

بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد مالی در سازمانهای دولتی و مؤسسه‌های پژوهشی

پاکنوش کیانی^۱

تاریخ دریافت: 1392/5/19

دکتر علی‌اصغر پورعزت^۲

تاریخ پذیرش: 1392/6/31

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد مالی در سازمانهای دولتی (مؤسسات پژوهشی تهران) است. پرسش اصلی پژوهش فوق، بر تأثیر یا عدم تأثیر عوامل فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اداری ساختاری و رفتاری مدیران، بر میزان فساد مالی متمرکز شده است. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است و هدف آن، توسعه دانش کاربردی در زمینه مطالعات سازمانی است. از حیث روش، توصیفی پیمایشی است و با توجه به نوع فعالیت مؤسسات پژوهشی مورد نظر (شامل 20 بنیاد، پژوهشگاه، سازمان، مرکز و مؤسسه)، جامعه آماری از افراد آشنا به بوروکراسی (اعم از مدیران، استادان صاحب نظر، اعضای هیأت علمی و متخصصان و کارشناسان مرتبط با اموراتاری، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی) تشکیل شده است. برای نمونه‌گیری پژوهش، از روش تصادفی ساده استفاده شده و برآورد اندازه نمونه 317 نفر بوده است. به منظور بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد مالی در مؤسسات پژوهشی، از پرسشنامه و برای پاسخگویی به گویه‌ها، از طیف نقطه‌ای لیکرت و از آزمونهای آماری متعدد شامل: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون تی در سطح یک جامعه، آزمون دوجمله‌ای (دواسمی) و آزمون فریدمن، استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که همه عوامل مورد بررسی با درجات متفاوت بر کاهش فساد مالی در مؤسسات پژوهشی مؤثرند. **واژگان کلیدی:** فساد، فساد مالی، اداری و ساختاری، اداره اسوه، رفتار مدیران.

1. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز p.kyani48@yahoo.com

2. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت pourezzat@ut.ac.ir

1- مقدمه

تحقیقات تجربی در کشورهای گوناگون نشان‌دهنده اقدامات گسترده آنها در زمینه مبارزه با فساد مالی اند. اکثر این کشورها، معضل فساد را به مثابه یک بیماری درون سیستمی دانسته‌اند و درصدد رفع آن از طریق تدوین الگوها و برنامه‌های جامع و منسجم برآمده‌اند. فساد مالی نقش و تأثیرات منفی زیادی بر کارآیی و اثربخشی کارکنان در نظام اداری سازمانهای دولتی برجای می‌گذارد. بررسی‌های به عمل آمده درباره فساد در سطح جهانی، نشان می‌دهند که این پدیده روز به روز پیچیده تر می‌شود و این امر از اهمیت اتخاذ راه‌حلهای جامع برای مبارزه با آن حکایت دارد. با وجود تلاش نهادها و مراجع نظارتی و قضایی و اصول متعدد قانون اساسی در این زمینه، وضعیت فساد مالی ایران بر اساس شاخصهای بین‌المللی، از جایگاه مناسبی برخوردار نیست و این موضوع به مثابه یک مسئله اساسی و مهم، همواره عملکرد اقتصادی و سیاسی ایران را تحت الشعاع قرار داده است. برنامه کاهش فساد مالی در سازمانهای دولتی، تابعی از اعتقادات قلبی و درونی کارکنان به اهداف سازمان و رعایت عدالت سازمانی و ارضاء نیازهای کارکنان است. حتی ادعا می‌شود که فقر همراه با عدالت، قابل تحمل تر از غنی بودن همراه با نابرابری و بی‌عدالتی است. اگر کارکنان سازمانهای دولتی و به طور اخص مؤسسه‌های پژوهشی مورد بحث، به رفتارهای فسادآمیز آلوده شوند، خسارتها و لطمه‌های جبران‌ناپذیری به سازمانها و مؤسسه‌های پژوهشی وارد می‌گردد. در این مورد، به ویژه مسئله رشوه خواری بسیار نگران کننده است. در برخی از سازمانها، مراجعین برای رسیدن به منافع شخصی خود متوسل به تطمیع کارکنان می‌شوند و سلامت سیستم اداری را تهدید می‌کنند. به طور کلی، وجود اداره سالم و اسوه منجر به توسعه صداقت و سلامت نفس افراد در سازمان یا جامعه می‌گردد. اما در برخی سازمانها، زمینه بالقوه فساد وجود داشته، اگر در آنها سیستمهای مناسب مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و نظارت و کنترل مستقر نشوند، کارکنان به آسانی به فساد متمایل می‌گردند.

قرآن کریم ورهنمودهای دینی برگرفته از احادیث و روایات اهل بیت «علیهم السلام»، همواره بر صداقت، شفافیت و سلامت سیستم حکمرانی تأکید شده است؛ به ویژه حضرت علی «علیه السلام» در نامه‌های خود به صاحب منصبان و کارگزاران دولتی، بر اهمیت این مهم تأکید بسیار داشته اند.

بسیاری از صاحب نظران رواج فساد را امری اجتناب ناپذیر می دانند و استدلالهای برخی از آنان، سبب ترویج این باور اشتباه شده است که سیستم اداری کشورهای در حال توسعه، دارای قوانین و آئین نامه های ضد و نقیض و دست و پاگیر است. لذا بخش عمده رشوه دریافتی توسط کارکنان، صرفاً به منظور تسریع در انجام امور اداری است.

فساد و ناکارآمدی نظام اداری، بر روند رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارد. در سال 1994 پائولومارو از استادان دانشگاه هاروارد، پژوهشهای آماری جامعی در باره بسیاری از کشورها انجام داد و ثابت کرد که عدم کارآیی نظام اداری، منجر به کاهش رشد اقتصادی گردیده است. ایران تلاشهای قابل توجهی در مبارزه با فساد انجام داده است و در سال 2003، به کنوانسیون سازمان ملل متحد با موضوع مبارزه در برابر فساد، پیوست.

همزمان با پیروزی انقلاب اسلامی، موضوع فساد با حساسیت ویژه ای تعقیب شد و درحین تدوین قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، برخی از روشها و اقدامات مبارزه با فساد، از جمله اصل تفکیک قوا و استقلال قوه قضائیه در آن درج گردید. اصل 49 قانون اساسی، همه مظاهر فساد را رد کرده و دولت را موظف نمود تا داراییهای به دست آمده از طریق فساد را به صاحبان حق بازگرداند. صدور فرمان هشت ماده ای رهبرانقلاب در تاریخ 1380/02/10 نیز بر پیشگیری از فساد به منزله مهمترین وظیفه دولت (قوه مجریه) تأکید داشت که این مهم به اقدامات جدیدی در زمینه پیشگیری از فساد و مبارزه با آن در بخش دولتی انجامید. اقداماتی چون، تهیه و تدوین برنامه های هفتگانه تحول اداری براساس آخرین استانداردهای مدیریتی، ارزیابی و سیستم پاداش دهی، بهره گیری از سیستم مدیریت مشارکتی و استقرار سیستم پیشنهادها، بهره گیری از فناوری اطلاعات و خدمات الکترونیک، و شفافیت فراگرد انجام کار و گردش اطلاعات در سازمانهای دولتی، از جمله اقدامات دولت در این زمینه بوده اند.

2- بیان مسأله پژوهش

فساد مالی موجب تضعیف اعتقادات و باورهای دینی و ناکارآمدی سیستم اداری و در نتیجه زیر سؤال رفتن مشروعیت سازمان و محرومیت ارباب رجوع از حقوق قانونی خود می شود. در کشورهای اسلامی، تقویت رهنمودهای دینی و باورهای اخلاقی، رعایت حقوق مالی و اقتصادی مردم و مانند اینها، عامل اساسی در جلوگیری از فساد است. با این حال در بسیاری

از موارد، مظاهر فساد ادارى و اقتصادى در كشور نمايان مى‌گردد. با توجه به تسلط افراطى دولت بر اقتصاد ايران، 90٪ جرايم اقتصادى ايران در بخش دولتى اتفاق مى‌افتد. براى مقابله با اين پديده، دوراهكار درمانگر و پيشگيرانه قابل ارائه است. تصميم گيرندگان و مردم به راهكار درمانگر به جهت جنجالى بودن و سهل‌الوصول بودن آن (مجازات مجرمين) تمايل دارند. وليكن راهكار پيشگيرانه، به نحو آهسته و پيوسته، احتمالاً كارآيى بيشتر و آسيب پذيرى كمترى را در پى دارد. از جمله علل فساد مالى، ضعف و ناكارآمدى مديريت مؤسسه‌ها در کاهش فرصتهاى مجرمانه است. از اين رو همچنان فساد يكي از معضلات عمده موجود در اين سازمانهاست.

3- اهميت پژوهش

سيستمهاى مالى مؤسسه‌هاى پژوهشى، تاثير حائز اهميتى بر روند الگوسازى سازمانهاى اجتماعى دارند؛ به طورى كه مى‌توانند اداره سالم و اسوه را معرفى نمايند و موجب کاهش فساد ادارى شوند. اين سازمانها مى‌توانند موجب تعميم فرهنگ فسادگريزى و ارتقاء سلامت ادارى و دستيابى به اداره سالم و اسوه و تعميم آن به ساير مراكز ادارى شوند. در اين امتداد، سئوالات ذيل مدنظر قرار مى‌گيرند:

الف) با توجه به عمق فساد مالى در برخى سازمانها يا مؤسسه‌هاى پژوهشى، آيا مى‌توان به حذف كامل فساد از سيستم ادارى اميدوار بود؟

ب) آيا مى‌توان هم زمان با اصلاحات اجتماعى، اقتصادى و سياسى، در اسرع وقت وبا هزينه اندك، ضمن به كارگيرى شيوه‌هاى پيشگيرى از جرم، به ارتقاء توانايى مديريت سازمانها يا مؤسسه‌هاى پژوهشى و حذف فرصتهاى مجرمانه و کاهش ميزان فساد مالى كمك كرد؟

در باب اهميت مبارزه با فساد، آيه شريفه 16 در سوره اسراء چنين فرموده است:

«چون اهل ديارى را بخواهيم هلاك كنيم، پيشوايان و متنعمان آن ديار را امر كنيم راه فسق و فجور و تباه كارى و ظلم در آن ديار پيش گيرند، چون تنبيه و عقاب لزوم يافت، آن گاه همه را هلاك مى‌سازيم» (الهي قمشه‌اى، 1376، 412).

بنابراين، از عمده‌ترين دلايل سقوط سيستم‌هاى فاسد، مى‌توان به عدم مقبوليت و عدم پذيرش آنها در جامعه، سوء عملكرد، ايجاد فاصله طبقاتى، عدم جهت دهى صحيح منابع دولت، کاهش

رشد اقتصادی، انحصارگرایی و زیاده طلبی اشاره کرد. فساد اعتبار و اعتماد عمومی و کیفیت آموزش و پژوهش را در مراکز و مؤسسه های پژوهشی تضعیف می کند و کارکنان را به سمت اعمال غیر حرفه ای سوق می دهد؛ از این رو، با توجه به نقش اساسی مؤسسات پژوهشی در تولید علم و دانش و تأثیر آنها در تبیین ارزشها و باورهای درست و با توجه به گستره نفوذ، دامنه اختیارات و حیطه وظایف و سطح علمی مراکز فوق و بهره مندی آنها از نیروی انسانی متخصص و صاحب نظر، مطالعه وضعیت سلامت اداری در آنها بسیار حائز اهمیت است. بنابراین، اهداف اصلی مد نظر در این پژوهش عبارتند از:

1. شناسایی عوامل فرهنگی مؤثر بر فساد مالی، از دیدگاه کارکنان مؤسسه های پژوهشی؛
 2. شناسایی عوامل اقتصادی مؤثر بر فساد مالی، از دیدگاه کارکنان مؤسسه های پژوهشی؛
 3. شناسایی عوامل سیاسی مؤثر بر فساد مالی، از دیدگاه کارکنان مؤسسه های پژوهشی؛
 4. شناسایی عوامل اداری ساختاری مؤثر بر فساد مالی، از دیدگاه کارکنان مؤسسه های پژوهشی؛
 5. شناسایی عوامل مرتبط با رفتار مدیران مؤثر بر فساد مالی، از دیدگاه کارکنان مؤسسه های پژوهشی.
- علاوه بر این، هدف پژوهش ارائه راه کارهایی است تا با اعمال آنها بتوان در مدت کم و با هزینه اندک، بدون تشریفات اداری، به کاهش نرخ رو به رشد ارتکاب جرایم اقتصادی در سازمانها و مؤسسه های پژوهشی همت گماشت.

4- فرضیه های اصلی پژوهش

فرضیه های اصلی پژوهش عبارتند از:

1. عوامل فرهنگی بر فساد مالی کارکنان مؤسسه های پژوهشی تأثیر گذارند؛
2. عوامل اقتصادی بر فساد مالی کارکنان مؤسسه های پژوهشی تأثیر گذارند؛
3. عوامل سیاسی بر فساد مالی کارکنان مؤسسه های پژوهشی تأثیر گذارند؛
4. عوامل اداری و ساختاری بر فساد مالی کارکنان مؤسسه های پژوهشی تأثیر گذارند؛
5. رفتار مدیران بر فساد مالی کارکنان مؤسسه های پژوهشی گذار است.

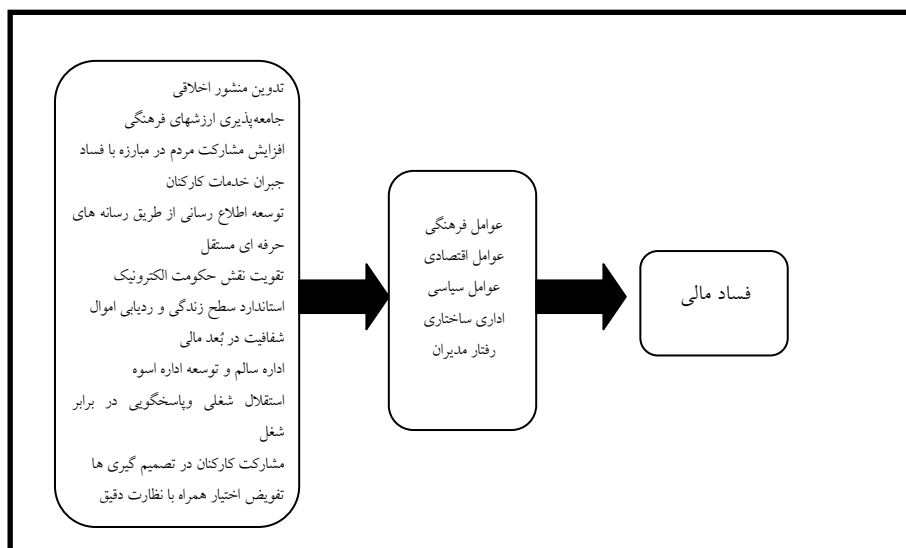
همچنین فرضیه های فرعی پژوهش عبارتند از:

1. تدوین منشور اخلاقی در سازمان (نهادینه کردن و ضمانت اجرای آن)، از تمایل کارکنان به فساد مالی می کاهد؛

2. جامعه‌پذیری ارزشهای فرهنگی، فساد مالی از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد؛
3. افزایش مشارکت مردم برای مبارزه با فساد، از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد؛
4. جبران خدمات کارکنان، از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد؛
5. توسعه اطلاع رسانی از طریق رسانه‌های حرفه‌ای مستقل برای مبارزه با فساد، از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد؛
6. تقویت نقش حکومت الکترونیک برای مبارزه با فساد مالی، از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد؛
7. تعیین سطح استاندارد زندگی و ردیابی اموال کارکنان، از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد؛
8. شفافیت در بُعد مالی (وجود قوانین ومقررات، سیاستها و خط مشیهای شفاف و منعطف در سازمان) از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد؛
9. توسعه اداره سالم و اسوه، از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد؛
10. استقلال شغلی و پاسخگویی در برابر شغل (اختیار ومسئولیت)، از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد؛
11. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها، از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد؛
12. تفویض اختیار همراه با نظارت دقیق در راستای اعتمادسازی، از تمایل کارکنان به فساد مالی می‌کاهد.

5- نقشه ادبی پژوهش

نقشه ادبی پژوهش، مسیر حرکت پژوهشگران را در جستجوی مبانی نظری نشان می‌دهد و در آن، بر نحوه دلالت هر متغیر بر متغیر دیگر تصریح می‌شود. در واقع با دقت در بهره‌گیری از امکانات محدود موجود، نقشه ادبی به نحو اثربخش‌تر و کارآمدتری به کاوش هدفمند در مجموعه نسبتاً نامحدود ادبیات علمی کمک می‌کند.



شکل 1. نقشه ادبی پژوهش

6- مبانی نظری پژوهش

سوء استفاده از قدرت برای کسب منفعت شخصی یا منافع گروهی، فساد تلقی می‌شود. فساد تجلی نوعی رفتار در مقامات دولتی است که به طور نادرست و غیر قانونی، با سوء استفاده از قدرت عمومی به نفع خود و نزدیکان فرد، انجام می‌شود. (Stapenhurst & Langseth, 1997, 313) جیمز اسکات بر آن است که فساد مالی، به رفتاری اطلاق می‌شود که ضمن آن، فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف تعریف شده در شغل دولتی عمل می‌کند. ساموئل هانتینگتون نیز بر آن است که فساد مالی به رفتار آن دسته از کارکنان بخش دولتی اطلاق می‌شود که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می‌گذارند (هانتینگتون، 1370، 90). بنا بر تعریف ویتو تانزی، هنگامی یک مسئول یا کارگزار دولتی، مرتکب فساد مالی می‌شود که در اتخاذ تصمیمهای اداری، تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علائق خانوادگی و دلبستگی‌های اجتماعی قرار گیرد. همچنین بر اساس قانون جزایی هند، اگر صاحب شغل دولتی و مانند آن، از هر کسی هدیه یا شیرینی یا انعام یا رشوه‌ای به هر شکلی، برای خود یا برای کسی دیگر قبول کند یا

وعده قبول آن را بدهد تا در اجرای وظایف خود، کار کسی را راه بیندازد و یا نسبت به کسی حبّ یا بغضی را روا بدارد یا اینکه به ازای آن برای کسی خدمتی انجام دهد یا به کسی زیانی برساند و یا بکوشد که چنین کند، مجرم به فساد است (Tanzi, 1996, 23). به ویژه در این باره، دیدگاه سازمان شفافیت بین‌المللی حائز اهمیت است؛ بر اساس این دیدگاه، سوء استفاده از قدرت تفویض شده در جهت منافع شخصی، اعم از این که در بخش خصوصی باشد یا دولتی، فساد محسوب می‌شود. به نظر می‌رسد که این تعریف نسبتاً جامع و مانع باشد.

فساد مالی، موجب کاهش درآمد و افزایش هزینه‌ها و کسری بودجه دولتها می‌شود و به تضعیف سیستم برنامه‌ریزی مالی جامع، افزایش نابرابری درآمدها و تأمین منافع خود، به قیمت تضییع حقوق دیگران می‌انجامد (رهبر، 1381، 119). فساد به همه شکل‌های انحراف در اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی اطلاق می‌گردد. فساد بر حسب سیستم ارزشهای یک جامعه توجیه می‌شود و ممکن است امری نسبی تلقی شود. اطلاق فساد به رفتار خاص با ارزشهای فرهنگی و اجتماعی و درجه تحمل جامعه ارتباط دارد و هر فرد زمانی فاسد خوانده می‌شود که رفتار او از رفتار عادی و مورد قبول جامعه متبوع خویش منحرف شده باشد (زاهدی، 1388، 222). این رویکرد با رویکرد دیگری که هرگونه خروج از رفتار عادلانه و تعرض به حقوق دیگران را فساد می‌داند، تفاوت دارد.

نظر دانائی فرد بر آن است که می‌توان فساد را به دو مقوله کلی زیر تقسیم‌بندی کرد:

- الف) فساد جزئی که به افزونه خواهیهای جزئی اشاره دارد که کارکنان دولت (بر اثر پایین بودن حقوق و دستمزدشان) برای پرداخت هزینه‌های خانواده خود، از شهروندان دریافت می‌کنند؛
- ب) فساد کلان که توسط آن دسته از مقامات عالی رتبه دولتی صورت می‌گیرد که در زمینه انعقاد قراردادهای دولتی تصمیم‌گیری می‌کنند (دانائی فرد، 1391، 107).

در باب رابطه شفافیت و فساد، مطالعات زیادی انجام شده است. جالب آنکه بسیاری از این گونه مفاهیم، برای اولین بار در دوران حکومت حق مدار امام علی «علیه السلام» نمود و تجلی پیدا کرده‌اند. ویژگیهایی چون شفافیت، پاسخگویی و حساب پس‌دهی، حق دسترسی عموم به اطلاعات و مشارکت آنان در امور، فساد ستیزی، شایسته‌سالاری، بی‌طرفی اداری برای ارائه خدمت به عامه، سوق دادن هزینه‌های عمومی در جهت منافع عامه و ضرورت کارآمدسازی و کارآیی نظام اداری، از جمله اصطلاحاتی هستند که امروزه در نحله‌هایی چون بازآفرینی

حکومت کارآفرین، حکومت الکترونیکی، و حکمرانی خوب مطرح می‌شوند، در حالی که پیش از این در چهارچوب نظام اداری علوی مورد تأکید بوده‌اند (پورعزت، 1389 الف، 286). اداره سالم بر الگوی مطلوب اداره سازمانهای اجتماعی دلالت دارد و هدف از کاربست آن، واکنشی است به پدیده فساد بوروکراتیک در سازمانهای اجتماعی. مفهوم حکمرانی سالم اولین بار در اعمال و رفتار حکومتی کوروش (550 سال ق. م)، بنیان گذار اولین دولت بزرگ یا امپراطوری پارسی (هخامنشی) مطرح شد و توسط جانشین او، داریوش بسط و توسعه یافت (Farazmand, 2004, vii-viii). در واقع، حکمرانی سالم، مفهومی صریح تر از حکمرانی خوب است و در کاربست آن بر انطباق‌پذیری، ظرفیت‌سازی و توسعه ظرفیت و نوآوری در خط مشی و مدیریت تأکید می‌شود (پورعزت، 1390، 283).

بر اساس مطالعات انجام شده در باره عوامل مؤثر بر کاهش فساد مالی، جدول ذیل حاصل آمد:

جدول 1. اندازه‌گیری عملیاتی شاخصهای مؤثر بر کاهش فساد مالی

عینی (قابل اندازه‌گیری)

عملیاتی سازی مفهوم

ذهنی (غیر قابل اندازه‌گیری)

مفهوم	رتبه	مؤلفه	ابعاد	شاخص	گویه
فساد مالی	3	عوامل فرهنگی	تدوین منشور اخلاقی	هنجارهای جامعه و حقوق عامه	نهادینه کردن ارزشهایی چون صداقت، وظیفه‌شناسی، احترام و توجه، انصاف و عدالت، از ساز و کارهای پیشگیری فساد مالی است
				اخلاق حرفه‌ای	تدوین منشور اخلاقی، می‌تواند هدایت‌گر کارکنان در سازمان باشد.
				توسعه و ارتقای ارزشها	تقویت اعتقادات مذهبی، تقویت وجدان کاری، ترویج فرهنگ و اخلاق، می‌تواند از بروز فساد مالی بکاهد.
				به‌گزینی	گزینش کارکنان شایسته و فراهم آوردن امکانات آموزشی و تربیتی برای آنان، در شکل‌دهی رفتار آنان مؤثر است.
			جامعه‌پذیری ارزشهای فرهنگی	آموزش پیوسته و گسسته	آموزشهای تخصصی و حرفه‌ای به کارکنان، در کاهش فساد مالی در محیط کار مؤثرند.
				ارزشهای محوری	سازمان باید رفتار خود را با نیازهای فردی و الگوهای شخصیتی کارکنان، متناسب سازد تا عملکرد کارکنان بهینه گردد.
				نظام ارزشی سازگار با سازمان	ایجاد هماهنگی در نحوه کار، تقویت روحیه کارکنان، ایجاد ثبات در محیط و تقویت حس وفاداری کارکنان نسبت به سازمان، از طریق آموزش کارکنان صورت می‌پذیرد.
				حفظ هویت قبلی یا جذب هویت جدید	وجود اشتراک بین اهداف فردی و سازمانی، به تداوم استانداردهای رفتاری در سازمان می‌انجامد.

مفهوم	رتبه	مؤلفه	ابعاد	شاخص	گویه
				دوره مشروعیت و مقبولیت	آشناسازی کارکنان با محیط سازمانی، آداب، اصول، شرح وظایف و قوانین و مقررات حاکم بر سازمان، می تواند بر نوع عملکرد کارکنان تأثیرگذار باشد.
	2	عوامل اقتصادی	توسعه مشارکت مردم	پایش مستمر	وجود قوانین و مقررات شفاف و واضح در برخورد با مفسدین اقتصادی و نظارت دقیق بر اجرای آن، به تقویت شاخصهای رفتاری و کاهش فساد مالی می انجامد.
				جلب اعتماد و تأمین منفعت عامه	با اعمال ساز و کارهای نظارتی و کنترل عمومی، اطمینان حاصل می شود که منفعت طلبی شخصی کارکنان حداقل می گردد.
			جبران خدمات کارکنان	پرداخت قابل قبول در قبال انجام کار	افزایش سطح پرداخت و حقوق و دستمزد، و سوسه فساد مالی را کاهش می دهد.
				خدمات مالی و غیر مالی	رعایت عدالت، برابری مساوات در پرداخت حقوق و مزایای کارکنان، بر تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان تأثیر می گذارد.
				ادراک انصاف (برابری درونی و بیرونی)	چنانچه حقوق و مزایای کارکنان، انتظارات آنها را در قبال کاری که برای سازمان انجام می دهند برآورده سازد، این امر موجب بهبود فعالیت کارکنان در سازمان می شود.
	5	عوامل سیاسی	تقویت نقش اطلاع رسانی	دموکراتیک کردن رسانه ها در خدمت اطلاع رسانی به جامعه	تصویب قوانین، مقررات و استانداردهای رفتاری در سازمان، ناشی از وجود دستورالعملها و آئین نامه های مدون و اطلاع رسانی دقیق و به موقع است.
				جریان آزاد اطلاعات	مشارکت افکار عمومی در مبارزه با فساد مالی از بروز آن می کاهد.
				تقویت گفتمان سازمان و مردم	چنانچه سازمان به دلیل وجود رسانه های خبری و مطبوعات آزاد، در قبال مردم پاسخگو باشد، به کاهش فساد مالی می انجامد.

مفهوم	رتبه	مؤلفه	ابعاد	شاخص	گويه	
				رشد كمى و كیفى مطبوعات	فساد و تخلف مانند يك وپروس قابل شيوع است؛ مطبوعات آزاد مى توانند از شيوع اين ناهنجارى بکاهند.	
			تقويت نقش حکومت الکترونیک	استقرار حکومت الکترونیک وره گيرى مراحل انجام	کليه شهروندان يك جامعه در راستای شفاف سازی و کاهش فساد مالی، مجاز به دست يافتن به کليه اسناد و مدارک دولتی اند؛ مگر در حالي که افشای اسناد و مدارک، تأثیر منفی بر منافع ملی داشته باشد.	
				توسعه فضای مجازی	خدمات حکومت الکترونیک فساد مالی را کاهش می دهد.	
				اشاعه دموکراسی دیجیتال	استفاده از سیستم های الکترونیکی اخذ رأی ممکن است به کاهش فساد منجر شود.	
				وضع قوانین در تعارض با منافع شخصی	تأمین نیازهای فردی و شخصی کارکنان ازسوی سازمان، بر کمیت و کیفیت فعالیت کارکنان اثرگذار است.	
	4	اداری ساختار ی	و رد يابی اموال	تسهیل فراگرد رد يابی اموال	تحت کنترل و بازرسی قرار دادن داراییها و اموال کارکنانی که به لحاظ شغلی در معرض تخلف قرار دارند، از بروز فساد مالی می کاهد.	
				تأیید صحت اموال	سازوکارهای انضباطی سازمان، دراصلاح رفتارهای نامطلوب مؤثرند.	
				سیستم پشتیبان تصمیم گیری در روند تغییرات	عواملی چون شرایط کاری نامناسب، بار کاری خارج از توان، احساس ناامنی شغلی و تنیدگی های ناشی از کار، عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد.	
				شفافیت در بُعد مالی	ساده سازی روش انجام قوانین و مقررات مدون و منعطف	انجام عملیات شفاف در سازمان، برکاهش فساد مالی مؤثر است.
						چنانچه فردی برای ترغیب کارکنان به انجام کاری که از نظر آنان امکانپذیر نیست، خارج از چهارچوب قوانین، از افراد خاص و قدرتمندی از بیرون سازمان کمک بطلبد، این تصمیم می تواند کارکنان را تشویق

مفهوم	رتبه	مؤلفه	ابعاد	شاخص	گویه	
فساد مالی	1	رفتار	استقلال شغلی	افزایش بهره وری شغلی	چنانچه مدیریت و سازمان در تقسیم وظایف و فعالیتها، تناسب بین شغل و شخصیت کارکنان را در نظر	
				توسعه اداره سالم و اسوه	ساده سازی ساختار	اقدامات و مقررات انضباطی، کارکنان را به رعایت مقررات سازمانی تشویق نموده و از بروز فساد مالی می کاهد.
				افزایش کیفیت سطح خدمات	کارمندان جدیدالاستخدام به دلیل عدم آشنایی با فضای سازمانی، دچار تنیدگی و اضطراب می گردند. این امر موجب یکسری ناهنجاری اخلاقی و رفتاری از جمله فساد مالی می گردد.	
				تناسب بافت و ترکیب نیروی انسانی	محدود کردن رفتارهای سلیقه ای و شخصی، بر یکپارچگی و هماهنگی فعالیتهای سازمانی تأثیر گذاشته و از فساد مالی می کاهد.	
				حساب پس دهی در چرخه هایی هم افزا	ایجاد واحدهای متولی و رسیدگی به شکایات و گزارشهای مردمی، در تداوم اقدامات اصلاحی امور اخلاقی و رفتاری ضروری است.	
				تبيين شغل و نقش (گذار از بیرون به درون سیستم)	در روزهای نخستین استخدام، کارکنان تصویر اولیه ای از سازمان به دست می آورند، بنابراین بهترین زمان برای تقویت حس وفاداری و امانتداری به سازمان، همان روزهای نخستین است.	
				بسط ساختار پاسخگو	لازمه تأمین منافع عمومی جامعه، وجود یک ساختار پاسخگو است، تا مراجعه کنندگان اطمینان حاصل کنند که نهایت تلاش از سوی کارکنان دولتی به عمل آمده است.	
				همسویی شرح و وظایف شغل	انجام وظایف شغلی در ساعات نامنظم و داشتن فضای کار نامناسب، می تواند در کم کاری، کاهش تعهد به سازمان و انحرافات رفتاری مؤثر باشد.	
				به انجام کارغیر قانونی نماید.		

مفهوم	رتبه	مؤلفه	ابعاد	شاخص	گويه
		مدیران			نگیرند، این مسئله در نحوه عملکرد کارکنان اثرگذار خواهد بود.
				ترویج حس هدفداری	اگر هریک از کارکنان به تهیه روشهای کاری دلخواه خود بپردازد و در قبال آن پاسخگو نباشد، این امر باعث می شود استانداردهای رفتاری و شغلی از بین بروند.
			مشارکت کارکنان در تصمیم گیری	استقرار سیستم خودارزیابی و خود کترلی	ارزیابی عملکرد کارکنان در ایجاد نظم و ثبات، در فراگرد کاری کارکنان اثرگذار است.
				کنترل عملکرد	سنجش و اندازه گیری عملکرد در دوره معین زمانی، بر عملکرد کارکنان در سازمان اثرگذار است.
				تعهد به ماندگاری	آرزو و خواست قوی و عمیق کارکنان برای ادامه عضویت در سازمان و تمایل به تلاش قابل ملاحظه در سازمان، از بروز فساد می کاهد.
				تعیین حیطه قدرت و مسئولیت	مشارکت کارکنان در تصمیمهایی که به شغل آنها مرتبط است، می تواند در کاهش فساد مالی نقشی مؤثر داشته باشد.
				ترویج روحیه مسئولیت پذیری	اگر مدیریت به جای تصمیم گیری فردی، از کارکنان هم در تصمیم گیری استفاده نماید، برتعهد، وفاداری و امانتداری کارکنان به سازمان افزوده می شود.
				رشد اهداف سازمانی	اگر رفتار مدیران در راستای اهداف سازمان باشد و ضمن رعایت حقوق کارکنان، رضایت شغلی آنان را تأمین کند، زمینه بروز فساد مالی کاهش می یابد.
			تفویض اختیار با نظارت دقیق	عدم تمرکز اختیار و در عین حال تفویض اختیار به زیر دستان	اگر مسئولیت شغلی و کاری بر عهده کارکنان باشد، ولی اختیارات لازم را به ایشان ندهند، این مسئله باعث کاهش انگیزه برای تلاش در جهت اهداف سازمان می گردد.

7- اندازه گیری شاخص فساد توسط سازمان شفافیت بین المللی

سازمان شفافیت بین المللی، شاخص ادراک یا میزان فساد را از صفر تا ده نشان می دهد. براساس این شاخص، صفر بیشترین و ده کمترین فساد را نشان می دهد. این سازمان در سال 2011 میلادی، شاخص فساد را برای 182 کشور جهان مورد بررسی قرار داد. کشور نیوزیلند با شاخص عددی 1 و بالاترین نمره از 10 یعنی 9/5 و فنلاند و دانمارک با شاخص عددی 2 و نمره 9/4 از 10 در رتبه های بعدی، با کمترین میزان فساد درگیر بوده اند. کشورهای جمهوری دموکراتیک خلق کره و سومالی، با شاخصهای عددی 182 و نمره 1 از 10 در بدترین موقعیت قرار گرفته اند. ایران با شاخص عددی 120، نمره 2/7 را از 10 کسب کرده است. اگر چه این شاخص برای ایران شاخص مناسبی نیست، اما تجربه بی نظیر برخی از کشورها در مبارزه با فساد، ما را به نتیجه بخش بودن مبارزه با این پدیده امیدوار می کند.

جدول 2. مقایسه ایران و کشورهای همسایه از حیث شاخص ادراک فساد (براساس گزارش بانک

جهانی، 2011)

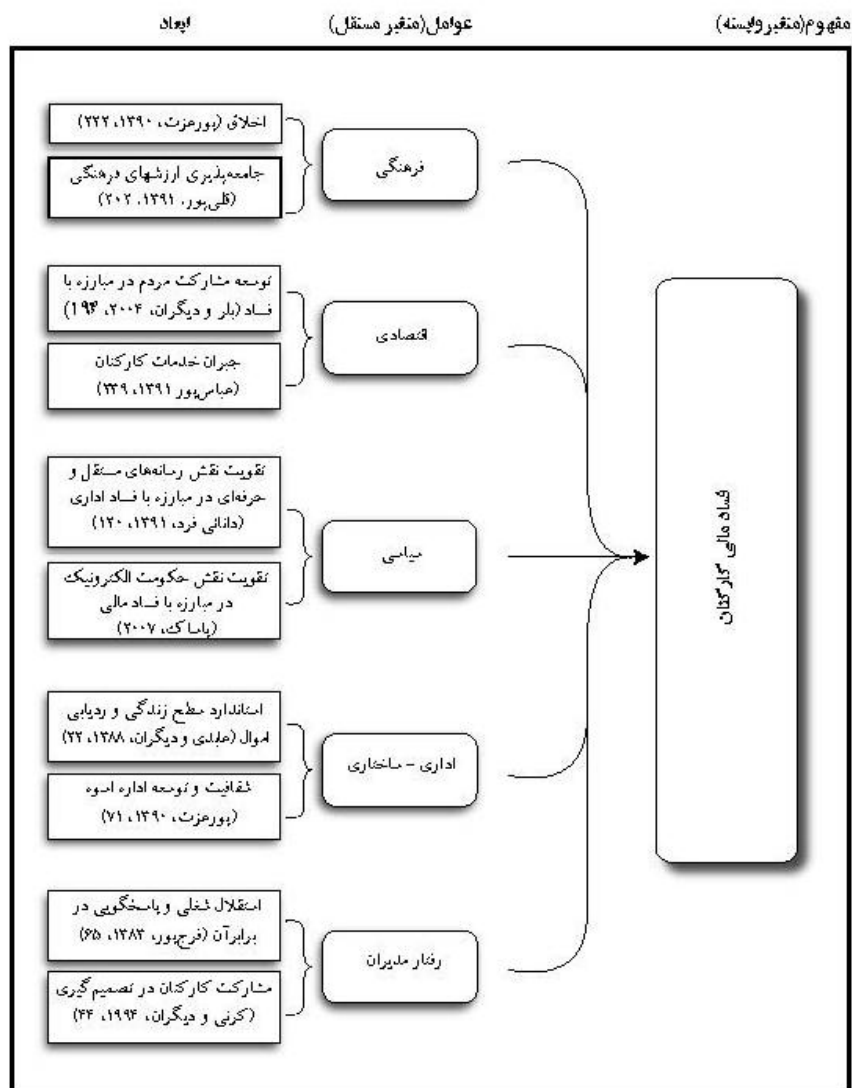
شاخص ادراک فساد (Cpi)					کشور	ردیف
2007	2008	2009	2010	2011		
2/1	1/9	2/2	2/4	2/4	آذربایجان	1
2/0	2/9	2/7	2/6	2/6	ارمنستان	2
1/8	1/5	1/2	1/4	1/5	افغانستان	3
5/7	5/9	6/5	6/2	6/8	امارات	4
2/5	2/2	1/8	2/2	2/7	ایران	5
2/4	2/5	2/4	2/3	2/5	پاکستان	6
5/0	5/4	5/1	4/9	5/1	بحرین	7
4/1	4/6	4/4	4/4	4/2	ترکیه	8
2/0	1/8	1/8	1/6	1/6	ترکمنستان	9
2/4	2/5	4/2	4/7	4/4	عربستان	10
1/5	1/2	1/5	1/5	1/8	عراق	12
4/7	5/5	5/5	5/2	4/8	عمان	13
4/2	4/2	4/1	4/5	4/6	کویت	14
6/0	6/5	7	7/7	7/2	قطر	15

8- عضويت ايران در جامع بين المللى مبارزه با فساد

كنفرانس بين المللى مبارزه با فساد، يكي از اجلاسهاى مهم طرفدار مبارزه با فساد ادارى و اقتصادى است، كه تحت نظارت شورى كنفرانس بين المللى مبارزه با فساد و سازمان شفافيت بين المللى، به فعاليت خود ادامه مى دهد. سازمان بازرسى كل كشور، به نمايندگى از دولت جمهورى اسلامى ايران، با هدف افزايش و توسعه همكاريهاى بين المللى، در سه دوره كنفرانس كه درچين - پكن (1995)، يونان - آتن (2008) و تاييلند - بانكوك (2010) برگزار شد، شركت نموده است. به طور كلى، اين سطح مشاركت از عزم ايران براى کاهش فساد مالى حكايت دارد.

9- مدل مفهومی پژوهش

نقشه ادبى پژوهش، مسير حركت پژوهشگران را در جستجوى متون نظرى مى سازد و مدل نهايى پژوهش، حاصل مطالعه آنها را نشان مى دهد. بدين ترتيب، راه طى شده توسط پژوهشگران، براى مطالعه و رصد موضوع توسط پژوهشگران بعدى ترسيم مى شود.



نمودار 2. مدل مفهومی پژوهش

10- روش شناسى پژوهش

اين پژوهش به لحاظ هدف كاربردى است؛ زيرا هدف آن توسعه يك دانش كاربردى در زمينه سازمانى است؛ از حيث روش، توصيفى پيمايشى است و براى جمع آورى اطلاعات مورد نياز در آزمون فرضيه‌هاى پژوهش، از روش ميدانى استفاده شده است. ابزار گردآورى اطلاعات و داده‌هاى مورد نياز پرسشنامه بوده است. اين پرسشنامه بر اساس اهداف و فرضيه‌هاى پژوهش تهيه شد و در اختيار نمونه مورد مطالعه قرار گرفت تا آن را ارزيابى كنند. نوع پرسشنامه در اين پژوهش از نوع بسته است و گويه‌ها همراه با پاسخهاى مشخص به پاسخ‌دهندگان ارائه شده‌اند.

باتوجه به نوع فعاليت مؤسسه‌هاى پژوهشى مورد نظر (شامل 20 بنياد، پژوهشگاه، سازمان، مركز و مؤسسه)، جامعه آمارى بالغ بر 2000 نفر از افراد آشنا به بوروكراسى (اعم از مديران، استادان صاحب نظر، اعضاى هيات علمى و متخصصان و كارشناسان مرتبط با اموراتدارى، فرهنگى، سياسى و اقتصادى) تشكيل شد. نمونه آمارى، بخشى از جامعه آمارى است كه بر حسب تعداد كاركنان در مؤسسه‌هاى مورد مطالعه، به صورت طبقه‌بندى شده انتخاب شده‌اند. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گيرى تصادفى ساده استفاده شد. به منظور برآورد اندازه نمونه مورد نياز، از فرمول كوكران استفاده شد كه با در نظر گرفتن افراد شاغل در مراكز و مؤسسات پژوهشى به تعداد $N=2000$ ، سطح اطمينان 95٪ و خطاى مجاز 5/5٪، نمونه آمارى برابر با $n=317$ شد.

11- آزمون پايابى و روايى پرسشنامه

در اين پژوهش، جهت تعيين پايابى پرسشنامه از روش آلفاى كرون باخ استفاده شد. مقدار آلفاى كرون باخ كه توسط نرم افزار spss محاسبه شد، با 878٪ برابر بوده، از مقدار 7٪ بزرگتر است؛ بنابراين گويه‌هاى پرسشنامه مزبور از اعتبار كافى برخوردارند و هماهنگى گويه‌ها نسبتاً يكسان است. در اين پژوهش، علاوه بر آگاهى نسبي پژوهشگر نسبت به موضوع مورد مطالعه، پرسشنامه‌هاى تنظيم شده به رؤيت متخصصان، صاحب‌نظران و استادان متخصص رسيد و پس از اعمال اصلاحات، گويه‌هاى اصلى تنظيم گرديدند و بر اساس «روايى تناسب محتوى»، ارزيابى شدند.

12- یافته‌های پژوهش

در مرحله تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، ابتدا به بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی می‌پردازیم. برای بررسی فرضیه‌ها که (توزیع متغیر داده‌های آن نرمال بود)، از آزمونهای آماری پارامتریک (آزمون one sample t-test) استفاده شد؛ البته در مواردی که توزیع متغیر داده‌های آماری نرمال نبودند، از آزمونهای ناپارامتریک (دوجمله‌ای) (Binomial test) استفاده شد؛ برای رتبه‌بندی متغیرها از آزمون فریدمن استفاده شد. فرض صفر در این آزمون: بر یکسان بودن اولویتها و فرض مقابل، بر یکسان نبودن اولویتها دلالت دارد. در صورتی که سطح معنی داری آزمون کمتر از 0/05 باشد، فرض صفر رد و با اطمینان 95٪ می‌توان شاخصها را بر اساس میانگین رتبه (MeanRank) رتبه‌بندی کرد. برای بررسی فرضیه‌ها باید مشخص می‌شد که آیا داده‌ها از جامعه اخذ شده‌اند یا خیر؟ برای این منظور، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. در نتیجه مشخص شد که فقط در فرضیه‌های اصلی اول، سوم و چهارم، داده‌ها نرمال‌اند. درباره فرضیه‌های مرتبط با داده‌های غیر نرمال، از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد و نتایج آن مورد تأیید واقع شد و مشخص شد که همه فرضیه‌های فوق در کاهش فساد مالی مؤثرند. در مورد فرضیه‌های اصلی اول، سوم و چهارم به داده‌های نرمال مربوط بودند، نیز از آزمون t در سطح یک جامعه استفاده شد و این فرضیه‌ها نیز تأیید شدند. در نتیجه تأیید شد که همه این عوامل، به نوعی در کاهش فساد مالی مؤثرند؛ هرچند این تأثیر را باید با اولویتها و رتبه‌های متفاوت مدنظر قرار داد. در جداول ذیل این شاخصها رتبه‌بندی شده‌اند.

جدول 3. رتبه‌بندی شاخصها (فرضیه‌های اصلی)

رتبه	میانگین رتبه	شاخصها
3	3/02	عوامل فرهنگی
2	3/66	عوامل اقتصادی
5	1/8	عوامل سیاسی
4	2/48	عوامل اداری
1	4/04	عوامل رفتاری مدیران

13- بحث و نتیجه گیری

مهمترین عوامل مؤثر بر کاهش فساد در مؤسسه‌های پژوهشی عبارت بودند از:

الف) اخلاق - حقوق و تکالیف اجتماعی شهروندان، نهادهای اجتماعی و دموکراسی، در شمار مباحث اخلاقی مدنظر قرار گرفتند؛ فراگرد دموکراسی اثربخش و احقاق حقوق افراد جامعه در قلمرو اخلاق حکمرانی مطرح می‌شود. اخلاق حکمرانی، بر مسئولیتهای متقابل حکومت و مردم در برابر یکدیگر دلالت داشته، روابط داخلی کارکنان و مدیران را مدنظر قرار می‌دهد. در این امتداد تأکید می‌شود که پایش و نظارت مردم بر رفتار کارکنان و مدیران، عامل مهمی در کاهش فساد مالی است؛ همچنین فراهم آوردن امکانات آموزشی و تربیتی، و توسعه آموزشهای تخصصی و حرفه‌ای برای کارکنان، در شکل‌دهی رفتار آنان مؤثر است.

نهادینه کردن ارزشهایی چون صداقت، وظیفه‌شناسی، احترام و توجه به انصاف و عدالت در راستای تدوین منشور اخلاقی، می‌تواند هدایت‌گر کارکنان سازمان باشد. البته در این‌باره، حکمهایی فراتر از قانون نیز مطرح می‌شوند که رعایت آنها صرفاً با حمایت وجدان عامه آحاد جامعه الزام‌آور می‌گردد. مثل کاهش مصرف سوخت.

ب) جامعه‌پذیری ارزشهای فرهنگی - کارکردهای جامعه‌پذیری، موجب بهبود عملکرد شغلی کارکنان، توسعه ارتباطات افراد در بدو استخدام، انتقال اطلاعات و توضیحات درباره آنها و رفع ابهامات و نگرانیهای آنها می‌شود. فراگرد جامعه‌پذیری و نیل به اهداف سازمان، براساس پذیرش ارزشها و هنجارهای محوری سازمان توسط فرد صورت می‌پذیرد. برنامه‌آشناسازی سازمان، در قالب «چرایی» به جای «چیستی و چگونگی» متبلور می‌شود و به بهبود عملکرد شغلی، آگاهی فرد از قوانین و مقررات و روشهای صحیح و مطلوب انجام کار و نیز تسهیل در ایجاد رابطه صمیمانه با سایر همکاران می‌انجامد. ضمن اینکه موجب کاهش ترک خدمت و خروج از سازمان شده، ابهام و نگرانیها را کاهش می‌دهد. ثبات محیط و تقویت حس وفاداری کارکنان نسبت به سازمان، از طریق آموزش کارکنان بهبود می‌یابد. علاوه بر این، مدیریت و سازمان‌بایستی رفتار خود را بر اساس نیازهای فردی و الگوهای شخصیتی کارکنان متناسب سازند و بین اهداف فردی و سازمانی،

اشتراک برقرار نمایند تا عملکرد کارکنان بهینه گردد و استانداردهای رفتاری در سازمان تداوم یابد.

مهمترین عوامل اقتصادی مؤثر بر کاهش فساد در مؤسسه‌های پژوهشی عبارت بودند از:

الف) توسعه مشارکت مردم در مبارزه با فساد - سازمانهای مدنی نظیر گروههای شهروندی، سازمانهای مردم نهاد، کانونهای فرهنگی و هیأت‌های مذهبی، به مثابه سازمانهای ناظر بر عملکرد دولت، نقش مهمی در کاهش فساد مالی ایفا می‌کنند. فعالیتهای این سازمانهای مدنی، حول سه محور «آگاهی عموم از فساد»، و «تنظیم طرحهای عملی برای مبارزه با فساد»، و «پایش اقدامها و تصمیمهای دولت»، در خصوص کاهش فساد صورت می‌پذیرند. برای افزایش آگاهی عموم، استفاده از نظرسنجیها و نحوه عرضه خدمات، برگزاری همایشها و کارگاهها در راستای آزاد سازی جریان اطلاعات، دستیابی به ابزارهای نهادی و تدوین برنامه‌های اجرایی مبارزه با فساد، ضروری است.

ب) جبران خدمات کارکنان - موضوع جبران خدمات و نحوه پرداخت مزد و حقوق در سازمانها و مؤسسه‌های پژوهشی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. دریافتی کارکنان باید به نحوی تعیین شود که ضمن حفظ منافع سازمان، باعث افزایش انگیزه آنان در پایبندی به اهداف و تلاش هرچه بیشتر آنان در راستای تأمین منافع سازمان گردد. علاوه بر آن نباید بین دریافتی‌های مدیران و کارکنان سازمان، تفاوت فاحش وجود داشته باشد.

خدمات فقط از طریق حقوق و دستمزد و مزایای پولی جبران نمی‌شود، بلکه میزان کیفیت زندگی کاری و شغلی و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار، نظیر رضایت از میزان حقوق و مزایای غیر مستقیم مالی و مزایای غیر مالی نیز باید مورد توجه قرار گیرد. مدیر توانمند با بهره‌گیری از این مزایا (مالی و غیر مالی) بیشترین سطح رضایت کارکنان را جلب می‌نماید. علاوه بر آن، کارکنان باید اطمینان حاصل کنند که میزان پرداختی به آنان، با شرح شغل و وظایفشان هماهنگ بوده و به طور منصفانه، خدمات آنان را در ارتباط با سایر همکاران و افرادی که در مشاغل مشابه در سازمانهای دیگر کار می‌کنند، جبران می‌کند.

مهمترین عوامل سیاسی مؤثر بر کاهش فساد در مؤسسه‌های پژوهشی عبارتند از:

الف) تقویت نقش اطلاع‌رسانی و رسانه‌های مستقل و حرفه‌ای - رسانه‌ها در سراسر جهان، یکی از ارکان اصلی جامعه مدنی قلمداد می‌شده، با ترویج جامعه چند صدایی و

اطلاع‌رسانى به هنگام و سريع و مستقل و حرفه‌اى و افشائى سوء استفاده‌ها، به بازبيني سطح فساد كمك مى‌كنند. با اين مهم، سازمانها و مؤسسه‌ها به پاسخگويى در قبال مردم، ملزم شده، با انعكاس عملكرد خود به آحاد جامعه و تمهيد امكان دسترسى آنها به اطلاعات (در دوره‌هاى زمانى معين)، در راستاى توسعه جريان آزاد اطلاعات، اخبار مربوط به تخلفات مالى را درج مى‌نمايند. همچنين با استفاده از شبكه‌هاى رايانه‌اى و فضاى مجازى مى‌توان در جهت اطلاع‌رسانى به هنگام و كم هزينه اقدام كرد.

ب) **تقويت نقش حكومت الكترونيك براى بهبود روابط شهروندان و حكومت - هدف** اصلى ايده فوق، استفاده از ظرفيتهاى جديد فناورى براى بهبود و ارتباط شهروندان و جوامع مدنى، سازماندهى و ارائه اطلاعات به ارباب رجوع، بهبود كارکرد دسترسى الكترونيكى به اطلاعات سازمانها، پرداخت الكترونيكى و تغيير در نحوه ارتباط شهروندان با يكديگر و حكومت است.

عامل مهم در توسعه حكومت الكترونيك، برقرارى راهبردى درازمدت و سازمان يافته براى بهبود دائمى فعاليتها، با رويكرد تايمين نيازهاى شهروندان، توسعه صداقت در بين مديران و كاركنان، برقرارى ارتباطات باز با مردم و بيان نقايص در كنار موفقيت محلى سازمانى است كه باعث رضايتمندى عامه مردم مى‌شود. توسعه حكومت الكترونيك با افزايش كانالهاى دسترسى به سازمانها، مشاركت شهروندان را در حكمرانى افزايش مى‌دهد. دموكراسى دييجيتال، با بهره‌گيرى از فناورى ارتباطات و اطلاعات، باعث افزايش مشاركت شهروندان در فراگردهاى دموكراتيك مى‌شود.

مهمترين عوامل ادارى ساختارى مؤثر بر كاهش فساد در مؤسسه‌هاى پژوهشى عبارتند از:

الف) تعيين سطح استاندارد زندگى و ردبابى اموال - روند پاسخگويى مسئولان فناورى اطلاعات درباره اموال و نحوه استفاده از آنها با استفاده از سيستمهاى رايانه‌اى بهبود مى‌يابد. اگرچه طراحي سيستم اموال جهت تسهيل فراگرد ردبابى و صحت اطلاعات، با شاخصهاى استاندارد زندگى يك شكل نيستند، اما به هم مرتبط‌اند. استفاده از برنامه جامع پشتيبان تصميم گيرى و ايجاد پايگاه داده‌هاى پايه، به منظور استخراج اطلاعات مبنائى و جمع‌آورى اطلاعات، طبق نرم‌افزار اعلام اموال پس از احراز پست، اخذ روند تغييرات (تضمين سلامت مديران) و اعلام تغييرات ناموزون و ايجاد سيستم كنترل نهايى اطلاعات

پایه و اولیه، مبنی بر تأیید صحت اموال و شناسایی موارد تخلف در مقایسه با سایر پایگاههای داده، نقش مؤثری در کاهش فساد مالی دارد.

ب) شفافیت در بُعد مالی (وجود قوانین و مقررات و خط مشیهای شفاف و منعطف در سازمان) - انجام عملیات شفاف در سازمان، راهی برای حساب پس‌دهی و مسئولیت‌پذیری فرد در قبال فعالیتهای اداری و افزایش اعتماد عمومی به حکومت است. وجود قوانین و مقررات شفاف، به نحوی که فارغ از هر نوع ابهام، درک و فهم عمومی را در پی داشته باشد و کلیه افراد جامعه را از ضوابط و مقررات سازمان و نیز نحوه استیفای حقوق حقه ایشان آگاه نماید، بسیار مفید است.

ج) سیستم اداری سالم - سیستم اداری سالم، سیستمی کارآفرین و شاد است که به رفاه و آسایش فکری، جسمی، خشنودی و انگیزش مثبت نیروی انسانی، در کنار تولید کالا و ارائه خدمت با کیفیت و کمیت و نیز سودآوری منطقی بر اساس نیاز واقعی مشتری، توجه دارد. دستیابی به چنین وضعیتی، منوط به هماهنگ‌سازی کلیه عوامل با اهداف سازمان است، پیشرفت هر سازمان، در گرو رقابت سالم و با نشاط اعضای آن است. هنگامی که اعضای سازمان به موفقیت از طریق رقابت سالم امیدوار باشند، تمایل آنها به پیشرفت و رقابت سالم افزایش می‌یابد. اقدامات و اعمال مقررات انضباطی، کارکنان را به رعایت مقررات سازمانی ترغیب نموده، از رفتارهای سلیقه‌ای و شخصی بازداشته، بر یکپارچگی و هماهنگی فعالیتهای سازمانی می‌افزاید. در این امتداد می‌توان واحدهای رسیدگی به شکایات و گزارشهای مردمی را تقویت کرد تا برای تداوم اقدامات اصلاحی و امور اخلاقی و رفتاری، اهتمام ورزند. بنابراین، لازمه تأمین منافع عمومی جامعه، وجود یک ساختار پاسخگو است، ساختاری که برای مراجعه کنندگان اطمینان حاصل کند که کارکنان سازمان نهایت تلاش خود را برای انجام وظایف خود به عمل می‌آورند.

مهمترین عوامل رفتاری مدیران که برای کاهش فساد در مؤسسه‌های پژوهشی تأثیر دارند، عبارتند از:

الف) استقلال شغلی و پاسخ‌گویی در برابر شغل - چشم انداز و دورنمای سازمان، توسط مدیران کارآمد ترسیم می‌شود. اجرای حس هدفمندی و احیای فعالیتهای سازمان از طریق نیروی انسانی در اختیار، مستلزم استقرار سیستم خود ارزیابی و خود کنترلی کارکنان

است. بدین ترتیب مدیران می‌توانند به آسانی، زمینه تقویت و اصلاح رفتار کارکنان را به وسیله خود آنها فراهم آورند. تناسب اختیار و پاسخ‌گویی، پیش‌زمینه دموکراسی است. بنابراین تعیین حیطه قدرت و مسئولیت هر شخص در سازمان ضروری است؛ ضمن اینکه هر چه تعداد نهادهای دموکراتیک در سازمان بیشتر باشد، زمینه بروز فساد در آن کاهش می‌یابد. بنابراین مدیران باید تلاش کنند تا همواره میان شغل و شخصیت کارکنان و اختیارات و مسئولیت آنها تناسب برقرار بماند.

ب) مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری - اگر مدیریت به جای تصمیم‌گیری فردی، از کارکنان هم در تصمیم‌گیری استفاده نماید، برتعهد، وفاداری و امانتداری آنان به سازمان افزوده می‌شود. جلب رضایت شغلی و رعایت حقوق کارکنان در راستای اهداف سازمان، باعث اشتیاق آنان به ادامه عضویت در سازمان و تمایل به تلاش قابل ملاحظه برای موفقیت آن می‌گردد. اگر هر یک از کارکنان در راستای رعایت استانداردهای رفتاری و شغلی سازمان، از روشهای کار جمعی و گروهی تبعیت نماید و در قبال عملکرد خود پاسخ‌گو باشد، اثر بخشی سازمان افزایش می‌یابد. عواملی چون تعهد به ماندگاری، تعهد به مقررات، تلاش مضاعف، کاهش تخلفات اداری و تعهد به ارائه کار حرفه‌ای، بر مقوله مشارکت تأثیر مستقیم دارند. تقویت فرهنگ مشارکت در سازمان، باعث افزایش روحیه مسئولیت‌پذیری، احساس رضایت و شادابی و افزایش وفاداری کارکنان می‌شود.

ج) تفویض اختیار همراه با نظارت دقیق - تفویض اختیار و اعطای مسئولیت به کارکنان در خصوص انجام امور محوله، اگر با نظارت دقیق همراه باشد و در چارچوب قوانین و مقررات موضوعه صورت پذیرد، باعث افزایش کارایی کارکنان و اثربخشی سازمان می‌شود. تفویض قدرت به سطوح پایین دستی سازمان، اگر با در نظر گرفتن ظرفیت و توان پاسخ‌گویی آنها انجام پذیرد، ممکن است در کاهش فساد مالی مؤثر باشد. مدیریت بایستی همراه با اعطای اختیارات به کارکنان، بر عملکرد آنان به دقت نظارت نماید. تأکید بر آموزشهای اخلاقی و دینی و الزامات خودکنترلی کارکنان، می‌تواند ظرفیت ملاحظاتی اخلاقی را در سازمان افزایش داد و به توسعه فرهنگ خودکنترلی کمک کرد. علاوه بر این، باید نتیجه ارزیابی عملکرد کارکنان، به منزله ابزار سنجش نقاط قوت و ضعف و نیز ملاک تشویق و تنبیه آنان استفاده شود. سیستم انضباطی مناسب و مؤثر باید از خصیصه‌های هشداردهندگی، بازدارندگی، اصلاح

و بازسازی و مجازات برخوردار بوده، با عدالت و انصاف در عمل همراه باشد. اگر کارکنان مطمئن باشند که مدیریت سازمان، آنها را به مثابه همراهان امین خود در تصمیم‌گیریهای آتی شناسایی کرده است، تعهد آنها نسبت به سازمان به مراتب بیشتر شده، در پیشبرد اهداف سازمان از هیچ کوششی دریغ نمی‌ورزند.

14- سخن پایانی

فساد مالی از جمله مهمترین آسیب‌های معیشتی و موانع بازدارنده حکمرانی سالم است. مجموعه‌ای از راهکارها برای جلوگیری از فساد و افزایش سلامت قابل اخذ است که مهمترین آنها عبارتند از عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل اداری و ساختاری و عوامل رفتاری. بر همین اساس راهکارهای اصلاح سیستم اداری عبارتند از توسعه اخلاق و جامعه پذیری، توسعه مشارکت، بهبود فراگرد جبران خدمات، تقویت سیستم‌های اطلاعاتی و بهبود فناوری اطلاعات در قالب حکومت الکترونیک، افزایش شفافیت، افزایش استقلال و پاسخ‌گویی و تفویض اختیار متناسب با آن همچنین بر مواردی نظیر تدوین منشور حرفه‌ای به خصوص در حوزه اداری و مالی، استفاده از پژوهشهای علمی در شناخت نقاط ضعف اداری و عوامل جرم زا، شناسایی موقعیت‌هایی که تضاد منافع در آنها بالا است و تغییر آیین‌نامه اداری، ضمن ملاحظه تضاد منافع تأکید می‌شود. به طور کلی توجه رأس سازمان باید به همراه ریشه یابی اتفاقات معمول و روزمره در ارتباط با عملکرد و احتمال فساد معطوف باشد و چهار مرحله خواسته، مراقبت، صلاحیت و عمل دقیق و صادقانه را مد نظر قرار دهد تا با ریشه یابی علل خطاها و برطرف سازی آنها، کارکنان را تشویق کند که با آگاهی بتوانند خطاها را جبران کرده و به مقامات مسئول گزارش دهند و از اشتباهات گذشته پندگیرند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود دولت با ترویج فرهنگ صداقت و افزایش سطح اعتماد عمومی و بهره‌گیری از خرد جمعی در مبارزه با فساد، دستگاههای متولی امر مبارزه با فساد را تقویت و از تصمیم‌های آنها در خصوص برخورد جدی با مرتکبین فساد، همه جانبه به عمل آورد. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهشهای آتی در قالب تمرکز بر نوع خاصی از عوامل و فرضیه‌های پژوهشی صورت پذیرد و مسأله از منظر مرتکبین به نحوی که حجم نمونه از منظر مرتکبین فساد مالی و افراد دست اندرکار دستگاههای نظارتی نیز مورد سنجش قرار بگیرد. علاوه بر آن، پژوهش درباره مسأله

مهم، نیازمند مطالعات مستمر در سالیان متمادی است. تحولات عظیم علمی و پژوهشی، مرهون تلاش کارگروههایی است که در اقصی نقاط جهان، برای پیشرفت بشر در آینده، با یکدیگر همکاری می‌نمایند. با توجه به حیطة شمول موضوع کاهش فساد، همکاری گروههای کار و امکان انجام پژوهش مشترک، با حفظ منافع و اصول اخلاقی کلیه کشورهای شرکت‌کننده، ضروری است.

نکته پایانی مهم آن است که در باب فساد باید به اصلاح اندیشید، نه صرفاً مجازات و محاکمه. بنابراین توصیه می‌شود که در کشورهای آلوده به فساد فراگیر، بر امکان توبه و بازگشت و اصلاح کارکنان تأکید شده، مقوله بازگشت از دوران فساد، به مثابه یک اقدام اصلاحی مهم، مد نظر قرار گیرد.

منابع و مأخذ

1. قرآن کریم، انتشارات مهشاد.
2. الوانی، مهدی و منوچهر جفیره (1377)، «ارائه یک الگوی نظری برای کنترل و مهار فساداداری، اقتصاد و مدیریت»، شماره 36.
3. پورعزت، علی اصغر (1382)، طراحی سیستم خط مشی گذاری دولتی برای تحقق عدالت اجتماعی؛ بر مبنای مدل حق مدار علوی، رساله دکتری دانشگاه تربیت مدرس.
4. پورعزت، علی اصغر (1389)، مبانی دانش اداره دولت و حکومت، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
5. پورعزت، علی اصغر (90)، عهد نامه امیر، جان مایه خرد معنوی در حکمرانی، انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
6. پورعزت، علی اصغر (90)، اداره سالم به روایت نهج البلاغه، طرحی برای مبارزه با فساد اداری، انتشارات بنیاد نهج البلاغه.
7. پورعزت، علی اصغر (90)، فراگرد تدوین رساله پژوهشی و دفاع از آن، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
8. پورعزت، علی اصغر (1390)، مبانی مدیریت دولتی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.

9. حافظ‌نیا، محمدرضا(1390)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
10. دانائی فرد، حسن(1391)، چالشهای مدیریت دولتی در ایران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
11. رهبر، فرهاد و فضل‌الله میرزاوند(1381)، بازشناسی عارضه فساد مالی؛ ماهیت، گونه‌ها، پیامدها و آموزه‌های تجربی، مؤسسه نشر جهاد.
12. زاهدی، شمس‌السادات(1388)، مدیریت فراملی و جهانی، نگرش تطبیقی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
13. سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی(1390)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
14. عابدی، حسن و سعید زرنندی(1389)، طراحی سیستمی به منظور اطمینان از صحت اموال اعلام شده توسط مسئولان(بررسی 11 کشور)، پژوهش نامه پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، شماره 52.
15. عباس‌پور، عباس(1391)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
16. فرج‌پور، مجید(1383)، موانع توسعه: بررسی فقر، تبعیض و فساد، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
17. قلی‌پور، آرین(1390)، جامعه‌شناسی سازمانها- رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
18. قلی‌پور، آرین(1391)، مدیریت منابع انسانی، مفاهیم، تئوریه‌ها و کاربردها، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
19. موسی‌پور، میثم و محمد تقی کرامتی(1384)، منشور دولت اسلامی، دفتر جریان‌شناسی تاریخ معاصر.
20. مهرابی، مسعود(1387)، مؤسسات پژوهشی کشور(بخش دولتی)، مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور.
21. هانتینگتون، ساموئل(1370)، سازمان سیاسی در کشورهای دستخوش دگرگونی، ترجمه محسن ثلاثی، نشر علم.
22. Blair,R.(2004). Public Participation: Two- Way Mirror. International Journal Of Social Economic, Vol.32.No.5.

23. Colombo, Gerardo(1997), Monitoring the Assets and Lifestyles of Public Decision-Makers: Can It Be Made To Work? 8th anti-corruption conference,seoul
24. Faraszmand, Ali, 2004-a. Preface. In Ali farazmand (Ed.), sound Governance, policy and Administrative Innovations. Praeger Publishers.
25. Kearney, R. C., & Hays, S. W. (1994). Labor--Management Relations and Participative DecisionMaking: toward a New Paradigm. *Public Administration Review*, 54(1), 44-51.
26. Seligson, M. (2006). The Measurement and Impact of Corruption Victimization: Survey Evidence from Latin America. *World Development*,
27. Staphurst, F. and P.langseth. (1997). The role of the public Administration in fighting corruption. International jurnal of public sector management, Vol. 14, No.5.
28. Tanzi, V. (1994). *Corruption Government Activities, and markets*. IMF Working Papers, WP/94/gg, International Monetary Fund Washington D.C.
29. Transparency international, 2011.corruption perception index 2004 html, www. Transparency.index.
30. Vickers, J., & Yarrow, G. (1988). *Privatization: An Economic Analysis*, Cambridge, Mass: MIT Press.
31. World Bank (2011). *Worldwide Governance Indicators 2011*:. www.worldbank.org/wbi/governance/.
32. www.laenderdaten.de/index.aspx.