

مطالعه رابطه بین امنیت شغلی با مسئولیت پذیری در کاهش فساد اداری (مورد مطالعه : شهرداری ساری)

محمد رضا باقرزاده علی خلخالی علی گرجی کرسامی

۱. استادیار مدیریت دولتی، عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، ایران

dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش خط مشی گذاری عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، ایران

khalkhali.ali.50@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری جامعه شناسی مسائل اجتماعی ایران، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران

dali_gorji@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه رابطه بین امنیت شغلی با مسئولیت پذیری و نقش آن در کاهش فساد اداری (مورد مطالعه : شهرداری ساری) انجام پذیرفت. این تحقیق از حیث روش، پیمایشی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری را کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی شهرداری ساری تشکیل داده اند که تعداد آنان ۹۲۸ نفر گزارش گردید. براساس جدول نمونه گیری استاندارد کرجسی و مورگان، ۲۶۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. برای دسترسی به نمونه ها در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. ابزارهای گردآوری داده مورد نظر در پژوهش، دو پرسشنامه امنیت شغلی و پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان بوده است. روایی محتوایی پرسشنامه ها با کسب نظر کارشناسان حاصل و پایایی برگرفته از آلفای کرانباخ نیز برای پرسشنامه امنیت شغلی برابر با ۰/۸۱ و برای پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان ۰/۸۳ بوده است. به منظور آزمون فرضیات تحقیق از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و همچنین آزمون رتبه ای فریدمن استفاده شده است. در نهایت نتایج تحقیق نشان داد بین متغیرهای تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان، دفاع از سازمان، با مسئولیت پذیری در کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون رتبه بندی فریدمن نشان داده است که از دیدگاه تحقیق حاضر دفاع از سازمان رتبه اول با میانگین ۸/۸۰، احساس آرامش در کار رتبه دوم با میانگین ۷/۴۶، جابجایی شغل سوم با میانگین ۵/۹۴، رضایت شغلی رتبه چهارم با میانگین ۵/۷۰، بیشترین میزان تاثیرگذاری را در مسئولیت پذیری در کاهش فساد اداری در شهرداری ساری دارند.

واژه های کلیدی : مسئولیت پذیری، فساد اداری، امنیت شغلی، تمرکز بر شغل، جابجایی و رضایت شغلی.

مقدمه

یکی از اقسام فساد، فساد اداری است. فساد اداری عبارت از تخطی افراد از صداقت و درستکاری در انجام وظایف اداری. رفتارهای غیر قانونی یا نامناسب متصدیان پست ها در بخش های دولتی و خصوصی در راستای منافع شخصی خود یا بستگان شان و یا تحریک و جهت دهی به دیگران برای دست زدن به چنین اقدامات و رفتارهایی از طریق سوءاستفاده از موقعیت شغلی که به دست آورده اند (سپهوند، ۱۳۹۰).

بانک جهانی (۲۰۰۰) فساد اداری را سوء استفاده از قدرت عمومی برای سود شخصی تعریف کرده است. ویند سور (۲۰۰۴) فساد اداری را از جنبه اخلاقی و اجتماعی به عنوان یک بیماری بین فرهنگی یا بازتاب یک شکست اخلاقی یا جدا شدن از هنجارهای اجتماعی پذیرفته شده یا انحراف نامطلوب اجتماعی در نظر گرفته است که دستیابی به منافع شخصی غیرقانونی در آنها مورد تأکید است. ممکن است به دلیل عادی شدن فساد اداری، برخی از مصادیق فساد اداری در زمره هنجارهای اجتماعی پذیرفته شده درآیند. امروزه فساد اداری به یک معضل جهانی مبدل شده و دولت ها آگاه اند که فساد باعث آسیب های بسیاری می شود و هیچ حد و مرزی هم نمیشناسد. (افضلی، ۱۳۹۱).

فساد اداری، پدیده ای است که در دنیای امروز به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم ترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است و این پدیده توانسته صدمات جبران ناپذیری را بر روی سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند. تأثیر عوامل گوناگون در شکل گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده ای داده است که در نتیجه آن، بسیاری از برنامه های طراحی شده دولت ها برای مبارزه با فساد به شکست انجامیده است. فساد اداری، پدیده ای است که کم و بیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. با این حال، نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است. نظام اداری هر

جامعه بازوی اجرایی نظام سیاسی آن جامعه است و عملکرد درست یا نادرست آن میتواند نظام سیاسی را تداوم بخشد یا از مشروعیت بیندازد.

بنابراین یکی از عوامل موثر بر کاهش و کنترل و پیگیری از فساد اداری، مسئولیت پذیری کارکنان و منابع انسانی در

می باشد. مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان از یک سو موجب ارائه خدمات شهری جامع تر و از سوی دیگر تأثیر مثبت بر نگرش کارکنان می شود. مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان یک سازمان تأثیر مستقیم زیادی در موفقیت های آن سازمان دارد. می توان گفت مسئولیت اجتماعی عبارت است از مجموعه ارزش ها، باورها و دانش های مشترک انسانی و محیطی در میان کارکنان در انجام فعالیت های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده. امروزه موضوع مسئولیت اجتماعی پدیده ای فراگیر و حتی به دغدغه اصلی سازمان ها تبدیل شده است. سازمان ها به مثابه یکی از مهم ترین نهادهای اجتماعی دوران کنونی، در قبال جامعه مسؤول هستند و ارتقای مسؤولیت پذیری اجتماعی آن ها در گرو شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای مسؤولیت پذیری اجتماعی کارکنان است. (همکران، ۱۳۹۴).

از سوی دیگر به نظر نگارنده پژوهش حاضر، یکی از عواملی که می تواند در مسؤولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری تأثیر داشته باشد و بدان توجه چندانی نشده و مورد توجه قرار نگرفته است، بحث امنیت شغلی کارکنان می باشد. در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمانها را به خودمشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد (خلالوه و مهداد، ۱۳۹۶).



مروری بر پیشینه تحقیق

- مهدی دخت، مریم (۱۴۰۰) در مطالعه‌ی تأثیر شفافیت سلامت اداری بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد، نشان داد شفافیت سلامت اداری (یگانه نهادی، نفوذ مدیریت، ملاحظه، ساخت دهی، پشتیبانی، روحیه، تاکید علمی) بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد تأثیر مثبت و معنادار دارد.

- سیف پناهی، حامد، موسوی جد، سید محمد، زندی، خلیل، راستاد، آرمان (۱۳۹۹) در مطالعه‌ی ای با عنوان رابطه رهبری اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج) نشان دادند که رهبری اخلاقی رابطه معناداری با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی داشت. یافته‌ها همچنین نشان داد که دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی رهبر می‌توانستند نقش معناداری در پیش‌بینی مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند.

مرشدی، فاطمه، خلیلی، کرم و قاسم پور، حامد (۱۳۹۸) در مطالعه خود با عنوان بررسی رابطه مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی با نقش تعدیل‌گر اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: بیمارستان امام خمینی ره شهر ایلام)، نشان دادند ضریب معناداری میان مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی برابر با ۵۲/۳۵۴ است که از سطح اطمینان ۱/۹۶ بیشتر است. بر این اساس، فرضیه نخست تحقیق مبنی بر وجود رابطه میان مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی تایید می‌شود. هم‌چنین، اشتیاق شغلی با ضریب معناداری ۷/۲۴۲ که از سطح اطمینان ۱/۹۶ بیشتر است رابطه بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی را تعدیل می‌کند.

- میر ساردو، طاهر (۱۳۹۸) در بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی فرهنگی فساد اداری، نشان داده است که از دید پاسخگویان الف- احساس محرومیت نسبی، عدم تناسب شغل با شخصیت، عدم تناسب شغل با تخصص

در گذشته وقتی بحث امنیت شغلی می‌شد، موضوع رسمی شدن، تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می‌شد در صورتیکه در دنیای امروز امنیت شغلی در گرو رسمی شدن و استخدام مادام‌العمر نیست بلکه توانا سازی کارکنان محور امنیت شغلی است. (وحیدی، ۱۳۹۶).

امنیت شغلی از جمله مسائلی است که افکار و انرژی کارکنان سازمان‌ها را به خودمشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنشهای انسانی می‌گردد. (تقی زاده، ۱۳۹۴).

اگر سازمان‌ها امنیت شغلی را در مفاهیم جدید نتوانند بکار گیرند نمی‌توانند از عملکرد شغلی مناسب کارکنان خود به کارایی و اثربخشی لازم دست یابند زیرا که عدم وجود امنیت شغلی مانع تواناسازی کارکنان در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، وجدان کاری و فرصت‌های ترفیع می‌شود و در نتیجه انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمانها برآورده نمی‌شود (وحیدی زاده، ۱۳۹۶). با این حال، پژوهش‌های صورت گرفته در راستای علت‌یابی و مبارزه با فساد اداری، عموماً در سطح ملی بوده و پژوهش‌های بروز فساد در سطح محلی و شهری مورد توجه چندانی واقع نشده است. شهرداری‌ها از لحاظ ارتباط نزدیک و رودررو با مسائل روزمره مردم و از نظر حجم بالای فعالیت و ورود به طرح‌های کلان‌مالی و اقتصادی، به طور بالقوه، جزء نهادهای دارای ریسک بالای فساد و بستر بروز فسادهای بزرگ اقتصادی به شمار می‌روند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۱).

حال با عنایت به آنچه تا کنون بدان پرداخته شده است مساله اصلی تحقیق این است که آیا رابطه و حضور همزمان دو موضوع امنیت شغلی و مسؤولیت‌پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری ساری رابطه و پیوند متقابل وجود دارد؟ یا خیر؟

داده اند امنیت و استقلال شغلی درک شده بر درهم تنیدگی شغلی تأثیر مثبتی دارد. از نتایج دیگر اینکه اثر درهم تنیدگی شغلی، استقلال و امنیت، بر تمایل به ترک خدمت کارکنان معنادار است. علاوه بر این نقش واسط درهم تنیدگی شغلی نیز به تایید رسید.

- تقوی بافقی و شاهدی (۱۳۹۶) در مطالعه با عنوان بررسی و شناسایی عوامل زمینه ساز در فساد اداری مطالعه موردی: شهرداری حمیدیا استان یزد انجام داده اند که نتایج تحقیق شان نشان داد از مهمترین علل درون سازمانی موثر در زمینه سازی فساد نظام اداری در شهرداری حمیدیا می توان به عدم عدالت در برخورد با کارکنان، عدم رعایت شایسته سالاری در عزل و نسب ها، تشویق و تنبیه بی جا و نا مناسب، اشاره کرد.

- عرب نژاد، جعفر، فجری، سمیه (۱۳۹۶) مطالعه ای با عنوان بررسی تاثیر باورهای فرهنگی بر سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو، انجام داده اند و نتایج حاصل از یافته ها نشان داد باورهای فرهنگی بر سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو در کلان شهر تهران اثر مثبت و معنی داری دارد.

حقیقتیان، منصور، دوله، معصومه، طعیمه پور ایمان، دوله فاطمه (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران انجام داده اند که یافته های تحقیق بیانگر این است که بین تعهد سازمانی کارکنان و گرایش آنها به فساد اداری رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و فرضیات فرعی مبنی بر رابطه معکوس بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر با گرایش به فساد اداری تأیید و از بین ابعاد تعهد سازمانی نیز تعهد عاطفی به میزان ۲۵ درصد توانایی پیش بینی تغییرات گرایش به فساد اداری کارکنان را داراست و در واقع قوی ترین پیش بینی کننده است و بعد از آن به ترتیب تعهد هنجاری و تعهد مستمر قرار می گیرند.

- زارع بیدکی، مریم (۱۳۹۶) در مطالعه اش با عنوان بررسی تاثیر فساد اداری بر بهره وری منابع انسانی در سازمانهای دولتی نشان داد که فساد اداری یکی از عواملی است که در میزان بهره وری منابع انسانی در جامعه و

و احساس تبعیض شغلی (به عنوان عوامل فردی)؛ ب - عدم پایبندی به آموزه های مذهبی، عدم ایفای نقش رسانه ها آزاد در مبارزه با فساد اداری، هنجارمند شدن فساد اداری، حاکم نبودن فرهنگ پاسخگویی و قانون گریزی (به عنوان عوامل فرهنگی) و پ - حاکم بودن شرایط آنومیک، محدود بودن کانال های قانونی رسیدن به اهداف، عدم احساس عدالت اجتماعی و حاکم بودن شبکه ارتباطات غیر رسمی در سازمانها (به عنوان عوامل اجتماعی) از مهم ترین عوامل تأثیر گذار بر فساد اداری هستند.

- فیض آبادی و علائی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران انجام داده اند که یافته ها بیانگر آن بود شفافیت سازمانی، بر کاهش فساد اداری مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد. تایید آماره - $t = 78/7$ شفافیت سازمانی، بر اعتماد سازمانی مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد. تایید آماره - $t = 42/6$ اعتماد سازمانی، بر کاهش فساد اداری مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنادار دارد. تایید آماره $t = 54/5$ می باشد. نتیجه گیری: نتایج حاصله نشان داد شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیر گذار است، اما اعتماد بر کاهش فساد اداری در مراکز درمانی شهرداری تهران تأثیری ندارد. در صورتی که شفافیت در سازمان وجود داشته باشد، می توان با این پدیده مقابله کرد.

- زرنندی، سعید، معدنی، جواد، رنجبر کبوترخانی، مصطفی، خدایی، نیما، سروری، سعید (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان نقش مسئولیت اجتماعی سازمان در خط مشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی، انجام داده اند نتایج نشان داد که از میان مؤلفه های مسئولیت اجتماعی، مؤلفه های مسئولیت اخلاقی و داوطلبانه، بر ارتقای سلامت اداری تأثیر مثبت و معناداری دارند.

- رحیم نیا، فریرز، نصرتی، سعید، اسلامی، قاسم (۱۳۹۶) در بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به واسطه درهم تنیدگی شغلی در سازمان های دولتی نشان

مطرح شده است و همچنین سامت سازمانی در رده علم
ینسبت به رده مهندسی بالاتر بود.

- وو و همکاران (۲۰۱۴) طی پژوهشی که در شرکت‌های
داخلی چین انجام دادند، نشان دادند که رهبری اخلاقی
مدیر از طریق فرهنگ اخلاقی سازمانی بر مسئولیت‌پذیری
اجتماعی شرکت تأثیر مثبتی می‌گذارد.

- ژو و همکاران (۲۰۱۳) طی پژوهشی نشان دادند که
رهبری اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر
گذاشته و این امر به نوبه خود موجب بهبود عملکرد و
افزایش اعتبار شرکت می‌گردد.

- گراوس و لاروکا (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان "مطالعه
تجربی ارزش‌های اخلاقی رهبر، رهبری تحول آفرین و
تعاملی، و نگرش‌های زیردستان پیرامون مسئولیت‌پذیری
اجتماعی شرکت" انجام دادند. این پژوهشگران دریافتند که
رهبران تحول آفرین از طریق پایبندی به ارزش‌هایی
همچون نوع‌دوستی، توجه به اصول جهان‌شمول اخلاقی و
حقوق جهانی شهروندان، ارتقای باورهای افراد نسبت به
مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را موجب می‌شوند در
حالی‌که ارزش‌های فایده‌گرایانه رهبران تعاملی رابطه
معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی ندارد.

- دا و همکاران (۲۰۱۳) طی پژوهشی با عنوان نقش
سبک‌های رهبری در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت
نشان دادند سازمان‌هایی که در آن‌ها سبک رهبری تحول
آفرین بیشتر به چشم می‌خورد با احتمال بیشتری در
فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی درگیر می‌شوند اما
در سازمان‌هایی که در آن‌ها سبک رهبری تبادلی بیشتر به
چشم می‌خورد، چنین رابطه‌ای وجود ندارد.

چین و درز دنکو (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان رابطه
بین اخلاقیات، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد
سازمانی، به این نتیجه رسیدند که مدیران سازمان‌های
نظام یافته در مقایسه با سازمان‌های ماشینی بنیاد، سطح
مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقی بالایی دارند.

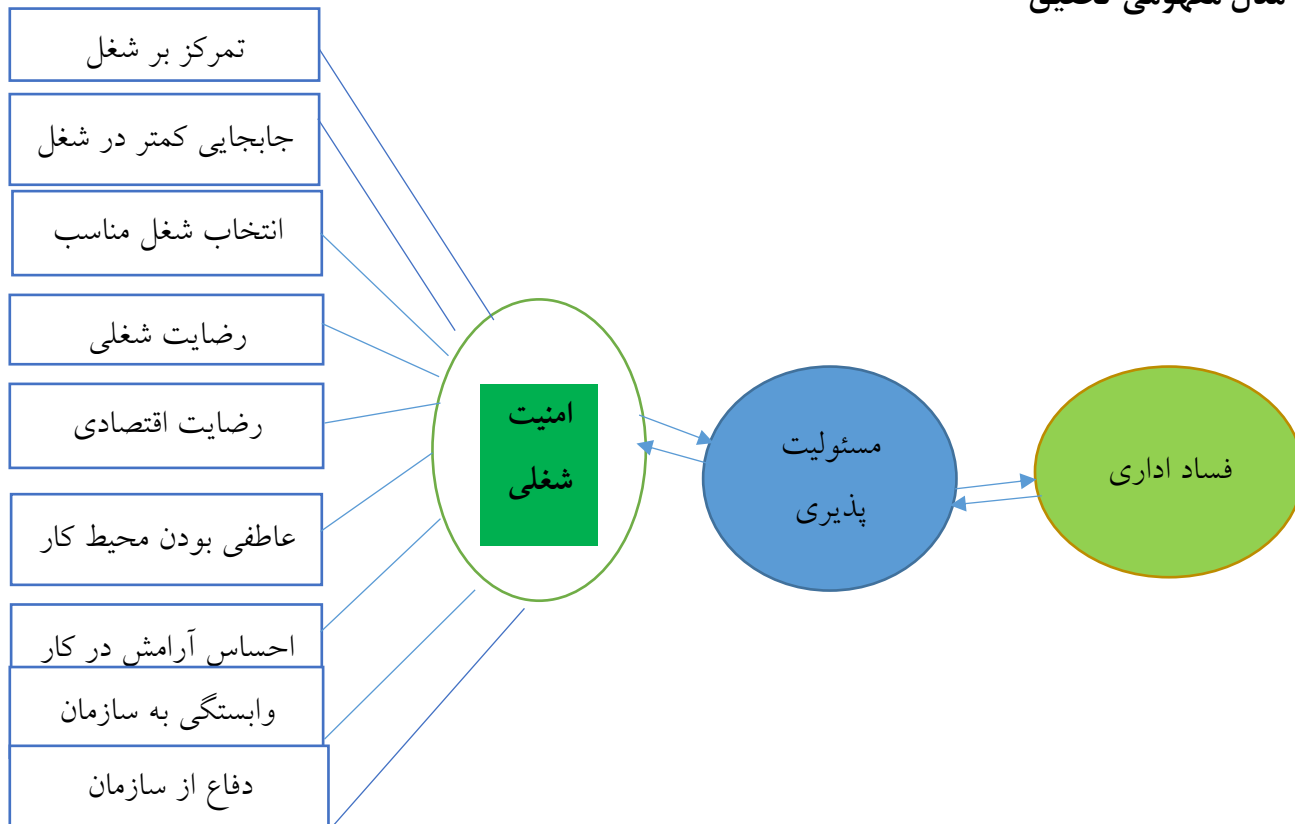
سازمان موثر می‌باشد. همچنین ملاحظه شد ملاحظه شد
فساد اداری با همه مولفه‌های بهره‌وری یعنی رسیدن به
رضایت شغلی کارکنان، امنیت شغلی کارکنان، دقت عمل
کارکنان، سرعت عمل کارکنان، شناخت شغلی کارکنان،
ایجاد کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی منفی دارد.

- عباس زاده واقفی (۱۳۹۵) عدم اطمینان از تامین در
آینده، وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان،
قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه، فساد به دلیل ابزار
احقاق حق، زیاده خواهی، ضعف شخصیتی و تربیتی، ضعف
تربیت خانوادگی، ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در
سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن، ضعف
آموزش‌های فرد در دوران تحصیل اعم از آموزش‌های
دوران قبل از دانشگاه و دوران دانشگاه، و هم‌رنگ جماعت
شدن را از جمله دلایل بروز فساد اداری در شهرداری تهران
می‌داند.

- کاراتیپ و وطن خواه (۲۰۱۴) در بررسی‌های خود
نشان داده‌اند امنیت شغلی درک شده بیانگر استخدام
پایدار برای کارکنان یک سازمان است و در پژوهشی توسط
آنها، ارتباط امنیت شغلی درک شده به صورت مثبتی با
تمایل کارکنان برای ماندن در سازمان و درهم تنیدگی
شغلی به اثبات رسیده است (کاراتیپ و وطن خواه، ۲۰۱۴).

- آنو پاما و سامی (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان ارزیابی مدل
سامت سازمانی با استفاده از تحلیل واریانس چند متغیره
در سازمان تحقیق و توسعه کشور هند انجام داده‌اند، در این
تحقیق مدل سامت سازمانی با کمک تئوری و متغیرهای
نهادی در سطح فردی تجزیه و تحلیل، به عنوان مثال
توانمندسازی کارکنان، شاخص استرس شغلی، رضایت
کارکنان و متغیرها در سطح سازمانی، یعنی ارتباطات
سازمانی، یک مدل سامت سازمانی را ایجاد کرد. نتایج
نشان می‌دهد که مدل سامت سازمانی در سازمان تحقیق
و توسعه قابل اعتماد است. حتی تمام مسیرهای مدل
ساختاری نیز قابل توجه بوده اما واریانس در متغیر وابسته

مدل مفهومی تحقیق



فرضیه های تحقیق

الف) فرضیه های اصلی:

۱. بین امنیت شغلی با مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

ب) فرضیه های ویژه :

۱. بین تمرکز بر شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

۲. بین جابجایی کمتر در شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

۳. بین انتخاب شغل مناسب و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

۴. بین رضایت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

۵. بین رضایت اقتصادی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

۶. بین عاطفی بودن محیط کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

۷. بین احساس آرامش در کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

۸. بین وابستگی به سازمان و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

۹. بین دفاع از سازمان و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه وجود دارد.

روش شناسی

روش تحقیق در پژوهش حاضر با توجه به موضوع، اهداف و فرضیات تحقیق توصیفی زمینه یابی (پیمایشی) از نوع همبستگی

می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی می باشد. که با مراجعه معاونت برنامه ریزی و شهرسازی شهرداری ساری تعداد آنان ۹۲۸ نفر، گزارش شده است. برای انتخاب حجم نمونه یا نمونه آماری از روش نمونه گیری جدول استاندارد کرجسی و مورگان، استفاده می شود. که براساس جدول فوق هرگاه حجم جامعه ۹۲۸ نفر باشد بایستی ۲۶۹ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردد. بنابراین براساس جدول نمونه گیری استاندارد کرجسی و مورگان، ۲۶۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. و همچنین برای دسترسی به نمونه در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات در این تحقیق از دو شیوه کتابخانه ای و پرسش نامه استفاده شده است.

☞ شیوه کتابخانه ای مانند پایان نامه ها، مقالات علمی - پژوهشی، کتاب ها، فصلنامه ها، مجلات و ... به منظور تدوین مبانی نظری تحقیق.

☞ شیوه پرسش نامه ای شامل پرسشنامه امنیت شغلی و پرسشنامه مسئولیت پذیری کارکنان می باشد. براساس نظر کارشناسان و متخصصان، و استاد محترم راهنما پرسشنامه های تحقیق حاضر دارای روایی محتوایی می باشند. در این پژوهش پایایی پرسش نامه، با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه خواهد شد. در این راستا ابتدا پرسش نامه تهیه شده در اختیار ۲۰ نفر از نمونه آماری قرار گرفت که پس از تکمیل، آلفای کرونباخ آن توسط نرم افزار آماری

SPSS۲۳، برای پرسشنامه پرسشنامه امنیت شغلی برابر با ۰/۸۱ و برای پرسشنامه مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری ۰/۸۳ بدست آمده است. در بخش استنباطی به منظور آزمون فرضیات تحقیق با توجه به غیرنرمال بودن داده ها (براساس آزمون نرمالیت) از آزمون آماری ناپارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن به منظور بررسی همبستگی بین متغیرهای تحقیق، و همچنین از آزمون فریدمن با مشورت و هماهنگی های لازم با استاد محترم راهنما استفاده شد.

یافته ها

جدول ۱: رابطه میزان امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری

نتیجه فرضیه	معناداری	مقدار آزمون	فراوانی	
رابطه معنادار	0/000	۰/۸۵۹	۲۶۹	امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۳۵۱	۲۶۹	تمرکز بر شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۵۹۱	۲۶۹	جابجایی کمتر در شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۳۹۶	۲۶۹	انتخاب شغل مناسب، و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۶۸۵	۲۶۹	رضایت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۴۱۰	۲۶۹	رضایت اقتصادی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۵۴۵	۲۶۹	عاطفی بودن محیط کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۷۶۳	۲۰۱	احساس آرامش در کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۴۴۶	۲۶۹	وابستگی به سازمان و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری
رابطه معنادار	0/000	۰/۸۹۹	۲۶۹	دفاع از سازمان و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری

کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان، دفاع از سازمان، و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری ساری رابطه معناداری وجود دارد. به نحوی که با بالا رفتن امنیت شغلی، و مسئولیت پذیری آنان فساد اداری کمتر می شود.

همان طور که در جدول فوق مشاهده می کنید نتایج حاصل از آزمون اسپیرمن پیرامون رابطه دو متغیر میزان امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری معنادار گردیده است. به نحوی که با بالا رفتن امنیت شغلی افراد، و میزان مسئولیت پذیری آنان موجب کاهش فساد اداری می شود.

بنابراین نتایج تحقیق در مجموع نشان داد که بین امنیت شغلی، و مولفه های آن مانند (تمرکز بر شغل، جابجایی

فرضیه: تفاوت معنی داری بر میزان امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری ساری وجود دارد.

جدول ۲: رتبه ها

رتبه بندی	میانگین رتبه ای	متغیرهای تحقیق
۹	۲/۴۱	تمرکز بر شغل
۳	۵/۹۴	جابجایی شغل
۸	۲/۶۰	انتخاب شغل مناسب
۴	۵/۷۰	رضایت شغلی
۷	۳/۶۷	رضایت اقتصادی
۵	۴/۶۲	عاطفی بودن محیط کار
۲	۷/۴۶	احساس آرامش در کار
۶	۳/۸۰	وابستگی به سازمان
۱	۸/۸۰	دفاع از سازمان

حاصل گردیده است. که کمتر از پنج درصد می باشد. می توان گفت به احتمال ۹۹ درصد بین میزان امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. به نحوی که با بالا رفتن امنیت شغل، میزان مسئولیت پذیری در کاهش فساد اداری بیشتر می شود بالعکس با کاهش امنیت شغلی، مسئولیت پذیری در کاهش فساد اداری هم کاهش می یابد. بنابراین نتیجه پژوهش حاضر با یافته های مهدی دخت (۱۴۰۰)، سیف پناهی و همکاران (۱۳۹۹)، مرشدی و همکاران (۱۳۹۸)، میر ساردو (۱۳۹۸)، نیک پور و همکاران (۱۳۹۵)، آقا زاده، و همکاران (۱۳۹۷)، فیض آبادی و علائی (۱۳۹۷)، زرنندی و سعید (۱۳۹۷)، رحیم نیا و همکاران (۱۳۹۶)، تقوی بافقی و شاهدی (۱۳۹۶)، عرب نژاد، و قجری (۱۳۹۶)، حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۵)، زارع بیدکی (۱۳۹۶)، عباس زاده واقفی (۱۳۹۵)، کاراتیپ و وطن خواه (۲۰۱۴)، در داخل و با یافته های مطالعه ی آنو پاما و سامی (۲۰۱۷)، سازمان شفافیت بین المللی نروژ (۲۰۱۴) وو و همکاران (۲۰۱۴)، ژو و همکاران (۲۰۱۳)، گراوس و لاروکا (۲۰۱۱)، دا و همکاران (۲۰۱۳)، جین و درز دنکو (۲۰۱۰)، در خارج از کشور همسو و هماهنگ بوده است. در واقع اثبات این فرضیه مهر تاییدی

نتایج آزمون نشان می دهد که میزان تاثیرگذاری امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری ساری از دیدگاه تحقیق حاضر به ترتیب زیر است:

- دفاع از سازمان رتبه اول رتبه اول با میانگین ۸۰/۸ ،
- احساس آرامش در کار رتبه دوم با میانگین ۴۶/۷ ،
- جابجایی شغل سوم با میانگین ۹۴/۵ ، رضایت شغلی رتبه چهارم با میانگین ۷۰/۵ ، عاطفی بودن محیط کار رتبه پنجم با میانگین ۶۲/۴ ، وابستگی به سازمان رتبه ششم با میانگین ۸۰/۳ ، رضایت اقتصادی رتبه هفتم با میانگین ۶۷/۳ ، انتخاب شغل مناسب رتبه هشتم با میانگین ۶۸/۲ ، تمرکز بر شغل رتبه نهم با میانگین ۴۱/۲ . بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که امنیت شغلی و مسئولیت پذیری تاثیر بسزایی با کاهش فساد اداری در بین کارکنان شهرداری ساری دارد

بحث و نتیجه گیری

با توجه به بررسی های به عمل آمده در خصوص پیرامون رابطه دو متغیر میزان امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری معنادار گردیده است به نحوی که ضریب آزمون (۰/۸۵۹) و نیز سطح معناداری متناظر ۰/۰۰۰

بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که کارکنان از این که در شغلی که دارند و مشغول بکارند احساس آرامش و راحتی کنند. از این که به افکار و نظریات خود در سازمان بیان کنند نگرانی خاصی نداشته باشند و از انجام فعالیت ها و مسئولیت ها ی مربوط به شغل خود لذت ببرند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد .

- با توجه به اینکه بین رضایت اقتصادی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که کارکنان با حقوق و مزایای در یافتی از شغل خود نسبت به تأمین نیازهای زندگی احساس نگرانی ننمایند و از مزایای بیمه و امکانات رفاهی سازمان بطور مناسب و کافی برخوردار شوند و ارزیابی مثبتی از آن داشته باشند. و در مورد دوران بازنشستگی خود احساس نگرانی نکنند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد .

- با توجه به اینکه بین عاطفی بودن محیط کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که این باور و اطمینان در کارکنان شکل بگیرد که به هنگام گرفتاری یا مشکلات مورد حمایت مافوق خود قرار می گیرند. و احساس کنند مورد اعتماد همکارانشان هستند و مقامات مافوق سازمان هم به آنان اعتماد دارند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد .

- با توجه به اینکه بین احساس آرامش در کار و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد.

بر نقش و اهمیت و جایگاه امنیت شغلی در ارتقای مسئولیت پذیری در کاهش فساد اداری در شهرداری ساری است.

- با توجه به اینکه بین تمرکز بر شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که منابع انسانی شاغل در شهرداری ساری احساس کنند که سازمان شهرداری به شغل آنان نیاز دارد. و این تفکر و احساس در آنان بوجود آید اگر شایستگی و لیاقت سازمانی داشته باشند در مسیر پیشرفت شغلی ارتقا خواهند یافت.

- با توجه به اینکه بین جابجایی کمتر در شغل و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که کارکنان شهرداری ساری هیچ گونه دغدغه و نگرانی خاصی بابت آینده شغلی و تنزل موقعیت شغلی خود در سازمان نداشته باشند. و با تغییر سطوح مدیریت و عزل و نصب مدیران و مسئولین مافوق، پست سازمانی خود را در خطر نبینند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد .

- با توجه به اینکه بین انتخاب شغل مناسب و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود که از کارکنان متناسب با مهارت و تخصص آنان بکارگیری شوند و زمینه و شرایطی فراهم آورند آنان با استقلال و علاقه وافر از تخصص و مهارت و توانایی خود در زمینه مورد نیاز استفاده کنند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد .

- با توجه به اینکه بین رضایت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد.



بگیرد. زمینه و بستر و شرایطی را در سازمان فراهم آورند که کارکنان و منابع انسانی احساس کنند که در سازمان شان به جای قوانین و مقررات، روابط فردی و گروهی حاکم است. مقامات و مدیران مافوق برخورداری واقع بینانه، منطقی و به دور از تبعیض با آنان دارند. و همینطور احساس کنند که در محل کارشان سلسله مراتب اداری رعایت می شود. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد.

- در نهایت با توجه به اینکه بین امنیت شغلی و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند تا احساس امنیت شغلی لازم و کافی را در کارکنان بوجود آورند که این امر موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد. چون اگر هرچه کارکنان شهرداری از امنیت شغلی بالا و کافی برخوردار باشند، به همان اندازه، میزان مسئولیت پذیری آن در کاهش فساد اداری بیشتر می شود بالعکس با کاهش امنیت شغلی، مسئولیت پذیری آن در کاهش فساد اداری هم کاهش می یابد.

منابع

تقوی بافقی، مهدی و شاهدی، محمد هادی (۱۳۹۶)
بررسی و شناسایی عوامل زمینه ساز در فساد اداری
مطالعه موردی: شهرداری حمیدیا استان یزد، دومین
همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های
مدیریت و علوم انسانی در ایران.
تقی زاده، جهان؛ رسولی، رضا و شاهرخ، بابائی (۱۳۹۴)
تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از
طریق اعتماد به مدیران. فصلنامه ی پژوهش های

وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که هیچ گونه شرایط و عواملی که موقعیت شغلی کارکنان را در سازمان تهدید می کند وجود نداشته باشد. و کارکنان از ارتباط با همکاران و حضور در جمع آنان احساس آرامش و راحتی کنند. و این احساس را داشته باشند دیگران در کار آنان دخالت بی مورد نکنند. و شرایط فیزیکی محل کار خود را بدون خطر و مشکلات ارزیابی کنند. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد.

- با توجه به اینکه بین وابستگی به سازمان و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا زمینه و بستری فراهم آورند که کارکنان و منابع انسانی احساس کنند حدود وظایف و اختیارات شغلی آنان مشخص و روشن است و احساس کنند در شغلی که دارند از اختیار و استقلال کافی برخوردار هستند. و در سازمان محل کار خود تا حد زیادی در تصمیم گیری ها مشارکت دارند و به آنان اجازه مشارکت داده می شود. که این امر موجب افزایش و ارتقای امنیت شغلی و به تبع آن موجب افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در کاهش فساد اداری در شهرداری می گردد.

- با توجه به اینکه بین دفاع از سازمان و مسئولیت پذیری با کاهش فساد اداری در شهرداری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین به مدیران و برنامه ریزان شهرداری ساری توصیه می شود تا با آموزش ها و اطلاع رسانی های لازم زمینه و بستری فراهم آورند که کارکنان از قوانین و مقررات رسمی و مدون در سازمان خود اطلاعات لازم را کسب نمایند. و به صورت عادلانه و منطقی از عملکرد کارکنان ارزشیابی صورت بگیرد. همچنین به شکایات و اعتراضات و انتقادهای کارکنان رسیدگی شود. و انتصابات در محل کار و سازمان بر اساس شایستگی و لیاقت صورت

سیف پناهی ، حامد ، موسوی جد، سید محمد ، زندی ، خلیل ، راستاد ، آرمان (۱۳۹۹) رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج)

عباس زاده واقفی، شیرین، السادات (۱۳۹۵) بررسی علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

عرب نژاد، جعفر، قجری، سمیه (۱۳۹۶) بررسی تاثیر باورهای فرهنگی بر سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو، مطالعات رفتاری در مدیریت، سال هشتم بهار و تابستان ۱۳۹۶ شماره ۱۱۷۱۵ - ۱۰۳.

فیض آبادی، حوریه و علائی، سعید (۱۳۹۷) تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران، فصلنامه علمی پژوهشی ، دوره ۹، شماره ۳ ، شماره پیاپی ۲۹ ، ۴۷ - ۵۳.

مرشدی ، فاطمه، خلیلی ، کرم و قاسم پور ، حامد (۱۳۹۸) (بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی با نقش تعدیل گر اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: بیمارستان امام خمینی ره شهر ایلام) ، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره بیست و هفت، شماره چهارم، مهر ۹۸.

مهدی دخت ، مریم (۱۴۰۰) تأثیر شفافیت سلامت اداری بر میزان رضایتمندی کارمندان شهرداری منطقه ۱ شهرستان خرم آباد، مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان جلد ۲ تابستان ۱۴۰۰ شماره ۲ (پیاپی ۶) ۱۹۰-۲۰۹
میر ساردو ، طاهر (۱۳۹۸) بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی فرهنگی فساد اداری ، پژوهش های جامعه شناختی، سال سیزدهم / شماره سوم و چهارم / پاییز و زمستان ۱۳۹۸.

وحیدی زاده، علی اکبر؛ برزگر، مجید احمدی، عباد الله (۱۳۹۶) نقش واسطه گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳۰، ۸۵-۱۰۴.

مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال هفتم، شماره ی ۲، ۵۳-۷۷.

حقیقتیان منصور، دوله معصومه، طعیمه پور ایمان، دوله فاطمه (۱۳۹۵) رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران. رفاه اجتماعی. ۱۳۹۵؛ ۱۶ (۶۱): ۴۷-۷۶.

خلاره، الهام، مهداد، علی (۱۳۹۶) پیش بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۳)، ۳۷-۴۴.

رحیم نیا، فریبرز، نصرتی، سعید، اسلامی، قاسم (۱۳۹۶) بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به واسطه درهم تنیدگی شغلی در سازمان های دولتی، فصلنامه مدیرتی دولتی ، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۹، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶، صص ۳۳۳-۳۵۷.

زارع بیدکی ، مریم (۱۳۹۶) بررسی تاثیر فساد اداری بر بهره وری منابع انسانی در سازمانهای دولتی، دوازدهمین کنفرانس ملی کیفیت و بهره وری.

زندی، سعید، معدنی، جواد، رنجبرکبوترخانی، مصطفی، خدایی، نیما، سروری، سعید (۱۳۹۷) نقش مسئولیت اجتماعی سازمان در خط مشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی، خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، بهار ۱۳۹۷ ، دوره 9 ، شماره 29 ، از صفحه 33 تا صفحه ۵۲.

زندی، خلیل ، موسوی مجد، سید محمد، سیف پناهی حامد (۱۳۹۴) رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج)، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و ششم، شماره پیاپی (۶۰) شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۴، ۲۱۳-۲۲۲.

سپهوند رضا (۱۳۹۰) بررسی نقش فن آوری اطلاعات در کاهش فساد اداری در سازمان ثبت اسناد لرستان ، مجله بازرس بصیر ایلام، بهمن ۱۳۹۰، شماره ویژه.

Developing a scale for senior high school students in Japan". International Journal for the advancement of counseling, 28(3): 213.

Pop, O., Dina, G.C. and Martin, C. (2011). Promoting the corporate social responsibility for a green economy and innovative jobs, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 15, pp 1020-1023. Retrieved from .
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811004113>

Pop, O., Dina, G.C. and Martin, C. (2011). Promoting the corporate social responsibility for a green economy and innovative jobs, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 15, pp 1020-1023. R
from.<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811004113>

Vitto. John. M. (2003). Relationship - driven classroom management: strategies that promote student's motivation.

A Anupama Singh and Sumi Jha, (۲۰۱۷) Assessment of organizational health model using .multi-group invariance analysis», *Organizational Behavior*, 2017, proceedings.aom.org.

Aluchna , M. (2010). Corporate social responsibility of the top ten; examples taken from the Warsaw Stock Exchange. *Social Responsibility Journal* , 6 (4), 611-626.

Brockner, J. Dewitt, R. Grover, S. and Reed, T. (1990). When it is especially important to explain why: Factors affecting the relationship between managers' explanations of a layoff and survivors' reactions to the layoff ' *Journal of Experimental Social Psychology*. 26 , 389-407.

Green, B., Hartman. L.C.& Bambaes , M.(2000). Organizationnal commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *International Journal of Organizationnal Analysis*, 8 (1): 89-108.

Jin, G.K., Drozdenko, R.G. (2010). Relationships among Perceived Organizational Performance Outcomes: an Empirical Study of Information Technology Professional, *Journal of Business Ethics*, vol.92, 341-359.

Nakamura, M. & A.M. Vatanabe Muraoka (2006). " Global social responsibility;

Studying the relationship between job security and accountability in reducing administrative corruption (case study: Sari Municipality)

Mohammad Reza Bagherzadeh Ali Khalkhali Ali Gorji karsami

1 Assistant Professor of Public Administration, Member of the Faculty of Management, Islamic Azad University Qaimshahr Branch, Iran

2 Master's degree in public administration, majoring in public policy, Islamic Azad University, Ghaemshahr branch, Iran

3 PhD student of sociology of Iranian social issues, Kharazmi University, Tehran, Iran

Abstract

The present study was conducted with the aim of studying the relationship between job security and accountability and its role in reducing administrative corruption (case study: Sari Municipality). This research has been a correlational survey in terms of method and applied in terms of purpose. The statistical population is made up of all the official, contracted and contracted employees of Sari municipality, whose number was reported to be 928. Based on the standard sampling table of Krejci and Morgan, 269 people have been selected as a sample. To access the samples in this research, a simple random sampling method was used. The data collection tools used in the research were two job security questionnaires and the organization's social responsibility questionnaire. Content validity of questionnaires by obtaining expert opinion And the reliability derived from Cronbach's alpha was 0.81 for the job security questionnaire and 0.83 for the organization's social responsibility questionnaire. In order to test the hypotheses of the research, Spearman's correlation coefficient test and Friedman's rank test were used. Finally, the results of the research showed that between the variables of focusing on the job, less movement in the job, choosing the right job, job satisfaction, economic satisfaction, emotionality of the work environment, feeling relaxed at work, dependence on the organization, defending the organization, with responsibility in reducing There is a significant relationship between administrative corruption in the municipality. Also, the results of Friedman's ranking test have shown that from the point of view of the current research, defending the organization ranks first with an average of 8.80, feeling relaxed at work ranks second with an average of 7.46, and job transfer ranks third with an average of 5.94. Job satisfaction ranked fourth with an average of 5.70, has the most impact on accountability in reducing administrative corruption in Sari Municipality.

Key words: accountability, administrative corruption, job security, job focus, displacement and job satisfaction