

نقش "حکمرانی نوین" و فرهنگ سازمانی در کاهش فساد اداری

سیده فاطمه شفیعی پور

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران
Shafiepour.sf@gmail.com

چکیده

فساد اداری، پدیده‌ای است که در دنیای امروز به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است. بررسی‌های به عمل آمده درباره فساد اداری در سطح جهانی نشان می‌دهد که این پدیده روز به روز پیچیده‌تر می‌شود و همین امر از ضرورت اتخاذ راه حل‌های جامع برای مبارزه با آن حکایت می‌کند. امروزه بسیاری از کشورها بدنبال از بین بردن فساد از جمله فساد اداری و کنترل آن می‌باشند. در به کارگیری راهکارهای مبارزه با فساد اداری باید توجه داشت که امروزه اشکال مختلف فساد و از جمله فساد اداری به صورت نظام مند اتفاق می‌افتد و شبکه‌ای از افراد در آن دخالت دارند و وقتی وقوع فساد نظام یافته است، هر گونه برنامه ریزی برای مبارزه با آن نیز باید نظام یافته و مستمر باشد. با توجه به موارد یاد شده این تحقیق بدنبال تبیین نقش فساد اداری در جوامع و پیامدهای آن می‌باشد. به این منظور، ابتدا وارد ادبیات مفهومی شده، به تعریف فساد و انواع آن اشاره می‌شود و سپس پیامدهای فساد اداری را برشمرده و نقش اجرای حکمرانی نوین در کاهش فساد اداری مورد تحلیل قرار می‌گیرد و در نهایت راهکارهای برون رفت از فساد اداری از جمله نقش پر رنگ فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

واژگان کلیدی: فساد اداری، فرهنگ سازمانی، سلامت اداری، حکمرانی نوین

۱- مقدمه

فساد اداری، پدیده‌ای است جهان شمول که نظام اداری هر کشور کم و بیش به آن دچار می‌باشد و تاریخ آن به قدمت پیدایش جوامع انسانی است. فساد اداری، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند و با آسیب زدن به توسعه، مانع رشد رقابت سالم می‌شود. علت‌ها و عوامل موثر بر بروز فساد متعدد و چند بعدی است و می‌توان در این زمینه دلایل مختلفی همچون: عوامل قانونی، قضایی، بازرسی و نظارتی، اقتصادی و سیاسی را نام برد. فساد، نیروی یکپارچه و متمرکزی نیست که بتوان آن را با راه حلی تک بعدی کنترل کرد، بلکه مستلزم استفاده از راهبردهای کلی نگر و چندبعدی است. راهبره‌هایی که تمامی ابعاد گفته شده را در برگیرد (هاشم زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

فساد، پدیده نوینی نیست و رشد، تکوین و توسعه آن قدمتی به اندازه تاریخ اجتماعات انسانی و تاریخ سازمان‌ها و نهادها دارد. همه اجتماعات دارای سطوح و لایه‌هایی از فساد بوده‌اند و می‌توان به جرات ادعا نمود که تاریخ و تمدنی از حیات انسانی یافت نمی‌شود که فاقد فساد به اشکال متعدد نباشد. از این روی بایستی اذعان نمود که فساد، پدیده‌ای همه گیر و جهانی است. امروزه هیچ کشوری حتی دموکرات‌ترین و یا توتالیترترین، آزادترین و ناآزادترین، توسعه یافته‌ترین تا عقب مانده‌ترین کشورها، نظام اداری کشورشان را از تمامی جهات دارای سلامت اداری کامل نمی‌دانند. یعنی تمامی سیستم‌های اداری

دنیا دارای درجات، سطوح و لایه هایی از فساد هستند. فساد در هر سیستمی بر اساس صورت بندی های^۱ فرهنگی، سیاسی و اقتصادی، اشکال خاصی به خود می گیرد که می توان آنها را در نظام های متعدد به شکل رشوه برای انجام کار یا اخذ امتیازات، پاداش برای حسن خدمت، بی احترامی به ارباب رجوع اداری، سواستفاده از اسناد و مدارک موجود در راستای منافع شخصی یا فامیلی یا گروه های قومی، نژادی یا طبقه خاص، خرید کارگزاران اداری، به کارگیری کارگزاران و اموال سازمان به نفع منافع شخصی، دستکاری اسناد، کم کاری و حیف و میل امول عمومی و یا فراموشی وظایف سازمانی در اداره مشاهده نمود(خلف خانی، ۱۳۸۸).

بنابراین فساد اداری یکی از شکل های انحراف اجتماعی است که از لحاظ تقسیم بندی انحرافات در طبقه انحرافات سازمانی یقه سفیدان قرار می گیرد و در مجموع به رفتاری اطلاق می گردد که در آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب وظایف رسمی عمل می کند(دوست فرخانی و همکاران، ۱۳۹۲). فساد اداری تنها محدود به یک کشور و نظام خاص اجتماعی نیست و در تمام نظام ها و تمام دوره های زمانی قابل رویت بوده است(آلمانا^۲، ۲۰۰۸). فساد اداری از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می کند(عباس زادگان، ۱۳۸۸: ۱۳) و منجر به اختلال در روند توسعه می شود(ریبعی، ۱۳۸۱: ۱) و هم چنین دارای پیامدهای منفی دیگری چون عدم ثبات اقتصادی، بی انضباطی و رکود، توزیع نامناسب امکانات و تسهیلات و عدم عدالت اقتصادی و اجتماعی و آثار وضعی فراوانی چون تورم لجام گسیخته، کاهش درآمدها و قدرت خرید مردم و اختصاصی به جای خصوصی سازی و رانت خواری و... به دنبال دارد(پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۵). مسئله فساد اداری به دلیل اهمیت و نقش مهمی که در سلامت سازمانی، اجتماعی و بهره وری مطلوب از نیروی انسانی دارد، از جمله مهمترین موانع در زمینه نیل به سعادت اقتصادی است(مورنو^۳، ۲۰۰۵).

در نهایت با توجه به اهمیتی که وجود نظام اداری سالم در بهبود بهره وری سازمانی و توسعه کشور دارد و تاثیراتی که فرهنگ سازمانی در کنترل و مبارزه با فساد اداری می تواند داشته باشد، نگارنده این سطور سعی دارد پدیده فساد اداری و راهکارهای مبارزه با آن را از منظر فرهنگ سازمانی بررسی نماید. بنابراین در این مقاله ضمن تعریفی از سلامت اداری، فساد و فساد اداری، انواع و پیامدهای فساد اداری مورد بررسی قرار می گیرد و و سپس نقش سیستم حکمرانی نوین در مبارزه با فساد اداری مورد بررسی قرار گرفته و در نهایت راهکارهای مبارزه با فساد اداری با تاکید بر نقش فرهنگ سازمانی تحلیل می شود.

۲- تعریف فساد

واژه "فساد" از ریشه "فسد" به معنای جلوگیری از انجام اعمال درست و سالم است. معادل انگلیسی آن، "Corruption" از ریشه لاتینی "Corruptus" به معنای شکستن و نقص کردن است. چیزی که شکسته یا نقض می شود، می تواند قوانین و مقررات یا قواعد اداری باشد. بدین معنا، فساد یعنی هر پدیده ای که مجموعه ای را از اهداف و کاردهای خود باز دارد(تانزی، ۱۳۷۸: ۱۸۲).

فساد مسئله ای است که در تمام ادوار گریبانگیر دستگاه ها و سازمان ها بوده و چالش اصلی و اندیشه ی بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل می داده است. فساد از عوامل اصلی بازماندن نهاد ها و جوامع از دستیابی به اهداف و از موانع اساسی رشد و تکامل آن ها به شمار می آید. تعریف عام و کلی بانک جهانی و سازمان شفافیت بین الملل از فساد اداری، تقریباً در سطح جهانی پذیرفته شده و عبارت است از: سواستفاده از اختیارات دولتی(قدرت عمومی) برای کسب منافع خصوصی، تحت تاثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی(World Bank, 1997, p.102).

فساد از لحاظ لغوی به معنای تباهی و درهم شکستن یک مجموعه و از لحاظ اصطلاحی به معنای بدکار کردن صاحب منصبان از موقعیت دولتی برای مقاصد شخصی است. فساد در ماده ۱ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد به این ترتیب تعریف شده "هر گونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی

1. Formations

2. Alemana

3. Moreno

که عمداً و با هدف کسب هر گونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیر مستقیم برای خود یا دیگری با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید" (آبسالان، ۱۳۹۶).

۳- انواع فساد

فساد مالی: فساد مالی فساد است که مربوط به حوزه ی مالی و اقتصادی است و مرتکبان آن معمولاً برای به دست آوردن سود و منفعت مادی غیرقانونی تلاش می نمایند. در واقع فساد مالی رفتاری است که بر اثر نفع طلبی یا قدرت جویی خصوصی اعم از شخصی، خانوادگی یا محفلی رخ می دهد و در نتیجه کارکردهای متعارف یک نقش یا سمت انتخابی یا انتصابی دولتی را منحرف می نماید. بنابراین امکان ارتکاب فساد مالی هم در بخش دولتی و هم در بخش خصوصی وجود دارد و نباید تصور شود که این نوع فساد تنها مختص بخش دولتی است. زیرا استفاده ی نادرست از موقعیت اداری یا سیاسی توسط کارکنان بخش های دولتی، بخش عمومی غیردولتی و گروههای سیاسی و هم چنین عدم رعایت قوانین مالی و اقتصادی و اضرار عمدی به منافع ملی کشور از سوی بخش خصوصی مانند کلاهبرداری، قاچاق کالا، تحصیل مال نامشروع، اختلال در نظام اقتصادی، عدم رعایت سیاست های پولی، مالی و بازرگانی، همگی فساد به حساب می آیند (خوئینی، ۱۳۹۵).

فساد سیاسی: فساد سیاسی را استفاده از قدرت سیاسی یا موقعیت دولتی برای کسب منافع مشروع شخصی تعریف کرده اند. این نوع فساد شامل فساد انتخاباتی، خرید رای، وعده و وعید دادن برای پست و مقام، تهدید و ایجاد ارباب و اختلال در جریان آزاد انتخابات می شود (دفتر مطالعات حقوقی مجلس، ۱۳۸۸). در نگاهی دیگر فساد سیاسی هر گونه رفتار یا فعالیت فسادآمیزی دانسته شده که در مرحله ی تهیه بودجه، یعنی در مرحله ای که تصمیم سیاسی حاکم است، رخ می دهد. در واقع طبق این رویکرد، فساد سیاسی زمانی رخ می دهد که تصمیم گیران سیاسی به طور مستقل یا از راه تبانی با مقام های فساد، به نحوی مسیر منابع دولتی را تغییر دهند که رفاه جامعه کاهش یابد (آبسالان، ۱۳۹۶).

فساد اداری: دارای تعاریف گوناگون و متنوعی است. یکی از دلایل این امر، گستردگی و پیچیدگی مفهوم آن است. عده ای فساد اداری را در قالب مصادیق آن تعریف کرده و مقصود از آن را غالباً ارتشا و اختلاس، کارشکنی و تعلل در امور ارباب رجوع دانسته اند (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۱). اما فساد اداری در مفهوم کلی خود یعنی زیر پا نهادن ضوابط و استفاده ی غیرقانونی از اختیارات اداری برای نفع شخصی است. به عبارت دیگر فساد اداری عبارت است از استفاده ی غیر قانونی از اختیارات اداری که می تواند دارای انگیزه شخصی یا گروهی یا منشا مادی یا غیرمادی باشد (محمدنبی، ۱۳۸۰: ۱۰).

۴- فساد اداری

فساد در حوزه اداری و سازمانی را، هر نوع استفاده نادرست از منابع عمومی برای کسب منافع شخصی دانسته اند (مباکو^۱، ۲۰۰۸: ۴۲۷). فساد اداری در واقع همان نبودن سلامت اداری است. به تعبیری می توان گفت این دو مفهوم دو سر یک پیوستار است. هر چه نقطه وضعیت سازمان از سلامت مطلق به سمت دیگر حرکت کند سلامت اداری کاهش می یابد و به سمت فساد حرکت می کند (بختیاری، ۱۳۹۴).

فساد اداری بیانگر خلل و آسیبی است که در بدنه نظام اداری بروز می کند و ناشی از عوامل بسیاری است که بیشتر نامرئی و نامحسوس است. فساد اداری به نوع برخورد و تدابیری بستگی دارد که دولت به منظور ریشه یابی، کنترل و حذف تدریجی آن به کار می برد. فساد یعنی هر پدیده ای که مجموعه ای را از اهداف و کارکردهای خود باز دارد (تانزی، ۱۳۷۸: ۱۸۲).

اندیشمندان معتقدند که فساد اداری رفتاری است که به دلیل جاه طلبی های اشخاص، به معنای انحراف از شیوه ای عادی است و به صورت تخلف از قوانین و مقررات است و با انجام رفتاری از قبیل ارتشا، پارتی بازی و اختلاس بروز می کند. فساد اداری شامل تمام شکل های گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخص و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی است (شعبانی و سلیمانی، ۱۳۸۹).

^۱ . Mbaku

طبق تعریف دیگر، فساد اداری زمانی رخ می دهد که یک مامور دولت به ازای انجام دادن کاری که از آن نهی شده، رشوه یا نقدی و یا جنسی قبول کند (قرنی و همکاران، ۱۳۸۹) و هم چنین موسسه گالوپ، فساد را اقدامات غیرقانونی که از طریق آن ها شهروندان به مقامات دولتی رشوه می دهند تا مجوز بگیرند، قرارداد ببندند یا از مجازات بگریزند و به طور خلاصه، رشوه دادن برای فائق آمدن بر قانون یا قواعد بروکراسی تعریف کرده است (عطایی، ۱۳۸۹).

هم چنین طبق تعریف دیگری، فساد اداری به رفتاری اطلاق می شود که ضمن آن فرد به دلیل تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر و یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می کند (مرادی حقیقت و تبیانین، ۱۳۹۳).

۵- سلامت اداری و سازمانی

سلامت اداری مفهومی انتزاعی است که اشاره می کند بر اینکه عناصر سازمان مبتنی بر ارزش ها، در صدد دستیابی به اهداف و رسالت سازمان هستند. بنابراین، تعریف از سه رکن اصلی تشکیل شده است:

عناصر سازمان مانند منابع انسانی، تجهیزات و غیره.

ارزش ها که سیاست ها، راهبردها و شاخص های سازمان بر اساس آن ایجاد می شود.

اهداف و رسالت که مقصد نهایی فعالیت های سازمان به شمار می رود (آبروش، ۱۳۹۳: ۴۵۲).

سلامت اداری اصطلاحی است که بر الگوی مطلوب اداره سازمان های اجتماعی دلالت دارد. هدف از کاربرد و توسعه مفهوم سلامت اداری، واکنشی است به پدیده فساد بوروکراتیک در سازمان های اجتماعی (پورعزت، ۱۳۹۰: ۱۳). سلامت اداری از لوازم مهم برای توسعه و پیشرفت محسوب می شود. امروزه سلامت اداری در مقابل فساد اداری، مدت های زیادی است توسط متفکران و پژوهشگران سازمانی مطرح شده است.

۶- انواع فساد اداری

محققان در یک تقسیم بندی از فساد اداری ابعاد زیر را برای آن برشمرده اند:

فساد اداری خرد: فساد اداری در سطح خرد به عنوان فساد بوروکراتیک شامل مقادیر نسبتاً کوچک اخذ پول و وجه نقد، هدیه یا رفتارهای سودجویانه از سوی سطوح پایین سلسله مراتب اداری است (آوتوبی^۱، ۲۰۰۸). انباشت و تراکم فساد اداری در سطح خرد می تواند نتایج فاجعه آمیزی برای افراد کم درآمد داشته باشد (لو و توبی^۲، ۲۰۰۶: ۳۰).

فساد ادار بزرگ: اغلب شامل فساد در سطح سازمان ها، موسسات و نهادهای دولتی و نخبگان سیاسی و اداری می باشد. فساد اداری بزرگ هم چنین در شکل همکاری سیاستمداران با نفوذ و بروکرات های ارشد جهت گسترش منافع برای حزب سیاسی شان نیز تجلی پیدا می کند. شکل دیگری از مصادیق فساد اداری بزرگ را می توان در فعالیت های رهبران شرکت های چند ملیتی بزرگ از طریق تحمیل هزینه های کلان بر منابع عمومی ملت ها مشاهده کرد (شبیر و آنوار^۳، ۲۰۰۸: ۷۵).

غارث: غارث به دست آوردن غیر قانونی پول یا کالا است. اغلب موارد غارث شامل معاملات ساختگی است که طی آن مقادیر زیادی پول توسط مقامات ارشد اداری غارث می گردد. اگر این معاملات به نتیجه برسد آن ها قادرند که یک کشور را به سمت شوک های کلان اقتصادی مثل کاهش نرخ ارز، تورم های سنگین و مضمحل شدن بانک ها هدایت کنند (بلایمون و همکاران^۴، ۲۰۰۷).

هم چنین در یک تقسیم بندی دیگر دکتر شکراللهی نیز فساد اداری را به سه بخش زیر تقسیم کرده است (شکراللهی، ۱۳۷۹):

1. Atuobi

2. Lawal & Tobi

3. Shabbir & Anwar

4. Balamoune-Lutz & Ndikumana

فساد خرد: به اخذ رشوه های اندک از جانب کارکنان دولت برای رفع مشکلات اشاره دارد. هم چنین زمانی که در موارد استثنایی از جانب کارمندی درخواست رشوه می شود، اما این کار به شکل سازمان یافته انجام نمی شود، "فساد فردی" صورت گرفته است.

فساد سازمان یافته: زمانی که بقای نظام ها به وجود فساد بستگی پیدا می کند و در این حالت، سازمان ها، مقررات و هنجارهای رفتاری با فساد تطبیق پیدا می کند.

فساد بزرگ: هنگامی که مسئولات سطح بالای دولتی و سیاستمداران در قراردادهای و طرح های بزرگ که جنبه ملی دارند اعمال نظر می کند و سودهای کلان به دست می آورند.

۷- مصادیق و مظاهر فساد اداری

- عدم رعایت نظم و انضباط اداری
- قبول هر گونه هدیه آشکار و پنهان
- افشای اسرار اداری
- تاخیر و تعجیل در ورود و خروج کارکنان
- ایجاد بدبینی، تشویق و تخریب روحیه
- اشتغال به امور غیراداری
- استفاده از امکانات و اعتبارات دولتی
- چند شغله بودن
- ایجاد تبعیض (جوهری، ۱۳۸۱).

۸- پیامدهای فساد اداری

فساد اداری صرفاً پیامدهای منفی در بر ندارد، بلکه در شرایط نامساعد اقتصادی و اجتماعی، فساد و پیامدهای آن می تواند هم از لحاظ اجتماعی و هم از لحاظ فردی، کارساز باشد. اما اکثر کارشناسان برای فساد پیامدهای منفی را در نظر گرفته اند و آن را برای رشد و توسعه، مخرب می دانند که برخی از این پیامدها عبارتند از (افضلی، ۱۳۹۰):

- ۱- فساد اداری از طریق خدشه وارد کردن بر سیاست های دولت در مقابله با منافع و اهداف اکثریت، باعث اتلاف منابع ملی می شود. آن هم درست در زمانی که این منابع باید به شیوه های تداوم پذیر بهره برداری شوند. از آن جا که فساد، منابع ملی را از هدف خود منحرف می سازد، این منابع نمی توانند کمک چندانی به رشد اقتصادی کشور کنند. هم چنین هنگامی که دولت، این عامل اصلی اقتصاد، در چنگال شبکه های سودجویان می افتد، این مشکل به مشکلی اساسی بدل می شود. وانگهی روی آوردن درآمدهای ناشی از این نظام به سمت مصرف کالاهای وارداتی بر بازار مبادله های ارزی (البته به ضرر پول داخلی) فشار می آورد. این عوامل به هم وابسته بر توسعه اقتصادی کشور اثر نامطلوب می گذارد (میلومیادافا ترجمه جهاندیده، ۱۳۷۵).
- ۲- فساد اداری باعث اتخاذ تصمیمات نادرست از سوی دیوان سالاران می شود، چرا که آنان از طرح های غیراستاندارد، پرهزینه، پیچیده و سرمایه بر که به سهولت حسابرسی نمی شوند، حمایت می کنند تا آسانتر مبالغ هنگفتی رابه سود خود برداشت کنند (کافمن، ۱۹۹۷).
- ۳- فساد اداری باعث کند شدن رشد اقتصادی می شود، زیرا انگیزه سرمایه گذاری را برای سرمایه گذاران داخلی و خارجی کاهش می دهد. سرمایه گذاران در یک کشور فاسد در مقایسه با کشوری که دچار فساد اندک است معادل ۲۰ درصد مالیات اضافی بر دوش دیگر سرمایه گذاران می گذارند (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰).
- ۴- فساد اداری مانع از رشد رقابت سالم و موجب خنثی شدن تلاش ها در جهت کاهش فقر و تبعیض اجتماعی می شود (قاسمی، ۱۳۸۴).

- ۵- فساد اداری از میران اثربخشی و مشروعیت دولت ها می کاهد، امنیت و ثبات جوامع را به خطر می اندازد و ارزش های دموکراسی و اخلاقیات را مخدوش ساخته، از این طریق مانع توسعه سیاسی، اجتماعی و اقتصادی می شود.
- ۶- فساد اداری با تضعیف انگیزه ها، موجب زیان های اجتماعی و با تضعیف نهادهای موجود، باعث زیان های سیاسی و با توزیع ناعادلانه منابع، موجب زیان های اقتصادی می شود.
- ۷- فساد اداری به افزایش هزینه معاملات و کاهش امکان پیش بینی های اقتصادی منجر می شود و مانع از توسعه پایدار است.
- ۸- فساد اداری منجر به هدر رفتن سرمایه گذاری های انجام شده روی منابع انسانی، کم رنگ شدن فضایل اخلاقی و ایجاد ارزش های منفی در سازمان می شود.
- ۹- فساد اداری موجب تضعیف اعتقاد مردم به توانایی و اراده سیاسی دولت برای جلوگیری از زیاده طلبی ها و نیز باعث قطع امید مردم به آینده ای بهتر می شود (عباس زادگان، ۱۳۸۳).

۹- مبارزه با فساد اداری از طریق اجرای حکمرانی نوین

هم اکنون در سراسر جهان بازاندیشی اساسی در رابطه با چگونگی برخورد با مسائل اجتماعی در جریان است. عامل فساد یا کارگزاران مربوط می شود یا به ساختار ها و نهادهایی که بازیگران در آن به فعالیت می پردازند. رفتارگرایی، عامل اصلی فساد اداری را رفتار منحرف کارگزاران می داند که منشا آن نیز به خود آنها بازمی گردد. در حالی که طبق رویکرد نهادی، عامل اصلی فساد اداری نه دیوانسالاری بلکه مجموعه سازمان ها، قوانین و ترتیبات رسمی است که منجر به شکل گیری چرخه های فساد در نظام اداری می گردد. بنابراین با اصلاح نهادها و ساختارها می توان مانع از بروز فساد اداری شد. نهادگرایی در سیر تکوین خود به حکمرانی خوب و نوین رسیده است (ملک محمدی، حق شناس، ۱۳۹۲).

هم اکنون ناکامی ها پیش آمده در رابطه با هزینه و کارآمدی برنامه ها و ظهور باورهای نوین در نظریه های اقتصاد آزاد، سوالات جدی را در رابطه با ظرفیت ها، توانمندی ها، قابلیت ها و حتی محرک های بخش عمومی برانگیخته است. در قالب این بازاندیشی، تحول بنیادین نه فقط در رابطه با حوزه و اندازه فعالیت دولت بلکه در رابطه با فنون و ابزارها در اختیار دولت ایجاد شده است (رابینز، ۱۳۸۵).

از آنجایی که عمده فعالیت های دولت در گذشته محدود به عرضه مستقیم کالا و خدمات توسط دیوان سالاری بوده است، اینک از مواجهه با انواع ابزارهای نوین سرگیجه گرفته است. آنچه که اهمیت این تحول و توسعه را بیشتر کرده، این است که هر یک از این ابزارها فرایند اجرای مهارت های خاص و سازوکارهای عملیاتی خاص به خود دارد. با این همه ابزارهای نوین مورد اشاره ویژگی های مشترکی نیز دارند. همه آنها تا حدود زیادی غیرمستقیم هستند. این شیوه اقدام عمومی را "حکومت شخص ثالث" می نامند، زیرا وظایف سازمان های عمومی میان تعداد انبوهی از بازیگران غیردولتی توزیع شده است. در چنین فضایی ایجاد و بسط یک الگوی جدید ضروری است. الگوی جدیدی که در این زمینه ارائه شده بنام حکمرانی نوین است و می توان پنج مفهوم کلیدی برای تبیین این الگو بیان کرد. (صولتی فرد و جعفری، ۱۳۹۵).

از سازمان های اداری و برنامه به سوی ابزار: در قلب رهیافت حکمرانی نوین، گذر از سازمان های عمومی یا برنامه عمومی به سوی ابزارها یا شیوه هایی است که بوسیله آنها اهداف عموم دنبال می شوند. این ابزارها همچون قارچ رشد کرده و تکثیر شده اند. استدلال اصلی خودحکمرانی نوین این است که این ابزارها ماهیت مدیریت دولتی و الگوی حل مسئله عمومی را تغییر داده اند. در گذشته تاکید مدیریت بخش عمومی به چگونگی اداره کردن سازمان های اداری بود اما حکمرانی نوین رویکرد دیگری را اتخاذ کرده است. نکته مهم در این رویکرد این است که بسیاری از برنامه های مختلف دولتی، تعداد زیادی از ابزارها و شیوه های اصلی را به کار می گیرند، بدون توجه به حوزه ای که از ابزارهای موصوف در آن استفاده کرده اند. به علاوه این ابزارها بازیگران متعددی را در فرایند به کارگیری درگیر می کنند و نقش هر یک از این بازیگران با توجه به نوع ابزار به کار گرفته شده، تعیین می شود.

از سلسله مراتب به سوی ابزار: به دلیل مشخصه غیرمستقیم بودن ابزارها، ایجاد تعامل میان سازمان های اداری و انبوهی از بازیگران شخص ثالث، مستلزم سازماندهی شبکه ها است. بنابراین سازمان های عمومی برخلاف گذشته کنترل

مستقیمی بر نحوه اجرای برنامه هایشان نخواهند داشت. دیگر مسائل مربوط به اداره داخلی سازمان ها از قبیل نظام های استخدامی، فرایند بودجه بندی، ساختارهای سازمانی و پویایی نهادی، اهمیت کمتری در موفق شدن برنامه های عمومی پیدا کرده اند. مسئله مهم پویایی داخلی به ارتباط بیرونی و انبوهی از اشخاص ثالث می باشد. به علاوه میان خصوصی سازی و بازآفرینی دولت نیز تفاوت وجود دارد. هر دوی آنها به اهمیت روش های غیرمستقیم پی برده اند ولی در خصوصی سازی سعی می شود که بخش جایگزین دولت شود در حالی که بازآفرینی دولت راهی برای انگیزه و تحریک دولت است.

از "بخش عمومی علیه بخش خصوصی" به سوی "بخش عمومی به علاوه بخش خصوصی": حکمرانی نوین نگاه تازه ای به رابطه میان دولت و دیگر بخش ها دارد. بر اساس رویکرد سنتی مدیریت دولتی، تنش میان بخش عمومی و بخش خصوصی وجود دارد. بنابراین اولی بدنبال منفعت عمومی و دومی به دنبال منفعت شخصی است. در این تقسیم بندی بخش عمومی از بخش خصوصی متمایز می شد. بدین ترتیب سازمان های عمومی نماینده حاکمیت بودند زیرا از جانب عموم اقدام می کردند. این تقسیم بندی مبنای نظریه خصوصی سازی نیز است.

از "روش فرمان و کنترل" به سوی "مذاکره و اقناع": بر اساس نظریه سنتی مدیریت دولتی، روش فرمان و کنترل شیوه غالب برای پیاده کردن برنامه های عمومی است. در این روش فرض می شود که عمل عمومی به وسیله سازمان های سلسله مراتبی که حلقه اتصال آنها زنجیره ای از فرمان ها است اجرا می شود. اما حکمرانی نوین معتقد است که در دنیای شبکه ای امروز روش فرمان و کنترل دیگر مناسب نیست. با توجه به وابستگی متقابل بازیگران به یکدیگر روش مذاکره و اقناع جایگزین روش فرمان و کنترل شده است. نه تنها در مرحله خط مشی سازی بلکه در مرحله اجرای خط و مشی ها مدیران دولتی بایستی یاد بگیرند که چگونه باید از طریق ایجاد تعامل در بازیگرانی که کنترل کاملی بر آنها ندارند، به اهدافشان برسند.

از "مهارت های مدیریتی" به سوی "مهارت های توانمندسازی": مهارت های مدیریتی برای اداره کردن مجموعه بزرگی از کارمندان در یک نظام سلسله مراتبی به کار می رود. این مهارت ها شامل برنامه ریزی، سازماندهی، استخدام عمومی، هدایت، هماهنگی، گزارش دهی و بودجه بندی است. بر اساس حکمرانی نوین، مهارت ایجاد رقابت اهمیت بیشتری پیدا می کند. نظریه حکمرانی نوین از این مهارت ها به مهارت های توانمندسازی گذار می کند. مهارت هایی که برای درگیر کردن شرکایی که در یک شبکه افقی صف کشیده اند، ضروری است تا این صاحبان سهام را در وضعیت وابستگی متقابل به سوی یک هدف مشترک سوق دهند، سه مهارت در این زمینه ضروری است:

- ✓ مهارت توانمندسازی
- ✓ مهارت های هماهنگی
- ✓ مهارت های تغییر دادن (صولتی فرد و جعفری، ۱۳۹۵).

۱۰- نقش فرهنگ سازمانی در کاهش فساد اداری

فرهنگ سازمانی مجموعه ای از مفروضات، باورها و ارزش های مشترک اعضای سازمان است که الگوی رفتار سازمانی را مشخص و سازمان را از سازمان های دیگر متمایز می سازد. در واقع، فرهنگ سازمانی ادراک و استنباط مشترک و کلی اعضای سازمان از آن است. نقش فرهنگ برای جامعه یا سازمان در حکم شخصیت برای فرد است و منبع اصلی فرهنگ سازی در سازمان بنیان گذاران آن هستند. یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می شود که تداوم رویه در رفتار تشدید شود. بر اساس چنین مفهومی، می توان چنین برداشت کرد که یک فرهنگ قوی می تواند جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان شود. پس مدیریت باید کمتر نگران قوانین و مقررات رسمی باشد تا بتواند بدان وسیله رفتار فرد را تعیین و کنترل کند (رابینز، ۱۳۸۵).

فرهنگ سازمانی دارای کارکردها، وظایف و یا نقش های متفاوتی است که در ذیل به طور خلاصه به آنها اشاره می شود:

- ✓ هویت بخشی (فراهم کردن منبعی برای تعیین هویت) یا کنترل رفتار
- ✓ برقراری ثبات در شیوه های انگیزش (استحکام در تشویق ها)
- ✓ فرهنگ سازمانی، تعیین کننده مرز سازمانی است، یعنی سازمان ها را از هم تفکیک می کند. به گونه ای که به وجود آورنده نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان می باشد.

- ✓ فرهنگ سازمانی باعث می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که در آن چیز بیش از منابع شخصی فرد است.
- ✓ رفتار فرد با فرهنگ سازمانی موجب می شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان درآید.
- ✓ فرهنگ سازمانی موجب ثبات و پایداری نظام اجتماعی می شود.
- ✓ فرهنگ سازمانی از نظر اجتماعی همچون چسبی به حساب می آید که می تواند از طرق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل کند.
- ✓ فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش ها در رفتار کارکنان می شود (محمودی، ۱۳۸۳).

بنابراین همانگونه که مشخص است، فرهنگ سازمانی از طریق کارکردهای اساسی که از آن برخوردار است، با تاثیر بر کارکنان، می تواند از قابلیت بالایی برای پیش گیری از بروز فساد اداری برخوردار باشد. تاثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان به حدی است که آن را منشا شکل گیری سازمان غیررسمی دانسته اند. فرهنگ سازمانی می تواند به عنوان مرجعی برای احساس هویت کارکنان محسوب شود، به گونه ای که آنان شخصیت خود را وابسته به فرهنگ سازمانی دانسته و از آن کسب اعتبار کنند. اگر سازمان از فرهنگ مطلوبی برخوردار باشد، این ذهنیت را در کارکنان ایجاد می کند که آنان، افرادی ارزشمند هستند و بدین ترتیب احتمال بروز رفتارهای نامطلوب را در کارکنان کاهش می یابد. کارکرد دیگر فرهنگ سازمانی، این است که با ارائه الگوهای رفتاری به کارکنان، رفتار آنان را جهت می دهد و هم چنین از طریق تثبیت شیوه های انگیزشی و معرفی برانگیزنده های مثبت به کارکنان، موجب می شود که آنها در جهت اهداف سازمان گام بردارند. از این راه کارکنان علاقه و توجه کمتری به رفتارهای خلاف قاعده ی سازمان از خود نشان می دهند (قادری، ۱۳۸۸).

۱۱- اقدامات بازدارنده و پیشگیرانه فساد اداری

در راستای مبارزه با فساد اداری، اعمال بازدارنده و پیشگیرانه، برخورد با تخلفات احتمالی، شفاف کردن رویه ها و توسعه درست کاری، اقداماتی به شرح زیر توصیه می شود:

توسعه زیربنایی (نهاد سازی): ایجاد محیط زیربنایی موثر، یکی از راهکارهای مهم جلوگیری از فساد است. این تلاش برای نهادسازی را می توان با تمرکز بر مسائل زیر به ثمر رساند: شایسته سالاری - حقوق کافی ° آموزش و ...

شفافیت گرایی: یکی از مفاهیم مهم و کلیدی مطرح در مباحث مربوط به فساد و سلامت اداری، شفافیت گرایی است. که عبارت است از آشکار بودن مبنای تصمیمات حکومتی و سازوکارهای حاکم بر توزیع قدرت و درآمد (حسینی و شمس، ۱۳۹۱).

شایسته سالاری در عزل و نصب ها: شایستگی در لغت به معنای داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است. شایسته سالاری در گزینش و نصب افراد و مدیران دستگاههای اجرایی، یکی از مهم ترین راهکارهای مبارزه با فساد اداری است که در ادبیات دینی بر آن بسیار تاکید شده است.

توجه به معیشت کارمندان: یکی از عوامل مهمی که باعث می شود انسان ها به ورطه فساد و تباهی کشیده شوند، احتیاج و نیازمندی است. طبیعت آدمی به گونه ای است که احتیاج و نیاز او را به رفع آن نیازمندی ها تحریک می کند و هر چه این نیاز بیشتر باشد، قدرت تحریک کنندگی آن نیز بیشتر خواهد بود (رضائیان، ۱۳۸۵).

عدم تمرکز و تفویض اختیار: اختیارات و اقتدار فوق العاده به وزارتخانه و کارکنان دولت، بدون رعایت دوراندیشی و احتیاط موجب می شود که مسئول امر، حصول خواسته ها و تعهدات خود را در درجه اول اهمیت قرار دهد و چنانچه اختیارات تفویضی از حد قانون و مقررات و اصول متعارف فراتر رود، مجوزی برای سواستفاده از موقعیت بدست آمده زمینه فساد را فراهم می کند (جوهری، ۱۳۸۱).

حفظ و حمایت از کارمندان صالح و بی طرف: حفظ و حمایت کارمندان بی طرف و احتراز از استخدام رابطه سالاران و دوری جستن از بکارگیری افراد ناآگاه و غیرمتخصص در هر پست و مقامی، زمینه ساز سلامت اداری می باشد.

بالابردن سطح آگاهی های عمومی: از آنجا که فقر اقتصادی، علمی و آموزشی، دو عامل اساسی در پیدایش فساد اداری به شمار می آیند، از این رو افزایش سطح آگاهی عمومی نسبت به آثار زیان بار و متعددی که فساد اداری بر زندگی اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه می گذارد، بسیار مهم است (مرادی حقیقت و تبیان، ۱۳۹۳).

در نظر گرفتن امنیت و رفاه: در نظر گرفتن امنیت و رفاه و هم چنین منافع اجتماعی در موردی که ارتشا و سواستفاده های مالی از ناحیه مسئولان رده بالای سازمان دیده می شود، امری ضروری است.

در زمینه اقدامات بازدارنده موارد دیگری نیز می توان به شرح زیر فهرست کرد:

- ✓ اصلاح نظام اداری و ساختار آن (علی آبادی، ۱۳۷۲).
- ✓ نظارت بر ثروت، مصرف و سطح زندگی کارمندان دولت.
- ✓ جلوگیری از فساد استخدامی و رانت جویی (حبیبی، ۱۳۷۵).
- ✓ آموزش مدیران دولتی در زمینه آشنایی با فساد اداری و شیوه های مقابله با آن.
- ✓ کاهش فساد اداری به وسیله حذف مقررات زاید و بوروکراسی اداری.
- ✓ افزایش زمینه های مشارکت مردم در امور اجتماعی (محسنی تبریزی، ۱۳۶۹).
- ✓ اجرای اتوماسیون اداری.
- ✓ خصوصی سازی (بانک جهانی، ۱۳۷۸).
- ✓ ایجاد انگیزه در کارکنان و ارتقای سیستم های رفاهی آنان.
- ✓ برخورد قاطع و بدون تبعیض با مرتکبان مصادیق فساد اداری و مالی.
- ✓ روزآمد کردن قوانین با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی و ایجاد تحول در آنها (افضلی، ۱۳۹۰).

نتیجه گیری

فساد اداری به علت نقش و تاثیرات منفی که بر کارایی و اثربخشی نظام مدیریت اداری کشورها دارد، همواره مورد توجه سازمان ها، دولت ها و نهادهای بین المللی، مانند برنامه عمران ملل متحد، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، برنامه شفافیت و پاسخ گوایی بوده و هست. تلقی عممی کشورها از مفهوم فساد اداری، سواستفاده از امکانات دولتی به نفع اهداف شخصی است. از آنجا که فساد اداری موجب کاهش سرمایه گذاری و بهره وری، تقلیل سطح خدمات اجتماعی به ویژه برای افراد فقیر و کم درآمد، افزایش هزینه زندگی و قیمت ها، کاهش رشد اقتصادی و در نهایت افزایش بیشتر فساد می گردد، پرواضح است چنانچه با این پدیده شوم مقابله نشود، امیدی به رشد و توسعه کشور و پیشرفت و رفاه شهروندان نخواهد بود.

برای حذف یا کاهش فساد اداری در نظام اداری و سطح جامعه، نیازمند برنامه هایی اساسی و همه جانبه هستیم که با تاثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن همچون فرهنگ سازمانی، بعنوان پدیده ای که به طور مستقیم از فرهنگ جامعه تاثیر می پذیرد، پیش گیری از بروز فساد اداری را تقویت می کند. فرهنگ سازمانی از کارکردهای گوناگونی برخوردار است و می تواند با معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان، رفتار آنان را کنترل کند و منجر به تثبیت شیوه های مطلوب انگیزش رفتار کارکنان شود و در آنها نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود آورد که آن چیز، بیش از منافع شخصی فرد است. پیامد و نتیجه چنین فرهنگ سازی در جامعه، می تواند کاهش آثار و نشانه های فساد در کلیه سطوح جامعه باشد.

یکی از قوانینی که می تواند در تامین حقوق شهروندان در برابر دولت مفید و موثر باشد، قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد است که مجلس آن را در سال ۱۳۹۰ به تصویب رسانده است. مقررات این قانون حاوی راهکارهایی برای ارتقای سلامت اداری است که در برخی از آنها به نقش نظارتی شهروندان نیز اشاره شده است. از طرفی دیگر، پیشگیری از تخلفات سازمانی زیربنا و مقدمه سالم سازی محیط سازمانی است و عوامل مختلفی در سالم سازی محیط سازمانی تاثیر دارد که یکی از اساسی ترین آنها توجه به توسعه منابع انسانی است و علت آن این است که محور و قالب سالم سازی سازمان، انسان های سازمان هستند. بنابراین اگر انسانهای سازمان سالم و پرورش یافته باشند، کار سالم سازی محیط سازمانی سریعتر انجام می شود و بصورت یک فرایند مداوم درمی آید. مبارزه با فساد مستلزم یک برنامه ریزی دقیق جهت شناسایی همه جانبه است. از

همین رو تقویت کار گروهی در سازمان ها و جلوگیری از فردگرایی، کارکردهای آموزشی و اطلاع رسانی رسانه ها و آموزش قبل از ورود به خدمت و آموزش حین خدمت می توانند در کاهش فساد اداری و پیشگیری از آن مناسب باشند.

مراجع

- ۱- حسینی هاشم زاده، حبیب؛ آقاجعفری، داود و لیلی، مهدیه (۱۳۹۳)، بررسی علت‌های قانونی و قضایی فساد و ارزیابی وضعیت راهبردهای قانونی قضایی برای مبارزه با فساد، همایش ملی پلیس و ارتقای سلامت اداری، بازرسی کل ناجا، تهران.
- ۲- خلف خانی، مهدی (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری، مجله راهبرد، شماره ۵۳: ۳۷-۵۶.
- ۳- حسن دوست فرخانی، هادی و یزدان پناه، لیلی (۱۳۹۲)، بررسی نگرش به فساد اداری و ارتباط آن با سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان)، نشریه راهبرد توسعه، شماره ۳۴: ۸۰-۱۱۴.
- 4- Aleman, U. (2008), "Political Corruption in Europe: Causes, Consequences, and Challenges". Retrieved from www.idi.org.il/sites/.../PoliticalCorruptioninEurope.aspx.
- ۵- ربیعی، علی (۱۳۸۳)، زنده باد فساد، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ۶- پورکیانی، مسعود؛ امیری، افلاطون و خادمی، مرتضی (۱۳۹۰)، سلامت سازمانی، فساد اداری و شایع، مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ۷- عباس زادگان، محمد (۱۳۸۳)، فساد اداری، تهران. چاپ اول، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ۸- تانزی، ویتو (۱۳۷۸)، مسئله فساد، فعالیت های دولتی و بازار آزاد، ترجمه بهمن آقایی، اطلاعات سیاسی- اقتصادی، شماره ۱۴۹ و ۱۵۰.
- 9- World Bank (1997), World Development Report, Washington: Oxford University Press.
- ۱۰- خوئینی، غفور (۱۳۹۵)، بررسی عملی وضعیت اجرای قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد.
- ۱۱- دفتر مطالعات حقوقی مجلس (۱۳۸۸)، مبارزه با فساد: کتاب راهنمای نمایندگان، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی.
- ۱۲- آبسالان، ایرج (۱۳۹۶)، فساد اداری و پیشگیری از آن، با توجه به قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد. نشریه مطالعات علوم سیاسی، فقه و حقوق، دوره سوم شماره ۲: ۱۳۰-۱۴۰.
- ۱۳- جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۱)، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، جلد چهارم، گنج دانش، چاپ دوم.
- ۱۴- محمدنبی، حسین (۱۳۸۰)، فساد اداری و مبارزه با آن از منظر حقوق بین الملل، نشریه وکالت، شماره ۹.
- 15- Mbaku, J. M. (2008) Corruption clean ups in Africa: Lessons from public choice. *Journal of Asia and African studies*, 43, 427-456.
- ۱۶- بختیاری، حسن (۱۳۹۴)، بررسی نگرش مردم نسبت به سلامت اداری در اردبیل، فصلنامه نظارت و بازرسی، شماره ۳۰.
- ۱۷- شعبانی، احمد و سلیمانی، محمد (۱۳۸۹)، بررسی آثار فساد اداری بر سرمایه اجتماعی، ماهنامه مهندسی فرهنگی، شماره ۴۷ و ۴۸.
- ۱۸- آبروش، رضا (۱۳۹۳)، راهبردهای ارتقا سلامت اداری در سیره امام علی، فصلنامه نظارت و بازرسی، شماره ۲۸.
- ۱۹- قرنی، محمد و همکاران (۱۳۸۹)، بررسی و تحلیل رابطه فساد با اصول حکمرانی خوب و اثرپذیری آن از فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: فساد اداری)، همایش ارتقای سلامت اداری، انتشارات زمان نو: ۳۳۴.
- ۲۰- عطایی، امید (۱۳۸۹)، شاخص های اداراک فساد و راهکارهای اجرای آن، همایش ارتقای سلامت اداری، انتشارات زمان نو.
- ۲۱- مرادی حقیقت، رضا و تبیانیان، حسن (۱۳۹۳)، نسبت عوامل سازمانی- مدیریتی و فساد اداری- مالی در سازمان های دولتی، نشریه دانش ارزیابی، سال ششم، شماره ۲۱: ۳۲-۴۸.
- ۲۲- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۰)، اداره سالم به روایت نهج البلاغه طرحی برای مبارزه با فساد اداری، بنیاد نهج البلاغه، تهران.

- 23- Lawal, G., & Tobi, A.(2006), "Bureaucratic Corruption, Good Governance and Development": The challenges and Prospects of Institutional Building in Nigeria, *Journal of Applied Science Research*,2, 642-649.
- 24- Atuobi, S. M. (2008). "Corruption and State Instability in West Africa:An Examination of Policy Options". KAIPTC Occasional Paper, No.7.Retrieved from www.kaiptc.org/onflict_prevention/details.asp.
- 25- Shabbir, G., & Anwar, M.(2008), "Determinants of Corruption in Developing Countries", Retrieved from http://www.pubchoicesoc.org/papers_2008/shabbir_anwar.pdf.
- 26- Baliaoune-Lutz, M., & Ndikumana, L. (2007), "Corruption and Growth in African Countries: xploing the Investment Channel", Paper presented at the African Economic Conference, Addis Ababa, Ethiopia.
- ۲۷- شکرالهی، مسعود (۱۳۷۹)، ظرفیت سازی برای سلامت نظام اداری، ارتقای سلامت نظام اداری، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- ۲۸- آندریا مبلومیادافا، رشل (۱۳۷۵)، فساد و آشنا بازی، ترجمه افشین جهاندیده، پیام یونسکو، شماره ۳۱۳، دوره بیست و هفتم.
- ۲۹- جوهری، محمود، (۱۳۸۱) فساد اداری، علل و عوامل آن، نشریه تعاون، شماره ۱۳۱: ۶۵-۷۱.
- ۳۰- افضلی، عبدالرحمن (۱۳۹۰)، فساد اداری و تاثیر آن بر توسعه، علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت، شماره ۴۵: ۲۳۵-۲۶۴.
- 31- Kaufman, Daniel(1997), *Corruption foreign policy*, no. 107, summer.
- ۳۲- خداداد حسینی، سید حمید و فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰)، بررسی فساد اداری و روشهای کنترل آن، نشریه مدرس علوم انسانی، شماره ۱۸: ۳۷-۵۴.
- ۳۳- قاسمی، احمد (۱۳۸۴)، جامعه شناسی سیاسی در کشورهای توسعه نیافته، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، تهران.
- ۳۴- عباس زادگان، سید محمد (۱۳۸۳)، فساد اداری، دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران.
- ۳۵- ملک محمدی، ح و حق شناس، م (۱۳۹۲)، سیاست گذاری مبارزه با فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگوی مطلوب. مطالعه تطبیقی ترکیه و پاکستان، دوره ۲۳ شماره ۱: ۱۳۷-۱۵۴.
- ۳۶- رابینز، استیفن (۱۳۸۵)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان و اعرابی، موسسه مطالعات و تحقیقات بازرگانی، تهران.
- ۳۷- محمودی، محمد مهدی (۱۳۸۳)، نقش فرهنگ سازمانی در پیش گیری از بروز فساد اداری.
- ۳۸- قادری، مهدی (۱۳۸۸)، فساد اداری در ایران تحلیلی بر جامعه شناسی، نشریه معرفت، شماره ۱۳۸: ۱۰۵-۱۱۸.
- ۳۹- رضائیان، علی (۱۳۸۵)، مبانی رفتار سازمانی، انتشارات سمت. تهران.
- ۴۰- حسنی، علی و شمس، عبدالحمید (۱۳۹۱)، راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزشهای اسلامی، نشریه اسلام و پژوهش های مدیریتی، سال دوم شماره ۵: ۸۱-۱۰۴.
- ۴۱- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۶۹)، بررسی زمینه های مشارکتی روستائیان و ارتباط آن با ترویج کشاورزی، تهران. معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد سازندگی.
- ۴۲- علی آبادی، علیرضا (۱۳۷۲)، ریشه های توسعه نیافتگی در جهان سوم، انتشارات رامین، تهران.
- ۴۳- حبیبی، نادر (۱۳۷۵)، فساد اداری، انتشارات وثقی، تهران.
- ۴۴- بانک جهانی (۱۳۷۸)، نقش دولت در جهان در حال تحول، گره مترجمان، تهران. موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- 45- Moreno J, Jennings H.(2005) *Statistics of social configurations*. *Stoichiometry*1:342° 74.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی