

فساد اداری و گلوگاه های آن در ساختار سازمانی و مدیریتی، مورد مطالعه مراکز علمی و دانشگاهی (ستاد اداری و مراکز دانشگاه علمی کاربردی)

دکتر داریوش غلام زاده

استادیار گروه مدیریت، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
Dar.Golamzade@iauctb.ac.ir

دکتر محمد عباسی

استادیار گروه مدیریت، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
moh.Abasi@iauctb.ac.ir

مهرداد احمدی راد

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).
Ahmadirad.mehرداد@gmail.com

شماره ۳ / تابستان ۱۴۰۱ (جلد چهارم) / صص ۵۹-۷۶
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره پنجم)

چکیده

دانشگاه ها و مراکز علمی به عنوان یکی از بخش های مهم و تاثیرگذاری و آینده ساز با توجه به پرورش نیروی انسانی که به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه استراتژیک هر سازمان که می تواند مزایای فراوانی را برای سازمان به ارمغان آورد در سطح جهان شناخته می شود از این رو طبیعی است که محملی برای وقوع فساد قرار گیرد، لیکن تاکنون بدلیل مختلف از جمله پیچیدگی، تخصصی و فنی و همچنین فراگیر نبودن آن در سطح جامعه، شناسایی گلوگاههای فساد در مجموعه دانشگاهی از دید حقوق دانان کیفری و جرم شناسان تا حدود زیادی مغفول مانده است هدف از این پژوهش، طراحی مدل علیّ بروز فساد اداری در مراکز علمی و دانشگاهی به عنوان نظریه زیربنای خط مشی های ضد فساد در مراکز علمی و دانشگاهی است برای اجرای این پژوهش، ابتدا بر اساس مرور ادبیات و پیشینه پژوهش متغیرهای اثرگذار بروز فساد اداری در مراکز علمی و دانشگاهی شهر تهران به دست آمد با بررسی دانشگاههای علمی کاربردی تهران، عوامل اثرگذار (فردی و سازمانی) در بروز فساد اداری در مراکز علمی و دانشگاهی شهر تهران شناسایی و میزان تاثیر هر یک از عوامل بر تمایل کارکنان به فساد اداری بررسی شدند نتایج به دست آمده از پژوهش نشان می دهد که در سطح فردی، عوامل فردی درونی شامل عدم پایبندی به دین، عدم پایبندی به اخلاق و ریسک پذیری عوامل فردی بیرونی (وابسته به شرایط) شامل نیاز مادی، احساس بی عدالتی، جامعه پذیری نامناسب و میزان ارتباط با ارباب رجوع در تمایل به فساد نقش دارند و در سطح سازمانی، عوامل پیشگیرانه شامل اطلاع رسانی و فرهنگ ضد فساد، مناسب بودن سازوکارهای نظارتی و مقابله با فساد شفافیت و پاسخگویی عوامل افزایش اثربخشی شامل درآمد ناپایدار، استفاده از فناوری اطلاعات، کیفیت تصمیم ها، کیفیت و نحوه اجرای قوانین و مقررات و شایسته سالاری در بروز فساد در مراکز علمی و دانشگاهی نقش دارند.

واژگان کلیدی: خط مشی گذاری عمومی، فساد اداری، سلامت اداری، مراکز علمی و دانشگاهی.

مقدمه

رایج شدن فساد در مراکز علمی علاوه بر اینکه موجب ناکارآمدی و کاهش کیفیت ارائه خدمات علمی می شود، تاثیرات نامطلوبی بر سرمایه اجتماعی، اعتماد، و به تبع آن بی سوادی را در پی دارد از آنجایی که فساد، دموکراسی و حاکمیت قانون را تضعیف می کند؛ منجر به نقض حقوق افراد می شود؛ دانشگاه را از حالت طبیعی خارج می کند؛ کیفیت زندگی

را به آرامی نابود می شوند؛ و بستری برای جرایم سازمان یافته، و تهدیدات امنیت انسانی فراهم میکند که مبارزه و تلاش برای کاهش آن ضرورت دارد (فاضل یزدی و احمدیان، ۱۳۹۶)

فساد اداری، همواره یکی از مهم ترین موانع توسعه در سطح ملی و محلی مطرح بوده است (بردهان، ۲۰۱۲) با توجه به نقش مهم مراکز علمی در توسعه پایدار و پخش علم بسیار مهم است (بنیتو، ۲۰۱۵). با این حال، پژوهشهای صورت گرفته در راستای علت یابی و مبارزه با فساد اداری، عموماً در سطح ملی بوده و پژوهشهای بروز فساد در سطح محلی و شهری مورد توجه چندانی واقع نشده است. مراکز علمی و دانشگاههای از لحاظ ارتباط نزدیک و رودررو با مسائل روزمره مردم و از نظر حجم بالای فعالیت و پایه گذار ورود افراد به طرحهای کلان مالی و اقتصادی، به طور بالقوه، جزء نهادهای دارای ریسک بالای فساد و بستر بروز فسادهای بزرگ اقتصادی به شمار می روند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۴) احتمال بروز فساد در برخی از فرایندهای اصلی مراکز علمی بیشتر است و بر مقامات، مدیران اجرایی و کارکنان منتخب در چند جنبه تاثیر دارد. این فرایندها عبارت اند از: اجرای وظایف و ارائه بسته های علمی، برنامه ریزی ها برای توسعه دانشگاهها، چاپ و انتشار مباحث علمی، فرهنگ سازی، تامین خدمات مورد نیاز مردم دارد که شامل آموزش و پرورش و نگهداری ارتباط مستقیم بین خدمت دهنده و خدمت گیرنده، کیفیت خدمت را تضمین می نماید. سازگاری، طراحی و کیفیت مناسب، نیازمند به تماس و گفتگو بین دریافت کننده و ارائه دهنده خدمت است. اما این مواجه ها، امکان بروز فساد اداری را فراهم می آورد (پالمر، ۲۰۱۱).

با توجه به پیچیدگی مسئله فساد اداری و دخیل بودن عوامل و ذینفعان متعدد در بروز این پدیده، روشن کردن علل بروز آن، کار آسانی نیست. از جمله راههای پیروز شدن بر این پیچیدگی، استفاده از روشهای ساخت دهی به مسئله است. در روش ساخت دهی، برای تبیین مسئله از یک مدل استفاده می شود تا تصمیم گیرندگان بر اساس یک شالوده منسجم و با اعتماد کافی تصمیم گیری کنند (روزنهد و مینجرز، ۱۳۹۵). تعریف های متعددی از فساد اداری از سوی اندیشمندان و مراجع مختلف ارائه شده، زیرا مفهوم فساد اداری مانند دیگر مفاهیم علوم اجتماعی، دلالتهای بسیار متنوعی دارد.

در یک تعریف ساده، یکی از اندیشمندان، فساد اداری را عملی یا رفتاری میداند که به منافع عمومی لطمه وارد میکند (جناوکس، ۲۰۰۲). برخی از اندیشمندان، فساد اداری را بر مبنای فرایند تصمیم گیری تعریف کرد (فاضلی، ۱۳۸۸)، بر این اساس، یک کارمند یا مسئول دولتی هنگامی مرتکب فساد شده است که در اتخاذ تصمیم های اداری تحت تاثیر منافع شخصی یا روابط و علاقه های خانوادگی و دوستی های اجتماعی قرار گرفته باشد (فاضلی، ۱۳۸۸).

در ماده یک قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد (۱۳۹۰) فساد چنین تعریف شده است: فساد هرگونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم 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 یا جمعی از مردم وارد نماید، نظیر ارتشاء، اختلاس، تبانی، استفاده نابه جا از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت های غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیص های غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفای اسناد و سوابق اداری و مالی.

فساد برگرفته از کلمه لاتین "corrupts" که عبارتست از سوء استفاده از یک موقعیتی قابل اعتماد در یکی از شاخه های قدرت اعم از اجرایی، قانونگذاری و قضایی یا در سازمان های سیاسی یا سایر سازمانها به هدف بدست آوردن منافع مادی برای خود یا دیگران که توجیه و وجاهت قانونی ندارد (سوماه، ۲۰۱۸).

با توجه به مطالب گفته شده، در جهت شناخت دقیق مسئله فساد و دلایل بروز فساد در مراکز علمی، ارائه مدل علمی بروز فساد ضروری است؛

- در این راستا و برای ارائه مدل علی بروز فساد اداری پرسشهای پژوهش عبارت اند از:
- عوامل موثر بر تمایل به فساد در میان کارکنان دانشگاهی کدام اند؟
 - عوامل شناسایی شده تا چه اندازه بر تمایل به فساد در میان کارکنان تاثیر دارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

دانشمندان و اندیشمندان صاحب نامی مانند دورکهایم، مورتون و فستینگر درباره علل بروز فساد نظریه پردازی کرده اند (رفیع پور، ۱۳۸۸). اما هر یک از زاویه ای خاص به این پدیده پیچیده پرداخته اند به عنوان مثال، لمبزدورف در کتاب بین المللی اقتصاد فساد، به مولفه های ملی از قبیل اندازه دولت، تمرکززدایی، کیفیت نهادی، رقابت، استخدام، میزان پرداخت حقوق، آزادی رسانه ها و مطبوعات، میزان دموکراسی و سیستم سیاسی و مولفه های فرهنگی اشاره کرده است (لمبازدورف، ۲۰۰۶) اگرچه نظریه های مختلف هر یک از دیدگاه (سیاسی، اجتماعی، اقتصادی) به موضوع فساد اداری پرداخته اند، اما زمینه اصلی این نظریه ها، که به نحوی همه آنها را به هم متصل می کند، نظریه انتخاب عمومی است. این نظریه در واقع ریشه در نظریه های اقتصادی دارد که در آنها فرض می شود سیاستمداران در هنگام تصمیم گیری، منافع فردی خود را مدنظر دارند (مولر، ۲۰۰۲) نظریه انتخاب عمومی، نظریه ها و روشهای علم اقتصاد را بکار می گیرد که در تحلیل رفتار سیاسی، در انحصار جامعه شناسان و دانشمندان علوم سیاسی بود (داونس، ۱۹۵۷) اندیشمندان زیادی به مطالعه فساد در این چارچوب پرداخته اند، برای مثال، رز آکرمن فساد را نتیجه تعادل بین منابع و هزینه ها می داند. در سطح فردی، نظریه های رفتاری در خصوص تمایل به فساد کارکنان به تبیین چرایی فساد می پردازند، از جمله آنها می توان به نظریه ضعف رفتاری در فرد اشاره کرد. پژوهشگران بسیاری مانند گرف، تریسمان، نک و همکاران، مانند تریسمان، سوسا و تعداد دیگری از پژوهشگران در چارچوب این نظریه، به مطالعه علل بروز فساد اداری پرداخته اند. بر این مبنا، فساد اداری زمانی اتفاق می افتد که کارگزاران دولتی نسبت به اختیار عمومی و بیت المال، امانتدار و درستکار نباشند و در واقع، کج منشی از آن ها سر بزند بر این اساس، ضعف ارزش های اخلاقی و ضعف در اعتقادات مذهبی از عوامل گسترش فساد اداری است (خضری، ۱۳۸۸). از جمله نظریه های دیگری که در سطح فردی و با جهت گیری اقتصادی به تبیین دلایل بروز فساد اداری می پردازد، نظریه هزینه فایده است؛ اندیشمندانی که در این چارچوب به تبیین علل بروز فساد اداری پرداخته اند مانند، جین، بکر، داگ و توگلر، بروننتی و ودر هستند. این نظریه، نزدیکی مفهومی زیادی با نظریه انتخاب عمومی دارد بر این اساس، افراد در هر سمت و مقامی، همواره رفتار خود را بر مبنای معیار هزینه فایده تحلیل می کنند و اصولاً زمانی تن به اقدام می دهند که منافع حاصل از آن بر هزینه هایش بچربد (جاین، ۲۰۰۲). در سطح فردی با برجسته کردن احساس بی عدالتی، تاثیرگذارترین متغیر در بروز تمایل به فساد در میان کارکنان دانسته می شود. برخی اندیشمندان از جمله بلورینوا، ریچ کگم و ودر به مطالعه بروز فساد اداری از این منظر پرداخته اند. بر اساس این نظریه، فساد اداری واکنشی از جانب افراد و گروههای اجتماعی به نظام حاکمی است که احساس میکنند منافع و ترجیحاتشان آنگونه که مورد انتظار است، پوشش داده نمی شود در این حالت، افراد سعی می کنند از فرایندهای سیاسی پذیرفته شده عدول و از نقاط ضعف آن به نفع خود بهره برداری کنند بنابراین، باید برنامه ها و سیاست های یک نظام به گون های طراحی شوند احساس محرومیت نسبی سیاسی و اجتماعی را در میان افراد و گروههای اجتماعی کاهش دهند نظریه هایی در سطح کلان و با تبیین میزان دخالت دولت به معرفی متغیرهای موثر در بروز فساد پرداخته اند، لاپالومبارا، لاپورتا و همکاران، تانزی و فیتزیمون در این چارچوب به علت یابی بروز فساد اداری پرداخته اند. بر اساس این گونه نظریه ها که سیاسی شدن تخصیص منابع و ایجاد کمیابی های ساختگی توسط دولت، از راه وضع قوانین و مقررات موردی، فرصت های استخراج رانت را برای سیاستمداران، مجریان و مردم فراهم

میکنند و فساد اداری روشی برای دستیابی به این رانت هاست. تنظیم اقتصاد توسط دولت، رانت هایی را ایجاد میکند و پرداخت رشوه به کارمندان که به قاعده متولی تنظیم اقتصادند، یکی از شیوههای دسترسی به این رانت ها است (لاپالمبرا، ۱۹۹۴).

همچنین بی ثباتی سیاسی می تواند با فساد مرتبط باشد (درهیر، ۲۰۱۸) یکی از متغیرهای مهم در این چارچوب میزان دموکراسی در کشورهاست بر اساس پژوهش های صورت گرفته، رابطه بین دموکراسی و فساد منفی است (بوهارا، ۲۰۱۰) دسته دیگر از نظریه ها، در تبیین دلایل بروز فساد اداری، نقش فرهنگ را بسیار موثر می دانند؛ لارمور، دالتون، لیو، کمپل و کونتز از جمله افرادی هستند که دلایل بروز فساد اداری را از منظر متغیرهای فرهنگی بررسی کرده اند. این دیدگاه در دو سطح، فرهنگ عمومی و فرهنگ سازمانی که به نوع متاثر از فرهنگ عمومی است به تبیین دلایل بروز فساد اداری پرداخته اند. بر این اساس، فساد بخاطر وجود خرده فرهنگ های سازمانی تداوم می یابد و این درحالی است که مدیران باید ترغیب شوند تا آن نوع فرهنگی را که انتظار دارند در سازمان شان ایجاد کنند (لارمور، ۲۰۰۱) با وجود عوامل متعدد موثر بروز فساد، فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در ایجاد فرهنگ سازمان های فاسد داشته و بهترین روش برای سیاست های ضد فساد، بکارگیری روشهای مبتنی بر فرهنگ سازمانی است (کمپل و گوریتز، ۲۰۱۴) تقویت و توسعه قوه کنترل و بازرسی درونی کارکنان که از فرهنگ آن نشات می گیرد یعنی تقویت وجدان کاری بهترین راه برای افزایش بهره وری سازمان و کاهش فساد عنوان گردید.

دلایل بروز فساد

امام علی (ع): صبر چهار شاخه دارد: شوق، هراس، زهد و انتظار. آن کس که اشتیاق بهشت دارد شهوت هایش کاستی گیرد و آن کس که از آتش جهنم می ترسد از حرام دوری می گزیند و آن کس که در دنیا زهد می ورزد مصیبت را ساده پندارد و آن کس که مرگ را انتظار می کشد در نیکی ها شتاب می کند.

هر فرد در زندگی روزانه خود نسبت به پدیده های مختلف دارای نگرشی است نگرش نسبت به آینده، شغل، محیط کاری و ... این نگرش ها در گذر زمان بعلاوه مشاهده یکسری از اقدامات و رفتارها پیرامون پدیده ها باعث ایجاد ادراک و احساس شخصی درخصوص آن پدیده ها می گردند یکی از انواع ادراکی که هر فرد در محل کار خود با آن مواجه است حمایت سازمانی ملموس و موثر می باشد محققان به این نکته توافق دارند که موفقیت هر سازمان تا حد زیادی به دلبستگی، وفاداری و تعهد کارکنان بستگی دارد امام علی (ع) در خطبه ۲۱۶ نهج البلاغه می فرماید: **وَاعْظِمُ مَا افْتَرَضَ سُبْحَانَهُ مِنْ تِلْكَ الْحُقُوقِ حَقُّ الْوَالِي عَلَى الرَّعِيَّةِ وَحَقُّ الرَّعِيَّةِ عَلَى الْوَالِي، فَرِيضَةُ فَرَضَهَا اللَّهُ سُبْحَانَهُ لِكُلِّ عَلَى كُلِّ، فَجَعَلَهَا نِظَامًا بِالْقِيَامِ وَ عِزًّا لِدِينِهِمْ** یعنی بالاترین حق از حقوق متقاب انسانها که خداوند واجب کرده است حق مسئول بر زیر دستان و حق زیر دستان بر مسئول است که خداوند برای همه و بر همه قرار داده که در صورت رعایت حق هم دیگر فساد در سازمان ها مشاهده نخواهیم کرد.

سیاه چاله های سازمانی

سیاه چاله های سازمانی نقاط بسیار قدرتمندی هستند که قادرند به مرور زمان به سازمان ها آسیب برسانند و باعث ایجاد بستر فساد در سازمان ها خواهند شد در واقعیت سیاه چاه یمک منطقه فضایی است که داری میدان گرانس چنان شدید است که هیچ ماده یا اشعه ای نمی تواند از آن بگریزد در حالیکه سیاه چاله ها منابع و انرژی را می بلعند وجود سیاه چاله در سازمان ها منابع، انرژی نیروی انسانی، وقت و پول را می بلعند سیاه چاله ها مانند رسوبات آهکی که جریان آب را در لوله کند کرد و به مرور زمان مسدود می کند سیاه چاله ها کارها را به مرور زمان دچار اختلال می کنند بسیاری از

سازمان ها موفق تحت تاثیر عادت به امور غیر مهم و روزمرگی هایی که عملاً در حال تحلیل بردن توان بالقوه آنهاست قرار دارند اینها سیاه چاله های بالقوه هستند که برای مدیریت ناشناخته و مجهول می باشند یکی از دلایل عمده چرایی وقوع سیاه چاله ها در سازمان آنتروپی تولید شده در سازمان است سیستم ها - بی استثناء - میل به کهولت و بی نظمی دارند حتی جسم انسان دائماً در حال تغییر است سلولهای زنده جایگزین سلولها مرده می شوند این درحالی است که سیستم های سازمانی ضمن اینکه ویژگی یک سیستم از حیث تولید آنتروپی مثبت را دارند مدیران سازمان می بایست با تولید آنتروپی منفی حرکت در جهت مقابله بی نظمی ها و کهولت سازمان روز آمد نمودن روش ها و دانش و انطباق پذیری با شرایط روز حرکت کند.

چهار مورد از مهمترین مواردی که امکان دارد منجر به ایجاد سیاه چاله ها شوند:

- وظیفه گرایي صرف توسط کارکنان بر اساس شغل خود و بی تفاوتی در برابر سایر وظایف.
- فقدان مستند سازی روندها و رویه های سازمان.
- نامشخص بودن ماموریت سازمان مثل کشتی بی مقصد.
- رویای مدیریت سازمان به تنهایی.

نمونه ای از سیاه چاله ها را در اسلام می توان ذکر کرد مثلاً وجود مقدس پیامبر اکرم (ص) در جنگ احد و عدم اطاعت از دستور پیامبر و طمع ورزی به متاع دنیا و فراموشی هدف اصلی عده کمی منجرب به شکست سپاهیان رسول خدا گردید.

بی نظمی و بی برنامهگی، فرصت طلبی، خیانت، پارتی بازی، از نتایج سیاه چاله ها که منجرب به ایجاد فساد در سازمان می شود بهترین استراتژی برای مقابل با سیاه چاله ها استفاده از کارکنان دانشی و دانش آنهاست کارکنان بعنوان ارزشمند ترین منبع سازمان دارای ارزشی فراتر از وظایف سازمانی خود می باشند و مدیر می تواند جلوتر از زمان حرکت نموده و تبدیل به سازمان یادگیرنده شود مدیر می تواند با ارائه پاداش ها، ترفیع ها، دخالت کارکنان در تصمیمات، ایجاد انگیزه، آموزش بهینه و درست، از گرفتاری در این چاله ها مصون بماند.

عابدی جعفری (۱۳۹۴) به برخی از دلایل بروز فساد اداری در مراکز علمی اشاره کرده اند که این موارد شامل: کثرت ارباب رجوع، گردش مالی زیاد، فقدان شفافیت در روند کار، قوانین ناکارآمد و قدیمی و تفسیرپذیری قوانین، فقدان آگاهی مردم از حقوق خود، طولانی و پرمشکل بودن فرایند کار، فقدان نظارت ذی نفعان بر فرایند انجام امور، ناکارآمد بودن نظام بازرسی، برخورد نکردن با خاطیان و هزینه های پایین فساد، فروریزی اعتماد اجتماعی و اعتماد عمومی به دانشگاه ها بعنوان مراکز، ناکافی بودن درآمدهای کارکنان و مشکلات معیشتی، فقدان عدالت توزیعی در ارائه حقوق، مزایا و پاداشهای کارکنان، فقدان شایسته سالاری، مداخله سیاسی در امور دانشگاه ها و عزل و نصبها توسط سیاست مداران، تشخیص داده نشدن خطاهای کارکنان توسط مدیران، فقدان تامین درآمدها و هزینه ها عنوان نموده (حبیبی، ۱۳۹۵) نیز به تدوین یک مدل رفتاری برای ارتقای سلامت اداری کارکنان دانشگاه ها پرداخته است، در این پژوهش، در یک دسته بندی کلی، بخش های مستعد و غیرمستعد بروز فساد شناسایی شده است و مجموعه ارزشمندی از اطلاعات در خصوص معاونتها و بخشهای مختلف مراکز علمی و اینکه کدامیک در مقایسه با دیگران و به چه علت مستعد یا غیرمستعد بروز فساد هستند، به دست آمده است (عباس زاده واقفی، ۱۳۹۵)، عدم اطمینان از تامین در آینده، وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان، قدرت طلبی و شهرت طلبی بی اندازه، فساد به دلیل ابزار احقاق حق، زیادهخواهی، ضعف شخصیتی و تربیتی، ضعف تربیت خانوادگی، ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعات) موجود در سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن، ضعف آموزشهای فرد در دوران تحصیل اعم از آموزشهای دوران قبل از دانشگاه و دوران دانشگاه، و هم‌رنگ جماعت شدن را از جمله دلایل بروز فساد اداری در مراکز علمی می داند. با توجه

به مطالب بالا، عوامل موثر در بروز فساد اداری در مجموعه های دانشگاهی و اداری به شرح در جدول ذیل خلاصه شده است.

جدول (۱)

ردیف	منبع	عوامل موثر در بروز فساد اداری
۱	عباس زاده واقفی ۱۳۹۵	حس عدم امنیت شغلی، عدم ارائه آموزشهای فردی، وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان، قدرت طلبی و شهر تطلبی بی اندازه، زیاده خواهی، ضعف آموزشی (آموزش های بدو خدمت) احساس بی عدالتی در اجرای قانون، ضعف اعتقادی
۲	سازمان شفافیت بی نالملل نروژ ۲۰۱۴	روابط قومی و خانوادگی کارمندان با ارباب رجوع، عدم نظارت کافی، دخالت سیاستمداران در کار حکومتهای محلی، نداشتن برنامه های فرهنگی ضدفساد، اختیارات بیش از حد کارمندان، تضاد منافع.
۳	نوردین، تاکیم و ناوی ۲۰۱۳	ریسک پذیری
۴	رابل و کولمن ۲۰۰۸	عدم پایبندی به قانون، ریسک پذیری بالا
۵	مور ۲۰۰۸	عدم پایبندی شرعی، بی توجهی به ارزشهای اخلاقی، عدم ارائه آموزشهای فردی
۶	تریزمن ۲۰۰۷	رابطه معکوس بین سطح درآمد و فساد
۷	فیتزیمون ۲۰۰۸	قانونگذاری دولتی، میزان دخالت دولت در اقتصاد، عدم شفافیت، میزان ارتباط شخصی با ارباب رجوع (توضیحهایی حضوری به جای اطلاع رسانی، ارتباط چهره به چهره، میزان تماس تلفنی)
۸	دالتون ۲۰۰۵	فردگرایی، انضباط اجتماعی کم، فرهنگ مصرف گرایی، ارزشهای سنتی نادرست
۹	گزارش پیشگیری از فساد در اونتاریو کانادا ۲۰۱۶	عدم شفاف سازی، عدم پاسخ گویی، تصمیم هایی با کیفیت پایین و جهت دار، عدم اطلاع رسانی و تدوین منشور اخلاقی

جدول متغیرهای شناسایی شده موثر در بروز فساد اداری در سطح فردی و سازمانی را نشان می دهد.

جدول (۲)

متغیرهای سطح فردی	متغیرهای سطح سازمانی
مشکل تامین مالی مخارج ضروری	تایید کارها توسط یک مدیر خاص (امضای طلایی)
نگرانی از آینده با توجه به درآمد حال	حمایت از اقدام های غیرقانونی
کافی نبودن درآمد ماهیانه	رواج قوم گرایی

هماهنگی و فساد گروهی	احساس بی عدالتی قومی، زبانی و مذهبی
تصمیم گیری سلیقه ای	عدم تناسب بین میزان کار و میزان پرداخت
عدم انجام کار کارشناسی قبل از تصمیم گیری	احساس بی عدالتی در اجرای قانون
پارتنری بازی و قوم گرایی در استخدام	میزان قضا شدن نمازها
تعارض و تناقض در قوانین ملاک عمل	میزان تلاوت قرآن
ناراحتی همکاران از عملکرد غیرقانونی سایر همکاران	میزان شرکت در نماز جماعت
دست و پا گیر بودن قوانین ملاک عمل	میزان صداقت
امکان تغییر دستی در سامانه های الکترونیکی	آموزش در مورد فساد در بدو استخدام
انجام امور از راه دور	فشار همکاران (غیررسمی) برای رعایت اصول
فشار بر مدیران برای ایجاد درآمد	آشنایی با عرف سازمان
بالا بودن هزینه و تبعات فساد	تمایل به عبور از چراغ قرمز
آموزش های فساد	نادیده گرفتن قوانین دست و پاگیر
عدم برخورد متناسب با فساد صورت گرفته	ثبات شغلی
عدم استفاده از فناوری جدید	پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع

با توجه به بررسی بیش از ۵۰ نفر از کارکنان و دانشجویان بازه سنی ۳۰ الی ۵۰ سال نسبت به عوامل ایجاد فساد از ۲۰ نمره بصورت نمونه به شرح ذیل جمع آوری گردید؛

جدول (۳)

شاخص های عوامل	میانگین		
حساسیت نسبت به قضا شدن نماز میزان تلاوت قرآن پابندی عملی به دین پرهیز از محرمات میزان شرکت در نماز جماعت	۱۳.۲	۱۸	۱۰
	۱۳.۲	۱۸	۱۲
	۱۵	۱۹	۱۶
	۱۵.۲	۱۹	۱۸
	۱۵.۲	۱۹	۱۰
میزان صداقت میزان پابندی به قول و قرار میزان درست کاری میزان امانت داری میزان کمک به دیگران میزان گذشت و بخشش	۱۳.۴	۱۵	۱۹
	۱۴.۲	۱۵	۱۹
	۱۳.۸	۱۵	۱۹
	۱۵	۱۸	۱۹
	۱۵.۲	۱۸	۱۹
عدم تناسب بین کار و پرداخت بی عدالتی در اجرای قانون بی عدالتی قومی، زبانی، مذهبی بی عدالتی در میزان پرداخت	۱۴.۸	۱۸	۱۹
	۱۸.۴	۱۶	۱۹
	۱۸.۴	۱۶	۱۹
	۱۸.۴	۱۶	۱۹
	۱۸.۸	۱۷	۱۹

احساس بی عدالتی	۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
نیاز مالی	۱۸	۱۸	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	۱۶	۱۵	۱۴	۱۴	۱۴	۱۴
فرصت فساد	۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵

با توجه جدول بالا حساسیت به قضا شدن نماز در پایین ترین جایگاه و بی عدالتی در میزان پرداخت بالاترین رتبه قرار گرفت در بررسی جدول نشان داد با توجه به اهمیت قرار نگرفتن مسائل دینی و اخلاقی و نارضایتی های ایجاد شده در دریافتی ها و بی عدالتی ها می تواند کارکنان را به سمت ایجاد فساد سوق می دهد.

فساد در سازمان ها بصورت آشکار و پنهان وجود دارد.

فساد آشکار: رشوه گرفتن، دزدی، اختلاس، کم کاری، انجام ندادن کارها، رابطه غیر اخلاقی و....

فساد پنهان: دل به کار ندادن، کار شخصی انجام دادن، احترام نداشتن به همکاران و ارباب رجوعان، معطل کردن کارها و به تاخیر انداختن آنها، کمک نکردن به همکار و امور سازمان که در توانایی فرد بوده، انجام امور در ساعات اضافه کاری، هدر دادن منابع سازمان و استفاده شخصی از آن، اسراف کردن وسایل سازمان و یا به اصلاح دل نسوزاندن برای آن، ایجاد گره در کار دیگران، وقت تلف کردن در ساعات نماز و ناهارخوری، در کار دیگران دخالت کردن و سرک کشیدن، حرف زدن و گذارندن وقت خود با دیگران به اصلاح ساعت کاری پر کردن، در فضای مجازی و اینترنت بودن و دائماً با تلفن حرف زدن، بازی کردن در محل کار، روزنامه خواندن، تلویزیون دیدن، قرارهای شخصی با دیگران و دوستان در محل کار خود گذاشتن و ظاهر باطن فرق داشتن و ... نمونه از فساد پنهان می باشد.

اصلی ترین عاملی که باعث می شود کارکنان به سمت فساد در سازمان بروند رفتار و عملکرد مدیران می تواند باشد این مدیران هستند که می توانند با رفتار و عملکرد خود از فساد جلوگیری نمایند در تحقیقات صورت گرفته نشان داد بیش از ۸۰ درصد از کارکنانی که حتی دریافتی پایین داشته اند با رفتار مثبت مدیران و توجه آنها روبه رو بودن زمانی که با عوامل فساد مانند دریافت رشوه مواجه می شدند از انجام آن سر باز می زدند رفتار مدیران و عملکرد واقعی آنها یکی بودن حرف و عمل آنها کارکنان را به سمتی سوق می دهند که از خود گذشتگی و ایثار داشته باشند و خود را خرج سازمانهایشان نمایند و این چنین مدیرانی کارکنانی را پرورش خواهند داد که هیچگاه به سمت فساد نخواهند رفت.

مدیران با داشتن اطلاعات کافی از سازمان خود و شناخت کافی از محیط می توانند از ایجاد فساد جلوگیری نمایند متأسفانه در برخی سازمان ها مدیران با توجه به محدود بودن نیروهای و کارکنان خود مواجه هستند که این یکی دیگر از عواملی است که مدیران مجبور می نمایند با کارکنان به هر شکلی که هستند کار نمایند و کارکنان فاسد به راحتی بر مدیران مسلط می شوند.

یکی دیگر از عواملی که به ایجاد فساد در سازمان ها کمک می کند شخصیت فردی افراد می باشد برای مثال افرادی که دائماً در حال اعتراض می باشند تمایل بیشتری به فساد دارند از منظر روان شناسی نشان داد افرادی که در گذشته شکست خورده اند یا روحیه پرخاشگری دارند و یا از دیگران خیانت دیده اند و در دوران کودکی با پدر مادری ظالم و یا طلاق گرفته مواجه بودند انگیزه بیشتری به فساد دارند همچنین افرادی که در گذشته زندگی سختی داشته و دچار فقر و

عقدہ های زیاد بوده اند نسبت به افراد عادی می توانند به سمت فساد حرکت کنند این چنین افرادی با توجه به قرار گرفتن در سمت های مختلف می توانند به راحتی می توانند حقی را ناحق انجام داده همچنین افراد با ویژگی های مختلف مانند ترسو بودن، شجاعت کاذب داشتن، احساس خود برتری داشتن نیز می توانند بستر فساد را ایجاد نمایند برای مثال افراد ترسو برای فرار از پاسخگویی بیش تر از دیگران دروغگو می باشند و یا افراد زیاده خواه افرادی هستند که به حق خود قانع نبوده و برای افزایش سهم خود به هر کاری دست میزنند و در سازمان هایی که شرایط برابری و ارتقاء یکسان نیست این گونه افراد که زمینه گذشته در آنها وجود داشته بصورت ناخودآگاه به وجود می آیند.

فرهنگ حاکم بر سازمان

یکی از عواملی که باعث می شود کارکنان به سمت فساد حرکت کنند فرهنگ حاکم بر جامعه و سازمان می باشد سازمانی که کم کاری، بی توجهی به زیر دستان، اباری نگاه داشتن به کارکنان و عدم حمایت از کارکنان، دخالت ندادن کارکنان در تصمیم گیری ها، نشیندن حرف کارکنان و ... را بعنوان اصل پرورش داده باشد کارکنانشان را به سمت ایجاد فساد بخصوص فساد پنهان سوق می دهد.

تعریف دیگری از فساد به شکل ذیل می توان نام برد:

شکل (۱):



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 محققان 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، ۱۳۹۴):

- فساد اداری مانع از رشد رقابت سالم و موجب خنثی شدن تلاش ها در جهت کاهش فقر و تبعیض اجتماعی می شود.
- 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.
- فساد اداری به افزایش هزینه معاملات و کاهش امکان بینی های اقتصادی منجر می شود و مانع از توسعه پایدار است.
- 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.

شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم گذاشته است که یکی از مهم ترین آن ها در بعد کلان افزایش فاصله طبقاتی است و احساس عدم وجود عدالت اجتماعی در ذهنیات افراد که موجب کاهش اعتقاد به نظام اجتماعی و کنترل روانی افراد بر روی رفتار خود می شود. فساد منجر به هدر رفتن سرمایه گذاری های انجام شده روی منابع انسانی، کم رنگ شدن فضایل اخلاقی و ایجاد ارزش های منفی در سازمان است (عباس زادگان، ۱۳۹۴).

آموزش و فرهنگ سازی

بی تردید هر گونه برنامه ریزی و ترسیم وضعیت آینده مبتنی بر مجموعه ای از پیش فرض ها و باید و نبایدهای از پیش تعیین شده خواهد بود حتی اگر در عرصه های اقتصادی و سیاسی بنا به زعم گروهی به مبانی و پیش فرض ها معتقد نباشیم در عرضه فرهنگی به لحاظ ارتباط با روان و رفتار و شخصیت سرنوشت آحاد و اشار جامعه، یقیناً نیازمند اتکا و استظهار به مبانی و پایه های فکری، نظری دینی و قانونی می باشیم ظرفیت وجود انسان و حساسیت کار فرهنگی انسان موجود پیچیده و دارای ابعاد گوناگون روحی جسمی و طیف وسیعی از استعداد و ویژگی هاست اهمیت ضرورت انسان شناسی و پرداختن شخصیت فردی و اجتماعی اوست نخستین نیاز شناخت همه جانب اوست استید بعنوان پدر معنوی دانشجو و دانشگاه خانه دوم فرد است پس رسالت دانشگاه و استاد به آموزش منحصر نمی گردد بلکه پرورش شخصیت جوان و دانشجو که در آینده قرار است بعنوان یک فرد به دیگران خدمت کند از وظایف مهم دانشگاهیان بویژه اساتید و کارکنان به شمار می رود در بند ۳ سند بیست ساله ویژگی های دانشجویان ایرانی در افق سال ۱۴۰۴ را فعال، مسئولیت پذیر، ایثار گر، مومن و رضایتمند، برخوردار از وجدان کاری و سازگاری اجتماعی عنوان گردید.

گلوگاههای فساد در مراکز علمی

دبیرخانه هیات اجرایی جذب اعضای هیات علمی:

- جذب و به کارگیری افراد فاقد صلاحیت.
- اعمال نظر شخصی در خصوص ارتقاء اعضای هیات علمی و تبدیل وضعیت آنها.
- دفتر گسترش آموزش عالی.
- تبانی با مراکز متخلف و فاقد صلاحیت و تخصیص دوره آموزشی به آن ها.
- عدم اعمال رای نظارتی مراکز مسئله دار.
- اعطای مجوز رشته خارج از ماموریت مراکز.

اداره کل خدمات آموزشی:

- صدور جعلی تاییدیه تحصیلی، گواهینامه موقت و دانشنامه.
- ویرایش بدون مجوز نمرات.
- انجام غیر قانونی انتخاب واحد و حذف و اضافه.
- تبانی در برگزاری شورهای آموزشی و کمیسیون موارد خاص.

مرکز جذب امور مدرسان

- صدور کد ودرسی برای افراد فاقد صلاحیت.
- تایید صلاحیت علمی فاقد صلاحیت.
- فعال و غیر فعال نمودن غیر قانونی کد مدرسی افراد.

دفتر فناوری اطلاعات و ارتباطات

- نفوذ در سامانه های دانشگاه و از بین بردن محرمانگی، یکپارچگی و یا دسترسی به اطلاعات.
- قرارداد با شرکت فاقد صلاحیت علمی و اجرایی.
- آسیب شبکه و تجهیزات موجود در آن.
- عدم ارتقاء سطح آگاهی کارمندان در مواجهه با آسیب ها و نشت اطلاعات.
- عدم رفع دوره ای آسیب پذیری تجهیزات شبکه.
- عدم نظارت بر تخلفات احتمالی کارمندان دفتر فناوری اطلاعات و دسترسی کامل به کلیه اطلاعات.

مرکز پژوهش ها و فناوری

- صدور غیر قانونی مجوز پارک علم و فناوری.
- صدور غیر قانونی مجوز مراکز رشد.

اداره کل امور مالی

- عدم اشرافیت و سهل انگاری عوامل مالی در پرداخت ها.
- سوء استفاده از منابع مالی برای منافع شخصی.
- بی ثباتی شغلی افراد که موجب انگیزه وقوع تخلفات مالی می گردد.

اداره کل فنی و پشتیبانی و طرح های عمرانی

- تبانی ناظران و پیمانکاران.
- عدم نظارت بر کیفیت کارهای پیمانکاری.
- تبانی در امور مناقصات و قراردادها.
- خرید کالاهای بی کیفیت و خارجی.
- اخذ رشوه توسط عوامل کارپردازی.
- عدم نظارت بر اموال منقول.

دفتر سنجش و نظارت

- ویرایش غیر قانونی نمرات آزمون های متمرکز.
- انتشار یا افشاء سوالات آزمون ها.

- عدم نظارت دقیق بر دفترچه آزمون (تبانی مراکز با مراجع ذی ربط نسبت به تغییر دوره ها و ظرفیت پذیرش).
- عدم انعکاس گزارش مراکز متخلف توسط کارشناسان مربوطه.
- تبانی کارشناسان واحد مذکور با مراکز متخلف.
- عدم صدور رای نظارتی و یا اجرای رای برای مراکز متخلف.
- تغییر غیر قانونی رای نظارتی.
- نگاه مغرضانه به برخی از مراکز.

اداره کل امور اداری و منابع انسانی

- نشر اطلاعات کارکنان.
- صدور جعلی گواهی اشتغال به کار.
- دخل و تصرف غیر قانونی در ساعات ورود و خروج کارکنان، ماموریت ها و مرخصی ها.
- عدم اطلاع رسانی به موقع بخشنامه های وارده به امور اداری.
- تبعیض در استفاده و اجرای برخی از بخشنامه ها.

دفتر همکاری های بین المللی

- نفوذ عناصر سرویس اطلاعاتی بیگانه در قالب همکاری های علمی و پژوهشی بازدید از دانشگاه و مراکز تابعه.

فرهنگی و دانشجویی

- عدم نظارت بر نشریات دانشجویی.
- عدم نظارت بر تشکل ها و شوراهای صنف دانشجویی.
- عدم اشراف بر اردوهای دانشجویی و مراسم های فرهنگی دانشجویی.
- عدم نظارت بر مسابقات، جشنواره های فرهنگی، ورزشی و ...

ریشه یابی برخی عوامل سازمانی در ترویج فساد:

- عدم وجود شفافیت و پاسخگویی در فعالیت های نظام اداری: هرچه در یک سیستم باز، عدم شفافیت و پاسخگویی نسبت به ارباب رجوع و کل مجموعه و خصوصاً به سیستم های نظارتی بیشتر باشد به همان تناسب فساد اداری افزایش خواهد یافت و بالعکس هرچه ضریب پاسخگویی در یک سیستم بیشتر باشد فساد اداری کمتری در آن سازمان جریان خواهد داشت. البته باید توجه داشت که این مهم در سطوح عالی سازمان از اهمیت بیشتری برخوردار می باشد و هر چه مدیران عالی بیشتر به این موضوع متعهد و ملتزم باشند سطوح میانی و اجرایی نسبت به سازمان و ارباب رجوع و حتی مافوق های خود پاسخگوتر خواهند بود.
- اعطای اختیارات بیش از حد به مدیران: در بعضی از سیستم ها دیده می شود که مدیری هم مسئول اجرایی امورات در سیستم بوده و هم وظیفه نظارت و بازرسی را برعهده دارد و این مسأله سبب فقدان شفافیت و عدم پاسخگویی صحیح در آن سازمان شده است.

- عدم ثبات در مدیریت: وقتی که مدیر جایگاه خود را متزلزل دید این مسأله سبب کاهش انگیزه وی نسبت به امور محوله به وی خواهد شد. کاهش انگیزه کاری سبب به وجود آمدن فساد اداری خواهد شد.
- عدم وجود امنیت شغلی برای کارکنان.
- نارسایی، پیچیدگی، تناقض و ابهام در قوانین و مقررات اداری.
- عدم وجود نظام شایسته سالاری در عزل و نصب ها: یکی از مهمترین عوامل بروز فساد اداری از لحاظ رفتار سازمانی، عدم فضای شایسته سالاری در منصب های سازمانی است.
- ناکارآمدی و ضعف نظام اداری.
- بی کفایتی حرفه ای کارکنان.
- باند بازی.
- عدم وجود نظام های صحیح انگیزشی و تشویق و تنبیه در اداره ها.
- ضعف دانش و تخصص مدیران.

ویژگی ساختاری ستادی و مراکز علمی

در هر سازمان و دانشگاه واحد گزینش می توانند از ورود افراد ناسالم و نابالغ قبل از شروع به کار فرد جلوگیری نماید با بررسی و تحقیق در مورد خانواده های کارکنان، افراد و دوستانی که در محیط زندگی با آنها در ارتباط هستند تا حدودی شناخت اولیه پیدا کرد و با این عنوان که افراد را با توجه به دوستان آنها می تواند شناخت، اطلاعات اولیه از فرد بدست آورد همچنین در طی خدمت با بررسی و استعلام سوابق از طریق دستگاه های نظارتی و حراستی می توان از کج روی و خارج شدن افراد و کارکنان از مسیر کاری خود جلوگیری بعمل آورد سازمان هایی که توانایی جلوگیری از فساد را دارند مانند سازمان بازرسی کل کشور، دیوان محاسبات، سازمان های اطلاعاتی، حراست کل کشور و ... در هر سازمان و مراکز علمی واحدی بعنوان حراست وجود دارد که وظیفه آن جلوگیری از خطا رفتن کارکنان حین خدمت می باشد این واحد از بخش های مختلفی از جمله نگهبانی، پرسنلی، اسناد و ... تشکیل شده که وظیفه آنها ممانعت از فساد است.

مهمترین عامل نظارتی برای جلوگیری از فساد نظارت مردمی است مردم بعنوان ارباب رجوعان در هر جایگاهی اعم از کارمند، ارباب رجوع، دانشجو و ... می توانند با ارسال گزارشات خود به بخش های نظارتی از بروز تخلف جلوگیری نمایند در هر سازمان راه های مختلفی برای ارسال شکایات و گزارشات وجود دارد مانند صندوق شکایات و گزارشات مردمی، ایمیل، صندوق صوتی، گزارشات حضوری، سایت و ... می باشند هیچ یک از دستگاهها نظارتی نمی توانند صد در صد از فساد جلوگیری نمایند و تنها راه کاهش فساد ایجاد زندگی بهتر، افزایش علاقه مندی کاری و توجه به رشد کارکنان می تواند در کاهش فساد نتیجه چشم گیری داشته باشد یک استاد دانشگاه به دلایل گوناگونی اعم از فشار مالی، مشکلات اخلاقی، نارضایتی سیاسی، مشکلات خانوادگی و ... دست به خطا و فساد می زند که با شناخت موانع و رفع آنها می توان از بروز فساد جلوگیری نمود.

پیشنهاد های مدیریت حراست در جهت کاهش بروز عوامل سازمانی ترویج فساد در سیستم

- شفاف سازی قوانین.
- استقرار نظام های سنجش عملکرد کارکنان.
- شایسته سالاری در عزل و نصب ها.

- مشارکت دادن کارکنان در اداره امور .
- ملزم ساختن واحدها به پاسخگویی.
- راهکارهای پیشنهادی مدیریت حراست برای پیشگیری از عوامل فساد فرهنگی، اجتماعی:
- ترویج فرهنگ اسلامی.
- ترویج فرهنگ وظیفه شناسی و وجدان کاری .
- آگاه ساختن مردم به قوانین و مقررات و حقوق شهروندی.
- افزایش سطح اطلاع رسانی به مردم و ارتقای پاسخ گویی دستگاههای اجرایی.

امروزه در بررسی های بعمل آمده نشان داد که تمامی افراد زمانی به دستگاههای نظارتی اطمینان حاصل نمایند و از آنها عملکرد واقعی ببینن می توانن تا حدود زیادی از فساد جلوگیری کنن سازمان ها با ایجاد شرایط اطمینان و مسوم نگه داشتن افراد و تشویق و ارائه پاداش می توانن از دیگران در شناسایی فساد کمک گیرن تمامی افراد در هر جایگاهی خود می توانن آمر به معروف و نهی از منکر باشن سازمان ها باید به سمتی حرکت نمایند که کارکنان خود بعنوان مامور برای جلوگیری از فساد پیش قدم باشند و در صورت مشاهده فساد با آن برخورد نمایند یک نمونه از راهکار ساده برای مقابل با فساد به وجود آمده به شکل ذیل می باشد.



سوت زن به انگلیسی (whistle-blower) به کسی گفته می شود که افکار عمومی یا مقامات صلاحیت دار را از وجود فرد (یا افراد) نادرست کار یا فعالیت های نادرست کارانه در بخش دولتی، عمومی، یا خصوصی آگاه می کند فعالیت های نادرست کارانه طیف گسترده ای از کارهای غیرقانونی، زیر پا گذاشتن مقررات، و تهدید منافع عمومی یا خصوصی، مثل، تقلب و فساد مالی را در بر می گیرد.

در سالهای اخیر بحث سوت زنی در ایران نیز مطرح شده و مجلس یازدهم نیز قصد تصویب قانونی دارد که از سوت زنی حمایت و به سوت زن درصدی از مبلغ فساد را به عنوان جایزه اهدا می کند. همچنین وزیر اقتصاد نیز بر راه اندازی سامانه سوتی زنی و حمایت قانونی از سوت زن و دادن جایزه به افشا کنندگان تخلفات تاکید داشته است. این وزارتخانه نسبت به راه اندازی سامانه سراسری برای این مساله نیز اقدام کرده است.

فرمایشات امام علی (ع) راه های پیشگیری از جرایم و مفاسد اداری به طور اخص به ترتیب زیر دسته بندی می گردد: ایجاد مقررات، تدوین و تصویب دستورالعمل های داخلی مورد نیاز همراه با ضمانت های اجرایی: برخی از جرایم و مفاسد به دنبال نبود ضوابط و مقررات تأمینی و باز دارنده واقع می شوند. این مقررات محدود به مقررات کیفری و جزایی

نمی‌گردد؛ بلکه خلأهای موجود در زمینه‌های مالی، خدمات عمومی و... هر یک زمینه ساز وقوع جرایم و مفاسد و سوء استفاده اشخاص فرصت طلب خواهد شد. بنابراین مسئولین ذی‌ربط باید با بررسی و تشخیص خلأهای قانونی و با مشارکت قسمت‌های مرتبط با موضوع به انجام این مهم همت گمارند. حضرت علی(ع) در نهج‌البلاغه به گویا و رسا بودن بخشنامه‌ها، ضرورت توجه به دستورالعمل‌ها به عنوان یک تکلیف شرعی و فایده‌ای که از التزام به عمل طبق دستورالعمل و بخش نامه حاصل می‌شود اشاره نموده‌اند. حضرت می‌فرمایند: «اگر کارگزار خود را ملتزم به عمل طبق دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها بداند، هنگام روبه رو شدن با خواسته‌های نفسانی و سرپیچی‌های او و حوادث و پیش‌آمدها، افسار نفس را کشیده و به وسیله‌ی التزام و تعهدی که داده است، نفس خود را کنترل و بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها را محور اساسی کار خود قرار می‌دهد و عمل به بخشنامه کارگزار را از سقوط در منجلاب هلاکت نجات می‌دهد».

از بین بردن زمینه‌های وقوع جرم یا فساد: بدیهی است انتصاب اشخاص دارای سوابق در مشاغلی که زمینه‌های ایجاد فساد در آن فراهم است، بسترهای لازم را برای وقوع جرم یا فساد را ایجاد می‌کند ثبت و ضبط ارقام و اموال سرمایه‌ای و غیرسرمایه‌ای سازمان، اعمال نظارت و کنترل از سوی دستگاه‌های نظارتی و برنامه‌ریزی جهت جلوگیری از بیکاری کارکنان، می‌تواند موجب کاهش جرایم و مفاسد اداری گردد.

آموزش و تقویت برنامه‌های آگاه‌سازی: تربیت به مثابه یک ورزش اخلاقی است که از اندرزه‌های خشک و بی‌پایه حاصل نمی‌شود، بلکه با درس‌های تجربی و سر مشق‌های زنده بهتر می‌توان در افراد نفوذ کرد. در دستگاه‌های اداری نیز آشنا نمودن کارکنان به قوانین، مقررات، ضوابط اداری و تبعات ناشی از ارتکاب جرم یا تخلف، نقش مهمی در کاهش جرایم و مفاسد اداری دارد. به کرات مشاهده شده که پس از دستگیری متهمین و مجرمین، چهل به قوانین و مقررات عامل اساسی در وارد شدن آنها به اینگونه اعمال بوده است.

انتصاب شایسته مدیریت‌های کلیدی: مسؤلیت اولیه‌ی کنترل اشخاصی که مرتکب جرم یا تخلف می‌گردند، به عهده مسؤل مستقیم آنها است مدیرانی که از اعمال کارکنان تحت امر غفلت نمایند و به وظیفه اصلی خود (به موجب عدم تخصص و یا عدم ایفای نقش مدیریتی) عمل ننمایند، به صورت غیر مستقیم زمینه‌های ارتکاب جرم یا فساد را فراهم نموده‌اند.

حضرت علی(ع) در سه فراز از فرمان تاریخی خویش به جناب مالک اشتر می‌فرماید: پس برای کارهای مهم و کلیدی از فرماندهان خود کسی را انتخاب و مسؤل نما که از دیگران گوی سبقت در سر سپردگی و اطاعت از خدا و رسول و امامش را برده باشد، پاکدل‌ترین افراد و خوش سیره‌ترین و دورترین افراد از منکرات و کارهای ناپسند باشد کسی باشد که نسبت به ضعیفان مهربان و با محبت و در مقابل زورمندان و قدرتمندان سختگیری و استقامت داشته باشد از کسانی باشد که در برابر دشواری‌ها و پیش‌آمدهای سخت و تلخ استوار و مصیبت‌های بزرگ، وی را از پا نشانند. فردی باشد که هنگام ناتوانی و ضعف دیگران، بر او ضعف و ناتوانی غالب نشود و بر اثر بی‌خیالی دیگران بی‌تفاوت نباشد. تقویت فرهنگ خود کنترلی و ایمان مذهبی: تقویت جهات معنوی کارکنان یک سازمان، ارتباط مستقیم با تقویت فرهنگ خود کنترلی دارد. موضوعی که امروزه در علم مدیریت به "خودکنترلی" اطلاق می‌گردد، برگرفته از اصل اسلامی «حاسبوا قبل ان تحاسبوا» است. هر میزان که دستگاه‌های فرهنگی با درایت و در زمان مناسب به وظیفه‌ی خود عمل نمایند که در نتیجه، موجب تقویت ایمان مذهبی و تقوی در کارکنان و شناخت قبح این گونه اعمال نزد خداوند متعال و مجازات اخروی گردد، نقش مؤثری در جلوگیری و کاهش جرایم و مفاسد دارد.

تأمین مالی کارکنان با درآمد کم و رسیدگی ویژه به عسر و حرج کارکنان: بررسی ریشه‌های بسیاری از تخلفات و مفاسد مالی، از عدم تأمین مالی کارکنان حکایت می‌نماید حضرت علی(ع) در عهدنامه خویش به مالک می‌فرماید: به کارگزاران حقوق کافی برسان زیرا این کار موجب تقویت نفس‌شان می‌شود و آنان را از دست درازی به اموال زیردستان باز می‌دارد.

به علاوه این حجتی است برایشان اگر از دستورات سرپیچی کنند یا در امانت خیانت ورزند. حضرت در این خطبه رسیدگی به امور مادی و رفع نیازهای کارمندان را یکی از ارکان مهم مدیریت و عامل اساسی برای جلوگیری از خیانت کارمندان و دست برد زدن به بیت‌المال و رشوه‌خواری و پایمال کردن حق دیگران می‌داند و هشدار می‌دهد که اگر نیازهای مادی کارمندان تأمین شده باشد، حتی افراد نادرست نیز بهانه‌ای برای دزدی و خیانت و رشوه‌خواری نخواهند داشت و در صورتی که دست به چنین کاری بزنند، در مقابل رهبر، سرافکنده خواهند ماند و هیچ توجیهی برای دفاع از خود نخواهند داشت. اما اگر نیازهای مادی آنان تأمین نشده باشد، فشار احتیاج آنها را از راه راست منحرف می‌سازد و روحیه‌ی امانت‌داری را در آنان متزلزل می‌سازد و زمامدار نیز بر آنان حجتی نخواهد داشت زیرا سرقت و خیانت خود را توجیه می‌کنند.

ایجاد عدالت نسبی در پرداخت‌ها بین کارکنان و مدیران: ایجاد عدالت مطلق در یک سازمان امری دشوار است اما تلاش مسؤولین سازمان، جهت ایجاد عدالت نسبی، خود موجب رفع تفکرات جرم‌آمیز خواهد شد. حضرت علی(ع) در پیام خویش به مالک، ارزش کار زمامداران را به جلب رضایت عموم و گسترش عدالت دانسته‌اند و اینکه ملاک در محبوبیت، میانه‌روی در حق است و بس زمامدار باید توجه داشته باشد که رضایت عموم بر رضایت خواص و بستگان مقدم است؛ زیرا رضایت خواص در صورت خشم و غضب ملت ناچیز است و به کار نمی‌آید و نمی‌تواند از کیان زمامدار دفاع کند؛ پس زمامدار زمانی عدالت را پیاده نموده و گسترش داده است که عامه مردم از او راضی باشند چه خواص راضی باشند یا نه.

تقویت فرهنگ تعلق سازمانی: مشارکت کارکنان در تحقق مأموریت‌های سازمانی و ایجاد تعلق عمیق سازمانی بین کارکنان و اهداف سازمان نقش به‌سزایی در کاهش جرایم و مفاسد دارد و کارکنانی که اهداف فردی را جدای از اهداف سازمانی بدانند و به عبارت دیگر سازمان را در مقابل خود احساس نمایند، ممکن است از فرصت‌هایی در جهت ضربه زدن به این سازمان بهره‌گیری نمایند.

دقت در استخدام اولیه‌ی کارکنان: عدم شناخت سازمان از اشخاص و استخدام بدون انجام بررسی‌های لازم، بعضاً منجر به گزینش اشخاص فاسدی می‌گردد که سازمان را به مدت‌سی سال وادار به تحمل آن‌ها می‌نماید. ایجاد مقررات استخدام موقت و آزمایشی و دقت در تحقیقات، می‌تواند خود مانع جذب و پذیرش افراد خاطی و مجرم‌گردد. اشخاصی که مبتلا به ناهنجاری‌های اجتماعی و خانوادگی هستند قاعدتاً در سازمان نیز مشکلاتی را ایجاد خواهند کرد. اعمال مجازات برای اشخاص خاطی و مجرم: اعمال مجازات اشخاص مجرم و تنبیه افراد متخلف، خود می‌تواند عامل بازدارنده و پیش‌گیرنده از وقوع جرایم و مفاسد و عبرت‌آمیز برای دیگران باشد. وضع مجازات‌هایی چون حدود و قصاص در اسلام نیز با اهداف پیشگیرانه بوده و شارع مقدس از این طریق انسانها را از مواجهه با اعمال ناشایست برای مصون ماندن از مجازات‌های مقرر بر حذر داشته است.

حضرت علی(ع) در سفارش خویش به مالک می‌فرماید: چنانچه یکی از کارگزاران دست به سوی خیانت گشود و بازرسان مخفی تو به اتفاق کلمه آن خیانت را تأیید کردند، نیاز به شاهد دیگری نخواهی داشت و به اطلاعات بازرسان جهت اثبات جرم بسنده می‌کنی و در مقام کیفر بر می‌آیی. ۱- عقوبت را بر او اجراء می‌نمایی. ۲- به آنچه که با خیانت بدست آورده است از او باز پس می‌گیری. وی را به موقعیت ذلت و خواری می‌کشانی و با نشان او را مشخص می‌نمایی و ننگ تهمت را بر او آویزان می‌کنی.

تبیین اهمیت و جایگاه "امر به معروف و نهی از منکر" و شرایط اعمال آن و کاربردی نمودن آن در سازمان، می‌تواند موجب تقویت نظارت عمومی و عامل مهمی در بازدارندگی مجرمین و متخلفین از ارتکاب اینگونه اعمال باشد. تأکید قرآن کریم بر امر به معروف و نهی از منکر مبین مسؤولیت اجتماعی است اهمیت این حکم قرآنی بیشتر در

جنبه‌های ارشادی آن است و از این حیث یکی از روش‌های تربیتی به شمار می‌رود؛ زیرا انسان طبیعتاً ارشاد را بهتر از امر و نهی تحمل می‌کند فرد بر اثر هدایت و ارشاد، متوجه بدی و خوبی عمل خود می‌شود و شخصاً به کاری اقدام و یا از انجام آن خودداری می‌کند یا زمانی که تخلف دیگری را می‌بیند، در خود نیز احساس مسؤولیت می‌کند و میل دارد متخلف را از انجام عمل ناپسند بازدارد. پس در جامعه یا سازمانی که اصل امر به معروف و نهی از منکر حاکم گردد، تجاوز و تعدی به حقوق دیگران کاهش می‌یابد و احساس مسؤولیت اجتماعی تقویت شده، امکان اصلاح و تربیت بزهکاران بیشتر می‌گردد. قرآن کریم می‌فرماید: «ولتکن منکم امهٌ یدعون الی الخیر و یأمرون بالمعروف و ینهون عن المنکر و اولئک هم المفلحون» باید از شما گروهی باشند که مردم را به خیر و نیکی دعوت کرده و به معروف و شایسته فرمان دهند و از منکر و ناشایست بازدارند و آن گروه که به معروف امر و از منکر نهی می‌کنند همان رستگارانند. سوره ی آل عمران آیه ۱۰۴.

نتیجه گیری

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 و این پدیده صدمات جبران ناپذیری را بر توسعه جامعه تحمیل کرده است از گذشته‌های دور با وجود برنامه‌های اصلاحات اداری و قوانینی که برای مبارزه با فساد اداری یا تعدیل آن وضع شده است مسئله فساد اداری حل نگردیده است بدون تردید علت آن کمبود قوانین نیست؛ زیرا در زمینه امور مالی برای جلوگیری از حیف و میل درآمدها و منابع مالی قوانین و مقررات و روش‌های نظارت و کنترل چندان مفصل است که اغلب دست و پا گیر بوده و باعث کندی اجرای برنامه‌ها و هدف‌های سازمان‌ها می‌شود؛ اما با وجود این، فساد اداری و سوءاستفاده از منابع مالی همچنان یکی از مسائل مهم سازمان‌های اداری محسوب می‌گردد تأثیر عوامل گوناگون در شکل‌گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده‌ای داده است که در نتیجه آن بسیاری از برنامه‌های طراحی شده تجربیات به دست آمده از اجرای این برنامه‌ها نشانگر این است که برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه‌هایی هستیم که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن همچون فرهنگ سازمانی (به عنوان پدیده‌ای که به طور مستقیم از فرهنگ جامعه تأثیر می‌پذیرد) پیشگیری از بروز فساد اداری را هدف قرار دهد از سوی دیگر مبارزه با فساد با شعار دادن تحقق نمی‌یابد این کار مستلزم عزم ملی، خواست همگانی و جدیت مدیران است این مبارزه باید ساختاریافته، هماهنگ و برنامه‌ریزی شده انجام گیرد مجازات مرتکبان فساد و افزایش شدید هزینه ارتکاب به فساد (به عنوان اقدام پس از وقوع) و اصلاح روش‌ها، بهبود سیستم‌های کاری، شناسایی و حذف نقاط مستعد فساد، افزایش شفافیت و پاسخ‌گویی در عملکرد سازمان‌ها و به طور کلی اصلاح نظام اداری دو روی سکه مبارزه موفق با فساد تلقی می‌شوند و مکمل یکدیگرند و هیچ‌یک به تنهایی کارساز نخواهد بود تجربه طولانی بوروکراسی جدید ایران نشان می‌دهد که اقدامات جزئی و پراکنده به هیچ‌عنوان راه درمان بیماری مزمن فساد اداری و ناکارآمدی بوروکراسی نخواهد بود و جز با اصلاحات اساسی مسائل فراوان موجود در نظام اداری، از جمله فساد اداری حل نمی‌شود برای حذف یا کاهش فساد اداری در نظام اداری و سطح جامعه، نیازمند برنامه‌هایی اساسی و همه‌جانبه هستیم که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن همچون فرهنگ سازمان (به عنوان پدیده‌ای که به طور مستقیم از فرهنگ جامعه تأثیر می‌پذیرد)، پیش‌گیری از بروز فساد اداری را هدف قرار دهد، به جای آن که از طریق طراحی رویه‌های تنبیهی و پس از وقوع با آن مبارزه کند. نمونه شاخص درک فساد بین بیست کشور اول دنیا به شرح در جدول ذیل می‌باشد:

جدول (۴): نمونه شاخص درک فساد بین بیست کشور اول دنیا

۲۰ کشور برتر جهان از نظر شاخص درک فساد		
رتبه	کشور	امتیاز
۱	دانمارک	۹۰
۲	نوزلند	۹۰
۳	فنلاند	۸۹
۴	سوئد	۸۸
۵	سوئیس	۸۶
۶	نروژ	۸۵
۷	سنگاپور	۸۴
۸	هلند	۸۲
۹	کانادا	۸۲
۱۰	آلمان	۸۱
۱۱	لوکزامبورگ	۸۱
۱۲	انگلستان	۸۱
۱۳	استرالیا	۷۹
۱۴	ایسلند	۷۸
۱۵	بلژیک	۷۷
۱۶	هنگ کنگ	۷۷
۱۷	اتریش	۷۵
۱۸	آمریکا	۷۴
۱۹	ایرلند	۷۳
۲۰	ژاپن	۷۲

شاخص درک فساد توسط سازمان بین‌المللی شفافیت اندازه‌گیری می‌شود. این سازمان در پیمایش از مردم میزان احساس انواع فساد در کشورها را می‌سنجد. یافته‌های این سازمان در مورد ایران از سوی بعضی کارشناسان به دلیل عدم وجود دفتر این سازمان در کشورها و اثرگذاری مسائل سیاسی بر پاسخ‌ها مورد تردید است.

منابع

- ✓ تانزی، ویتو، (۱۳۹۶)، سرچشمه‌های فساد اقتصادی.
- ✓ حبیبی، آرش، عد نور، مریم، (۱۳۹۶)، مدل یابی سازمان انتشارات جهاد.
- ✓ مقاله تدوین مدل علی بروز فساد اداری.
- ✓ حبیبی، لیلی، (۱۳۹۱)، طراحی، تبیین و اعتبارسنجی مدل ارتقای سلامت اداری، مبارزه با فساد در سازمان گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران پردیس قم.
- ✓ رسولی، رضا، شهائی، بهنام، (۱۳۸۸)، فساد اداری در مدارس آموزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن.
- ✓ رفیع پور، فرامرز، (۱۳۹۲)، سرطان اجتماعی فساد، شرکت سهامی انتشار، تهران.
- ✓ روزنهد، جانانان، مینجرز، جان، (۱۳۹۷)، مدل سازی نرم در مدیریت، ترجمه عادل آذر و علی انوری، تهران، نگاه دانش.
- ✓ سامانی، علی، (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر اعتقادات دینی در پیشگیری از فساد اداری، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.
- ✓ عابدی جعفری، حسن، حسینی، داود، فاضلی، محمد، محدثی، حسن، (۱۳۹۴)، طراحی مدل سنجش سلامت و فساد.
- ✓ عباس زاده واقفی، شیرین السادات، (۱۳۹۵)، بررسی علل بروز فساد اداری.
- ✓ Campbell, J. L. & Göritz, A. S. (2014). Culture Corrupts! A Qualitative Study of Organizational Culture in Corrupt Organizations. Journal of Business.
- ✓ Fitzsimons, V. G. (2007). Economic Models of Corruption and Development.
- ✓ Department of Political Science, The University of Western Ontario.
- ✓ Pourghafari, S. R. & Gholizadeh, A. (2014).
- ✓ Some Evidence from Indonesia. Habitat International, Transparency International Norway (2014).