



نقش فرهنگ سازمانی در ارتقای سلامت نظام اداری و سطح رضایتمندی مردم

مهدی عباسی *

میکائیل جمال پور **

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۳/۱۸

تاریخ تأیید مقاله: ۹۰/۶/۲

چکیده:

یکی از نکاتی که در دوران جدید مورد توجه قرار گرفته نقش ارزش‌ها و باورهای عامه در عملکرد افراد در عرصه‌های اجتماعی، اقتصادی-سیاسی است. امروزه فرهنگ سازمانی، به‌عنوان پدیده‌ای که نقش گرفته از سیاست‌ها و رویکردهای مدیران رده بالای سازمانی می‌باشد، از جمله عوامل ساخته شده به‌وسیله منابع انسانی است که نقش مهمی در تحول نظام اداری ایران و به‌خصوص در پیشگیری از بروز فساد در ادارات و سازمان‌ها و ارتقای نظام اداری دارد. صاحب‌نظران نسبت فرهنگ سازمانی به سازمان راه، همچون نسبت شخصیت به فرد می‌دانند که نقش مهمی در شکل‌گیری رفتار (فردی و سازمانی) دارد. رویکرد اساسی که این مقاله بر آن تأکید دارد این است که به جای اتکا به رویه‌هایی که مبتنی بر تنبیه بعد از ارتکاب فساد است، ایجاد و راه‌اندازی یک سیستم پیشگیری از فساد که هسته مرکزی آن فرهنگ جامعه و فرهنگ سازی، به‌عنوان امری ضروری می‌باشد. این رویکرد اقداماتی همچون هویت بخشی به کارکنان، تثبیت سیستم اجتماعی، ایجاد تعهد درونی در کارکنان، تثبیت شیوه‌های انگیزشی و ارائه الگوهای مناسب رفتاری آنچه که دین اسلام از فرد مسلمان می‌خواهد - که مراقب احوال و افعال خود باشد و خطا نکند - بررسی و نیز مهمترین کارکردهای فرهنگ سازمانی به‌منظور ایجاد فضایی که هم نهمی‌کننده فساد اداری و هم نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی در راستای حفظ کرامت مردم در نظام اداری خواهد بود مورد بررسی قرار می‌گیرد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، فساد اداری، نظارت، صلابت.

ضرورت مسئله

حسین جدی در مقاله‌ای با عنوان «ریشه‌های فساد اداری و شیوه‌های مبارزه با آن» که در سال (۱۳۸۹) نگاشته به اهمیت دستگاه اداری و نقش آن در رشد و توسعه کشورها یا عقب‌ماندگی آنها پرداخته و معتقد است دستگاه اداری یک کشور چنانچه از سلامت و توانایی لازم برخوردار باشد، رشد و توسعه را شتاب می‌بخشد و عامل مهمی در پیشرفت کشور خواهد بود. ولی اگر فاسد باشد، چون مانع بزرگی بر سر راه توسعه کشور عمل خواهد کرد. از همین رو به آسیب‌شناسی دستگاه اداری، بررسی نارسایی‌ها و نیز راهکارها برای هر چه بهتر شدن آن پرداخته و راهکارهای مبارزه با فساد اداری و افزایش ارتقای سلامت اداری را نشان می‌دهد. (هیود، پل، (۱۳۸۱)، فساد سیاسی، ترجمه محمد طاهری) در این پژوهش نگارنده ابتدا یک تعریف کلی از فساد را ارائه و سپس رویکردهای اقتصادی و فرهنگی را که براساس محیط کشورها در ارتقای سلامت اداری می‌تواند مفید واقع شود اشاره می‌کند.

روش پژوهش

برای شناخت فساد و شیوه‌های مبارزه با آن در پاسخ به این سؤال که چه عواملی در شیوع فساد اداری نقش داشته و با چه رویکردهایی به پیشگیری از آن پرداخت و با مطالعه مقالات و کتاب‌ها راجع به راهکارهای مبارزه با فساد اداری و انواع فساد بررسی کرده و مشاوره با اساتید برجسته و با تعقل و اندیشه راجع به آنها، برخی از علل‌هایی که می‌تواند در زمینه شیوع فساد اداری نقش داشته باشد نکاتی ارائه می‌شود. بنابراین بررسی کتاب‌ها و طرح‌های مرتبط، انتخاب بخش‌های کلیدی مرتبط با موضوع از ویژگی‌های این پژوهش می‌باشد.

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی همچون دیگر پدیده‌های سازمانی به صورت‌های مختلف تعریف شده است. در این زمینه ادگار شاین^۱، یکی از برجسته‌ترین اندیشمندان رفتار سازمانی معتقد است که فرهنگ سازمانی عبارت از: آداب، رسوم و اخلاقیات بوده و ارزش‌هایی که به‌طور علنی اعلام شده‌اند را شامل می‌شود.

فساد اداری از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به‌طور چشمگیری با مشکل روبرو کرده و می‌تواند علل مختلف (اداری - سیاسی - اقتصادی) داشته باشد و به دلیل نقش و تأثیرات منفی زیادی که بر کارآیی و اثربخشی نظام اداری و فرهنگی داشته می‌تواند در کاهش اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های اداری نقش زیادی ایفا کند، چرا که اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل، هزینه انجام کارها را افزایش، رشد رقابت‌پذیری را دشوار، تلاش برای فقرزدایی را ناکام و بی‌انگیزگی و بدبینی را ایجاد، زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار در امر خدمت‌رسانی را فراهم سازد. در این میان برخی دولت‌های امروزی به جای آنکه از طریق طراحی رویه‌های تنبیهی سعی در کاهش مقوله فساد و افزایش انگیزه کار در میان کارکنان خود شوند با معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان، رفتار آنان را کنترل کرده و با فرهنگ سازمانی مناسب از طریق تثبیت شیوه‌های مطلوب انگیزش، به رفتار کارکنان جهت داده تا در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به‌وجود آید. آنچه که در سیره امام علی (ع) و دیگر امامان معصوم ما به چشم می‌خورد.

به این منظور در این پژوهش، رویکردهای مختلفی که دولت‌ها در راستای ارتقای سلامت نظام اداری می‌توانند از آن بهره ببرند مورد بررسی قرار می‌گیرد.

ادبیات پژوهش

در زمینه نقش فرهنگ سازمانی در ارتقای سلامت نظام اداری و سطح رضایتمندی، پژوهش‌های زیادی انجام گرفته است که اینجا به برخی از مهمترین آنها اشاره می‌شود.

مهدی محمودی در پژوهشی با عنوان «نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری» که در سال (۱۳۸۷) نگاشته ابتدا به تعریف فرهنگ سازمانی پرداخته و عوامل فرهنگی و محیطی، شخصی، اداری را مورد بررسی قرار داده و سپس رویکردهای علمی - تجربی - ارزشی را از اساسی‌ترین عناصر پیشگیری از فساد و ارتقای سطح سلامت اداری مطرح می‌کند.

1. Edgar Shun

شخصی فرد است. فرهنگ سازمانی موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی شده و از نظر اجتماعی همچون چسبی به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل بکند. فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به‌وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها در رفتار کارکنان می‌شود. به طوری که شایستگی و تناسب فرد در سازمان، تناسب نگرش‌ها و رفتار فرد با فرهنگ سازمانی موجب می‌شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان درآید (رابینز، ۱۳۷۴).

تعریف فساد

فرهنگ وبستر، فساد را پاداشی نامشروع می‌داند که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه، داده می‌شود (زاهدی، ۱۳۷۹: ۲۲۰) و پدیده‌ای است جهانی و هیچ جامعه‌ای تحت هیچ نظارتی نمی‌تواند از فساد و پیامدهای آن ایمن باشد (شکری، ۱۳۸۸: ۱۴۳). غالباً در نتیجه فساد چیزی نقص می‌شود این چیز ممکن است یک اصل، رویه یا شیوه اخلاقی یا قانونی یا مقررات اداری باشد که باعث کاهش اقدام احترام به ارباب رجوع از طرف کارمندان سازمان بشود (فرچ‌پور، ۱۳۸۳: ۸۴). به‌طور کلی فساد، اشاره به تشویق به خطاکاری افراد از طریق پرداخت رشوه یا دیگر ابزار غیرقانونی یا نادرست دارد که می‌تواند باعث کاهش احترام مردم به نظام اداری یک کشور بشود (دانایی فرد، ۱۳۸۴: ۷۲)

علل بروز فساد اداری (اقتصادی)

عوامل اصلی شکل‌گیری این پدیده را می‌توان به سه گروه تقسیم‌بندی کرد:

الف) عوامل فرهنگی و محیطی،
ب) عوامل شخصیتی و اقتصادی،
ج) عوامل اداری و سازمانی.

الف) عوامل فرهنگی و محیطی: واقعیت این است که در برخی کشورهای کنونی، انتخاب و اختصاص پست‌های سازمانی

فرهنگ سازمانی، انباشته‌ای از آموخته‌های مشترک در طول تاریخ بشریت بوده و آن اشاره به استحکام ساختاری و الگویی بودن و تکامل سازمان دارد (شاین، ۱۹۹۷). کارتر مک نامارا^۱ در رابطه با فرهنگ سازمانی معتقد است که آن شامل پیش‌فرض‌ها، ارزش‌ها، هنجارها و علائم ملموسی (مصنوعات بشری) اعضای سازمان و رفتارهای نهادهاست. فرهنگ از جمله اصطلاحاتی است که بیان آن به‌طور واضح بسیار مشکل است؛ اما هر فردی وقتی آن را حس کند، آن را به خوبی می‌شناسد. فرهنگ یک سازمان از طریق نظاره ترتیب لوازم، آنچه اعضا درباره آن حرف می‌زنند و آنگونه که پوشیده‌اند و ... قابل تشخیص است (محمودی، ۱۳۸۷).

کندی در تعریف فرهنگ سازمانی قوی، آن را فرهنگی می‌داند که افراد تحت آن، اهداف سازمان را به خوبی می‌شناخته و در جهت آنها کار می‌کنند. به عقیده آن، فرهنگ قوی اهرمی مؤثر برای هدایت رفتار کارکنان است و کارکنان را برای انجام کارهایشان به شیوه بهتر به‌ویژه به دو صورت خاص کمک می‌کند، بنابراین ۱. یک فرهنگ قوی سیستمی از قوانین غیررسمی که به افراد یاد می‌دهد که اغلب اوقات چگونه رفتار کنند. ۲. یک فرهنگ قوی افراد را قادر می‌سازد که احساس بهتری درباره آنچه انجام می‌دهند داشته باشد، بر این اساس آنها راغب‌تر به انجام کارهای سخت‌تر می‌شوند (کندی، ۱۹۸۸).

کارکردهای فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی دارای کارکردها، وظایف و یا نقش‌های متفاوتی است که به طور خلاصه عبارتند از:

- کنترل رفتار،

- برقراری ثبات در شیوه‌های انگیزشی (استحکام در تشویق‌ها)،

- هویت‌بخشی (فراهم کردن منبعی برای تعیین هویت).
آنگونه که رابینز در کتاب مدیریت رفتار سازمانی خود آورده است: فرهنگ تعیین‌کننده مرز سازمانی است یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک و نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند. فرهنگ سازمانی باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به‌وجود آید که آن چیز بیش از منابع

به سرپیچی از قوانین و وظایف خود نشود (دادگر، ۱۳۸۸: ۱۲۵). هرگاه این روحیات در جامعه و به‌ویژه در میان مدیران و کارمندان کاهش یابد، زمینه برای ارتکاب فساد آماده‌تر می‌شود. و بوروکرات‌ها گرایش بیشتری به فساد از خود نشان می‌دهند. در حالی که مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری در میان ایرانیان و از جمله مدیران و کارمندان چندان چشمگیر نیست. بر پایه گزارش وزارت ارشاد در سال ۱۳۸۲، ۵۹/۳ درصد شهروندان، وجدان کاری مردمان را کم، ۱۰/۴ درصد زیاد و بقیه پاسخگویان آنها متوسط دانسته‌اند، بنابراین با کاهش میزان ارزش‌هایی چون احساس تعهد و تعلق اجتماعی، نودوستی و مردم‌گرایی، رفته‌رفته فردگرایی و شخص محوری در میان مردمان و از جمله مدیران و کارمندان برجستگی یافته است (وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۱۲: ۱۳۸۲).

ج) وجود فرهنگ وفاداری درون سازمانی و گسترش فساد در میان کارکنان در یک سازمان، گونه‌ای وفاداری سازمانی برای پشتیبانی از منافع یکدیگر و نگهداشت جایگاه پدید می‌آید که چه‌بسا سبب می‌شود کجروی‌های یکدیگر را نادیده گیرند یا حتی با آن همراهی کنند یا دم فرو بندند و اگر کسی بخواهد افشاکاری یا ایستادگی کند، با فشار و تهدید روبرو می‌شود و جایگاهش به خطر می‌افتد (جدی، ۱۳۸۹: ۱۲۰). چنانچه کارهایی همچون رشوه‌خواری و اختلاس در دستگاه‌های اداری یک جامعه گسترش یابد و برای مدتی نیز استمرار داشته باشد، این نابهنجاری‌ها به هنجار تبدیل می‌شود و زشتی آنها از میان می‌رود؛ در نتیجه، دست زدن به آنها نیز چندان هزینه‌ای نخواهد داشت. نه خود فرد احساس شرم و گناه می‌کند نه جامعه او را سرزنش می‌کند و از خود می‌راند و نه سیستم قضایی چندان جدیتی در پیگیری این‌گونه مسائل خواهد داشت. از دید برخی کسان، فساد رفته رفته در پاره‌ای از دستگاه‌های دولتی لایه کرده و به یک هنجار تبدیل خواهد شد (دیده، ۱۳۸۰، ۵).

د) ضعف کنترل اجتماعی

کنترل بیرونی، از عوامل کارساز در جلوگیری از فساد اداری است و کمبود کنترل اجتماعی، خود زمینه‌ساز فساد می‌شود. البته کنترل‌های بیرونی در ایران برای جلوگیری از رفتارهای فساد آلود بسنده نیست (رفیع‌پور، ۱۰۴، ۱۳۸۴).

برمبنای رفیق‌بازی و یا رشوه به صورت امری عادی درآمده و تبانی بین افراد متمول، سیاستمداران و عوامل بوروکراسی اداری برای عبور از فیلترهای نظام اداری، یک جریان پذیرفته شده است که نتیجه آن بروز فساد به‌ویژه در سطح کلان جامعه بوده است. در این میان برخی از عوامل اجتماعی و فرهنگی را می‌توان برشمرد که عبارتند از:

الف) ضعف باورهای اخلاقی و ارزش‌های انسانی (کنترل درونی) سودی که از یک کار فساد آلود به‌دست می‌آید، نامشروع و غیراخلاقی است از این رو انسان‌های پایبند به اصول اخلاقی و ارزش‌های انسانی، به‌علت احساس شرم، گناه و عذاب وجدان دست به این کار نمی‌زنند. این احساسات منفی و آزاردهنده، در واقع هزینه‌های اخلاقی فساد اداری به‌شمار می‌آید. اما اگر این ارزش‌ها و باورها در جامعه (چه در میان مدیران و چه ارباب رجوع) کمرنگ شود، افراد از آلوده شدن فساد احساس شرم و گناه نمی‌کنند و آسانتر مرتکب فساد می‌شوند. بر پایه گزارش آماري وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در سال ۱۳۸۲ پایبندی به ارزش‌هایی مانند گذشت، انصاف، کمک به دیگران، صداقت و راستگویی، پایبندی به قول و قرار خیرخواهی، احساس تعهد و تعلق اجتماعی، نوع دوستی و مردم‌گرایی در سنجش با آمارهای سال‌های پیش، از جمله ۱۳۸۰ سخت کاهش یافته است. برای نمونه، در سال ۱۳۸۲ تنها ۸ درصد شهروندان معتقد بوده‌اند که انصاف، صداقت و راستگویی زیاد در جامعه وجود دارد و نزدیک به ۵۸ درصد انصاف و صداقت را در جامعه کم دانسته‌اند، در حالی که در سال ۱۳۸۰، ۱۸ درصد بر آن بوده‌اند که صداقت زیاد در جامعه وجود دارد و این، یعنی ۱۰ درصد کاهش تنها در دو سال و از طرف دیگر، نابهنجاری‌هایی چون تقلب، کلاهبرداری و دورویی به‌گونه چشمگیر در جامعه افزایش یافته است. ۶۸ درصد شهروندان معتقد بوده‌اند که دورویی در جامعه زیاد است و ۷۴ درصد تقلب و کلاهبرداری در جامعه را زیاد ارزیابی کرده‌اند (جدی، ۱۳۸۹: ۱۱۹).

ب) کاهش سطح وجدان کاری و انضباط اجتماعی در جامعه و بالا رفتن فردگرایی وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری باعث می‌شود که شخص نسبت به کار و قوانین کاری خود متعهد باشد و به‌سادگی حاضر

برخی از دلایل آن عبارتست از:

۱. وجود برخی باورها در میان مردمان، از جمله اینکه افشاگری در مورد خطا کاری که موجب تنبیه و اخراج کارمند می‌شود گناه است، چون روزی او و خانواده‌اش بریده می‌شود.

۲. یا این گمان که ثروت کشور به‌درستی توزیع نمی‌شود و بیشتر به جیب گروهی ویژه می‌رود بنابراین کسانی خود را طلبکار می‌پندارند و اختلاس را گرفتن حق خود می‌شمارند (جدی، ۱۳۸۹: ۱۲۱).

۳. سطح اخلاق عمومی و ارزش‌ها در جامعه که باعث می‌شود شهروندان چشم بر فساد ببندند. به‌راستی فرهنگی که فساد را تحمل یا بر آن مدارا کند، خود مایه گسترش فساد است (دفتر ارزیابی عملکرد مدیریت، ۱۳۸۰: ۲۰۹).

۲. عوامل شخصیتی و اقتصادی: در تمام کشورها به‌ویژه کشورهای توسعه‌یافته، برای پست‌های اداری و سازمانی شرایط احراز معرفی می‌گردد که انتخاب و انتصاب افراد بر مبنای آن صورت می‌گیرد. در محتوای شرایط احراز موقعیت‌های اداری و دولتی بخشی به ویژگی‌های شخصیتی مدیر اختصاص داده شده و علت آن نیز به اهمیت و نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در رفتارهای سازمانی برمی‌گردد که از خود نشان می‌دهند. در نظر بگیرید که بر مبنای رفیق‌بازی فردی برای پستی انتخاب شده که شرایط آن را نداشته است. در اینجا بروز فساد اداری اجتناب‌ناپذیر و در پی آن کاهش اعتماد مردم به سیستم اداری را در پی خواهد داشت. عده‌ای از اندیشمندان در کنار علل شخصیتی، علل اقتصادی را نیز در پیدایش فساد اداری مؤثر می‌دانند که عبارتند از:

الف) وضع اقتصادی جامعه و کارکنان دولت

پایین بودن دریافتی کارمندان و مدیران در سنجش با روند تورم و گرانی باعث می‌شود که آنان برای برآوردن نیازهای زندگی خود دست به کارهای فساد آلود بزنند (فرج پور، ۵۰: ۱۳۸۲).

ب) پرداختن کارمندان به کارهای تولیدی و بازرگانی در بخش خصوصی در وقت آزاد

هرگاه مدیران و کارمندان بتوانند در وقت آزاد خود به کارگاه تولیدی یا بازرگانی بپردازند، زمینه فساد فراهم می‌شود اینان کالاها یا خدمات مورد نیاز سازمان محل کارشان را از شرکت‌های متعلق

یا مرتبط با خود بخرند و در زمینه بها یا مقدار کالاهای خریداری شده دست به فساد بزنند. در بسیاری از کشورها به کارگزاران در دستگاه اداری اجازه خرید از شرکتی که در آن سهم دارند داده نمی‌شود یا هرگونه مشارکت مدیران بلندپایه در کارهای بازرگانی و اقتصادی ممنوع شده است (جدی، ۱۳۸۹، ۱۲۱).

ج) خصوصی سازی

فرایندی است که در راستای کاهش فساد اداری و مالی بوده؛ اما اگر این فرایند به‌درستی انجام نگیرد خود زمینه‌ساز فساد خواهد شد، برای جلوگیری از فساد اداری در فرایند خصوصی‌سازی می‌باید پیشاپیش زمینه حقوقی فراهم و پیش‌بینی‌های لازم شده باشد، به‌این معنا که از دید حقوقی و قانونی هیچ خلأ و ابهامی در کارها نباشد و قوانین جامع و کامل و روشن باشد تا نتوان آنها را دور زد (شکری، ۱۴۷: ۱۳۸۹).

۳. عوامل اداری و ساختاری: چیزی که در کشورهای جهان سوم واقعیت دارد این است که واحدهای اداری معمولاً با تعداد زیادی از قوانین و مقررات غیرواقعی یا غیرضروری مواجه بوده و ابهامات موجود در رویه‌های اداری و استانداردهای جاری کار، امکان هرگونه تصمیم و اقدامات خودسرانه‌ای را به کارگزاران آنها می‌دهند. به علاوه اینکه، فرایندهای پیچیده و چندلایه امور اداری نیز عامل تشویق مراجعان پیشنهاد شده برای تسریع کار هستند، از طرفی حقوق کارکنان بخش خدمات اجتماعی هم دلیل کاهش تدریجی مقاومت و عادت بعدی آنان به قبول این پیشنهادهاست (رفیع‌پور، ۱۳۷۹: ۵۴).

الف) وجود نظام بوروکراتیک عریض و طویل و در نتیجه طولانی و پیچیده شدن روند کارها که زمینه قوانین و مقررات را فراهم می‌آورد، طولانی بودن روند کارها، صدور پروانه‌ها و گواهی‌ها سبب می‌شود که شهروندان برای زودتر رسیدن به نتیجه تن به فساد دهند برای نمونه، گرفتن موافقت برای ایجاد یک کارگاه صنعتی در ایران یک تا نه سال زمان می‌برد (مدنی، ۱۳۷۴: ۲۰۹).

ب) بی‌ثباتی شغلی و نبود سیستم تشویق و تنبیه: دگرگونی‌ها و جابجایی‌های پی در پی باعث می‌شود که مدیران و کارمندان احساس امنیت نکنند و بکوشند از فرصت موجود بیشترین بهره را ببرند و همین موضوع زمینه‌ساز فساد است و در کنار آن تنبیه نشدن خطا کاران و تشویق کارمندان پرتلاش و دارای بهره بالا

شهروندان و همچنین عدم تناسب حقوق پرداختی با هزینه‌های زندگی و تورم را یکی از مهمترین دلایل پیدایش فساد اداری و کاهش رضایتمندی مردم از سیستم اداری معرفی کرد (حبیبی، ۱۳۷۵: ۱۰۲).

۲. میزان مداخله دولت در ارائه کالا و خدمات (دولتی بودن اقتصادی): دخالت دولت در فعالیتهای اقتصادی در نقش‌های توزیعی که باعث ایجاد فرصت‌های ارتکاب فساد اداری می‌شود. نقش حضور دولت در فعالیتهای اقتصادی نیست، بلکه سیاست‌های قیمت‌گذاری و استفاده از روش‌های اداری بوده که باعث افزایش فساد می‌گردد (خیرگو، ۱۳۸۸: ۱۴۴).

۳. روابط خویشاوندی (خویشاوندسالاری): در برخی جوامع در حال توسعه که علایق و روابط خویشاوندی بسیار شدید است اعضای خانواده و دوستان یک کارمند دولتی از او انتظار دارند که معیارها و ضوابط را نادیده گرفته و بین ارباب رجوع آشنا و غریبه تبعیض قائل شوند (ادیب، ۱۳۷۴: ۱۰۷).

۴. افزایش شهرنشینی: از آنجا که گسترش شهرنشینی، منجر به افزایش تقاضا برای خدمات دولتی خواهد شد، این امر از سویی به افزایش بوروکراسی دولتی و همچنین رشد بخش خصوصی می‌انجامد و از سوی دیگر به دلیل افزایش حجم تقاضا و کم بودن عرضه خدمات عمومی، فرصت‌های بیشتری در اختیار کارکنان دولت قرار داده می‌شود که در نهایت به افزایش حجم فساد اداری منجر خواهد شد (حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰: ۶۹-۶۸).

۵. شدت و اثر مجازات برای مرتکبین به فساد: اگر قوانین کشور تنبیهات بسیار سنگینی را پیش‌بینی کرده باشد؛ اما در عمل حداقل تنبیه ممکن در مورد فساد اداری کشف شده، اعمال شود قطعاً کارکنان آنچه که در عمل اتفاق می‌افتد را ملاک قرار

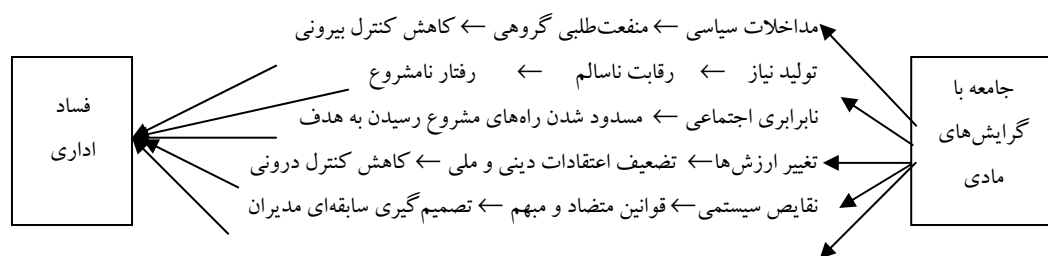
انگیزه را برای فعالیت درست و سالم از میان می‌برد.

ج) ناهمخوانی سازمان‌ها و دستگاه‌های اداری با واقعیت‌ها و نیازهای جامعه امروزی: نبود تکنولوژی‌های پیشرفته و مکانیزاسیون اداری لزوم مراجعه حضوری شهروندان، کند پیش رفتن کارها و دیگر موانع ساختاری، از عوامل پا گرفتن فساد است (فرچ‌پور، ۱۳۸۳: ۲۲۷).

در حالتی روشن‌تر می‌توان مدل تعاملی عواملی که موجب بروز فساد اداری می‌شوند در نمودار زیر نشان داد: (نمودار ۱) با شکل‌گیری چنین شرایطی، آثار نتایج فساد در جامعه بیشتر شده و آسیب‌های بسیاری بر جامعه و کشور خواهد داشت. صدمه زدن بر اعتماد مردم نسبت به حکومت، کاهش سطح رضایتمندی مردم از سیستم اداری یک کشور، ممانعت از ثبات سیاسی و اقتصادی و پیوستگی اجتماعی و ممانعت از توسعه اقتصادی کشور از طریق تخریب رقابت سالم در بازار از جمله آن موارد هستند و دیگر اینکه:

- زائل کردن حکومت‌داری مطلوب دموکراسی،
- تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون،
- کاهش احترام به قانون اساسی و متقابلاً احترام به ارباب رجوع،
- کاهش فرصت‌های سالم پیشرفت برای افراد، مؤسسان و سازمان‌ها،
- زحمت بی‌بهره برای جلوگیری از شیوه فساد و شناسایی آن.
- در کنار عوامل ذکر شده بالا، گروهی دیگر با بررسی‌ها و تحقیقات انجام‌یافته‌شان عوامل مؤثر دیگری را نیز در علل بروز فساد اداری ذکر می‌کنند عبارتند از:

۱. سطح حقوق و مزایای کارکنان: می‌توان تفاوت حقوق و مزایای کارکنان دولت در مقایسه با بخش خصوصی و سایر



نمودار ۱. مدل تعاملی عواملی که موجب بروز فساد اداری می‌شوند.

کارمندان در اجرای قوانینی که در میان مردم از محبوبیت چندانی برخوردار نیستند و کسی غیر از نخبگان سیاسی به مقید بودن آنها معتقد نیست.

فساد اداری سفید: 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.

به‌طور کلی با تعاریف مختلفی که از فساد می‌شود خیرگو، تعریف کاملتری از فساد اداری را ارائه کرده که چهار گروه از اقدامات در ارتباط با فعالیت‌های دولت را شامل می‌شود:

۱. اقدامات اشخاص خصوصی برای جلب همکاری یک فرد شاغل در دولت، ۲. اقدامات اشخاص شاغل در داخل دولت برای دریافت پول کالا یا خدمات با ارزشی از اشخاص حقوقی، ۳. خودداری یا چند کاری یک مسئول دولتی در انجام وظایف قانونی در مقابل ارباب رجوع به‌منظور دریافت پول ۴. اقدامات دولت در داخل به‌منظور جلب منافع نقدی و غیرنقدی برای خود (خیرگو، ۱۳۸۸: ۱۴۴).

نتایج و پیامدهای فساد اداری: با توجه به ماهیت پیچیده فساد اداری و دامنه آثار آن نیز بسیار گسترده و متنوع است، به‌طوری که علاوه بر آثار منفی برخی از صاحب‌نظران برای آن آثار مثبتی نیز برشمردند. برای نمونه یکی از صاحب‌نظران معتقد است که وقتی قوانین و مقررات به‌خوبی تنظیم شده باشد، فساد بد است؛ ولی در صورتی از اعتبار و کارایی لازم برخوردار نباشد، فساد مطلوب است و باعث می‌شود تا جریان امور به سمت بهینگی حرکت کند (فرج پور، ۱۳۸۳: ۹۲). به‌دلیل گستردگی پیامدها و عوارض نامطلوب فساد، پیامدهای نامطلوب را نیز در پی خواهد داشت که عبارتند از:

۱. فساد اداری باعث کند شدن رشد اقتصادی می‌شود، زیرا انگیزه سرمایه‌گذاری را برای سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی کاهش می‌دهد (Koufman, ۱۹۹۱).
۲. خنثی شدن تلاش‌های دولت در جهت کاهش فقر، تبعیض و موانع رشد رقابت.

خواهند داد. بنابراین میزان اجرای مجازات‌های پیش‌بینی شده و نگرش افراد عمومی در این مورد بر اجتناب یا تمایل به ارتکاب فساد مؤثر خواهند بود (فرج پور، ۱۳۸۳: ۹۲).

۶. عدم حساسیت جامعه به معیارهای اخلاقی: ضعف ارزش‌های اخلاقی و مذهبی از عوامل گسترش فساد اداری است. معیارهایی مانند تأکید بر وجدان کاری، رعایت حق و نوبت، اقدام به قانون و اجتناب از تخریب اموال عمومی با اهمیت هستند. هر چه سطح اخلاقی عمومی بالاتر، هزینه‌های روانی یا اخلاقی فساد اداری بیشتر خواهد بود (شکری، ۱۳۸۸: ۱۴۵).

۷. ناکارآمدی سیستم اداره جامعه: نظام اداری فاسد، آنقدر ضوابط و مقررات غیر ضروری و دست و پاگیر دارد که موجب نفوذ سلیقه افراد در لایه‌های اداری جامعه شده که این فرد نیز نتیجه‌ای از خیر ایجاد بستر فساد اداری ندارد (کاظمی، ۱۳۸۴: ۱۵).

انواع فساد اداری: فساد را می‌توان به چند نوع تقسیم کرد که عمده‌ترین اقسام آن عبارتند از: فساد سیاسی، فساد قانونی، فساد اداری و فساد اقتصادی که هر چهار مورد نتیجه تعاملات میان سیاستمداران، بوروکرات‌ها و شهروندان است.

- فساد سیاسی یعنی استفاده از قدرت سیاسی برای تحقق اهداف شخصی و نامشروع و تا زمانی که قدرت وجود نداشته، از فساد سیاسی نیز اثری نخواهد بود (آقابخشی: ۱۳۶۶: ۲۶۲).

- فساد قانونی یعنی وضع قوانین تبعیض‌آمیز به نفع سیاستمداران قدرتمند و طبقات مورد لطف دولت.

- فساد اقتصادی یعنی اعمال و رفتاری که باعث تکاثر قدرت و شکاف عمیق طبقاتی و اختلال در نظم اقتصادی می‌باشد (شکری، ۱۳۸۸: ۱۴۳).

- فساد اداری اشکال گوناگونی داشته و قانون‌شکنی‌های متعددی را در رابطه با فعالیت‌های دولت شامل می‌شود. یک محقق علوم سیاسی به نام «هیدمن هیمر»^۱ نیز فساد اداری را به سه دسته، سیاه، خاکستری و سفید تقسیم می‌کند:

فساد اداری سیاه: کاری که از نظر توده‌ها و نخبگان سیاسی منفور است و عامل آن باید تنبیه شود.

فساد اداری خاکستری: کاری که از نظر اکثر نخبگان منفور، اما توده‌های مردم در مورد آن بی‌تفاوتند. برای مثال کوتاهی

را بررسی می‌کنند. در این بخش اتاق‌های فکری با حضور نخبگان علمی و استادان با تجربه تشکیل و یا مسئولان همه ارگان‌ها و سازمان‌هایی که از طریق آنها قرار است فرهنگ‌سازی صورت بگیرد گفتگو و همفکری می‌شود تا مشخص گردد هر سازمان چه کارهایی در زمینه فرهنگ‌سازی باید انجام دهد. سرانجام این تصمیمات به بخش مرکزی و مدیریت اصل گزارش می‌شود تا پس از تأیید نهایی به سازمان‌ها و ارگان‌های مجری ابلاغ شود. در بخش اجرایی، سازمانی به نام سازمان آمار نیز وجود دارد که با بخش افکار و آمارگیری، پیوسته پیشرفت کارها را می‌سنجد و به بخش‌های مدیریت علمی گزارش می‌دهد تا آنها از دامنه تأثیر و مشکلات برنامه‌های خودآگاه شوند و اصلاحات لازم را انجام دهند. هدف اصلی برنامه، اصلاح و ریشه‌کن کردن عوامل یاد شده می‌باشد (جدی، ۱۳۸۹: ۱۲۵). در مجموع فرهنگ سازمانی نکات مثبتی را در پی دارد که عبارتند از:

۱. لغو مقررات غیرمنطقی،
۲. افزایش شفافیت پیاده‌سازی رویه‌ها و قوانین سازمانی،
۳. افزایش دسترسی عمومی به اطلاعات،
۴. آموزش مدرسه‌ای - اجتماعی ضد فساد،
۵. ایجاد تغییر در فرهنگ متعهد فساد،
۶. تقویت ارزش‌های مذهبی در نزد جامعه،
۷. جریان یافتن ارزیابی عملکرد دستگاه‌ها و نظارت همگانی

بر آنها،

۸. استفاده از فناوری اطلاعات برای ایجاد جریان‌های کاری مکانیزه و در نتیجه کاهش تعامل مستقیم و رودر روی خدمت‌گیرندگان و خدمت‌دهندگان (www.transparency.org).

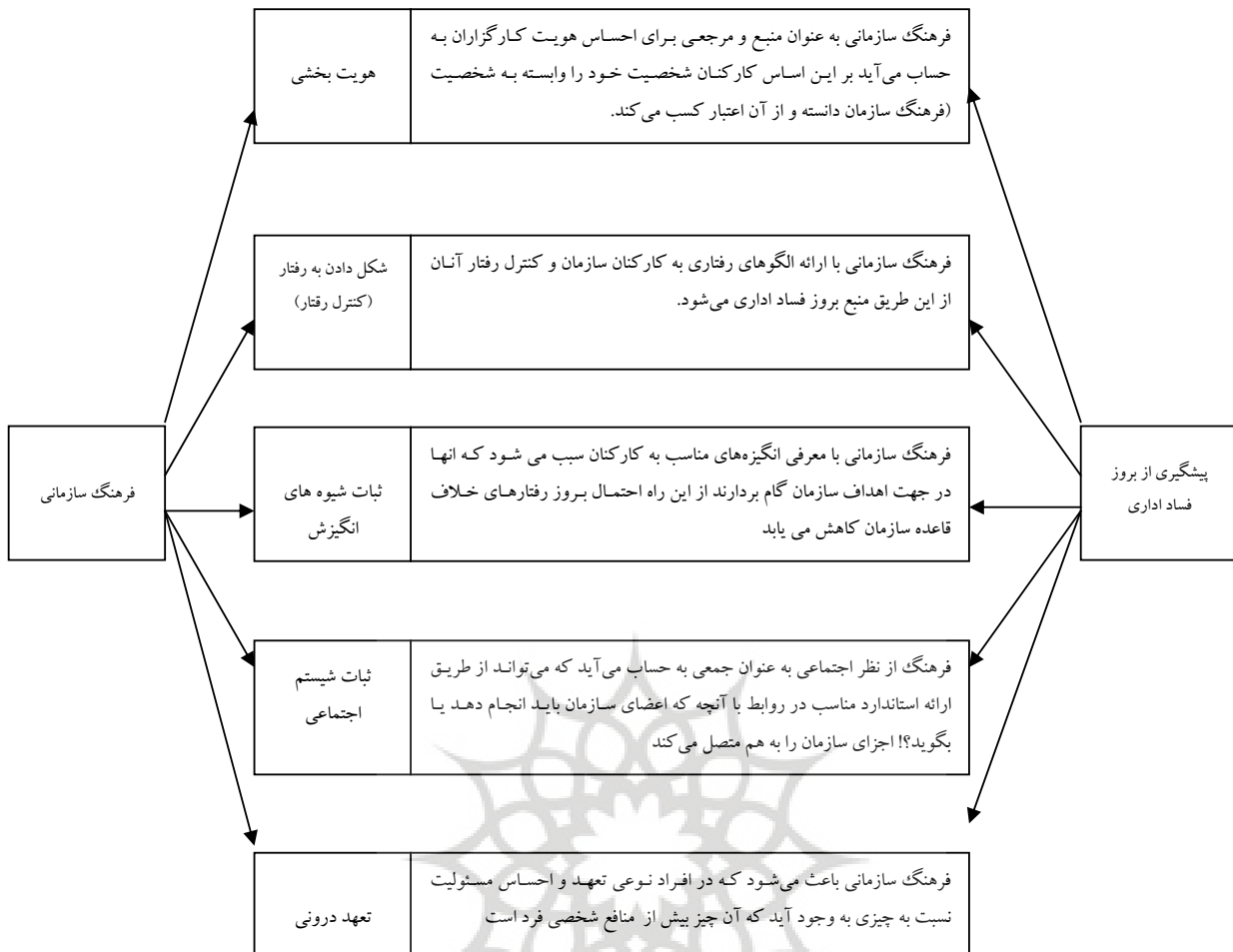
۲. رویکرد تجربی، ساختاری و مدیریتی: اساس این رویکرد مبتنی بر تحقیقات صورت گرفته قبلی شامل افت و خیزها، ضعف‌ها و قوت‌های حرکتی قبلی است تا با بهره‌گیری از تجربه‌های آنها و در جهت پیشگیری از وقوع فساد گام بردارد. بر این اساس لزوم به‌روز رسانی و کارآمد ساختن آن براساس علم روز، بهره‌گیری از ابزارها و تکنولوژی روز در نظام اداری اصلی است که نباید فراموش شود. گذشته از آن، نظام بوروکراتیک، عریض و طویل باید از میان رفته بسیاری از کارها با اینترنت انجام شود و مراجعه حضوری شهروندان و کاغذبازی به کمترین

۳. کاهش اثربخشی و مشروعیت دولت‌ها و اغتشاش در ارزش‌های دموکراسی و اخلاقیات در نتیجه کاهش سطح رضایتمندی مردم.

۴. تضعیف اعتقاد مردم به توانایی و اراده سیاسی دولت.
۵. فساد اداری از درجه مشروعیت دولت‌ها کاسته و موجب تضعیف اعتقاد مردم نسبت به اداره و سبب قهقرایی فعالیت‌های خدماتی می‌شود (فرج‌پور، ۱۳۸۳: ۹۳).
رویکردهای اساسی پیشگیری از فساد در جهت ارتقای سلامت اداری:

محققان در زمینه رویکردهای اساسی تحقیقاتی متداول در پیشگیری از فساد اداری و افزایش سطح رضایتمندی مردم انجام داده‌اند که به چهار گروه اشاره می‌کنند:

۱. رویکرد علمی - فرهنگی: بر مبنای این رویکرد، به مدد شاخه‌های علم رایج، به‌ویژه علوم انسانی، به شناخت چیستی پدیده فساد، چرایی بروز آن و چگونگی پیشگیری یا مبارزه با آن براساس یافته‌های علمی پرداخته می‌شود (معدنچیان، ۱۳۸۲). بنابراین باید بر پایه برنامه‌ای جامع و کامل، فرهنگ ایرانی و شرایط اجتماعی اصلاح شود؛ اما به‌دلایلی همچون خلق و خوی ویژه ایرانیان که تصمیم‌گیرندگان و مدیران نیز در شمار آنها نبود اجماع و هماهنگی میان نخبگان و مسئولان بر سر یک برنامه منسجم برای به انجام رساندن این کار و بی‌ثباتی سیاست‌ها به‌گونه‌ای که هر دولتی می‌آید سیاست‌های دولت پیشین را نفی می‌کند و دیگر عوامل (سریع‌القلم، ۱۳۸۶: ۱۸)، به نظر می‌رسد بهتر باشد که وظیفه فرهنگ‌سازی به نهادی مستقل از دولت سپرده شود تا بتواند فارغ از هیاهوها و مشکلات، این کار را به سرانجام برساند. پیشنهاد می‌شود بنیادی به نام بنیاد فرهنگ، در برگیرنده سه بخش راه‌اندازی شود: ۱. مدیریت و هماهنگی، ۲. علمی، ۳. اجرایی و آمار. بخش مدیریت و هماهنگی، هماهنگی میان اجزا و ارگان‌های این بنیاد و سازمان‌های فرهنگ‌ساز صورت می‌گیرد و کل فرایند، مدیریت و هدایت و تصمیمات نهایی گرفته می‌شود. بخش علمی در برگیرنده گروه‌های علمی خواهد بود که به بررسی فرهنگ ایرانی می‌پردازد، نخست عناصر فرهنگی نامطلوب را شناسایی می‌کنند، سپس عناصر مناسب برای جایگزینی را یافته و سرانجام شیوه عملی شدن و جایگزینی



نمودار ۲. جهت‌گیری کارکردها برای پیشگیری از بروز فساد اداری

۳. رویکرد ارزشی و حقوقی: در این رویکرد با مراجعه به منابع اسلامی و ملی، مبانی و مصداق‌های پیشگیری و مبارزه به پدیده فساد و در نتیجه افزایش سطح رضایتمندی استنباط استخراج و بهره‌برداری می‌گردد (بالانچارد، ۱۳۸۲: ۱۸۹).

در کنار آن وجود قوانین جامع و روشن‌تر که منبعث از ارزش‌های اسلامی و ملی می‌باشد ضروری است.

بر این اساس حوزه اداری همچون دیگر حوزه‌ها، گرفتار مشکلات بسیاری همچون تعارض قوانین، روشن نبودن قوانین وجود خلأ در قوانین و نبود تعاریف و تفاسیر مشخص از قوانین است و همین مسائل زمینه را برای فساد اداری و دور زده شدن قوانین و ... فراهم می‌کند. تبعیض در اجرای قوانین مجازات نیز بر این عوامل افزوده می‌شود و در نتیجه شاید بتوان گفت که با این گونه سیستم قانونی و حقوقی نمی‌توان فساد را ریشه‌کن

اندازه برسد. وقتی دستگاه اداری عریض و طویل باشد، افراد در پیچ و خم آن گیر می‌افتند و ناگزیر از پرداخت رشوه می‌شوند؛ اما اگر کارها اینترنتی انجام شود یا فرایندها و کاغذ بازی‌ها کنار گذاشته شد و فرد می‌تواند به آسانی کارش را انجام دهد، زمینه بسیاری از فسادهای میان خواهد رفت. ساختار اداری باید به‌گونه‌ای باشد که کارمندان احساس امنیت شغلی کنند و در سایه دگرگونی‌های سیاسی جابه‌جا یا از کار بر کنار نشوند.

بنابراین براساس این رویکرد کارهایی که باید در این بخش صورت بگیرد عبارت است از:

- الف) تفکیک وظایف و حوزه مسئولیت هر یک به روشنی،
- ب) نظارت و پیگیری مستمر این سازمان‌ها،
- ج) الزام نهادها و سازمان‌ها به پاسخگویی و شفاف‌سازی کارهایشان (هیود، ۱۳۸۱: ۲۵۱).

اجتماعی به‌عنوان چسبی به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان انجام دهند یا بگویند) اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند و میزان اعتماد نسبت به یک سیستم اداری را بالا ببرد (محمودی، ۱۳۸۷).

نتیجه‌گیری

فساد پدیده‌ای است که کم‌وبیش در تمام کشورهای جهان وجود دارد؛ اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است، همان‌طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی، اقتصادی، فرهنگی تفاوت دارد، در هر صورت فساد موجب انحطاط اخلاقی کارمندان شده و سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد، باعث هدررفتن منابع ملی و کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور و از این طریق اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی را کاهش داده، بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی را افزایش می‌دهد. حال به جای آنکه از طریق طراحی رویه‌های تنبیهی درصد کاهش آن برآییم، نیازمند برنامه‌هایی هستیم که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ایجاد آن همچون سازمانی (به‌عنوان پدیده‌ای که به‌طور مستقیم از فرهنگ جامعه تأثیر می‌پذیرد) به هدف مورد نظرمان برسیم. در این میان فرهنگ سازمانی از کارکردهای گوناگونی برخوردار است. از طریق تثبیت شیوه‌های مطلوب انگیزشی، به رفتار و عملکرد کارکنان جهت و از نظر اجتماعی به عنوان چسبی به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استاندارد مناسب اجزای سازمان را به هم متصل کند و در سازمان‌ها ضمن حفظ سرمایه‌های فرهنگی، زمینه اعتلای عملکرد و اثربخشی مناسب درون و برون سازمانی را فراهم می‌کند.

اگر نیازهای مادی کارمندان تأمین شود، حتی افراد نادرست نیز بهانه‌ای برای خیانت نخواهند داشت، اگر نیازهای مادی آنان تأمین نشده باشد، فشار احتیاج، آنها را از راه راست منحرف سازد و روحیه امانت‌داری را در آنان متزلزل کند، زمامدار نیز حجتی بر آنان نخواهد داشت؛ زیرا سرقت و خیانت خود را توجیه می‌کند و گناه آن را به گردن زمامداری که آنها را در محرومیت و نیازمندی نگه داشته و در عین حال اموال مردم را زیر دستشان قرار داده است، خواهند انداخت.

کرد؛ زیرا خود این گونه قوانین که می‌باید جلو فساد را بگیرند، زمینه‌ساز آن می‌شوند. از همین رو باید دگرگونی بنیادی در آنها صورت گیرد و ابهام‌ها و تعارض‌ها و خلأها از میان برود. قوانین اداری باید به دست خبرگان و کارشناسان بررسی، اصلاح و تکمیل یا از نو تدوین شود و همه حوزه‌ها و بخش‌ها را فرا گیرد. از همه مهمتر، تعارض قوانین است که نشان از بی‌دقتی و ضعف تهیه‌کنندگان قوانین اداری دارد. دگرگونی پی در پی قوانین و آیین‌نامه‌ها نیز از دیگر عوامل فساد اداری است. قانون‌ها و آیین‌نامه‌ها باید به‌گونه‌ای تدوین شود که برای سال‌ها کارآمد و برآورنده نیازها باشد (جدی، ۱۳۸۹: ۱۲۶).

رویکرد تطبیقی، این رویکرد، استفاده از تجربیات دیگر کشورهای اسلامی، سازمان‌های فراملی و منطقه‌ای و پیش‌اصولی را مورد توجه قرار می‌دهد (بالانچارد، ۱۳۸۲: ۱۹۱).

در نمودار ۲، فرهنگ سازمانی از طریق کارکردهای اساسی که از آن برخوردار است با تأثیر بر کارکنان می‌تواند از قابلیت بالایی برای پیشگیری از فساد و افزایش سطح رضایتمندی مردم از سیستم اداری برخوردار باشد (محمودی، ۱۳۸۷).

اگر سازمان از فرهنگ مطلوبی برخوردار باشد، این ذهنیت را در کارکنان ایجاد می‌کند که آنان، افرادی ارزشمند هستند، بر این اساس احتمال بروز رفتار نامطلوب در کارکنان نیز کاهش می‌یابد. کارکرد دیگری که فرهنگ سازمانی قادر به ارائه آن است، اینکه می‌تواند رفتار کارکنان را در جهت‌های خاصی - متناسب با محتوای فرهنگ سازمانی هدایت کند. فرهنگ سازمانی با ارائه الگوهای رفتاری به کارکنان، رفتار آن را جهت می‌دهد و همچنین از طریق تثبیت شیوه‌های انگیزشی و معرفی بر انگیزه‌های مثبت به کارکنان، موجب می‌شود که آنها در جهت اهداف سازمان گام بردارند. از این راه کارکنان علاقه و توجه کمتری به رفتارهای خلاف قاعده‌های سازمان از خود نشان می‌دهند. فرهنگ سازمانی موجب متعهد شدن کارکنان نسبت به خود و نسبت به گروه نشده بلکه باعث نزدیک شدن کارکنان از نظر روحی و روانی به یکدیگر شده و باعث شکل‌گیری سازمان غیررسمی می‌شود. بر این اساس سازمان غیررسمی در افراد نوعی تعهد و مسئولیت نسبت به چیزی به‌وجود آمده که آن چیز بیش از منافع شخصی فرد است. در نهایت اینکه فرهنگ سازمانی عاملی برای تثبیت سیستم اجتماعی فرهنگ از نظر

منابع:

- آقابخشی، علی. (۱۳۶۶). فرهنگ علوم سیاسی، تهران: انتشارات پگاه.
- ادیب محمدحسین. (۱۳۷۴). جامعه‌شناسی ایران، تهران: انتشارات هشت بهشت.
- ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان. (۱۳۸۲). موج دوم، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- جدی، حسین. (۱۳۸۹). «ریشه‌های فساد اداری و شیوه‌های مبارزه با آن» اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال ۲۵، شماره ۶ و ۵.
- حبیبی، نادر. (۱۳۷۵). فساد اداری، تهران: انتشارات وثقی، چاپ اول.
- حسینی، خداداد. (۱۳۸۰). «بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن». فصلنامه درسی، بهار، دوره ۵، شماره ۱۰.
- دادگر، یداله و روح‌الله. (۱۳۸۸). «بررسی شاخص فساد مالی در ایران و کشورهای برگزیده جهان» اطلاعات سیاسی، اقتصادی، سال ۲۳ شماره ۱۱ و ۱۲.
- دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۸۳). «استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟» فصلنامه مدرسی، دوره ۹، شماره ۲، تابستان.
- دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۸۳). «استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟» فصلنامه مدرسی، دوره ۹، شماره ۲، تابستان.
- رایبیز، استیفن. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات بازرگانی.
- رفیع‌پور، فرامرز. (۱۳۷۹). توسعه و تضاد، تهران: انتشارات شرکت سهامی.
- سریع‌القلم، محمود. (۱۳۸۶). عقلانیت و آینده توسعه‌یافتگی ایران، پنجم، تهران: مرکز پژوهش‌های علمی و مطالعات استراتژیک.
- شاین، ادگار. (۱۹۹۷). نقش فرهنگ در سازمان‌ها، ترجمه مهدی محمودی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شکر، خیرگو. (۱۳۸۸). «استراتژی مبارزه با فساد: آیا خصوصی‌سازی فساد اداری را کاهش می‌دهد؟» ماهنامه اطلاعات سیاسی، شماره یازدهم و دوازدهم، شماره ۲۶۴-۶۲.
- فرج‌پور، مجید. (۱۳۸۳). بررسی فقر، تبعیض و فساد، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- کندی، آلن. (۱۹۹۸). «فرهنگ و سیستم‌های اداری» ترجمه هاشمی، تهران: انتشارات تبریز.
- لنکرانی، فاضل. (۱۳۸۵). آیین کشورداری از دیدگاه امام علی(ع)، تنظیم کریمی زنجانی، شماره ۸۸ انتشارات مرکز فقهی ائمه اطهار.
- ماهنامه دیده. (۱۳۸۰). «در آزمون دیگر»، نشریه سازمان بازرسی کل کشور، شماره ۷.
- محمودی، مهدی. (۱۳۷۸). «نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری». تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- نوری، میرزا حسن. (۱۳۷۲). مستدرک الوسائل، تهران: انتشارات قم.
- معدنچیان، ابراهیم. (۱۳۸۲). «مبارزه با فساد اداری». تهران: پژوهشکده امام خمینی (ره).
- بالانچارد، هرسی. (۱۳۸۲). «فساد اداری و راهکارهای آن». ترجمه میرزایی، انتشارات سه علامه.
- هیود، پل. (۱۳۸۱). «فساد سیاسی»، ترجمه محمد طاهری، اول، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- Kaufman, paniel(1991). " corruption" Foreign policy, No 107; summer
- HTTP://www.Transparency.org