبت به شناسایی واحدهای ناکارآمد اقدام گردد و در جهت توانمندسازی آن‌ها قدمی برداشت. همچنین با برگزاری دوره‌های آموزشی و تخصصی به‌صورت مستمر و پویا در ادارات تربیت‌بدنی و استفاده از تجربه‌های موفق در به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات از بروز و رشد فساد اداری جلوگیری به‌عمل می‌آید. شفافیت سازمانی موجب می‌شود که کارمندان نقش سازمانی خود را بهتر درک کرده و به تبع تمرکز بیشتری بر وظایف خود نموده و در فعالیت‌های سازمانی مشارکت بیشتری داشته باشند. می‌توان گفت پیدایش مفهوم شفافیت سازمانی مقارن با رواج فساد اداری است. چنین تصور می‌شود که افزایش شفافیت سازمانی مؤثرترین ابزار کاهش فساد اداری است. شفافیت مهمترین دارویی است که برای درمان فساد اداری وجود دارد. لازم به ذکر است که فساد اداری تنها یک مسأله اخلاقی نیست، بلکه مانع بزرگی برای رشد و توسعه سازمان نیز به‌شمار می‌رود. با وجود شفافیت در سازمان، ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها دارای مدیرانی است که برای شفافیت سازمانی ارزش قائل می‌شوند. این مدیران کسانی هستند که صداقت و درستی را در سازمان ترویج داده،

همچنین ایجاد ارتباطات مؤثر و پاسخگویی سازمانی را تشویق می‌نمایند. در چنین حالتی مدیریت شفاف سازمان می‌تواند به وسیله ارائه اطلاعات درست و دقیق به کارمندان و ایجاد ارتباطات مستمر و مداوم از طریق فناوری اطلاعات و ارتباطات با آنها، این امکان را برای آنان فراهم آورد که در انتظارات خود تجدید نظر نمایند. وجود شفافیت سازمانی از طریق استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات امکان مشارکت بیشتر را برای کارمندان فراهم می‌سازد که نقش سازمانی خود را بهتر درک کرده و به تبع تمرکز بیشتری بر وظایف خود نموده و در فعالیت‌های سازمانی مشارکت بیشتری داشته باشند. نباید تصور داشت که دادن هرگونه اطلاعاتی به کارمند، سبب افزایش شفافیت سازمانی می‌گردد، بلکه تنها افشای اطلاعات مربوط به کارمندان می‌تواند زیر بنایی برای ایجاد ارتباطات شفاف سازمانی باشد. این در حالی است که دادن اطلاعات نامربوط و مازاد به کارمندان تنها باعث مخدوش شدن روابط سازمانی گردیده و خود سبب کاهش شفافیت می‌گردد. می‌توان گفت که علاوه بر رسانه‌ها و اینترنت، مشارکت کارکنان سازمان در گسترش شفافیت آن رو به افزایش است.

شفافیت سازمانی در سازمان‌ها غالباً با پاسخگویی همراه است. پس می‌توان اظهار داشت که با وجود پاسخگویی در سازمان، افزایش مشارکت ذی‌نفعان و شفافیت سازمانی را خواهیم داشت. در تبیین یافته‌های حاصل از پژوهش می‌توان گفت که مفهوم سلامت سازمانی به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. اگر به سازمان سالم به عنوان سیستم نگاه کنیم در چنین حالتی سلامت سازمانی را

در موجودیت و بقای خود سازمان جستجو می‌کنیم. در سازمان سالم کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان را دارند و به‌طور مؤثری کارها را انجام می‌دهند. می‌توان گفت انتخاب نامناسب، استفاده نامطلوب از مهارت‌ها، عدم جو مناسب برای شکوفایی خلاقیت‌ها می‌تواند سلامت و ارتقاء سازمان را به خطر بیاندازد و موجب فساد اداری گردد. با توجه به اهمیت سلامت سازمانی و تأثیری که در کاهش فساد اداری دارد، ضرورت وجود سلامت سازمانی نه‌فقط به لحاظ بهبود شرایط کار و پویایی سازمان، بلکه از جهت افزایش مسئولیت‌پذیری و نیز اعتماد اعضای سازمان به یکدیگر و مدیریت سازمان اهمیت دارد. از این‌رو در نظر گرفتن این موارد در جهت ارتقای سلامت سازمانی و کاهش فساد اداری قابل ستایش است. تخصص و کارایی نیروهای سطوح فنی و اداری عامل بسیار مهمی در رشد و بهبود مستمر سازمان و بقای آن است. وقتی این نیروها از قبیل مدیران و کارکنان عملکرد شغلی مطلوبی داشته باشند در حقیقت به اثربخشی سیستم سازمانی کمک کرده و نقش خود را به‌عنوان خرده سیستم جامعه اجرا کرده‌اند. فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمک به شفاف سازی کارکنان در فضای سازمان و ایجاد سلامت سازمانی می‌تواند در جذب منابع و تسهیلات برای ادامه فعالیت سیستم موفق باشد.

فناوری اطلاعات و ارتباطات با ایجاد نقش‌های مثبت در ارتقای شفافیت و سلامت سازمانی باعث مشارکت کارشناسان ادارت تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها در تعیین اهداف، فلسفه، ارزش‌ها، قوانین، معیارها و کنترل فراگردهای آموزشی و... اعضای سازمان

خواهد شد و این مشارکت مزایای بسیاری از قبیل بهبود مستمر کارآیی فردی و سازمانی، امنیت شغلی و روانی، رضایت کارکنان و ارباب‌رجوع، افزایش انگیزش، شناخته شدن استعدادها و فراهم ساختن زمینه شکوفایی آن‌ها، ترویج روحیه تفکر علمی و نوآوری، ترویج روحیه همکاری، همیاری و هم‌افزایی، فراهم شدن زمینه انتقادات و پیشنهادات سازنده، تسریع و تصریح فرایند تصمیم‌گیری در سازمان و در نهایت کاهش فساد اداری خواهد بود. در ادارات تربیت‌بدنی دارای جو سالم، باز، و پویا روحیه مدیران و کارکنان و درجه اعتمادشان به مدیر و همکاران و میزان تعهد سازمانی بالاست. پس باید توجه داشت که ایجاد جوی باز و سازنده از وظایف اساسی مدیر است، زیرا چنین جوی ارتباط بالایی با معیار عملکرد شغلی در سازمان دارد. کارکنان سازمان‌های سالم لازم است با ویژگی‌های سازمان سالم آشنایی کامل داشته باشند و خود افرادی متخصص و رهبر در زمینه کاری‌شان باشند. هرچه اعضای سازمان، بیشتر ارزش‌های سازمان را بپذیرند و خود را متعلق به سازمان بدانند، خود را ملزم به تلاش در راه نیل به اهداف آن دانسته، احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد بود. پر واضح است که این مسئله در اداراتی محقق خواهد شد که از سلامت سازمانی لازم یعنی توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن سازمان برخوردار باشد. در دنیای سازمانی امروز سازمان‌هایی از توانایی رقابت بیشتری برخوردارند که قادر باشند ضمن شناسایی فرصت‌های محیطی به جذب منابع لازم از محیط بپردازند. بدیهی است اطلاعات منابع محیطی در اطراف سازمان به وفور یافت

می‌شوند. آنچه مهم است انتخاب مجموعه منابع بهینه موجود از بین انواع منابع در دسترس است.

از این رو می‌توان گفت سازمانی که قادر باشد خود را در هر چهار بعد منابع تجهیز کند از عملکرد مناسبی نیز برخوردار است. این بدان معنی است که سازمان با دارا بودن ویژگی پشتیبانی منابع قادر است از منابع بهترین فایده و سودمندی را عاید سازمان نموده و راه را بر فساد اداری ببندد. فعالیت‌های هدفمند مدیران در قالب تأکید علمی با هدف استفاده از علوم و فناوری اطلاعات و ارتباطات و بهره‌برداری از آن‌ها در راستای مدیریت سازمان است. با توجه به آنچه گفته شد می‌توان بیان کرد که وجود روحیه تأکید علمی و انجام کار به روش تخصصی از فساد اداری می‌کاهد. مدیر با نفوذ ترغیب‌کننده بوده و با فرادستان و فرودستان خود به‌طور اثربخشی کار می‌کند. این توانایی، مدیر را در راستای حرکت دادن به سمت و سوی جلوگیری از فساد اداری یاری می‌رساند. ایجاد روابط انسانی مطلوب و ایجاد روحیه در افراد سازمان، وظیفه خطیری است که بایستی مورد توجه جدی مدیران قرار گیرد. چرا که شناخت روابط انسانی سالم و آن عامل مؤثری در رسیدن به اهداف و موفقیت هر سازمان و جلوگیری از فساد محسوب می‌شود. بعد ساخت‌دهی از سلامت سازمانی به بیان روابط کاری، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد، روش‌های انجام و ویژگی‌های محیط کار ساختمان اشاره دارد. در این حالت شخص نقش خود و زیر دستانش را برای رسیدن به هدف مشخص می‌کند و ضمن برنامه‌ریزی، تهیه جدول

زمان‌بندی، آزمایش عقاید جدید، تنظیم فعالیت‌های گروهی و... مسیر تحقیق هدف را تبیین می‌کند. در این حالت مدیر به نقش وظیفه‌ای خود به‌طور مؤثر عمل می‌کند. نقش وظیفه‌ای جایگاه هر شخص در موقعیت خاص سازمانی را تشریح می‌کند. این امر موجب کاهش فساد اداری در ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها می‌گردد.

پیشنهاد‌های کاربردی در راستای یافته‌های پژوهش را می‌توان در موارد ذیل دسته‌بندی کرد:

استفاده ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها از سیستم‌های مکانیزه اداری؛ ارائه خدمات به دانشجویان از طریق به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ راه‌اندازی سیستم‌های اینترنتی دریافت پیشنهادات و شکایات؛ توجه به نگرش مثبت و علاقه‌مندی مدیران در تقویت فرهنگ به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ حذف سلیق و نظرات شخصی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی؛ اطلاع‌رسانی ادارات تربیت‌بدنی و شفاف‌سازی فرآیندهای سازمانی؛ تسهیل و سرعت بخشیدن در ارائه خدمات ادارات تربیت‌بدنی؛ شناسایی واحدهای ناکارآمد و توانمندسازی آن‌ها؛ برگزاری دوره‌های آموزشی و تخصصی به صورت مستمر و پویا؛ استفاده از تجربه‌های موفق در به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ ارائه اطلاعات درست و دقیق به کارمندان و ایجاد ارتباطات مستمر و مداوم؛ استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی؛ ایجاد سیستم پاسخگویی مناسب مدیران ادارات تربیت‌بدنی؛ تخصص و کارایی نیروهای

سطوح فنی و اداری؛ ایجاد جو سالم، باز و پویا در ادارات ورزشی؛ تخصیص اعتبارات مالی ادارات تربیت بدنی در بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ تأکید بر روش‌های علمی و انجام کار به روش تخصصی. در نهایت بر مبنای یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها به استفاده از سیستم فناوری اطلاعات، ایجاد جو سالم و مبتنی بر سلامت و شفافیت سازمانی مبادرت ورزند.

منابع

- Ahmadi, A. Bazrafshan, A. (2014), The Relationship between Management Styles and Organizational Health and Occupational Stress of Employees, *A New Approach to Educational Management*, 5(18), 73-89. (Persian).
- Anahí C.D.M, Agustí C.I.M (2018), Improving records management to promote transparency and prevent corruption, *International Journal of Information Management*. 38: 256–261
- Anechiarico, F., & Jacobs, J.B. (1994), Visions of corruption control and the evolution of American public administration. *Public Administration Review*, 54(5), 465-73.
- Bauhr, M., & Nasiritousi, N, (2012), Resisting Transparency: Corruption, Legitimacy and the Quality of Global Environmental Policies. *Global Environmental Politics*, 12(4), 9-29.
- Berggren, E., & Bernshteyn, R. (2007), Organizational transparency drives company performance, *Journal of Management Development* 26 (5), 411-417.
- Bertot, J. C., & Jaeger, P. T. & Grimes, J. M. (2010), Using ICTs to create a culture of transparency: E-government and social media as openness and anti-corruption tools for societies. *Government information quarterly*, 27(3), 264-271.
- Bevans, K., & Bradshaw, C. Miech, R. & Leaf, P. (2007), Staff and school level predictors of school organizational Health. *Journal of School Health*, 77(6), 294-302.
- Darvish, H. AzimiZachkani, F. (1395), Investigating the Effect of Organizational Transparency on Reducing Corruption by Mediating Organizational Trust (Case Study: Employees of Fifteen Khordad Varamin Hospital). *Journal of Management and Management*, Vol. 8(1):153-166. (Persian).
- English, L. (2003), Emasculating public accountability in the name of competition, Transformation of state audit in Victoria, *Critical Perspectives on Accounting*, 14(1), 51-76.

- Habib Zadeh, M., J. Javadi, H. (2013), Relationship of Organizational Health with Violations and Corruption (Case Study: Isfahan Documentation and Property Organization), The First International Conference on Political Epic (with an Approach to Middle Eastern Developments) and Economic Epic (Approach to Management and Accounting), Rooden, Islamic Azad University Rudehen Unit. (Persian).
- Hahn, V. (2008), Committees, sequential voting and transparency. *Mathematical Social Sciences*, 56(3): 366–385.
- Han, K., & Mithas, S., (2013), Information technology outsourcing and non-IT operating costs: An empirical investigation, *MIS Quarterly* 37(1), 315-331.
- Hayati, Z. Derakhshandeh Dashti, Z. (2014), Investigating the role of e-government in reducing bureaucracy and promoting administrative health in Shiraz Trade Organization, *Audit Knowledge*, 14(56), 121-142. (Persian).
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L.S., & Yang, I.W.F, (2008), The contributions of personality to organizational behavior & psychology: Findings, criticisms & future research directions, *Social & Personality Psychology Compass*, 2, 1-19.
- Karimi, J. Mohammadi, F. Abbasi, H. (2018), *The Effect of Organizational Fit on Organizational Citizenship Behavior Regarding the Moderating Role of Psychological Empowerment of Employees in Physical Education Management employees of Iranian Universities*. 5(18).71-80. (Persian).
- Karimi, J. Mohammadi, F. Abbasi, H. (2018), *The Effect of Organizational Fit on Organizational Citizenship Behavior Regarding the Moderating Role of Psychological Empowerment of Employees in Physical Education Management employees of Iranian Universities*. 5(18).71-80. (Persian).
- Kolstad, I. & Wiig, A. (2009), Is transparency the key to reducing corruption in resource-rich countries. *World Development*, 37(3), 521-532.

- Korkmaz, M. (2007), The effect of leadership style on organizational health. *Educational Research Quarterly*, 30(3), 23-55.
- Koyuncu, C. Unver, M (2017), Information and Communication Technologies (ICTs) and Corruption Level: Empirical Evidence from Panel Data Analysis, *The Journal of International Scientific Researches*, 2 (6):1-10
- Lindstedt, C. & Naurin, D. (2010), *Transparency against corruption*. Gothenburg University.
- Lyden, J. A. & Klingele, W.E. (2000), **Supervising organizational health**. *Supervision Magazine*, 1, 3-6.
- Mahony F, D., & Howard, D, R, (2012), sport business in the next decade: A general overview of expected trends, *Journal of sport management*. Vol.15, Issue.10, 275-296.
- Mistry, J., & Jalal, A. (2012), An empirical analysis of the relationship between e-government and corruption. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 12, 145 – 176.
- Mithas, S., Tafti, A.R., Bardhan, I.R., and Goh, J.M., (2012), The impact of IT investments on profits, *MIT Sloan Management Review*, 53(3),15
- Oliver, R, E, (2004), What is transparency? *Organizational Behavior*, Fifth Edition, New York: John Wiley and Sons, Inc, 1994.
- Pavel, J., & Ochrana, F, (2013), Analysis of the Impact of Transparency, Corruption, Openness in Competition and Tender Procedures on Public Procurement in the Czech Republic, *Central European Journal of Public Policy*, 7(2), 114-134.
- Pencek, B., (2008), *Transparency: The key to better governance?* Available at <http://ukcatalogue.oup.com/product/doi/9780197263839>.
- Rawlins, B., (2008), Measuring the relationship between organizational transparency employee trust, *public Relations Journal*. z (2), 254-274.

- SalehiAmiri, S.R. Shadaloei, N. (2013), Effective Factors on the Health of the Administrative System in Realizing the Development Plan of the Administrative System of the *Journal of Cultural Management* 7(19). (Persian).
- Secretary-General Kofi Annan (2003), *Message to the Third Global Forum on Fighting Corruption and Safeguarding Integrity*, delivered by Dileep Nair, Under-Secretary-General for Internal Oversight Services, 29, 31-127.
- Shahkooh, K. A., Shahkooh, S. A., Saghafi, F. & Abdollahi, A, (2008), A proposal for corruption reduction in developing countries based on e-government. *World Applied Sciences Journal*, 4, 1-7.
- Sharifi Renani, H. Haji por, M. Moshref Javadi, M.H. (2013), Investigating the Role of Information Technology in Reducing Corruption through Increasing Information Transparency, Improving Responsiveness and Promoting Trust and Trust (Case Study: Branches of Saderat Bank in Isfahan), *Journal of Information Science and Technology Research Center of Iran*. 228(3): 659-679. (Persian).
- Shim, D. C., & Eom, T. H, (2009), Anticorruption effects of information and communication technology (ICT) and social capital, *International Review of Administrative Sciences*, 75, 99–116.
- Vaccaro, & Madsen, P, (2008), Corporate Dynamic Transparency: the New ICT- drove Ethics, *Ethics Info Techno*, 11,113-122.
- Vogelgesng, G, B., & Lester, P, (2009), Transparency: How Leader Can Get Results by Laying it on the Line, *Organizational Dynamics*, 38(4), 252-260.