

Strategic model for preventing corruption with emphasis on the factor of administrative transparency

*Behzad Bayrampour*¹

*Mohsen Mohammadian Saravi*²

*Masoud Haghghi*³

Type of article: Research article extracted from doctoral dissertation

Received:2020/11/11 Accepted: 2021/7/1

NAJA Strategic Studies Quarterly/Vol.7/NO.1/(serial23)Spring 2022*133-157



DOR: 20.1001.1.25381946./ssj.2022.98603

Abstract

The present study aims to identify the factors affecting the incidence of corruption and provide a model of prevention. In this study, based on an exploratory study based on in-depth and semi-structured interviews with experts and using coding methods (open, axial and selective), the effective factors in corruption and administrative transparency were identified and Delphi method was used to validate the codings. Finally, the model was designed and then, using factor analysis and structural equations, the model was tested and finally confirmed. Findings show that the elements and factors that cause corruption in an organization are the components and factors that can be improved and managed, while promoting office health, the growth and excellence of the organization. Indicators of weakness of supervision and weakness of communication channels, homogeneity and preference of individual interests over public interests, avoidance of spirituality (extreme materialism and luxury), unemployment and weakness of public livelihood are among the factors that play a major role in corruption.

Keywords: template, corruption, administrative transparency, administrative health

1. PhD Student in Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Roodehen Branch, Tehran, Iran, Behzad.bayrampour@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran (Corresponding Author), Aidin915360@gmail.com

3. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Roodehen Branch, Tehran, Iran, M.haghghi@riau.ac.ir

الگوی راهبردی پیشگیری از فساد اداری با تأکید بر عامل شفافیت اداری

بهزاد بایرام‌پور^۱

محسن محمدیان ساروی^۲

مسعود حقیقی^۳

نوع مقاله: مقاله پژوهشی مستخرج از رساله دکتری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۸/۲۱ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۴/۱۰

فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا/سال هفتم/شماره ۱(پیاپی ۲۳)-بهار ۱۴۰۱* ۱۵۷-۱۳۳



DOR: 20.1001.1.25381946./ssj.2022.98603

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر در بروز فساد اداری و ارائه الگوی پیشگیری نگاشته شده است. در این پژوهش، بر اساس مطالعه اکتشافی مبتنی بر مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختار یافته با خبرگان و با استفاده از روش کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) عوامل موثر در بروز فساد و شفافیت اداری شناسایی گردید و به منظور اعتبارسنجی کدگذاری‌های انجام شده نیز از روش دلفی استفاده شد. در نهایت، الگوی مورد نظر طراحی و سپس با استفاده از روش تحلیل عاملی و معادلات ساختاری، الگو آزموده و در نهایت، تأیید گردید. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عناصر و عواملی که موجب ایجاد فساد اداری در یک سازمان می‌شوند، مولفه‌ها و عواملی هستند که با اصلاح و مدیریت بهینه آنها، می‌توان ضمن ارتقای سلامت اداری، موجب رشد و تعالی سازمان شد. شاخص‌های ضعف نظارتی و ضعف راه‌های ارتباطی، هم‌رنگ جماعت شدن و ترجیح منافع فردی به منافع عمومی، دوری از معنویت (مادی‌گرایی و تجمل‌گرایی افراطی)، بیکاری و ضعف معیشت عمومی از جمله عواملی هستند که در بروز فساد اداری نقش زیادی دارند.

واژگان کلیدی: الگو، فساد اداری، شفافیت اداری، سلامت اداری

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران.

Behzad.bayrampour@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

Aidin915360@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، تهران، ایران.

M.haghighi@riau.ac.ir

مقدمه

فساد اداری پدیده‌ای است که کم‌وبیش در کشورهای جهان قابل رویت است؛ اما نوع، شکل و میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است و عوامل، دلایل، نتایج و پیامدهای فساد نیز بر اساس نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه‌یافتگی متفاوت می‌باشد (رستمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۵). فساد مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبان‌گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده است و رفع آن، هسته‌اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است (شفیع‌پور، ۱۳۹۶: ۲۴). فساد اداری به‌عنوان یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را درمی‌نوردد و با این ویژگی، نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی است. از زمانی که فعالیت‌های بشر سازمان یافت و شکل منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز به‌عنوان جزئی از متن سازمان ظهور کرد؛ بنابراین، می‌توان فساد را فرزند تحمیلی سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعامل‌های گوناگون در سازمان و نیز به‌مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است. فساد اداری از میزان اثربخشی و مقبولیت دولت‌ها می‌کاهد، امنیت و ثبات جوامع را به خطر می‌اندازد و ارزش‌ها و اخلاقیات را مخدوش ساخته و از این طریق، مانع پیشرفت سیاسی، اجتماعی و اقتصادی جامعه می‌شود (همان، ۱۳۹۶: ۲۶).

تحقیقات مختلفی در بخش‌های مختلف جهان و توسط محققان در خصوص شفافیت اداری، فساد اداری و راه‌های مقابله با آن، صورت گرفته است که در سه نقطه، با هم تلاقی پیدا می‌کنند. مطالعات نشان می‌دهند که نخست، فساد اداری به‌طور گسترده، در بسیاری از نقاط جهان وجود دارد؛ دوم، این پدیده نه تنها از نظر نقص عدالت اداری و تزییع حقوق شهروندی، بلکه از نظر توسعه اقتصادی و سیاسی نیز برای جوامع زیان‌بار است و سوم، برخلاف نظر بسیاری از افراد که فساد را پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر و حل‌ناشدنی می‌دانند، روش‌های مؤثری برای مهار آن وجود دارد. با پذیرفتن این سه واقعیت - یعنی ۱. فراگیر بودن؛ ۲. زیان‌بار بودن؛ ۳. قابل کنترل بودن فساد اداری - ملزم خواهیم شد که برای کاستن از فساد و تهدیدهای زیان‌بار آن به اقدامات جدی‌تر و اصولی‌تری روی بیاوریم (خداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰: ۳۸)؛ بنابراین، انجام تحقیقاتی فراگیر، جهت شناسایی نوع فساد، زمینه و عوامل بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی و بررسی عوارض عملکرد غیرشفاف این سازمان‌ها امری مهم و ضروری به نظر می‌رسد.

ادبیات پژوهش

مفهوم فساد اداری

در فرهنگ‌نامه دهخدا، فساد به معنی تباه‌شدن، ضد صلاح، و به ستم مال کسی را گرفتن است و در فرهنگ فارسی معین، به معنی گزند و زیان، ظلم و ستم، شرارت و بد کاری آمده‌است. فساد اداری، سوءاستفاده از قدرت و موقعیت دولتی برای کسب منافع شخصی تعریف می‌شود و این تعریف، در بردارنده بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی از قبیل اختلاس، رشوه، تضاد منافع و جعل اسناد است. سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای، مسئول رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی کارمندان خود هستند (Wells, 2014: 860).

در حقیقت، هر نوع استفاده نادرست از منابع عمومی برای کسب منافع شخصی، فساد محسوب می‌شود (Mbaku, 2008: 430). در تعریف دیگر، فساد اداری را به‌عنوان انحراف از انجام وظایف رسمی در ادارات دولتی شناخته‌اند که هدف از آن نیز درنهایت، رسیدن به رفاه شخصی به‌دلیل خویشتن‌پرستی است (Alatza's, 2006: 28). در یک تعریف ساده، یکی از اندیشمندان، فساد اداری را عملی یا رفتاری می‌داند که به منافع عمومی لطمه وارد می‌کند (Genaux, 2002: 109). برخی از صاحب‌نظران معتقدند که بعضی از جنبه‌های رفتاری فساد، نسبی بوده و با نظام ارزشی هر جامعه یا سازمان مرتبط است؛ بنابراین، رفتار یا عملکردی که در یک جامعه فساد تلقی می‌شود، ممکن است در جامعه دیگر کاملاً عادی و طبیعی به نظر برسد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۶). فساد اداری به معنای اعمال مجرمانه و تخلفاتی است که در ارتباط با امور اداری ارتکاب یافته و در روند صحیح انجام وظیفه اداری اشکال ایجاد کند. شایان توجه است که این اعمال اغلب به‌صورت تخلف از قوانین و مقررات اداری و انجام اعمالی از قبیل ارتشا، اختلاس، تبانی و عدم انجام وظیفه کارمندی بروز می‌کند (اباذری، ۱۳۹۲: ۹۲).

با توجه به تعریف‌های موجود، اگر بخواهیم فساد اداری را در دستگاه‌های دولتی بررسی کنیم، با توجه به گستردگی موضوع، می‌توان دیدگاه‌ها را با هم ادغام کرد و نتیجه گرفت که در دستگاه‌های دولتی، چهار نوع اقدام ذیل فساد اداری به‌شمار می‌رود:

۱. اقدام اشخاص بیرون از دستگاه‌های دولتی که در جهت جلب همکاری کارمندان دولت برای نقض یا تغییر قوانین و ضوابط اداری در جهت نفع شخصی یا صنفی انجام می‌گیرد؛
۲. اقدام کارمندان دولت برای دریافت رشوه (به‌صورت کالا یا خدمات با ارزش) از اشخاص یا ارباب‌رجوع در ازای نقض یا تغییر قوانین و ضوابط اداری برای نفع شخصی یا صنفی؛

۳. کم‌کاری یا خودداری کارکنان سازمان‌های دولتی در انجام وظایف قانونی و مربوط به ارباب رجوع که به منظور دریافت رشوه و اخاذی از آنها صورت می‌گیرد؛

۴. اقدام‌های کارکنان سازمان‌های دولتی برای جلب منافع بیشتر برای خود، خویشاوندان و دوستان که از طریق نقض یا تغییر قوانین و ضوابط صورت می‌گیرد (Neu, Everett & Rahaman, 2015: 50).

مفهوم شفافیت اداری^۱

شفافیت در لغت‌نامه دهخدا به معنی تابانی و درخشانی آمده است. در زبان لاتین، شفافیت به معنی Transparency است؛ هرچند که در مورد ریشه لغوی آن اختلاف نظر وجود دارد و عده‌ای بر آن هستند که این واژه از دو ریشه لاتین Trans به معنای "از میان" و واژه parere به مفهوم "نمایان شده" اشتقاق یافته است. در اصطلاح، شفافیت، در مورد آشکار بودن و در دسترس بودن

اطلاعات، داده‌ها و رویه‌ها جهت بررسی و نظارت بر آنها می‌باشد (Schauer, 2011: 1340).

شفافیت مفهوم وسیعی است که در بخش‌های زیادی اعمال می‌گردد؛ مثل شفافیت سازمانی، شفافیت مالی و حسابداری، شفافیت اقدامات و مسئولیت‌های دولت، شفافیت اسنادی و... (زندیه و سالار سروری، ۱۳۹۲: ۱۲۰). شفافیت در عرصه‌های مختلف، تعریف‌های متفاوتی دارد که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود.

۱. تعریف شفافیت از منظر حقوقی

اصطلاح شفافیت با اصطلاح آزادی اطلاعات (حق دسترسی آزاد به اطلاعات در اختیار تشکیلات حکومتی) قرابت فراوانی دارد؛ به گونه‌ای که به زعم برخی، شفافیت معادل آزادی اطلاعات می‌باشد. طبق این تعریف، شفافیت عبارت است از حق هر کدام از شهروندان در دسترسی به داده‌ها، آگاهی از معلومات و فرآیندهای سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری مرتبط با شناخت روش‌های اتخاذ تصمیم توسط مسئولان حکومتی (ساریخانی و اکرمی سراب، ۱۳۹۲: ۱۱۰).

۲. شفافیت از منظر اقتصادی و مالی

پونال و شیپر^۲ شفافیت را به عنوان استانداردهایی که رویدادها، معاملات، قضاوت‌ها و برآوردهای زیربنایی صورت‌های مالی را آشکار می‌سازد، تعریف می‌کنند (Pownall & Schipper, 1999: 263). لویت^۳ شفافیت را استانداردهای مطلوب حسابداری تعریف می‌کند که صورت‌های مالی تهیه شده بر اساس آن، رویدادهای مالی را در همان دوره‌ای که اتفاق می‌افتد - نه قبل و نه بعد از آن دوره -

1. Transparency
2. Pownal & Schipper
3. Levitt

گزارش می‌کند (Levitt, 1998: 81).

۳. شفافیت از منظر سیاسی و حکومتی

در علم سیاست، شفافیت به معنای این است که با اطلاعاتی که دولت در اختیار شهروندان قرار می‌دهد، به آنها امکان می‌دهد تا از آنچه دولت‌ها انجام می‌دهند، آگاه شوند (یزدانی زنور، ۱۳۸۴: ۵۱). آرمسترانگ^۱ شفافیت را در دستیابی بدون مانع شهروندان به اطلاعات معتبر و موثق و به‌هنگام از تصمیمات و عملکرد بخش دولتی در نظر می‌گیرد (Armstrong, 2005: 13). طبق تعریف سازمان شفافیت بین‌الملل، شفافیت عبارت است از آشکار بودن مبنای تصمیمات حکومتی و سازوکارهای حاکم بر توزیع قدرت و درآمد که به‌عنوان موثرترین ابزار مبارزه با فساد اداری برای استقرار دولتی کارآ و ایجاد جامعه‌ای پایدار به کار می‌رود. به عبارت دیگر، منظور از شفافیت، گشایش امور غیرامنیتی و نظامی بر افراد است؛ به طوری که رسانه‌ها، سیاست‌ها، فرهنگ‌ها، تصمیمات و... قابل عرضه به افکار عمومی باشد تا مردم بتوانند در مورد آنها به قضاوت بنشینند (عبدالحسین زاده و ثنایی ۱۳۹۴: ۷).

عوامل موثر در بروز فساد

دلایل فساد در بین کشورهای مختلف، متفاوت است و می‌تواند نشأت گرفته از عوامل سیاسی، اقتصادی، و حقوقی باشد (Lambsdorff, 2006: 38). برخی از محققان، علت اصلی فساد اداری را در نفوذ تاریخی دولت در اقتصاد و امور سیاسی دانسته‌اند؛ شرایطی که فرصت رانت‌خواری را به وجود می‌آورد و توانایی شهروندان را در پاسخ‌گو نگه‌داشتن سیاستمداران و مقامات دولتی نسبت به اعمالشان کاهش و در نتیجه، فساد اداری را افزایش می‌دهد (Robbinson, 2006). عده دیگری نیز فساد اداری را به سطح رشد اقتصادی و سیستم قانونی و حکومتی کشورها ربط داده‌اند. بانک جهانی نیز در بررسی‌های خود مطرح می‌کند که فساد اداری نتیجه سیاست‌های ضعیف اقتصادی، سطح پایین آموزش، توسعه نیافتگی جامعه و پاسخ‌گویی ضعیف نهادهای دولتی است. یکی از علل بروز فساد اداری، شبکه روابط غیررسمی است. از آنجا که انسان موجودی اجتماعی و علاقه‌مند به روابط اجتماعی است، افراد به محض ورود به سازمان، بنا به علل مختلف با یکدیگر روابطی برقرار می‌کنند که با ارتباطات رسمی و پیش‌بینی شده مطابقت نمی‌کند. این شبکه ارتباطی را "شبکه ارتباطات غیررسمی" می‌نامند (الوانی، ۱۳۸۱، ۱۶۸).

1. Armstrong

معدنی پور و همکاران، در پژوهش خود، عوامل بروز فساد را به سه دسته کلی زیر تقسیم کرده‌اند:

الف. عوامل داخلی: عوامل داخلی فساد اداری از طریق سیستم‌های درون سازمان ایجاد می‌شوند؛ مانند سطوح پرداخت‌ها، شایسته‌سالاری، کنترل سلسله‌مراتبی به‌جای کنترل غیرمتمرکز، عدم امنیت شغلی کارکنان و مدیران، فرآیندها و شیوه‌های انجام کار، سیستم ارزیابی عملکرد، روش نظم و انضباط در سازمان، ایمنی و بهداشت روانی محیط کار، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری؛

ب. عوامل خارجی: عواملی که از طریق سیستم‌های خارج از اداره وارد می‌شوند و اغلب عوامل عمومی، قضایی و قانونی و شامل موارد زیر هستند: اثربخشی ضعیف قانونی (سیستم قانونی ضعیف و ناکارآمد)، شفافیت ضعیف (اساسی‌ترین علت و نبود آن، زمینه وقوع فساد به دلیل ضعف در مستندسازی فعالیت‌های سیاسی، اقتصادی و وضعیت مالی اشخاص حقیقی و حقوقی می‌باشد)، پیچیدگی قوانین و مقررات (وجود ابهام، آیین‌نامه‌های موازی، روند طولانی انجام کارها)، تقویت نقش و جایگاه مطبوعات و رسانه‌های آزاد و مستقل؛

ج. عوامل غیرمستقیم: عواملی که خارج از کنترل اداره و سازمان بوده و به‌صورت غیرمستقیم بر روی سازمان تأثیر دارند؛ که شامل موارد زیر است:

۱. عوامل فرهنگی: در جامعه حیطة جمع‌گرایی - فردگرایی یکی از عوامل تعیین‌کننده دامنه فساد است. فقدان وجدان کاری، انضباط اجتماعی و عدم توجه به مبانی ارزشی جامعه. همچنین، به نظر بعضی از محققان، در فرهنگ‌هایی که گرایش به خانواده وجود دارد، اعضای خانواده در فساد به هم کمک می‌کنند؛

۲. عوامل سیاسی: ساختار سیاسی اجتماع، میزان قدرت و مسئولیت سیاستمداران را مشخص می‌کند. آنها از این طریق، بر منافع و هزینه‌ها نظارت می‌کنند. سه متغیر عمده سیاسی که می‌تواند بر میزان فساد تأثیرگذار باشند، عبارتند از: نحوه تقسیم قدرت سیاسی، میزان آزادی سیاسی به‌ویژه قدرت نقد حاکمیت و میزان ثبات سیاسی؛

۳. عوامل اقتصادی.

پیشینه تحقیق

عباسی و دیگران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان "تبیین فرآیند شیوع فساد در سازمان‌های دولتی" به بررسی متغیرهای فردی و سازمانی مؤثر و پدیده هم‌رنگ جماعت شدن پرداختند و بررسی کردند که کارکنان با ورود به یک محیط آلوده به فساد اداری، چه کنش‌ها و واکنش‌هایی از خود بروز می‌دهند

و پیامدهای این اعمال چیست و چگونه می‌توان چنین فرآیندی را تبیین کرد. آزادی و دیگران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر ساختار سازمانی در کاهش فساد اداری در سازمان‌های اداری" به بررسی تأثیر ساختار سازمانی در کاهش فساد اداری پرداختند. نتایج این مقاله نشان داد که هرچه ساختار سازمانی در سازمان‌های اداری قوی‌تر باشد و از افراد متخصص و دارای صلاحیت تشکیل شده باشد، فساد اداری کمتر خواهد بود.

خاشعی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان "بررسی علل و عوامل بروز فساد اداری در ایران" به بررسی فساد در سازمان‌های امور گمرکی - شهرداری‌ها و سازمان‌های مالیاتی پرداخت و نتایج نشان داد که مهم‌ترین عوامل زمینه‌ساز بروز فساد در ایران، اهداف و سیاست‌های راهبردی برای مقابله با فساد یعنی رعایت خط‌مشی‌های شایسته‌سالاری در گزینش و انتصاب مدیران و کارکنان دولتی، نظام پرداخت حقوق و دستمزد مناسب و عادلانه، انجام اصلاحات در نظام بانکی و بیمه کشور، انجام اصلاحات در نظام مالیاتی و تدوین قوانین جامع، کافی، شفاف و منسجم برای مبارزه با فساد است. الوانی و اسلام‌پناه (۱۳۹۶)، در یک پژوهش با عنوان "طراحی الگوی بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های اسلامی" به بررسی عوامل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه بر اساس روابط بین محورهای اصلی پرداختند که در آن، هم‌پوشانی این محورها در حوزه‌های فردی، سازمانی، اجتماعی و فرهنگی نیز طراحی شده است.

گانز مرسه^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "کاهش فساد بوروکراتیک، دیدگاه‌های بین‌رشته‌ای در مورد مشاغل" دریافتند که هفت نوع سیاست برای مدیریت فساد اداری وجود دارد که عبارتند از: ۱. جرمه‌ها و پاداش‌ها؛ ۲. نظارت؛ ۳. بازسازی بوروکراسی‌ها؛ ۴. گزینش و استخدام؛ ۵. نهادهای ضد فساد؛ ۶. گروه‌های تحصیلی؛ ۷. توافق‌های بین‌المللی. ارزیابی‌های تجربی کمی نشان داد که سیاست‌های ضد فساد شرح داده شده در بسیاری از سازمان‌ها وجود دارند.

دیمنت و توساتو^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی به دنبال علل و پیامدهای فساد اداری با بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در دهه گذشته، به تحلیل دانش موجود در مورد علل فساد اداری پرداختند و نتیجه گرفتند که بوروکراسی و ساختار سیاسی و اداری (بوروکراسی زائد اداری و ساختار اداری - سیاسی ناکارآمد، منجر به توسعه فساد اداری می‌گردد) مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای (هرچه مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای پایین‌تر باشد، سطوح بالاتری از فساد اداری مشاهده می‌شود).

1. Gans-Morse
2. Dimant & Tosato

زهیر^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "نقش مشارکت ذی‌نفعان میان شفافیت و کیفیت و کمیت روابط عملکرد" نتیجه گرفتند که شفافیت یکی از اصول اساسی حاکمیت شرکتی است و بین اصول شفافیت و مشارکت به‌عنوان یک عنصر حاکمیتی در عملکرد کمی و کیفی شرکت‌های بزرگ، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

در این پژوهش، به‌منظور شناخت عوامل موثر در بروز فساد اداری در یک سازمان دولتی - برای مثال، سازمان تأمین اجتماعی - با تأکید بر عوامل ایجاد شفافیت اداری، نخست، مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش انجام شد و در مرحله بعد، بر اساس مطالعه اکتشافی مبتنی بر مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختار یافته، به شناسایی عوامل موثر بر فساد اداری اقدام و به‌منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان (خبرگان) از روش هدفمند گلوله‌برفی استفاده شد و بر اساس ادبیات پژوهش و داده‌های حاصل از مصاحبه و پرسش‌نامه دلفی، الگوی مفهومی اولیه طراحی گردید. جامعه آماری پژوهش شامل دو قسمت است: الف. مقالات و متون تخصصی، اسناد و مدارک، کتاب‌ها، مقالات، منابع اینترنتی، پایان‌نامه‌ها و مجلات؛ ب. خبرگان آگاه (خبرگان مورد نظر این پژوهش، کسانی هستند که به موضوع فساد و شفافیت اداری آگاه هستند یا در این حوزه دارای آثار علمی بوده و یا دارای سمت‌های اجرایی هستند). مصاحبه با صاحب‌نظران (که به‌طور متوسط ۱۶ نفر می‌باشند) تا حد اشباع نظری داده‌ها ادامه داشت. خبرگان تحقیق شامل اساتید عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها با مرتبه استادی و تحصیلات دکتری در رشته‌های مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی، حقوق و جرایم است و مدیران و معاونان ستادی و اجرایی در سازمان تأمین اجتماعی که دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و بالاتر می‌باشند و دارای تجربه کاری مرتبط با موضوع مورد پژوهش هستند. تعداد افراد مصاحبه‌شونده بر اساس اصل اشباع نظری تعیین شد؛ بدین‌صورت که پژوهشگر مصاحبه و پرسش خود را تا حدی ادامه داد که مصاحبه‌شونده‌های جدید شاخص جدیدی را به شاخص‌های قبلی اضافه نکنند.

پس از بررسی ادبیات موجود و سوابق مطالعاتی انجام گرفته در این زمینه، مفاهیم، شاخص‌ها و نتایج استخراج‌شده توسط محققین مختلف در خصوص موضوع، مورد بررسی قرار گرفت و سپس تعدادی سؤال در مورد موضوع مورد پژوهش به‌صورت باز تهیه شد و جهت انجام مصاحبه به کار گرفته شد. در مصاحبه با ۱۶ نفر از خبرگان به‌صورت رو در رو، عمیق و نیمه‌ساختار یافته،

نکته نظرات خبرگان ضبط و ثبت گردید و مطالب به دست آمده بر اساس مشابهت و افتراق، در قالب کدهای خاص طبقه بندی شد و بر اساس فرآیند کدگذاری (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) نسبت به شناسایی شاخص های اولیه اقدام شد. در این شیوه، ابتدا در سطح تحلیل خرد، به صورت کدگذاری باز، داده ها مورد تحلیل قرار گرفت و سپس مفاهیم استخراجی از سطح خرد در جدول کدگذاری محوری تنظیم گردید و پس از استخراج تمامی مفاهیم به کار برده شده در متن داده ها، محقق اقدام به کدگذاری انتخابی نمود و ضمن رعایت الزامات و قوانین موجود در مرحله کدگذاری، از روایی و پایایی فرآیند کدگذاری اطمینان حاصل شد. آزمون پایایی درون موضوع و پایایی بین دو کدگذار بررسی شد و در نهایت، در این مرحله، ۱۳۱ کد استخراج گردید.

جدول ۱. جدول تعیین ضریب پایایی بین دو کدگذار

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار (درصد)
۱	M۱	۷۵	۲۸	۱۵	۷۵٪
۲	M۶	۴۰	۱۴	۱۲	۷۰٪
۳	M۸	۱۲۲	۴۵	۳۰	۷۴٪
	کل	۲۳۷	۸۷	۵۷	۷۳٪

جدول ۲. جدول تعیین ضریب پایایی بین دو فاصله زمانی کدگذاری

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	M۴	۸۵	۳۱	۱۴	۷۳٪
۲	M۱۰	۹۳	۳۹	۱۶	۸۴٪
۳	M۱۲	۹۸	۴۳	۲۹	۸۸٪
	کل	۲۷۶	۱۱۳	۵۹	۸۲٪

در مرحله دوم، شاخص های استخراج شده از مرحله اول (مصاحبه با خبرگان) به پرسش نامه بسته با یک سوال باز تبدیل شد و بین ۱۶ نفر از خبرگان مرحله مصاحبه توزیع شد که در آن، از پاسخ دهندگان خواسته شد که علاوه بر تعیین اهمیت هر یک از ابعاد، مولفه ها و شاخص ها، اگر ابعاد، مولفه ها یا

شاخص‌های دیگری را مهم می‌دانند، اضافه نمایند. پس از بازخورد نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل پرسش‌نامه‌های دور دوم دلفی به پاسخ‌دهندگان، دور سوم دلفی انجام شد و در این مرحله نیز از ۱۶ پرسش‌نامه ارسالی ۱۶ پرسش‌نامه دریافت گردید و مورد تحلیل واقع شد. جهت اطمینان از نتایج بخش کیفی، از روش سه‌سویه‌سازی استفاده گردید و نتایج میانگین کل و انحراف معیار و بررسی بر اساس اصل اشباع و آزمون، حاکی از توقف دوره‌های دلفی بود و اینکه اجماع میان خبرگان حاصل شده‌است. لازم به ذکر است که نمونه‌گیری در ابتدا به شیوه قضاوتی و سپس گلوله‌برفی و از طریق معرفی خبرگان و بر اساس امکان دسترسی محقق انجام شد و تا رسیدن به حد کافی (کفایت داده‌ها) ادامه پیدا کرد و پس از مصاحبه و پرسش‌نامه‌های دوره‌ای دلفی، الگوی اولیه طراحی تدوین گردید.

ارزیابی و پالایش شاخص‌های استخراج‌شده با روش دلفی

هدف از این گام، ارزیابی و پالایش فهرست شاخص‌های استخراج‌شده با استفاده از یکی از روش‌های توافق جمعی - یعنی روش دلفی - است. هدف از این روش، دسترسی به مطمئن‌ترین توافق گروهی خبرگان درباره موضوعی خاص است که با استفاده از پرسش‌نامه و نظرخواهی از خبرگان، به دفعات با توجه به بازخورد حاصل از آنها صورت می‌پذیرد. در واقع، این روش بررسی کاملی بر عقاید خبرگان، با سه ویژگی اصلی است: پاسخ بی‌طرفانه به سؤالات (پرسش‌نامه‌ها)، تکرار دفعات ارسال سؤالات (پرسش‌نامه) و دریافت بازخورد از آنها و تجزیه و تحلیل آماری از پاسخ به سؤالات به صورت گروهی. در روش دلفی، داده‌های ذهنی افراد خبره با استفاده از تحلیل‌های آماری به داده‌های تقریباً عینی تبدیل می‌شود و این روش، منجر به اجماع در تصمیم‌گیری می‌گردد. روش دلفی در زمینه‌های متعدد پیش‌بینی و تصمیم‌گیری، مورد استفاده قرار گرفته‌است (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۸، ۱۰۹). در پژوهش حاضر، پس از طی روش کدگذاری و مقوله‌بندی، الگوی مفهومی طراحی شد و به‌منظور نهایی‌سازی الگوی مفهومی، از روش دلفی استفاده گردید و پرسش‌نامه طراحی شده براساس یافته‌های تحلیل کیفی به صورت حضوری به شرکت‌کنندگان ارائه گردید. در دور اول، فهرست مؤلفه‌ها در اختیار اعضای گروه قرار گرفت تا در مورد آنها در قالب طیف لیکرت اظهار نظر نمایند. همچنین، از آنها خواسته شد که نظرات خود را در قالب پیشنهاد یا اصلاح به مجموعه اضافه کنند و بر این اساس، چند مفهوم حذف و برخی موارد اصلاح گردید. در مرحله دوم، به‌منظور دستیابی به اجماع و اتفاق نظر در مورد شاخص‌ها (بعد از اعمال اصلاحات مرحله اول) پرسش‌نامه بین خبرگان توزیع و از آزمون دو جمله‌ای در سطح (۰/۵) برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. به‌منظور استفاده از این آزمون، باید مقادیر داده‌ها را به دو گروه طبقه‌بندی کرد؛ بنابراین، پاسخ‌های خیلی کم، کم و

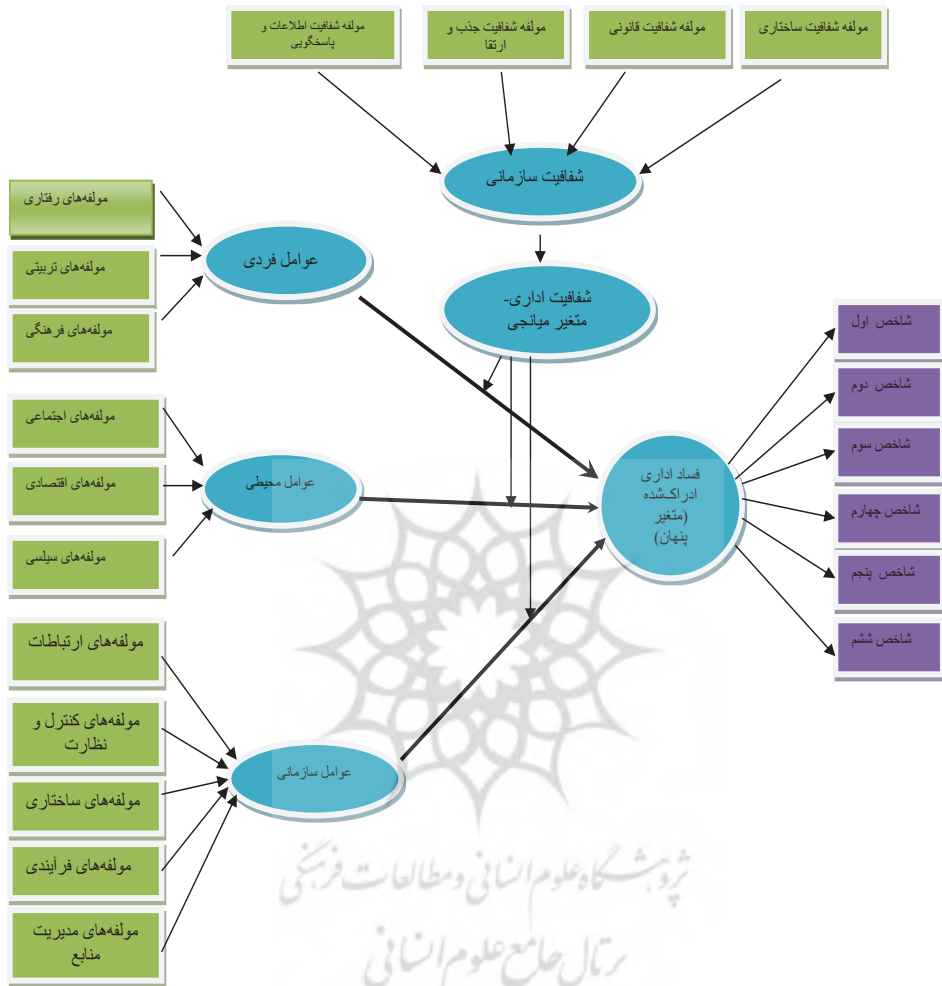
متوسط، در گروه اول و پاسخ‌های زیاد و خیلی زیاد در گروه دوم قرار گرفتند. در ادامه، نتایج حاصل از اجرای روش دلفی با استفاده از آزمون آماری دو جمله‌ای انجام شد. شاخص‌هایی که تعداد آنها ۹۰ عدد می‌باشد، با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آنها کوچک‌تر از سطح خطای آلفا ۰/۰۵ است، تأیید شد و اجماع خبرگان روی این شاخص‌ها حاصل گردید و به‌عنوان شاخص‌های اصلی در الگوی مفهومی به کار گرفته شد. ۴۸ شاخص زیر بر اساس نمره تحلیل عاملی رتبه‌بندی شده و در جدول زیر آورده شده‌است.

جدول ۳. خلاصه مقوله‌های استخراج‌شده از روش دلفی و تعیین اولویت بر اساس بار عاملی (یافته‌های محقق)

ردیف	اولویت	شاخص	نمرات بار عاملی	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
۱	۱	لابی‌گری و پارتی‌بازی در توزیع مزایای سازمانی	۰,۷۶۰	ویژگی‌های جو سازمانی	فساد ادراک‌شده
	۲	عدم ارتقای شغلی افراد بر اساس شایستگی‌های لازم	۰,۷۵۵		
	۳	تخلفات مالی	۰,۷۲۴		
۲	۱	ضعف در خودکنترلی	۰,۸۱۲	ویژگی‌های رفتاری فردی	عوامل فردی موثر در فساد
	۲	ولع و سیری ناپذیری انسان	۰,۷۸۲		
	۳	طمع کاری انسان	۰,۶۸۱		
۳	۱	ضعف تربیت خانوادگی	۰,۸۲۱	ویژگی‌های تربیتی فردی	عوامل فردی موثر در فساد
	۲	ضعف اعتقادات مذهبی	۰,۷۹۲		
	۳	ترجیح منافع فردی به منافع سازمانی و یا عمومی	۰,۸۲۱		
۴	۱	هم‌رنگ جماعت شدن	۰,۸۲۶	ویژگی‌های فرهنگ فردی	عوامل محیطی موثر در فساد
	۲	فساد به‌عنوان ابزار احقاق حق	۰,۷۳۳		
	۳	پایین بودن حس مسئولیت اجتماعی	۰,۷۲۵		
۵	۱	مادی‌گرایی و تجمل‌گرایی افراطی	۰,۸۳۰	ویژگی‌های اجتماعی	عوامل محیطی موثر در فساد
	۲	تغییر نگرش نسبت به ضد ارزش بودن فساد	۰,۷۶۶		
	۳	بی‌تفاوتی و مسامحه با فساد	۰,۷۱۱		
۶	۱	بالا بودن سطح عمومی بیکاری	۰,۷۸۷	ویژگی‌های اقتصادی	عوامل محیطی موثر در فساد
	۲	ضعف معیشتی جامعه	۷۸۶		
	۳	تورم و ناامنی اقتصادی	۰,۶۰۱		

عوامل محیطی موثر در فساد	ویژگی های سیاسی	۰.۸۳۲	سوءاستفاده از امکانات اداری برای پیشبرد اهداف سیاسی	۱	۷
		۰.۸۲۸	استفاده از قدرت سیاسی برای نفوذ در سازمان ها و سهم خواهی	۲	
		۰.۸۲۲	ارجحیت دادن اهداف سیاسی به اهداف اقتصادی و اجتماعی	۳	
	ارتباطات سازمانی	۰.۸۰۱	سوءاستفاده از موقعیت ها و کانال های ارتباطی	۱	۸
		۰.۷۹۳	تبعیض و غرض ورزی در تعاملات	۲	
		۰.۷۷۱	باند بازی	۳	
	سیستم نظارت و کنترل	۰.۷۸۲	ضعف در رویکرد پیشگیرانه در مبارزه با فساد	۱	۹
		۰.۷۷۸	ضعف نظارت بر اجرای درست قوانین	۲	
		۰.۷۲۳	ضعف نظارت برای افزایش خطر کشف جرم	۳	
	ساختار	۰.۷۸۸	وجود موقعیت های مستعد برای سوءاستفاده	۱	۱۰
		۰.۷۳۴	متناسب نبودن تشکیلات سازمانی با واقعیت ها و نیازهای موجود	۲	
		۰.۶۶۷	ضعف در چابک سازی سازمانی	۳	
	فرایند	۰.۸۲۲	ضعف در به روز رسانی الزامات و فرآیندها	۱	۱۱
		۰.۷۵۲	ضعف در منطبق سازی قوانین موجود سازمان با قوانین بین المللی	۲	
		۰.۵۴۶	نبود گردش شغلی (انحصاری بودن شغل ها)	۳	
	مدیریت منابع	۰.۷۸۴	ضعف در شایسته سالاری	۱	۱۲
۰.۷۶۷		ضعف در نهادینه سازی روحیه تعهد و مسئولیت پذیری	۲		
۰.۷۱۶		شاخص توزیع نامتناسب منابع	۳		
شفافیت عوامل سازمانی	شفافیت ساختاری	۰.۷۶۳	شفاف سازی اهداف	۱	۱۳
		۰.۷۵۹	شفاف سازی مبانی و اولویت های تصمیمات سازمانی	۲	
		۰.۷۲۰	شفاف سازی محدوده وظایف و مسئولیت ها	۳	
	شفافیت قانونی	۰.۷۹۷	ایجاد تدابیری جهت کاهش امکان برداشت های مختلف از یک قانون توسط افراد مختلف	۱	۱۴
		۰.۷۹۰	اطلاع رسانی نظام مند مقررات	۲	
		۰.۷۰۷	شاخص شفاف سازی قوانین مالی و اداری	۳	
	شفافیت در جذب و ارتقا	۰.۸۵۵	شفاف سازی فرآیند شایسته شناسی	۱	۱۵
		۰.۷۷۸	شفاف سازی شاخص ها و معیارهای ارزیابی عملکرد	۲	
		۰.۷۷۳	شفاف سازی فرآیند شایسته گماری	۳	
شفافیت عوامل سازمانی	شفافیت در نظام اطلاعات و پاسخ گویی	۰.۸۶۸	شفاف سازی در حیطه پاسخ گویی	۱	۱۶
		۰.۸۲۹	پاسخ گویی درونی و بیرونی سازمانی	۲	
		۰.۸۱۷	استفاده جامع از فناوری اطلاعات (سیستم اتوماسیون)	۳	

نمودار ۱. الگوی مفهومی پژوهش



یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، یافته‌ها مبتنی بر تحلیل داده‌های گردآوری شده از مصاحبه‌ها بود که براساس نظریه داده‌بنیاد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی پیشگیری از فساد اداری با تأکید بر عامل شفافیت اداری بود، تا ضمن شناسایی عوامل موثر در بروز فساد اداری، بتوان الگویی راهبردی، موثر و کاربردی برای حذف و یا کاهش فساد اداری در سازمان‌هایی که به‌طور مستقیم به مردم خدمت‌رسانی می‌کنند، ارائه داد؛ که سازمان تأمین اجتماعی از جمله این سازمان‌ها می‌باشد.

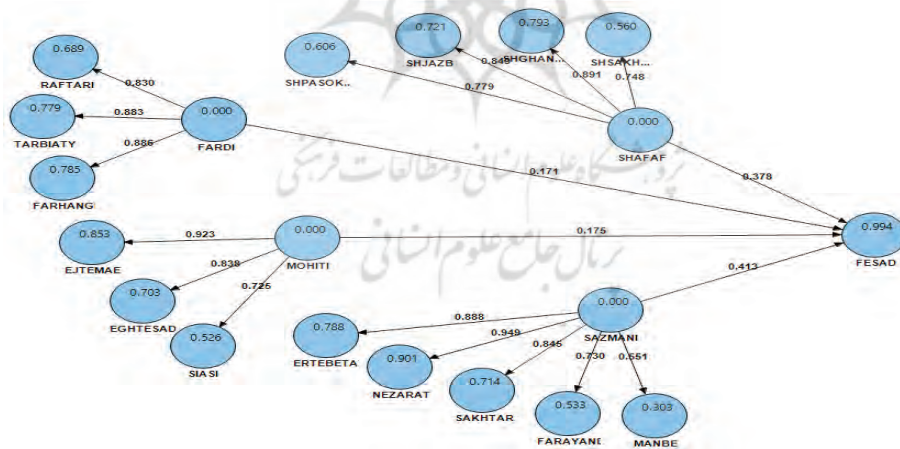
طی فرآیند مصاحبه با خبرگان و انجام کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) ۱۳۴ کد (مفهوم) اولیه، استخراج شد و در ادامه، به منظور اعتبارسنجی کدگذاری انجام‌شده، از روش دلفی استفاده شد که با توجه به نظرات گروه خبرگان در این روش، ۹۰ مفهوم در قالب ۱۵ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی در دو محور تعیین گردید (عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل سازمانی و جو سازمانی در محور فساد اداری؛ و عوامل شفافیت سازمانی در محور شفافیت اداری) و بدین ترتیب، الگوی مورد نظر طراحی گردید و سپس با استفاده از روش تحلیل عاملی و معادلات ساختاری، الگوی مذکور مورد آزمون قرار گرفت و در نهایت، تأیید گردید.

در این پژوهش، عامل و پدیده انتخابی اصلی، فساد اداری و شفافیت اداری است. در پدیده فساد اداری، عوامل بروز فساد اداری در محور عوامل فردی به زیرمولفه‌هایی (رفتاری، تربیتی، فرهنگی) تقسیم شده است. ضعف در خودکنترلی، ولع و سیری‌ناپذیری انسان، ترجیح منافع فردی به منافع سازمانی و عمومی، استفاده از فساد به عنوان ابزار احقاق حق، هم‌رنگ‌جماعت شدن و ضعف اعتقادات مذهبی، از جمله مولفه‌های موثر در این محور است. سازمان‌ها و مدیران ناچار هستند که با تفاوت‌های انسانی فراوان کار کنند پس مدیران باید توانایی مدیریت این تفاوت‌ها و گرایش‌های مختلف را داشته باشند تا بتوانند همراه با تقویت و خاموش‌سازی جنبه‌های منفی رفتار کارکنان، آنها را به رفتارهای مثبت و سازنده تشویق نمایند.

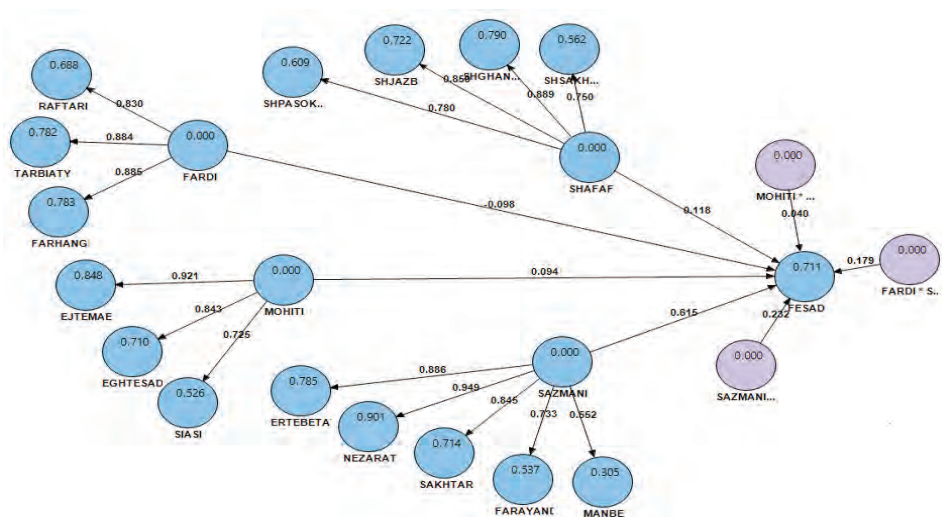
عوامل محیطی با زیرمولفه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، دومین مولفه فرعی از محور فساد اداری می‌باشد. عوامل محیطی، عوامل خارج از کنترل فرد و سازمان هستند و بستر و زمینه لازم را برای هرگونه خلافکاری و فساد آماده می‌کنند. عوامل محیطی نامناسب مانند وجود فقر و بیکاری، اختلالات فرهنگی، تسامح با فساد، تغییر نگرش نسبت به ضد ارزش بودن فساد، وجود کشمکش‌های سیاسی، دخالت احزاب سیاسی در امور داخلی سازمان‌ها، سوءاستفاده از امکانات اداری برای پیشبرد اهداف سیاسی، استفاده از قدرت سیاسی برای نفوذ در سازمان‌ها، سهم‌خواهی و رقابت‌های ناسالم سیاسی از جمله عوامل بروز فساد اداری هستند. عوامل محیطی خارج از کنترل سازمان‌ها هستند و از بیرون به سازمان‌ها تحمیل می‌شوند اما سازمان‌ها مغلوب همیشگی محیط نیستند بلکه با ایجاد تدابیر مدیریتی می‌توانند اثرات عوامل محیطی را تعدیل و حتی خنثی نمایند.

عوامل سازمانی با زیرمولفه‌های ارتباطات، نظارت و کنترل، ساختار، فرآیند و مدیریت منابع، سومین مولفه فرعی از محور عوامل فساد اداری می‌باشند. سوءاستفاده از موقعیت‌ها و کانال‌های ارتباطی، تبعیض و غرض‌ورزی در تعاملات در محور ارتباطات سازمانی، ضعف در رویکرد پیشگیرانه در مبارزه

با فساد، ضعف نظارت بر اجرای درست قوانین در محور نظارت و کنترل سازمانی، وجود موقعیت‌های مستعد برای فساد، متناسب نبودن تشکیلات سازمانی با واقعیت‌ها و نیازهای موجود در محور ساختار سازمانی، ضعف در به‌روز رسانی الزامات و فرآیندها، و ضعف در منطبق‌سازی قوانین موجود سازمان با قوانین بین‌المللی، از جمله عوامل سازمانی موثر در بروز فساد اداری هستند؛ بنابراین، وجود نقص در ساختارها، اشکال در فرآیندهای سازمانی، اشکال در مدیریت منابع به‌ویژه منابع انسانی می‌تواند موجب ایجاد مشکلات عدیده‌ای در سازمان گردد و سازمان‌ها را از سلامت اداری خارج کند. در پدیده انتخابی شفافیت سازمانی، عوامل ایجاد شفافیت، شامل زیرمولفه‌های شفافیت ساختاری، شفافیت قانونی، شفافیت در جذب و ارتقا و شفافیت در پاسخ‌گویی می‌باشد. استقرار نظام شایسته‌سالاری، نهادینه‌سازی روحیه تعهد و مسئولیت‌پذیری، شفاف‌سازی اهداف، شفاف‌سازی مبانی و اولویت‌های تصمیمات سازمانی، ایجاد تدابیری جهت کاهش امکان برداشت‌های مختلف از یک قانون توسط افراد مختلف، اطلاع‌رسانی نظام‌مند مقررات، شفاف‌سازی فرآیند شایسته‌شناسی، شفاف‌سازی شاخص‌ها و معیارهای ارزیابی عملکرد، شفاف‌سازی در حیطه پاسخ‌گویی، پاسخ‌گویی درونی و بیرونی سازمانی از جمله عوامل و مولفه‌هایی هستند که می‌توانند زمینه بروز و گسترش فساد اداری را محدود کنند. عامل شفافیت اداری به‌عنوان عامل تعدیلگر می‌تواند به کنترل و کاهش فساد اداری کمک کند.



نمودار ۱. الگوی ساختاری تحقیق در حالت استاندارد با استفاده از نرم‌افزار PLS (بدون تعدیل‌گر)



نمودار ۲. الگوی ساختاری تحقیق در حالت معنی داری با استفاده از نرم افزار PLS (با تعدیل گر)

نتیجه گیری و پیشنهادها

سازمان‌ها با توجه به استراتژی‌های خاص خود، بر اساس نوع مدیریت و ساختار و تعاملات درون و برون سازمانی خود، خواسته یا ناخواسته بستر لازم را جهت رشد و یا کنترل فساد اداری مهیا می‌سازند. سازمان‌ها در خلأ به وجود نمی‌آیند و تحت تأثیر محیط اطراف خود هستند و با اصلاح نظام مدیریتی، تعاملات، فرآیندها و ساختارهای خود، می‌توانند اثر عامل محیطی را کنترل نمایند. با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان گفت که اگر فساد اداری به‌درستی مدیریت نشود، موجب نابودی سازمان خواهد شد. عناصر و عواملی که موجب ایجاد فساد اداری در یک سازمان می‌شوند را می‌توان با اصلاح و یا مدیریت بهینه به فرصت تبدیل و ضمن کنترل و کاهش فساد، از این ظرفیت‌ها به بهترین وجه در خدمت اهداف و منافع سازمان استفاده کرد.

عوامل محیطی نامناسب مانند فقر و بیکاری عامل ریشه‌ای برای بروز هر نوع فساد در یک جامعه است؛ علاوه بر این، کج‌روی‌های نهادینه شده در جامعه و تساهل در مقابل آنها، موجب تغییر نگرش نسبت به ضد ارزش بودن فساد می‌شود و تغییر نگرش به فساد، خطری بالقوه برای امنیت و سلامت جامعه است که نیازمند اقدامی اساسی است.

عوامل سازمانی از جمله نقص در ساختارها، اشکال در فرآیندهای سازمانی و اشکال در مدیریت منابع (به‌ویژه منابع انسانی) می‌تواند موجب ایجاد مشکلات عدیده‌ای در سازمان‌ها گردد و آنها را از

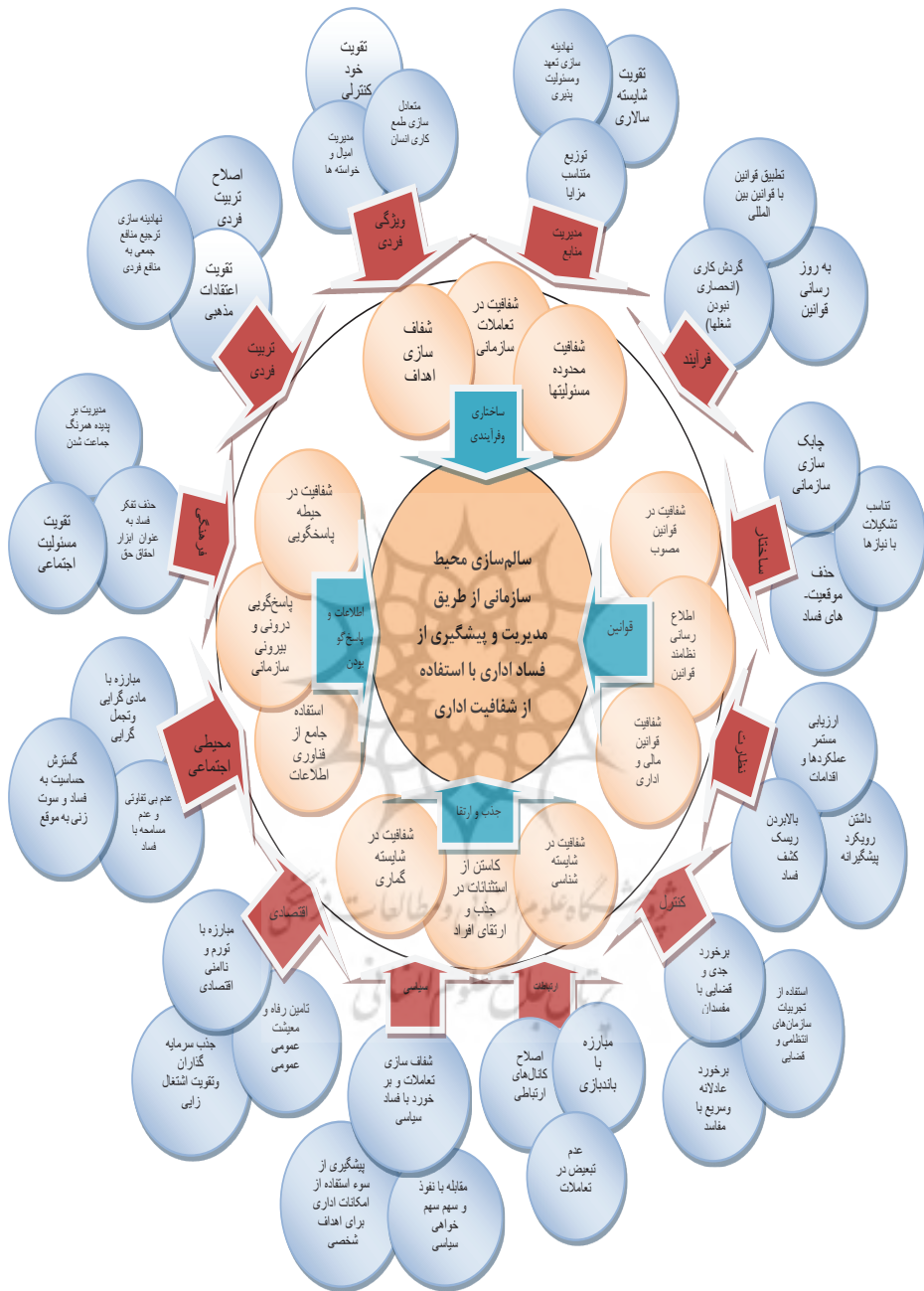
سلامت اداری خارج کرده و به سوی فساد اداری هدایت کند. در کنار عوامل و مشکلات ساختاری و فرآیندهای سازمانی، نبود شفافیت اداری می‌تواند مشکلات سازمان‌ها را در گرایش به فساد دو چندان کند؛ بنابراین، ضروری است که مدیران ضمن پیاده‌سازی نظام شایسته‌سالاری، به اصلاح ساختارها و فرآیندهای سازمانی همت گمارده و بر مبنای عملکرد و شفاف‌سازی، پاسخ‌گویی را سرلوحه سازمان خود قرار دهند.

عامل شفافیت اداری به‌عنوان عاملی میانجی و تعدیل‌گر، نقش بسیار ارزنده‌ای در مدیریت و ریشه‌کنی فساد اداری برعهده دارد. در بیشتر مواقع، بذر فساد در سایه تاریکی، ابهام و عدم‌امنیت اجتماعی و اقتصادی کاشته می‌شود اما زمانی که نور شفافیت بر ساختارها، فرآیندها، تعاملات و عناصر سازمانی و اجتماعی تابیده شود، نقاط تاریک سازمانی، اجتماعی و اقتصادی از بین می‌رود. با شفاف‌سازی ساختارها و فرآیندهای سازمانی، شفاف‌سازی تعاملات سازمانی و گردش درست و منطقی اطلاعات اداری و اقتصادی می‌توان زمینه و بستر بروز فساد اداری را از میان برداشت. با گماردن چشمان ناظر و بصیر که بر عملکردهای سازمانی، اجتماعی و اقتصادی نظارت مستمر می‌نمایند، تخلفات و کج‌روی‌ها رصد می‌شود و با برخورد قاطع و سریع نهادها و مسئولان مربوط، می‌توان سازمانی سالم و متعالی فراهم آورد. بر این اساس، لازم است که در هنگام جذب نیروی انسانی موردنیاز، به تطابق فرد و جایگاه‌سازمانی دقت شود. اگر ویژگی‌های رفتاری، تربیتی و فرهنگی افراد موردتوجه قرار گیرد، می‌توان موفق به جذب افراد سالم و عاری از اختلالات رفتاری شد. با مدیریت صحیح منابع انسانی و بهره‌گیری از مبانی علمی و مدیریت اسلامی، می‌توان ضعف‌ها و تهدیدهای ناشی از عوامل انسانی را به فرصت تبدیل کرد.

مدیران سازمان‌ها باید با جامعه‌پذیر کردن و تربیت کارکنان، اثرات عوامل فردی نیروی انسانی را تحت مدیریت خود درآورند. با شفاف‌سازی تعاملات سازمانی، شفاف‌سازی معیارهای ارزیابی عملکرد و شفاف‌سازی نتایج، می‌توان به مدیریت و تربیت نیروی انسانی کمک شایانی کرد. در محور عوامل محیطی (اقتصادی، اجتماعی و سیاسی) پیشنهاد می‌شود که برای کمک به حل معضل فقر و بیکاری، بستر و شرایط مطلوبی برای سرمایه‌گذاران مهیا گردد. سرمایه‌گذاری نیازمند شفافیت اقتصادی و مالی است؛ بنابراین، دولت باید با استفاده از مبانی شفاف‌سازی اقتصادی و پاسخ‌گو ساختن نهادها و سازمان‌ها، شرایط را برای سرمایه‌گذاری و تولید مهیا نماید. نهادهایی که وظیفه فرهنگ‌سازی جامعه را برعهده دارند، باید تلاش بیشتری را برای اعتلای فرهنگ دینی و ملی مبذول نمایند و با تقویت فرهنگ تعهد اجتماعی، باعث اصلاح دیدگاه عمومی نسبت به مقوله فساد

شوند. نهادهای مبارزه با فساد، می‌بایست با مسئله فساد به‌طور شفاف، سریع و قاطع برخورد نمایند. باید دخالت افراد غیرمسئول در امور داخلی سازمان‌ها به حداقل برسد و به این افراد اجازه دخالت برای اهداف شخصی و یا گروهی داده نشود. دخالت این افراد و سازمان‌های غیرمسئول در امور داخلی دیگر سازمان‌ها، آنها را دچار اختلال در هدف‌گذاری و نتیجه‌گرایی می‌کند و این خطر بزرگی است که کارایی سازمان‌ها را تهدید می‌کند.

در محور عوامل سازمانی (ارتباطات، ساختار، فرآیندها، مدیریت منابع، نظارت و کنترل)، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها با اصلاح و به‌روز رسانی ساختارها و فرآیندهای سازمانی و تطبیق آنها با نیازهای واقعی جامعه و الزامات آن، استقرار ساختارها و فرآیندها بر اساس اصول شفافیت و پاسخ‌گویی، همچنین، تعریف مجدد وظایف و مسئولیت‌ها و اصلاح روش‌های ارتباطی سازمانی با استفاده از فناوری اطلاعاتی و رعایت شفافیت و عدالت در دسترسی به اطلاعات سازمانی را طراحی کنند که تمامی ارکان آن روشن و شفاف و تعاملات و فرآیندهای کاری آن قابل‌رصد باشد. گردش کاری مناسب و عدالت در توزیع فرصت‌های شغلی و مزایایی سازمانی (بر اساس میزان تعهد و تلاش) باید سرلوحه کار مدیران باشد. مدیران سازمان‌ها باید با ارزیابی‌های صحیح و نظارت‌های دقیق و عادلانه خود و با برخورد‌های زود هنگام و جدی با هر نوع کج‌روی‌ها، محیطی امن و سالم را جهت فعالیت‌های سازمانی مهیا نمایند. جذب و ارتقای افراد در سازمان‌ها، باید بر اساس اصول شایسته‌سالاری انجام پذیرد. ارتقای افراد از درون سازمان‌ها، بر اساس تجربه کاری مفید و توانایی‌های علمی و فردی با در نظر گرفتن ویژگی‌های روانی افراد از جمله هوش هیجانی، می‌تواند موجب ایجاد انگیزه در همکاران جهت تلاش بیشتر شود. پاسخ‌گویی باید سرلوحه سازمان باشد و واحدهای اداری و مدیران باید همواره با رویی گشاده پاسخ‌گوی تصمیمات و عملکردهای خود باشند.



شکل ۲. الگوی پیشنهادی پیشگیری از فساد اداری (محقق ساخته)

فهرست منابع

منابع فارسی

- اباذری فومنی، منصور (۱۳۹۲)، ترمینولوژی حقوق نوین، قائم شهر، نشر شهید داریوش نورالهی
- آزادی، بهداد؛ واحدی فر، میثم؛ حسینی مرصع، سیدحامد (۱۳۹۸)، "بررسی تأثیر ساختار سازمانی در کاهش فساد اداری در سازمان‌های اداری"، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، سال دوم، شماره ۱۲، صص ۸-۱
- الوانی، سید مهدی؛ اسلام پناه، مهدی (۱۳۹۶)، "طراحی الگوی بازدارنده فساد اداری با اتکاء به آموزه‌های اسلامی" فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره ۳، صص ۲۵-۵۰
- حیدری، حنیفه؛ محمدی، مجید؛ نجفی، فریبا (۱۳۹۴)، "عوامل موثر بر فساد اداری با تأکید بر ایران"، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، اجتماعی و روان‌شناسی، تهران، مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما
- خداداد حسینی، سید حمید؛ فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰)، "بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن"، پژوهشگاه علوم انسانی، مطالعات فرهنگی پرتال جامع علوم انسانی (مدرس)، سال پنجم، شماره ۱، صص ۳۷-۵۳
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۹۸)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکرد جامع، تهران، صفاری
- دیهیم پور، مهدی؛ میانداری، کمال؛ نجاری، رضا؛ عابدی جعفری، حسن (۱۳۹۷)، "طراحی الگوی افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده بنیاد در سازمان‌های دولتی"، فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۹۵-۱۱۰
- رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۱)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش فرهنگی
- رستمی، ولی؛ کبگانی، حسن؛ طالبی زاده، معین (۱۳۹۶)، "بررسی علل بروز و روش‌های پیشگیری از فساد اداری"، فصلنامه علمی رهیافت پیشگیری، سال اول، شماره ۲، صص ۲۳-۴۸
- رحمانی، حامد؛ موسی خانی، مرتضی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا، دانشفرد، کرم‌الله، کاظمی، ابوالفضل (۱۳۹۶)، "ترکیب روش دلفی و آنتروپی شانون برای مقابله با فساد اداری با استفاده از سیستم استنتاج فازی"، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، سال پانزدهم،

- شماره ۴۴، صص ۷۵-۱۱۶
- معدنی پور، جواد؛ حمیدی حصارى، یاسین؛ زرندى، سعید(۱۳۹۶)، "عوامل مؤثر بر فساد ادارى در سازمان‌هاى دولتى جمهورى اسلامى"، فصلنامه مجلس و راهبرد، سال بیست و چهارم، شماره ۹۱، صص ۱۶۵-۲۰۲
 - ساریخانى، عادل؛ اکرمى سراب، روح الله (۱۳۹۲)، "کارکردهاى پیشگیرانه شفافیت در سیاست جنایى"، فصلنامه حقوقى دادگستری، سال هفتادوهفتم، شماره ۸۲، صص ۱۰۳ - ۱۳۱
 - شفیع پور، سیده فاطمه(۱۳۹۶)، "نقش حکمرانى نوین و فرهنگ سازمانى در کاهش فساد ادارى"، فصلنامه پژوهشگاه علوم انسانی، سال دوم، شماره ۷، صص ۲۳-۳۴
 - صبوری، منوچهر(۱۳۸۰)، جامعه‌شناسى سازمان‌ها، بوروکراسى مدرن ایران، تهران، نشر سخن
 - عباسى، طیبه؛ پورعزت على اصغر؛ سیفى، علیرضا(۱۳۹۸)، "تبیین فرآیند شیوع فساد در سازمان‌هاى دولتى با بررسی متغیرهاى فردى و سازمانى مؤثر و پدیده هم‌رنگ جماعت شدن"، مدیریت فرهنگ سازمانى، سال هفدهم، شماره ۳، صص ۳۹۸ - ۳۷۷
 - عبدالحسین زاده، محمد؛ ثنائى، مهدى(۱۳۹۴)، "تبیین مفهوم و کاربرد شفافیت در عرصه حکمرانى و اداره امور دولتى"، نخستین کنفرانس ملی مدیریت دولتى ایران، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
 - قلى پور، رحمت‌ا..(۱۳۸۴)، "تحلیل رابطه الگوی حکمرانى خوب و فساد ادارى"، مجله فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره ۱۰، صص ۱۰۳-۱۲۷
 - وثوقى، منصور؛ نیک‌خلق، على اکبر(۱۳۸۵)، مبانى جامعه‌شناسى، تهران، بهینه
 - یزدانى زنور، هرمز(۱۳۸۸)، "بررسى نقش شفافیت در تحقق حکمرانى مطلوب"، فصلنامه حقوق عمومى، سال دوم، شماره ۵، صص ۴۹ - ۷۰
- Alatz'a's, S. H(2006). The autonomous, the universal and the future of sociology. Current Sociology, VOL.54,NO(1); pp. 7-23
 - Armstrong, E(2005). Integrity, transparency and accountability in public administration: recent trends, regional and international developments and emerging issues, United Nations, Department of Economic and Social Affairs.pp.1-14
 - Dimant, Eugen & Tosato, Guglielmo (2017) "Causes And Effects Of corruption: WHAT HAS PAST DECADE'S EMPIRICAL RESEARCH TAUGHT US? A

- SURVEY”Journal of Economic Surveys, Vol. 00, No. 0, pp. 1–22
- Dimant, Eugen., Schulte ,Thorben.,(2019). The Nature of Corruption: An Interdisciplinary Perspective. German Law Journal, VOL.17,NO.(1),pp.53-72
 - Husted, B(2002), “Culture and International Anti-Corruption Agreements in Latin America”, Journal of Business Ethics, Vol.37,No26, PP. 413-422
 - Gans - Morse , (2018).Reducing bureaucratic corruption: Interdisciplinary perspectives on what works (alexey.makarin@u.northwestern.edu), Theresa Mannah-Blankson, ... 2018, vol. 105, issue C, 171-188
 - Garcia,PatriciaJ,MD.(2019).Corruption in global health: the open secret.394(0214), PP.2119-2124, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)32527-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)32527-9)
 - Genaux, M(2002). Early Modern Corruption in English and French Fields of Vision. Political Corruption: Concepts & Contexts, edited by Arnold J.Heidenheimer, and Michael Johnston. 3rded. New Brunswick, NJ, London: Transaction Publishers, pp. 107-122.
 - Khulida Kirana Yahya, Tan Fee Yean, Johanim Johari and Nur Ain Saad(2015). The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations, INTERNATIONAL ACCOUNTING AND BUSINESS CONFERENCE, Procardia Economics and Finance. 31, pp. 251 – 261. Available online at www.sciencedirect.com.
 - Lambsdorff, J. G(2006). Causes and Consequences of Corruption; in SR Ackerman, International Handbook on Economics of Corruption. chapter 1, Edward Elgar Publishing
 - Levitt, A(1998). “The Importance of High-Quality Accounting Standards.” Accounting Horizons VOL.12, pp. 79 – 82.
 - Lord, N. , and Michael L(2016). Organizing the Finances for and the Finances from Transnational Corporate Bribery. European Journal of Criminology, VOL. 14,NO. (3),PP 365–389
 - Mbaku, J. M(2008). Corruption clean ups in Africa: Lessons from public choice.

Journal of Asia and African studies, VOL 43, pp. 427-456

- Mauro, P(1998), "Corruption: Causes, Consequences, and Agenda for Further Research", Finance & Development, Vol. 35, No. 1, PP. 11-24.
- Naher, Nahitun., Hoque, Roksana., Shaikh Hassan, Muhammad., Balabanova, Dina., Adams, Alayne. M., & Ahmed, Syed Masud., (2020). The influence of corruption and governance in the delivery of frontline health care services in the public sector: a scoping review of current and future prospects in low and middle-income countries of south and south-east Asia. BMC Public Health (<https://bmcpublihealth.biomedcentral.com>). VOL20, NO(1), PP.1-16
- Neu, D., Everett, J., & Rahaman, A(2015). Preventing Corruption within Government Procurement: Constructing the Disciplined and Ethical Subject, Critical Perspectives on Accounting, VOL.28, NO.(C), PP. 49-61
- Polner, M. & Ireland, R(2010). Overview of Literature on Corruption, World Customs Organization, Research Paper No.7.
- Pownall, G. and K. Schipper(1999). "Implications of Accounting Research for the SEC's Consideration of International Accounting Standards for U.S. Securities Offerings". Accounting Horizons VOL.13, NO.(3), pp. 259-280
- Schauer, F(2011). Transparency in three dimensions. University of Illinois Law Review, VOL.2011, NO(4), PP.1339-1358
- Robinson, M(Ed.) (2006). Corruption and Development: An Introduction, London, Routledge.
- Twomey, P. M(1996). Freedom of expression for commercial actors. The European Union and Human Rights / Edited by Nanette A. Neuwahl and Allan Rosas. Transparency And Qualitative.
- Wells, C(2014). Corporate Criminal Liability: A Ten Year Review. Criminal Law Review, VOL.12, NO(4), PP. 849-878
- Zehira Cemal & Çınar Fadime & Şengül Halil(2016). Role Of Stakeholder

Participation Between Management. Available online at www.sciencedirect.com.

Procedia - Social and Behavioral Sciences 229(2016) ,PP. 234 – 245

