

علل سازمانی فساد اداری از نظر کارکنان بخش دولتی شهرستان بروجرد

دکتر محمدرضا جابر انصاری^۱ - افشین بازگیر^۲

به موازات گسترش فعالیت‌های دولت در اداره امور جوامع و از طرفی کم رنگ شدن اخلاقیات در زندگی بشر، فساد اداری بیش از پیش خود را نمایان ساخته است. با توجه به اهمیت سلامت نظام اداری کشور در انجام رسالت اصلی‌اش یعنی تحقق اهداف کلان جامعه، مطالعه علمی فساد اداری به عنوان یکی از آفات نظام اداری ضرورتی آشکار است. در سایه شناخت عوامل مؤثر در بروز و شیوع این عارضه، می‌توان راه حلی مؤثر برای آن یافت. هدف این تحقیق شناخت ریشه‌های واقعی فساد اداری در بعد سازمانی است. روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی و روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای (خوشه‌ای و تصادفی) بوده است. برای کسب اطمینان از روایی پرسشنامه از نقطه‌نظر خبرگان و به منظور اطمینان از پایایی، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل آماری، آزمون‌های کای‌دو و دو جمله‌ای به کار گرفته شد. بر اساس یافته‌های این تحقیق، علل سازمانی مؤثر در بروز فساد اداری به ترتیب اهمیت عبارتند از: ضعف نظارت و کنترل، عوامل اقتصادی، پیچیدگی قوانین و مقررات، وجود شبکه روابط غیر رسمی در سازمان و عدم امنیت شغلی مدیران. در پایان پیشنهادهایی به منظور جلوگیری از گسترش فساد اداری و مهار آن ارائه شده است.

واژگان کلیدی: فساد اداری؛ عوامل اقتصادی؛ شبکه روابط غیر رسمی در سازمان؛ نظارت و کنترل؛ پیچیدگی قوانین و مقررات؛ امنیت شغلی مدیران

مقدمه

فساد مسئله‌ای است که در تمام ادوار، گریبانگیر جوامع بشری بوده و همواره فکر و اندیشه انسان‌های آزاده و اندیشمندان متعهد را به خود معطوف داشته است. فساد اداری نیز به عنوان یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی است. در واقع می‌توان گفت فساد اداری، همزاد دولت است یعنی از زمانی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان‌یافته و منسجم به خود گرفت، فساد اداری نیز همچون جزیی لاینفک از متن سازمان ظهور کرد. بنابراین می‌توان فساد اداری را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز تعاملات سازمان و محیط به وجود آمده است.

فساد اداری به عنوان عاملی مخرب، بر کارایی نظام اداری، مشروعیت نظام سیاسی و مطلوبیت نظام فرهنگی و اجتماعی خدشه وارد کرده و موجب بروز ناهنجاری در جامعه شده و در نهایت جامعه را به سوی انحطاط می‌کشاند. حکومت‌ها به منظور حفظ مشروعیت خود و جلوگیری از زوال جامعه باید با فساد اداری مبارزه کرده و برای رویارویی با این معضل علل بروز آن را شناسایی کنند.

در کشور ما که حکومت بر اساس اسلام و ارزش‌های اسلامی شکل گرفته، حساسیت درباره این مسئله بیش از سایر کشورهاست. با این حال بر اساس گزارش برنامه تحول در نظام اداری کشور که از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی منتشر شده است (۱۳۸۱)، وجود فساد اداری از مهمترین مشکلات نظام اداری کشور است (نجف‌بیگی، ۱۳۸۸: ۲۱۰). در طول چند سال اخیر، برنامه‌های ضد فساد در ایران عمدتاً بر اصلاح مدیریت دولتی و مدیریت امور مالی عمومی متمرکز بوده‌اند اما این برنامه‌ها چندان مؤثر واقع نشده‌اند و به نظر اندیشمندان و اندیشه‌ورزان و حتی عامه مردم، فساد اداری در ایران بیش از پیش افزایش یافته است (دانایی فرد، ۱۳۸۷: ۱۰۵). دفع مظاهر مختلف فساد از جمله فساد اداری، بزرگترین دغدغه خاطر مسئولان جامعه اسلامی ما است. تاکید مقام معظم رهبری بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی، نام‌گذاری سال ۱۳۸۲ به نهضت خدمت‌رسانی و سال ۱۳۸۳ به سال پاسخگویی، اهمیت این موضوع را روشن می‌کند. در حکومت اسلامی و با الهام از تعالیم مقدس این مکتب به مصداق «کلکم راع و کلکم

مسئول عن رعيه» و همچنین آیه شریفه ۳۶ سوره اسراء «ان السمع و البصر و الفؤاد كل اولئك كان عنه مسئولا» تمامی افراد، مسئول هستند و نمی‌توانند نسبت به امور جاری جامعه‌ای که در آن به سر می‌برند، بی‌تفاوت باشند. هر کس موظف و مکلف است در جایگاه خود و نسبت به توان خود در راستای اصلاح و آبادانی جامعه تلاش کند. بر همین اساس پژوهشگر به عنوان عضوی کوچک از جامعه بزرگ دانشگاهی، برای ادای وظیفه خود نسبت به اجتماع، سعی کرده با بررسی عوامل سازمانی مؤثر در بروز فساد اداری، در راستای کاهش و جلوگیری از گسترش این پدیده شوم، گامی هر چند کوچک بردارد. تحقیقات اخیر نشان داده است که اولاً تخلفات اداری به طور گسترده در اکثر کشورهای در حال توسعه وجود دارد. ثانیاً تخلفات اداری نه تنها از نظر نقض عدالت اداری و تضییع حقوق شهروندان بلکه از نظر رشد و توسعه اقتصادی نیز برای جامعه به شدت زیان‌آور است. ثالثاً بر خلاف تصور بسیاری از افراد، روش‌های مؤثری برای کنترل این جرائم یا حداقل کردن دامنه آنها وجود دارد. بنابراین با پذیرفتن این سه واقعیت یعنی فراگیر بودن، زیان‌بار بودن و قابل کنترل بودن فساد اداری، ملزم خواهیم شد در جهت کاستن از دامنه فساد و زیان‌های ناشی از آن به اقدامات جدی‌تر و اصولی‌تری روی آوریم. لازمه اثر بخش بودن چنین اقداماتی، شناخت دقیق و جامع مسئله و به تبع آن اقدام فوری است. تحقیقاتی که در زمینه شناسایی علل بروز فساد اداری انجام شده انگشت شمارند و محققان به صورت کلی به این موضوع پرداخته‌اند. به منظور دقیق‌تر شدن و کاربردی‌تر شدن نتایج، این تحقیق بر بعد سازمانی تاکید داشته است.

اهداف تحقیق

هدف کلی این تحقیق، شناخت عوامل سازمانی است که در ایجاد یا کنترل فساد اداری مؤثرند.

همچنین اهداف جزئی زیر مدنظر بوده‌اند:

۱. شناخت نقش عوامل اقتصادی در بروز یا کنترل فساد اداری.
۲. شناخت نقش شبکه روابط غیر رسمی در بروز یا کنترل فساد اداری.
۳. شناخت نقش ضعف نظارت و کنترل در بروز یا کنترل فساد اداری.

۴. شناخت نقش پیچیدگی قوانین و مقررات در بروز یا کنترل فساد اداری.
۵. شناخت نقش عدم امنیت شغلی مدیران در بروز یا کنترل فساد اداری.

مبانی نظری تحقیق

فساد داستانی است قدیمی، به قدمت جامعه بشری (لوئیس، ۱۳۷۵: ۱۵) و فساد اداری نیز داستانی است قدیمی، به قدمت ایجاد مفهوم دولت (سافارونی، ۱۳۷۵: ۳۱). کنفسیوس پرهیزگاری و صداقت مأمورین دولتی را مورد ستایش قرار داده است. فساد و پارتی‌بازی مشکلاتی اساسی بوده‌اند که همواره مورد توجه قرار داشته‌اند (لاوتن، ۱۳۸۱: ۱۳). گسترش فساد به جایی رسیده که امروز جنبه جهانی یافته و در سرتاسر جهان، چه در کشورهای غنی و چه در کشورهای فقیر، همچنان وجود دارد (لوئیس، ۱۳۷۵: ۱۵). برای اثبات این ادعا می‌توان به وقایعی مانند تظاهرات خیابانی علیه فساد در ژاپن و مکزیک، ایجاد کمیسیون‌های مبارزه در هنگ‌کنگ و سنگاپور، انجام عملیات دست‌های پاک علیه رهبران فساد سیاسی و اقتصادی از سوی قوه قضاییه ایتالیا در سال ۱۹۹۲، تأسیس سازمان «فاش‌گویی بین‌المللی» به سال ۱۹۹۳ در آلمان که در چهل کشور شعبه دارد (کلیتگارد، ۱۳۷۵: ۳۶ - ۳۷)، مبارزه با فساد در زمان دولت گورباچف و ... اشاره کرد. از فساد و فساد اداری تعاریف متعددی وجود دارد که این امر دستیابی به یک تعریف کلی را مشکل می‌کند، بنابراین در اینجا به اجمال چند تعریف ارائه می‌شود.

واژه رومپر^۱ به معنی شکستن را معادل فساد می‌دانند؛ پس در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود که ممکن است یک هنجار، قانون یا مقررات اداری باشد. فساد در لغت عرب به معنای گرفتن مالی به ستم (بدون نام، ۱۹۸۶: ۵۸۳) و همچنین به معنای خروج شیء از اعتدال است چه این خروج کم باشد و چه زیاد (مرعشلی، ۱۳۹۲: ۳۹۲). در فرهنگ‌های فارسی واژه فساد را به تباہ شدن، نابود شدن، از بین رفتن، متلاشی شدن، تباہی، خرابی، نابودی، زیان، شرارت و بدکاری، ظلم و ستم معنی کرده‌اند (معین، ۱۳۶۳: ۲۵۴۵).

رفتاری که از رفتار عادی و مورد قبول جامعه منحرف شود فساد نامیده می‌شود (زاهدی، ۱۳۵۷: ۲۳۴). در فرهنگ «وبستر» فساد به معنی پاداشی نامشروع است که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده می‌شود (جفره، ۱۳۷۶: ۲۰). نای^۱ بر این باور است که فساد، رفتاری است که به دلیل جاه‌طلبی‌های شخصی، معرف انحراف شخص از شیوه عادی انجام وظیفه است و به صورت تخلف از قوانین و مقررات و انجام اعمالی از قبیل ارتشا، پارتی بازی و اختلاس بروز می‌کند (نای، ۱۹۶۷: ۴۱۴). هیدن و هایمر، اقدامی را در چارچوب فعالیت‌های اداری فاسد می‌دانند که از دید مردم یک جامعه غیر اخلاقی و مضر باشد (الوانی و جفره، ۱۳۷۷: ۸۹). از نظر ساموئل هانینگتون فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش دولتی اطلاق می‌شود که برای منافع خصوصی خود ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می‌گذارند (هانینگتون، ۱۳۷۰: ۹۱). به اعتقاد گونامیردال^۲ فساد به تمام اشکال گوناگون انحراف با اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام شغلی قابل اطلاق است (میردال، ۱۹۶۸، ۱۲۷). فساد به معنای عام کلمه یعنی هر گونه خلاف و تخطی که از سوی کارکنان دولت در نظام اداری به وقوع بپیوندد (افشاری، ۱۳۷۳: ۲۰). گولد^۳ در مقاله‌ای تحت عنوان فساد اداری تعریفی با این مضمون ارائه می‌دهد: «فساد اداری عبارت است از سوءاستفاده از منابع عمومی توسط کارکنان دولت» (گولد، ۱۹۹۴: ۴۶۸). به طور کلی می‌توان گفت گرچه فساد اداری را معمولاً به انحراف از شیوه‌های قانونی انجام وظایف اطلاق کرده‌اند اما به طور کلی هرگونه استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی نوعی فساد به شمار می‌آید (الوانی، ۱۳۸۴: ۳۷۲). فساد اداری به شکل‌های مختلف بروز می‌کند. نمونه‌های شناخته شده فساد اداری عبارتند از اختلاس، ارتشا و سوءاستفاده از اموال و امکانات دولتی، کم‌کاری، تبعیض بین ارباب رجوع، تسریع کار دوستان و آشنایان، وضع قوانین و مقررات تبعیضی به نفع سیاستمداران قدرتمند و طبقات مورد لطف دولت (حبیبی، ۱۳۷۵: ۱۳ - ۱۴). شکل بارز فساد در بخش عمومی به صورت انعام، رشوه و اخاذی قابل مشاهده است (معدنچیان، ۱۳۷۹: ۱۰۱ - ۱۰۲).

1 Nye

2 Myrdall

3 Gould

ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، کجروی‌های اداری را به عنوان تخلفات اداری در ۳۸ بند مطرح کرده است (عباسی، ۱۳۷۴: ۱۵-۲۰). در قوانین جزایی، فساد اداری در قالب فساد مالی به اشکال رشوه^۱، اختلاس^۲، تصرف غیر قانونی^۳ تدلیس^۴ و اعمال نفوذ^۵ معرفی شده است و مجازات‌هایی نیز برای این جرائم در نظر گرفته شده است^۵. فساد اداری عوارض و پیامدهایی چون کاهش کارایی سازمان، کاهش نرخ رشد اقتصادی، توزیع ناهمگون درآمدها و بدبینی مردم نسبت به دولت را به دنبال دارد. جرمی بنام معتقد است فساد سبب می‌شود رفاه جامعه قربانی نفع فردی شود (جفره، ۱۳۷۶: ۴۸). نای می‌گوید فساد سبب اتلاف منابع، تضییع سرمایه و از بین رفتن مهارت‌ها می‌شود (جفره، ۱۳۷۶: ۴۸) و ثبات و استحکام سیاسی جامعه را به خطر می‌اندازد (میردال، ۱۹۶۸: ۹۵۲). هزینه‌هایی فساد به صور زیر قابل مشاهده است: عدم تحقق اهداف حکومتی، آلودگی محیط زیست، افزایش هزینه‌های اداری، کاهش درآمدهای دولت، کاهش احترام به اولیای امور، کاهش بهره‌وری، زحمت بیهوده نظام قضایی کشور و کاهش سرمایه‌گذاری خارجی. به وضوح می‌بینیم که آثار فساد فراتر از آن است که قابل بیان باشد و هزینه‌های آن اساساً غیر قابل محاسبه است (معدنچیان، ۱۳۸۲: ۹۵-۹۶).

حال باید دید چه عواملی در بعد سازمانی در بروز فساد اداری مؤثرند؟

۱. عوامل اقتصادی: یعنی کلیه عواملی که به نوعی در راستای رفع نیازمندی‌ها و مایحتاج مادی فرد یا جامعه نقش اساسی داشته و فرد یا جامعه را برای تأمین آن به تلاش و می‌دارند.

هر سازمانی موظف به رفع نیازمندی‌های مادی کارکنان خود به شکل متعارف و عادلانه است. عدالت برانگیزاننده مهمی برای کارکنان است و زمانی که افراد احساس بی‌عدالتی کنند اخلاق آنها نیز سقوط می‌کند. در سازمان‌ها، عدالت درباره قوانین و ارزش‌هایی است که حاکم بر چگونگی توزیع نتیجه (برای مثال پاداش یا تنبیه) است (افجه، ۱۳۸۰: ۳۱۶-۳۱۸). امروزه مسائل اقتصادی پیوند عمیقی با مسائل سیاسی و

۱ موضوع ماده ۶۵ قانون و مقررات جزایی

۲ موضوع ماده ۷۵ قانون و مقررات جزایی

۳ موضوع ماده ۷۶ قانون و مقررات جزایی

۴ موضوع ماده ۷۷ قانون و مقررات جزایی

۵ برای مطالعه بیشتر کتاب مجموعه کامل قوانین و مقررات جزایی نوشته غلامرضا حجتی اشرفی مراجعه شود.

اجتماعی جوامع گوناگون دارند؛ برای مثال یکی از دلایل اصلی فساد به عنوان یک پدیده شوم اجتماعی، وجود فقر و معیارهای پایین و غیر عادلانه پرداخت‌هاست (جفره، ۱۳۷۶: ۱۴۲). تحقیقات نشان داده است که طمع و فقر به عنوان انگیزه اقتصادی، عوامل مؤثر در ورود افراد به کارهای فسادآمیز به شمار می‌روند (معدنچیان، ۱۳۸۲: ۹۴). بارزترین عامل اقتصادی در بعد سازمانی، دریافتی کارکنان از سازمان است. سیستم حقوق و دستمزد باید برای امرار معاش کافی، برانگیزاننده کارکنان، مؤثر، منطقی، عادلانه و منصفانه بوده و امکان رقابت با سازمان‌های دیگر را برای یک سازمان فراهم کند. طبق تئوری برابری آدامز، در صورتی که کارکنان یک سازمان نابرابری را ادراک کنند، با کاستن از داده‌های خود یا افزایش ستاده‌ها (در اکثر موارد به شکل غیر قانونی) سعی در تخفیف احساس ایجاد شده و نزدیک شدن به برابری خواهند داشت. کاهش داده‌ها از طریق کم‌کاری، دیر آمدن و زود رفتن و تخلفاتی از این قبیل صورت می‌گیرد و افزایش ستاده‌ها نیز از طریق رشوه، تدلیس، تصرف غیر قانونی، اختلاس، اعمال نفوذ و مواردی از این دست رخ می‌دهد؛ این همه، اشکالی از فساد هستند که ممکن است در اثر احساس نابرابری توسط فرد انجام بپذیرند.

۲. شبکه روابط غیر رسمی: انسان موجودی اجتماعی و علاقه‌مند به روابط اجتماعی است. افراد به محض ورود به سازمان، بنا به علل مختلف مانند علایق و سلاویق مشترک، هم فکری‌ها و همدلی‌ها، الفت‌ها و نزدیکی‌ها و ... با یکدیگر روابطی برقرار می‌کنند که با ارتباطات رسمی و پیش‌بینی شده مطابقت نمی‌کند. این شبکه ارتباطی را شبکه ارتباطات غیر رسمی می‌نامند (الوانی، ۱۳۸۴: ۱۸۴). شبکه‌های غیر رسمی در هر سو و هر جهت آزادانه حرکت می‌کنند، مقامات سازمانی و سلسله مراتب اداری را نادیده می‌انگارند، رؤسا را دور می‌زنند و معمولاً به گونه‌ای هستند که نیازهای اجتماعی اعضای گروه را تامین کرده و از این جهت آنها را ارضا می‌کنند (رابینز، ۱۳۸۱: ۵۹۱). ارتباطات غیر رسمی گاهی آنقدر توسعه می‌یابند که ارتباطات رسمی را در سازمان تحت‌الشعاع قرار می‌دهند و ارتباطات رسمی در خطوط غیر رسمی ارتباطی محو می‌شوند (الوانی، ۱۳۸۴: ۱۸۴) و از همین جا زمینه بروز فساد اداری مهیا می‌شود.

۳. نظارت و کنترل: کنترل، فرآیند تنظیم و تصحیح اقدامات سازمان و اعضای آن به منظور حصول اطمینان از تطبیق آنها با اهداف تعیین شده است (گریفین، ۱۳۸۴: ۳۵). شاید به جرات بتوان ادعا کرد انجام هیچ فعالیتی در سازمان، قرین توفیق نخواهد بود مگر آنکه کنترل‌های لازم نسبت به آن انجام شده باشد. سازمان، بدون وجود یک سیستم مؤثر کنترل، در تحقق مأموریت‌های خود موفق نبوده و نمی‌تواند از منابع خود به درستی استفاده کند (الوانی، ۱۳۸۴: ۱۱۹).
- به منظور اعمال کنترل صحیح، توجه به سه عامل اصلی درگیر در فرآیند کنترل از اهمیت بسزایی برخوردار است، این سه عامل عبارتند از:
- الف) ابزارها و مکانیزم‌های مؤثر: در صورتی که ابزار و مکانیزم‌های کنترل مؤثر نباشند و از عینیت، جامعیت و واقع بینی لازم برخوردار نباشند به طور قطع، تلاش برای کنترل مؤثر و کارآمد بی‌بهره خواهد بود. تحقیقات نشان می‌دهد اکثر کلاه‌برداری‌ها در حوزه‌هایی رخ می‌دهد که کنترل ضعیفی بر آن اعمال می‌شود و خط جدایی وظایف به خوبی مشخص نیست. این واقعیت تأکیدی است بر این نکته که مدیریت باید اثربخشی سیستم‌های نظارتی و کنترلی خود را بازبینی کند (لاوتن، ۱۳۸۱: ۴۲).
- ب) کسانی که کنترل می‌کنند (مسئولان): در صورتی که مسئولان یا به عبارتی کسانی که وظیفه کنترل را عهده‌دارند به سیستم‌های نظارتی بی‌اعتنا باشند یا نسبت به تخلفات با تسامح برخورد کنند یا ابزار موجود را به صورت سلیقه‌ای و متفاوت به کار ببرند، هرچند سیستم‌ها و مکانیزم‌های مؤثری به منظور کنترل، طراحی شده باشد، نتایج به دست آمده، ناکارآمد و غیر مؤثر خواهند بود.
- ج) کسانی که کنترل می‌شوند: چنانچه افرادی که باید تحت کنترل باشند، خودشان بدون ترس از عواقب کنترل، خود را کنترل کنند نیازی به مکانیزم‌های پیچیده کنترلی نخواهد بود. شاید همه کوشش‌هایی که تا کنون در زمینه تلفیق هدف‌های فرد و سازمان شکل گرفته به طریقی در پی تحقق همین هدف (خودکنترلی) بوده اما این کوشش‌ها چندان موفق نبوده‌اند (الوانی، ۱۳۸۴: ۱۳۴).
۴. پیچیدگی قوانین و مقررات: قانون و مقررات، مجموعه‌ای از دستورات است که به

منظور اداره کردن امور سازمان وضع شده است. منظور از پیچیدگی قوانین و مقررات مواردی است که در پی می آید:

(الف) وجود پاره‌ای ابهامات و کلی‌گویی‌ها در بعضی از مواد قانونی.
(ب) صدور دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها، آیین‌نامه‌های اصطلاحاً موازی که ضمن ایجاد سردرگمی، بستر اعمال سلیقه‌ها را فراهم می‌کند.
(ج) روند طولانی انجام کارها به صورت نامطلوب که موجب اتلاف زمان و زمینه بروز اعمال خارج از مقررات می‌شود.

(د) در برخی موارد نداشتن دستورالعمل یا نارسایی مواد قانونی در مواجهه با یک مشکل. هنگامی که نظام قوانین و مقررات کارآمد نباشد زمینه برای بروز انواع عوارض مهیا می‌شود. یکی از این عوارض خطرناک پدیده فساد اداری است. در تحقیقی که به منظور مبارزه با فساد اداری در کره جنوبی انجام شده، مشخص شد که واحدهای اداری این کشور با تعداد بسیار زیادی از قوانین و مقررات غیر واقعی یا غیرضروری مواجه‌اند و ابهامات موجود در رویه‌های اداری و استانداردهای جاری کار، امکان هرگونه تصمیم و اقدام خودسرانه را به کارگزاران رده‌های پایین دولتی می‌دهد و علاوه بر اینها فرآیندهای پیچیده و چند لایه‌ای امور اداری نیز عامل تشویق مراجعان به پیشنهاد رشوه برای تسریع کار است (معدنچیان، ۱۳۸۲: ۷۱).

۵. عدم امنیت شغلی مدیران: تحقیقات نشان می‌دهد انسان‌ها ثبات و امنیت را دوست دارند. افراد سازمانی علاقه‌مند هستند که از امنیت شغلی برخوردار باشند تا بتوانند ضمن حفظ موقعیت خویش، نتایج تلاش‌هایشان را لمس کنند. به طور کلی عدم امنیت شغلی مدیران از دو بعد قابل بررسی است:

(الف) احساس عدم امنیت شغلی مدیر؛ که موجب بی‌تفاوتی، سردرگمی و سلب امنیت روانی می‌شود.

(ب) تبعات عدم امنیت شغلی مدیر؛ وظایف مدیریتی همچون برنامه‌ریزی و کنترل نیاز به زمان دارد و ارزیابی آنها در کوتاه مدت مقدور نخواهد شد. عزل و نصب پی‌درپی مدیران از یک طرف زمینه را برای سوءاستفاده کارمندان متخلف مهیا می‌کند چرا که

تا مدیر بخواهد متخلف حرفه‌ای سازمان را بشناسد دوران تصدی اش تمام شده است. از طرفی مدیری که می‌داند مدیریتش دوامی ندارد ممکن است به فکر سوءاستفاده از موقعیتش بیفتد. در چنین شرایطی انتظار می‌رود مدیر، دست از سازمان برداشته و با چانه‌زنی‌های سیاسی به دنبال یافتن سازمان دیگری برای خود باشد، این امر زمینه را برای هرج و مرج و سوءاستفاده سایرین مهیا می‌کند و مدیر نیز چون می‌خواهد با خاطره‌ای خوش سازمان را ترک کند با متخلفان برخورد جدی نخواهد کرد. به منظور جلوگیری از بروز مشکلاتی از این دست که از عدم امنیت شغلی مدیران ناشی می‌شد در تاریخ ۱۳۸۲/۱/۱۱ شورای عالی اداری کشور ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران را طی بخشنامه شماره ۱۹۰۱/۱۴۲۶ در ۱۳ ماده تنظیم و به دستگاه‌های دولتی ابلاغ کرد. ماده ۶ این بخشنامه و تبصره آن در راستای ایجاد امنیت شغلی برای مدیران به شرح زیر است:

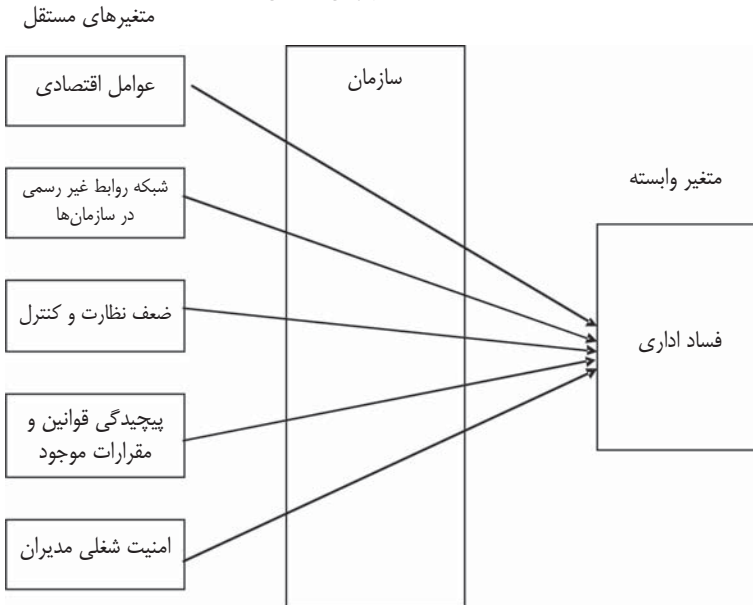
ماده ۶. مدیران و سرپرستان موضوع این مصوبه توسط مقام مسئول دستگاه برای مدت ۴ سال منصوب می‌شوند.

تبصره ۱. احکام مدیران و سرپرستانی که عملکرد چهار سال گذشته آنها مثبت ارزیابی شود با تأیید مقامات مسئول قابل تمدید خواهد بود.

مدل مفهومی تحقیق

مرور ادبیات تحقیق به استخراج و تنظیم مدل مفهومی ذیل منجر شد:

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق



روش تحقیق

نوع این تحقیق از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. تحقیق توصیفی، آنچه را که هست توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط یا روابط موجود، عقاید، فرآیندهای جاری، آثار مشهود یا روندهای در حال گسترش توجه دارد (بست، ۱۳۶۹: ۱۲۵). یک نوع از تحقیق توصیفی، تحقیق پیمایشی است (سرمد و دیگران، ۱۳۸۲: ۸۲). تحقیق پیمایشی یک فرآیند پژوهشی است که به منظور جمع‌آوری اطلاعات درباره این موضوعات که گروهی از مردم چه می‌دانند، چه فکر می‌کنند یا چه کاری انجام می‌دهند اجرا می‌شود (دلاور، ۱۳۸۲: ۱۴۱).

جامعه آماری

جامعه آماری عبارت است از کلیه عناصر و افرادی که در یک مقیاس جغرافیایی مشخص (جهانی یا منطقه‌ای) دارای یک یا چند صفت مشترک باشند (حافظانیا، ۱۳۸۲: ۱۱۹). جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان بخش دولتی در شهرستان بروجرد در نظر گرفته شده که حدود ۹۶۷۶ نفر بوده و با احتساب ۷ حوزه بانکی در سطح شهرستان در ۶۶ اداره و سازمان مشغول به خدمت‌اند.

روش نمونه‌گیری و برآورد نمونه آماری

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای (نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی) استفاده شده است. با استفاده از فرمول عمومی کوکران با سطح اطمینان ۹۹ درصد حجم نمونه ۱۶۴ نفر تعیین شد. به منظور بالا بردن دقت تحقیق، ۲۰۰ پرسشنامه بین جامعه آماری توزیع شد که ۱۸۱ مورد آن اعاده شد.

$$\left(n = \frac{N \cdot t^2 \cdot S^2}{N \cdot d^2 + t^2 \cdot S^2} \right) \quad \text{فرمول عمومی کوکران}$$

روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات

برای گردآوری اطلاعات، به روش میدانی و از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه از نوع محقق‌ساخته است. به منظور اطمینان از روایی^۱ پرسشنامه از نقطه نظر خبرگان (۱۴ نفر از اساتید دانشگاه و کارشناسان سازمانی) استفاده شد. پرسشنامه نهایی شامل ۱۸ سؤال مورد تأیید این افراد واقع شد. به منظور حصول اطمینان از پایایی^۲ ابزار اندازه‌گیری، ضریب قابلیت اعتماد از روش آلفای کرونباخ برای ۲۰ پرسشنامه تکمیل شده محاسبه شد. ضریب به دست آمده ۰/۸۴ بود که به طور قابل قبولی پایایی پرسشنامه را تأیید می‌کند.

1 Validity

2 Reliability

$$\left[r_\alpha = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right) \right] \quad \text{روش آلفای کرونباخ}$$

روش تجزیه و تحلیل آماری

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های استخراج شده از پرسشنامه‌ها از روش‌های زیر استفاده شد.

الف) تحلیل توصیفی

با استفاده از جدول فراوانی مشاهدات و نمودارهای میله‌ای برای هر سؤال و سپس هر فرضیه با توصیف شواهد تجربی توزیع پاسخ‌ها برحسب درصد، مشخص شده و نهایتاً درصد موافقان و مخالفان با نمودار دایره‌ای به تصویر کشیده شده است.

ب) آزمون فرضیه تجزیه و تحلیل

برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها از دو آزمون غیر پارامتریک زیر استفاده شد.

۱- ب) آزمون کای دو (χ^2)

با استفاده از فرمول زیر و مقایسه χ^2 محاسبه شده با χ^2 بحرانی با سطح اطمینان ۹۹ درصد میزان مشابهت فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار مشخص شد.

$$\left(\chi^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \right)$$

۲- ب) آزمون دو جمله‌ای

برای انجام این آزمون تعداد پاسخ‌ها را در دو دسته مجزای موافق (بسیار مؤثر است، موثر است) و مخالف (تا حدی مؤثر است، تأثیر ندارد، بدون جواب) قرار داده و سپس بر اساس مقایسه با نسبت ۵۰ درصد، فرضیه‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق در قالب بررسی ۵ فرضیه به اختصار ارائه می‌شود:
 فرضیه اول: عوامل اقتصادی سبب بروز فساد اداری می‌شود.
 H_0 : عوامل اقتصادی در بروز فساد اداری مؤثر نیست.
 H_1 : عوامل اقتصادی سبب بروز فساد اداری می‌شود.

نگاره (۱): بررسی فرضیه اول

نتیجه نهایی	نتیجه آزمون دو جمله‌ای		نتیجه آزمون χ^2	شاخص‌های عوامل اقتصادی
	درصد مخالفان	درصد موافقان		
تأیید فرضیه	۲۵/۱۴	۷۴/۸۶	رد H_0 و پذیرش H_1	ناکافی بودن حقوق و دستمزد برای تأمین معیشت
				پرداخت‌ها نابرابر و توزیع ناعادلانه امکانات و پاداش‌ها و فرصت‌های پیشرفت برای کارکنان
				احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در مقایسه با سایر اقشار جامعه
				فقدان نظام پاداش کارآمد

آزمون χ^2 انجام شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه یکنواختی پاسخ‌ها را رد می‌کند، پس گزینه‌هایی که بیشتر بوده‌اند حالت غالب دارند. نتیجه آزمون دوجمله‌ای حاکی است ۷۴/۸۶ درصد پاسخ‌دهندگان معتقدند عوامل اقتصادی موجب بروز فساد اداری می‌شود.

فرضیه دوم: وجود شبکه روابط غیر رسمی در سازمان‌ها موجب بروز فساد اداری می‌شود.

H_0 : وجود شبکه روابط غیر رسمی در سازمان‌ها در بروز فساد اداری مؤثر نیست.

H_1 : وجود شبکه روابط غیر رسمی در سازمان‌ها موجب بروز فساد اداری می‌شود.

نگاره ۴: بررسی فرضیه دوم

نتیجه نهایی	نتیجه آزمون دو جمله‌ای		نتیجه آزمون χ^2	شاخص‌های وجود شبکه روابط غیر رسمی در سازمان‌ها
	درصد مخالفان	درصد موافقان		
تأیید فرضیه	۳۱/۸۶	۶۸/۱۴	رد H_0 و پذیرش H_1	وجود روابط عاطفی، دوستی‌ها، خویشاوندی‌ها بین کارکنان و ارباب رجوع
				واگذاری مسئولیت‌ها و اختیارات بر اساس وابستگی‌های گروهی و دلگرمی متخلفان به حمایت مدیران
				انتصابات توصیه‌ای

آزمون χ^2 انجام شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه یکنواختی پاسخ‌ها را رد می‌کند و آزمون دو جمله‌ای حاکی است ۶۸/۱۴ درصد پاسخ دهندگان معتقدند که وجود شبکه روابط غیر رسمی در سازمان‌ها موجب بروز فساد اداری می‌شود.

فرضیه سوم: ضعف نظارت و کنترل سبب بروز فساد اداری می‌شود.

H_0 : ضعف نظارت و کنترل در بروز فساد اداری مؤثر نیست.

H_1 : ضعف نظارت و کنترل سبب بروز فساد اداری می‌شود.

نگاره ۳: بررسی فرضیه سوم

نتیجه نهایی	نتیجه آزمون دو جمله‌ای		نتیجه آزمون χ^2	شاخص‌های ضعف نظارت و کنترل
	درصد مخالفان	درصد موافقان		
تأیید فرضیه	۱۸/۶	۸۱/۴	رد H_0 و پذیرش H_1	ضعف یا فقدان وجدان کاری
				فقدان مکانیزم‌های کنترلی مناسب در سازمان
				تسامح و چشم‌پوشی نسبت به تخلفات زبردستان از سوی مسئولان
				بی‌توجهی به سیستم‌های نظارتی و عدم برخورد یکسان و سریع با متخلفان
				بی‌اعتبار شدن ارزش‌های اخلاقی و دینی در جامعه
				عملکرد نامطلوب نهادهای مستقل نظارتی برای مبارزه با فساد

آزمون χ^2 انجام شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه یکنواختی پاسخ‌ها را رد می‌کند و آزمون دو جمله‌ای حاکی است ۸۱/۴ درصد پاسخ‌دهندگان معتقدند ضعف نظارت و کنترل سبب بروز فساد اداری می‌شود.

فرضیه چهارم: پیچیدگی قوانین و مقررات موجود سبب بروز فساد اداری می‌شود.
 H_0 : پیچیدگی قوانین و مقررات موجود در بروز فساد اداری مؤثر نیست.
 H_1 : پیچیدگی قوانین و مقررات موجود سبب بروز فساد اداری می‌شود.

نگاره ۴: بررسی فرضیه چهارم

نتیجه نهایی	نتیجه آزمون دو جمله‌ای		نتیجه آزمون χ^2	شاخص‌های پیچیدگی قوانین و مقررات موجود
	درصد مخالفان	درصد موافقان		
تأیید فرضیه	۳۰/۷۶	۶۹/۲۴	رد H_0 و پذیرش H_1	ضعف قوانین دولتی در برخورد با متخلفان
				بالا بودن کمیت قوانین و وجود بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های موازی
				طولانی بودن انجام کارها به صورت نامطلوب و ضعف قوانین و مقررات موجود

آزمون χ^2 انجام شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه یکنواختی پاسخ‌ها را رد می‌کند و آزمون دوجمله‌ای حاکی است ۶۹/۲۴ درصد پاسخ دهندگان بر این باورند که پیچیدگی قوانین و مقررات موجود سبب بروز فساد اداری می‌شود.

فرضیه پنجم: عدم امنیت شغلی مدیران موجب بروز فساد اداری می‌شود.
 H_0 : عدم امنیت شغلی مدیران در بروز فساد اداری مؤثر نیست.
 H_1 : عدم امنیت شغلی مدیران موجب بروز فساد اداری می‌شود.

نگاره ۵: بررسی فرضیه پنجم

نتیجه نهایی	نتیجه آزمون دو جمله‌ای		نتیجه آزمون χ^2	شاخص‌های عدم امنیت شغلی مدیران
	درصد مخالفان	درصد موافقان		
تأیید فرضیه	۳۷/۳۹	۶۲/۷۱	رد H_0 و پذیرش H_1	تغییرات پی‌درپی و بی‌اساس مدیران احساس عدم ثبات شغلی و نگرانی از آینده از سوی مدیران

آزمون χ^2 انجام شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه یکنواختی پاسخ‌ها را رد می‌کند و آزمون دوجمله‌ای حاکی است ۶۲/۷۱ درصد پاسخ دهندگان بر این باورند که عدم امنیت شغلی مدیران موجب بروز فساد اداری می‌شود.

نتیجه‌گیری

آنچه از بررسی منابع علمی و عینی در زمینه فساد اداری حاصل می‌شود، گویای این واقعیت است که این پدیده در ابعاد جهانی خود را نمایان ساخته و همه جوامع به درجات مختلف از آن رنج می‌برند. ضرورت برخورد با مفاسد تازگی ندارد و کشورها از ظرفیت‌های اعتقادی و قانونی موجود خود در این زمینه مدد می‌جویند. با این حال می‌بینیم که اکثر کشورها امکانات موجود خود را ناکافی دانسته و به افزایش ظرفیت کنترل، پیشگیری و مقابله با فساد همت گماشته‌اند. دشواری و ناهم‌واری مسیر این حرکت با این بیان ساده روشن می‌شود که هر مورد فساد، اغلب دو طرف راضی دارد. بنابراین کشف این موارد به آسانی امکان‌پذیر نخواهد بود. به عبارت دیگر ساز و کارهایی لازم است که زمینه‌های مستعد فساد را از بین برده و از وقوع آن پیشگیری کند. بدین منظور ابتدا باید زمینه‌های مستعد فساد شناسایی شوند. با توجه به یافته‌های این تحقیق، مهم‌ترین علل سازمانی که در بروز فساد اداری مؤثرند به ترتیب عبارتند از:

۱. ضعف نظارت و کنترل که ناشی از ضعف در سیستم کنترل درونی افراد (خود کنترلی)، ضعف مسئولان در امر نظارت و نهایتاً ضعف و کاستی در مکانیزم‌ها و ابزارهای کنترل‌کننده درون سازمان‌ها است.
۲. عوامل اقتصادی که پرداخت‌های نابرابر، ناکافی بودن حقوق و دستمزد کارکنان بخش دولتی، احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در مقایسه با سایر اقشار جامعه و فقدان نظام پاداش کارآمد از آن جمله است.
۳. پیچیدگی قوانین و مقررات که از طریق طولانی کردن روند انجام امور به صورت نامطلوب و ضعف قوانین دولتی در برخورد با متخلفان، بالا بودن کمیت قوانین و وجود بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های موازی، زمینه را برای بروز فساد اداری مهیا می‌کند.
۴. وجود شبکه روابط غیر رسمی در سازمان که در بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است و از جمله تبعات منفی آن می‌توان به این موارد اشاره کرد: دلگرمی کارکنان متخلف به حمایت‌های مدیری که هم‌باند و هم‌گروه آنهاست، انجام امور خارج از ضوابط برای دوستان و آشنایان و نهایتاً انتصابات توصیه‌ای که نوعی نان قرص دادن است و برآورده شدن خواسته‌های غیرقانونی توصیه‌کننده را در پی خواهد داشت.
۵. عدم امنیت شغلی مدیران که با ایجاد این احساس در آنها و همچنین عزل و نصب‌های پی‌درپی و بی‌اساس مدیران، زمینه بروز فساد اداری مهیا می‌شود.

پیشنهادها

- به منظور کاهش فساد اداری، جلوگیری از گسترش آن و نهایتاً مهار این پدیده شوم، با توجه به نتایج پژوهش حاضر موارد زیر پیشنهاد می‌شود:
۱. ۱- با فرهنگ‌سازی در سطح سازمان، ارزش‌های اخلاقی و دینی و مفاهیمی چون وجدان کاری را احیا کرده و افراد را به سوی نوعی کنترل درونی سوق دهیم. از آنجا که فرهنگ هر سازمان، نمونه‌ای از فرهنگ جامعه است (الوانی، ۱۳۸۴: ۴۷)، دولت به عنوان متولی نظام اداری کشور می‌تواند از طریق رسانه‌ها و سایر امکاناتی که در اختیار دارد به اشاعه فرهنگ مبارزه با فساد در سطح جامعه بپردازد.

۲. سیستم جامع نظارتی برای نظام اداری کشور با توجه به معیارهای زیر طراحی شود:
 - نهاد یا نهادهای مستقل نظارتی برای مبارزه با فساد ایجاد شود و از لحاظ بودجه، نیروی انسانی و امور اداری کاملاً استقلال داشته باشند.
 - به منظور کاستن از آسیب‌هایی که متوجه سیستم است، نظارت‌ها به صورت چند لایه‌ای صورت بگیرد.
 - در بحث تخلفات مدیران، سوءمدیریت مجدداً تعریف شود و با چشم‌پوشی و اغماض مدیران نسبت به تخلفات زیردستان و بی‌توجهی به سیستم‌های نظارتی از سوی مدیران، برخورد قاطعانه شود.
 - سیستم، شرایطی را فراهم آورد که با متخلفان به سرعت برخورد شود.
 - هر تخلفی مجازات مشخص داشته باشد. به عبارتی سیستم، جایی برای اعمال سلیقه تصمیم‌گیرندگان باقی نگذارد تا با همه متخلفان برخوردی یکسان شود.
۳. مرتفع کردن مشکلات اقتصادی کارکنان از طریق طراحی و استقرار نظام پاداش کارآمد. استقرار چنین نظامی پیامدهایی نظیر موارد زیر خواهد داشت:
 - افزایش حقوق و مزایای کارکنان تا اندازه‌ای که ضمن تأمین حداقل معیشت آنها در شأن عضوی از خانواده دولت، در مقایسه با سایر اقشار جامعه احساس حقارت نکنند.
 - از اعمال سلیقه در توزیع امکانات و پاداش‌ها و پرداخت‌ها ممانعت به عمل آمده و تفاوت‌ها به حداقل خواهد رسید.
 - کارکنان لایق، تشویق و کارکنان خاطی، تنبیه خواهند شد.
۴. اصلاح رویه‌های اموری که به طرز نامطلوبی طولانی‌اند از طریق حذف پیچ و خم‌های اضافه و سپس جایگزین کردن روش‌هایی که روند امور را با سرعت و دقت بالا به پیش می‌برد.
۵. قوانین مربوط به متخلفان، بازنگری و مجازات‌ها تشدید شود.
۶. از اعمال عفو در مورد متخلفان اداری خودداری شود.
۷. کمیته‌های دائمی به منظور پالایش آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌های سازمان‌های دولتی تشکیل شود تا ضمن اصلاح بخشنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و تبصره‌هایی که متناقض

یکدیگرند، از تصویب چنین مواردی ممانعت به عمل آورد زیرا این تناقضات بستر بروز فسادند.

۸. محدود کردن دخالت‌های سیاسی در نظام اداری و استقرار نظام شایسته‌سالاری به جای بایسته‌سالاری؛ به این معنی که اموری چون استخدام، انتصاب و ارتقا در سازمان بر اساس استانداردهای تعریف شده و تعیین شده صورت بپذیرد.
۹. تدوین مصوباتی به منظور تضمین امنیت شغلی مدیران برای دوره‌های میان‌مدت، موفقیت چنین طرحی در صورت استقرار نظام شایسته‌سالاری میسر است زیرا لازمه ثبات مدیریت، شایستگی مدیر است.

منابع

- افچه، سیدعلی‌اکبر (۱۳۸۰). مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، تهران، سمت، چاپ اول.
- افشاری، اسماعیل (۱۳۷۳). بررسی راه‌های جلوگیری از فساد مالی ناشی از پورسانت در معاملات توسط مدیران؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- الوانی، سید مهدی و جفره، منوچهر (۱۳۷۷). ارائه یک الگوی نظری برای کنترل فساد اداری، (فصلنامه؟) اقتصاد مدیریت، شماره ۳۶.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۴). مدیریت عمومی، تهران، نی، چاپ بیست و پنجم.
- بخشنامه شورای عالی اداری به شماره ۱۹۰۱/۱۴۲۶ مورخ ۱۳۸۲/۱/۱۱.
- بست، جان (۱۳۶۹). روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی، تهران، رشد.
- جفره، منوچهر (۱۳۷۶). پژوهشی در زمینه علل کجرویهای اداری در ایران؛ پایان‌نامه دکتری، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- حافظنیا، محمدرضا (۱۳۷۵). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران، سمت، چاپ نهم.
- حیبی، نادر (۱۳۷۵). فساد اداری، مؤسسه فرهنگی انتشاراتی وثقی، چاپ اول.

دانایی فرد، حسن (۱۳۸۷). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران، سمت.

دلاور، علی (۱۳۸۲). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران، رشد، ویرایش دوم.

رابینز، استیفن پی (۱۳۸۱). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد سوم، چاپ چهارم.

زاهدی، شمس السادات (۱۳۵۷). نگرشی بر فساد و آثار آن، دانش مدیریت، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، دوره اول، شماره دوم.

سافارونی، ائوخیورائول (۱۳۷۵). ویروس قدرت، ترجمه هادی غبرایی، پیام یونسکو، سال بیست و هفتم، شماره ۳۱۳.

سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، آگاه، چاپ هفتم.

عباسی، محمود (۱۳۷۴). قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب سال ۱۳۷۲)، تهران، مجمع علمی و فرهنگی مجد، چاپ دوم.

کلیتگارد، رابرت (۱۳۷۵). چه می‌توان کرد؟، ترجمه نیکو سرخوش، پیام یونسکو، سال بیست و هفتم، شماره ۳۱۳.

گریفین، مورهد (۱۳۸۴). رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، مروارید، چاپ نهم.

لاوتن، آلن (۱۳۸۱). مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی، ترجمه حسن گیوریان و محمدرضا ربیعی مندجین، تهران، یکان.

لوئیس، فلورا (۱۳۷۵). فساد مالی پدیده‌ای جهانی، ترجمه نیکو سرخوش، پیام یونسکو، سال بیست و هفتم، شماره ۳۱۳.

معدنچیان، ابراهیم (۱۳۸۲). بررسی وضعیت و برنامه‌ریزی برای مبارزه با فساد اداری در کره جنوبی و تانزانیا، تهران، پژوهشکده امام خمینی (ره) و انقلاب اسلامی، چاپ اول.

_____ (۱۳۷۹). سازمان و فعالیت‌های ضد فساد اداری هنگ کنگ، مالزی و سنگاپور، تهران، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

معین، محمد (۱۳۶۳). فرهنگ فارسی، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر، جلد دوم، چاپ ششم.
نجف بیگی، رضا (۱۳۸۸). مدیریت تغییر نگاهی به نظام اداری ایران، تهران، انتشارات دانشگاه
آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

هانینگتون، ساموئل (۱۳۷۰). سازمان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، ترجمه محسن
ثلاثی، تهران، نشر علم.

بدون نام (۱۹۸۶). المنجد فی اللغة و الاعلام، بیروت، دارالمشرق.

مرعشلی، ندیم (۱۳۹۲). معجم مفردات الفاظ القرآن، طبع علی مطبعه التقدم العربی.

Gould , David.J (1994). Adminstrative corruption: incidence , causes
and Remedial strategies.

Myrdall , Gunner (1968). Asian Drama ,NewYork: pantheon.

Nye , J.S (1967) . Corruption and political Development: a Cost
Benefit Analysis , American political science Review.