

ارتقای سلامت اداری با استفاده از الگوی جستجو و دیده‌بانی محیط سازمانها به عنوان رویکردی راهبردی

عبدالرضا بیگی نیا^۱

سنانز قطبی وایقان

از صفحه ۱۱۷ تا ۱۴۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۲، تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۱۷

چکیده

در این مقاله با استفاده از مبانی نظری در زمینه محیط سازمان و با بهره‌گیری از الگوهای برنامه‌ریزی و مدیریت راهبردی (SWOT)، الگوی جستجو و دیده‌بانی محیط سازمانی برای شناسایی و مشخص کردن عوامل « فساد خیز» و « فساد زا» اعم از بالقوه و بالفعل ارائه شده است. پس از مروری بر تعاریف مربوط به فساد (بویژه فساد اداری) با ذکر مصداقهای آن، تبیین محیط سازمان به گزارش سالانه سازمان بین‌المللی شفافیت (TI) به جایگاه و رتبه جمهوری اسلامی ایران بین سایر کشورهای جهان از سال ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۳ نیز اشاره شده است. علاوه بر این، چگونگی استفاده از الگوی جستجو و دیده‌بانی محیط سازمانی برای شناسایی عوامل محیط سازمانها اعم از محیط عمومی، رقابتی و داخلی مورد بحث قرار گرفته و در پایان نیز پیشنهادهایی به منظور ارتقای سلامت اداری و رویارویی با فساد برای سازمانهای کشور جمهوری اسلامی ایران ارائه شده است.

واژگان کلیدی

فساد اداری، عوامل محیطی فساد زا، دیده‌بانی محیط سازمانی، الگوی SWOT، سطوح نظارت و کنترل سازمانی، سازمان بین‌المللی شفافیت (TI)، راهبردهای رویارویی با فساد اداری.

۱. مقدمه

«فساد اداری» در هر یک از سطوح خرد (فردی، گروهی و سازمانی) و کلان (ملی، بین‌المللی، جهانی) تا کنون آثار و پیامد زیانباری را برای افراد، گروه‌ها، سازمانهای عمومی، ملی، بین‌المللی، جهانی و به طور کلی جوامع بشری در پی داشته است. با توجه به پیچیدگی محیطی و آسان بودن ارتباطات و امکان یادگیری سریع روشها، شیوه‌ها و انتقال تجربه‌ها، «فساد اداری» به گونه چشمگیری در دنیای امروز، افزایش یافته است. پدیده فساد اداری مختص به سازمان، منطقه، کشور و یا کشورهای خاصی نیست؛ بلکه این پدیده شوم در بسیاری از سازمانها و کشورهای جهان گسترش یافته و آثار زیانبار و ناگواری را بر جوامع مختلف تحمیل کرده است. با وجود این، آثار و پیامد و میزان شدت «فساد اداری» در سازمانها و جوامع گذشته و کنونی یکسان نیست به طوری که در دنیای امروز سازمانهای بین‌المللی و جهانی با استفاده از معیارها و شاخصهای ویژه‌ای می‌توانند سازمانها و کشورها را از لحاظ میزان پاکی و یا آلودگی به «فساد اداری»، مورد سنجش قرار دهند و آنها را رتبه‌بندی کنند؛ به عبارت دیگر شاخصها و معیارهایی را برای سنجش میزان سلامت اداری و یا بر عکس آلودگی به فساد اداری شناسایی کرده‌اند.

گسترش و رواج «فساد اداری» در سطوح «خرد» و «کلان» در بسیاری از کشورها و تحت تأثیر ساختارهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، قانونی، فناوری و نظایر آنها موجب شده است که بسیاری از کشورهای جهان در صدد مبارزه با «فساد اداری» و یا به تعبیری «ارتقای سطح سلامت اداری» برآیند و برای دستیابی به راه‌های مناسب و امکانپذیر برای رویارویی با آن تلاش کنند. به منظور دستیابی به هدف مورد نظر تاکنون همایشها و نشست‌های متعددی در سطوح ملی، منطقه‌ای، بین‌المللی و جهانی تشکیل و از کشورهای شرکت کننده، سازمانها و مؤسسات بین‌المللی خواسته شده است در جهت مبارزه با «فساد اداری» به طور جدی اقدام کنند.

در این مقاله ضمن بیان عوامل و زمینه‌های تأثیرگذار بر وقوع پدیده نامیمون و شوم «فساد اداری»، آثار و پیامدهای ناشی از آن در حد میسر و ممکن در قالب ناهنجاریهای

اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امثال آنها با تأکید بر مطالعه و بررسی در سطوح سطح خرد و کلان و با استفاده از الگوی جستجو و دیدهبانی محیط سازمانی مشخص شده، و مورد بررسی قرار گرفته است. در الگوی دیده‌بانی محیط سازمان، سه حوزه از محیط سازمانی شامل محیط عمومی^۲، محیط رقابتی^۳ و محیط داخلی^۴ به عنوان عوامل تأثیرگذار بالقوه و بالفعل در وقوع فساد اداری، در قالب فرصتها، تهدیدها، نقاط قوت و نقاط ضعف تحت عنوان الگوی «SWOT»^۵ مورد بررسی قرار گرفته است. در این الگو ضمن توجه و تأکید بر محیط بیرونی سازمان بر خرده نظام «نظارت و کنترل سازمانی» به عنوان عامل درون سازمانی توجه خاص معطوف شده است. در الگوی مورد نظر، خرده نظام «نظارت و کنترل» ضمن جستجو در ابعاد مختلف سازمان بر اساس الگوی‌های «نظارت و کنترل سازمانی»، توجه خاصی بر پیشگیری و جلوگیری از وقوع «فساد اداری» دارد. گرچه شناخت عوامل و زمینه‌های مؤثر بر ایجاد پدیده «فساد اداری» اهمیت دارد، لیکن صرف «شناخت مشکل» چاره ساز نخواهد بود؛ بلکه برای حل مشکل و چگونگی رویارویی با آن مستلزم برخورداری از اراده و عزمی راسخ و هم‌چنین تهیه و تدارک ساز و کار خاص است. بر مبنای «نظریه تصمیم»، در فرایند «مسئله‌یابی» و حل مسئله، مرحله «شناخت مسئله» بسیار مفید و ارزشمند است؛ اما ارزشمندی و مفید بودن «مسئله‌یابی» و «شناخت مسئله» هنگامی حائز اهمیت خواهد بود که با ارائه «راه‌حل مناسب و عملی» قرین شود؛ در این صورت است که امیدواری و اعتماد برای «حل مسئله» افزایش می‌یابد و آن‌گاه می‌توان در جهت «حل آن» با استفاده از همه امکانات در اختیار، استراتژیهای مناسب را برای غلبه بر فساد اداری در قالب شناسایی، پیشگیری، ایمن سازی، مقابله، پاکسازی؛ انتخاب، تدوین کرد و به اجرا در آورد. مولوی عارف بزرگ ایرانی در تمثیلی زیبا ابتدا بر کشف علت و رفع آن و سپس اهتمام و تلاش برای اندوختن تأکید کرده است. اگر چه بیان عارفانه وی به خودسازی به عنوان رفتار فردی اشاره دارد، می‌توان از این «استعاره»

1. Monitoring and Scanning of Organizational Environment
2. General Environment
3. Competitive Environment
4. Internal Environment
5. Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats=(SWOT)

برای مسائل اجتماعی، سازمانی و حکومتی و کشورداری نیز بهره جست.
 ما در این انبان کندم می‌کنیم کندم جمع آمده کم می‌کنیم
 می‌نیشیم آخر ما به هوش کین حل در کندم است از مکر موش
 موش تا انبار ما خفزه زدست وز فش انبار ما ویران شد ست
 کرنه موشی دزد در انبان ماست کندم اعمال چهل ساله کجاست؟
 اول ای جان دفع شر موش کن بعد از آن در جمع کندم کوش کن
 (مولوی، ۱۳۶۵)

۲. تعریف فساد و فساد اداری

«فساد»^۱ به عنوان نوعی نگرش به صورت بالقوه و بالفعل از دورانهای گذشته در میان جوامع بشری وجود داشته و از طرفی در طول تاریخ نیز به شیوه‌های مختلفی با آن مبارزه شده است. در فرهنگ وبستر^۲، فساد به معنای خرابی، تباهی در اشیا شامل پوسیدگی بر اثر تجزیه که همراه با گندیدگی خود را نشان می‌دهد و برای دیگران دارای آثار مسمت‌کننده نیز هست، تعریف شده است. بر اساس تعریف این فرهنگ، فساد می‌تواند «اخلاقی» نیز باشد. جلوه‌های فساد اخلاقی را می‌توان در «تباهی» و «انحراف» در انجام دادن وظایف دولتی به دلیل رشوه‌خواری و جانب‌داری و یا شامل رفتار فساد آلود مشاهده کرد. رشوه‌خواری، اخاذی، کلاهبرداری، قاچاق، اختلاس و هم‌چنین تبارگماری و همپالگی‌گرایی از مصداقهای فساد اداری شمرده می‌شود (کوینوز^۳، ۲۰۰۰). یکی از نخستین تعاریفی که در سال ۱۹۳۱ توسط «ژ. ژسنتوریا» در قالب الفاظ ذیل ارائه شد و تلاش برای بهتر کردن تعریف مورد بحث، کاری است بس دشوار، عبارت است از: «فساد اداری به معنی استفاده غیرقانونی از قدرت دولتی برای نفع شخصی است». تعریف «ژ. ژسنتوریا» از جمله تعاریف شناخته شده درباره فساد است که در ادبیات متأخر مربوط

1. Corruption
 2. Webster
 3. Quinones

به فساد اداری بسیار به آن استناد شده است. بر اساس گزارش وزیر دادگستری ایتالیا در نوزدهمین کنفرانس وزیران دادگستری اروپا، که در تاریخ ۱۴ و ۱۵ ژوئن سال ۱۹۹۴ در ایالت والتا در کشور مالت برگزار شد، این تعریف از فساد اداری ارائه شد: «فساد اداری رشوه‌خواری یا هرگونه رفتار دیگر در برخورد با افراد مسئول در بخش دولتی یا بخش خصوصی است که موجب نقض وظایف این افراد در مشاغل دولتی و خصوصی شود و عامل به طور مستقیم یا غیرمستقیم به قصد کسب امتیازات ناشایست ارتباط برقرار می‌کند». درباره این تعریف می‌توان گفت که فساد اداری نتیجه انحصاری کردن قدرت همراه با اقدام نمودن به تصمیم بدون داشتن مسئولیت نسبت به انجام دادن آن است. این بدان معنی است که کارمند (فرد بوروکرات) بسته به میزان گرفتن امتیازات در برابر عرضه یک خدمت یا یک عمل هنگام تصمیم گرفتن در این مورد که چه چیز عاید طرفین می‌گردد و اینکه تا چه حد آنها مسئول کارشان خواهند بود به فساد دست می‌زنند. بدین ترتیب، امر مسئولیت به یکی از مشکلات اصلی مباحث بین‌المللی و هدف نهایی همکاری بین‌المللی تبدیل می‌گردد (بشارت، ۱۳۷۵).

در تعریف دیگری از نظریه سیب گندیده^۱ به منظور تعیین مصداق برجسته‌ای برای فساد استفاده شده است (تراومن^۲، ۲۰۰۰). «زیمرن» در تحقیقی تحت عنوان «تأثیر بوروکراتیزه سازی بر فساد، انحراف و رفتار غیراخلاقی» بر اساس پژوهشهای قبلی از عواملی نظیر تبانی^۳، حق و حساب یا پورسانت^۴ و باندبازی و دار و دسته‌گرایی^۵ به عنوان مصداق فساد یاد کرده است (زیمرن^۶، ۲۰۰۱). از تهدید، ارعاب، اذیت و آزار دادن^۷ دیگران با قصد و هدف سوء استفاده نیز به عنوان فساد یاد شده است (مارجیت و موخرجی^۸، ۱۹۹۷). فساد را نیز به عنوان کارکرد ناصحیح قدرت و منابع عمومی برای

-
1. The Rotten Apple Theory
 2. Trautman
 3. Collusion
 4. Kickbacks
 5. Cliques
 6. zimmerman
 7. Harassment
 8. Marjit and Mukherjee

کسب منافع شخصی تعریف کرده‌اند. بر اساس تعریفی که «سازمان بین‌المللی شفافیت»^۱ از فساد عرضه می‌کند، فساد «استفاده از اموال عمومی برای منافع شخصی» است. قدر متیقن این است که فساد در هر جایی متصور است؛ لیکن نوع فساد در همه جا یکسان نیست (رودریگوس و همکاران^۲، ۲۰۰۵).

همچنین فساد را این‌گونه تعریف کرده‌اند «فساد نوعی فعالیت غیرشفاف و غیرقانونی است که ممکن است به صورت پنهانی و یا به صورت آشکار نیز انجام شود (سون^۳، ۲۰۰۶). سوء استفاده از امکانات عمومی هنگامی رخ می‌دهد که سیاستمداران و بوروکراتها از قوانین و مقررات رسمی منحرف می‌شوند یا روشهایی را برای تأمین منافع شخصی خود ایجاد می‌کنند؛ به عبارت دیگر آنان منافع عمومی را فدای منافع شخصی خویش می‌کنند. «لامسدورف»^۴ معتقد است رفتار سودجویانه فردی سیاسیون و بوروکراتهای حرفه‌ای هنگامی به عنوان رفتار مفسده آمیز و یا فساد اداری تعبیر و تفسیر می‌شود که انتظار می‌رود آنان نسبت به منافع عمومی در مقایسه با منافع فردی خویش توجه کمتری داشته باشند. فساد معمولاً در جاهایی رو به فزونی می‌رود و رواج می‌یابد که تعاملات دولتی با بخش عمومی نظیر دستگاه قضایی، تدارکات بخش عمومی، سازمانهای نظارتی، صادرکنندگان مجوز، فرایند خصوصی‌سازی، تبدیل پول خارجی (ارز)، پلیس و مالیات بیشتر می‌شود. این‌گونه موارد بویژه در پروژه‌های سرمایه‌گذاری، که در آنها مبالغ، قابل توجهی از منابع مصرف می‌شود، بروز و ظهور بیشتری دارد (گولساران^۵، ۲۰۰۵).

نتایج یک پژوهش در مورد کشورهای خاورمیانه بیانگر این است که «با افزایش سطح درآمد سرانه، سطح فساد افزایش می‌یابد؛ زیرا در این منطقه دولتها به جای تکیه بر درآمدهای پایدار مالیاتی بر منابع طبیعی برای تأمین مالی تأکید دارند؛ در نتیجه قدرت پاسخگویی به مردم کمتر می‌شود که احتمال وقوع فساد را افزایش می‌دهد (دهمرده و همکاران، ۱۳۹۱).

1. Transparency International
2. Rodrigues
3. Soon
4. Lambsdorff
5. Goolsarran

مروری بر نتایج «شاخصهای ادراک فساد» بیانگر این است که برنامه‌های اجتماعی کشورهای فقیر و توسعه نیافته از جمله مواردی است که هر کسی متوجه می‌شود و درک می‌کند که دارای زمینه‌های مساعد برای فسادپذیری و آلودگی به فساد هستند؛ به عنوان مثال «شاخصهای ادراک فساد» سال ۲۰۱۳، کشورهای افغانستان، کره شمالی و سومالی را به مثابه کشورهای آلوده به فساد معرفی کرده است و آن هم با درجه آلودگی ۰/۸ بر مبنای شاخص صفر (۰) آلوده‌ترین تا ده (۱۰) پاک‌ترین.

جدول (۱): خلاصه نتایج ۱۱ سال گزارش سازمان شفافیت جهانی با تأکید بر رتبه پاک‌ترین و آلوده‌ترین کشورها و موقعیت کشور ایران در هر دوره مطالعه

سال گزارش	تعداد کشورها	رتبه ایران	نمره شفافیت ایران	شفافترین کشور و نمره شفافیت	آلوده ترین کشور و نمره شفافیت
۲۰۰۳	۱۳۳	۷۷	۳	فنلاند ۹/۷	بنگلادش ۱/۳
۲۰۰۴	۱۴۵	۸۸	۲/۹	فنلاند ۹/۷	هائیتی ۱/۵
۲۰۰۵	۱۵۸	۹۳	۲/۹	ایسلند ۹/۷	چاد ۱/۷
۲۰۰۶	۱۶۳	۱۰۵	۲/۷	فنلاند ۹/۶	هائیتی ۱/۸
۲۰۰۷	۱۷۹	۱۳۱	۲/۹	دانمارک ۹/۴	سومالی ۱/۴
۲۰۰۸	۱۸۰	۱۴۱	۲/۳	دانمارک، نیوزلند و سوئد ۹/۳	سومالی ۱
۲۰۰۹	۱۸۰	۱۶۸	۱/۸	نیوزلند ۹/۴	سومالی ۱/۱
۲۰۱۰	۱۷۸	۱۴۶	۲/۲	دانمارک، نیوزلند و سنگاپور ۹/۳	سومالی ۱/۱
۲۰۱۱	۱۸۲	۱۲۰	۲/۷	نیوزلند ۹/۵	سومالی ۱
۲۰۱۲	۱۸۶	۱۳۳	۲/۸	دانمارک، فنلاند و نیوزلند ۹	سومالی ۰/۸
۲۰۱۳	۱۷۵	۱۴۴	۲/۵	دانمارک و نیوزلند ۱۹	افغانستان، کره شمالی و سومالی ۰/۸

نتایج حاکی است که مهمترین عامل فساد همان «فقر» است و عدم اطمینان به آینده (آنونیموس^۱، ۲۰۰۳). در واقع می‌توان گفت کاهش دادن سطح فقر به معنای کاهش یافتن فساد اداری است. به اعتقاد «ناسبوام»^۲، دموکراسی و مشارکت مردم به معنای واقعی کلمه در کارها دو بعد حیاتی، متکامل و همزیست است که وجود و یا نبودن آنها موجب کاهش و یا افزایش فساد می‌شود؛ زیرا دموکراسی و مشارکت برای حساب پس دهی^۳ لازم و ملزوم یکدیگرند. با این اوصاف فساد در کشورهایی بیشتر رواج می‌یابد که آن کشورها فاقد ساختارهای مبتنی بر دموکراسی واقعی باشند. در چنین کشورهایی میزان مداخله دولت به دلیل وجود قوانین و مقررات دو پهلو، منسوخ و به اصطلاح دست و پاگیر مشاهده می‌شود که خود این امر به رفتارهای مفسده آمیز منجر گردیده است. با توجه به اینکه فساد بویژه فساد اداری مسئله‌ای جهانی است و می‌تواند همراه با تأثیر سرطانوار خود از کشوری به کشور دیگری مهاجرت کند، شاید مهمترین راه‌حل برای جلوگیری از شیوع فساد و مبارزه با آن، ارتقای سطح نظامهای دموکراتیک در کشورها باشد (گولساران، ۲۰۰۶). بر اساس «شاخصهای ادراک فساد» سال ۲۰۱۳، جمهوری اسلامی ایران از نظر میزان آلودگی به فساد اداری از بین ۱۷۵ کشور جهان، مقام ۱۴۴ را داشته است و در همین سال کشورهای دانمارک و نیوزلند با کسب امتیاز ۹/۱، رتبه نخست را از میان جامعه مورد بررسی را احراز کرده‌اند (تی آی،^۴ ۲۰۱۳).

عوامل فساد مختلف و گوناگونی است و به صورت‌های مختلف بروز و ظهور می‌کند. بدون تردید ناقص بودن نظام قانونگذاری بویژه در بسیاری از کشورهایی که در حال گذار از مرحله توسعه نیافتگی به مرحله توسعه یافتگی هستند از معضل مشترک این کشورهاست. در برخی از کشورها به دلیل اوضاع نظامی‌گری و عدم رشد و توسعه نظارت اداری، وضعیت اقتصاد انحصاری و وجود قوانین و مقررات نامناسب زمینه را برای فساد اداری فراهم کرده است. علاوه بر این موارد، نظام اقتصادی انحصاری خود یکی از دلایل و عوامل فساد را

-
1. Anonymous
 2. Nussbaum
 3. Accountability
 4. TI

به شمار می‌رود. عدم توفیق سازمانهای مربوط به کسب و کار غیردولتی، نبودن استقرار نظامات مختلف، فهم و درک مناسب از قوانین و مقررات، وظایف و چگونگی مشارکت در فعالیتهای بازار، نبودن نظام قانونمند و متضمن قوانین و مقررات نیز موجب بروز و وقوع فساد اداری می‌شود. در برخی از کشورهای در حال گذار، یکی از عوامل فساد این است که افراد در این نوع نظامات و ساختارها احساس می‌کنند برای طی کردن نردبان ترقی، باید دارای پستهای مهم اداری باشند تا به سبب مزبتهای مربوط به آن پستها بتوانند از طریق دریافت رشوه به آنچه می‌خواهند برسند؛ با این اوصاف فساد مسئله و معضل جهانی است. بنابراین بر همه کشورهای است که از گسترش آن جلوگیری کنند.

۳. الگوی جستجو محیط سازمانی^۱

۳-۱. محیط سازمان^۲. با توجه به اینکه هدف نگارش این مقاله شناسایی و مشخص کردن عوامل فسادخیز و فسادانگیز در سازمانها (اعم از خصوصی، عمومی و دولتی) است به لحاظ نقش و تأثیر عوامل محیطی در بروز و ظهور فساد و تأثیر این گونه عوامل به صورت نفیاً و اثباتاً بر عملکرد سازمانها به نظر می‌رسد به منظور تبیین الگوی مفهومی موضوع، ضرورت دارد درباره محیط سازمان بیشتر توضیح داده شود.

محیط سازمان به عنوان هر پدیده‌ای تعریف می‌شود که خارج از مرزهای سازمان قرار دارد؛ به عبارت دیگر هر چیزی که خارج از مرز سازمان باشد، اعم از عوامل فیزیکی، عوامل اجتماعی و نظایر آنها، تشکیل دهنده عناصر محیط سازمان به شمار می‌رود؛ به عنوان مثال ساختار جمعیتی، اوضاع اقتصادی، وضعیت سیاسی، ساختار فرهنگی، موقعیت حقوقی، موقعیت جغرافیایی و وضع فناوری^۳ به عنوان عناصر و عوامل محیط سازمان به شمار می‌رود. از دیدگاه استونر و فریمن (۱۳۷۵) محیط سازمان به معنی چیزهایی است که در خارج از آن قرار دارد. آنان معتقدند ارائه تعریفی از محیط سازمان، ساده نیست؛ ولی با این اوصاف محیط سازمان را این گونه تعریف می‌کنند: محیط سازمان از نهادها، سازمانها

-
1. Organizational Environment Scanning Model
 2. Organizational Environment
 3. Technological

یا نیروهایی تشکیل شده است که بر عملکرد سازمان اثر می‌گذارند، ولی سازمان نمی‌تواند هیچ نوع کنترلی بر آنها اعمال کند. عوامل مورد نظر عبارت است از: عرضه کنندگان مواد اولیه، مشتریان، نهادهای قانونگذار و از این قبیل؛ ولی نباید فراموش کرد که هیچ‌گاه نمی‌توان اجزای تشکیل دهنده محیط را به صورتی دقیق تعیین کرد و افراد، اشیا یا عواملی را بر شمرد که محیط سازمان خاصی را تشکیل می‌دهند.

هال و فاگن (۱۹۵۶) معتقدند: محیط سازمان، مجموعه چیزهایی است که تغییر در ویژگیهای آنها باعث تغییر در ویژگیهای سیستم می‌شود؛ هم‌چنین تمام چیزهایی که ویژگیهایشان بر اثر رفتار سیستم، تغییر کند؛ به عبارت دیگر سیستم با محیط خود مجموعه واحدی از تمام چیزهایی است که زمینه مشترکی دارند.

از نظر هلریگل و اسلوکام (۱۹۷۸) هر پدیده‌ای که خارج از مرزهای سازمان قرار داشته باشد و بر فعالیت سازمان تأثیر بگذارد، محیط سازمان نامیده می‌شود. رابینز (۱۳۷۶) محیط سازمان را ترکیبی از مؤسسات یا نیروهایی تعریف کرده است که بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد و سازمان کنترل کمی بر آنها دارد و یا اینکه اصلاً کنترلی بر آنها ندارد.

پیرس و رابینسون (۱۳۷۷) محیط سازمان را این‌گونه تعریف کرده‌اند: مجموعه‌ای از عوامل خارجی غالباً خارج از کنترل که بر انتخاب جهت، فعالیت و سرانجام ساختار سازمانی و فرایند درونی آن تأثیر می‌گذارد. این عوامل، که محیط خارجی را تشکیل می‌دهد می‌تواند به دو زیرگروه مرتبط به هم تقسیم کرد: آنهایی که در محیط دور دست قرار دارند و آنهایی که در محیط بلافاصل عملیاتی سازمان هستند. محیط دور دست (محیط بعید) از مجموعه نیروهایی تشکیل می‌شود که فراتر و معمولاً قطع نظر از وضعیت عملیاتی مؤسسات پدید می‌آیند. این نیروها عبارت است از سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فناوری (تکنولوژیکی) و عوامل صنعتی. نیروهای یاد شده، فرصتها، تهدیدها و محدودیتهایی برای سازمان/مؤسسه ایجاد می‌کنند، در حالی که سازمان/مؤسسه کمتر می‌تواند تأثیر متقابل بر آنها داشته باشد. محیط عملیاتی، عوامل موجود در وضعیت بلافاصل رقابتی (محیط قریب) را در بر می‌گیرد که بسیاری از چالشهای فرا راه سازمان در جذب و به دست آوردن منابع لازم یا تلاش برای فروش سودآور کالا و خدمات از آن ناشی می‌شود. نمونه‌های برجسته این عوامل عبارت است از: موضع رقابتی مؤسسه، مشتریان، شهرت در میان تأمین کنندگان

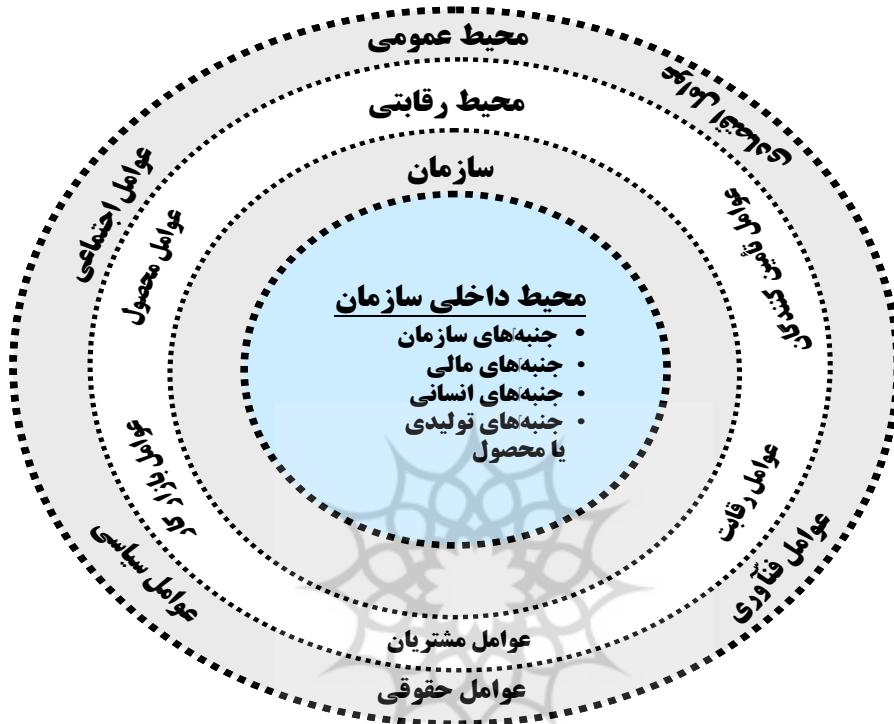
و بستانکاران و بازار در دسترس. محیط عملیاتی که محیط رقابتی یا محیط کاری نیز نامیده می‌شود؛ از این بابت با محیط دور دست متفاوت است که بیشتر تحت تأثیر یا کنترل سازمان قرار دارد.

سرتو و پیتر (۱۹۹۰) درباره محیط سازمان می‌گویند: محیط سازمان، تمام عواملی است که بر هر دو بعد خارجی و داخلی سازمان در جهت رسیدن به اهدافش، تأثیر می‌گذارد. این دو محقق در الگوی خود (شکل ۱)، سه سطح محیطی سازمان شامل محیط عمومی^۱، محیط عملیاتی^۲ و محیط داخلی^۳ را تعریف، و عوامل تشکیل دهنده این محیط‌ها را ذکر کرده‌اند. آنان محیط خارجی سازمان را شامل آن سطح از محیط بیرونی^۴ سازمان قلمداد کرده‌اند که اجزا و عناصر آن به طور طبیعی در خارج از مرز سازمان قرار گرفته است به طوری که سازمان از آنها تأثیر می‌پذیرد؛ ولی تأثیر این عوامل فوریت کمتری دارد. این اجزا و عناصر عبارت است از: عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل سیاسی، عوامل حقوقی و عوامل فناوری (تکنولوژیکی). محیط عملیاتی، شامل آن سطح از محیط خارجی سازمان است که عناصر و اجزای آن به طور طبیعی رابطه خاص و ویژه‌ای دارد و دلالت بر تأثیر فوریت در اداره امور سازمان دارد. اجزا و عوامل محیط عملیاتی سازمان عبارت است از: مشتریان، رقیبان، نیروی کار، عرضه کنندگان و مسائل بین‌المللی.

محیط داخلی نیز شامل آن سطح از محیط سازمان است که به مرز درونی^۵ سازمان مربوط می‌شود و به طور طبیعی دارای تأثیر فوری و ویژه در اداره امور سازمان است. بر خلاف محیط‌های عمومی و عملیاتی، که عوامل و اجزای آنها در خارج از سازمان قرار دارد، عناصر و اجزای محیط داخلی سازمان در درون سازمان قرار دارد. اجزا و عناصر محیط داخلی سازمان عبارت است از: مسائل سازمانی، مسائل بازاریابی، مسائل مالی، مسائل نیروی انسانی و مسائل مربوط به تولید یا محصول. بسیاری از نویسندگان و پژوهشگران برجسته حوزه مدیریت، طبقه‌بندی مشابهی از محیط سازمان را ارائه کرده‌اند؛ به عنوان مثال می‌توان از استونر و فریمن (۱۹۸۳)، رابینز (۱۹۸۷)، پیرس و رابینسون

-
1. General Environment
 2. Operation Environment
 3. Internal Environment
 4. External Environment
 5. Internal Boundaries

(۱۹۸۸)، دیوید (۱۹۹۵)، که هر کدام طبقه‌بندی مشابهی درباره محیط سازمان انجام داده‌اند به لحاظ رعایت اختصار در بیان موضوع مورد بررسی از ذکر مشروح این طبقه‌بندیها پرهیز می‌شود.



شکل (۱): شمای کلی محیط‌های عمومی، رقابتی و داخلی سازمان

برای شناخت بهتر محیط سازمان می‌توان از نظریه نظامها^۱ کمک گرفت. بر اساس این نظریه، هیچ سازمانی خودکفا نیست و به ناچار برای ادامه حیات باید نسبت به برقراری ارتباط با نظامهای بزرگتری (محیط) اقدام کند که خود جزئی از آنها است. سازمانها اطلاعات، انرژی و مواد اولیه را به صورت داده یا ورودی^۲ از محیط خارج دریافت می‌کنند و تحت نظام فرایند^۳، آنها را به صورت کالا و خدمات به صورت برونداد^۴ به محیط بر

1. System Theory
2. Data/In-put
3. Process
4. Out-put

می‌گردانند (شکل ۲)؛ لذا تمام عواملی که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم بر سازمان اثر می‌گذارد، محیط^۱، نامیده می‌شود (البینگ^۲، ۱۹۸۴).

۲-۳. عوامل محیطی^۳. عوامل محیطی سازمان اعم از محیط نزدیک (قریب) و محیط دور (بعید) در قالب الگوی برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک (شکل ۳) و با استفاده از تحلیل عوامل «SWOT» شامل فرصتها، تهدیدها، نقاط قوت و نقاط ضعف قابل تحلیل و بررسی است. حال درباره هر یک از عوامل خارجی و داخلی سازمان به طور مختصر توضیح داده می‌شود.

۳-۲-۱. فرصتها و تهدیدهای خارجی^۴. مقصود از فرصتها و تهدیدهای خارجی، رویدادها و روندهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، بوم‌شناسی، محیطی، سیاسی، قانونی، دولتی، فناوری و رقابتی است که می‌تواند به میزان زیادی در حال و آینده به سازمان منفعت یا زیان برساند. فرصتها و تهدیدها به میزان زیادی خارج از کنترل سازمان است؛ از این رو برای جداکردن و دسته‌بندی این عوامل از عنوان «خارجی» استفاده می‌شود. یکی از اصول اساسی برنامه‌ریزی استراتژیک این است که سازمانها باید برای بهره‌برداری از فرصتهای خارجی و پرهیز از تأثیرات ناشی از تهدیدهای خارجی یا کاهش دادن آنها در صدد تدوین استراتژی‌هایی برآیند. به این دلیل شناسایی، نظارت و ارزیابی فرصتها و تهدیدهای خارجی می‌تواند تا حدود زیادی موفقیت سازمان را تضمین کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

-
1. Environment
 2. Elbing
 3. Environmental Factors
 4. External Opportunities & Threats



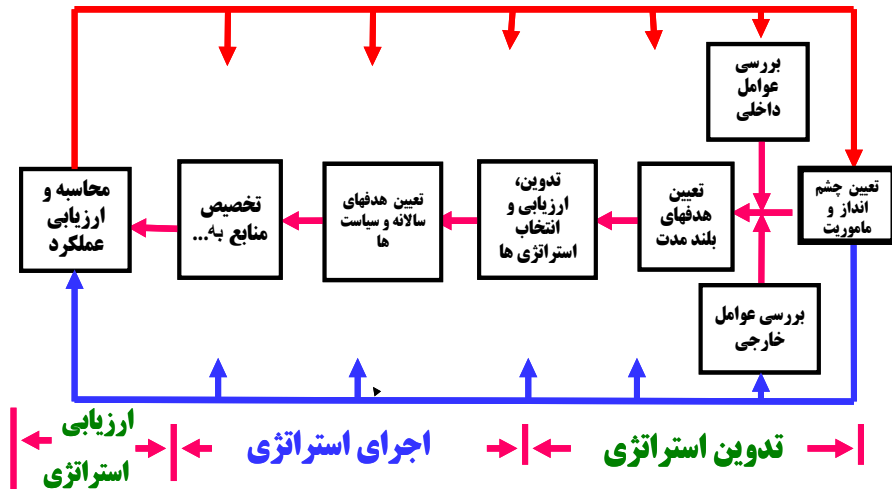
شکل (۲): شمای نظام آموزشی-پژوهشی فرضی بر مبنای نظریه سامانه

۳-۲-۲. نقاط قوت و ضعف داخلی^۱. نقاط قوت و ضعف داخلی در زمره فعالیت‌های قابل کنترل سازمان قرار می‌گیرد که سازمان آنها را به شیوه‌ای بسیار عالی یا ضعیف انجام می‌دهد. نقاط قوت و ضعف در سایه و به موازات فعالیت‌های مدیریتی (برنامه‌ریزی، سازماندهی، همانگی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل)، بازاریابی، امور مالی، تولید/ عملیات، تحقیق و توسعه، سامانه‌های اطلاعات رایانه‌ای به وجود می‌آید. یکی از فعالیت‌های اساسی و ضروری برنامه‌ریزی استراتژیک این است که پیوسته و در فواصل زمانی مشخص و معین، نقاط قوت و ضعف دوایر و واحدهای سازمان را شناسایی و آنها را ارزیابی کند. سازمانها بر مبنای رویکرد عقلایی^۲ می‌کوشند استراتژی‌هایی را به اجرا درآورند که از یک سو موجب تقویت نقاط داخلی آنها شود و از سوی دیگر ضعف‌های داخلی آنها نیز برطرف گردد (بهبود یابد). نقاط قوت و ضعف هر سازمان در مقایسه با وضعیت سایر سازمانها بویژه سازمانهای رقیب تعیین می‌شود. یکی از اطلاعات مهم برای استراتژیست‌ها و از ویژگی‌های سازمانهای یادگیرنده^۳ این است که سازمان همواره از نقاط قوت و ضعف

1. Internal Strengths & Weaknesses
 2. Rationality Approach
 3. Learning Organizations

نسبی خود آگاه می‌شود (سنگه، ۱۳۷۵). هم‌چنین می‌توان نقاط قوت و ضعف سازمان را بر اساس موجودیت (فلسفه وجودی و علت بودن آن) و نه بر اساس عملکرد سازمان تعیین کرد؛ به عنوان مثال عواملی مانند برخورداری از منابع اولیه یا شهرت دیرپا از نظر کیفیت محصول، می‌تواند نقاط قوت برای سازمان به شمار آید. از طرفی می‌توان نقاط قوت و ضعف سازمان را بر حسب دستیابی به هدفهای مورد نظر تعیین کرد. از راه‌های بسیار زیادی می‌توان عوامل داخلی سازمان رامشخص و ارزیابی کرد؛ مانند محاسبه نسبت‌ها، تعیین میزان عملکرد و مقایسه این عوامل با میانگین صنعت یا دوره‌های گذشته. هم‌چنین می‌توان برای بررسی عوامل داخلی مانند روحیه کارکنان، کارایی و اثر بخشی تولید، اثر بخشی تبلیغات، میزان وفاداری و رضایت مشتریان و ذی‌نفعان از انواع پژوهشهای پیمایشی استفاده کرد.

بر اساس تعریفی که درباره محیط سازمانها با ذکر و مشخص کردن متغیرها و عوامل مورد توافق اندیشمندان و صاحب‌نظران نظریه سازمانی که به طور عام بیان شد، صرف نظر از نوع سازمانها به لحاظ دولتی، عمومی و یا خصوصی بودن آنها (گرچه در این مقاله تأکید بر سازمانهای عمومی و دولتی است.)، شناخت عوامل محیطی تأثیرگذار از دید مقوله «فساد اداری» بر وظایف و عملکرد سازمانها حائز اهمیت است. بر اساس الگوی دیده بانی و جستجو محیطی^۱، که اندیشه حاکم بر تدوین این نوشتار است، ضرورت دارد مدیران و رهبران سازمانی با علم و آگاهی به اینکه سازمانها (هر یک از انواع آن) در معرض آلودگی به فساد اداری قرار می‌گیرد، اقدام کنند. به استناد «اسناد سازمان بین‌المللی شفافیت»، هیچ کشور و یا سازمانی را نمی‌توان میرا از "فساد اداری" تلقی کرد؛ لیکن با استفاده از شاخصهایی می‌توان کشورها و سازمانها را از لحاظ میزان عدم آلودگی و یا آلودگی به فساد اداری درجه‌بندی کرد. بر مبنای نظریه محیط سازمانی و همان‌طور که اشاره شد سازمانها دارای دو دسته عوامل تحت عناوین عوامل خارجی (فرصتها و تهدیدها) و عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) هستند.



شکل (۳): الگوی کلی مدیریت استراتژیک، منبع؛ دیوید، ۱۳۸۳

۴. تحلیل الگوی جستجو و دیده بانی محیط سازمان

یکی از مواردی که در مقوله بررسی عوامل مؤثر بر پدیده فساد اداری باید به آن پرداخته شود، این است که سازمانها اعم از دولتی، عمومی و خصوصی باید بتوانند محیط بیرونی و درونی خود را مورد تجزیه و تحلیل و شناسایی قرار دهند. جستجو محیطی در محدوده چارچوب و شبکه‌ای خاص، اطلاعات مورد نیاز درباره محیط بیرونی سازمان (اعم از اقتصادی، اجتماعی، جمعیت‌شناسی، سیاسی، حقوقی، فناوری و عوامل بین‌المللی) را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. در اینجا منظور از سازمان به معنای عام است و می‌تواند هر سازمانی اعم از خصوصی، عمومی، دولتی، منطقه‌ای، بین‌المللی و جهانی را شامل شود. در قسمت مربوط به تبیین محیط سازمان و ابعاد آن به دو بُعد محیط شامل ابعاد خارجی و داخلی اشاره شد. علاوه بر ابعاد خارجی و داخلی محیط سازمان و یا به تعبیر دیگری محیط دور و نزدیک و یا محیط بعید و قریب به بُعد دیگری از محیط سازمان شامل محیط رقابتی نیز اشاره شد. گرچه در چارچوب الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت استراتژیک، محیط سازمان تنها بخشی از الگوهای مورد نظر را تشکیل می‌دهد در اینجا با در نظر گرفتن قلمرو موضوع و محدوده آن، صرفاً برای تبیین و شناسایی عوامل فسادزا و

فسادخیز و چگونگی مبارزه با آنها از الگوی جستجو و دیدهبانی محیطی بهره‌برداری به عمل آمده است. در بعضی از نظریه‌های سازمان از «استعاره^۱ سازمان، به مثابه موجود زنده^۲» استفاده شده، که تحت تأثیر و برگرفته از نظریه سیستم است، هرگاه نارسایی‌ای برای هر یک از موجودات زنده به وجود آید، همه اجزا و عناصر بدن آن موجود زنده بر اساس ساز و کاری از پیش تعیین شده نسبت به آن نارسایی از خود واکنش نشان می‌دهند و بخش خاصی از بدن آن موجود زنده نیز به‌گونه ویژه‌ای به رویارویی با آن نارسایی می‌پردازد. الگوی جستجو و دیدهبانی محیطی بر قواعدی تأکید دارد که باید با استفاده از ساز و کارهای مناسب و از طریق شناسایی جزء به جزء محیط سازمان و تحلیل آنها با بهره‌گیری از نظریه سامانه، بر فرایند سازمان شامل ورودی‌ها، عملیات، خروجی‌های آن توجه کرد. صاحب‌نظران سازمانی در مطالعات و بررسی‌های خود، ابعاد سازمان، متغیرها، عوامل و عناصر آنها را مشخص کرده‌اند. اهل نظر بر این امر آگاهند که عوامل محیطی برای همه سازمانها یکسان و یکنواخت نیست و این عوامل از هر سازمانی نسبت سازمان دیگر متفاوت است. با توجه به متفاوت بودن سازمانها، این مهم بر عهده مدیران بویژه مدیران و رهبران استراتژیک سازمانها است که در جایگاه استراتژیستهای سازمان و با بهره‌گیری از همه دست اندرکاران داخل سازمان و استفاده از نیروهای متخصص خارج از سازمان نسبت به مشخص کردن ابعاد، متغیرها، عوامل، عناصر و شاخصهای محیط سازمان تحت مدیریت خود اقدام کنند. رهبران و مدیران استراتژیست سازمان در برابر تدوین، اجرا، ارزیابی و کنترل استراتژیهای سازمان، مسئول هستند. آنان می‌توانند در چارچوب الگوی جستجو و دیدهبانی محیطی به طور فرایندی، منظم و مداوم و نه مقطعی و غیرمنظم، محیط سازمان خود را شناسایی، مشخص و تجزیه و تحلیل کنند. در تجزیه و تحلیل فرایندی و مستمر عوامل محیطی، استراتژیستهای سازمانها اعم از خصوصی، عمومی، دولتی، منطقه‌ای، بین‌المللی و جهانی؛ باید سؤالهایی درباره ابعاد محیط سازمانها طرح کنند و در صدد پاسخگویی به آنها برآیند. استراتژیستهای سازمان با توجه به درگیریهای ذهنی‌ای که با محیط سازمان تحت مدیریت خود دارند می‌توانند نقاط آسیب‌پذیر سازمان را از لحاظ بروز

1. Metaphor

2. Organization as an Organism

و ظهور فساد و یا رواج آن اعم از اینکه فساد دارای منشأ درونی و یا بیرونی باشد، مورد شناسایی قرار دهند. این گونه مدیران با استفاده از الگوی مدیریت استراتژیک برای تدوین استراتژیهای مناسب به منظور مبارزه با فساد اداری و یا به تعبیری «ارتقای سطح سلامت اداری» و اجرای آنها و همچنین رصد کردن نقاط فساد خیز و جلوگیری از آلودگی سازمان به فساد و رویارویی و مبارزه با آن اقدام کنند. مدیران می‌توانند از طریق طراحی نظام کنترل مستمر و دائمی - نه موقت و به مثابه رفع تکلیف و صرفاً برای خوشامد مقامات بالادستی- از بروز، ظهور و رواج فساد در سازمان جلوگیری کنند و در صورت بروز فساد با آن به طور جدی و اساسی به رویارویی و مبارزه برخیزند. استراتژیستها در قالب نظریه محیط سازمان برای هر یک از ابعاد محیط سازمان و با هدف شناسایی عوامل فسادزا و فساد خیز در چارچوب ابعاد محیط خارجی، رقابتی و داخلی؛ سؤالاتی را طرح می‌کنند و در صدد پاسخگویی به آنها بر می‌آیند.

درباره محیط خارجی سازمان شامل فرصتها (در اینجا منظور از فرصت هر عاملی اعم از بالقوه و بالفعل که در خارج سازمان هست و در زمینه پیشگیری از بروز فساد و یا مبارزه با آن دارای نقشی آسان کننده و کمک کننده است)، و تهدیدها (در اینجا منظور از تهدید هر عاملی اعم از بالقوه و بالفعل که در خارج سازمان هست و در زمینه پیشگیری از بروز فساد و یا مبارزه با آن می‌تواند دارای نقشی بازدارنده و مزاحم باشد)، استراتژیستها باید در این مرحله با دقت هر چه تمام همه فرصتها و تهدیدها را اعم از ریز و درشت، مؤثر بالفعل و مؤثر بالقوه شناسایی، مشخص، و آنها را اولویت‌بندی کنند. باید توجه کرد که سازمان بر محیط خارج خود تأثیر ندارد و یا تأثیر ناچیزی می‌تواند داشته باشد. در خصوص محیط رقابتی، که تا حدودی مشابه محیط داخلی و یا از جنس آن است و تفاوت عمده‌اش با محیط دور این است که عوامل محیط رقابتی با محیط داخلی سازمان خودی تشابه زیادی دارند به این دلیل که سازمان رقیب تقریباً در همان زمینه‌ای فعالیت می‌کند که سازمان خودی نیز به آن فعالیت اشتغال دارد. استراتژیستها باید همه فرصتها و تهدیدهای محیط رقابتی را نیز با دقت هر چه تمام مشخص، و آنها را اولویت‌بندی کنند. بعضی از سازمانهای رقیب با گماردن عوامل نفودی، دزدی اطلاعات، تبانی در برخی از حوزه‌های مربوط برای تضعیف رقیبان و نظایر آن ممکن است زمینه بروز فساد را در سازمان خودی فراهم کنند؛ بنابراین استراتژیستها در شناسایی و مشخص کردن عوامل، متغیرها و شاخصهای

محیط رقابتی باید توجه خاص معطوف کنند. درباره محیط داخلی شامل نقاط قوت (در اینجا منظور از قوت یعنی هر آنچه به صورت بالقوه و بالفعل در داخل سازمان هست و در زمینه پیشگیری، جلوگیری و مبارزه با فساد مؤثر و مثبت است و مانع بروز و شیوع فساد در سازمان می‌شود.) و همچنین ضعفها (در اینجا منظور از ضعف هرآنچه به صورت بالقوه و بالفعل در داخل سازمان هست و در زمینه پیشگیری، جلوگیری و مبارزه با فساد دارای نقش غیر مؤثر و منفی است و در نتیجه به بروز، ظهور و شیوع فساد در سازمان می‌انجامد)، استراتژی‌های سازمان باید با دقت هر چه تمام به شناسایی و مشخص کردن متغیرها، عوامل و شاخصهای محیط داخلی سازمان پردازند و آنها را نیز اولویت‌بندی کنند. الگوی جستجو و دیده‌بانی محیطی به عنوان ابزاری منطقی و مؤثر برای شناسایی و مشخص کردن مداوم و مستمر عوامل محیطی در زمینه شناسایی و مشخص کردن ابعاد محیط خارجی، رقابتی و داخلی در صورت به کارگیری می‌تواند نقش مؤثری ایفا کند. پس از شناسایی و مشخص کردن ابعاد، متغیرها، عوامل و شاخصهای محیطی، ضرورت دارد استراتژی‌های سازمان برای پیشگیری، جلوگیری و مبارزه با فساد اداری با استفاده از الگوی تدوین استراتژی (شکل ۴) موسوم به «SWOT» نسبت به تدوین استراتژیهای مناسب (استراتژیهای پیش تدبیری) اقدام کنند.

<p>نقاط قوت = S:</p> <p>1- نقاط قوت را فهرست کنید.</p> <p>2- 3- 4- 5-</p>	<p>نقاط ضعف = W:</p> <p>1- نقاط ضعف را فهرست کنید.</p> <p>2- 3- 4- 5-</p>	<p>نقاط قوت و ضعف ←</p> <p>فرصتها و تهدیدات ↓</p>
<p>استراتژی‌های SO =:</p> <p>1- با بهره‌گیری از نقاط قوت در صدد بهره‌برداری از فرصتها برآید.</p> <p>2- 3- 4- 5-</p>	<p>فرصت‌ها = O:</p> <p>1- فرصت‌ها را فهرست کنید.</p> <p>2- 3- 4- 5-</p>	
<p>استراتژی‌های ST =:</p> <p>1- برای احتراز از تهدیدات از نقاط قوت استفاده کنید.</p> <p>2- 3- 4- 5-</p>	<p>تهدیدات = T:</p> <p>1- تهدیدات را فهرست کنید.</p> <p>2- 3- 4- 5-</p>	<p>استراتژی‌های WT =:</p> <p>1- نقاط ضعف را کاهش دهید و از تهدیدات بپرهیزید.</p> <p>2- 3- 4- 5-</p>

شکل (۴): ماتریس SWOT، منبع؛ دیوید، ۱۳۸۳

۵. نتیجه گیری

در این مقاله ابتدا با ذکر و ارائه تعاریفی از فساد و فساد اداری به انواع فساد اداری، که مبتلا به سازمانها در سطوح خرد و کلان اعم از سازمانهای خصوصی، عمومی، دولتی، منطقه‌ای، بین‌المللی و جهانی است، اشاره شد. با استناد به گزارش سال ۲۰۱۳ «سازمان بین‌المللی شفافیت» با ذکر رتبه‌بندی کشورها بر اساس شاخصهای مورد نظر سازمان مذکور به ترتیب جایگاه پاکترین، آلوده‌ترین کشورها و سپس جایگاه و رتبه جمهوری اسلامی بین ۱۷۵ کشور نشان داده شد. هم‌چنین با استفاده از نظریه محیط سازمانی، الگوی برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک، چارچوبی به منظور چگونگی شناسایی و مشخص کردن ابعاد، متغیرها، عوامل، عناصر و شاخصهای محیط سازمانها اعم از محیط عمومی (دور)، رقابتی (نزدیک) و داخلی برای سازمانهای خصوصی، عمومی، ملی، منطقه‌ای، بین‌المللی و جهانی معرفی شد. بر اساس نظریه محیط سازمان، "الگوی جستجو و دیده‌بانی محیط سازمانی"، شناسایی و مشخص کردن ابعاد، متغیرها، عوامل، عناصر و شاخصهای محیط سازمانها توسط استراتژیستهای سازمانها به منظور تدوین استراتژیهای مناسب تحت عنوان "استراتژیهای پیش‌تدبیری" و با هدف پیشگیری، جلوگیری، مقابله و مبارزه با پدیده فساد اداری در سازمانها بیان شد. الگوی جستجو و دیده‌بانی محیطی آن‌گونه که در این مقاله مورد بحث قرار گرفت، الگویی نظری است و به دلیل اینکه از ساختاری منطقی برخوردار است به نظر می‌رسد چنانچه در تعدادی محدود و محدود از سازمانهای عمومی و دولتی و به عنوان «نمونه آزمایشی»^۱ آزمون شود نتیجه مطالعه مورد نظر می‌تواند برای استفاده استراتژیستهای سازمان زمینه شناسایی و مشخص کردن ابعاد، متغیرها، عوامل، عناصر و شاخصهای محیط سازمان برای پیشگیری، رویارویی و مبارزه با فساد اداری با اطمینان بیشتری مورد استفاده و بهره‌برداری قرار گیرد. به طور کلی پیام مقاله این است که تحقق مبارزه جدی و بی‌امان و بدون ممانعت با فساد اداری در سطح سازمانهای خصوصی، عمومی و ملی، نیازمند و مستلزم عزم و اراده‌ای همگانی است؛ لذا ضرورت دارد برای نهادینه سازی تفکر مبارزه با فساد اداری در چارچوب فرهنگ ملی و عمومی، تلاش و اهتمام لازم به عمل آید.

ادبیات فساد اداری حاکی است که فقر، نبودن مشارکت عمومی واقعی، نبودن دموکراسی واقعی به معنای ایجاد فضای مناسب برای حضور اکثریت مردم در عرصه‌های مختلف، اقتصادهای دولتی، رانتی و تک محصولی، نظامهای اداری تمرکزگرا، عدم پاسخگویی مدیران دولتی و عمومی، مسئولیت‌گریزی، عدم اطمینان نسبت به آینده، وجود فاصله قدرت، نبودن رسانه‌های عمومی آزاد، وجود قوانین و مقررات چند پهلو، نظام قضایی ضعیف و غیر قاطع و مماشات در زمینه مبارزه با عوامل فساد، نبودن نظامهای شایسته‌گزین، تعدد دستگاه‌های قانونگذار، سیاستگذار و نظارت کننده، قوم و تبارگرایی، همپالگی‌گرایی، وجود فرهنگهای نوشتاری و گفتاری دو پهلو و غیر شفاف، باندبازی و نظایر آنها، زمینه‌ساز پدیده شوم فساد اداری در برخی کشورهای آلوده به فساد است. وجود این عوامل باعث شده است که بسیاری از دستگاه‌های عمومی و دولتی و هر کدام به نوعی و یا انواعی از فساد اداری در قالب رشوه، اختلاس، کلاهبرداری، اخاذی، قاچاق، جعل اسناد، دستکاری در اسناد و یا نابودکردن آنها، کمکاری، تهدید و ارباب سازمان یافته دیگران با قصد و هدف ناصواب و برای سوء استفاده از اموال عمومی مبتلا شوند.

۶. پیشنهادها

- «ستاد ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد کشور» در راستای چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴، بیانیه چشم‌انداز کلی نظام جمهوری اسلامی در زمینه «پیشگیری، مبارزه با فساد و ارتقای سطح سلامت اداری» را در قالب نظامی هماهنگ و منسجم با محوریت این ستاد، تدوین کند.
- تمام دستگاه‌های اجرایی اعم از دولتی و عمومی مؤظف شوند «بیانیه چشم‌انداز» دستگاه اجرایی مربوط را در زمینه «پیشگیری، مبارزه با فساد و ارتقای سطح سلامت اداری»، تدوین نمایند.
- تمام دستگاه‌های اجرایی اعم از دولتی و عمومی مؤظف شوند «بیانیه رسالت و مأموریت» خود را در زمینه پیشگیری، مبارزه با فساد و ارتقای سطح سلامت اداری، تدوین نمایند.
- تمام دستگاه‌های اجرایی اعم از دولتی و عمومی مؤظف شوند با استفاده از «الگوی جستجو و دیده‌بانی محیط سازمانی»، تمام عوامل محیطی «فساد خیز و فساد انگیز»

اعم از محیط عمومی، رقابتی و داخلی دستگاه اجرایی مربوط را شناسایی، و آنها را فهرست و اولویت‌بندی کنند و با توجه به تغییرات عوامل محیطی، همه ساله آنها را مورد بررسی دوباره قرار دهند.

- تمام دستگاه‌های اجرایی اعم از دولتی و عمومی مؤظف شوند بر اساس «بیانیه رسالت و مأموریت» دستگاه اجرایی ذی‌ربط، اهداف بلند مدت، میان مدت و کوتاه مدت خود را در قالب و چارچوب اهداف برنامه‌های پنج‌ساله توسعه کشور به صورت کمی و با ذکر اعداد و ارقام بیان کنند به طوری که در پایان هر برنامه بودجه (یکساله) و پنج‌ساله (برنامه‌های توسعه) بتوان میزان تحقق اهداف تعیین شده را مشخص کرد.
- تمام دستگاه‌های اجرایی اعم از دولتی و عمومی، مؤظف شوند برای تحقق «اهداف» تعیین شده در زمینه پیشگیری، جلوگیری و مبارزه با فساد اداری، «راهبردهای مناسب» در قالب «استراتژیهای پیش تدبیری» تهیه و تدوین کنند و آنها را در قالب برنامه‌های سالانه به اجرا در آورند و بر اجرای مؤثر آنها نیز به طور دقیق نظارت کنند و هر ساله میزان پیشرفت برنامه‌های مورد نظر از سوی مقام مسؤل هر یک از دستگاه‌های مربوط به صورت مستدل و مکتوب به «ستاد ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد کشور» گزارش شود.
- تحقق موارد یاد شده به لحاظ تعیین تکالیف برای دستگاه‌های اجرایی و هم‌چنین وجود بار مالی برای اجرای آنها و هم‌چنین برخورداری از ضمانت اجرایی، منوط و مستلزم وجود تصویب قوانین و مقررات مناسب از سوی مجلس شورای اسلامی (در قالب طرح و یا لایحه) یا هیأت وزیران (تصویب‌نامه) و در راستای تقویت و تکامل «لایحه ارتقای سلامت اداری و رویارویی با فساد» است. به لحاظ فراگیر شدن مقوله ارتقای سلامت اداری برای هر سه قوه (مقننه، مجریه و قضاییه) بهتر است قانون مربوط به «ارتقای سلامت اداری و رویارویی با فساد» توسط مجلس شورای اسلامی تصویب، و برای اجرا به دولت ابلاغ شود.
- ضرورت دارد تمام دستگاه‌های قانونگذار، سیاستگذار و نظارت کننده، در قوانین و مقررات چند پهلو، تفسیرپذیر و مبهم و فساد خیز و فساد انگیز بازنگری کنند و آنها را با توجه به اهتمام در زمینه «ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد»، اصلاح

کنند تا بسترها و زمینه‌های فساد خیز و فساد انگیز از بین برود و یا به حداقل برسد؛ زیرا وجود قوانین و مقررات چند پهلو و مبهم؛ افراد و گروه‌ها را برای ابتلا به فساد تحریک، و تهییج می‌کند و از طرفی بازنگری در قوانین جزایی درباره مبارزه با فساد باید به‌گونه‌ای باشد که «هزینه خطری پذیري ارتکاب به فساد بویژه در اموال عمومی» را بشدت افزایش دهد.

فهرست منابع

- استونر، جیمز؛ ادوارد فریمن (۱۳۷۵). مدیریت، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، ج اول، تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- بشارت، حجت الله (۱۳۷۵). گستره جهانی فساد اداری، روزنامه همشهری، بهمن ماه، س چهارم، ش ۱۱۹۵، (با دخل و تصرف).
- بیگی‌نیا، عبدالرضا (۱۳۸۰). تبیین الگوی ارتباط بین ابعاد سازمان با مشارکت کارکنان، رساله دکتری منتشر نشده، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- پیرس، جان؛ ریچارد رایبسون (۱۳۷۷). برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، تهران: انتشارات یادواره کتاب.
- دهمرده، نظر؛ علیزاده، محمد؛ زیدی زاده، سمیرا (۱۳۹۱). بررسی اثر اندازه دولت بر فساد؛ با تأکید بر نقش دموکراسی در منطقه خاور میانه و شمال آفریقا، مجله اقتصاد و توسعه منطقه‌ای س نوزدهم، دوره جدید ش ۴، ص: ۴۸ تا ۷۴.
- دیوید، فرد، آر (۱۳۸۳). مدیریت استراتژیک، ترجمه علی پارسائیان، و سید محمد اعرابی، چ ششم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایبزر، استفن، پی (۱۳۷۶). نظریه سازمان: ساختار، طراحی و کاربردها، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات، صفار.
- سنگه، پیتر (۱۳۷۵). پنجمین فرمان، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

- معدنچیان، ابراهیم (۱۳۸۲). بررسی وضعیت و برنامه ریزی برای مبارزه با فساد اداری در کره جنوبی و تانزانیا، تهران: انتشارات پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی.
- معدنچیان، ابراهیم (۱۳۷۹). سازمان و فعالیتهای ضد فساد اداری هنگ کنگ، مالزی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- مولوی بلخی، جلال الدین محمد (۱۳۶۵). مثنوی معنوی، با تصحیح و اهتمام رینولد الین نیکلسون، چ هفتم، تهران: انتشارات امیر کبیر.
- Addison Wesley Publishing Company.
- Anonymous, (2003). Corruption: Public Enemy Number One, Suplly Management; Jun., 5, 8,12; ABI/INFORM Global, pg. 28.
- Elbing O. Alvard,(1984). On the Aplication of Environment Models, Contemporaray Management Issues and Viewpoints', Englwood Cliffes, NJ. Prentice-Hall.
- ERIC-horizon.unc.edu
- Certo, Samule C., and J. Paul Peter, (1990). Strategic Management: A Focus on Process. McGraw-Hill Publishing Company.
- Goolsarran, A. S.,(2005). Corruption: Its Nature, Causes and Effects Suggestion on Way Forward, The Journal of Governmental Finance Management; Spring, 55, 1; ABI/Inform Global, pg.60.
- Hellricle, D and Slocum, J (1978). Management: Contingency Approach, .2nth. Edition,
- Hall,A. D. and Fagen, R. E. (1954). Definition of System, General System, The Year Book of The Society for the Advancement of General System Theory, no.1.
- James L. Morrison, William L. Renfrom & Wayne I. Buccher (1989). Futures Research and the Strategic Planning Process: Implications for Higher.

- Marjit, S., and Mukherjee, A. (1997). Theory of Harassment and Corruption, Journal of Financial Managerial & Analysis; Jul-Des; 10, 2; ABI/INFORM Global, pg. 81.
- Quinones, E. (2000). What is Corruption?, Organization For Economic Cooperation and Development. The OECD Observer; Apr. 220; ABI/INFORM Global, pg. 23.
- Rodriguez, P., Uhlynbrck, K., and Edem, L., (2005). Government Corruption and the Entry Strategies of Multinationals, Academy of Management Review, Vol. 30, No. 2. pp. 383-386.
- Soon, L. G.; (2006). Macro-Economic Outcomes of Corruption: A Longitudinal Empirical Study, Singapore Management Review; 28, 1; ABI/INFORM Global, pg. 63.
- Transparency International Corruption Perception Index 2003-2013, <http://www.transparency.org>
- Trautman, N.; (2000). The Corruption Continuum: How Law Enforcement Organizations Become Corrupt, PM. Public Management; Jun., 82, 6; ABI/INFORM Global, pg. 16.
- Zimmerman, J.,(2001). The Effects of Bureaucratization, Deviant and Unethical Behavior in Organization; Journal of Managerial Issues; Spring; 13, 1; ABI/INFORM Global, pg. 119.



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني