

مطالعه‌ی راهکارها و شیوه‌های مبارزه با عوامل مؤثر در بروز و گسترش فساد اداری از دید دستگاه‌های نظارتی استان اردبیل

محبوب علیزاده^۱

ماه زر معمر^۲

فاطمه نیکنام^۳

چکیده

تحقیقاتی که در رابطه با شناسایی عوامل ایجاد فساد انجام می‌گردد، با وجود تلاش‌های زیاد، در بیشتر مواقع به خاطر موانع موجود در بررسی با مشکلات زیادی مواجه می‌شوند، در این تحقیق سعی گردیده که عوامل مؤثر در بروز پدیده‌ی مزبور و شیوه‌های مبارزه با آن در قالب چهار عامل تأثیرگذار (عوامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، قوانین و مقررات و رفاهی - حقوقی کارکنان) بررسی شده و راهکارهای اجرایی آن بیان گردد. برای تعیین عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری، پرسشنامه‌ای تهیه و در بین دستگاه‌های نظارتی استان اردبیل توزیع شد و با استفاده از روش استنباطی، فرضیه‌هایی در این آزمون تعریف گردید و پس از آزمون داده‌ها به منظور تعیین پایایی آن، از روش آلفای کرون باخ استفاده شده؛ معادل $0/788$ به دست آمده، بیان‌گر این است که آزمون مزبور از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

نتایج تحلیل‌های استنباطی متناسب با آزمون فرضیه‌ها به قرار زیر، در قالب ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، قوانین و مقررات و رفاهی - حقوقی کارکنان، بیانگر آن است که ضعف و نارسایی رفاهی - حقوقی کارکنان با $0/78$ تأثیرگذاری، بیشترین سهم را به خود اختصاص داد، و قوانین و مقررات با $0/23$ ، کمترین تأثیرگذاری را دارد؛ بنابراین با در نظر گرفتن سایر عوامل در مرتبه‌های دوم و سوم (فرهنگ سازمانی با $0/56$ و ساختار سازمانی با $0/36$) برای کاهش فساد اداری، بیشترین توجه را می‌توان بر روی شاخص‌های رفاهی - حقوقی کارکنان و نوع فرهنگ سازمانی حاکم در سازمان‌ها معطوف داشت.

کلمات کلیدی: فساد اداری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی - رفاهی - حقوقی کارکنان، شاخص

درک فساد

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، کارمند دیوان محاسبات استان اردبیل (سرحسابرس ارشد) Alizadeh.mahboob@gmail.com

۲- کارشناس مدیریت دولتی.

۳- کارشناس مدیریت دولتی.

مقدمه

براساس آمار منتشره از سوی سازمان جهانی شفافیت، ایران در سال ۲۰۱۳ از میان ۱۷۷ کشور در رتبه‌ی ۱۴۴ از نظر درک فساد، قرار گرفته است. فساد اداری از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه‌ی کشورها را به‌طور چشمگیر با مشکل روبرو می‌سازد. در خصوص فساد اداری، اصولاً تعریف قابل قبولی وجود ندارد، و معمولاً به گونه‌های متفاوتی با موضوع فساد اداری برخورد می‌شود. برخی فساد اداری را سوءاستفاده از موقعیت و جایگاه اداری برای مقاصد شخصی دانسته و به‌طور کلی عوامل مؤثر در شکل‌گیری پدیده‌ی مذکور را به سه گروه تقسیم می‌کنند:

۱. عوامل فرهنگی - محیطی
 ۲. عوامل شخصیتی
 ۳. عوامل اداری - سازمانی
- راهکارهایی هم در قالب کلان و خرد، برای جلوگیری از فساد وجود دارد، از جمله:
۱. راهکارهای اداری و مدیریتی
 ۲. راهکارهای فرهنگی - اجتماعی
 ۳. راهکارهای سیاسی
 ۴. راهکارهای اقتصادی

۱. فرهنگ سازمانی

فرهنگ، الگویی از مفروضات بنیادی است که بر اثر اندوختن تجربه از دشواری‌های سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی، از سوی گروهی معین آفریده، کشف و پرورده شده است. این الگو چنان به خوبی به کار برده شده، که آن را در پیوند با آن دشواری‌ها معتبر دانسته و در نتیجه، گروه، آن را به‌عنوان شیوه‌ی درست ادراک کردن، اندیشیدن و احساس کردن به اعضای جدید می‌آموزد. از این رو، توانمندی و درجه سازگاری درونی یک فرهنگ، حاصل عامل‌هایی از این قرار است: ثبات و پایداری گروه و طول مدتی که گروه به حیات خود ادامه داده است، تأثیر تجربه‌های یادگیری گروه، سازوکارهایی که به یاری آن‌ها یادگیری صورت گرفته است، و قوت و صراحت فرض‌هایی که مورد پذیرش بنیان‌گذاران و رهبران گروه قرار گرفته‌اند.

هنگامی که گروه آموخت که فرض‌های مشترکی را بپذیرد، الگوی خود به خود ادراک کردن، اندیشیدن، احساس کردن و رفتار کردن که در پی می‌آیند، معنی، ثبات و آسایش فراهم می‌آورند و اضطراب ناشی از عجز پی بردن به رویدادهایی که در پیرامون گروه رخ می‌دهند، از ناتوانی پیش‌بینی این رویدادها از راه فراگیری مشترک، کاهش می‌یابد. قدرت و انجام یک فرهنگ، تا اندازه‌ای از این وظیفه‌ی کاهش اضطراب سرچشمه می‌گیرد. انسان می‌تواند پیوند برخی جنبه‌های فرهنگ را با گروه همانند سازوکارهای دفاعی برای فرد به شمار آورد (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۳۱).

یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می‌شود که تداوم رویه در رفتار تشدید شود. براساس چنین

مفهومی، می‌توان چنین برداشت کرد که یک فرهنگ قوی می‌تواند جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان شود؛ پس مدیریت باید کمتر نگران قوانین و مقررات رسمی باشد، تا بتواند رفتار فرد را تعیین و کنترل کند (رابینز، ۱۳۸۵، ص ۳۷۶)

۱-۱. تعریف فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی به نظام مفهومی یکسان در بین همه‌ی اعضا گفته می‌شود که سازمانی را از سازمان دیگر مجزای کند. در تحلیل دقیق‌تر، این نظام مفهومی یکسان عبارت است از مجموعه‌ای از صفات ویژه‌ی کلیدی که سازمان‌ها به آن‌ها ارجح می‌نهند. چنین به نظر می‌رسد که درگیر هم کردن و آمیزش ده‌صفت زیر، نشان‌دهنده‌ی اصل و اساس فرهنگ سازمانی است: ۱- نوآوری فردی ۲- تحمل خطر جویبی ۳- هدایت ۴- یکپارچگی ۵- حمایت مدیریت ۶- کنترل ۷- همانندی ۸- نظام پاداش ۹- تحمل تعارض ۱۰- الگوی ارتباطی (استیفن رابینز سال ۱۳۷۷ ص ۳۲۸)

۱-۲. انواع فرهنگ‌ها از نظر قدرت تأثیر گذاری

فرهنگ سازمانی در بعضی از سازمان‌ها از قوتی بیشتر، و در بعضی دیگر، از قوتی کمتر برخوردار است که از آن به فرهنگ ضعیف یاد می‌شود. سازمان‌هایی که تازه شکل گرفته‌اند، به دلیل این که اعضای شان برای ایجاد معانی و مفاهیم مشترک، تجارب کافی ندارند، از فرهنگی ضعیف برخوردار هستند

یک فرهنگ قوی، از طریق ارزش‌های بنیادی سازمان که توسط افراد رعایت می‌شود و دارای اولویت‌های روشن است و به‌طور وسیعی بین اعضای سازمان مشترک بوده، شناخته می‌شود. در یک فرهنگ قوی، تعداد زیادی از اعضا، ارزش‌های بنیادی را پذیرفته، نحوه‌ی اولویت‌بندی آن‌ها را قبول کرده و بر آن‌ها پایبند هستند (رابینز ۱۳۸۵، ص ۳۸۴).

۱-۳. ویژگی فرهنگ سازمانی

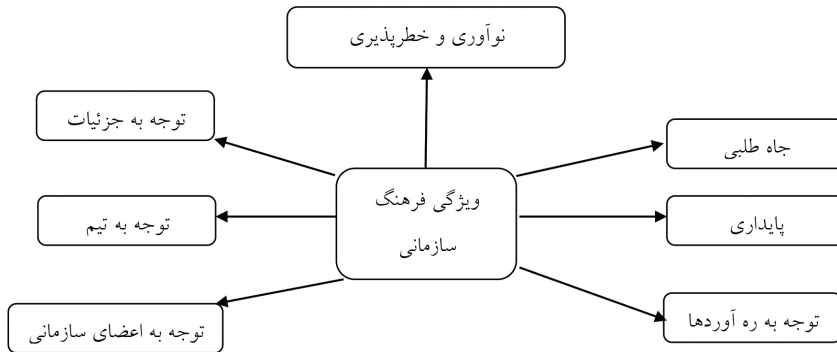
فرهنگ سازمانی ضروری است دارای ویژگی‌ها و خصوصیات مخصوص به خود باشد که پس از ذکر آن‌ها بتوان تصویری از فرهنگ سازمانی آن ترسیم نمود. در این راستا، ویژگی‌هایی که در زیر آورده شده‌اند که معرف و نمایانگر عصاره‌ی فرهنگ سازمانی‌اند به قرار ذیل‌اند:

۱- نوآوری و خطرپذیری: میزانی که افراد باید تشویق به خطرپذیری و نوآوری شوند؛
۲- توجه به جزئیات: میزانی که افراد باید به جزئیات پردازند، دقیق باشند و کارها را تجزیه و تحلیل نمایند؛

۳- توجه به ره‌آورد‌ها: میزانی که مدیریت باید به جای توجه به شیوه‌های اجرایی، به نتیجه‌ها و

دستاوردها توجه کند؛

- ۴- توجه به اعضای سازمان: میزان توجهی که مدیریت باید به هنگام تصمیم گیری، به افراد به اعضای سازمان توجه نشان داده و آن‌ها را مشارکت دهد؛
- ۵- جاه طلبی: میزانی که افراد و اعضای سازمان، بلند پرواز و جاه طلب هستند، نه سر به زیر و تسلیم پذیر؛
- ۶- توجه به تیم: میزانی که فعالیت‌ها و کارها، حول محور تیم، و نه افراد متمرکز شود؛
- ۷- پایداری: میزانی که سازمان بر حفظ وضع موجود تأکید می‌کند، که این روند با رشد و پیشرفت مغایر است.



منبع: مدیریت رفتار سازمانی، تألیف دکتر محمدعلی حقیقی و دیگران، ۱۳۸۳، ص ۵۱۴ چاپ سوم

۲. ساختار سازمانی

با استفاده از ساختار سازمانی، کارها به صورت رسمی تقسیم، و گروه‌بندی و هماهنگ می‌شود. هنگامی که مدیران در صدد طرح‌ریزی ساختار سازمان برمی‌آیند، باید به شش عامل اصلی توجه کنند که عبارتند از:

تقسیم کار، گروه‌بندی کارها، رنجیره‌ی فرماندهی، حوزه و قلمرو کنترل، تمرکز و عدم-تمرکز و سرانجام رسمی بودن کارها (استیفن پی رابینز، ۱۳۷۸، ص ۸۵۸)

۱-۲. تعریف ساختار سازمانی

ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف چگونه تخصیص داده می‌شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمان که باید رعایت شوند، کدامند.

ساختار سازمانی در نمودار سازمانی نمایان می‌شوند. به‌طور کلی، نمادی قابل رؤیت از کل فعالیت‌ها و فرآیندهای مزبور است، و مقصود راه و شیوه‌ای است که فعالیت‌های سازمانی، تقسیم، سازماندهی و هماهنگی می‌شوند (قاسمی، ۱۳۸۲، ص ۵۴۲).

۲-۲. فرآیندهای مدیریتی مکانیکی و ارگانیکی

یکی دیگر از واکنش‌هایی که سازمان‌ها در برابر محیط‌های نامطمئن از خود نشان می‌دهند تعیین ساختار رسمی و کنترلی است که بر کارکنان اعمال می‌کنند. برنز و استاکر روی بیست شرکت صنعتی انگلستان تحقیق کردند و به این نتیجه رسیدند که محیط خارجی بانوع ساختار مدیریت داخلی سازمان، رابطه‌ای مستقیم دارد. در مواردی که محیط خارجی مطمئن و پایدار باشد، سازمان دارای مقررات دقیق و سلسله مراتب اختیارات مشخص است آن سازمان‌ها رسمی و متمرکزاند و بیشتر تصمیمات توسط مقامات عالی مدیریت گرفته می‌شود. پژوهشگران مزبور، چنین سازمان‌هایی را سیستم سازمانی مکانیکی نامیدند در محیط‌هایی که به سرعت تغییر می‌کنند، سازمان‌ها از ساختارهای دقیق برخوردار نیستند؛ آن‌ها انعطاف‌پذیر و پویا هستند. در این سازمان‌ها معمولاً قوانین و مقررات به صورت نوشته وجود ندارد. افراد باید مسیر خود را در درون سازمان پیدا کنند و کاری را که می‌بایست انجام دهند، مشخص نمایند. سلسله مراتب اداری در این گونه سازمان‌ها مشخص نیست و سیستم تصمیم‌گیری غیرمتمرکز است؛ چنین سازمان‌هایی را سیستم ارگانیکی نامیدند.

الف) ویژگی‌های سازمان‌های مکانیکی

۱- وظایف به مقدار زیادی تخصصی و جزیی شده و توجه ناچیزی به وضوح ارتباط بین وظایف و اهداف سازمانی می‌گردد؛

۲- وظایف به همان شکل رسمی که تعریف می‌گردند، باقی می‌مانند، تا زمانی که مدیریت عالی به‌طور رسمی آن را تغییر دهد؛

۳- نقش‌های خاص افراد تعریف شده است؛

۴- ساختار کنترل، اختیارات و ارتباطات به صورت سلسله مراتب است، و مجوزهای کاری نشأت گرفته از قرار داد استخدام بین کارمند و سازمان است؛

۵- اطلاعات مربوط به عملیات و موقعیت سازمان به‌طور رسمی در اختیار مدیران عالی سازمان قرار می‌گیرد؛

۶- ارتباطات بین سرپرست و زیردست، عمدتاً عمودی است؛

۷- ارتباطات، عمدتاً جهت‌ارایی دستورات و تصمیمات از سوی مدیران عالی و ارایی اطلاعات و

درخواست‌های زیردستان برقرار می‌گردد؛

۸- اصرار بر وفاداری سازمان و اطاعت از مافوق‌هاست؛

۹- اهمیت و موقعیت افراد به عنوان تعیین هویت افراد با سازمان و اعضای آن بستگی دارد.

ب) ویژگی‌های سازمان ارگانیکی

۱- بیشتر وظایف از یکدیگر مستقل بوده و تأکید بر روی ارتباط وظایف با اهداف سازمانی است؛

۲- وظایف به‌طور مستمر مورد تعدیل قرار گرفته و از طریق تعامل اعضاء، مجدداً تعریف می‌گردند؛

۳- نقش‌های افراد به‌صورت کلی تعریف شده است؛

۴- ساختار، کنترل، اختیار و ارتباطات به‌صورت شبکه‌ای است و مجوزهای سازمانی نشأت گرفته از

افراد ذی‌نفع است، نه روابط قرار دادی؛

۵- کانون‌های دانش در سراسر سازمان پراکنده است و منحصر به رهبر نمی‌شود؛

۶- ارتباطات، هم به‌صورت عمودی، و هم افقی است، و نوع ارتباطات بستگی به این دارد که

اطلاعات مورد نیاز در کجا واقع شده است.

۷- ارتباطات عمدتاً به‌صورت مبادله‌ی اطلاعات و انجام مشاوره است؛

۸- تعهد به وظایف سازمان و اهداف با ارزش تر از وفاداری و اطاعت است؛

۹- اهمیت و موقعیت افراد به تخصص و پیشنهادی افراد در محیط خارجی بستگی دارد.

با توجه به ویژگی‌های فوق‌الذکر می‌توان گفت که سازمان‌های مکانیکی، شکلی از طراحی‌ای

هستند که بسیار بروکراتیک و خشک‌اند و برای محیط‌های ثابت، مناسبند، ولی سازمان‌های ارگانیک

پویا و منعطف‌اند و برای محیط‌های ناپایدار و غیر قابل پیش‌بینی کاربرد دارند (عقیقی، ۱۳۸۰، ص

۴۵)

۳. قوانین و مقررات

مفهوم ابهام‌گریزی، با شفافیت، رابطه‌ای نزدیک دارد. در واقع، شفافیت، نقطه‌ی مقابل ابهام و تردید

است. در جوامعی که شفافیت کم و محدود و ابهام و تردید بالاست، انبوهی از قوانین و مقررات

دست و پاگیر و گهگاه متناقض وجود دارد. در این جوامع، عوامل مؤثر شفافیت و پاسخگویی از

جمله قوانین شفاف وجود ندارد و در مقابل به دلیل وجود قوانین و رویه‌های متفاوت و گوناگون، فاقد

نظام اداری صحیح و کارآمد و طبعاً دارای فساد و تقلب بالا هستند.

قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۱۹ مشتمل بر ۳۵ ماده و ۲۸

تبصره به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. در این قانون، فساد و اشخاص مشمول، چنین تعریف

شده‌اند:

الف) فساد، هر گونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمدتاً و با هدف کسب هر گونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، یا نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد، یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، صنایع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید؛ نظیر اختلاس، دریافت و پرداخت‌های غیرقانونی از منابع عمومی، و انحراف از این منابع به سمت تخصیص‌های غیرقانونی، حمل، تخریب یا اختفای اسناد و سوابق اداری و مالی؛

ب) مؤسسات خصوصی حرفه‌ای عهده‌دار مأموریت عمومی مؤسسات غیردولتی می‌باشند که مطابق قوانین و مقررات، بخشی از وظایف حاکمیتی را بر عهده دارند؛ نظیر کانون کارشناسان رسمی دادگستری، سازمان نظام پزشکی و سازمان نظام مهندسی

ج) تحصیل مال نامشروع، موضوع ماده‌ی (۲) قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء و اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۷/۹/۱۵ مجتمع تشخیص مصلحت نظام؛

به‌علاوه هر یک از دستگاه‌های اجرایی، بخشنامه‌ها و دستورالعمل مربوط به کارهای خود دارند که هدف هر یک کنترل و جلوگیری از سوءاستفاده می‌باشد، ولی عامل اصلی در بازدارندگی از وقوع تخلف، استفاده و به کارگیری از این قوانین و مقررات است، و تا زمانی که توسط استفاده‌کنندگان مورد بهره‌برداری قرار نگیرند و سازمان‌ها به آن پایبند و اعتقاد نداشته باشند، قوانین و مقررات بازدارنده به تنهایی نمی‌توانند عامل مهم در جلوگیری از بروز فساد در جامعه و سازمان‌ها باشند.

۴. رفاهی - حقوقی کارکنان

رفاهی - حقوقی کارکنان عبارت است از آن دسته از مزایایی که از سوی کارفرما برای کارکنان پیش‌بینی می‌گردد ولی در قالب حقوق، اجرت و یا پرداخت حق‌الزحمه‌ی ساعتی تحقق می‌پذیرد. در نخستین مرحله، مزایا به خاطر آن است که نفعی عاید کارمند گردد، اما شاید ذکر این مطلب، مهم و ضروری باشد که وجود مزایا برای کارفرما نیز منافع‌ی ایجاد می‌نماید که به صورت ایجاد انگیزه‌ی قوی، بهره‌وری بیشتر، افزایش همکاری و سرانجام محیط کار دل‌پذیر، شکل گیرد. از ویژگی‌ها و مزایا آن است که همواره به صورت مجموعه‌ای از چند عامل در کنار یکدیگر ایجاد شده و احتمال آن که سازمانی فقط یک نوع مزایا را مورد استفاده قرار بدهد، بسیار ضعیف است. این گونه مزایا غالباً در ارتباط با یکدیگر و در طرح‌های پرداخت رفاهی - حقوقی سازمان‌ها قرار دارند. مطلوب‌ترین نوع مجموعه مزایا آن است که بیشترین بهره‌وری را عاید کارکنان و کارفرمایان نماید.

هنگام بهره‌گیری از مجموعه مزایا، ابتدا ضروری است دقت شود که بهره‌وری مؤثر فقط تا زمانی میسر خواهد بود که نظام پرداخت حقوق، جواب‌گوی نیازها باشد. بهترین مجموعه‌ی مزایا، احتمالاً خواهد توانست یک نظام پرداخت حقوق نامطمئن را به سوی نظامی قابل قبول هدایت نماید، اما امکان آن که بتواند یک نظام نامطلوب پرداخت حقوقی را به حدی قابل قبول برساند، وجود ندارد. از سوی دیگر، انتخاب یک مجموعه‌ی نامطلوب مزایا، موجبات نامطلوب شدن یک نظام پرداخت حقوق مناسب را فراهم می‌آورد.

۴-۱. حقوق و دستمزد پرداختی

ارزش‌یابی مشاغل، اهمیت نسبی مشاغل را نسبت به یکدیگر مشخص می‌کند. بر مبنای این ضابطه، شغلی که از ارزش بالاتری برخوردار باشد، رفاهی - حقوقی بیشتری به آن تعلق می‌گیرد. تنظیم مقررات منصفانه و صحیح برای پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان، از وظایف مهم مدیریت هر سازمان به شمار می‌رود هدف اساسی از تنظیم طرح و مقررات مربوط به حقوق و دستمزد، پرداخت حق‌الزحمه‌ی عادلانه و متناسب با کوششی است که مستخدم در ایفای وظایف و مسئولیت‌های سازمانی متحمل می‌شود.

حصول این هدف ضمن آن که رفاه و آسایش کارمند را فراهم می‌سازد، منافع مؤسسه را تأمین و در بهبود وضع اجتماعی و توسعه‌ی اقتصادی جامعه نیز نقش مؤثری ایفا می‌کند.

برای تعیین و تشخیص عادلانه‌ی حقوق و دستمزد، نظریه‌های مختلفی ارایه شده است که مهم‌ترین آن‌ها به قرار زیراند:

۱- نظریه‌ی عرضه و تقاضا: در این نظریه، برای افراد مانند کالاها و خدمات، می‌توان قیمت تعیین کرد، به شرط آن که سایر عوامل به جز عرضه و تقاضا ثابت فرض شود؛

۲- نظریه‌ی قدرت پرداخت: مطابق این نظریه، قدرت پرداخت و وضع مالی مؤسسه عامل مؤثر در تعیین نرخ دستمزد و حقوق است؛

۳- نظریه‌ی هزینه‌ی زندگی: بر مبنای این نظریه، هزینه‌ی زندگی از عوامل مهم تعیین میزان حقوق و دستمزد است. هر قدر هزینه‌ی زندگی بالا رود، به همان نسبت از ارزش حقیقی حقوق و دستمزد کاسته می‌شود؛

۴- نظریه‌ی کارایی: مطابق این نظریه، سطح دستمزدهای یک مؤسسه به نسبت افزایش کارایی کارکنان و بازدهی کار آنان باید تغییر کند. برای اجرای چنین نظریه‌ای باید معیارهای صحیح و دقیق برای اندازه‌گیری فعالیت کارکنان ایجاد شود.

۵- علاوه بر نظریه‌های گوناگون در زمینه‌ی رفاهی- حقوقی، امروزه عوامل مختلفی از جمله حمایت دولت از کارگران و کارمندان، فشار افکار عمومی برای رعایت اصل مزد مساوی در مقابل کار مساوی، رشد سطح زندگی و لزوم تعادل قدرت خرید مردم در تعیین نرخ حقوق و دستمزد دخالت دارد (فیضی، ۱۳۸۳، ص ۲۱۳).

تاریخچه‌ی فساد اداری

تاریخچه‌ی فساد اداری، بسیار طولانی است که پیرامون ساختارهای مدنی وجود و دموکراتیک بشر حضور پیدا کرده و در آینده نیز پیرامون مابقی خواهد بود، مگر این که دولت‌ها راه‌های اثربخش برخورد با این پدیده را شناسایی و تدوین علمی نمایند. اگر چه مطالعات و بررسی دلایل و نتایج و پیامدهای فساد اداری در امور اقتصادی، تاریخی طولانی دارد و در حقیقت به مطالعات و بررسی‌های ۳۰ تا ۴۰ سال قبل یعنی به نتایج مطالعاتی که اصطلاحاً به آن مفاهیم اولیه و بنیادی می‌گویند برمی‌گردد، اما این است که هنوز مطالعات تجربی- میدانی که حدود فساد اداری را کلی کرده و ترتیب پولی و هزینه‌های آن‌ها را به صورت دلار یا ریال نشان دهد، و اثرات تخریبی اقتصادی آن‌ها را به‌طور کلی نشان دهد، بسیار محدود بوده است.

این نکته را باید در نظر داشت که تعیین این امر که نهادهای دولتی تا چه حد در هدایت امور، خود کار بوده‌اند، چیزی نیست که بتوان آن‌ها را به عنوان یک علم تلقی کرد؛ در نتیجه، اندازه‌گیری دقیق فساد اداری بسیار مشکل بوده و تحقیقات تجربی- اقتصادی در این زمینه بسیار کم است. توجه به فساد اداری در نهادهای بین‌المللی بخصوص نهادهای پولی و اقتصادی به سال ۱۹۶۶ برمی‌گردد. در آن سال بود که افکار عمومی متوجه اظهاراتی شد که اجلاس سالانه‌ی نهادهای مالی چند ملیتی توسط مدیرعامل صندوق بین‌المللی پول (I. M. F.) مطرح شد و آن این بود که دولت‌ها باید مقابله‌ی خود را نسبت به فساد اداری و عدم تحمل آن‌ها در اشکال مختلف به اثبات رسانده و نشان دهند.

۱. تعریف فساد اداری و فساد مالی: کلمه‌ی فساد (Corruption) از ریشه‌ی لاتینی (Rumpere) به معنی شکستن یا نقص کردن است؛ آن‌چه که شکسته یا نقص می‌شود، می‌تواند یک شیوه‌ی رفتار اخلاقی یا اجتماعی یا مقررات اداری باشد. در لغت فارسی، برای فساد معانی مختلفی مانند تباهی، گزند و زیان، ظلم و ستم، شرارت و بدکاری، عمل ناشایست و زشت، فسق و فجور، دشمنی و کینه و آشوب ذکر شده است.

تعریف زیر از فساد، توسط بانک توسعه‌ی آسیایی در رابطه با خط‌مشی ضدفساد تهیه شده است: «فساد مستلزم رفتاری از طرف مأموران بخش‌های دولتی و خصوصی است که در آن از طریق

سوءاستفاده از موقعیتی که در آن قرار دارند به صورت غیرقانونی و غیرمشروع به ثروت خود و یا نزدیکان خود می‌افزایند، یا موجبات این کار را برای دیگران فراهم می‌سازند.» (رهنمودهای ASOASI، اکتبر ۲۰۰۳)

۱-۱. فساد اداری: از نظر ساموئل هانتینگتون فساد اداری عبارت است از رفتار کارکنان دولتی برای منافع خصوصی خود که ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می‌گذارند، و اتخاذ تصمیمات اداری تحت تأثیر منافع شخصی و یا روابط و علایق خانوادگی و دلبستگی‌های اجتماعی آنان است. از نظر ویتواتنزی، فساد اداری عبارت است از استفاده‌ی غیرقانونی از اختیارات اداری برای نفع شخصی. نادر حبیبی، فساد اداری را اقدامات اشخاص شاغل دولتی برای دستیابی به منافع نقدی و غیر نقدی (مازاد بر رفاهی - حقوقی قانونی) برای خود، خویشاوندان و دوستان از راه نقض یا تغییر قوانین و مقررات عنوان نموده است.

۱-۲. فساد مالی: در ارتباط با فساد مالی، تعاریف مختلفی ارائه شده است. بهترین و ساده‌ترین تعریف برای فساد مالی «سوءاستفاده از قدرت اختیارهای دولتی به منظور تأمین منافع شخصی» است که توسط بانک جهانی ارائه گردیده است. تعریف دیگر مربوط است به مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی که در ارتباط با مبارزه با فساد از نظر نظام بیان شده است. در این تعریف «کلیه‌ی رفتارها و سوءرفتارهایی که موجب اختلال در نظم اقتصادی یا عملکرد بهینه‌ی مراکز اقتصادی در مقیاس‌های مختلف از واحدهای کوچک گرفته تا اختلال در اقتصاد کشور می‌گردد» فساد مالی است.

۱-۳. از منظر بزرگان

- افلاطون: در انجام وظیفه، نه برای اعمال خوب و نه برای اعمال بد، نه برای انجام کاری و نه برای انجام امری، نباید تحفه گرفت، هر کس برای انجام وظیفه تحفه بگیرد، باید محکوم به اعدام شود.
- منتسکیو: در حکومت مشروطه، شرافت به قدری مؤثر است که از هر پیشکشی بهتر است، اما در حکومت استبدادی که نه شرافت هست و نه تقوی، نمی‌توان به انجام کاری تصمیم گرفت مگر به امید منفعت.

- بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل: International Transparency (TI) organization:

فساد اداری عبارت است از استفاده از قدرت عمومی برای کسب منافع خصوصی.

۱-۴. تقسیم‌بندی فساد: در یک تقسیم‌بندی، فساد اداری را به سیاسی و اداری تفکیک کرده‌اند که

طبق تعریف عبارتند از:

۱. فساد سیاسی (معامله با افراد بلند پایه‌ای که از سمت و مقام خود برای به دست آوردن رشوه‌های کلان از شرکت‌های ملی یا بین‌المللی یا داوطلبان پروژه‌ها و قراردادهای استفاده کنند، این نوع فساد معمولاً از سیاست‌گذاران سر می‌زند).

۲. فساد اداری (انحرافات است که در سطح پایین و در سازمان‌های اجرایی رخ می‌دهد و شامل سوءاستفاده مادی می‌گردد که موجب زیان به منافع عمومی خواهد بود).

۵-۱. مفهوم فساد در نظام اداری: تعریف گزیده: اقدامات مأموران دولتی که با هدف انتفاع و بهره‌برداری برای خود و یا اشخاص دیگر و یا در قبال دریافت مال برای خود و یا اشخاص دیگر به یکی از طرق زیر صورت می‌گیرد:

۱. نقض، تغییر و تفسیر قوانین، مقررات، ضوابط اداری؛

۲. خودداری، کند کاری و یا کوتاهی در انجام وظایف قانونی در قبال ارباب رجوع؛

۳. تسهیل و یا تسریع غیر عادی در انجام کار برای اشخاص معین در مقایسه با دیگران؛

۴. دادن اطلاعات و ارایه‌ی اسناد طبقه‌بندی شده به اشخاص حقیقی یا حقوقی که قانوناً حق دریافت آن‌ها را ندارند.

۶-۱. انواع فساد اداری: فساد اداری از دیدگاه هیدن هیمر:

۱. فساد اداری سیاه (مذموم): کاری که از نظر توده‌ها و نخبگان سیاسی منفور است و عامل آن باید تنبیه شود؛ برای مثال می‌توان از دریافت رشوه برای نادیده گرفتن معیارهای ایمنی در احداث مسکن نام برد؛

۲. فساد اداری خاکستری (رایج): کاری که از نظر اکثر نخبگان، منفور است، اما توده‌های مردم در مورد آن بی‌تفاوت هستند؛ مثلاً کوتاهی کارمندان در اجرای قوانینی که در بین مردم از محبوبیت چندانی برخوردار نیستند و کسی غیر از نخبگان سیاسی، به مفید بودن آن معتقد نیستند؛

۳. فساد اداری سفید (منسوخ): کاری که ظاهراً مخالف قانون است، اما اکثر اعضای جامعه (نخبگان سیاسی و اکثر مردم عادی) آن را آنقدر مضر و بااهمیت نمی‌دانند که خواستار تنبیه عامل آن باشند؛ برای مثال، چشم‌پوشی از موارد نقض مقرراتی که در اثر تغییرات اجتماعی و فرهنگی، ضرورت خود را از دست داده‌اند (عباس زادگان، ۱۳۸۳، ص ۱۶)

شاخص‌ها و ابعاد بهبود حکمرانی خوب و ارتباط آن با عوامل فساد برای ارتقای سلامت اداری



شکل شماره (۲): رابطه‌ی حکمرانی خوب با فساد

منبع: رحمت‌الله قلی‌پور، «تحلیل رابطه‌ی حکمرانی خوب با فساد» پردیس قم، فصلنامه‌ی فرهنگ مدیریت، شماره ۱۰،

رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با فساد اداری: یکی از مسایل اساسی که پژوهشگران مدیریت تطبیقی از جمله هافستید به آن توجه کرده‌اند، چگونگی اثرگذاری فرهنگ بدرفتاری کارکنان و عملکرد سازمان است. یافته‌ی اصلی وی آن است که سازمان‌ها به شدت تحت تأثیر فرهنگ هستند این امر نه تنها بر رفتار افراد درون سازمان تأثیر می‌گذارد، بلکه احتمال انتقال موفقیت‌آمیز نظریه‌های سازمانی و سبک‌های مدیریتی از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدیریت و سازماندهی از فرهنگ تأثیر می‌گیرد، زیرا در بردارنده‌ی سمبل‌هایی هستند که از نظر مردم معنا و مفهوم دارد. در مورد رابطه‌ی بین فرهنگ و اثربخشی، یک دیدگاه مهم این است که فرهنگ سازمانی در درجه‌ی اول باید قوی باشد؛ یعنی جنبه‌های اساسی فرهنگ به طور جدی مورد قبول اکثریت قریب به اتفاق اعضای سازمان قرار گیرد؛ همچنین دارای ویژگی‌های کلیدی معینی مطابق با شرایط محیطی باشد (علی احمدی و دیگران، ۱۳۸۳ ص ۷۸ و ۷۹).

رابطه ساختار سازمانی با فساد اداری: تمرکززدایی، موجب لوث شدن مسئولیت‌ها و کاهش کارایی نظام نظارتی می‌شود. محدودیت‌های ساختاری و فراساختاری، پیچیدگی اجزای عوامل دولتی و تمرکز فعالیت‌های اقتصادی، بازرگانی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و... پیشرفت را کند و نظارت را دشوار می‌کند. وجود بوروکراسی اداری و پیچ و خم‌های فراوان و تشریفات غیر ضروری و ساختار غلط و غیر صحیح اداری، دیوان سالاری قدرتمند و نامناسبی را ایجاد کرده که در سایه‌ی آن، نظارت‌ها کم‌اثر، ناکافی و ناکارآمد جلوه می‌نماید. ساختار اداری ناکارآمد، بوروکراسی منفی و بطبی، نظام مدیریت غیر مؤثر، فقدان نظام شایسته سالاری، عدم وجود ارتباط بین عملکرد و بهره‌مندی از نظام و غیره، همگی در تدارک بسته آماده‌ی رای فساد اداری، دخیل‌اند.

رابطه بین قوانین و مقررات با فساد اداری: یکی از زمینه‌های اصلی ایجاد فساد در کشورهای مختلف، وضع قوانین و مقررات مغایر با بازار آزاد است، که در مبادلات اقتصادی طرفین با انگیزه‌ی قانون‌گریزی و ارتکاب جرم و فساد، مواجه می‌سازد. در اقتصاد آزادی که سیاست‌های مالی و اقتصادی به نحو مطلوب و مناسبی به اجرا در آمده و حدود و صغور مالکیت به طور دقیق و روشن مشخص شده، انگیزه‌ی نفع شخصی افراد و واحدهای تولیدی، عامل مهمی در پیشگیری از وقوع جرایم و فسادهای مالی اقتصادی و تشویق رفتارهای قانون‌مدارانه و اجرای قانون محسوب می‌شود (مؤسسه تحقیقاتی تدبیر اقتصاد، ص ۱۶۸).

رابطه‌ی بین رفاهی - حقوقی کارکنان با فساد اداری: یکی دیگر از زمینه‌های مهم اجتماعی بروز فساد، کاهش درآمدهای واقعی، عدم تکافوی آن برای تأمین نیازهای افزایش یافته و نیز عدم امکان افزایش درآمدها می‌باشد. وقتی ارزش‌های مادی و نیازهای روزافزون به انواع کالاها و خدمات در جامعه گسترش یابد، و ارزش‌ها و نیازهای جدیدی ایجاد می‌شود که مردم آن‌ها را پذیرفته (هنجارها) و مایل به دستیابی به آن‌ها باشند، اما ابزار دستیابی به آن‌ها را نداشته و یا درآمد آن‌ها برای تأمین این کالاهای ارزش‌دار شده، کافی نباشد، احساس محرومیت و نارضایتی در آن‌ها پدید می‌آید و به رفتارهای مخالف و مغایر با نظم و قانون جامعه منجر می‌شود. با گسترش مقایسه و نیاز آفرینی و در نتیجه افزایش نیازها، افراد جامعه در تلاش برای ارضای نیازهای خود به جستجوی منابع درآمدی جدیدی می‌پردازند. عده‌ای از آن‌ها که مشاغل غیردولتی دارند و تولیدکننده، توزیع‌کننده و یا ارایه‌کننده کالا و خدمات مختلف هستند، با افزایش مزد یا قیمت کالاها و خدمات خود، سطح درآمدشان را متناسب با افزایش تورم و یا بیش از آن، بالا می‌برند و به سطح نیازهایشان می‌رسانند.

قشر مرفه جامعه که بخش اعظم ثروت را در اختیار دارند، همواره قادر به تأمین نیازهای فعلی و آتی خود بوده و افزایش تورم حتی بر ارزش افزوده‌ی دارایی‌های آن‌ها می‌افزاید؛ اما قشر فقیر، از یک طرف چون دارایی چندانی ندارند در اثر تورم بر ارزش آن‌ها افزوده شود، و از طرف دیگر با حجم عظیمی از نیازهای ارضا نشده به کالاها و خدمات مختلف (حتی کالا و خدمات اساسی و ضروری) به مرور زمان بر قیمت اجناس و کالاهای مورد نیازشان نیز افزوده می‌شود، مواجه می‌شوند و از تأمین نیازهای خود باز می‌مانند و دچار محدودیت می‌شوند.

بخش دیگری از افراد جامعه، صاحبان مشاغل هستند که درآمد و حقوقشان به نسبت تورم و رشد قیمت‌ها افزایش نمی‌یابد که از جمله‌ی این افراد، کارمندان دولت و کارگران و کلیه دارندگان درآمدهای ثابت‌اند.

در شرایطی که جامعه با افزایش سریع جمعیت، کمبود عرضه‌ی نیروی کار، نرخ بیکاری، عدم توازن بین عرضه و تقاضا و فقدان زمینه‌های اشتغال جهت جذب نیروی کار مواجه است، و افزایش نرخ تورم، درآمدها را خنثی نموده و از ارزش واقعی آن‌ها می‌کاهد، درآمد این قشر، تکافوی نیازهای آن‌ها را نمی‌کند.

روند نیاز آفرینی در جامعه (از طریق گسترش شدید تبلیغات و واردات کالاها، تأسیس مراکز تجاری

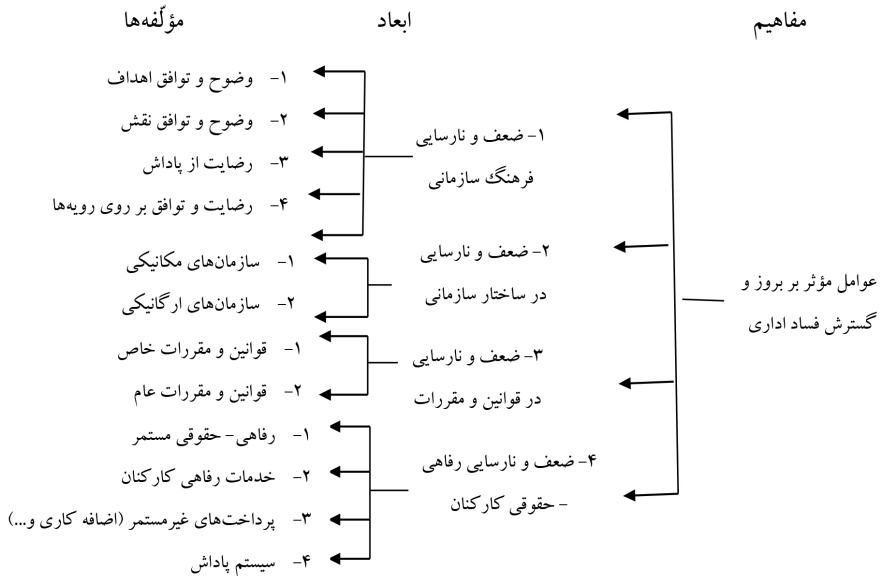
و...) به طوری افراد را تحت فشار هنجاری قرار داده اما به علت حفظ آبروی نمی‌توانند در سطح نیازهای خود، تغییر و کاهش مؤثری بدهند، و از طرف دیگر چون امکان افزایش درآمد نیز برای اکثریت آن‌ها محدود است. گرچه عده‌ای از کارمندان به افزایش ساعات کار خود یا اشتغال به دو یا چند شغل دیگر ناگزیر می‌شوند، اما خستگی ناشی از کار بی‌وقفه و بدون استراحت، میزان بهره‌وری آن‌ها را کاهش می‌دهد و اثرات نامطلوب اقتصادی و اجتماعی نیز به همراه می‌آورد. از این گذشته، بیشتر کارمندان، امکان اضافه‌کار، شغل دوم، کار کردن همسر، قرض کردن، کمک اقوام و فروش لوازم چندان غیر ضروری منزل را ندارند، که در نتیجه، شکاف بین سطح نیازها و سطح درآمدشان شدیدتر می‌شود.

ارزش ثروت و پول در جامعه افزایش می‌یابد و افراد در فشار مقایسه‌ی خود با دیگران و حفظ آبرو و کسب احترام از طریق برتری جویی مادی قرار می‌گیرند. این شرایط که در آن نیاز شدید به پول احساس می‌شود، و امکان افزایش درآمد هم میسر نیست و راه‌های مشروع کسب درآمد نیز بسته است، زمینه‌ساز گرایش بسیاری از افراد به سمت راه‌های غیر مشروع کسب درآمد و ارتکاب فساد، به ویژه فساد مالی و اقتصادی است؛ البته احساس امنیت شغلی نیز از اهمیت زیادی برخوردار است. اگر اشتغال، متکی به تخصص فرد (و یا سرمایه‌ی انسانی) و همراه با پیوندهای انسانی و شرافت ملی نباشد و بین کار، تفکر، تخصص و شرف ملی، همسویی و پیوندی وجود نداشته باشد، حاصل کار، رفاهی را که باید ایجاد نکند، تشویقی و آینده‌ای و ذخیره‌ای برای روز از کارافتادگی در آن نباشد، امنیت شغلی و انگیزه و آینده‌ای وجود نداشته باشد، در نتیجه، این نوع اشتغال، چیزی جز فساد و بی‌اخلاقی و بر باد رفتن نجابت و شرافت فرد نخواهد داشت.

در تحقیق حاضر با مطالعه‌ی کتب و مقالات مختلف در رابطه با بروز و گسترش فساد اداری و شیوه‌های مبارزه با آن، الگوی زیر به عنوان چارچوب نظری برای بررسی عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری از دیدگاه دستگاه‌های نظارتی در نظر گرفته شده است:

- ۱- ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی؛
- ۲- ضعف و نارسایی ساختار سازمانی؛
- ۳- ضعف و نارسایی قوانین و مقررات؛
- ۴- ضعف و نارسایی رفاهی - حقوقی کارکنان.

مدل عملیاتی که برای تحقیق حاضر پیش بینی شد، نمودار ذیل می باشد:



مدل شماره‌ی (۱): مدل عملیاتی مربوط به متغیرهای تحقیق

فساد اداری، بخشی از مجموعه عواملی است که سازمان‌ها در دوره‌ی عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می‌کنند. این مجموعه، به معضلاتی اشاره دارد که به‌طور عمده، ریشه‌ی آن در خارج از سازمان قرار دارد ولی آثار آن سازمان را متأثر می‌سازد این معضلات به عنوان چالش‌هایی که همواره پیش روی مدیران، هستند تلقی می‌شوند، که به دلیل عدم کنترل سازمان بر علل پیدایش آن، طبیعتاً کنترل آن‌ها نیز بسیار دشوار است. از این رو باید با پدیده‌هایی از جنس فساد اداری که ریشه در زمینه‌های گوناگونی دارند، با نگرش سیستمی رو به رو شد و به تدوین راه‌حل‌های جامع اندیشید. در این پژوهش، سعی شده که با چنین نگرشی و با پاسخ دادن به سؤالات زیر، راهکارها و شیوه‌های مبارزه با فساد در محدوده‌ی تحقیق ارایه گردد:

۱. آیا روش فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است؟
۲. آیا روش ساختار سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است؟
۳. آیا روش قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است؟
۴. آیا روش رفاهی - حقوقی کارکنان بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است؟
۵. راهکارها و شیوه‌های مبارزه با بروز و گسترش فساد اداری چگونه است؟

پیشینه‌ی تحقیق

موارد یافت شده در جستجوهای شبکه‌ی اطلاعاتی مرتبط با موضوع تحقیق به قرار زیر است:

۱. فساد اداری و شیوه‌های کنترل آن از محسن فرهادی نژاد: در این تحقیق، فساد اداری در مفهوم کلان، به مجموعه رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در جهت تأمین خواسته‌های فردی خود، عرف و قوانین پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند؛ بنابراین فساد اداری طیف گسترده‌ای از رفتارها را شامل می‌شود. بدنه‌ی اصلی این تحقیق حاصل بررسی گسترده‌ی منابع موجود در این زمینه بوده و نیز نتایج تحقیقات میدانی نگارند. که در سال جاری «مرداد ماه ۸۰» انجام پذیرفته و زمینه‌ی مهم‌ترین علل و مؤثرترین روش‌های کنترل فساد اداری را ارائه کرده است. در پایان نیز بر اساس مدل عرضه و تقاضای فساد، روش‌هایی به منظور کنترل این پدیده، ارائه شده است.
۲. استراتژی مبارزه با فساد (آیا فناوری اطلاعات، فساد اداری را کاهش می‌دهد؟) از حسن دانایی فرد: فساد اداری، پدیده‌ای جهان شمول است که نظام اداری هر کشور کم و بیش به آن دچار است. مدیریت دولتی برای مدیریت فساد به ابزارهای مختلفی متوسل شده و اندیشمندان، دیدگاه‌های مختلفی برای مدیریت فساد ارائه کرده‌اند که یکی از آنها «دیدگاه زندان تمام دید» است که بر اساس آن، فناوری اطلاعات، کلید اصلی و توان‌ساز کنترل فساد تصور می‌شود. در این مقاله با ارائه‌ی چند مثال، به نقد این دیدگاه پرداخته، استدلال می‌شود که فناوری اطلاعات نه تنها اثر قابل ملاحظه‌ای بر مدیریت فساد ندارد، بلکه در برخی موارد، خود فرصت‌های جدیدی برای فساد ایجاد می‌کند، بنابراین برای استفاده از فناوری اطلاعات به عنوان ابزاری برای مبارزه با فساد باید به عوامل دیگری توجه کرد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و با توجه به موضوع، فرضیه‌ها، روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی تحقیق، مشتمل بر نیروهای متخصصی بوده که در دستگاه‌های نظارتی اشتغال دارند. اداره کل بازرسی استان اردبیل، سازمان امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل، خزانه‌ی معین استان که در برگیرنده‌ی ذی‌حسابان و معاونین و کارشناسان است، و اداره کل تعزیرات حکومتی استان اردبیل. به دلیل توزیع پرسشنامه بین تمامی افراد اخیرالذکر، نمونه‌ی آماری، همان جامعه‌ی آماری می‌باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از روش صوری یا نمادین مورد تأیید قرار گرفته؛ بدین ترتیب که پرسشنامه‌ی اولیه تنظیم شد و ابتدا در اختیار ده تن از اساتید مجرب و کارشناسان امر قرار داده شد تا در رابطه با روایی پرسشنامه‌ی نظرات‌شان لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود

آید. و برای برآورد پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار آن براساس این روش با استفاده از نرم افزار آماري SPSS ۷/۸۸/۰ به دست آمد. مقدار این آماره‌ها، نشان می‌دهد که پرسشنامه از همبستگی و پایایی بالایی برخوردار است.

جدول شماره‌ی (۲) پایایی سؤالات پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ

تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
۵۵	۰/۷۸۸

به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق حاضر، از پرسشنامه‌ای که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آن‌ها تنظیم شده، استفاده گردیده است.

مقیاس‌های پرسشنامه

در پژوهش حاضر برای رتبه‌بندی داده‌های، از مقیاس رتبه‌ای استفاده شده است. در این روش، از پاسخگو درخواست می‌شود که نظر خود را با علامت گذاری در گزینه‌های مبتنی بر طیف لیکرت بیان کند.

سؤالات ۱ الی ۱۹ برای سنجش ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی در قالب پنج شاخص: وضوح و توافق اهداف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش رضایت و توافق به روی رویه‌ها، اثربخشی ارتباطات؛

سؤالات ۲۰ الی ۲۹ برای سنجش ضعف و نارسایی ساختار سازمانی در قالب دو شاخص سازمان‌های مکانیکی، و سازمان‌های ارگانیکی؛

سؤالات ۳۰ الی ۳۸ برای سنجش ضعف و نارسایی در قوانین و مقررات در قالب دو شاخص قوانین و مقررات خاص قوانین و مقررات عام؛

سؤالات ۳۹ الی ۵۲ برای سنجش ضعف و نارسایی نیروی انسانی در قالب سه شاخص تناسب رفاهی - حقوقی با تورم، تناسب رفاهی - حقوقی شرایط شغل و شرایط احراز شغل؛

سؤالات ۵۳ الی ۵۵ برای سنجش نوع فساد اداری در قالب سه شاخص فساد سفید - فساد خاکستری - فساد سیاه.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر به منظور آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های رگرسیون تک متغیره، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون فریدمن و تی استیودنت استفاده شده است.

۱. توصیف آماری و مقایسه‌ای متغیرهای پژوهش

۱-۱. متغیرهای تأثیرگذار: ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، قوانین و مقررات، رفاهی-حقوقی کارکنان.

با توجه به جدول شماره‌ی (۳) فراوانی و درصد توزیع پاسخ‌های داده شده به سؤالات، میانگین ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی، ۶۵/۹۴، میانگین ضعف و نارسایی ساختار سازمانی، ۲۶/۱۲، میانگین ضعف و نارسایی قوانین و مقررات، ۲۳/۸۱، میانگین ضعف و نارسایی رفاهی-حقوقی کارکنان، ۷۷/۸۷ در بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است.

جدول شماره‌ی (۳): آمارهای توصیفی مربوط به متغیرهای تأثیرگذار

آماره	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	حقوق مزایای کارکنان	قوانین و مقررات
میانگین	۲۶/۱۲	۶۵/۹۴	۷۷/۸۷	۲۳/۸۱
انحراف معیار	۳/۸۶	۷/۸۵	۴/۲۲	۳/۳۲
واریانس	۱۴/۹۵	۶۱/۶۷	۱۷/۸۸	۱۱/۰۵
حداقل نمرات	۱۷	۲۸	۱۴	۱۴
حداکثر نمرات	۳۴	۵۳	۷۲	۱۶

جدول شماره‌ی (۴): نتایج تحلیل واریانس فرضیه‌های مربوط به مدل رگرسیونی متغیرهای تأثیرگذار

عنوان متغیر	خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R ²)	R
ضعف نارسایی فرهنگ سازمانی	۱/۶۹۱۱۵	۰/۰۴۹	۰/۰۶۲	۰/۲۵۰
ضعف نارسایی ساختار سازمانی	۱/۲۲۰۸۸	۰/۴۹۶	۰/۵۰۳	۰/۷۰۹
ضعف نارسایی قوانین و مقررات	۱/۳۰۶۶۸۷	۰/۴۳۲	۰/۴۴۰	۰/۶۶۳
ضعف نارسایی حقوق و مزایای کارکنان	۱/۰۸۵۹۵	۰/۶۰۸	۰/۶۱۳	۰/۷۸۳

۱-۲. متغیر تأثیر پذیر: فساد اداری، با توجه به جدول شماره‌ی (۵) بیشترین فساد اداری از نوع سفید است، فساد نوع خاکستری در رتبه‌ی دوم و فساد اداری سیاه نیز در رتبه‌ی سوم قرار دارد.

جدول شماره‌ی (۵): اولویت‌بندی انواع فسادهای اداری توسط آزمون فریدمن

نوع فساد	سفید	خاکستری	سیاه
میانگین	۲/۱۲	۲/۰۹	۱/۷۹

بررسی سطح معنی‌داری بین گروه‌ها، با توجه به این که سطح معنی‌داری خطای آزمون فریدمن برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که اولویت‌بندی انواع فساد اداری معنی‌دار است.

بحث و نتیجه گیری

آزمون فرضیه ۱: ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است. با توجه به رابطه ریاضی بین ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری $Y = 3/832 + 0/X1055$ و براساس جدول شماره ۶) و ضریب β می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی باعث افزایش $0/055$ در بروز و گسترش فساد اداری می شود، که می توان نتیجه گرفت مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری، معنی دار می باشد، و در نتیجه فرض H_1 تأیید و فرض H_0 رد می گردد. به عبارتی، ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر بوده و براساس تحلیل واریانس و ضریب تشخیص (R^2) به دست آمده، موضوع جدول شماره ۷) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر مستقل به تغییرات کل می توان بیان نمود که حدود $6/2$ درصد تغییرات متغیر وابسته (بروز و گسترش فساد اداری) توسط تغییرات در متغیر مستقل (ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی) توجیه می شود.

جدول شماره ۶): ضرایب پارامتر مربوط به مدل رگرسیونی ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی

عنوان متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
	شیب خط β	انحراف از معیار				
عرض از مبدأ	۳/۸۳۲	۱/۷۲۱		۰/۲۲۶	۰/۰۲۹	رد فرض H_0
ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی	۰/۰۵۵	۰/۰۲۶	۰/۲۵۰	۲/۱۲۹	۰/۰۳۷	رد فرض H_0

آزمون فرضیه ۲: ضعف و نارسایی ساختار سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است. با توجه به رابطه ریاضی بین ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری $Y = 15/783 + 0/X1318$ - و براساس جدول شماره ۷) و ضریب β می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر ضعف و نارسایی ساختار سازمانی، باعث افزایش $0/318$ در بروز و گسترش فساد اداری می شود، که می توان نتیجه گرفت مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می باشد، و در نتیجه فرض H_1 تأیید و فرض H_0 مردود می گردد. به عبارتی، ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر بوده و براساس تحلیل واریانس و ضریب تشخیص (R^2) به دست آمده، موضوع جدول شماره ۷) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر مستقل به تغییرات کل، می توان بیان نمود که حدود $50/3$ درصد تغییرات متغیر وابسته (بروز و گسترش فساد اداری) توسط تغییرات در متغیر مستقل (ضعف و نارسایی ساختار سازمانی) توجیه می شود.

جدول شماره‌ی (۷): ضرایب پارامتر مربوط به مدل رگرسیونی ضعف و نارسایی فرهنگی سازمانی

عنوان متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		نتیجه آزمون
	شیب خط β	انحراف از معیار	شیب خط β	T محاسبه شده	
عرض از مبدأ	۱۵/۷۸۳	۱/۰۱۲		۱۵/۵۹۷	ردفرض H0
ضعف و نارسایی ساختار سازمانی	-۰/۳۱۸	۰/۰۳۸	-۰/۷۰۹	-۸/۳۰۲	ردفرض H0

آزمون فرضیه ۳: ضعف و نارسایی قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است. با توجه به رابطه ریاضی بین ضعف و نارسایی قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری $Y = 15/712 + 0/346X$ و ضریب β می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر ضعف و نارسایی قوانین و مقررات باعث افزایش ۰/۳۴۶ در بروز و گسترش فساد اداری می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه فرض H1 تأیید و فرض H0 رد می‌گردد به عبارتی ضعف و نارسایی قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر بوده و براساس تحلیل واریانس و ضریب تشخیص (R^2) به دست آمده، موضوع جدول شماره‌ی (۷) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر مستقل به تغییرات کل، می‌توان بیان نمود که حدود ۴۴ درصد تغییرات متغیر وابسته (بروز و گسترش فساد اداری) توسط تغییرات در متغیر مستقل (ضعف و نارسایی قوانین و مقررات) توجیه می‌شود.

جدول شماره‌ی (۸): ضرایب پارامتر مربوط به مدل رگرسیونی ضعف و نارسایی قوانین و مقررات

عنوان متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		نتیجه آزمون
	شیب خط β	انحراف از معیار	شیب خط β	T محاسبه شده	
عرض از مبدأ	۱۵/۷۱۲	۱/۱۳۸		۱۳/۸۰۹	ردفرض H0
ضعف و نارسایی قوانین مقررات	-۰/۳۴۶	۰/۰۴۷	-۰/۶۶۳	-۷/۳۱۲	ردفرض H0

آزمون فرضیه‌ی ۴: ضعف و نارسایی حقوق و مزایای کارکنان بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است. با توجه به رابطه ریاضی بین ضعف و نارسایی قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری $Y = -17/537 + 0/321X$ و ضریب β می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر ضعف و نارسایی قوانین و مقررات باعث افزایش ۰/۳۲۱ در بروز و گسترش فساد اداری می‌شود؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد، و در نتیجه فرض H1 تأیید و فرض H0 مردود می‌گردد. به عبارتی، ضعف و نارسایی قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر بوده و براساس تحلیل واریانس و ضریب تشخیص (R^2)

به دست آمده، موضوع جدول شماره‌ی (۷) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر مستقل به تغییرات کل، می‌توان بیان نمود که حدود ۶۱/۳ درصد تغییرات متغیر وابسته (بروز و گسترش فساد اداری) توسط تغییرات در متغیر مستقل (ضعف و نارسایی رفاهی - حقوقی کارکنان) توجیه می‌شود.

جدول شماره‌ی (۹): ضرایب پارامتر مربوط به مدل رگرسیونی ضعف و نارسایی قوانین و مقررات

عنوان متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
	شیب خط β	انحراف از معیار				
عرض از مبدأ	-۱۷/۵۳۷	۲/۴۱۱		-۷/۲۷۴	۰/۰۰	ردفرض H0
ضعف و نارسایی قوانین مقررات	۰/۳۲۱	۰/۰۳۱	۰/۰۷۸۳	۱۰/۳۸۸	۰/۰۰	ردفرض H0

آزمون بیشترین تأثیر گذاری متغیرهای تأثیر گذار روی متغیر تأثیر پذیر: با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های یک الی چهارم، در این بخش با استفاده از آزمون چند متغیری رگرسیون، میزان تأثیر گذاری هر یک از متغیرهای مستقل روی متغیر وابسته مورد سنجش قرار گرفته است.

جدول شماره‌ی (۱۰): خلاصه‌ی نتایج ضریب رگرسیون چند متغیری جهت تعیین رابطه بین انواع نارسایی‌ها با بروز و گسترش فساد اداری

مدل	ضریب همبستگی	R ²	ضریب تعیین
ورود	۰/۸۲۶	۰/۶۸۳	۰/۶۶۳

طبق نتایج جدول (۱۰) ضریب همبستگی بین انواع نارسایی‌ها با فساد اداری برابر ۰/۸۲ است و ۰/۶۶ تغییرات فساد اداری نیز توسط چهار نوع نارسایی تعیین می‌شود.

جدول (۱۱): نتایج ضریب رگرسیون چند متغیری جهت تعیین تأثیر هر یک از نارسایی‌ها بر بروز و گسترش فساد اداری.

متغیر مستقل	B	خطای استاندارد	Beta	t	سطح معنی داری
ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی	۰/۰۳۳	۰/۰۱۸	۰/۱۵۰	۱/۸۲	۰/۰۷۳
ضعف و نارسایی ساختار سازمانی	-۰/۲۹۱	۰/۱۸۵	-۰/۶۴۹	-۱/۵۷	۰/۱۲۱
ضعف و نارسایی قوانین و مقررات	۰/۲۱۰	۰/۲۰۸	۰/۴۰۳	۱/۰۱	۰/۳۱۵
ضعف و نارسایی نیروی انسانی	۰/۲۳۷	۰/۰۴۳	۰/۵۷۷	۵/۵۱	۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول (۱۱) و با توجه به مقادیر Beta می‌توان گفت که ضعف و نارسایی ساختار سازمانی با ضریب ۰/۶۴ بیشترین میزان تغییرات فساد اداری را پیش‌بینی می‌کند و پس از آن به ترتیب ضعف و نارسایی نیروی انسانی، ضعف و نارسایی قوانین و مقررات و ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی فساد اداری را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

پیشنهادهای عملی

عوامل بی‌شماری می‌تواند در بروز و گسترش فساد اداری نقش داشته باشد، ولی در این پژوهش سعی شده است تا بر اساس فرضیه‌های تحقیق، در چهار بعد فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، قوانین و مقررات، و رفاهی-حقوقی کارکنان، بروز و گسترش فساد اداری مورد بررسی قرار گرفته و بر اساس یافته‌های تحقیق راهکارهای اجرایی به ترتیب اولویت برای مبارزه با فساد اداری پیشنهاد گردد.

۱. رفاهی-حقوقی کارکنان

سالیان درازی نیست که اقتصاددانان بر اهمیت توزیع در آمد و ثروت در توسعه‌ی اقتصادی تأکید می‌ورزند. بی‌عدالتی‌های اقتصادی، دیگر همچون دوران کلاسیک‌ها طبیعی قلمداد نمی‌شود. دولت‌ها موظف شده‌اند در جهت رفع این بی‌عدالتی‌ها بکوشند. فقر گسترده و فزاینده و هم چنین توزیع نابرابر در آمدها، اندیشمندان توسعه را بر آن داشته است تا در نظریات و روش‌های قبلی دستیابی به توسعه‌ی اقتصادی، تجدید نظر بنمایند.

به‌طور کلی در رابطه با توزیع در آمد، دو نوع اختلاف وجود دارد: یکی اختلاف‌های موجه در آمدی و دیگری اختلاف‌های غیرموجه. برای این که توزیع در آمدی به صورت عادلانه باشد، تنها بایستی اختلاف‌های موجه در آمدی وجود داشته باشد. از جمله اختلاف‌های موجه، اختلاف در پاداش کارهای شخصی افراد است، یعنی هر کس به هر اندازه‌ای که کار انجام می‌دهد، در آمد خواهد داشت؛ البته برای انجام دادن کار، بایستی زمینه و شرایط لازم برای تمام افراد مهیا باشد.

برخلاف اختلاف‌های موجه در آمد و ثروت که باعث ایجاد انگیزه در افرادی شود، اختلاف‌های غیرموجه در آمدی تنها توزیع در آمد را ناعادلانه‌تر می‌سازد.

جبران خدمات کارکنان شامل کلیه‌ی کارکنانی می‌شود که خدمت مستمر ارایه می‌نمایند. کارکنان رسمی، پیمانی، کارگران، کارکنان خارجی و پرسنل وظیفه‌ی مأمور در دستگاه‌های اجرایی را شامل می‌شود. برای این پرداخت‌ها قوانین و مقررات متعددی را بر اساس نوع به کارگیری تصویب و به مرحله اجرا گذاشته، ولی در تمامی سطوح عدالت اجتماعی، در پرداخت حقوق، مزایای کارکنان رعایت نشده و پاداش و حقوق افراد به نسبت کار و شایستگی وی محاسبه نمی‌گردد. در سال‌های

اخیر، قانون مدیریت خدمات کشوری برای یکسان‌سازی پرداخت‌ها و جلوگیری از هرگونه تبعیض و تفاوت غیرموجه در احکام کارگزینی و سایر پرداخت‌ها، مصوب و به مرحله‌ی اجرا گذاشته شده است. با گرفتن بازخورد از اجرای این قانون و تجربیات گذشته‌ی ای که در ارتباط با پرداخت حقوق مزایای کارکنان داریم، می‌توانیم بخشی مهم از فساد اداری را که منبع آن حقوق و مزایای کارکنان عنوان شده، اصلاح نمود.

۲. فرهنگ سازمانی

در سازمان‌های یادگیرنده، به منظور هدایت بهینه‌ی فعالیت کارکنان در جهت اهداف سازمانی، وضوح و توافق نقش‌ها و رضایت از رویه‌ها از اهمیت بالایی برخوردار بوده، و می‌تواند در یک قالب، مورد ارزیابی و اصلاح قرار گیرد. در صورت طراحی سازمانی برای کارکنان، اهداف سازمانی از شفافیت بالایی برخوردار بوده و چنانچه اهداف مزبور همسو با کارکنان و در یک راستا قرار گیرد، می‌تواند عاملی مهم در کاهش فساد اداری باشد. اگر کارکنان به سازمان خود احساس تعلق داشته باشند و اهداف آن را با خود در یک راستا تلقی کنند، کمتر دچار خیانت و فساد می‌شوند، چون کمتر اتفاق می‌افتد که افراد آگاهانه به خود خیانت کنند، و اگر اتفاق ناشایستی روی دهد، به ندرت از روی آگاهی است؛ بنابراین تلفیق اهداف سازمانی با اهداف کارکنان، و مشخص شدن نقش هر فرد و تعیین اثر بخشی کار آن‌ها در چرخه‌ی فعالیت و رضایت متقابل سازمان از فعالیت کارکنان و رویه‌های حاکم توسط کارکنان، عاملی بسیار مفید در خود کنترلی و عدم بروز فساد اداری محسوب می‌شود. از ابعاد مورد بررسی در تحقیق حاضر در خصوص فرهنگ سازمانی می‌توان به رضایت کارکنان از پاداش اشاره نمود. فرهنگ و سیستم پرداخت پاداش از عامل‌های مهم هدایت و رهبری نیروها جهت انجام کارهایی به موازات اهداف و صلاحیت سازمان می‌باشد. اگر فرهنگ پرداخت پاداش به نوعی طراحی گردد که کارکنان برداشتی غیر از آنچه که به صلاحدید سازمان است، بنمایند، مسلماً نتیجه‌ای جز تخریب و ایجاد فضایی ناامن برای کارکنان و سازمان به دنبال نخواهد داشت، و عاملی اساسی در بروز و گسترش تخلفات اداری خواهد شد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد ضمن شفافیت در نحوه‌ی ارزشیابی کارکنان و تعلق پاداش، سیستم پرداخت به نحوی طراحی گردد که کارکنان، در کی منطقی از نحوه‌ی ارزیابی در اختیار داشته و پرداخت‌ها به دور از هر نوع تعصبات شخصی در جهت ارتقای سلامت اداری و به منظور افزایش وابستگی کارکنان به سازمان را تداعی کند، و کارکنان بدانند که پاداش در قبال آن فعالیت‌هایی که در صلاحیت و پیشبرد اهداف سازمانی است، پرداخت می‌گردد.

آخرین مبحث در فرهنگ سازمانی، ارتباطات است. از ارتباطات در کتب و مقالات تعاریف بسیاری صورت گرفته که مهم‌ترین آن، ارتباطات مستقیم و غیر مستقیم در سطوح سازمانی است که نتایج آن در اثربخشی و پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد، ارتباطات سالم و به‌دور از هر نوع پنهان‌کاری، موجب افزایش اطمینان بین کارکنان و رده‌های مختلف سازمانی شده و کارکنان با امنیت و رضایت خاطر بیشتر به وظایف خود عمل کنند و به دلیل وجود وابستگی ذهنی مثبت و سازنده نسبت به همکاران سازمان، هیچ موقع در گرداب فساد گرفتار نخواهند شد.

۳. ساختار سازمانی

با توجه به بیشترین تأثیرگذاری ساختار سازمانی در بروز فساد اداری برای کاهش می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

ساختار یک سازمان از سه جزء درست شده است؛ جزء اول بستگی دارد به میزان جدایی افقی، عمودی و مکانی واحدها از هم، که به آن پیچیدگی می‌گویند؛ جزء دوم میزان استفاده از قوانین و رویادهاست که به آن «رسمیت بخشی» گفته می‌شود، و جزء سوم «تمرکز» است که موضع اقتدار و تصمیم‌گیری را بررسی می‌کند.

برای طراحی ساختار مناسب، بایستی عوامل اقتصادی اثرگذار بر ساختار، مورد شناسایی قرار گیرد، که شاخص‌ترین متغیرهای مزبور عبارتند از: ۱. استراتژی و هدف سازمان ۲. محیط سازمانی ۳. اندازه سازمان ۴. سن سازمان ۵. تکنولوژی سازمانی

یکی دیگر از راه‌هایی که سازمان‌ها در برابر محیط‌های نامطمئن از خود واکنش نشان می‌دهند، تعیین ساختار رسمی و کنترلی است که بر کارکنان اعمال می‌کنند. محیط خارجی با نوع ساختار مدیریت داخلی سازمان رابطه‌ی مستقیم دارد. در مواردی که محیط خارجی مطمئن و پایدار است، سازمان می‌بایستی دارای مقررات دقیق و سلسله مراتب اختیارات مشخص باشد که به سازمان مزبور، رسمی و متمرکز می‌گویند که بیشتر تصمیمات توسط مقامات عالی مدیریت گرفته می‌شود، و نوع سیستم سازمانی مکانیکی، لازمه‌ی حیات آن‌ها است.

بلکه در محیط‌هایی که به سرعت تغییر می‌کنند، سازمان‌هایی می‌توانند ساختارهای دقیق داشته باشند، بلکه می‌بایستی انعطاف‌پذیر بوده و پویایی داشته باشند. در این سازمان‌ها معمولاً قوانین و مقررات به صورت نوشته وجود ندارد و افراد باید درون سازمان، مسیر خود را پیدا کنند و کاری را که می‌بایست انجام شود، مشخص نمایند؛ زیرا سلسله مراتب اداری نامشخص، و سیستم تصمیم‌گیری غیرمتمرکز است؛ چنین نظامی را ارگانیکی می‌نامند. لذا سازمان‌های هوشمند با توجه به نوع تعاملی که با محیط

بیرونی دارند و پیچیدگی و سلسله مراتب سازمانی می‌توانند با استفاده از الگوهای علمی، ساختار خود را به نوعی طراحی نمایند که ضمن بیشترین سازگاری با محیط بیرونی و فعالیت سازمان، به لحاظ جلوگیری از بروز و گسترش فساد اداری، بیشترین کارایی را داشته باشند.

۴. قوانین و مقررات

نقش قوانین و مقررات در جلوگیری از بروز و گسترش فساد اداری، از نظر پاسخگویان پس از عوامل ساختار سازمانی و نیروی انسانی (رفاهی - حقوقی) در مرتبه سوم اهمیت قرار دارد. در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۱۹ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید که با توجه به تعاریف و راهکارهای مقابله با فساد پیش‌بینی شده که در صورت اجرایی نمودن قانون مزبور در سازمان‌ها، می‌تواند نقش بسیار مهمی در کاهش فساد ایجاد نماید. آنچه که مبرهن است، صرف تصویب قانون، نمی‌تواند عامل بازدارنده باشد، بلکه قوانین زمانی از کارایی و اثربخشی برخوردارند که به مرحله‌ی اجرا گذاشته شوند و مسئولین مربوطه مفاد آن را در عمل به کار گیرند. با توجه به ضمانت اجرایی، پیش‌بینی شده قانون فوق به نوعی عامل بازدارنده در بروز و گسترش فساد اداری است، گرچه امر مزبور، منوط به اعتقاد مسئولین از کاربردی نمودن و پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها است، و تا هنگامی که مجریان قانون به مفاد آن اعتقاد نداشته باشند، مسلماً قانون به مرحله‌ی اجرا نخواهد رسید و یا در نیمه‌ی راه رها خواهد شد.

منابع و مأخذ

- استونر و همکاران، مدیریت، محمد اعرابی و علی پارسایان و تهران دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۲.
- بانک جهانی، نقش دولت در جهان در حال تحول، گروه مترجمین مؤسسه‌ی مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی. ۱۳۷۸.
- بخشی، علی، فرهنگ علوم سیاسی، انتشارات پگاه، چاپ دوم، ۱۳۶۶.
- پی‌رایبیز، استیفن، تئوری رفتار سازمانی، ترجمه‌ی پارسایان و اعرابی، تهران، ۱۳۸۵.
- پی‌رایبیز، استیفن، مبانی رفتار سازمانی، مترجم، قاسم کبیری، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. ۱۳۷۷.
- حقیقی، محمد علی و دیگران، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ سوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۳.

- جودی انجلا، ام، مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد، چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه، ترجمه‌ی محمد صائبی، ۱۳۷۲.
- دفت، ریچارد، تئوری و طراحی سازمان، دکتر علی پارسایان و محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۶.
- دسخودهای آسوسای (ASOSAI) برای مبارزه با تقلب و فساد. اکتبر ۲۰۰۳، ترجمه‌ی هادی فاوچی. فصل‌نامه‌ی دانش حسابرسی، شماره‌ی ۱۳- پاییز ۱۳۸۳.
- زاهدی، شمس‌السادات، نگرشی بر فساد و آثار آن، دانش مدیریت، دوره‌ی اول. شماره‌ی دوم، انتشارات وثقی، چاپ اول، ۱۳۷۵.
- عباس زادگان، محمد. فساد اداری. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۳
- علی احمدی، علیرضا و دیگران، شناخت فرهنگ، فرهنگ سازمانی و مدیریت آن، انتشارات تولید دانش ۱۳۸۳.
- عقیقی، سیدمحمدعلی، سازمان و مدیریت و رویکردهای پژوهشی، انتشارات ترمه، ۱۳۸۰.
- طوسی، محمدعلی، فرهنگ سازمانی: انتشارات تهران، ۱۳۷۲.
- فتح آبادی، محمدحسین، مقاله فساد مالی، فصلنامه دانش حسابرسی، شماره‌ی ۱۳، پاییز ۱۳۸۳.
- فیضی، طاهره، مبانی مدیریت دولتی، جلد اول، انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۳.
- قاسمی، بهروز، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سپاهان، ۱۳۸۸.
- قلی‌پور، رحمت‌الله، تحلیل رابطه‌ی حکمرانی خوب با فساد، پردیس قم، فصلنامه‌ی فرهنگ مدیریت/ شماره‌ی ۱۰، ۱۳۸۳.
- کردلو، محمدرضا، مقاله‌ی فساد مالی، فصلنامه‌ی دانش حسابرسی، شماره‌ی ۱۵، بهار ۱۳۸۴.
- کلتیگارد. سامویل، سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، مترجم محسن ثلاثی، انتشارات علم، ۱۳۷۰.
- موسوی، یگانه، توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی، انتشارات پیام نور- ۱۳۷۹.
- available: [http://www.cba.uri.edu/schall/web Texts/module ۴c . htm](http://www.cba.uri.edu/schall/web%20Texts/module%204c.htm) .
- Carter MC Namara ,”Organizational Culture“ , P:۲ available: [http://www.mapnp.org/library/org – thry /culture/culture. Htm](http://www.mapnp.org/library/org-thry/culture/culture.Htm) .
- Edgar H. schein ,”Organizational Culture & leadership“ , P:۱ available: [http://www.Tnellent.com / ted / tc / schein . htm](http://www.Tnellent.com/ted/tc/schein.htm) .
- http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/gcb

- Walton john . Strategic Human Resource Development. Harlow. England. Prentice Hall. ۱۹۹۹.
- without Name, "Organizational Culture the social Inducement system", p: ۱