



# گزارش پستی

مرکز مطالعات و پژوهش‌های  
سلامت اداری و مبارزه با فساد

۱۱۸

تأثیر ابعاد  
نظارت و شفافیت اداری  
در آموزش و پرورش کویت







## گزارشی پژوهش

سال یازدهم، شماره ۱۸، اسفند ۱۳۹۷

### مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد

نام گزارش: تأثیر ابعاد نظارت و شفافیت اداری در آموزش و پرورش کویت

مترجم: دکتر رضا عارف

شمارگان: ۳۰۰

نوبت چاپ: اول

تاریخ انتشار: اسفند ۱۳۹۷

مطالب مندرج در این گزارش نشانگر دیدگاه نویسندگان آن است و لزوماً نمایانگر دیدگاه

سازمان بازرسی کل کشور نیست.

کلیه حقوق مربوط به این گزارش به سازمان بازرسی کل کشور تعلق دارد و هرگونه انتشار

مطالب آن بدون کسب اجازه از سازمان، غیرمجاز است.



## فهرست مطالب

|         |                                                       |
|---------|-------------------------------------------------------|
| ۷.....  | اشاره.....                                            |
| ۸.....  | مقدمه.....                                            |
| ۱۰..... | نقش نظارت و شفافیت اداری در مبارزه با فساد اداری..... |
| ۱۱..... | مشکل تحقیق.....                                       |
| ۱۳..... | پرسش‌های تحقیق.....                                   |
| ۱۴..... | اهداف تحقیق.....                                      |
| ۱۴..... | اهمیت تحقیق.....                                      |
| ۱۶..... | چارچوب نظری.....                                      |
| ۱۷..... | اهمیت نظارت.....                                      |
| ۱۸..... | شیوه‌های نظارت.....                                   |
| ۲۰..... | تعریف شفافیت اداری.....                               |
| ۲۱..... | اهمیت شفافیت اداری.....                               |
| ۲۳..... | تعریف فساد اداری.....                                 |
| ۲۴..... | روش مبارزه با فساد اداری.....                         |
| ۲۹..... | قلمرو تحقیق.....                                      |
| ۲۹..... | مفاهیم کلیدی تحقیق.....                               |
| ۳۱..... | تحقیقات پیشین.....                                    |
| ۴۱..... | توضیح کلی درباره تحقیقات پیشین.....                   |
| ۴۴..... | قواعد این مطالعه میدانی.....                          |
| ۴۶..... | ابزار تحقیق.....                                      |
| ۴۷..... | روایی و پایایی ابزارها.....                           |
| ۴۹..... | پردازش‌های آماری.....                                 |
| ۵۰..... | نتایج مطالعه میدانی و تفسیر آن.....                   |
| ۶۵..... | بحث از نتایج.....                                     |
| ۶۸..... | توصیه‌های تحقیق.....                                  |
| ۷۰..... | منابع.....                                            |



## اشاره

متن پیش‌روی، گزارشی است از پژوهش مفصلی با عنوان «تأثیر ابعاد نظارت و شفافیت اداری در مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی کویت، از نقطه نظر کارکنان آن» که در سال ۲۰۱۷ به صورت مقاله‌ای با زبان عربی در نشریه بین‌المللی پژوهش در حوزه آموزش منتشر شد. نویسنده، براساس این باور که ارائه سیستم نظارت دائمی، نقش مهمی در مبارزه با فساد دارد و بر رشد حس خاص پاسخگویی و خودنظارتی، مؤثر واقع می‌شود، به بررسی ابعاد نظارت و شفافیت اداری در مبارزه با فساد در آموزش و پرورش کویت، از منظر کارکنان آن می‌پردازد.

این پژوهش، شناسایی ابعاد نظارت، ابعاد شفافیت، عوامل مؤثر در مبارزه با فساد، تفاوت‌های آماری معنادار و میزان اثرگذاری ابعاد نظارت و شفافیت بر فساد اداری، در سه ماه نخست از سال تحصیلی ۲۰۱۵-۲۰۱۶ را هدف قرار داده است و به طرح پرسش درباره آن‌ها می‌پردازد و می‌کوشد تا با استفاده از ابزار پرسشنامه و نرم‌افزار اسپس‌اس و به کارگیری روش توصیفی همبستگی، ارتباط میان متغیرهای تحقیق را بدون تلاش برای تأثیر بر آن‌ها یا تلاش برای کنترل آن‌ها بررسی کند تا بتواند به کشف و پیش‌بینی دست یابد.

مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد، به منظور بهره‌گیری فعالان و محققان عرصه سلامت اداری و مبارزه با فساد از تجارب سایر کشورها در زمینه‌های شناسایی مواضع فساد، انتخاب رویکرد مناسب برای مواجهه با فساد، شیوه‌های استخراج مسائل از مشکلات مربوط به فساد اداری، ابزارها و روش‌های حل مسائل برخاسته از آن مشکلات و ارائه راه‌حل‌ها، گزارش پژوهشی حاضر را تهیه کرده است که تقدیم می‌نماید.

**مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد**



## مقدمه<sup>۱</sup>

مشکل فساد و اقسام فساد، اذهان دانشمندان را مشغول کرده است. فساد از هنگامی که موضوع گفت‌وگوی مردم، متخصصین و پژوهشگران شد، جلوه یافت. تردیدی نیست که تمام جوامع اعم از جوامع شرقی و غربی مقادیری از فساد را دارند؛ حتی برخی نویسندگان از ایده لزوم وجود حدی از فساد در جوامع، دفاع کرده‌اند استدلال ایشان در موجه جلوه دادن این ایده این است که وجود فساد تا حدی که به غلبه بر برخی دشواری‌ها و محدودیت‌های اداری کمک می‌نماید و در شفاف‌سازی پاره‌ای تصمیمات و پروژه‌ها مؤثر است و به سرعت تولید و سرمایه‌گذاری آسیب نمی‌رساند، مجاز و حتی لازم است (زویل، جابر و عبدالرحمن، ۲۰۰۶). اینجا است که اهمیت نظارت و شفافیت اداری در شناسایی فساد، پیش از گسترش آن به بخش‌های دیگر اداری و درمان آن در زمان مناسب، معلوم می‌شود. فساد بر منابع انسانی، منابع مادی و منابع مالی، سلطه می‌یابد؛ از این رو دستیابی به اهداف و نیل به فرجام مطلوب، دشوار است (نور و اقبال، ۲۰۱۳؛ سونسان، ۲۰۰۷).

نواحی آموزشی در کویت از این واقعیت دور نیستند؛ تا جایی که کسی نقش حیاتی این نواحی را در پیوند میان مدیریت ارشدی که اداره و وزارتخانه انتخاب

---

۱. این گزارش ترجمه‌ای از پژوهش «تأثیر أبعاد الرقابة والشفافية الإدارية في مكافحة الفساد الإداری فی المناطق التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها» اثر سلطان غالب الديحاني، است که به صورت مقاله در نشریه بین‌المللی پژوهش در حوزه آموزش (International Journal for Research in Education)، شماره ۴۱، سال ۲۰۱۷، ص ۱۶۲-۲۰۱ به زبان عربی به چاپ رسیده و از پایگاه اطلاع‌رسانی زیر قابل بارگیری است:

می‌کنند با مدیریت اجرایی که مدیریت‌های مدارس انتخاب می‌کنند، منکر نیست. این نگارنده - پژوهشگر از خلال [منابع زیر به موضوع نگریسته است]:

- (۱) گزارش‌های دیوان حسابرسی؛
- (۲) گزارش‌های انجمن شفافیت؛
- (۳) برخی رسانه‌ها؛ مانند روزنامه‌ها و مجله معلم؛
- (۴) برخی برنامه‌های شبکه‌های اجتماعی - که بسیاری از اشکال فساد اداری در بسیاری از بخش‌های وزارت [آموزش و] پرورش، از جمله بخش آموزشی را نشان دادند؛
- (۵) پیمایش برخی کارکنان این بخش‌ها درباره وجود اشکالی از قصور در نظارت و شفافیت اداری، از آن قصورهایی که به پیدایش بعضی موارد فساد اداری زیر منجر شد؛

- فسادى که به مسائل حقوقى در نواحى آموزشى تبدیل شد.
- فسادى که پژوهشگر، با توجه به فرهنگ سازمانى پیچیده، نمى‌تواند به آن دست یابد و از آن پرده بردارد.
- فسادى که پرده‌برداری از آن‌ها - بدون وجود یک توجیه قانونی برای این پرده‌پوشی شدید - سوءاستفاده و خیانت‌درامانت محسوب می‌شود.

از دیدگاه محقق، فاش‌سازی این مشکلات مجالى برای سرمایه‌گذاری و توسعه است و لذا پژوهشگر بر آن شد تا به روشى علمى به مطالعه درباره این موضوع روى آورد؛ این شیوه‌ای است که ضامن بی‌طرفی و امانت‌داری در فاش‌سازی مشکل یادشده می‌باشد.

## نقش نظارت و شفافیت اداری در مبارزه با فساد اداری

نظارت و شفافیت سنگ بنای مبارزه با فساد اداری به شمار آید. آدمی هرگاه فقدان ناظر یا فقدان نظام حاکم بر انجام وظیفه‌اش را احساس کند، انجام هر آنچه بخواهد بی [هیچ] ترس یا بازدارنده‌ای برای وی آسان می‌شود. هنگامی که نظارت ضعیف شود، و دستگاه‌های نظارتی - بدون نظارت واقعی، با تکیه بر شیوه‌های سنتی و پیگیری‌های اداری یا با تکیه بر اطلاعاتی که منابع آن‌ها مشخص نیست، عمل کنند، آنگاه نظارت بی‌فایده خواهد شد و شکافی ایجاد می‌گردد که صاحب‌منصب‌ها می‌توانند از آن برای دستیابی به منافع شخصی، به زیان وظایف شغلی استفاده کنند (الحجیلی، ۲۰۱۱: ۳۹)؛ از این‌رو مطالعه طشه و حوامده (سال ۲۰۰۹: ۴۸)، بر «مدیریت به شیوه محیط‌گردی»<sup>۱</sup> تأکید می‌کند، و این [نوع مدیریت] از راه پیگیری نیازمندی‌های کارکنان و شهروندان و مواجهه میدانی رهبران ارشد با آن‌ها است. نظارت مجالی برای ارزیابی عملکرد و میزان پایبندی کارکنان به انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی فراهم می‌کند؛ به این ترتیب هرکسی جایگاه شایسته خود را کسب می‌کند، و پاداش کارکنان سخت‌کوش و اعمال مجازات مناسب برای متخلفان با توجه به میزان تخلفاتشان خواهد بود (الزعابی، ۲۰۰۴).

مطالعه عواد (۲۰۱۲) درخصوص کارکرد نظارت بر مبارزه با فساد چنین اشاره می‌کند که این [نوع نظارت] در خلال کشف تقلب و لغزش و در حین ارزیابی عملکرد کارکنان اتفاق می‌افتد و میزان پایبندی کارکنان به قوانین و مقررات را افزایش می‌دهد و مطالعه میزان خطرپذیری را ممکن می‌کند.

---

1. Management by Wandering Around (MBWA)

محقق بر این باور است که نظارت و شفافیت اداری، از راه ارائه یک نظام مبتنی بر نظارت دائمی بر تمام اقداماتی که در محیط کار سازمانی انجام می‌شود، نقش مهمی را در مبارزه با فرایندهای فساد اداری ایفا می‌کند و بر رشد احساس پاسخگویی<sup>۱</sup> و احساس خودنظارتی، مؤثر واقع می‌شود؛ به گونه‌ای که به شخص کمک می‌کند تا به تمام وظایفی که محیط کار برایش در نظر گرفته، پایبند بماند، پس بر این اساس هرگونه انحراف از ملاک‌های عملکرد مجموعه یا هرگونه عدم پایبندی به مقررات سازمانی، مسئله‌ای است فسادخیز که مداخله و مبارزه فوری را می‌طلبد.

### مسئله تحقیق

فساد اداری عامل مؤثری برای به انجام نرسیدن کارها و عدم تحقق اهدافی است که هر سازمانی برای اطمینان از دستیابی به آن‌ها، [آن‌هم] با صرف کمترین کوشش، کمترین زمان و کمترین هزینه، تلاش می‌کند. نظر به اینکه بسیاری از مطالعات بر لزوم تحقیق درباره این موضوع از طریق به کارگیری ابزارهایی علمی تأکید می‌کنند تا از طریق آن، اطمینان به دستاوردهای آن ابزارها و تکیه بر آن دستاوردها هنگام تصمیم‌گیری‌های توسعه‌گرایانه و ترقی‌خواهانه ممکن باشد؛ از این‌رو و پس از رجوع پژوهشگر به:

✓ برخی گزارش‌های دیوان حسابرسی کویت، درباره ظهور فساد در بخش سازمانی وزارت [آموزش و] پرورش؛

- ✓ و [پس از رجوع به] روش‌های پیشنهادی مبارزه از طریق اعمال نظارت پیشین و پسین بر کارهای اداری و بودجه‌ای (دیوان حسابرسی، ۲۰۱۲)؛
- ✓ و [پس از رجوع به] بعضی گزارش‌های منتشرشده توسط انجمن شفافیت کویت، درباره ارزیابی عملکرد وزارت [آموزش و] پرورش در تمام بخش‌ها و کلاس‌ها، از جمله نواحی آموزشی و مدارس آموزش‌های عمومی؛
- ✓ و [پس از رجوع به] آنچه درباره لزوم یافتن ابزارهایی برای نظارت و پاسخگویی باهدف تضمین حسن انجام کارها درون مؤسسات تربیتی در کویت اشاره شد (انجمن شفافیت، ۲۰۱۳)؛
- ✓ و [پس از اینکه] وزارت [آموزش و] پرورش، پروژه مدیریت تمرکززدایی را اجرا کرد، که طی آن برخی اختیارات به مناطق آموزشی و مدارس آموزش‌های عمومی داده شد، از جمله [اختیار] نظارت و پیگیری کارهای درون ادارات وابسته به نواحی آموزشی؛
- ✓ و [پس از] تلاش برای کاهش فساد اداری و [تلاش برای کاهش] اهمال در محیط کار، که یکی از مهم‌ترین اصول آن، شفافیت در انتشار مستمر اطلاعات و داده‌ها بود (وزارت پرورش، ۲۰۱۳)؛
- روشن شد که مظاهر فساد اداری همچنان وجود دارد و تاکنون هیچ راه‌حل عینی که بتواند به کاهش مظاهر این مشکل کمک کند، یافت نشده است؛ از این‌رو پژوهشگر درباره نقش نظارت و شفافیت اداری در مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی از دیدگاه برخی کارکنان و درباره آنچه به شناخت محورهای اصلی و فرعی سازوکارها، برخی فقرات و شناخت مشکل این مطالعه به‌گونه‌ای دقیق و روشن کمک می‌کرد، یک نظرسنجی مقدماتی انجام داد. مسئله اصلی مطالعه حاضر - که بر تأثیر

نظارت و شفافیت اداری بر مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی از دیدگاه کارکنان این نواحی تمرکز می‌کند- از اینجا ظاهر می‌شود.

### پیش‌های تحقیق

- ۱) ابعاد نظارت در نواحی آموزشی کویت از دیدگاه کارکنان این نواحی چیست؟
- ۲) از دیدگاه کارکنان نواحی آموزشی کویت، ابعاد شفافیت اداری در این نواحی چیست؟
- ۳) از دیدگاه کارکنان نواحی آموزشی کویت، عوامل مؤثر در مبارزه با فساد اداری در این نواحی کدام است؟
- ۴) آیا با توجه به متغیرها<sup>۱</sup>، تفاوت‌های آماری معناداری در پاسخ نمونه [تحقیق]<sup>۲</sup> در محورهای مطالعه<sup>۳</sup> یافت می‌شود؟
- ۵) میزان اثرگذاری ابعاد نظارت و شفافیت اداری بر عوامل مبارزه با فساد اداری تا چه حد است؟

---

۱. متغیرها عبارت‌اند از: ناحیه آموزشی، سنوات خدمت، صلاحیت علمی و بخش اداری

۲. عینة الدراسة

۳. محورهای مطالعه عبارت‌اند از: ابعاد نظارت، ابعاد شفافیت اداری و عوامل مؤثر مبارزه با فساد اداری

## اهداف تحقیق

- ۱) شناسایی ابعاد نظارت (روندها و وظایف) در نواحی آموزشی کویت از دیدگاه کارکنان این نواحی؛
- ۲) شناسایی ابعاد شفافیت اداری (عوامل سازمانی و ارتباط) در بخش‌های آموزشی کویت از دیدگاه کارکنان آن؛
- ۳) شناسایی عوامل مؤثر در مبارزه با فساد اداری (عوامل سازمانی و عوامل ارزشی) در بخش‌های آموزشی کویت از دیدگاه کارکنان این بخش‌ها؛
- ۴) یافتن تفاوت‌های آماری معنادار در پاسخ نمونه در محورهای مطالعه<sup>۱</sup> با توجه به متغیرها<sup>۲</sup>
- ۵) شناسایی میزان اثرگذاری ابعاد نظارت (روندها و وظایف) و ابعاد شفافیت اداری (عوامل سازمانی و ارتباط) بر عوامل مبارزه با فساد اداری سازمانی و فساد اداری ارزشی.

## اهمیت تحقیق

اهمیت این مطالعه به شرح زیر است:  
اهمیت نظری؛ این اهمیت در اقدامات زیر نمود می‌یابد:

- 
۱. محورهای مطالعه عبارت‌اند از: ابعاد نظارت، ابعاد شفافیت اداری و عوامل مؤثر مبارزه با فساد اداری
  ۲. متغیرها عبارت‌اند از: ناحیه آموزشی، سنوات خدمت، صلاحیت علمی و بخش اداری

✓ در تلاش برای شناسایی ابعاد نظارت (روندها و وظایف) و ابعاد شفافیت اداری (عوامل سازمانی و ارتباط) در مناطق آموزشی کشور کویت از دیدگاه کارکنان این بخش‌ها؛

✓ [در تلاش برای] یافتن عوامل شناخته‌شده مبارزه با فساد اداری (عوامل سازمانی و عوامل ارزشی) در نواحی آموزشی کشور کویت از دیدگاه کارکنان این نواحی؛  
✓ [در تلاش برای] یافتن اصلی بنیادین در توسعه‌ای که کشور کویت با زدودن مظاهر فساد در محیط‌های کاری دولتی توسط دستگاه‌های حکومتی خود در پی آن است؛

**اهمیت کاربردی؛** این اهمیت در سهمی که در فرایندهای زیر دارد نمایان می‌شود:

✓ در کمک به تصمیم‌سازان و مسئولین نظارت اداری در مناطق آموزشی کویت برای مبارزه با فساد اداری و رقابت‌پذیری از طریق شناخت عوامل سازمانی و عوامل ارزشی؛ عواملی که آنان را بر دستیابی مطلوب به این مبارزه، قادر می‌سازد؛

✓ در غنابخشی به کتابخانه ملی و عربی با پژوهش‌ها و دانش‌های مربوط به موضوعات جدید و دارای اهمیت علمی و کاربردی (توأمان)

✓ در سیر تکاملی کار نظارتی در این نواحی آموزشی از طریق رصد ابعاد نظارت (روندها و وظایف) و ابعاد شفافیت اداری (عوامل سازمانی و ارتباط) از دیدگاه کارکنان این نواحی؛



## چارچوب نظری

تعریف نظارت: «نظارت» به این شکل تعریف می‌شود که «گونه‌ای نگاه از بالا یا بازرسی در امور معین است؛ به‌طوری که عملکرد واقعی با ملاک عملکرد مطلوب مقایسه می‌گردد»، (لاکیس و گیروناس، ۲۰۱۲: ۱۴۴). این تعریف، هنگامی که

«نظارت» به صورت زیر تعریف می‌شود، با آنچه پیش‌تر ارائه شده بود، سازگاری دارد:

«نظارت توانایی سیستم در دستیابی به معیارهای مطلوب یا وضع مدنظر است»

«نظارت روندی است مبتنی بر مقایسه میان آنچه به‌صورت بالفعل محقق شده، با

آنچه قرار بود که محقق گردد» (اکواه و مولر، ۲۰۱۵: ۱)

«نظارت» این گونه نیز تعریف می‌شود که مجموع سیاست‌ها، رویه‌ها، اقدامات و

ساختارهای سازمانی است که برای اطمینان از حرکت تمام فرایندها در مسیر اهداف،

طراحی شده؛ در این راستا فرایندهای ناخواسته، یا حذف می‌شوند یا اصلاح (شرکت

توسعه هیولت پاکارد، ۲۰۰۹: ۵).

پژوهشگر بر این باور است که «نظارت» یکی از مهم‌ترین واژگان فنی اداری

به‌شمار می‌آید که در محیط‌های سازمانی، برای اطمینان از جریان همه امور در راستای

برنامه‌ها و اهداف ترسیم شده، و همچنین [اطمینان از جریان امور] در راستای

شیوه‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های صادره از سوی سازمان باهدف شناسایی جنبه‌های

کاستی در عملکرد سازمانی، به‌کار گرفته می‌شود؛ و اتخاذ روندهای لازم برای اصلاح

آن [نیز] از همین رو است.

## اهمیت نظارت

«نظارت»، کاری است که بیشترین اهمیت را در [میان] کارهای اداری دارد؛ زیرا حُسن برنامه‌ریزی و تدارک منابع و امکانات لازم، برای انجام وظایف مختلف، در صورتی که انجام درست [آن وظایف]، از امور زیر تبعیت نکند، اهمیتی ندارد:

✓ برنامه‌ها؛

✓ پایبندی به دستورالعمل‌ها، قوانین و مقررات؛

✓ اطمینان از اینکه هرکسی وظایفش را برای نیل به آن اهداف انجام خواهد داد؛  
این تبعیت، حاصل نمی‌شود مگر هنگامی که سیستم نظارتی خوبی وجود داشته باشد که این تعهدات را تضمین کند. پس نظارت، به مجموعه‌ای از روندهایی اطلاق می‌شود که سازمان با اهداف زیر ایجاد می‌کند:

✓ اول ارزیابی اهداف تحقق یافته؛

✓ دوم تضمین سازگاری مسیر اجرای تصمیمات، با اهداف مورد نظر از آن تصمیمات؛

✓ سوم اطمینان از مطابقت رفتار کارکنان، با آن برنامه‌ها و اهداف (حربی، ۲۰۰۳)؛

✓ چهارم تعیین میزان پاداش‌ها و کیفرهای مناسب برای عملکردها و رفتارهای حرفه‌ای افراد؛

اهداف فوق مستلزم وجود یک سیستم نظارتی با ویژگی‌های زیر است: مؤثر؛  
واقع‌گرا؛ بی‌طرف؛ عاری از ملاحظات شخصی؛ عاری از غرض‌ورزی‌های افراد علیه یکدیگر.

## شیوه‌های نظارت

از مجموع شیوه‌های نظارت، اینجا دو شیوه مورد بحث قرار می‌گیرد و این دو شیوه به شرحی است که می‌آید:

**نظارت درونی:** نظارت درونی، نظارتی خودفرما است که سازمان این شیوه را از طریق رؤسا یا نمایندگان رؤسا، بر خود اعمال می‌کند، این شیوه ابزاری است که با آن سازمان می‌تواند از نیل به اهدافش و از حُسن اجرای وظایف، اطمینان حاصل نماید (حربی، ۲۰۰۳: ۲۱).

**نظارت بیرونی:** این نوع از نظارت، مکملی برای سه چیز:

- ✓ نظارت درونی؛
  - ✓ آنچه نظارت درونی در پی تقویت آن است
  - ✓ نگرستن از بالا بر خطامشی‌های گوناگونی است که مدیران پیش می‌گیرند تا سطوح سلامت اداری بهبود و عملکرد افزایش یابد (ملل متحد، ۲۰۱۱: ۱۳).
- پژوهشگر بر آن است که هرچند شیوه‌های نظارت خواه درونی یا بیرونی، متفاوت باشد، هدف یکی است؛ و آن هدف واحد، از بالا نگرستنِ دائم، به تراز عملکرد و تراز فعالیت‌های مختلفی است که در درون سازمان به قصد ارتقاء عملکرد و باهدف دستیابی به تراز متمایزی انجام می‌شود که سازمان را در عینیت‌بخشی به اهدافش یاری می‌کند.
- اهداف نظارت:** نظارت در راستای وصول به اهداف زیادی می‌کوشد، که مهم‌ترین آن‌ها به شرحی است می‌آید:

- ارزیابی عملکرد کارکنان: نظارت به دنبال صید خطاها نیست، بلکه در پی اطمینان از رخ ندادن آن‌ها یا به تعبیری پیشگیری از آن‌ها است. بنابراین به‌طور کلی، هدف اصلی از نظارت، آگاهی از سازگاری عملکرد کارکنان در اجرای برنامه‌های

ترسیم‌شده و به‌تبع آن، تنظیم برنامه‌های بهینه‌ساز، برای آن عملکردها است (عتیبی، ۲۰۱۱).

- حفاظت از وجوه عمومی: نظارت می‌کوشد تا اموال و دارایی‌ها را از دستبرد، تقلب و اقداماتی که منجر به هدر رفتن اموال عمومی یا دستکاری منافع عام در مقابل منافع خاص می‌شود، حفظ کند (کلاب، ۲۰۰۴).
- اطمینان از کارایی عملکرد: نظارت در راستای اطمینان از کارایی و کیفیت مدنظر در برنامه‌های مدون، عمل می‌کند (غنیمات و صیام، ۲۰۱۱).
- حسابرسی و ارزیابی مخارج: نظارت برای حسابرسی مخارج و کاهش آن‌ها عمل می‌کند، و این عملکرد از راه نظارت برای اطمینان از جریان روندهای مالی و روندهای سازمانی مرتبط با روندهای مالی، بر طبق مقررات و قوانین حاکم بر آن فرایندها است (رحاحله، ۲۰۱۰).

پژوهشگر بر این باور است که غرض اصلی از نظارت، ارزیابی تراز عملکرد خاص کارکنان در درون بخش آموزشی باهدف کشف فساد و صیانت محیط‌های سازمانی از تمام اشکال فساد اداری است که از طرق مختلف می‌تواند به سیاست‌های کلی ناحیه آموزشی یا به منافع مختص ذی‌نفعان از نظارت، آسیب برساند، به دیگر سخن، می‌توان گفت هدف کلی از نظارت، همان عینیت‌بخشی به منفعت عموم از راه انجام کارهای یادشده، در نواحی آموزشی کویت است.

## تعریف شفافیت اداری

شفافیت این گونه تعریف می شود:

«روشن سازی، مشهودسازی و دور ساختن امور از ابهام و پیچیدگی ها تا آنجا که نیازی به کسی که شرحشان دهد نداشته باشند و همچنین ایضاح قوانین و قانون گذاری ها و آسان سازی فهم و ساده سازی اقامه آن قوانین و سازگاری آن ها با یکدیگر و بی طرفی آن ها، روشنی واژگان شان و انعطاف و دگرگونی های آن قوانین با توجه به تغییرات اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و اداری که با روح زمانه تناسب دارد» (طالب و عامری، ۲۰۱۴: ۱۸۴).

و عیسوی (۲۰۱۰) شفافیت اداری را این گونه تعریف می کند:

«التزام سازمان به سهیم کردن شهروندان در مدیریت امور عمومی که در راستای منافع مردم انجام می دهد، [همراه] با تعهد به درپیش گرفتن تمام روندهای قانونی برای فراهم آوردن اطلاعات حقیقی و درست درخصوص برنامه ها، پروژه ها، کارها و بودجه هایشان و نتایج این پروژه ها و دلایل اجرای این پروژه ها، به طوری که بعد از شروع، صحت آن ها لغو نشود و شرح روش های پاسخگویی ادارات درباره کارهایشان» (عیسوی، ۲۰۱۰: ۲۰۷).

طلشه و حوامده، شفافیت اداری را این گونه تعریف می کنند که:

«مجموعه ای است از رفتارها، عملکردها و سازوکارهای نشان دهنده وضوح اداری که با آن مدیریت بر کارکنان و شهروندان اعمال می شود و شامل مؤلفه های زیر است:

اطمینان از وضوح کامل قانون گذاری ها و قوانین و مقررات؛ روشن بودن عملکردها و ارزیابی؛ عادلانه بودن ارزیابی؛ گسترش اطلاعات و داده ها؛ فاش سازی آن ها؛ آسانی دسترسی به آن ها؛ ساده سازی روندها و سازوکارهای کاری؛ وضوح آن ها؛ سهولت نیل به تمام دستورالعمل ها؛ بی طرفی تصمیمات مأخوذه؛ و داشتن سیستم

روشنی برای پاسخگویی و مبارزه با فساد؛ و این با استانداردهای تدارک دیده شده برای این منظور سازگار است» (طشه و حوامده، ۲۰۰۹: ۲۱)

## اهمیت شفافیت اداری

با توجه به اهمیت زیاد مدیریت در جوامع و اینکه مدیریت اساس استحکام سیستم اجتماعی را نشان می‌دهد و امنیت، بازدهی<sup>۱</sup> و خلاقیت در [سایه] آن است؛ لذا پیگیری شفافیت توسط مدیریت و [پیگیری] مفاهیمی که در شفافیت متضمن آن‌ها<sup>۲</sup> است نتایج و تبعاتی به شرح ذیل خواهد داشت:

- ✓ افزایش قدرت مدیریت و توان مدیر در تحقق اهداف؛
- ✓ افزایش توان مواجهه با فساد اعم از رشوه، سلیقه‌گرایی، خویشاوندگرایی، یا...؛
- ✓ ایجاد فضای رضایت‌بخش و افزایش حس وابستگی و وفاداری هم نزد کارکنان و هم نزد شهروندان (حمادات، ۲۰۱۳)؛

در همین چارچوب، طالب و عامری اشاره دارند که شفافیت، اهدافی چند را محقق می‌سازد، با شیوه‌های ناصواب مدیریت مقابله و تلاش‌ها را یکپارچه‌سازی می‌سازد، حمایت رهبران ارشد و کار مبتنی بر هماهنگی مناسب و تدوین برنامه‌های مبارزه با فساد اداری را تدارک می‌بیند و ظرفیت‌های دستگاه‌های اداری را در همگام بودن با دگرگونی‌ها و پدیده‌های تازه پیرامونشان افزایش می‌دهد؛ [این] چیزی است که به فرایندهای زیر کمک می‌نماید:

---

۱. العطاء

۲. مفاهیمی از قبیل آزادی، برابری و پاسخگویی و ...

✓ آسان‌سازی کار اداری؛

✓ سهولت مواجهه با روال‌های در جریان، که این روال ازجمله مهم‌ترین عوامل تسهیل‌کننده وقوع فساد اداری است؛

✓ ارتقای مدیریت؛

✓ تدارک وسایل نظارت کارآمد؛

بداه<sup>۱</sup> تأکید می‌کند که شفافیت مدیریتی، به‌تنهایی از مهم‌ترین راهبردهایی به‌شمار می‌آید که ازطریق آن مبارزه با اقسام فساد اداری ممکن است. ارتقاء سطح شفافیت در ادارات به معنای روشنی و دقت در روندهای طی شده و باهدف پرهیز از تعاملات معمول در محیط‌های اداری است.

شفافیت اداری، علاوه بر کمک به فرایند تغییر و [فرایند] موفقیت اداری، در تقویت سطح رشد و توسعه خاص مؤسسات، نقش زیادی دارد، به حمایت از سیاست‌ها و برنامه‌های آینده کمک می‌کند، فرایند نظارت داخلی و سطوح استقلال کارکنان در محیط‌های مختلف سازمانی را تقویت می‌کند (آلشراه، ۲۰۱۴)، به‌علاوه شفافیت یکی از پیش‌نیازهایی است که با آن امکان ایجاد فرصت‌های حقیقی برای رقابت میان مؤسسات و بهبود اعتبار خاص محیط سازمانی، فراهم می‌شود (کامرون، ۲۰۱۰).

پژوهشگر بر این باور است که اساساً اهمیت شفافیت اداری از دیدگاه ابزار بودنش است؛ چراکه وسیله‌ای برای رشد سازمان‌های اداری مختلف است. شفافیت علاوه بر اینکه مکانیسمی است که درجهت مبارزه با فساد اداری، پیگرد مجرم، و فائق آمدن بر روش‌های معمول سنتی عمل می‌کند، میزان شفافیت و سلامت در انجام کارها را [نیز] بهبود می‌بخشد.

## تعریف فساد اداری

فساد اداری این گونه تعریف می‌شود:

«عملی رفتاری است که به هیچ ملاک و معیار معین و بخصوص معیارهای دیوان سالارانه تن در نمی‌دهد یا هرگونه انحرافی است که با [به کارگیری] قدرت عمومی محول شده به کارکنان، از اهدافی که قانوناً [آن اهداف] برای آن [قدرت عمومی] تعیین شده، صورت می‌گیرد و تلاش فرد برای ترجیح منافع شخصی [یا گروهی] به شیوه‌ای ممنوع یا غیرقانونی بر منافع عمومی یا بر آرمان‌هایی که برای خدمت به آن‌ها تعهد داده، را همراه دارد» (صیرفی، ۲۰۰۸: ۳۱).

مطر فساد اداری را این گونه تعریف می‌کند:

«هر رفتار یا هر عمل ایجابی یا سلبی که توسط کارمند دولتی یا توسط هر شخصی که موظف به خدمت‌رسانی عمومی یا آنچه در حکم خدمت‌رسانی عمومی است، با هدف نیل به منافع شخصی مادی، معنوی یا منافع اجتماعی، خواه برای خودش یا برای افراد دیگر، بر ضد منافع عمومی و برای بهره‌کشی یا انتفاع از قدرت واقعی‌اش یا قدرتی که به این منظور به عهده گرفته، انجام می‌شود و این گونه کارها و اقدامات روی دیگری هم دارد [و آن کسی است] که چنین مزایایی را پیشنهاد یا پیشکش می‌کند و تمام کسانی که در این کار مشارکت یا واسطه‌گری می‌کنند» (مطر، ۲۰۱۱: ۳۱).

او فساد اداری را یکی از مفاهیم پیچیده، چندوجهی و معلول علل زیادی می‌داند که عموماً تبعاتی منفی را به بار می‌آورد. از نظر وی پایین آمدن سطح شرایط اقتصادی یکی از عوامل اصلی فساد اداری است که به گسترش این پدیده و ظهور رشوه، اختلاس، فساد مالی و ... منجر می‌گردد.



این در حالی است که فساد اداری به عنوان یکی از گونه های سوءاستفاده از قدرت یا تأثیر ویژه توسط شخص، تعریف می شود (آژانس توسعه بین المللی ایالات متحده، ۲۰۰۶)

## روش مبارزه با فساد اداری

با در نظر گرفتن نکات زیر ضرورت و روش های مبارزه با فساد اداری اهمیت می یابد:

- ✓ اینکه فساد اداری یکی از برجسته ترین موانعی است که فرایند رشد اقتصادی و فرایند تحولی را که در محیط های سازمانی و به ویژه در کشورهای در حال توسعه رخ می دهد، به تأخیر می اندازد (تقوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ صادقی و همکاران، ۲۰۱۴)

- ✓ نتایج پژوهش سال ۲۰۱۳ اسماعیلی و همکارانش
- ✓ وجود نسبت همبستگی منفی میان فساد اداری با سطوح بازدهی مختص به منابع انسانی
- ✓ اثرات منفی فساد اداری بر سطوح رضایتمندی
- ✓ اثرات منفی فساد اداری بر امنیت شغلی
- ✓ اثرات منفی فساد اداری بر ریزینی خاص در انجام وظایف گوناگون
- ✓ اثرات منفی فساد اداری بر سطح عملکرد مختص کارکنان
- ✓ اثرات منفی فساد اداری بر سطح دانش شغلی
- ✓ اثرات منفی فساد اداری بر کیفیت زندگی کاری

زعابی بر اهمیت نقش مؤسسات آموزشی و مسؤولیت این مؤسسات در رویارویی با فساد و همچنین بر [اهمیت] اتخاذ سیاست شفافیت- با توجه به جنبه‌های اخلاقی کار این مؤسسات- تأکید می‌کند (زعابی، ۲۰۰۴).

فساد با تمام انواع و اقسام خود، جز هنگامی که محیطی مناسب برایش مهیا باشد، رشد نمی‌کند. محیط مناسب برای رشد فساد اداری مشخصه‌هایی دارد که برخی از آن‌ها عبارت است از:

✓ فروپاشی اخلاقی

✓ دوری از ارزش‌ها و مبانی دینی

✓ بی‌کاری

✓ فقر

✓ بی‌سوادی

✓ ناتوانی سیستم‌های قانونی برای برخورد از طریق قوانین

با توجه به سخن فوق، مبارزه با فساد اداری با محورهایی چند آغاز می‌شود که مهم‌ترین این محورها در ساختار دینی اخلاقی شخص، مبارزه با فقر و بی‌سوادی سپس در ارتقاء آگاهی درباره شیوه‌های فساد و چگونگی رویارویی با آن، پس‌از آن در ایجاد چارچوب قانونی برای مبارزه با فساد، نمود می‌یابد و می‌توان مهم‌ترین این نکات را به شرحی که می‌آید نقد و بررسی کرد:

#### ۱. آموزش دینی و اخلاقی افراد

ارزش‌های اخلاقی که دین مصرانه خواستار آن‌ها است، در مبارزه با تمام اقسام فساد نقش بزرگی دارند؛ زیرا دین، بازدارنده‌ای اخلاقی و روانی درون شخص ایجاد می‌کند که او را از ارتکاب اعمالی که نمایان‌گر فساد است باز می‌دارد. برخی مطالعات به نسبت

عکس میان دین و فساد، اشاره کرده‌اند؛ آنجا که دین نظام ارزش‌های اخلاقی را در شخص ارتقا می‌بخشد، موجب مباحثات به آرمان‌های والا و اخلاق پرهیزگاران از سوی او می‌شود؛ اخلاق پرهیزگاران‌ای که در فرد یک بازدارنده اخلاقی و احترامی نسبت به ارزش‌های عدالت، حقیقت، پاک‌دامنی، شرافت، امانت‌داری و از این قبیل ارزش‌ها ایجاد می‌کند، و وجدان انسان را رشد می‌دهد. (عیسوی، ۲۰۱۱، ۴۵). درحالی‌که مطالعه شهرانی به آثار روحی عظیم عبادت- به‌ویژه اقامه نماز- بر فرد و جامعه، و به‌مصون نگه داشتن فرد و اجتماع از جرم اشاره می‌نماید؛ چنان‌که رعایت شرایط قبل از به‌جا آوردن نماز (طهارت و پاکدامنی)، به فرد توانی می‌دهد تا از ارتکاب جرایم بازداشته شود و بیماری‌های روحی و جسمی او را درمان می‌کند.

## ۲. ارتقای آگاهی از فساد و چگونگی مبارزه با آن

شهروند در مبارزه با تمام انواع فساد، نقش بزرگی دارد؛ این از آن‌رو است که فساد در ارتباط با شهروند رخ می‌دهد. فساد نقطه مقابل منافع شهروند است؛ به همین دلیل فساد به‌صورت رشوه، خویشتاوندگرایی و فساد اخلاقی نمایان می‌شود، و این‌ها جملگی به ضرر شهروند عادی- که به خاطر فساد، توان گرفتن حق خود را ندارد- رخ می‌دهد؛ لذا ازجمله مهم‌ترین راه‌های مبارزه با فساد، ارتقاء آگاهی شهروندان درباره اثرات فساد و چگونگی رویارویی با آن است. معموری در این چارچوب اشاره می‌کند که ارتقاء آگاهی درباره خطرات فساد و آثار منفی آن و آموزش جامعه درباره راه‌ها و روش‌های رویارویی با فساد، ازجمله مهم‌ترین شیوه‌های مؤثر در مبارزه و رویارویی با فساد است (المعموری، ۲۰۱۱: ۱۰). مطالعه طشه و حوامده بر لزوم بالابردن میزان شفافیت اداری در وزارت آموزش [و پرورش] کشور کویت تأکید کرده است، و این کار با ابزارهایی انجام می‌شود. این ابزارها اهمیت شفافیت در مبارزه با فساد را در ضمن شواهد،

دوره‌های آموزشی، سمینارها و رسانه‌ها، برای شهروندان و کارکنان روشن می‌کند، به همین ترتیب ایجاد شبکه سیستم‌های اطلاعاتی برای تأمین اطلاعات خاص موردنیاز کارکنان و شهروندان، درباره اقدامات مدیریتی در وزارتخانه و سهیم کردن شهروندان و کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها، ضروری است (طشه و حوامده، ۲۰۰۹: ۴۷).

### ۳. مبارزه با فقر و بی‌سوادی

با در نظر گرفتن این واقعیت که فساد اداری شکل‌های گوناگونی به خود می‌گیرد که از جمله آن‌ها رشوه‌ای است که شهروند در مقابل خدماتی که انجام می‌دهد دریافت می‌کند (زوبک و همکاران، ۲۰۱۰)؛ پس می‌توان گفت که فقر از دو راه به گسترش جلوه‌های فساد کمک می‌کند:

نخست: از طریق کسانی که شغلشان نمی‌تواند درآمد بالا را برایشان فراهم کند و افراد دارای بیماری روحی که برای دستیابی به درآمد بالا به شیوه‌های غیراخلاقی متوسل می‌شوند (عیسی، ۲۰۰۹)؛

دوم: از طریق ناداری و بی‌سوادی که این دو ویژگی به ضعف و گُرنش فرد در مقابل جلوه‌های فساد منجر می‌شوند.

### ۴. آسان‌سازی روندها و مبارزه با دیوان‌سالاری

دیوان‌سالاری و پیچیدگی روندهای دولتی، فساد را گسترش می‌دهد؛ این به خاطر آن است که برخی برای اینکه واجدین شرایط را به تسلیم در مقابل خواسته‌های کارکنان وادار کنند، از آن قوانین سوءاستفاده می‌کنند؛ زیرا یک فرد کارمند می‌تواند پیچیدگی‌های بسیاری از قوانین و مقررات مربوط به قوانین را بیابد، همان‌طور که می‌تواند بر این پیچیدگی‌ها فائق آید، و این به پاسخی که ذی‌نفع به درخواست [رشوه

از سوی] کارمند می‌دهد بستگی دارد؛ درخواستی که چه‌بسا پول یا درخواست انجام یک کار باشد.

در نتیجه، دیوان‌سالاری و تنظیم حدود و مقرراتی که انجام‌وظیفه را مختل و کار اداری را انباشت می‌کند، نوعی اقتدارگرایی را در پی خواهد داشت که برخی کارکنان آن اقتدارگرایی را بر همه ارباب‌رجوع‌های خود تحمیل می‌نمایند. این امر نقطه آغازین فساد را می‌سازد و سبب پدید آمدن فساد می‌شود که گاه [به‌صورت] رشوه و گاه به‌صورت انجام کار مشخصی برای کارمند است. تغییر مداوم در سیستم‌های امور کارکنان نیز، رخنه‌هایی ایجاد می‌کند که بدکردارترین کارکنان، از آن رخنه‌ها برای دستیابی به منافع شخصی خود سوءاستفاده خواهند کرد (حجیلی، ۲۰۰۱).

پژوهشگر تحقیق حاضر بر این باور است که دستیابی به راه‌های پیش‌گفته، جز در سایه وجود وجدان دینی و آنچه در سایه آن، شخص صواب را از خطا تشخیص می‌دهد، ممکن نخواهد بود. دستیابی به آن راه‌ها مستلزم وجود مدیریتی است با ویژگی‌های زیر:

- ✓ پذیرای مسئولیت بودن
  - ✓ دارای وجدان دینی بودن
  - ✓ اثربخشی و قدرت ایجاد اصول سلامت اداری و شفافیت کامل در محیط سازمانی
- میان کارکنان
- ✓ قدرت ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر خودحسابرسی
  - ✓ اتکا به سیستم‌های حسابرسی و نظارتی بیرونی
  - ✓ حذف سیستم‌های دیوان‌سالارانه
  - ✓ اتکا به سیستم‌های دموکراتیک در فرایندهای تصمیم‌سازی

## قلمرو تحقیق

قلمروهای تحقیق حاضر به شرح زیر است:

- قلمرو موضوعی: تأثیر نظارت و شفافیت اداری در مبارزه با فساد
- قلمرو انسانی: کارکنان نواحی آموزشی در بخش‌ها (اداره امور علمی، اداره امور اداری و فنی، اداره فعالیت‌ها و اداره امور مهندسی)
- قلمرو مکانی: نواحی آموزشی کویت (پایتخت، فروانیه، حولی، احمدی، مبارک‌الکبیر، جهراء)
- قلمرو زمانی: سه ماه نخست از سال تحصیلی ۲۰۱۵-۲۰۱۶

## مفاهیم کلیدی تحقیق

**نظارت:** روند ارزیابی و اصلاح فرایندهای داخلی و خارجی که مؤسسات به‌رغم تفاوت‌هایی که از جهت وظایفشان دارند، باهدف برطرف کردن موانع و مشکلاتی که دستیابی به اهداف آن مؤسسات را دشوار می‌کند، انجام می‌دهند (آرمش، سالارزهی و کُرد، ۲۰۱۰).

پژوهشگر نظارت را امری فرایندی تعریف می‌کند که شامل نظامی از روندها و وظایفی است که نواحی آموزشی کشور کویت در مبارزه با فساد اداری در این نواحی پیش می‌گیرند.

**شفافیت اداری:** مطالعه محمود آن را چنین تعریف کرده است:

[نظارت] روشن بودن اطلاعات، قوانین و قانون‌گذاری است که سازمان در

کارش بر آن‌ها تکیه می‌کند به‌علاوه تعادل در پرده‌برداری از اطلاعاتی که سازمان

- را بین سطح قابل قبول نزد سازمان با سطحی قرار می‌دهد که سایر دستگاه‌های گوناگون مرتبط با سازمان خواهان آن [سطح] هستند (محمود ۲۰۰۸).
- محقق شفافیت اداری را رویه‌ای تعریف می‌کند که ازجمله راهبردهای معمول در نواحی آموزشی است و با اهداف زیر صورت می‌گیرد:
- ✓ اطمینان از روشنی و وضوح تمام فرایندهایی که در داخل آن [ناحیه] انجام می‌شود؛
  - ✓ اطمینان از فاش‌سازی کامل اطلاعات و داده‌هایی که گردش آن‌ها به‌منظور دستیابی به بی‌طرفی کامل صورت می‌گیرد؛
  - ✓ فعال‌سازی سیستم‌های پاسخگویی به‌منظور مبارزه با فساد در تمامی اشکالش؛
- فساد اداری:** غالبی و عامری فساد اداری را این‌گونه تعریف می‌کنند:
- تمام تلاش‌هایی که کارکنان به‌قصد ترجیح بخشیدن به منافع خود بر منافع عمومی که عموم مردم از کار می‌برند، انجام می‌دهند به‌گونه‌ای که با این [تلاش‌ها] تمام ارزش‌ها و نظام‌هایی را زیر پا می‌گذارند که ارج نهادن، خدمت‌رسانی و اقدام برای پیاده‌سازی آن‌ها را متعهد شده بودند (غالبی و عامری، ۲۰۱۰).
- پژوهشگر، فساد اداری را فرایندی تعریف می‌کند که یکی از آشکال عدم پایداری کارکنان نواحی آموزشی به جنبه سازمانی کار و ارزش‌های شغلی است که عامداً و به پشتوانه نوعی حمایت غیرقانونی یا حمایت غیررسمی، آن را مرتکب می‌شوند.

## تحقیقات پیشین

محقق از راه مراجعه به پایگاه‌های داده‌های منطقه‌ای، عربی و بین‌المللی کوشید تا مطالعاتی را بیابد که به موضوع تحقیق حاضر و نسبت میان متغیرهای آن (نظارت، شفافیت اداری و مبارزه با فساد) پرداخته باشند. ازجمله مشاهدات، کمبود پژوهش‌هایی بود که به موضوع تحقیق حاضر پرداخته باشند و این خود پیوند میان مطالعات مرتبط با تحقیق حاضر را به چالشی برای پژوهشگر تبدیل می‌کرد. مطالعات مرتبط به دو بخش تقسیم شدند: عربی و غیرعربی از جدیدتر به قدیمی‌تر.

## پژوهش‌های عربی

- پژوهش حسنات سال ۲۰۱۳: این پژوهش اهداف زیر را مدنظر قرار داده است:
  - ✓ شناسایی میزان فراهم بودن امکان پاسخگویی در سازمان‌های جامعه مدنی از منظر نمونه تحقیق
  - ✓ آشکارسازی پیوند میان الگوی ارتباط و وجود شفافیت در سازمان‌های جامعه مدنی
  - ✓ آشکارسازی پیوند میان سطح فرهنگ پاسخگویی و وجود شفافیت در سازمان‌های جامعه مدنی
- نمونه تحقیق مشتمل بر ۶۵ نفر است. پژوهشگر روش توصیفی-تحلیلی<sup>۱</sup> را به‌عنوان روش این تحقیق به‌کار گرفته و از پرسشنامه<sup>۲</sup> به‌عنوان ابزار تحقیق یاری‌جسته و به نتایجی چند دست‌یافته است که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:
  - ✓ تطابق نمونه تحقیق<sup>۱</sup> با فراهم بودن امکان پاسخگویی سازمان‌های جامعه مدنی

---

۱. المنهج الوصفی التحلیلی

۲. الإستبانة



✓ پیوند معنادار آماری<sup>۲</sup> میان الگوی ارتباط باوجود شفافیت در سازمان‌های جامعه مدنی.

• پژوهش جروانی سال ۲۰۱۲: جروانی تحقیقی را انجام داد که در آن اهداف زیر مدنظر قرار گرفت:

✓ شناسایی میزان دسترسی به اطلاعات<sup>۳</sup> به عنوان یکی از متغیرهای پیاده‌سازی شفافیت از دیدگاه نمونه تحقیق

✓ شناسایی میزان دسترسی به ارتباطات به مثابه یکی از متغیرهای پیاده‌سازی شفافیت از دیدگاه نمونه تحقیق

✓ شناسایی میزان اجرای پابندی به پاسخگویی به مثابه یکی از متغیرهای پیاده‌سازی شفافیت از دیدگاه نمونه تحقیق

نمونه تحقیق ۷۰ نفر از مدیران ادارات مرکزی دفاتر وزارت آموزش و پرورش و مدیران و سرپرستان ادارات کل آموزش و پرورش استان قاهره و مقامات بخش‌ها در اداره تسهیلات کمک آموزشی<sup>۴</sup> را شامل می‌شد. پژوهشگر روش پیمایش جامعی<sup>۵</sup> را به عنوان روش این تحقیق به کار گرفته و از پرسشنامه ترکیبی<sup>۶</sup>، به عنوان ابزار تحقیق کمک گرفته است و به نتایج چندی دست یافت که مهم‌ترین آن‌ها به شرح زیر است:

---

۱. عينة الدراسة

۲. علاقة ذات دلالة إحصائية

۳. إتاحة المعلومات

۴. الإدارة منشأة ناصر التعليمية

۵. منهج المسح الاجتماعي

۶. الاستبانة المكونة

✓ بالابودن میزان دسترسی به اطلاعات به‌عنوان یکی از متغیرهای پیاده‌سازی شفافیت از دیدگاه نمونه تحقیق؛

✓ بالابودن سطح دستیابی به ارتباط به‌عنوان یکی از متغیرهای پیاده‌سازی شفافیت از دیدگاه نمونه تحقیق؛

✓ بالابودن میزان اجرای پایبندی به پاسخگویی به‌عنوان یکی از متغیرهای پیاده‌سازی شفافیت از دیدگاه نمونه تحقیق.

• پژوهش جادالله، سال ۲۰۱۲: جادالله پژوهشی انجام داد که اهداف زیر را مدنظر داشت:

✓ شناسایی میزان پایبندی سازمان‌های غیردولتی<sup>۱</sup> به پیاده‌سازی شفافیت؛

✓ شناسایی میزان انواع فساد اداری شایع در سازمان‌های غیردولتی؛

✓ تعیین موانعی که از پیاده‌سازی شفافیت در سازمان‌های غیردولتی جلوگیری می‌کنند.

نمونه تحقیق شامل ۱۱۲ نفر از کارکنان سازمان‌های مردم‌نهاد- به‌عنوان سازمان‌های غیردولتی- وابسته به اداره همبستگی اجتماعی در استان شرقی<sup>۲</sup> بود. پژوهشگر روش توصیفی تحلیلی را به‌عنوان روش تحقیق به‌کار گرفت و از مقیاس مشارکت شفافیت در کاهش فساد اداری در سازمان‌های غیردولتی به‌عنوان ابزار تحقیق یاری جست و به نتایجی چند دست‌یافت که مهم‌ترین آن‌ها عبارت است از اینکه پایبندی سازمان‌های غیردولتی به پیاده‌سازی شفافیت، سبک‌های فساد اداری

---

۱. المنظمات غیر الحكومية

۲. نام یکی از استان‌های کشور مصر

فراگیر در سازمان‌های غیردولتی و موانعی که در مسیر پیاده‌سازی شفافیت در سازمان‌های غیردولتی قرار می‌گیرد به حد بسیار قوی رسیده‌اند.

- پژوهش طراونه و عضایله، سال ۲۰۱۰: این پژوهش اهداف زیر را مدنظر داشت:

✓ شناسایی ادراک میزان اجرای شفافیت از دیدگاه نمونه تحقیق؛

✓ یافتن تفاوت‌های آماری معنادار بین میانگین نمرات نمونه تحقیق در ادراک

میزان اعمال شفافیت متناسب با متغیرهای تحقیق.

نمونه تحقیق ۶۶۱ کارمند تقسیم شده در ۶ وزارتخانه را شامل می‌شد. پژوهشگر

روش توصیفی-تحلیلی را به‌عنوان روشی برای این تحقیق به‌کار بست و از پرسشنامه

به‌عنوان ابزاری برای تحقیق کمک گرفت و به نتایجی چند دست‌یافت که مهم‌ترین

آن‌ها عبارت است از:

✓ ادراک میزان اعمال شفافیت از دیدگاه نمونه تحقیق، به حد میانگین مثبتی

رسید؛

✓ وجود تفاوت‌های آماری معنادار بین میانگین نمرات نمونه تحقیق در ادراک

میزان اعمال شفافیت متناسب با متغیر جنسیتی به نفع مردان است؛

✓ وجود تفاوت‌های آماری معنادار بین میانگین نمرات نمونه تحقیق در ادراک

میزان اعمال شفافیت متناسب با متغیر سطح اداری، میان سطوح بالاتر اداری

و سطوح پایین‌تر اداری، به نفع سطوح بالاتر اداری است

- پژوهش سببوعی سال، ۲۰۱۰: این پژوهش با اهداف زیر اجرا شد:

✓ بررسی سطح پایبندی بخش‌های دولتی کشور پادشاهی عربستان سعودی به

اعمال شفافیت به‌طور کلی؛

- ✓ شناسایی میزان پایداری دستگاه‌های نظارتی به پاسخگویی بخش‌های دولتی درمورد فسادشان (اگر فساد یافت شود)؛
- ✓ شناسایی سطح فراگیری انواع فساد اداری در بخش‌های دولتی.
- نمونه تحقیق ۵۰۳ نفر از کارکنان کمیته نظارت و تحقیق، دیوان نظارت همگانی<sup>۱</sup>، آمبودزمان<sup>۲</sup>، بخش مبارزه با پولشویی<sup>۳</sup> در اداره کل مبارزه با مواد مخدر<sup>۴</sup>، اداره مبارزه با جعل در اداره کل گذرنامه<sup>۵</sup> و گروه تحقیقاتی پلیس منطقه ریاض را شامل می‌شد. پژوهشگر روش توصیفی-تحلیلی را به‌عنوان روش این تحقیق به‌کار گرفت و از پرسشنامه به‌عنوان ابزار تحقیق یاری جست و به نتایجی چند دست‌یافت که مهم‌ترین آن‌ها عبارت است از:
- ✓ پایین بودن سطح پایداری بخش دولتی کشور پادشاهی عربستان سعودی به اعمال شفافیت به‌طور کلی؛
- ✓ پایین بودن سطح التزام دستگاه‌های نظارتی به پاسخگویی بخش‌های دولتی درباره فسادشان هنگامی که فساد یافت می‌شود؛
- ✓ فراگیری بسیار زیاد انواع فساد اداری در بخش‌های دولتی

---

۱. دیوان المراقبة العامة

۲. دیوان المظالم

۳. مكافحة غسيل الأموال

۴. الإدارة العامة لمكافحة المخدرات

۵. إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات

### پژوهش‌های غیرعربی

● پژوهش بیرون و تیکسیرا<sup>۱</sup>، سال ۲۰۱۴: این پژوهش باهدف بررسی ساختار و روش کار سیستم‌های نظارتی در ارزیابی عملکرد در مؤسسات خصوصی آموزش عالی انجام شد.

نمونه تحقیق ۴۸ نفر از مدیرمسئولان برنامه‌های راهبردی و اقدامات عملی در دانشکده مدیریت کسبوکار در جنوب برزیل را شامل می‌شد. این دو پژوهشگر بر روش توصیفی - نظرسنجی<sup>۲</sup> مبتنی بر کسب اطلاع از طریق پرسشنامه الکترونیکی<sup>۳</sup> و مصاحبه‌ها<sup>۴</sup> به‌عنوان ابزارهای تحقیق تکیه کردند. نتایج نشان داد که:

✓ سیستم‌های نظارت، در ارزیابی عملکرد مؤسسات آموزش عالی نقش مهم و مؤثری دارند؛

✓ مؤسسات آموزش عالی توان بالا بردن هماهنگی و توان ایجاد هماهنگی بهتر میان راهبردهای کسبوکار تجاری و سیستم‌های ارزیابی عملکرد و نظارت را دارند؛

✓ تمام تعیین مجازات‌هایی که برای عدم دستیابی به اهداف و عدم ایجاد ارتباط رسمی حول برنامه‌های راهبردی صورت می‌گیرد، از مهم‌ترین نقاط ضعفی به‌شمار می‌آید که در به‌کارگیری سیستم نظارت آشکار می‌شود.

---

1. Beuren & Teixeira

۲. المنهج الوصفی المسحی

۳. استبيان إلكتروني

۴. المقابلات

● پژوهش نور و اقبال، سال ۲۰۱۳: نور و اقبال هرکدام مطالعه‌ای انجام دادند که این مطالعه تعیین توان مدیران در به‌کارگیری نظارت در مدارس و به‌روزرسانی راهبردهای خاصی را هدف قرار داده بود که استفاده از آن راهبردها از طریق به‌کارگیری مدیرانی برای نظارت اداری در مدارس صورت می‌گیرد.

نمونه تحقیق ۵۴ نفر از کارکنان آموزشی منتخب از ۸ ناحیه در سطح نواحی آموزشی، ۸ مدیرعامل و ۱۶ نفر از کارکنان نواحی آموزشی، ۳۲ نفر از معاونین نواحی آموزشی، ۸۰ نفر از مدیران و رؤسای دبیرستان‌های دولتی از زنان و مردان در [ایالت] خیبر پختونخوا<sup>۱</sup> پاکستان را دربرگرفته‌است. این دو پژوهشگر بر روش توصیفی-تحلیلی مبتنی بر پرسشنامه به‌عنوان ابزار تحقیق تکیه کرده‌اند و نتایج نشان داده‌اند که:

✓ نبود آموزش مناسب، عدم هماهنگی کافی میان مدیران مدارس با کارکنان آموزش در سطح ناحیه و فقدان راهنمایی کافی مدیران-عدم کفایت راهنمایی‌هایی که بر روند تصمیم‌سازی‌ها اثر می‌گذارد - آنان را در تعیین سیستم نظارت در مدیریت صحیح سازمان‌های آموزشی، ناتوان می‌سازد؛

✓ مسئولان آموزش و پرورش نواحی، در جلسات ماهانه خود به مشکلات رسمی میان مدیران مدارس با معلمان و چالش‌هایی که به‌کارگیری سیستم‌های نظارت در مؤسسات آموزشی و مدارس با آن‌ها روبرو است، توجه نمی‌کنند؛

---

۱. یکی از ایالت‌های کشور پاکستان که مرکز آن شهر پشاور است.

- ✓ اجرای قوانین و سیاست‌های نامتناسب با اهداف، در سایه نبود ازبالاترگری<sup>۱</sup> منظم و نبود سیستم پاداش و کیفر، ازجمله مهم‌ترین موانعی است که در برابر به‌کارگیری سیستم نظارت قرار می‌گیرد
- پژوهش کارکاری<sup>۲</sup>، شیری<sup>۳</sup>، مکلوغلین<sup>۴</sup> و اوبرین<sup>۵</sup>، سال ۲۰۱۲: این پژوهش با اهداف زیر انجام شد:
  - ✓ بالابردن شفافیت در دستاوردهای پژوهشی نزد فعالان و متخصصان عرصه فناوری اطلاعات و ارتباطات؛
  - ✓ افزایش رقابت‌پذیری و شفافیت در دوره‌های یادگیری از دیدگاه فعالان عرصه فناوری اطلاعات و ارتباطات؛
  - ✓ اطمینان از سازگاری میان تصمیمات مربوط به انتخاب دوره‌ها با اهداف رشد عملکرد
- نمونه تحقیق، ۳۰۰ نفر از متخصصان و فعالان فناوری اطلاعات و ارتباطات را شامل می‌شد که شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزش و آمادگی در اروپا بودند. پژوهشگران بر تمام روش‌های توصیفی نظرسنجی<sup>۶</sup> و روش تجربی<sup>۷</sup> که هر دوی این

---

۱. الإشراف

2. Carcary  
3. Sherry  
4. McLaughlin  
5. O'Brien

۶. المسحی

۷. المنهج التجريبي

روش‌ها، بر پیمایش داده‌ها<sup>۱</sup> و گردآوری داده‌ها، تحلیل آن‌ها، مصاحبه‌ها<sup>۲</sup> و گروه‌های متمرکز بر ذی‌نفعان<sup>۳</sup> مبتنی بود، تکیه کردند. نتایج نشان داده است که:

✓ بررسی مؤثر برای تضمین کیفیت، شفافیت و ایجاد اعتماد و پاسداشت آن‌ها در ابتکارات برنامه‌ریزی، می‌تواند افراد دارای صلاحیت و متخصص در عرصه فناوری یادگیری را به کار گمارده و استخدام کند؛

✓ تمرکز بر ایجاد سطح بالایی از شفافیت و هماهنگی، همانند تسریع‌کننده‌ای در جهت هم‌افزایی میان شکاف‌های مهارتی و دوره‌های آموزشی و [درجهت] ارتقای حرفه فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌شمار می‌آید.

● پژوهش سونسون، سال ۲۰۰۷: این پژوهش، توصیف و ارزیابی مقتضیات قانونی به‌کارگیری شفافیت در انتصابات و ترفیع‌ها در مؤسسات آموزش عالی در سوئد را هدف قرار داد. نمونه تحقیق ۷۹۸ نفر از مدیران ارشد اجرایی در مؤسسات آموزش عالی و سازمان‌های اداری در سوئد را شامل می‌شد. پژوهشگر هر دو روش توصیفی و تجربی مبتنی بر جستجوی اسناد حقوقی و مصاحبه‌های نسبتاً سازمان‌یافته را باهدف گردآوری اطلاعات مربوط به فرایندهای تصمیم‌سازی و فرایندهای ثبت و تحلیل اطلاعات مربوط به هیأت تجدیدنظر، به‌عنوان ابزارهای تحقیق به‌کار گرفت. نتایج نشان داد که شفافیت در تمام مراحل فرایندهای مستندسازی و تصمیم‌سازی در انتصاب‌ها و ترفیع‌های درون بخش آموزش عالی سوئد مشهود است. این با مقتضیات حقوقی سازگار است و این مقتضیات قانونی مربوط به انتصاب‌ها و ترفیع‌های بیشتر، در بخش

---

۱. استطلاع البيانات

۲. المقابلات

۳. أصحاب المصلحة



آموزش عالی سوئد سطوح رضایتمندی از شفافیت را تقویت کرده و بررسی روندها و فرایندهای تصمیم‌سازی توسط ناظران بیرونی اعم از افراد متقاضی، روزنامه‌نگاران و هم‌وطنان علاقه‌مند را ممکن ساخته است.

- پژوهش هابارد<sup>۱</sup>، سال ۲۰۰۷: این تحقیق اهداف زیر را پی‌گرفت:

- ✓ ایضاح نقش رسانه‌ها در کاهش فساد در بخش آموزش؛
- ✓ ایضاح نقش کمپین شفافیت که در کاهش مخاطرات بزرگ دولتی که به شکل مشکلات مالی نمود می‌یابد؛
- پژوهشگر روش اسنادی<sup>۲</sup> مبتنی بر بررسی برخی ادبیات پیشین را به‌کار گرفت؛ ادبیاتی که به امور زیر می‌پردازد:
- ✓ نقش شفافیت در از بین بردن فساد پنهان در بخش آموزش کشور اوگاندا؛
- ✓ مقابله با مشکلات مالی که آموزش در اوگاندا با آن مواجه می‌شود؛
- ✓ اصلاحات مربوط به ابعاد مالی، آموزشی و اطلاعاتی در اوگاندا؛
- ✓ توانایی کاهش سطح فساد
- نتایج نشان داده است که:
- ✓ رسانه در کاستن از فساد و خطراتی که بخش آموزشی در اوگاندا با آن روبه‌رو می‌شود، نقش مهم و مؤثری ایفا می‌کنند؛
- ✓ نقش توسل به شفافیت در کاستن از خطرات دولتی که در نبود بودجه کافی که در آموزش به‌کار رود، نمایان می‌شود و متوجه مدارس و بخش آموزشی است؛

---

1. Hubbard

۲. المنهج الوثائقی

✓ رسانه شهامت دولت بر انجام اصلاحات بیشتر در آموزش را تقویت می‌کند.

### توضیح کله درباره تحقیقات پیشین

محقق از راه عرضه پژوهش‌های پیشین درباره این موضوع، برخی از تحقیقات عربی و غیرعربی را بررسی کرد و با تحلیل آن‌ها، وجوه شباهت و تفاوت میان جستار کنونی با مطالعات پیشین و وجوه بهره‌گیری جستار کنونی از مطالعات سابق که تأثیری بر ساختار مطالعه حاضر داشتند را شناسایی کرد.

اول: وجوه شباهت میان جستار کنونی با مطالعات پیشین:

- جستار کنونی با بسیاری از مطالعات پیشین؛ مثل پژوهش حسنات (۲۰۱۳)، در هدف شباهت دارد همچنین با پژوهش جادالله (۲۰۱۲) و با پژوهش سونسون (۲۰۰۷)، در پرداختن به نقش نظارت و شفافیت اداری در مبارزه با فساد اداری، که به نیل به اهداف پژوهش حاضر کمک می‌کند مشابه است.
- تحقیق پیش‌روی از جهت روشی که به‌کار گرفته (روش توصیفی) با روش بسیاری از پژوهش‌های پیشین مشابهت دارد؛ مثل پژوهش حسنات (۲۰۱۳) و پژوهش جادالله (۲۰۱۲)، و تحقیق نور و اقبال (۲۰۱۳). این روش، روش خوبی است که با ویژگی‌های تحقیقات حوزه مدیریت آموزشی<sup>۱</sup> تناسب دارد.
- پژوهش حاضر در به‌کارگیری ابزار تحقیق که همان «پرسشنامه» است، با ابزارهای بسیاری از پژوهش‌های پیشین شباهت دارد؛ مثلاً با پژوهش حسنات (۲۰۱۳)، پژوهش جروانی (۲۰۱۲)، پژوهش طراونه و عضایله (۲۰۱۰)، پژوهش

سببی (۱۴۳۱ هـ. ق) و پژوهش نور و اقبال (۲۰۱۳) و این ابزار (پرسشنامه) با روش کمی که پژوهشگر بر آن تکیه کرده است سازگار است.

- تحقیق حاضر در نمونه‌های مورد مطالعه‌اش (کارکنان در سازمان‌های دولتی) با نمونه‌های بیشتر پژوهش‌های پیشین مشابهت دارد؛ مثلاً با پژوهش حسنات (۲۰۱۳)، پژوهش سببی (۱۴۳۱ هـ. ق)، پژوهش نور و اقبال (۲۰۱۳) و با پژوهش سونسون (۲۰۰۷). این نمونه تحقیق، همان نمونه تحقیقی است که جامعه‌ای که مشکل تحقیق در آن را نشان می‌دهد.

دوم: وجوه تفاوت میان جستار کنونی با مطالعات پیشین:

- پژوهش حاضر با توجه به تمرکز محقق بر موضوع نظارت و شفافیت اداری و پیامدهای آن بر مبارزه با فساد اداری، با بعضی از تحقیقات پیشین؛ همچون تحقیق جروانی (۲۰۱۲)، تفاوت‌های جزئی در اهداف دارد؛ آنجا که این تحقیق شناسایی میزان دسترسی به اطلاعات را - به‌عنوان یکی از متغیرهای پیاده‌سازی شفافیت نزد نمونه تحقیق پژوهش حاضر - هدف قرار داده است، و آنجا که تحقیق کارکاری، شیر، مکلوجلین و اوبرین، (۲۰۱۲) ارتقاء شفافیت در دستاوردهای پژوهشی نزد فعالان عرصه فناوری اطلاعات و ارتباطات و حرفه‌های این حوزه را هدف قرار داد.

- روش پژوهش حاضر که همان روش توصیفی همبستگی باهدف پیش‌بینی پیامدهای مؤلفه‌های نظارت و شفافیت اداری بر مبارزه با فساد اداری است با روش برخی پژوهش‌های پیشین تفاوت دارد؛ مثلاً با پژوهش کارکاری، شیر، مکلوجلین و اوبرین، (۲۰۱۲) و با پژوهش سونسون (۲۰۰۷) که این دو پژوهش

بر دو روش توصیفی و تجربی به عنوان دو روش تحقیق تکیه کردند و پژوهش هابارد (۲۰۰۷) که روش اسنادی را به عنوان روش تحقیق به کار گرفته است.

- محتوای پژوهش حاضر با محتوا و سنخ ابزارهای بعضی از پژوهش‌های پیشین تفاوت دارد؛ مثلاً با پژوهش جادالله (۲۰۱۲) که مقیاس سهم شفافیت در کاهش فساد اداری را به عنوان ابزار تحقیق به کار برد و با پژوهش سونسون (۲۰۰۷) که به بررسی اسناد حقوقی، مصاحبه‌ها و مصاحبه‌های نسبتاً سازمان‌یافته تکیه کرد.
- تحقیق حاضر در نمونه‌های تحقیق خود با نمونه‌های تحقیق پژوهشی از پژوهش‌های پیشین؛ یعنی پژوهش جادالله (۲۰۱۲) - که نمونه تحقیقش شامل برخی از کارکنان سازمان‌های غیردولتی است - تفاوت دارد.

سوم: وجوه بهره‌گیری از مطالعات پیشین:

محقق از پژوهش‌های پیشین در برخی زمینه‌ها بهره جست که مهم‌ترین آن‌ها عبارت است از:

- ارائه چارچوب نظری و منابع به کاررفته؛
- تقویت چارچوب نظری با نتایج مطالعات و تحقیقات پیرامون نقش نظارت و شفافیت اداری در مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی از دیدگاه کارکنان این بخش‌ها؛
- طرح مشکل تحقیق به گونه‌ای مطمئن، از راه آگاهی محقق از بسیاری از مطالعات پیشین و تحقیقات مرتبط با مشکل به صورت مناسب.

## قواعد مطالعه میدانی حاضر

### روش‌شناسی این مطالعه

مطالعه حاضر بر روش توصیفی همبستگی تکیه می‌کند که ارتباط میان متغیرهای تحقیق را بدون تلاش برای تأثیر بر آن‌ها یا تلاش برای کنترل آن‌ها بررسی می‌کند و هدفش از این کار کشف و پیش‌بینی است. (مراد و هادی، ۲۰۱۴) این روش باهدف پژوهش حاضر که در پی شناسایی نسبت تأثیر فساد اداری با وضع نظارت و شفافیت اداری در وزارت آموزش و پرورش است، سازگاری دارد؛ چراکه در این روش ابزار تحقیق بر نمونه تحقیق اعمال می‌شود و پرسشنامه‌ها جمع‌آوری می‌شوند، سپس باهدف دستیابی به تعمیم‌های موردقبول برای جامعه، تحلیل و تفسیر می‌شوند.

### جامعه تحقیق و نمونه تحقیق

جامعه تحقیق این پژوهش از کارکنان نواحی شش‌گانه آموزشی در کشور کویت (پایتخت، فروانیه، حولی، احمدی، مبارک‌الکبیر، جهراء) به‌علاوه کارکنان بخش‌های کاری (اداره امور علمی، اداره امور مدیریتی و فنی، اداره فعالیت‌ها و اداره امور مهندسی) در نواحی آموزشی تشکیل می‌شود و بنابر آخرین آمار منتشره از سوی اداره برنامه‌ریزی وزارت آموزش و پرورش کویت، تعداد آن‌ها به ۲۱۰۱ نفر می‌رسد. (وزارة التربية، ۲۰۱۴)

نمونه تحقیق این پژوهش طبقه‌بندی شد و پژوهشگر ۱۵ پرسشنامه برای هر بخش از بخش‌های یادشده در جامعه تحقیق، جدا کرد؛ بنابراین نمونه تحقیق ۳۶۰ نفر از کارکنان بودند. محقق عدد ۲۹ را به‌دست آورد حال آنکه تنها ۲۷۰ مورد معتبر وجود داشت. چنانکه در جدول شماره (۱) توضیح داده شده است.

جدول (۱): نمونه تحقیق از جهت متغیرهای جمعیت شناختی

| متغیر        | نوع                          | تعداد | درصد |
|--------------|------------------------------|-------|------|
| جنسیت        | مرد                          | ۱۷    | ۶,۳  |
|              | زن                           | ۲۵۳   | ۹۳,۷ |
|              |                              |       |      |
| سابقه کاری   | کمتر از ۵ سال                | ۹۴    | ۳۴,۸ |
|              | از ۵ سال تا زیر ۱۰ سال       | ۸۶    | ۳۱,۹ |
|              | از ۱۰ سال تا کمتر زیر ۱۵ سال | ۴۵    | ۱۶,۷ |
|              | ۱۵ سال و بیشتر               | ۴۵    | ۱۶,۷ |
|              |                              |       |      |
| مدرک تحصیلی  | دیپلم                        | ۱۹۴   | ۷۱,۹ |
|              | لیسانس                       | ۷۶    | ۲۸,۱ |
|              |                              |       |      |
| بخش اداری    | اداره امور علمی              | ۶۷    | ۲۴,۸ |
|              | اداره امور مدیریتی و فنی     | ۱۳۰   | ۴۸,۱ |
|              | اداره فعالیت‌ها              | ۶۱    | ۲۲,۶ |
|              | اداره امور مهندسی            | ۱۲    | ۴,۴  |
|              |                              |       |      |
| ناحیه آموزشی | پاینتخت                      | ۱۷    | ۶,۳  |
|              | فروانیه                      | ۷۷    | ۲۸,۵ |
|              | حولی                         | ۶۲    | ۲۳,۰ |
|              | أحمدی                        | ۴۴    | ۱۶,۳ |
|              | مبارک الکبیر                 | ۲۲    | ۸,۱  |
|              | الجهراء                      | ۴۸    | ۱۷,۸ |
|              |                              |       |      |
| جمع کل       |                              | ۲۷۰   | ۱۰۰  |

جدول شماره (۱) از نظر تعداد نمونه تحقیق، اختلافی را میان تعداد مردان و تعداد زنان نشان می‌دهد. این اختلاف چون واقعی است و افزون بر آن به دلیل ماهیت کار در این حوزه‌های آموزشی موجه است؛ چراکه معمولاً زنان بیش از مردان مایل به کار در آن حوزه‌ها هستند. جایی که مردان  $۶/۳$  درصد از افراد نمونه در پژوهش را نشان می‌دهند، زنان  $۹۳/۷$  درصد را نمایش می‌دهند و اختلافی نیز در متغیر صلاحیت علمی هست؛ به طوری که دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس به مشارکت در این پژوهش کمتر تمایل نشان دادند.

### ابزار تحقیق

پرسشنامه پس از آگاهی از پژوهش‌های مشابه پیشین درباره موضوع این تحقیق در حوزه آموزش و پرورش و پس از انجام تحقیقی اکتشافی طراحی شد؛ تحقیقی که از آن در طراحی برخی از محورها و آیتم‌های ابزار تحقیق استفاده شد. آنچه در طراحی این پرسشنامه مدنظر قرار داشت توان پاسخگویی نمونه تحقیق، به سؤالات بود. پژوهشگر بر پرسشنامه به عنوان ابزاری ضروری برای گردآوری داده‌ها تکیه کرد و این ابزار از دو جزء تشکیل شده است؛ جزء نخست حاوی اطلاعات جمعیت‌شناختی مربوط به نمونه تحقیق است (سنوات خدمت، مدرک تحصیلی، بخش اداری و ناحیه آموزشی) اما جزء دوم پرسشنامه، سه محور را به شرحی که می‌آید دربر گرفته است:

- ابعاد نظارت در نواحی آموزشی کویت
- ابعاد شفافیت اداری در نواحی آموزشی کویت
- عوامل مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی کویت

پرسشنامه این تحقیق، براساس مقیاس لیکرت پنج بعدی<sup>۱</sup> باهدف سنجش میزان سازگاری با تمامی بندهای پرسشنامه، طراحی شده است. این بندها به این شرح است: (بسیار عالی، عالی، متوسط، کم، بسیار کم). تحقیق حاضر پس از آگاهی از مطالعات پیشین، باهدف تحلیل و شناسایی ارزیابی‌های [مطرح شده در] پاسخ‌های نمونه، بر معادله زیر تکیه کرد: ۵ تقسیم بر ۴ مساوی است با ۸۰٪. و این امتداد رده بین سطوح پنج‌گانه است؛ در نتیجه، ارزش میانگین حسابی میزان موافقت به شرح زیر است:

از ۱ تا ۱/۸ به معنای مقدار بسیار کم  
از ۱/۸۱ تا ۲/۶۰ به معنای مقدار کم  
از ۲/۶۱ تا ۳/۴۰ به معنای مقدار متوسط  
از ۳/۴۱ تا ۴/۲۰ به معنای مقدار عالی  
از ۴/۲۱ تا ۵ به معنای مقدار بسیار عالی

### روایه و پایایه ابزارها

اعتبار، روایی و پایایی پرسشنامه، پیش از انجام مطالعه میدانی، با ارائه پرسشنامه به گروهی از داوران باهدف شناسایی روایی ظاهری ابزار، صورت گرفت؛ به همین ترتیب، ضریب همبستگی داخلی از طریق معادله آلفای کرونباخ برای دستیابی بر میزان پایایی محورهای پنج‌گانه مقیاس، استخراج شد. پرسشنامه برای نمونه‌های مورد مطالعه پیمایشی به کار گرفته شد - که شامل نمونه‌های مورد مطالعه این تحقیق نبود- تعداد آن‌ها ۲۵ نفر کارمند نواحی آموزشی است. ضرایب پایایی چنان است که در جدول شماره (۲) آمده است:

---

۱. مقیاس لیکرت الخماسی



جدول (۲): ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای ابعاد و زمینه‌های ابزار

| مقدار آلفا | عدد بندها | زمینه‌های ابزار                   | ابعاد ابزار                                   |
|------------|-----------|-----------------------------------|-----------------------------------------------|
| ۰/۹۷۰      | ۱۴        | روندهای نظارتی<br>وظایف نظارت     | ابعاد نظارت در ناحیه آموزشی                   |
| ۰/۹۴۵      | ۷         |                                   |                                               |
| ۰/۹۶۱      | ۷         |                                   |                                               |
| ۰/۹۷۵      | ۲۱        | عوامل سازمانی                     | ابعاد شفافیت اداری در ناحیه                   |
| ۰/۹۴۷      | ۱۰        | عوامل ارتباطی                     | آموزشی                                        |
| ۰/۹۵۷      | ۱۱        |                                   |                                               |
| ۰/۹۶۹      | ۱۶        | مبارزه با فساد به شیوه<br>ارزشی   | عوامل مبارزه با فساد اداری<br>در ناحیه آموزشی |
| ۰/۹۴۲      | ۷         | مبارزه با فساد به شیوه<br>سازمانی |                                               |
| ۰/۹۳۹      | ۹         |                                   |                                               |
| ۰/۹۸۶      | ۵۱        |                                   | مجموعه ابزار                                  |

نتایج این تحقیق این است که از روایی و پایایی پرسشنامه، اعتبار، کیفیت ساختار و امکان به‌کارگیری آن در پاسخ به پرسش‌های تحقیق روشن می‌شود.

## پردازش‌های آماری

برنامه تحلیل آماری (SPSS) نسخه ۲۳، باهدف پردازش داده‌های آماری مورد استفاده قرار گرفت. (۱) ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای تأیید سازگاری داخلی مقیاس و پایایی ابزار به کار رفت. (۲) آمار توصیفی نشان‌دهنده تناوب‌ها، نسبت‌های درصدی، میانگین‌های حسابی و انحراف‌های از معیار باهدف توصیف مشخصه‌های نمونه تحقیق به کار گرفته شد تا برخی از پرسش‌های این مطالعه پاسخ داده شود و میزان موافقت آن‌ها با بندهای پرسشنامه معلوم شود. (۳) آمار استنباطی مأخوذ از آزمون T، برای نمونه‌های غیروابسته<sup>۱</sup> و روش‌های تحلیل واریانس یک‌طرفه<sup>۲</sup> باهدف یافتن تفاوت‌های بین میانگین‌های حسابی متغیرها، نیل به معناداری‌های آماری میان گروه‌ها و [درنهایت باهدف] پاسخ به برخی سؤالات تحقیق به کار رفت. سپس از آزمون شِفِه<sup>۳</sup> برای مقایسه ابعاد گروه‌ها و شناخت نقاط تفاوت [آن‌ها] استفاده شد. (۴) آمار تحلیلی مأخوذ از تحلیل مسیر<sup>۴</sup> که به معادله ساختاری (مدل‌سازی معادلات ساختاری)<sup>۵</sup> موسوم است و با آن می‌توان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را شناخت، و میزان تأثیر را پیش‌بینی کرد، مورد استفاده واقع شد. و (۵) از توزیع اعتدالی که رابطه میان دو متغیر «نمرات استاندارد» و «تناوب‌های نسبی آن‌ها» را روشن می‌کند، بهره برده شد.

- 
1. Independent Samples T-test
  2. One Way Analysis of Variance (ANOVA)
  3. Scheffe Test
  4. Path analysis
  5. Structural Equation Modeling (SEM)

## نتایج مطالعه میدانه و تفسیر آن

پاسخ به پرسش نخست این تحقیق که می‌پرسد: ابعاد نظارت در نواحی آموزشی کشور کویت از دیدگاه کارکنان آن نواحی چیست؟

به‌منظور پاسخ به این پرسش، میانگین‌ها و انحراف‌های استاندارد<sup>۱</sup> و درجه اهمیت<sup>۲</sup>، چنان‌که در جدول شماره (۳) بیان شده، به‌دست آمد.

جدول (۳): میانگین‌های حسابی و انحراف‌های استاندارد و درجه اهمیت، براساس نظر نمونه تحقیق، درباره ابعاد نظارت در نواحی آموزشی

| بُعد                           | میانگین حسابی | انحراف استاندارد | درجه اهمیت |
|--------------------------------|---------------|------------------|------------|
| ابعاد نظارت در ناحیه آموزشی    | ۳/۵۲۹۶        | ۰/۹۲۶۲۰          | عالی       |
| روندهای نظارتی در ناحیه آموزشی | ۳/۴۹۶۳        | ۰/۹۳۲۶۷          | عالی       |
| وظایف نظارتی ناحیه آموزشی      | ۳/۴۳۸۹        | ۱/۱۰۲۹۶          | عالی       |

جدول (۳) میانگین‌های حسابی و انحراف‌های استاندارد مربوط به ابعاد نظارت در نواحی آموزشی، میانگین حسابی بالغ‌بر ۳/۵۲۹۶ و انحراف استاندارد ساده بالغ‌بر ۰/۹۲۶۲۰ و درجه اهمیت «عالی» را نشان می‌دهد که دال بر سازگاری نمونه و موافقت نمونه با این [قضیه] است که: «ابعاد نظارت در نواحی آموزشی، به حدّ عالی رسیده است» و بنابر نظر نمونه شرکت‌کننده در پاسخ به این سؤال پرسشنامه، این را می‌توان به خاطر حضور دستگاه‌های نظارتی در محیط‌های کاری در نواحی آموزشی کشور

۱. الانحرافات المعیاریه

۲. درجة التقدير

کویت دانست. این نتیجه، به رغم وجود آشکار و واقعی نظارت، کیفیت نظارت و چگونگی اجرای درست نظارت را توجیه نمی کند؛ زیرا در محیط کار در نواحی آموزشی کویت نظارت «عالی» به خوبی اعمال نمی شود و این نتیجه با پژوهش حسنات (بیورن و تکسرا، ۲۰۱۴؛ ۲۰۱۳) که به وجود نظارت عالی در محیط کار اشاره کرده است سازگاری دارد و با پژوهش سال ۲۰۱۳ نور و اقبال - که به ضعف نظارت اشاره کرده است - تفاوت دارد.

پاسخ به پرسش دوم این تحقیق: ابعاد شفافیت اداری در نواحی آموزشی کویت، از نظر کارکنان این نواحی چیست؟

برای پاسخ به این پرسش، میانگین ها و انحراف های استاندارد و درجه اهمیت، چنان که جدول شماره (۴) نشان می دهد، به دست آورده شد.

جدول (۴): میانگین های حسابی و انحراف های از استاندارد و درجه اهمیت، مربوط به ابعاد شفافیت اداری در نواحی آموزشی، بنابر نظر نمونه تحقیق

| بُعد                                      | میانگین حسابی | انحراف استاندارد | درجه اهمیت |
|-------------------------------------------|---------------|------------------|------------|
| ابعاد شفافیت اداری در ناحیه آموزشی        | ۳/۳۱۸۵        | ۱/۰۲۴۰۷          | متوسط      |
| ابعاد سازمانی شفافیت در ناحیه آموزشی      | ۳/۰۹۲۶        | ۰/۹۲۹۸۱          | متوسط      |
| ابعاد رابطه، باهدف شفافیت در ناحیه آموزشی | ۳/۱۰۱۹        | ۰/۹۳۳۹۸          | متوسط      |

جدول شماره (۴) میانگین های حسابی و انحراف های استاندارد ابعاد شفافیت اداری در نواحی آموزشی؛ میانگین حسابی بالغ بر ۳/۳۱۸۵ و انحراف استاندارد ساده بالغ بر ۱/۰۲۴۰۷ و درجه اهمیت «متوسط» را نشان می دهد. این نتیجه را می توان ناشی از جدید بودن مفهوم شفافیت در محیط کاری نواحی آموزشی، گسترش مفهوم شفافیت اداری و یافتن ملاک های روشن برای تحقق شفافیت اداری دانست. و چه بسا بتوان این نتیجه را ناشی از تلاش های ثمربخش و قابل توجه مربوط به امور زیر دانست:

✓ دسترسی کافی به اطلاعات هنگام انجام کارهایی که به طور نظام‌مند، در محیط کار در نواحی آموزشی انجام می‌شود؛

✓ برقراری ارتباط خوب میان بخش‌های فعال در نواحی آموزشی؛

✓ مبارزه با فساد از راه نشر آشکار و مستمر اطلاعات و توانمندسازی مقامات دولتی و غیردولتی و افراد، در دستیابی آسان به اطلاعات و ارزیابی و نقد آن اطلاعات

این نتیجه از جهت دسترسی متوسط به شفافیت و ابعاد شفافیت، با پژوهش سال ۲۰۱۰ طراونه و عضایله مشابهنه دارد و با نتیجه مطالعات سال ۲۰۱۲ جروانی، پژوهش سال ۲۰۱۲ جادالله و مطالعه سال ۲۰۱۲ کارکاری<sup>۱</sup>، شیرری<sup>۲</sup>، مک‌لاکلین<sup>۳</sup> و اوبرین<sup>۴</sup>، که به وجود شفافیت اداری در سطح عالی اشاره داشتند، تفاوت دارد.

پاسخ به پرسش سوم این تحقیق که می‌پرسد: عوامل مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی کویت از دیدگاه کارکنان این نواحی چیست؟ برای پاسخ به این سؤال میانگین‌ها و انحراف‌های استاندارد و درجه اهمیت چنان‌که جدول شماره (۵) نشان می‌دهد به‌دست آمد.

جدول (۵): میانگین‌های حسابی و انحراف استاندارد و درجه اهمیت عوامل مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی، بنابر نظر نمونه تحقیق

| بُعد                                 | میانگین حسابی | انحراف استاندارد | درجه اهمیت |
|--------------------------------------|---------------|------------------|------------|
| عوامل مبارزه با فساد اداری           | ۳/۴۰۷۴        | ۱/۱۱۱۲۶          | عالی       |
| مبارزه با فساد اداری به شیوه ارزشی   | ۳/۳۸۶۲        | ۱/۰۲۲۷۸          | متوسط      |
| مبارزه با فساد اداری به شیوه سازمانی | ۳/۳۷۷۴        | ۰/۹۸۵۷           | متوسط      |

1. Carcary  
2. Sherry  
3. McLaughlin  
4. O'Brien

جدول (۵) میانگین‌های حسابی و انحراف‌های استاندارد ابعاد محور عوامل مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی، میانگین حسابی بالغ‌بر ۳/۴۰۷۴ و انحراف استاندارد ساده بالغ‌بر ۱/۱۱۲۶ و درجه اهمیت «عالی» را نشان می‌دهد. چه‌بسا این نتیجه به واکنشی در مقابل گزارش‌های دیوان حسابرسی و رسانه‌هایی منتسب شود که معمولاً هر خبر قانون‌شکنی یا دست‌اندازی از هر بخشی از دولت و خصوصاً [از] وزارت آموزش و پرورش و نواحی آموزشی تابع آن و مدارس را منتشر می‌کنند. این نتیجه با پژوهش سال ۲۰۰۷ هابارد<sup>۱</sup> که [میزان] مبارزه با فساد اداری را در حد «عالی» می‌دانست، سازگار درآمد و با هر یک از پژوهش‌های سال ۱۴۳۰ سبیدی و ۲۰۱۲ جادالله، تفاوت دارد؛ چراکه از شیوع فراوان شیوه‌های فساد در محیط‌های کاری که این دو پژوهش در آن اجرا شده، می‌توان پایین بودن سطح مبارزه با فساد در آن محیط‌ها را نتیجه گرفت.

پاسخ به پرسش چهارم این تحقیق که می‌پرسد: آیا با توجه به متغیرها (ی) مدرک تحصیلی، ناحیه آموزشی، بخش اداری و سنوات خدمت) در پاسخ نمونه تحقیق به محورهای تحقیق (ابعاد نظارت- ابعاد شفافیت اداری- عوامل مبارزه با فساد اداری) تفاوت‌های معنادار آماری یافت می‌شود؟

## ۱. مدرک تحصیلی

جدول (۶): نتایج آزمون T برای سنجش معنای متغیر «مدرک تحصیلی» نمونه‌های مستقل

| محور                                                 | فراوانی            | میانگین   | ارزش T           | درجه آزادی | معناداری سطح |
|------------------------------------------------------|--------------------|-----------|------------------|------------|--------------|
| روندهای نظارت در ناحیه آموزشی                        | دپلم<br>آموزش عالی | ۱۹۴<br>۷۶ | ۳/۵۵۹۳<br>۳/۳۳۵۵ | ۱/۷۸۰      | ۲۶۸<br>۰/۰۷۶ |
| وظایف نظارتی در ناحیه آموزشی                         | دپلم<br>آموزش عالی | ۱۹۴<br>۷۶ | ۳/۴۶۹۱<br>۳/۳۶۱۸ | ۰/۷۱۸      | ۲۶۸<br>۰/۴۷۴ |
| ابعاد نظارت در ناحیه آموزشی                          | دپلم<br>آموزش عالی | ۱۹۴<br>۷۶ | ۳/۵۷۲۲<br>۳/۴۲۱۱ | ۱/۲۰۷      | ۲۶۸<br>۰/۲۲۹ |
| ابعاد شفافیت اداری در ناحیه آموزشی                   | دپلم<br>آموزش عالی | ۱۹۴<br>۷۶ | ۳/۴۳۳۰<br>۳/۰۲۶۳ | ۲/۹۷۷      | ۲۶۸<br>۰/۰۰۳ |
| سیستم‌های شفافیت اداری در ناحیه آموزشی               | دپلم<br>آموزش عالی | ۱۹۴<br>۷۶ | ۳/۱۸۵۰<br>۲/۸۵۶۷ | ۲/۶۳۸      | ۲۶۸<br>۰/۰۰۹ |
| ارتباط به‌منظور شفافیت اداری در ناحیه آموزشی         | دپلم<br>آموزش عالی | ۱۹۴<br>۷۶ | ۳/۱۶۶۰<br>۲/۹۳۸۲ | ۱/۸۱۲      | ۲۶۸<br>۰/۰۷۱ |
| عوامل مبارزه با فساد اداری در ناحیه آموزشی           | دپلم<br>آموزش عالی | ۱۹۴<br>۷۶ | ۳/۴۴۳۳<br>۳/۳۱۵۸ | ۸۴۷        | ۲۶۸<br>۰/۳۹۷ |
| مبارزه با فساد اداری با شیوه ارزشی در ناحیه آموزشی   | دپلم<br>آموزش عالی | ۱۹۴<br>۷۶ | ۳/۴۲۷۱<br>۳/۲۸۲۰ | ۱/۰۴۹      | ۲۶۸<br>۰/۲۹۵ |
| مبارزه با فساد اداری با شیوه سازمانی در ناحیه آموزشی | دپلم<br>آموزش عالی | ۱۹۴<br>۷۶ | ۳/۴۱۴۷<br>۳/۲۸۲۲ | ۰/۹۹۸۰     | ۲۶۸<br>۰/۳۲۸ |

وجود تفاوت‌های معنادار آماری در سطح ۰/۰۵ بین میانگین‌های حسابی و اینکه تفاوت‌ها درجهت محور ابعاد شفافیت اداری و سیستم‌های شفافیت اداری، به نفع [دارندگان] مدرک دیپلم است، با جدول (۶)، روشن می‌شود. این به خاطر بالابودن تعداد دارندگان مدرک دیپلم در جامعه [آماري] تحقیق است؛ چراکه بیشتر کارکنان بخش‌های تابعه نواحی آموزشی، دیپلمه‌ها هستند؛ زیرا بنابر تقسیمات دیوان خدمات

مدنی کشور کویت، ماهیت این کارها، کارکنانی را جذب می‌کند که درجه [تحصیلی] دیپلم را دریافت کرده‌اند. این نتیجه با پژوهش سال ۲۰۱۲ جورانی، و پژوهش سال ۲۰۱۰ طراونه و عضایله که در آن‌ها نتایج به نفع مدارک آموزشی دیگر است، تفاوت دارد.

## ۲. ناحیه آموزشی

جدول (۷): نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه<sup>۱</sup>، برای تفاوت‌های بین میانگین‌های متغیر ناحیه آموزشی

| مناداری                                             | مقدار F | میانگین توان دوما | درجه آزادی | توان دوما | فاصله معیار  | مجموع |
|-----------------------------------------------------|---------|-------------------|------------|-----------|--------------|-------|
| روندهای نظارتی در ناحیه آموزشی                      | ۲/۳۹۶   | ۲/۰۳۲             | ۵          | ۱۰/۱۵۸    | بین گروه‌ها  | ۰/۰۳۸ |
|                                                     |         | ۰/۸۴۸             | ۲۶۴        | ۲۲۳/۸۳۸   | درون گروه‌ها |       |
|                                                     |         |                   | ۲۶۹        | ۲۳۳/۹۹۶   | مجموع        |       |
| وظایف نظارتی در ناحیه آموزشی                        | ۳/۹۹۳   | ۴/۶۰۲             | ۵          | ۲۳/۰۰۸    | بین گروه‌ها  | ۰/۰۰۲ |
|                                                     |         | ۱/۱۵۲             | ۲۶۴        | ۳۰۴/۲۳۳   | درون گروه‌ها |       |
|                                                     |         |                   | ۲۶۹        | ۳۲۷/۲۴۲   | مجموع        |       |
| ابعاد نظارت در ناحیه آموزشی                         | ۳/۴۰۴   | ۲/۷۹۵             | ۵          | ۱۳/۹۷۷    | بین گروه‌ها  | ۰/۰۰۵ |
|                                                     |         | ۰/۸۲۱             | ۲۶۴        | ۲۱۶/۷۸۶   | درون گروه‌ها |       |
|                                                     |         |                   | ۲۶۹        | ۲۳۰/۷۶۳   | مجموع        |       |
| ابعاد شفافیت اداری در ناحیه آموزشی                  | ۲/۴۱۳   | ۲/۴۶۶             | ۵          | ۱۲/۳۲۹    | بین گروه‌ها  | ۰/۰۳۷ |
|                                                     |         | ۱/۰۲۲             | ۲۶۴        | ۲۶۹/۷۷۸   | درون گروه‌ها |       |
|                                                     |         |                   | ۲۶۹        | ۲۸۲/۱۰۷   | مجموع        |       |
| سیستم‌های شفافیت اداری در ناحیه آموزشی              | ۳/۰۳۱   | ۲/۵۲۵             | ۵          | ۱۲/۶۲۴    | بین گروه‌ها  | ۰/۰۱۱ |
|                                                     |         | ۰/۸۳۳             | ۲۶۴        | ۲۱۹/۹۳۷   | درون گروه‌ها |       |
|                                                     |         |                   | ۲۶۹        | ۲۳۲/۵۶۲   | مجموع        |       |
| عوامل ارتباطی به منظور شفافیت اداری در ناحیه آموزشی | ۳/۵۶۹   | ۲/۹۶۵             | ۵          | ۱۴/۸۲۴    | بین گروه‌ها  | ۰/۰۰۴ |
|                                                     |         | ۰/۸۳۱             | ۲۶۴        | ۲۱۹/۳۲۵   | درون گروه‌ها |       |
|                                                     |         |                   | ۲۶۹        | ۲۳۴/۱۴۹   | مجموع        |       |



| مقدار F | میانگین توان دوها | درجه آزادی | جمع توان دوها | خاستگاه مقایسه | محور         |
|---------|-------------------|------------|---------------|----------------|--------------|
| ۰/۰۰۸   | ۳/۲۰۳             | ۳/۸۰۰      | ۵             | ۱۸/۹۹۸         | بین گروه‌ها  |
|         |                   | ۱/۱۸۶      | ۲۶۴           | ۳۱۳/۱۸۷        | درون گروه‌ها |
|         |                   |            | ۲۶۹           | ۳۳۲/۱۸۵        | مجموع        |
| ۰/۰۰۲   | ۳/۹۶۱             | ۳/۹۲۷      | ۵             | ۱۹/۶۳۶         | بین گروه‌ها  |
|         |                   | ۰/۹۹۲      | ۲۶۴           | ۲۶۱/۷۵۸        | درون گروه‌ها |
|         |                   |            | ۲۶۹           | ۲۸۱/۳۹۴        | مجموع        |
| ۰/۰۰۶   | ۳/۳۲۵             | ۳/۱۷۸      | ۵             | ۱۵/۸۹۲         | بین گروه‌ها  |
|         |                   | ۰/۹۵۶      | ۲۶۴           | ۲۵۲/۳۳۸        | درون گروه‌ها |
|         |                   |            | ۲۶۹           | ۲۶۸/۲۳۰        | مجموع        |

وجود تفاوت‌های معنادار آماری در سطح ۰/۰۵ بین میانگین حسایی تمام محورهای تحقیق با نواحی آموزشی، با [مشاهده] جدول (۷)، روشن می‌شود. به‌منظور شناسایی تفاوت‌ها، از آزمون شیفته<sup>۱</sup> استفاده شد، تا امور زیر شناسایی شود:

✓ تفاوت‌های بُعدی

✓ تفاوت‌های معنادار آماری منتسب به متغیر ناحیه آموزشی «حولی»، با اقدامات نظارتی؛

✓ تفاوت‌های معنادار آماری متغیر نواحی آموزشی فروانیه و اُحمدی با نقطه تمرکز وظایف نظارتی؛

✓ تفاوت‌های معنادار آماری متغیر ناحیه آموزشی اُحمدی با نقطه تمرکز ابعاد نظارتی؛

✓ تفاوت‌های معنادار آماری متغیر ناحیه آموزشی فروانیه و پایتخت با نقطه تمرکز شفافیت اداری

✓ تفاوت‌های معنادار آماری متغیر ناحیه آموزشی اُحمدی با نقطه تمرکز سیستم‌های شفافیت اداری؛

✓ تفاوت‌های معنادار آماری عوامل ارتباط با ناحیه آموزشی اُحمدی؛

✓ تفاوت‌های معنادار آماری محور عوامل مبارزه با فساد اداری با ناحیه آموزشی جهراء؛

✓ تفاوت‌های معنادار آماری محور ارزش‌های مبارزه با فساد اداری با ناحیه آموزشی اُحمدی؛

✓ تفاوت‌های معنادار آماری نقطه تمرکز سیستم‌های مبارزه با فساد اداری با ناحیه آموزشی اُحمدی

این نتیجه به خاطر آن است که نواحی آموزشی در چگونگی مدیریت کارها استقلال نسبی دارند، به علاوه می‌توان گفت [به خاطر] تفاوت دیدگاه‌های پیرامون فرایندهای نظارت و شفافیت اداری در یک ناحیه آموزشی و ماهیت فرایندهای اداری در آن و فرهنگ سازمانی [است] که رهبری هر منطقه به طور جداگانه اتخاذ می‌کند. همچنین [این نتیجه] به خاطر استقلالی است که نواحی آموزشی از آن بهره می‌برند و نیز به خاطر آزادی است که در تصمیم‌گیری در ساخت سیستمی برای نظارت و شفافیت اداری باهدف مبارزه با فساد در آن نواحی دارند هرچند این استقلال همواره چهره‌ای صوری به خود می‌گیرد؛ چراکه واقعاً مقاومت در برابر تغییر، در محیط کار بیشتر نواحی آموزشی کویت آشکار است. با توجه به اطلاع محقق مبنی بر عدم وجود هرگونه پژوهش [در این باره]، این نتیجه، ارتباطی به پژوهش‌های مربوطه ندارد و این

درحالی است که ارتباط میان متغیرها (ی نظارت، شفافیت اداری، مبارزه با فساد) با متغیر ناحیه آموزشی توسط خود محقق موردبررسی قرار گرفت.

### ۳. بخش اداری

جدول (۸): نتایج تحلیل واریانس یک طرفه برای تفاوت‌های بین میانگین‌های متغیر «بخش اداری»

| محور                                   | خاستگاه مقایسه | جمع توان دوها | درجه آزادی | میانگین توان دوها | مقدار F | معناداری |
|----------------------------------------|----------------|---------------|------------|-------------------|---------|----------|
| روندهای نظارتی در ناحیه آموزشی         | بین گروه‌ها    | ۴/۷۷۱         | ۳          | ۱/۵۹۰             | ۱/۸۴۵   | ۰/۱۳۹    |
|                                        | درون گروه‌ها   | ۲۲۹/۲۲۵       | ۲۶۶        | ۰/۸۶۲             |         |          |
|                                        | مجموع          | ۲۳۳/۹۹۶       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| وظایف نظارتی در ناحیه آموزشی           | بین گروه‌ها    | ۰/۵۲۴         | ۳          | ۰/۱۷۵             | ۰/۱۴۲   | ۰/۹۳۵    |
|                                        | درون گروه‌ها   | ۳۲۶/۷۱۸       | ۲۶۶        | ۱/۲۲۸             |         |          |
|                                        | مجموع          | ۳۲۷/۲۴۲       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| ابعاد نظارت در ناحیه آموزشی            | بین گروه‌ها    | ۳/۸۴۹         | ۳          | ۱/۲۸۳             | ۱/۵۰۴   | ۰/۲۱۴    |
|                                        | درون گروه‌ها   | ۲۲۶/۹۱۴       | ۲۶۶        | ۰/۸۵۳             |         |          |
|                                        | مجموع          | ۲۳۰/۷۶۳       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| ابعاد شفافیت اداری در ناحیه آموزشی     | بین گروه‌ها    | ۷/۵۸۷         | ۳          | ۲/۵۲۹             | ۲/۴۵۱   | ۰/۰۶۴    |
|                                        | درون گروه‌ها   | ۲۷۴/۵۲۰       | ۲۶۶        | ۱/۰۳۲             |         |          |
|                                        | مجموع          | ۲۸۲/۱۰۷       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| سیستم‌های شفافیت اداری در ناحیه آموزشی | بین گروه‌ها    | ۳/۱۰۹         | ۳          | ۱/۰۳۶             | ۱/۲۰۱   | ۰/۳۱۰    |
|                                        | درون گروه‌ها   | ۲۲۹/۴۵۳       | ۲۶۶        | ۰/۸۶۳             |         |          |
|                                        | مجموع          | ۲۳۲/۵۶۲       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| عوامل ارتباطی به‌منظور                 | بین گروه‌ها    | ۳/۵۲۲         | ۳          | ۱/۱۷۴             | ۱/۳۵۴   | ۰/۲۵۷    |

| محور                                           | خاستگاه مقایسه | جمع توان دوها | درجه آزادی | میانگین توان دوها | مقدار F | معناداری |
|------------------------------------------------|----------------|---------------|------------|-------------------|---------|----------|
| شفافیت اداری در ناحیه آموزشی                   | درون گروه‌ها   | ۲۳۰/۶۲۷       | ۲۶۶        | ۰/۸۶۷             |         |          |
|                                                | مجموع          | ۲۳۴/۱۴۹       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| عوامل مبارزه با فساد اداری در ناحیه آموزشی     | بین گروه‌ها    | ۱/۰۲۵         | ۳          | ۰/۳۴۲             | ۰/۲۷۵   | ۰/۸۴۴    |
|                                                | درون گروه‌ها   | ۳۳۱/۱۶۰       | ۲۶۶        | ۱/۲۴۵             |         |          |
|                                                | مجموع          | ۳۳۲/۱۸۵       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| ارزش‌های مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی  | بین گروه‌ها    | ۴/۹۳۱         | ۳          | ۱/۶۴۴             | ۱/۵۸۲   | ۰/۱۹۴    |
|                                                | درون گروه‌ها   | ۲۷۶/۴۳۶       | ۲۶۶        | ۱/۰۳۹             |         |          |
|                                                | مجموع          | ۲۸۱/۳۹۴       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| سیستم‌های مبارزه با فساد اداری در ناحیه آموزشی | بین گروه‌ها    | ۳/۰۷۴         | ۳          | ۱/۰۲۵             | ۱/۰۲۸   | ۰/۳۸۱    |
|                                                | درون گروه‌ها   | ۲۶۵/۱۵۶       | ۲۶۶        | ۰/۹۹۷             |         |          |
|                                                | مجموع          | ۲۶۸/۲۳۰       | ۲۶۹        |                   |         |          |

نبود تفاوت‌های معنادار آماری در سطح ۰/۰۵ بین میانگین‌های حسابی محورهای تحقیق و متغیر تمام بخش اداری، با [مشاهده] جدول شماره (۸) آشکار می‌شود. این نتیجه به خاطر تشابه ماهوی کارهایی است که در بخش‌های مختلف سرتاسر یک ناحیه آموزشی انجام می‌شود. اما همین نتیجه با پژوهش سال ۲۰۱۰ طراونه و عضایله- که در آن نتیجه به تفاوت‌هایی به نفع مدیریت عالی اشاره کرده است- در دو جا اختلاف دارد:

✓ آنجا که روال عادی و التزام به فرهنگ اداری واحد، این باور را به یک صاحب‌منصب می‌دهد که فرایند نظارت و پیروی، آسان‌تر و راحت‌تر خواهد شد؛

✓ آنجا که این نواحی، سطوح میانی مدیریت در وزارت آموزش و پرورش کویت را نشان می‌دهند و از آن انجام همان کارهایی را می‌خواهد که در خود ساختار سازمانی‌اش هست

#### ۴. سنوات خدمت

جدول (۹): نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه برای تفاوت‌های بین میانگین‌های متغیر «سنوات خدمت»

| محور                               | خاستگاه مقایسه | جمع توان دونه | درجه آزادی | میانگین توان دونه | مقدار F | معناداری |
|------------------------------------|----------------|---------------|------------|-------------------|---------|----------|
| روندهای نظارتی در ناحیه آموزشی     | بین گروه‌ها    | ۳/۲۴۲         | ۳          | ۱/۰۸۱             | ۱/۲۴۶   | ۰/۲۹۳    |
|                                    | درون گروه‌ها   | ۲۳۰/۷۵۴       | ۲۶۶        | ۰/۸۶۷             |         |          |
|                                    | مجموع          | ۲۳۳/۹۹۶       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| وظایف نظارتی در ناحیه آموزشی       | بین گروه‌ها    | ۳/۹۱۳         | ۳          | ۱/۳۰۴             | ۱/۰۷۳   | ۰/۳۶۱    |
|                                    | درون گروه‌ها   | ۳۲۳/۳۲۹       | ۲۶۶        | ۱/۲۱۶             |         |          |
|                                    | مجموع          | ۳۲۷/۲۴۲       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| ابعاد نظارت در ناحیه آموزشی        | بین گروه‌ها    | ۳/۲۶۱         | ۳          | ۱/۰۸۷             | ۱/۲۷۱   | ۰/۲۸۵    |
|                                    | درون گروه‌ها   | ۲۲۷/۵۰۲       | ۲۶۶        | ۰/۸۵۵             |         |          |
|                                    | مجموع          | ۲۳۰/۷۶۳       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| ابعاد شفافیت اداری در ناحیه آموزشی | بین گروه‌ها    | ۶/۰۴۴         | ۳          | ۲/۰۱۵             | ۱/۹۴۱   | ۰/۱۲۳    |
|                                    | درون گروه‌ها   | ۲۷۶/۰۶۳       | ۲۶۶        | ۱/۰۳۸             |         |          |
|                                    | مجموع          | ۲۸۲/۱۰۷       | ۲۶۹        |                   |         |          |

| محور                                                | خاستگاه مقایسه | جمع نژان دوها | درجه آزادی | میانگین نژان دوها | مقدار F | معناداری |
|-----------------------------------------------------|----------------|---------------|------------|-------------------|---------|----------|
| سیستم‌های شفافیت اداری در ناحیه آموزشی              | بین گروه‌ها    | ۶/۶۷۵         | ۳          | ۲/۲۲۵             | ۲/۶۲۰   | ۰/۰۵۱    |
|                                                     | درون گروه‌ها   | ۲۲۵/۸۸۷       | ۲۶۶        | ۰/۸۴۹             |         |          |
|                                                     | مجموع          | ۲۳۲/۵۶۲       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| عوامل ارتباطی به‌منظور شفافیت اداری در ناحیه آموزشی | بین گروه‌ها    | ۵/۴۲۴         | ۳          | ۱/۸۰۸             | ۲/۱۰۳   | ۰/۱۰۰    |
|                                                     | درون گروه‌ها   | ۲۲۸/۷۲۵       | ۲۶۶        | ۰/۸۶۰             |         |          |
|                                                     | مجموع          | ۲۳۴/۱۴۹       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| عوامل مبارزه با فساد اداری در ناحیه آموزشی          | بین گروه‌ها    | ۸/۱۰۴         | ۳          | ۲/۷۰۱             | ۲/۲۱۷   | ۰/۰۸۶    |
|                                                     | درون گروه‌ها   | ۳۲۴/۰۸۲       | ۲۶۶        | ۱/۲۱۸             |         |          |
|                                                     | مجموع          | ۳۳۲/۱۸۵       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| ارزش‌های مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی       | بین گروه‌ها    | ۷/۳۱۴         | ۳          | ۲/۴۳۸             | ۲/۳۶۶   | ۰/۰۷۱    |
|                                                     | درون گروه‌ها   | ۲۷۴/۰۷۹       | ۲۶۶        | ۱/۰۳۰             |         |          |
|                                                     | مجموع          | ۲۸۱/۳۹۴       | ۲۶۹        |                   |         |          |
| سیستم‌های مبارزه با فساد اداری در ناحیه آموزشی      | بین گروه‌ها    | ۵/۸۶۶         | ۳          | ۱/۹۵۵             | ۱/۹۸۳   | ۰/۱۱۷    |
|                                                     | درون گروه‌ها   | ۲۶۲/۳۶۳       | ۲۶۶        | ۰/۹۸۶             |         |          |
|                                                     | مجموع          | ۲۶۸/۲۳۰       | ۲۶۹        |                   |         |          |

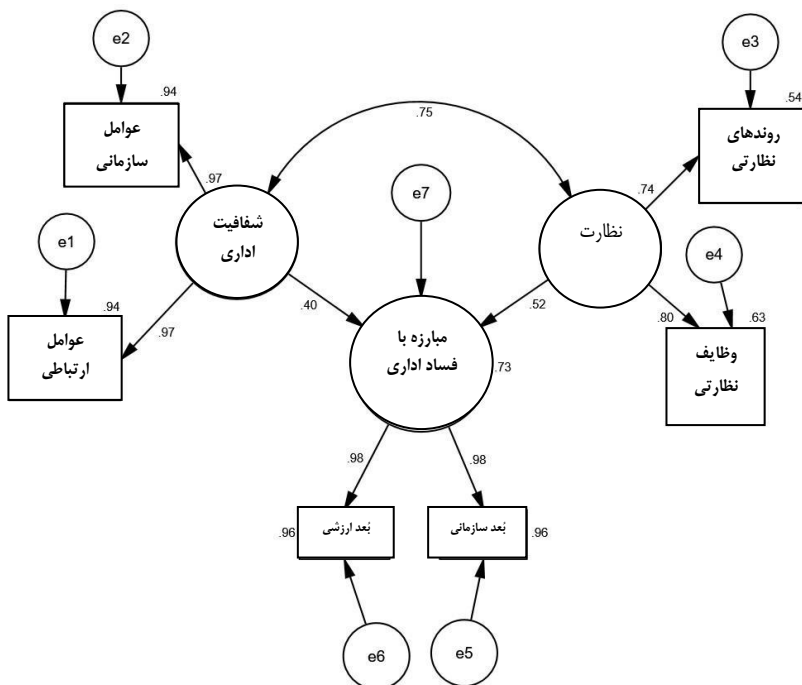
وجود تفاوت‌های معنادار آماری در سطح ۰/۰۵ برای نقطه تمرکز سیستم‌های شفافیت اداری، از [مشاهده] جدول (۹) آشکار می‌شود. آزمون شِفِه<sup>۱</sup> به‌منظور شناسایی تفاوت‌های بُدی، مورد استفاده قرار گرفت و معناداری آماری به نفع گروه دارای سنوات

خدمت ۱۵ سال به بالا بود. این نتیجه به خاطر شفافیت اداری است که نیازمند تجربه و ممارست طولانی است؛ تجربه و ممارستی که سروکار با آن و استفاده از آن در فرایندهای اداری و فنی نواحی آموزشی، ممکن است. این نتیجه با پژوهش سال ۲۰۱۳ حسنات و پژوهش سال ۲۰۱۲ جروانی که به وجود معناداری آماری برای مجرب‌ترها اشاره داشت موافقت دارد.

پاسخ به پرسش پنجم این تحقیق که می‌پرسد: میزان تأثیر ابعاد نظارت و ابعاد شفافیت اداری بر عوامل مبارزه با فساد اداری چقدر است؟

برای پاسخ به پرسش بالا، آمار تحلیلی ارائه شده در یکی از معادلات تحلیل مسیر<sup>۱</sup> با نام «مدل‌سازی معادلات ساختاری»<sup>۲</sup> به کار گرفته شد که با آن می‌توان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته را شناسایی و میزان تأثیر را، چنان که در شکل شماره (۱) آمده، پیش‌بینی کرد.

شکل (۱): میزان تأثیر ابعاد نظارت و ابعاد شفافیت اداری بر عوامل مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی



\* توجه: (e) عوامل خارجی تأثیرگذار بر عوامل و ابعاد را نشان می‌دهد.

میزان تأثیر ابعاد نظارت در نواحی آموزشی بر ابعاد داخلی‌اش، از [مشاهده] مدل شکل (۱) به شرحی که می‌آید، روشن می‌شود: [این تأثیر] بر روندها به میزان ۰/۷۴ رسید، بر وظایف نظارتی به درجه ۰/۸۰، اما بر میزان ارتباط دو متغیر مستقل با یکدیگر؛ «ابعاد نظارت در نواحی آموزشی» و «ابعاد شفافیت اداری در نواحی آموزشی» به درجه بالای ۰/۷۵ رسیده است و تأثیر ابعاد شفافیت اداری در نواحی آموزشی بر ابعاد



عوامل سازمانی داخلی‌اش، به درجه ۰/۹۷ رسیده است و این مقدار بالایی است که دال بر انطباق مدل نظری با اطلاعات میدانی است.

میزان تأثیر شفافیت اداری در نواحی آموزشی بر عوامل ارتباطی به بالای ۰/۹۷ رسید و ارزش متغیر بیرونی به درجه بسیار پایین ۰/۰۵ رسید که بر توان الگوی فوق، در سنجش رابطه و نشان دادن همبستگی دلالت دارد. اما میزان تأثیر ابعاد مدل به‌عنوان یکی از عوامل مستقل چنان شد که می‌آید؛ نظارت در نواحی آموزشی، بر مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی به دو صورت فساد سازمانی و فساد ارزشی‌اش تأثیری در حد ۰/۵۲ می‌گذارد. اما شفافیت اداری در نواحی آموزشی، به دو صورت سازمانی و عوامل ارتباطی‌اش بر مبارزه با فساد به میزان ۰/۴۰ تأثیر می‌گذارد. با توجه به ارزش متغیر وابسته‌ای که مبارزه با فساد در نواحی آموزشی، نشان می‌دهد، به مقدار ۰/۹۸، بر بُعد سازمانی اثرگذار است و بر بُعد ارزشی به میزان ۰/۹۶ و این آن چیزی است که عرصه‌ای برای متغیر بیرونی باقی نمی‌گذارد؛ [متغیر بیرونی] که به جز ۰/۴ آن را نمی‌تواند بسنجد؛ حال آنکه این، یک ارزش تابع و واقعاً بالا است که مؤید درستی الگو و [مؤید] توان این الگو در سنجش درست تابع‌های اثرگذار است.

توجه به میزان اثرپذیری متغیر وابسته از متغیرهای مستقل، مقدار ۰/۷۳ را نشان می‌دهد و این بالاتر از میزان تأثیر هر یک از آن دو است؛ تا آنجا که اثر تعاملشان را نشان می‌دهد. هماهنگی «تأثیر مدل کنونی و توان این مدل در پیوند میان اطلاعات میدانی» با «مدل تتوریک» با نشان دادن ارزش‌های نسبتاً بالا، بر خوبی و بر توان بالای این مدل در پیش‌بینی میزان دسترس‌پذیری و [میزان] اثرپذیری متغیرهایی که در آن وجود دارد، تأکید می‌کند.

## بحث از نتایج

هماهنگی و تطابق نمونه تحقیق، درمورد ابعاد نظارت در نواحی آموزشی به درجه «عالی» رسید و این تطابق در پاسخ‌ها، ناشی از آن است که نمونه تحقیق، وجود دستگاه‌های نظارتی را - به عنوان نهادهایی که عنوان «دستگاه نظارتی» را یدک می‌کشند- تأیید کرد؛ چراکه این دستگاه‌ها در عمل، به دلایل زیر اهمیت زیادی دارند:

✓ به خاطر حمایت مسئولین به شناسایی هرگونه کاستی است که در حین انجام کار، توسط کارکنان، شناسایی می‌شود؛

✓ تدارک ابزارهای مناسب برای رفع موانعی که این موانع از اجرای مستمر مرحله‌ای از مراحل کار جلوگیری می‌کنند؛

✓ در سازمان‌دهی مجدد وظایف شغلی از طریق اصلاح هر اشکالی که ممکن است در حین اجرای برنامه عملیاتی بروز کند نقش دارند؛

✓ در ایضاح میزان امکان به کارگیری تصمیماتی که پیش‌تر اتخاذ شده نقش دارند؛

✓ در ایضاح میزان اثربخشی به کارگیری تصمیماتی که پیش‌تر اتخاذ شده در عالم واقع، نقش دارند

با توجه به مطلب بالا، هدف اصلی دستگاه‌های نظارتی، ارزیابی سطوح عملکرد کارکنان در ناحیه آموزشی به منظور کار در زمینه کشف فساد و حفاظت از محیط‌های سازمانی در مقابل تمام اشکال فساد اداری است که چه بسا به نحوی به سیاست‌های عمومی ناحیه آموزشی یا به منافع خاص افرادی که آن ناحیه آموزشی بر کار آن‌ها نظارت می‌کند، آسیب برساند؛ به دیگر سخن: هدف کلی از نظارت نیل به منافع عمومی از راه انجام کارهایی در نواحی آموزشی کشور کویت است. بر این اساس:

اتفاق نظر میان پاسخ‌های نمونه تحقیق، درمورد خود این مؤسسات بود و نه براساس میزان اثربخشی واقعی این مؤسسات.

پاسخ‌های نمونه تحقیق به [پرسش‌های مربوط به] ابعاد شفافیت اداری در نواحی آموزشی، به‌عنوان رویکردی جدید در زمینه مدیریت آموزشی و مدرسه‌ای، درجه متوسط را نشان می‌دهد؛ آنجا که شفافیت اداری، که امری ضروری برای توسعه سازمان‌های اداری است، با توجه به جنبه اخلاقی، به‌عنوان ماحصل رویکرد جهانی به مدیریت منابع انسانی ظاهر می‌شود؛ به‌طوری‌که [سازمان‌های اداری] بتوانند با تغییرات سریع جهانی روبرو شوند و این شفافیت اداری [با ویژگی‌هایی که برایش ذکر شد] امور زیر را شامل می‌شود:

مجموعه‌ای از رفتارها، عملکردها و سازوکارهایی است که وضوح کامل قانون‌گذاری‌ها، قوانین، مقررات و روشن بودن عملکرد، ارزیابی و عادلانه بودن ارزیابی، نشر اطلاعات و داده‌ها، افشای آن‌ها و سهل‌الوصول بودن آن‌ها، ساده‌سازی روندها و سازوکارهای کار، وضوح آن‌ها، بی‌طرفی در تصمیم‌سازی‌ها و داشتن سیستمی برای پاسخگویی و مبارزه با فساد را شامل می‌شود.

بنابر تعریف بالا است که [شفافیت]، امور زیر را هدف می‌گیرد:

- ✓ روشن بودن قانون‌گذاری‌ها
  - ✓ دقت کارهای انجام‌شده در مؤسسات آموزشی و پرورشی
  - ✓ پیروی از دستورالعمل‌ها و تدابیر روشن
  - ✓ سهولت دستیابی به تصمیم‌سازی‌های مبتنی بر دقت و مهارت عالی
- شفافیت یکی از ورودی‌های مهم اداری به‌شمار می‌آید که پیش‌نیازی است برای اجرای دموکراسی، توسعه جوامع و بهبود جایگاه آن‌ها در میان کشورهای جهان و

نیازی است مبرم برای تعمیق ارزش‌های سلامت اداری، شفافیت و پاسخگویی در مدارس آموزش عمومی. این آن چیزی است که به بهبود کار اداری سازمانی مبتنی بر تدابیر سلامت اداری و شفافیت و به بهبود سطح عملکرد مؤسسات آموزشی و پرورشی در زمینه اداری کمک می‌کند.

از سخن فوق می‌توان نتیجه گرفت که شفافیت به فلسفه و تدبیری مدیریتی مبتنی بر روشن بودن، آشکارگی و جریان دائمی و دقیق اطلاعات در سطوح مختلف اداری در مدارس، اثربخشی پاسخگویی و حسابرسی و سلامت اداری واقعی و بی‌طرفانه اشاره می‌کند و این درحالی است که [شفافیت] باب مهمی برای شناسایی مواضع فساد و مبارزه با واسطه‌گرایی و خویشاوندگرایی و [باب مهمی برای] تقویت خودنظارتی و پاسخگویی اجتماعی و رکن اصلی اصلاح و تغییر اداری در مدارس مختلف آموزش عمومی است. پیاده‌سازی شفافیت اداری مستلزم پیاده‌سازی دو مؤلفه مهم است که عبارت‌اند از:

— آشکارگی [اطلاعات]: آشکارگی [اطلاعات] گام نخست در راه نظارت است و بر مدیریت واجب است که از راه‌های ممکن؛ با رسانه‌ها، سمینارها، کنفرانس‌ها و مانند آنکه آشکارگی [اطلاعات] را برای کارمندان معمولی و دستگاه‌های نظارتی دولتی و ذی‌صلاح تسهیل می‌کند، این آشکارگی را ایجاد نماید.

— قانونمندی: قانونمندی به معنای وجود یک متن قانونی ثابت و قوی است که از یک سو دسترس‌پذیری آشکارگی [اطلاعات] را تضمین می‌کند و از سوی دیگر به کارگیری نظارت را ضمانت می‌نماید بنابراین وقتی قانون به گریزناپذیری و الزام مقامات اداری به شفافیت تصریح می‌کند، سازمان‌های جامعه مدنی و رسانه‌ها

می‌توانند فضای باز خود برای نظارت و شناسایی کاستی‌ها را بیابند؛ آن نظارت و شناسایی که فساد اداری را به نحو مؤثر و سریع محدود می‌کند.

## توصیه‌های تحقیق

پژوهشگر براساس نتایجی که این مطالعه به آن دست یافته است، اقدامات زیر را توصیه می‌کند:

(۱) تقویت ابعاد نظارت و شفافیت اداری از طریق وضع معیارهای روشنی که با ماهیت تمام نواحی آموزشی برای تحقق بخشیدن به اصول مدیریت نامتمرکز، تناسب داشته باشد؛

(۲) تقویت عوامل مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی از راه ایجاد واحدهای ثابتی برای نظارت که مطابق با اصول شفافیت اداری کار می‌کنند؛

(۳) چاره‌اندیشی برای مقابله با جلوه‌های فساد اداری در نواحی آموزشی - که گزارش‌های دیوان حسابرسی کویت به آن اشاره کرده است - از طریق تنظیم برنامه‌ها و سازوکارهایی برای مبارزه با فساد اداری و درمان نقاط ضعف در این زمینه‌ها؛

(۴) تقویت خودنظارتی و شفافیت در محیط کار در نواحی آموزشی و تشویق کارکنان به انجام کارهایی که بالاترین مراتب مبارزه با فساد اداری در نواحی آموزشی را محقق می‌کند؛

(۵) آموزش رهبران و کارکنان در زمینه ابعاد نظارت و شفافیت اداری و مبارزه با تمام انواع فساد، از طریق تدارک دوره‌ها و کارگاه‌های تخصصی در این زمینه؛

۶) اجرای مطالعات مشابهی که در آنها نظرات رهبران نواحی آموزشی کشور مورد توجه قرار می‌گیرد؛

۷) اجرای مطالعات مشابهی که موضوع نظارت، شفافیت اداری و مبارزه با فساد اداری در مدارس آموزش عمومی کویت را هدف قرار می‌دهند.

## منابع

- أبو علام رجاء، محمود (٢٠١١) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية (ط ٧) القاهرة: دار النشر للجامعات.
- جادالله محمد، عرفات عبد الواحد (٢٠١٢) تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع كمتغير لتعزيز الشفافية في الحد من الفساد الإداري بالمنظمات غير الحكومية، المؤتمر الدولي الخامس والعشرون لكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان ، مستقبل الخدمة الاجتماعية في ظل الدولة المدنية الحديثة.
- الجرواني نادية، عبد الجواد (٢٠١٢) تصور تخطيطي مقترح لتفعيل تطبيق الشفافية في المؤسسات التعليمية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٣٣ (١).
- جمعية الشفافية (٢٠١٢) التقرير السنوي لمكافحة الفساد المالي والإداري والسياسي. جريدة القبس الكويتية، استرجع بتاريخ ١٢/١٠/٢٠١٥ من:  
<http://www.kuwaitnews.com/kuwait/locals/57896-2014-01-29-11-56-26>
- الحجيلي صلاح، مناور (٢٠٠١) بعض العوامل المؤثرة في الفساد الإداري بالجمارك، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الحربي أحمد، بن صالح بن هليل الحربي (٢٠٠٣) الرقابة وعلاقتها بكفاءة الأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- الحسنات، يسرى (٢٠١٣) واقع متطلبات الشفافية الإدارية لدى منظمات المجتمع المدني و دور الجهات ذات العلاقة فى تعزيزها، دبلوم مهنى، معهد التنمية المجتمعية، الجامعة الإسلامية- غزة.
- حمادات محمد، حسن (٢٠١٣) درجة ممارسة الشفافية فى القرارات الإدارية و الصعوبات التى تواجهها لدى مدير يالتربية و مساعديهم فى الأردن من وجهة نظر المشرفين التربويين. المجلة التربوية - الكويت، ٢٨، (١٠٩).
- ديوان المحاسبة (٢٠١٢) التقرير السنوى والختامى الخاص بفحص و مراجعة حسابات وسجلات شؤون وزارة التربية والرقابة المسبقة والمخالفات للسنة المالية ٢٠١٢/٢٠١١.
- رحاحلة، محمد (٢٠١٠) تقييم وحدات الرقابة الداخلية فى الوزارات الأردنية من خلال توفر المقومات الأساسية لها، مجلة المنارة، ١٦ (١).
- الزعابى، سليمان (٢٠٠٤) درجة التزام مديرى المدارس الثانوية الرسمية بتطبيق الشفافية من وجهة نظر المعلمين دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين ١٥ (١).
- زويل حسين، إبراهيم محمد، وجابر سامية، محمد، و عبد الرحمن عبد الله، محمد (٢٠٠٦) الفساد الإدارى وعلاقته بالتغير الاجتماعى فى المجتمع المصرى فترة ما بعد ١٩٧٠، الإسكندرية.
- السبيعي فارس، بن علوش بن بادی (٢٠١٠) دور الشفافية والمساءلة فى الحد من الفساد الإدارى فى القطاعات الحكومية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.



- الشهراني يحيى، بن نصير السرحاني (٢٠٠٥) أثر عبادة الصلاة للوقاية من الجريمة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الصيرفي، محمد (٢٠٠٨) الفساد بين الإصلاح والتطوير الإداري، الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع.
- طالب علاء، فرحان، و العامري علي، الحسين حميدى (٢٠١٤) إستراتيجية محاربة الفساد الإدارى والمالى مدخل تكاملى، الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- الطراونة رشا، نايل حامد، العضيلة علي، محمد عمر (٢٠١٠) أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية فى الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال، ٦ (١).
- الطشة غنيم، حمود، حوامدة باسم، على (٢٠٠٩) درجة الالتزام بالشفافية الإدارية فى وزارة التربية فى دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها، المجلة التربوية- الكويت، ٢٤ (٩٣).
- العتيبي شارع، بن عبيد الرويس (٢٠١١) دور الرقابة الداخلية فى رفع مستوى الأداء الإدارى فى الرئاسة العامة لرعاية الشباب بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عواد ناريمان، طعمة (٢٠١٢) مدى فعالية نظام الرقابة الداخلية فى ظل نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العيسوى عبد الرحمن، محمد (٢٠١١) سيكولوجية الفساد والأخلاق والشفافية الإسكندرية: دار الفكر الجامعى.

- العيسى لؤى، أديب سليمان (٢٠٠٩) الفساد الإدارى والبطالة، دار الكندى للنشر والتوزيع، إربد، الأردن.
- الغالبى، طاهر، العامرى، صالح (٢٠١٠) المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع.
- غنيمات عبدالله، عقله، وصيام وليد، زكريا (٢٠١١) العوامل المؤثرة على فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية فى الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال ٧ (٤).
- كلاب سعيد، يوسف حسن (٢٠٠٤) واقع الرقابة الداخلية فى القطاع الحكومى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- محمود أسيل، هادى (٢٠٠٨) أسس الشفافية الإدارية وعلاقتها بمكافحة الفساد الإدارى، مجلة الإدارة و الاقتصاد، ٧١، ٧٠-٨٤.
- مراد صلاح، أحمد، هادى، فوزية (٢٠١٤)، طرائق البحث العلمى تصميماتها واجراءاتها (ط. ٢)، القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- مطر عصام، عبد الفتاح (٢٠١١)، الفساد الإدارى، ماهيته و أسبابه و مظاهره، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- المعمورى خالد، خضير (٢٠١١)، آليات تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد: ٢٠١٠-٢٠١٤، المؤتمر السنوى العام (نحو إستراتيجية وطنية لمكافحة الفساد) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر.
- وزارة التربية (٢٠١٣)، مشروع الإدارة اللامركزية للمناطق التعليمية، وزارة التربية، الكويت: مركز التطوير والتنمية.
- Acquaah, M., & Muller, C. G. (2015). Management control systems strategy and performance: an Exploratory Analysis of

- Family and Non-family Firms in Chile. Available online at [http://www.dcs.uchile.cl/images/stories/pdf\\_mcs.pdf](http://www.dcs.uchile.cl/images/stories/pdf_mcs.pdf).
- Alsharah, A. M. T. (2014). Extent of Commitment in Applying Managerial Transparency in Jordan Government Institutions. *Public Policy and Administration Research*, 3 (4).
  - Armesh, Salarzahi & Kord.(2010). Management control system. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 2 (6).
  - Badah, A. (2013). Practice degree of the managerial transparency in the Jordanian private universities as viewed by their heads of departments. *American Journal of Educational Research*, 1 (7).
  - Beuren, I M & Teixeira, S A. (2014). Evaluation of management control systems in a higher education institution with the performance management and control. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 11(1).
  - Cameron, B. L. (2010). Transparency, trust, and a tale of hedge fund ethics. Master of Business Administration. San Diego State University.
  - Carcary, M., Sherry, M., McLaughlin, S. A. & O'Brien, C. (2012, November 8-9). Career Development for ICT Professionals: Driving Transparency in Educational Attainment. In *Proceedings of the 8th European Conference on Management, Leadership and Governance*, Pafos, Cyprus.
  - Czubek, G., Kosińska, G., Sawicki, A., Wojciechowska-Nowak, A., & Wojciechowicz, J. (2010). How to fight corruption? Principles for developing and implementing an anti-corruption strategy for Poland. Stefan Batory Foundation, Poland.
  - Esmaili, M., Seraji, R., Rashid, A. A. & Bayanloo, Z. (2011). The impact of administrative corruption on HR Productivity (Case study: Qom University). *Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS)*, 11.
  - Hewlett-Packard Development Company. (2009). A tour of HP Sarbanes-Oxley IT assessment Accelerator White paper. US Government.

- Hubbard, P. (2007). Putting the Power of Transparency in Context: Information's Role in Reducing Corruption in Uganda's Education Sector. Working Paper, 136.
- Johansson, B. (2003). Feedforward Control in Dynamic Situations. Licentiate of Philosophy. Linköping University.
- Lakis, V. & Giriūnas, L. (2012). The concept of internal control system: the cortical aspect. *Ekonomika*, 91 (2).
- Noor, Safia., & Iqbal, Mohammad. (2013). Developing Strategy for the Administrative Control of High School Principals in Khyber Pakhtunkhwa. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5( 6 ).
- Sadeghi, M., Farsani, G. M. & Aghasi, V. (2014). An investigation of the factors affecting administrative corruption in cultural organizations ;( a case study: shahrekobd city, Iran. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 3 (7).
- Svensson, G. (2007). Legal requirements for transparency in appointments and promotions in Swedish higher education institutions. *International Journal of Public Sector Management*, 20(2).
- Taboli, H. R., Samie'e, D. M. & Ehsani, A. (2013). Administrative corruption: why and how?. *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science*, 1 (12).
- Taghavi, M., Nikoomaram, H. & Tootian, S. (2011). Comparing Impact of Administrative Corruption on Economic Growth in Developing Countries. *Int. J. Manag. Bus. Res.*, 1 (2).
- United Nations. (2011). Handbook on police accountability, oversight and integrity. Criminal justice handbook series.
- United States Agency for International Development. (2006). Corruption Assessment handbook draft final report. United States of America: USAID.

گزشت پژوهشی

مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد

نشانی: تهران، خیابان طالقانی، تقاطع سپید قرنی  
سازمان پاورسی گل کشور، طبقه ششم

شماره تماس: ۶۱۶۶۳۰۷

نشانی الکترونیکی: [bazrasi.research@136.ir](mailto:bazrasi.research@136.ir)

[www.bazresi.ir](http://www.bazresi.ir)