

The Local Model of Prevention of Administrative Corruption of Human Resources in the Public Sector of Iran (Iranian-Islamic Approach)

Fatemeh Alizadeh ¹, Mohammad Fezei Zanghir ^{2*}, Mohammad Hassanzadeh ³,
Majid Ahmadlu ⁴

1. Ph.D. Candidate in Public Management, Faculty of Science University of Azad branch Ardabil, Ardabil, Iran.
2. Assistant Prof., Faculty of Management, Azad University branch center Tehran, Tehran, Iran.
3. Prof. Faculty of Social science University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
4. Assistant Prof., Faculty of Science, Azad University branch Ardabil, Ardabil, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Mohammad Fezei Zanghir
m_fezei@yahoo.com

Received: December 1, 2023

Accepted: July 14, 2024

Published: Summer 2024

Citation: Alizadeh, F., Fezei Zanghir, M., Hassanzadeh, M., Ahmadlu, M. (2024). The Local Model of Prevention of Administrative Corruption of Human Resources in the Public Sector of Iran (Iranian-Islamic Approach). *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 4(2), 75-97.

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this research is to provide a local model for preventing human resource corruption in the public sector of Iran. The research was carried out in terms of practical-developmental purpose and with a qualitative method of exploratory type. The data collection method was field and the data collection tool was unstructured interviews, which were conducted purposefully and until theoretical saturation. The statistical population of the research included 16 experts and data analysis was done through three methods open coding, axial coding, and selective coding using MAXQDA2020 software. The results of the interviews include 85 open codes, 11 central codes, and 5 selective codes. Then, CVR, CVI, and retest reliability were used to determine the validity and reliability of the model's categories and components. According to the results of the findings, the factors of the organizational control layer include 2 categories (ethical-educational dimension, cultural-supportive dimension), the self-control layer includes 2 categories (internalization of social and value norms, internalization of society culture), the layer of control and monitoring mechanisms includes 3 categories (mechanism general, legal mechanism, administrative mechanism), the layer of practical measures including 2 categories (organizational dimension, legal dimension) and the layer of reforms including 2 categories (organizational engineering, educational engineering) were identified. According to the findings, it can be said that the current proposed local model can be important in preventing corruption in the public sector of Iran because they have been obtained according to the structure and culture of the country.

Keywords: Corruption, Prevention of Corruption, Human Resources, Local Model, Iranian-Islamic Approach.

Extended Abstract

Introduction

The current research is focused on presenting a local model to prevent administrative corruption of human resources in Iran's public sector. The research has been carried out in terms of practical-developmental purpose and in an exploratory (qualitative) method. Field and cross-sectional data collection is the method used. The data collection tool was based on unstructured interviews, which were conducted with 16 experts in this field (university professors, religious experts, managers, and human resources experts) in a targeted manner and up to theoretical saturation. The MAXQDA2020 software was used to code the findings. Three methods of open coding, axial coding and selective coding were used for data analysis. These interviews resulted in a set of primary themes that were extracted through open (85 codes), axial (11 codes), and selective (5 codes) coding processes. In the coded paradigm, the organization control layer has two themes: the ethical-educational dimension and cultural-supportive dimension. Furthermore, the self-control layer has two categories (internalizing social norms and values and internalizing society's culture). The layer of control and monitoring mechanisms includes three categories (general mechanisms, legal mechanisms, and administrative mechanisms). The layer of practical measures includes two categories (organizational dimension and legal dimension), and the reform layer includes two categories (organizational engineering and educational engineering). Using CVR and CVI content validity indicators, the validity of the model's categories and components was determined, and retest reliability was utilized to verify the reliability of the interviews. The findings indicate that the proposed model can be significant in preventing the corruption of human resources in Iran's public sector. The innovation and value of the present article is that it has been able to provide a comprehensive framework for the prevention of administrative corruption of human resources with an Iranian-Islamic approach, which is based on the opinion of specialists and experts, and such a model does not exist in the research background.

Theoretical framework

Today, there is a consensus in almost all countries that corruption exists everywhere and can be seen in the public and private sectors, non-profit and humanitarian organizations, charitable organizations, in all developed and developing countries. In fact, the main crimes of corruption hinder economic development and distort the fight against poverty (Bounar & Oudda, 2021). And it stops the economic progress and modernization efforts of a country. The way countries handle corruption and adopt preventive and counter policies is what distinguishes them in the process of development and progress. Therefore; many people agree that prioritization should be established in the strategic plan of countries. Because the complexity of corruption goes far beyond its pervasiveness (Malagas et al., 2022), And there is a multitude of threats and its consequences for the common interests of all societies, and its systematic disaster is visible in all social sectors. Measurement of this is necessary (Mironga, 2022), because corruption has no boundaries (Omar et al., 2020).

Bribes that individuals or companies pay for government officials to advance their goals are the most well-known form of corruption (Adebimpe & Oluwatamilore Akin, 2022). But if corruption is rooted in a society, it may also show itself in the civil service. It can be concluded that corruption has various forms and as a concept, it has been interpreted in different ways by different scientists (Mironga, 2022). The World Bank defines corruption as 'abusing public power for personal gain'. And Transparency Organization has defined it as "abuse of delegated power to achieve private

interests". In the encyclopedia of social sciences, corruption is defined as "the use of public influence to achieve private gain or advantage", and this includes paying all kinds of bribes to local officials or politicians, but excludes bribes that happen in the private sector (Dier & Star, 2022). Low digitization, high bureaucracy, weak institutional transparency, and problematic internal and external communications are all factors that can lead to corruption in societies and government departments. Adam and Fasces (2021) pointed out that promoting transparency and facilitating citizen participation through ICT tools can reduce the impact of corruption (Androniceanu et al., 2022).

Methodology

The research has been carried out in terms of practical-developmental purpose and in an exploratory (qualitative) method. Field and cross-sectional data collection is the method used. The validity of the categories and components of the indigenous model was determined using CVR and CVI content validity indices. The reliability of the interviews was checked using retest reliability. The data collection tool was unstructured interviews, on which 16 interviews were conducted with experts in the field in a targeted manner and until theoretical saturation. To analyze the data using MAXQDA2020 software, three methods were used: open coding, axial coding, and selective coding.

Discussion and Results

The aim of the current research is to design a native pattern prevention of administrative corruption of human resources in the public sector of Iran. The answers were received and analyzed through interviews with experts, and their validity and reliability were confirmed. According to the findings, the proposed indigenous model can be significant in preventing corruption in the public sector of Iran. The findings of the research were obtained based on local indicators and were appropriate to the structure and culture of the country. These interviews resulted in a set of primary themes that were extracted through open (85 codes), axial (11 codes), and selective (5 codes) coding processes. In the coded paradigm, the organization control layer has two themes: the ethical-educational dimension and cultural-supportive dimension. Furthermore, the self-control layer has two categories (internalizing social norms and values and internalizing society's culture). The layer of control and monitoring mechanisms includes three categories (general mechanisms, legal mechanisms, and administrative mechanisms). The layer of practical measures includes two categories (organizational dimension and legal dimension), and the reform layer includes two category (organizational engineering and educational engineering). Using CVR and CVI content validity indicators, the validity of the model's categories and components was determined, and retest reliability was utilized to verify the reliability of the interviews. The findings indicate that the proposed model can be significant in preventing the corruption of human resources in Iran's public sector.

Conclusion

The findings of the research were obtained based on local indicators and were appropriate to the structure and culture of the country. The innovation and value of the present article is that it has been able to provide a comprehensive framework for the prevention of administrative corruption of human resources with an Iranian-Islamic approach, which is

based on the opinion of specialists and experts, and such a model does not exist in the research background.

Contribution of authors

All authors have participated in this research in equal proportion.

Ethical approval

Written informed consent was obtained from the individuals for their anonymized information to be published in this article.

Conflict of interest

No conflicts of interest are declared by the authors.

مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال چهارم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳ - صفحه ۹۷-۷۵

Homepage: <https://sanad.iau.ir/journal/msds>

الگوی بومی پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی در بخش عمومی ایران (رویکرد ایرانی - اسلامی)

فاطمه علیزاده^۱، محمد فیضی زنگیر^{۲*}، محمد حسن زاده^۳، مجید احمدلو^۴

۱. دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران.
۲. استادیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
۳. استاد گروه مدیریت و اقتصاد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۴. استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد واحد اردبیل، اردبیل، ایران.

چکیده: هدف این پژوهش، ارائه الگوی بومی پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی در بخش عمومی ایران می‌باشد. پژوهش از نظر هدف کاربردی-توسعه‌ای و به روش کیفی از نوع اکتشافی انجام شده است. روش گردآوری داده‌ها، میدانی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های ساختار نیافته بود که به صورت هدفمند و تا اشباع نظری صورت گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۶ نفر از خبرگان صاحب نظر بود و تحلیل داده‌ها از طریق سه روش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA2020 انجام شد. نتیجه مصاحبه‌ها شامل ۸۵ کد باز، ۱۱ کد محوری و ۵ کد انتخابی می‌باشد. سپس برای تعیین روایی و پایایی مقوله‌ها و مؤلفه‌های مدل از CVI و CVR و پایایی بازآزمون استفاده گردید. با توجه به نتایج یافته‌ها عوامل لایه کنترل سازمانی شامل ۲ مقوله (بعد اخلاقی-تربیتی، بعد فرهنگی-حمایتی)، لایه خودکنترلی شامل ۲ مقوله (درونی‌سازی هنجارهای اجتماعی و ارزشی، درونی‌سازی فرهنگ جامعه)، لایه مکانیزم‌های کنترلی و نظارتی شامل ۳ مقوله (مکانیزم عمومی، مکانیزم قانونی، مکانیزم اداری)، لایه اقدامات عملی شامل ۲ مقوله (بعد سازمانی، بعد قانونی) و لایه اصلاحات شامل ۲ مقوله (مهندسی سازمانی، مهندسی آموزشی) شناسایی شدند. طبق یافته‌ها می‌توان گفت که مدل بومی پیشنهادی حاضر می‌تواند در پیشگیری از فساد در بخش عمومی ایران حائز اهمیت باشد، زیرا متناسب با ساختار و فرهنگ کشور به دست آمده‌اند.

واژگان کلیدی: فساد، پیشگیری از فساد، منابع انسانی، الگوی بومی، رویکرد ایرانی - اسلامی.

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

*نویسنده مسئول: محمد فیضی زنگیر

m_feizei@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۲۴

تاریخ انتشار: تابستان ۱۴۰۳

استناد: علیزاده، فاطمه، فیضی زنگیر، محمد، حسن‌زاده، محمد، احمدلو، مجید. (۱۴۰۳). الگوی بومی پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی در بخش عمومی ایران (رویکرد ایرانی-اسلامی). فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۲(۱)، ۷۵-۹۷.

یادداشت ناشر: MSDS در خصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



© 2024 by the authors. کمی‌رایت

Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

امروزه تقریباً در همه کشورهای بر سر اینکه فساد در همه‌جا وجود دارد، اتفاق نظر است (OECD, 2019). گرچه مهم‌ترین بخشی که بیشتر از همه بخش‌ها اتهامات فساد روانه آن است، مربوط به بخش سیاست می‌باشد و اتهامات فساد بیش از هر

زمان دیگری در سیاست برجسته است (Peters, 2018). اما سوء کارکردهای مدیریت دولتی مانند هدر دادن سرمایه‌های عمومی و اقدام به فساد تقریباً همه کشورها را کم و بیش تحت تأثیر قرار می‌دهد و تعداد بسیار کمی از کشورها از پدیده هدر دادن سرمایه‌های عمومی و فساد در امان می‌مانند. در واقع فراگیر شدن فساد هیچ حد و مرزی نمی‌شناسد (Omar et al., 2020)، و جرایم اصلی فساد مانع توسعه اقتصادی شده و مبارزه با فقر را مخدوش می‌کند (Bounar & Oudda, 2021)، و مانع پیشرفت اقتصادی و تلاش‌های نوسازی یک کشور می‌شود. کسب و کارها یکی از چهار بخش اصلی برای فسادپذیری هستند که در آن فساد تجاری رایج شامل رشوه‌دهی تجاری، کلاهبرداری شرکتی و تبانی است (Sadik-Zada et al., 2022). اما آنچه سبب تمایز کشورها در فرآیند توسعه و پیشرفت است، نحوه مواجهه آنان با پدیده فساد و اتخاذ سیاست‌های پیشگیرانه و مقابله‌ای است. فساد اداری، مظاهر و شکل‌های زیادی دارد که برخی از آنها عمومی و جهانی‌اند و برخی نیز برخاسته از ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگی جوامع‌اند و از جامعه‌ای به جامعه دیگر تفاوت می‌کنند (Hasani & Shams, 2012). مهم‌ترین عواملی که در سازمان‌ها و از طریق منابع انسانی در ادارات موجب بروز فساد می‌شوند همانند رشوه، اختلاس، پارتی‌بازی، بهره‌گیری از قدرت قانونی، خویشاوندسالاری، بی‌عدالتی، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی ارباب رجوع و... است (Alvani, 2018). یکی از واقعیت‌های نظام اداری کنونی این است که واحدهای اداری معمولاً با تعداد زیادی از قوانین و مقررات غیرواقعی و یا غیرضروری مواجه هستند و ابهامات موجود در رویه‌های اداری و استانداردهای جاری کار، امکان هرگونه تصمیم و اقدامات خودسرانه را به منابع انسانی آن‌ها می‌دهند. به علاوه، فرایندهای پیچیده و چندلایه امور اداری نیز عامل تشویق مراجعان به پیشنهاد رشوه برای تسریع کار هستند. از طرفی، کمی حقوق کارکنان هم دلیل کاهش تدریجی مقاومت و عادت بعدی آنان به قبول این پیشنهادها است (Afzali, 2011). گفته می‌شود دیجیتالی شدن بخش‌های عمومی سطح کارایی و شفافیت را افزایش می‌دهد و می‌تواند به‌عنوان یکی از ستون‌های کلیدی توسعه هر جامعه هوشمند باشد (Sandor, 2018). یکی از راه‌های کاهش تأثیر فساد ترویج شفافیت و تسهیل مشارکت شهروندان از طریق ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات^۱ است (Androniceanu et al., 2022). از همین‌رو، بسیاری از افراد موافق این اقدام‌اند که در برنامه استراتژیک کشورها اولویت‌بندی ایجاد شود؛ چون پیچیدگی فساد بسیار فراتر از فراگیر بودن آن است (Malagas et al., 2022) و تعدد تهدیدات و پیامدهای آن برای منافع مشترک همه جوامع وجود دارد و فاجعه سیستماتیک آن در همه بخش‌های اجتماعی قابل رویت و نیازمند سنجش و اندازه‌گیری است (Mironga, 2022).

در ایران علی‌رغم وجود قوانین متعدد در کشور در مورد مبارزه با فساد که شامل قانون مجازات افراد، اخلاص‌گرها در نظام اقتصادی، قانون ممنوعیت اخذ میزان سود در معاملات خارجی، قانون تصدی بیش از یک شغل دولتی و قانون پول‌شویی، یا برخی از اسناد بالادستی همانند اصل ۱۴۲ (پیشگیری لازم برای عدم وقوع فساد اداری و مالی در حوزه کارگزاران دولتی)، قانون توسعه چهارم (فصل دوازدهم)، قانون توسعه پنجم در فصل چهارم از ماده ۴۲ لغایت ۶۸، قانون برنامه ششم توسعه در بخش ششم و همچنین در قانون اساسی اصول ۳، ۸، ۴۳، ۴۹، ۵۵، ۷۶، ۷۷، ۹۰، ۱۱۰، ۱۴۱،

^۱ ICT

۱۷۳، ۱۷۴ که به موضوع کنترل و نظارت بر دستگاه‌های اجرایی مبارزه با فساد، تباهی، انحصارطلبی، رشوه و اختلاس پرداخته شده است، ولی همچنان مدیریت این پدیده با مسائل و مشکلات اساسی مواجه است؛ زیرا بر اساس جدیدترین گزارش سازمان شفافیت بین‌الملل از شاخص ادراک فساد در سال ۲۰۲۳ میلادی، ایران در میان ۱۸۰ کشور جهان رتبه ۱۴۹ را کسب کرده است. با توجه به امتیاز ۱۰۰ برای کم فسادترین کشورها و امتیاز صفر برای فاسدترین، امتیاز کشور ایران ۲۴ شده است که نسبت به سال قبل یک امتیاز کاهش یافته است. امتیاز ایران در این شاخص، ضعیف‌ترین امتیاز از سال ۲۰۰۹ تا کنون است. این رتبه در دولت‌های مختلف همین وضعیت را داشته است و هیچ‌کدام از دولت‌ها در ایران بعد از جنگ تحمیلی نمی‌توانند ادعا کنند که توانسته‌اند در این زمینه موفق عمل نمایند، زیرا شواهد حاکی از آن است که در همه دولت‌ها فساد، رانت‌خواری، اختلاس و ائتلاف منابع وجود داشته است. مثلاً در اوایل دهه ۸۰، رتبه ایران از میان ۱۳۳ کشور در جهان در حوزه فساد ۷۸ بوده است. این وضعیت در نیمه اول دهه ۹۰ وجود فساد در ایران را به میزان نسبتاً کمی از بین ۱۸۰ کشور جهان بهبود بخشیده و میانگین رتبه ۱۳۰-۱۴۴ برای ایران ثبت شده است. پس اگر به طور قانونی و ساختاری، مرز مشخصی میان فعالیت‌های اداری و سیاسی ایجاد نگردد، احتمال نفوذ سیاست در نظام اداری و به تبع آن نقض قانون و در نهایت فساد اداری وجود خواهد داشت (Mosavidost, 2019). تعارض منافع در بسیاری از قوانین و سازمان‌ها در کشور مشاهده می‌شود؛ از جمله تعارض منافع در نظامات جاری حکمرانی کشور (عدم محدودیت چندشغله بودن مدیران، منافع دامنه گسترده اختیار «قدرت»، سازوکارهای رانت‌پذیر خرید «تدارک»، تعارض منافع در مجلس شورای اسلامی (منافع ملی یا منافع محلی؟، امتیازگیری از وزراء، قانون‌نویسی غیرشفاف و غیرمشارکتی و...)، تعارض منافع در قوه مجریه (توسعه فناوری بومی یا خلق سریع ثروت ملی، منافع مدیران ارشد دولتی در شرکت‌های خصوصی، باشگاه نفت و نیرو و...)، اتحاد قائده‌گذار و مجری در نظام پزشکی، نظام مهندسی و کانون وکلا یا اتحاد مجری و داور در دادرسی مالیاتی و یا اتکا به کارشناس محوری که ضررهای بزرگ به کشور و بانک‌ها می‌زند از جمله این تعارض منافع‌ها است. همچنین، ایراد در برخی از قوانین و یا خلاء قانونی در یک زمینه، می‌تواند باعث به وجود آمدن فساد شود. بنابراین یکی از مهمترین آسیب‌ها که نظم نوین اجتماعی در عرصه بوروکراتیک اداری را به خطر می‌اندازد، مسأله فساد و نابسامانی اداری است که مانع حاکمیت قانون و دموکراسی می‌شود (Bounar & Oudda, 2021).

اگرچه تحقیق، بررسی و مطالعات متعددی در خصوص مبارزه با فساد در کشور صورت گرفته است؛ و مدل‌هایی در راستای مبارزه با فساد و نه پیشگیری از آن ارائه گردیده، کماکان در این زمینه ضعف وجود دارد و شاخص‌ها و ابعادی که شناسایی گردیده تا به امروز نتوانسته جوابگوی حل این معضل باشد و فساد طبق آمار و شواهد همچنان به قوت خود باقی مانده و مسئولان نظام همچنان دنبال راهی برای پیشگیری از فساد در سازمان‌ها هستند. لذا به دلیل وجود این مشکل و دغدغه نظام و همچنین تأکید رهبر معظم انقلاب در خصوص بومی‌سازی الگوها و مدل‌ها، همانطور که در سال ۱۳۶۸ در سخنرانی خود فرموده‌اند که بهترین روش‌ها و دستورات اداره و هدایت انسان‌ها، در آیات قرآن، و گفتار و کردار پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار (ع) گرد آمده است، و هرکس بنا به بضاعت خویش از این خرمن گوهربار،

خوشه‌ای چیده است. آنچه در حال حاضر در کشورهای اسلامی برای مدیریت سازمان‌ها به کار می‌رود، مدل‌های پیش‌ساخته شده مدیریت غربی است، که چون با فرهنگ دینی و ملی مسلمانان هم‌خوانی ندارد، باعث شده علی‌رغم این که کشورهای اسلامی دارای منابع غنی انسانی و مادی هستند، از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و صنعتی توسعه پیدا نکرده باشند. لذا بر اساس دیدگاه‌ها و تحقیقات صورت گرفته، تغییرپذیری سیاست‌های مدیریتی با توجه به فرهنگ بومی مردم، کاملاً ضروری بوده و نیاز است که یک سیستم مدیریت، منطبق بر اصول و آموزه‌های اسلامی، برای اداره سازمان‌های موجود در کشورهای اسلامی طراحی و پیاده‌سازی شود. از آنجایی که در هر کشوری اولویت خاصی برای مفهوم فساد وجود دارد، قید اسلامی بودن به طور اجمالی چند شاخص اصلی را در توسعه ایجاد می‌کند و قید ایرانی بودن از توتالیته مدل توسعه غربی کاسته و به بومی شدن الگوی پیشرفت می‌انجامد. همچنان که به تعبیر رهبر معظم انقلاب اسلامی «هدف عمده ما عبارت است از ساختن کشوری نمونه که در آن رفاه مادی، همراه با عدالت و توأم با روحیه و آرمان انقلابی، با برخورداری از ارزش‌های اسلامی تأمین شود» (مقام معظم رهبری). بدین منظور، به تعبیر معظم له در سال (۱۳۸۳) «مدل توسعه در جمهوری اسلامی به اقتضای شرایط فرهنگی، تاریخی، اعتقادات و ایمان مردم، یک مدل کاملاً بومی و مختص به خود ملت ایران باشد و از جایی تقلید نگردد. بنابراین در پاسخ به ناکارآمدی‌ها ضروری است مدل‌های بومی پیشگیری و مبارزه با فساد برای کشور ارائه گردد تا چرخه سیاست‌گذاری در خصوص پیشگیری از بروز فساد به نحو مطلوب انجام پذیرد. بدین جهت این پژوهش در پی آن است که مدلی برای پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی با رویکرد ایرانی- اسلامی ارائه کند. لذا، سوال پژوهش در این راستا این است که الگوی بومی پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی در بخش عمومی ایران (با رویکرد ایرانی- اسلامی) چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فساد و پیشگیری از فساد

واژه فاسد در لغت به معنی تباهی است (Belohlavek, 2017). فساد یک نوع خلاف‌کاری است که توسط فردی که مسئولیت و اقتدار دارد، اغلب برای به‌دست آوردن منافع شخصی‌اش به انجام می‌رساند (Previtali & Cerchiello, 2018). رشوه‌هایی که افراد یا شرکت‌ها برای پیشبرد اهدافشان به مقامات دولتی پرداخت می‌کنند، شناخته شده‌ترین شکل فساد است (Adebimpe & Oluwatamilore Akin, 2022)؛ اما اگر فساد در جامعه‌ای ریشه دوانده باشد، ممکن است در خدمات کشوری نیز خود را نشان دهد. از این رو می‌توان گفت فساد اشکال مختلفی دارد و به عنوان یک مفهوم، توسط دانشمندان مختلف به طرق مختلف تفسیر شده است (Mironga, 2022). بانک جهانی فساد را «سوء استفاده از قدرت عمومی برای نفع شخصی» تعریف کرده است و سازمان شفافیت آن را «سوء استفاده از قدرت محول شده برای دستیابی به منافع خصوصی» تعریف کرده است (Dler & Star, 2022). فساد پدیده‌ای است که در جوامع و ادارات دولتی که دیجیتالی‌سازی پایین، بوروکراسی بالا، شفافیت نهادی ضعیف و ارتباطات داخلی و خارجی مشکل‌ساز است، ظهور و توسعه می‌یابد (Androniceanu et al., 2022).

برای «فساد اداری» تعاریف گوناگونی مطرح شده است. تعریف عام و کلی بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل از فساد اداری، «سوء استفاده از اختیارات دولتی (قدرت عموم) برای کسب منافع خصوصی، تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی است» (Huntington, 2013). پیشگیری از فساد اغلب به عنوان تنظیم سیاست‌ها، تقویت نهادها، بهبود اخلاق و صداقت، اصلاح امور مالی و پروسه‌های خرید، اجرای لیست دارایی و مکانیسم اخلاق و بهبود مؤثر، شفافیت و پاسخگویی بخش عمومی برای ارائه خدمات است. از نظر UNCAC «پیشگیری» چیزی بیش از آنچه معمولاً به‌عنوان اقدام یا اقدامات کاملاً پیشگیرانه تلقی می‌شود، است (Khan & Mungiu-Pippidi, 2017).

بخش عمومی

در دنیا، سازمان‌های دولتی با عنوان بخش عمومی شناخته می‌شوند و در برابر بخش خصوصی قرار می‌گیرند. بخش عمومی دارای دو زیر بخش دولت اصلی (همان دولت) و شرکت‌های عمومی است. منظور از دولت اصلی همان وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های زیر مجموعه آنها است. شرکت‌های دولتی نیز طبق تعریف دستور عمل آمار به دو گروه مالی و غیر مالی طبقه‌بندی می‌شوند. در طبقه مالی می‌توان به بانک مرکزی و دیگر بانک‌های دولتی و شرکت‌های سرمایه‌گذاری دولتی اشاره کرد و طبقه غیرمالی تمامی شرکت‌های دولتی غیر مالی مانند حمل‌ونقل عمومی، شرکت نفت، شرکت‌های توزیع برق و ... را شامل می‌شود (Zaraei, 2014).

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش در جدول شماره ۱ خلاصه شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش (Source: By author)

نویسنده و سال انتشار	عنوان تحقیق	مقوله‌ها
Taslimi et al., 2023	پیشگیری از فساد اداری	رشد و ارتقای آگاهی‌های جمعی، رشد فرهنگی، مشارکت مدنی شهروندان، نقش فعال شبکه‌های اجتماعی، سوت زنی
Mohamadi et al., 2023	بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری با نگرش به سلامت بوروکراتیک در سازمان‌های دولتی	نظارت کارآمد، شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، تأمین معیشتی کارکنان، عدم پاسخگویی به بهره‌برداران
KhalajMasoumi et al., 2023	پیشگیری از فساد و تأثیر آن بر سلامت اداری	پیشگیری فردمدار، پیشگیری محیطی و موقعیت مدار، فرهنگ سازمانی تأثیرگذار بر فرهنگ عمومی جامعه
AliAkbari et al., 2023	نقد و ارزیابی سیاست جنایی کنشی (پیشگیرانه) از فساد اداری در نظام کیفری ایران	فقدان جرم‌انگاری فساد اداری در بخش خصوصی، عدم اتخاذ آیین دادرسی کیفری افتراقی برای جرایم فساد اداری، عدم وجود برنامه جامع ملی برای پیشگیری از فساد اداری، وجود نهادهای نظارتی موازی، عدم تبیین دقیق وظایف، عدم توجه جدی به سیستم‌های کنترل داخلی
Soltani et al., 2022	اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد خط‌مشی‌گذاری	عوامل فردی، عوامل اجتماعی، عوامل قانونی، عوامل فرهنگی، عوامل سازمانی، عوامل سیاسی، عوامل نظارتی، عوامل اقتصادی

نویسنده و سال انتشار	عنوان تحقیق	مقوله‌ها
Firuzjaiyan & Mahmodiyan, 2021	مرور نظام‌مند مطالعات علمی انجام شده در حوزه فساد اداری	حوزه مدیریت، حوزه اقتصاد
Hakakei & Salemei, 2021	تأثیر آرای دیوان عدالت اداری در جلوگیری از فساد اداری	ابهام مقررات، قوانین و روش‌ها، کیفیت کار نظام دیوان سالاری، سطح دستمزدها در بخش دولتی، نظارت‌های سازمانی
Fallahian, 2019	سازوکارهای پیشگیری از فساد اداری در پرتو حکمرانی مطلوب در نظام حقوقی ایران	ایجاد نظام قانونی برای بهبود عملکرد رقابت، ایجاد اقتصاد کلان سالم
Manteghei, 2018	پیشگیری از فساد اداری با تأکید بر آموزش ضمن خدمت کارکنان	تقویت آموزش ضمن خدمت کارکنان
Mirkamali & Khalilipachei, 2015	نقش مشارکت مردمی در حوزه پیشگیری از فساد	دسترسی آزاد به اطلاعات، شفاف سازی اطلاعاتی در حوزه‌های مرتبط با امور مالی و اداری
Zarandi & Madani, 2014	طراحی مدل بومی مبارزه با فساد اداری	پیشگیری اجتماعی، پیشگیری نهادی، مراقبه و مقابله
Androniceanu et al., 2022	دیجیتالی سازی فساد اداری در بخش دولتی در کشورهای عضو اتحادیه اروپا	دیجیتالی کردن مدیریت و خدمات عمومی
Hazaei et al., 2022	فساد اداری و موسسات عالی حسابرسی در بخش عمومی یمن	بهره‌گیری از SAIها در کشف و شناسایی فساد
Heryana & Sukarya, 2022	تأثیر قوانین اسلامی بر ادراک فساد و تأثیر آن بر اعتماد عمومی در اندونزی	بهره‌گیری از قوانین اسلامی در ادراک فساد
Salomovich, 2022	برخی از مسائل بهبود قانون مبارزه با فساد در جمهوری ازبکستان	تغییر برخی از قوانین تصویب شده در خصوص مبارزه با فساد
Browen, 2022	تقویت سیاست مبارزه با فساد جامائیکا	ایجاد یک آژانس مستقل مبارزه با فساد

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی- توسعه‌ای و روش تحقیق کیفی از نوع اکتشافی می‌باشد. در پژوهش حاضر برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های ساختارنیافته استفاده شد. افراد مصاحبه شونده به شکل نظری هدفمند انتخاب شدند، بنابراین روش نمونه‌گیری ما از نوع هدفمند در نظر گرفته شد. سوالات مصاحبه از نوع باز بود و مصاحبه‌ها بصورت رو در رو، عمیق و با طرح پرسش‌های باز انجام گرفت. نمونه‌گیری نظری تا رسیدن مقوله‌ها به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. جامعه آماری ما شامل خبرگان ایرانی-اسلامی (اساتید حوزه، امامان جمعه)، مدیران کل سابق و فعلی سازمان‌های دولتی (سازمان اوقاف، فرهنگ و ارشاد، استانداری، سازمان بازرسی، دادگستری)، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و خبرگان دانشگاهی در رشته (مدیریت دولتی، حقوق و اقتصاد) بود که از میان آنها ۱۶ خبره به شکل نظری هدفمند و از طریق تکنیک دلفی انتخاب شدند و به مرحله اشباع داده‌ها رسیدیم. بعد از جمع‌آوری داده‌ها، محقق به تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار MAXQDA پرداختیم و در سه بخش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی داده‌ها را سازمان داده و به استخراج مقوله‌ها و ابعاد مدل پارادایمی پرداخته‌ایم. پس از استخراج مدل، روایی و پایایی مدل تعیین گردید و سپس اعتباریابی مدل انجام شد. لازم به ذکر است که شرکت کنندگان رضایت آگاهانه ارائه کرده‌اند و این رضایت به صورت کتبی بوده است.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان این پژوهش در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان (Source:By author)

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶	۱۰۰
	زن	۰	۰
	کل	۱۶	۱۰۰
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۳	۱۸/۸
	دکتری	۱۳	۸۱/۳
	کل	۱۶	۱۰۰
نوع خبرگی	استاد دانشگاه	۶	۳۷/۵
	مدیران سازمان	۵	۳۱/۳
	کارشناس دینی	۳	۱۸/۸
	کارشناسان منابع انسانی	۲	۱۲/۵
	کل	۱۶	۱۰۰
سابقه کاری	بالای ۵ سال	۲	۱۲/۵
	بالای ۱۰ سال	۲	۱۲/۵
	بالای ۲۰ سال	۷	۴۳/۸
	بالای ۳۰ سال	۵	۱۳/۳
	کل	۱۶	۱۰۰

یافته‌های این مطالعه در بخش تحلیل کیفی و تدوین مدل در قالب پارادایم پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی منجر به شناسایی ۵ بُعد (مؤلفه اصلی) و ۱۱ مفهوم (مؤلفه فرعی) شد که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. ابعاد و مولفه‌های مدل پژوهش (Source:By author)

پارادایم	ابعاد (مؤلفه‌های اصلی)	مفاهیم (مؤلفه‌های فرعی)
پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی	لایه کنترل سازمانی	بعد اخلاقی - تربیتی بعد فرهنگی - حمایتی
	لایه خودکنترلی	درونی‌سازی هنجارهای اجتماعی و ارزشی درونی‌سازی فرهنگ جامعه
	لایه مکانیزم‌های کنترلی و نظارتی	مکانیزم عمومی (نظارت بیرونی) مکانیزم قانونی مکانیزم اداری (نظارت درونی)
	لایه اقدامات عملی	بعد سازمانی بعد قانونی
	لایه اصلاحات	مهندسی سازمانی مهندسی آموزشی

روایی پژوهش کیفی

در این پژوهش برای بررسی روایی محتوایی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا^۱ (CVR) و شاخص روایی محتوا^۲ (CVI) استفاده شده است. برای سنجیدن روایی محتوایی، دو پرسشنامه بین ۱۶ نفر از خبرگان بر اساس طیف لیکرت تقسیم شد و خبرگان بر اساس طیف لیکرت سه تایی «ضروری است»، «مفید ولی غیر ضروری» و «غیر ضروری» به مؤلفه‌های بدست آمده نمره دادند. همچنین، برای محاسبه CVI از روش والتز و باسل یک پرسشنامه چهار تایی «مربوط نیست»، «نسبتاً مربوط است»، «مربوط است» و «کاملاً مربوط است» توزیع شد که نتایج در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

مقدار مجاز برای شاخص CVR بر اساس جدول لاشه: ۰.۴۹ و مقادیر مجاز برای شاخص CVI: ۰.۷۹ می‌باشد.

$$\text{فرمول (۱)} = \frac{\text{تعداد کل متخصصین}}{2} - \text{تعداد متخصصینی که گزینه ضروری را انتخاب کرده اند}$$

$$\text{CVR} = \frac{\text{تعداد کل متخصصین}}{2}$$

$$\text{فرمول (۲)} = \frac{\text{نسبت تعداد ارزیابی که به آیتم نمره 3 و 4 داده اند}}{\text{تعداد کل ارزیابان}}$$

$$\text{CVI} = \frac{\text{تعداد کل متخصصین}}{2}$$

جدول ۴. روایی محتوایی کدهای کیفی (نسبت و شاخص روایی محتوایی) (Source:By author)

مؤلفه‌ها	ابعاد	شاخص روایی محتوایی (CVR)	نسبت روایی محتوایی (CVI)
پیشگیری از فساد منابع انسانی	لایه کنترل سازمانی	۰.۶۳	۰.۸۱
	لایه خودکنترلی	۰.۸۸	۰.۹۰
	لایه مکانیزم‌های کنترلی و نظارتی	۰.۷۵	۰.۸۰
	لایه اقدامات عملی	۰.۷۶	۰.۸۷
	لایه اصلاحات (مهندسی)	۰.۹۲	۰.۹۵
نتیجه	مناسب است	مناسب است	مناسب است

با توجه به نتایج نمایش داده شده در جدول شماره ۴، مقادیر شاخص ضریب نسبی روایی محتوایی (CVR) همگی بالاتر از ۰.۴۹ درصد هستند و مقادیر شاخص روایی محتوایی (CVI) همگی بالاتر از ۰.۷۹ درصد هستند، در نتیجه تمامی متغیرها از نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی مناسبی برخوردار هستند و تعاریف عملیاتی با محتوای سوالات آنها مرتبط می‌باشند.

پایایی پژوهش کیفی

پایایی به سازگاری یافته‌های تحقیق اطلاق می‌گردد. در تحقیق کنونی برای بررسی پایایی مصاحبه‌ها از روش پایایی بازآزمون^۳ استفاده شده است. در پایایی بازآزمون میزان پایایی بایستی بیشتر از ۰.۶۰ درصد باشد تا قابل اعتماد باشد. در

^۱ Content Validity Ratio

^۲ Content Validity Index

^۳ Re-Test Reliability

جدول شماره ۵ که مربوط به درصد پایایی کدهای کیفی می‌باشد میزان پایایی که با استفاده از فرمول (۳) بدست آمده بیشتر از ۶۰ درصد است، لذا قابلیت اعتماد کدگذاری‌های مصاحبه‌های این پژوهش مورد تایید است.

$$\text{فرمول (۳)} \quad \%100 * \frac{\text{تعداد توافقات} * 2}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد پایایی باز آزمون}$$

جدول ۵. پایایی کدهای کیفی (Source:By author)

ردیف	کد مصاحبه شونده	مجموع کدها در دو مرحله	تعداد کدهای مورد توافق	تعداد کدهای ناموفق	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	۳م	۱۳	۵	۳	۷۶٪
۲	۷م	۱۶	۷	۲	۸۷٪
۳	۱۲م	۱۰	۴	۲	۸۰٪
مجموع		۳۹	۱۶	۷	۸۲٪
نتیجه	تأیید پایایی کدهای کیفی				

$$\%82 = \%100 * \frac{2*16}{39} = \text{درصد پایایی باز آزمون}$$

تحلیل داده‌های کیفی

در جدول شماره ۶ که از خروجی نرم‌افزار MAXQDA2020 گزارش شده، کدهای مربوط به پیشگیری از فساد منابع انسانی مشخص شده‌اند. با مطالعه و تدقیق در کدهای آزاد، تلاش گردید کدهای مرتبط و مشابه با هم در دسته‌ها یا مقوله‌های بزرگتری دسته‌بندی گردند و بر مبنای دسته‌بندی‌های موجود، کدبندی‌های محوری به صورت ذیل است: الف) بعد اخلاقی - تربیتی^۱ (ب) بعد فرهنگی - حمایتی^۲ (پ) درونی‌سازی هنجارهای اجتماعی و ارزشی^۳ (ت) درونی‌سازی فرهنگ جامعه^۴ (ث) مکانیزم عمومی^۵ (ج) مکانیزم اداری^۷ (ح) بعد سازمانی^۸ (خ) بعد قانونی^۹ (د) مهندسی سازمانی^{۱۰} (ر) مهندسی آموزشی^{۱۱}

با تأمل در کدهای محوری احصاء شده، در خواهیم یافت که کدهای محوری مذکور به عوامل لایه کنترل سازمانی، لایه خودکنترلی، لایه مکانیزم‌های کنترلی و نظارتی، لایه اقدامات عملی و لایه اصلاحات اشاره دارد.

¹ Moral- Educational dimension

² Educational dimension

³ Internalization of social norms and values

⁴ Internalization of society's culture

⁵ General mechanism

⁶ Law mechanism

⁷ Administrative mechanism

⁸ Economic dimension

⁹ Legal dimension

¹⁰ Organizational engineering

¹¹ Educational engineering

جدول ۶. نتایج حاصل از کدگذاری باز، محوری و انتخابی برای پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی (Source:By author)

کد	شاخص	مفاهیم	ابعاد	محور
M-E D ₁	توسعه منابع انسانی مبتنی بر اخلاق	بعد اخلاقی- تربیتی (M-E D)		
M-E D ₂	بکارگیری مدیران اخلاقی			
M-E D ₃	ایجاد فرهنگ رفتار اخلاقی (صداقت‌های رفتاری در بین کارکنان)			
M-E D ₄	رشد ارزش‌های اخلاقی			
M-E D ₅	بسترسازی اخلاقی در سازمان‌ها در رابطه با شتاب‌زدگی رفتار فردی و مصرف- گرایی اخلاقی			
M-E D ₆	قانون‌پذیری کارکنان			
M-E D ₇	نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی در سازمان توسط بخش عقیدتی			
M-E D ₈	تقویت باورها و اعتقادات دینی در نزد کارکنان با توسعه بخش آموزشی			
M-E D ₉	ایجاد ذهنیات صادقانه و درست بین کارکنان سازمان			
M-E D ₁₀	ایجاد و تقویت درک کامل از زمینه اجتماعی بین منابع انسانی			
M-E D ₁₁	نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی در فرزندان توسط والدین، خانواده و مدرسه	لایه کنترل سازمانی		
M-E D ₁₂	ایجاد ذهنیات صادقانه و درست بین سیاستگذاران			
M-E D ₁₃	حمایت اهل تعهد و تخصص در جهت توسعه سطح فرهنگ جامعه با نگرش توسعه علمی (شایسته سالاری)			
M-E D ₁₄	ارتقای آگاهی‌ها در زمینه دانش فساد در بین مردم (احیای حس مسئولیت پذیری افراد جامعه) افشای اعمال غیرقانونی			
C-SD ₁	حاکمیت گفتگو و شنود موثر در سازمان توسط مدیر عامل سازمان	بعد فرهنگی- حمایتی (C-SD)		مؤلفه‌های پیشگیری از فساد اداری
C-SD ₂	حمایت از شهود و مخبرین در سازمان			
C-SD ₃	اطلاع‌رسانی دقیق و مستمر به کارکنان و مردم در خصوص قوانین و رویه‌های جدید تصویب شده			
C-SD ₄	تدوین نظام حقوقی موثر			
C-SD ₅	دادن مسئولیت به کارمندان باتقوا			
C-SD ₆	حمایت از کارمندان متعهد و متخصص			
C-SD ₇	جامعه‌پذیری درست و هدفمند (ترویج فرهنگ وظیفه شناسی)			
C-SD ₈	تقویت شبکه روابط سازمانی در بین کارکنان (ایجاد ساختار سازمانی مشارکت محور)			
C-SD ₉	توسعه سطح فرهنگ سازمان با نگرش توسعه علمی			
C-SD ₁₀	افزایش حساسیت عمومی در زمینه تخلفات و فساد کارمندان			
C-SD ₁₁	تبلیغات و ارتقای آگاهی‌ها در زمینه دانش فساد در بین کارکنان سازمان			
ISV ₁	اصل مراقبه و مصالحه در کارها	درونی‌سازی هنجارهای اجتماعی و ارزشی (ISV)	لایه خودکنترلی	
ISV ₂	توسعه جهان بینی افراد سازمان			
ISV ₃	احیای ارزش‌های اسلامی و اصلاح طلبی لایه به لایه ساختار سازمانی			
ISV ₄	تشدید مجازات کارمندان مفسد سازمان			
ISV ₅	مسئولیت پذیر کردن مردم در قبال جامعه (احیای حس مسئولیت‌پذیری مردم در قبال فساد)			
ISV ₆	توسعه اخلاق فردی و حرفه‌ای افراد و کارکنان (رشد ارزش‌های اخلاقی در رابطه با شتاب‌زدگی رفتار فردی و مصرف‌گرایی اخلاقی)			
ISV ₇	شایسته سالاری			
ISC ₁	تدوین منشورهای اخلاقی و اداری مدیران و مسئولان مطابق فرهنگ جامعه			

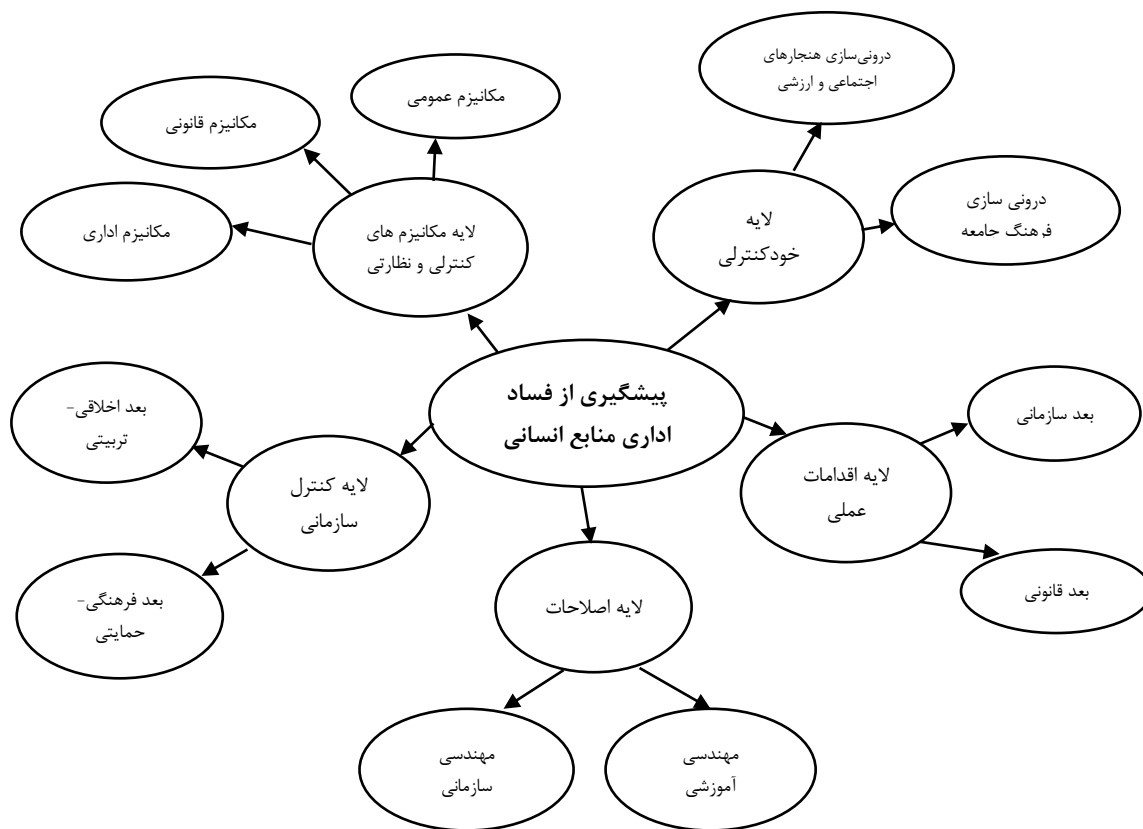
محور	ابعاد	مفاهیم	شاخص	کد
		درونی سازی فرهنگ جامعه (ISC)	اشتراک عدالت و تقوا در تصدی مدیران سازمان	ISC ₂
			حمایت از اجرای قانون در سازمان	ISC ₃
			بکارگیری اصل تعهد	ISC ₄
		مکانیزم عمومی (نظارت بیرونی) (GM)	بازرسی و کنترل توسط اشخاص متعدّد	GM ₁
			پذیرش نظارت مردمی (گزارش های مردمی)	GM ₂
			ایجاد نهادهای نظارتی مستقل در سازمان جهت بازرسی	GM ₃
			ارتقای شفافیت و پاسخگویی در سازمان	GM ₄
			سادگی و شفافیت سیستم اداری برای عموم مردم	GM ₅
			آشکار بودن سازوکار حاکم بر توزیع قدرت و درآمد در سازمان	GM ₆
			آشکار بودن مبنای تصمیمات سازمانی	GM ₇
	لایه مکانیزم های کنترلی و نظارتی	مکانیزم قانونی (LM)	بازرسی و نظارت عالی ماموان مخفی در سازمان	LM ₁
			بازرسی و کنترل به صورت سازمان یافته	LM ₂
			کنترل بی نظمی در سازمان	LM ₃
			کنترل قدرت و سوء استفاده فراقانونی مدیران سازمان	LM ₄
			ارزیابی مستمر قانون برای رفع خلاءهای قانونی (حین و بعد از اجرا) در سازمان برای پیشگیری از سوء استفاده افراد سازمان	LM ₅
		مکانیزم اداری (نظارت درونی) (AM)	کنترل های هدفمند در سازمان	AM ₁
			ایجاد خودمراقبتی سازمانی	AM ₂
			ایجاد گروه های خودمدیر در سازمان	AM ₃
			آشنا کردن مدیران سازمان با شیوه نظارت مدیریتی امیرالمومنین	AM ₄
			استفاده از ابزارهای الکترونیکی متصل به شبکه رسمی نظارتی در خصوص اجرای قانون در سازمان	AM ₅
			ایجاد اتوماسیون اداری دقیق	AM ₆
			نظارت دقیق بر اجرای قانون در سازمان از طریق ماموران منتصبه در سازمان ها	AM ₇
			برخورد جدی با تخلفات صورت گرفته	AM ₈
			ابطال مقررات و بخشنامه های زائد	AM ₉
	لایه اقدامات عملی	بعد سازمانی (OD)	تعیین روش دقیق نحوه آموزش نیروها برای عمل مطابق با درستکاری	OD ₁
			دادن دستمزد و حقوق متناسب با نرخ تورم	OD ₂
			عزم مدیران به مبارزه با فساد	OD ₃
			جان نشین پروری	OD ₄
			آموزش ضمن خدمت کارکنان در خصوص پیشگیری و راه های مقابله	OD ₅
			برخورداری از سیستم تنظیم تضاد منافع	OD ₆
			شناسایی گلوگاه های بروز فساد از طریق مدیران و مسئولان مربوطه	OD ₇
			تعیین کارراهه شغلی مناسب برای سازمان براساس شایسته پروری	OD ₈
			حساسیت بر بروز برخی رفتارها از کارکنان و مدیران	OD ₉
			برکناری و عزل کارکنان و مدیران خائن	OD ₁₀
			کاهش پنهان کاری از طریق اتوماسیون	OD ₁₁
			پیگیری دقیق گزارش بازرسان سازمان	OD ₁₂
			نظارت بر اجرای قانون از طریق ماموران منتصبه در سازمان	OD ₁₃
			انتصاب مدیران و مسئولان سازمان بر اساس شایستگی و صلاحیت	OD ₁₄
			سلامت کارگزاران نظام اداری و حکومتی	OD ₁₅
			تقویت مهارت مسئولان در خصوص مقابله با فساد در راستای ایجاد اقتدار با دارنده و مدیریت کارآمد در سازمان ها	OD ₁₆
			تعیین مجموعه ای از الزامات و کدهای اخلاقی در خصوص پیشگیری از فساد	OD ₁₇

محور	ابعاد	مفاهیم	شاخص	کد
			توانمندسازی اجتماعی و ساماندهی حاشیه‌نشینی	OD18
			بررسی قضایی تصمیمات اداری در راستای مقابله با جرائم	OD19
			ایجاد جدول مقایسه عملکرد برای کارکنان و مدیران	OD20
			کنترل و توازن مناسب نیروهای انسانی متخصص	OD21
			مستقل بودن فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان‌ها	OD22
			حذف رانت اطلاعاتی در سازمان با تعیین سیاست‌های مجازاتی شدید	OD23
			حذف سلیقه‌بازی مدیران و مسئولان سازمان	LD1
		بعد قانونی (LD)	تدوین سند بالادستی ویژه مبارزه با فساد در سازمان	LD2
			تعیین ضوابط و قوانین محکم برای شفافیت در سازمان	LD3
			عدم تبعیض در برخورد با فساد (تناسب جرم با مجازات)	LD4
			توزیع منصفانه فرصت‌ها بین منابع انسانی در سازمان	OE1
			تعریف استانداردهای اخلاقی و رفتاری مناسب کارکنان در سازمان	OE2
		مهندسی سازمانی (OE)	گردشی کردن پست‌های حساس در سازمان	OE3
			اصلاح نظام انگیزشی کارکنان در سازمان	OE4
			توجه به سابقه عملکرد مسئولین سازمان	OE5
			اصلاح ساختارها	OE6
	لایه اصلاحات		کاهش قدرت و نفوذ سیاسی اشخاص صاحب منصب	OE7
			کاهش تعداد سطوح سازمانی	OE8
			اصلاح بخش آموزش منابع انسانی سازمان در راستای فرهنگ کشور	EE1
		مهندسی آموزشی (EE)	درونی‌سازی هنجارهای اسلامی در بخش آموزش و توسعه منابع انسانی سازمان	EE2
			تعیین دوره‌های آموزشی مدت‌دار در خصوص فساد به مدیران سازمان‌ها	EE3
			آموزش همگانی قانون در رفتارهای پرتکرار و ارتقای آگاهی‌های حقوقی افراد جامعه	EE4

مدل نهایی پژوهش

نتایج مدل پارادایمی پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی در بخش عمومی ایران در نمودار ۱ نشان می‌دهد که پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی در بخش عمومی در پنج بعد لایه خودکنترلی، لایه کنترل سازمانی، لایه مکانیزم‌های کنترلی و نظارتی، لایه اصلاحات و لایه اقدامات عملی تشکیل شده است. هر یک از این ابعاد پنج‌گانه، مقوله‌ها و خرده مضامین خاص خود را دارند.

بعد لایه خود کنترلی شامل درونی‌سازی هنجارهای اجتماعی ارزشی، درونی‌سازی فرهنگ جامعه، بعد لایه کنترل سازمانی شامل بعد اخلاقی- تربیتی، بعد فرهنگی- حمایتی، بعد لایه مکانیزم‌های کنترلی و نظارتی شامل مکانیزم عمومی، مکانیزم قانونی، مکانیزم اداری، بعد لایه اقدامات عملی شامل بعد سازمانی، بعد قانونی و بعد لایه اصلاحات شامل مهندسی سازمانی، مهندسی آموزشی می‌باشد.



نمودار ۱. الگوی پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی در بخش عمومی ایران (Source:By author)

بحث و نتیجه گیری

در بحث پیشگیری یک لایه قانون و یک لایه نظام کنترل اجتماعی مطرح است. نظام کنترل اجتماعی شامل نظام تربیتی، نظام فرهنگی و نظامات خانوادگی را شامل می‌شود. افراد جامعه یکی از مهم‌ترین مباحث در این حوزه می‌باشند. بحث فرد، اخلاق فردی، فطریات فردی و هنجارهای اجتماعی درونی شده فرد مهم می‌باشد. در تمامی جوامع سعی بر این است که ارزش‌ها را بین افراد جامعه درونی‌سازی کنند، تا به لحاظ اخلاقی این ارزش‌ها، ملکه اخلاقی شود. در این بین احترام به قانون و قانون‌گرایی خود زمینه اخلاقی می‌باشد. همچنین، ارزش‌های حاکم بر جامعه باید درونی‌سازی شود تا فرد بتواند با هم‌نوعان جامعه در یک جهت و هم‌سو، همدلی و تناسب رفتاری پیدا کنند. در بحث درونی‌سازی فرهنگ یک جامعه اصل تعهد، خودباوری، احترام به قانون و قانون‌پذیری، و حمایت از اجرای قانون منتهی می‌شود به ایجاد پشتوانه درونی‌سازی فرهنگ جامعه.

بعد فرهنگی - حمایتی دربرگیرنده شاخص‌هایی از قبیل شایسته‌سالاری نظام منابع انسانی مبتنی بر اخلاق (توسعه منابع انسانی مبتنی بر اخلاق)، بکارگیری مدیران اخلاقی (مدیرانی که پایبند به اصول اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای کسب و کار باشند)، ایجاد فرهنگ رفتار اخلاقی (صداقت‌های رفتاری در بین کارکنان)، رشد ارزش‌های اخلاقی، بسترسازی

اخلاقی در سازمان‌ها در رابطه با شتاب‌زدگی رفتار فردی و مصرف‌گرایی اخلاقی (طمع‌ورزی برای کسب ثروت و مال‌اندوزی از راه خلاف قانون)، قانون‌پذیری کارکنان، نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی در سازمان توسط بخش عقیدتی، تقویت باورها و اعتقادات دینی در نزد کارکنان با توسعه بخش آموزشی، ایجاد ذهنیات صادقانه و درست بین کارکنان سازمان (با نظارت بر اعمال و رفتار مسئولین بالادست خود)، ایجاد و تقویت درک کامل از زمینه اجتماعی بین منابع انسانی که زیر مجموعه بعد فرهنگی-حمایتی قرار می‌گیرند و در رابطه با بعد اخلاقی-تربیتی شاخص‌هایی همچون حاکمیت گفتگو و شنود مؤثر در سازمان توسط مدیر عامل سازمان، حمایت از شهود و مخبرین در سازمان، اطلاع‌رسانی دقیق و مستمر به کارکنان در خصوص قوانین و رویه‌های جدید تصویب شده، تدوین نظام حقوقی مؤثر، دادن مسئولیت به کارمندان باتقوا، حمایت از کارمندان متعهد و متخصص، جامعه‌پذیری درست و هدفمند (ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی با اطلاع‌رسانی دقیق و مستمر به شهروندان در خصوص قوانین و رویه‌های سازمانی)، تقویت شبکه روابط سازمانی در بین کارکنان (ایجاد ساختار سازمانی مشارکت محور)، ارتقاء آگاهی‌ها در زمینه دانش فساد در بین مردم (احیای حس مسئولیت‌پذیری افراد جامعه) که زیر مجموعه مؤلفه‌های بعد اخلاقی-تربیتی قرار می‌گیرند، مربوط به لایه کنترل سازمانی در فرهنگ بومی ایران هستند.

همچنین، شاخص‌های اشتراک عدالت و تقوا در تصدی مدیران و مقامات، اصل مراقبه و مصالحه در کارها، توسعه جهان‌بینی افراد سازمان، احیای ارزش‌های اسلامی و اصلاح طلبی لایه به لایه ساختار سازمانی، تشدید مجازات کارمندان مفسد سازمان، مسئولیت‌پذیر کردن کارکنان در قبال جامعه (احیای حس مسئولیت‌پذیری کارکنان در قبال فساد)، زدودن بی‌تفاوتی اجتماعی و کاری از ذهن کارمندان مربوط به مقوله درونی‌سازی هنجارهای اجتماعی و ارزشی و تدوین منشورهای اخلاقی و اداری مدیران و مسئولان مطابق فرهنگ جامعه، اشتراک عدالت و تقوا در تصدی مدیران سازمان، حمایت از اجرای قانون در سازمان، بکارگیری اصل تعهد مربوط به مقوله درونی‌سازی فرهنگ جامعه هستند که به لحاظ بومی و مطابقت با فرهنگ کشور به دست آمده‌اند که از نظر ارزش‌های اسلامی جزوه لایه خودکنترلی قرار گرفتند.

بازرسی و کنترل توسط اشخاص متعهد، پذیرش نظارت مردمی (گزارش‌های مردمی و استفاده از ظرفیت مردمی به عنوان بازوان کمکی)، ایجاد نهادهای نظارتی مستقل در سازمان جهت بازرسی، ارتقای شفافیت و پاسخگویی در سازمان، سادگی و شفافیت سیستم اداری و قضایی برای عموم مردم، آشکار بودن سازوکار حاکم بر توزیع قدرت و درآمد در سازمان، آشکار بودن مبنای تصمیمات سازمانی، بازرسی و نظارت عالی ماموان مخفی در سازمان، بازرسی و کنترل به صورت سازمان یافته، کنترل بی‌نظمی در سازمان، کنترل قدرت و سوء استفاده فراقانونی مدیران سازمان، ایجاد خودمراقبتی سازمانی (مسئولیت‌پذیری سازمانی)، ایجاد گروه‌های خودمدیر در سازمان، در بحث خودمراقبتی سازمانی که از اصول منابع انسانی است، می‌توان گفت که سازمان‌ها برای پیشگیری از بروز فساد می‌توانند در درجه اول مراقبت‌های لازم را خودشان انجام دهند، اینکه مدیران سازمان با اتخاذ تدابیر و راهکارهای مؤثر گلوگاه‌های بروز فساد را شناسایی کنند، نظارت‌ها را تشدید کنند و کنترل‌های هدفمند را در پیش گیرند و یا اینکه با ایجاد گروه‌های خود

مدیر در سازمان‌ها (کنترل بر اساس عملکرد همکار را جایگزین کنترل سلسله‌مراتبی کنند، تا کنترل و نظارت هدفمند در سازمان شکل گیرد) را در پیش گیرند.

در خصوص لایه اقدامات عملی عوامل بعد سازمانی همچون سلامت کارگزاران نظام اداری و حکومتی، تقویت مهارت مسئولان در خصوص مقابله با فساد در راستای ایجاد اقتدار بازدارنده و مدیریت کارآمد در سازمان‌ها، تعیین مجموعه‌ای از الزامات و کدهای اخلاقی در خصوص پیشگیری از فساد، تعیین روش دقیق نحوه آموزش نیروها برای عمل مطابق با درستکاری، دادن دستمزد و حقوق متناسب با نرخ تورم، عزم مدیران به مبارزه با فساد، جانشین‌پروری شایسته در سازمان‌ها، آموزش ضمن خدمت کارکنان در خصوص پیشگیری و راه‌های مقابله، برخورداری از سیستم تنظیم تضاد منافع، شناسایی گلوگاه‌های بروز فساد از طریق مدیران و مسئولان مربوطه در سازمان، تعیین کارراهه شغلی مناسب برای سازمان براساس شایسته‌پروری و تخصص‌گرایی، حساسیت بر بروز برخی رفتارها از کارکنان و مدیران، برکناری و عزل کارکنان و مدیران خائن، کاهش پنهان کاری از طریق اتوماسیون، پیگیری دقیق گزارش بازرسان سازمان، نظارت بر اجرای قانون از طریق ماموران منتصبه در سازمان، انتصاب مدیران و مسئولان سازمان بر اساس شایستگی و صلاحیت و عوامل قانونی شامل حذف رانت اطلاعاتی در سازمان با تعیین سیاست‌های مجازاتی شدید، ایجاد جدول مقایسه عملکرد برای کارکنان و مدیران، رصد رفتارهای کارکنان و مدیران سازمان، حذف سلیقه‌بازی مدیران و مسئولان سازمان، تدوین سند بالادستی ویژه مبارزه با فساد در سازمان، تعیین ضوابط و قوانین محکم برای شفافیت در سازمان، عدم تبعیض در برخورد با فساد (تناسب جرم با مجازات) که در جهت فرهنگ‌سازی ارزشی و اسلامی می‌توان زمینه اعتماد عمومی را در بین مردم افزایش داد و ستون اعتماد عمومی را ایجاد کرد که در آن تمام آحاد جامعه به دنبال سالم‌سازی و رشد و توسعه باشند.

در خصوص لایه اصلاحات عواملی که شناسایی گردیدند شامل: توزیع منصفانه فرصت‌ها بین منابع انسانی در سازمان، تعریف استانداردهای اخلاقی و رفتاری مناسب کارکنان در سازمان، گردشی کردن پست‌های حساس در سازمان، اصلاح نظام انگیزشی کارکنان در سازمان، توجه به سابقه عملکرد مسئولین سازمان، اصلاح ساختارها، کاهش قدرت و نفوذ سیاسی اشخاص صاحب منصب، کاهش تعداد سطوح سازمانی و در خصوص بعد آموزشی شاخص‌هایی از قبیل: اصلاح بخش آموزش منابع انسانی سازمان در راستای فرهنگ کشور، درونی‌سازی هنجارهای اسلامی در بخش آموزش و توسعه منابع انسانی سازمان، تعیین دوره‌های آموزشی مدت‌دار در خصوص فساد به مدیران سازمان‌ها، آموزش همگانی قانون در رفتارهای پرتکرار و ارتقاء آگاهی‌های حقوقی افراد جامعه اشاره دارد.

در نهایت، با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش در خصوص عامل بومی پیشگیری از فساد اداری منابع انسانی در مقایسه با پژوهش‌های صورت گرفته در رابطه با فساد وجه تشابه یافته‌ها در پژوهش (2023) Taslimi شامل شاخص‌های (رشد و ارتقاء آگاهی جمعی، مشارکت مدنی و اصل سوت زنی)، در پژوهش (2023) Mohamadi شامل شاخص‌های (نظارت کارآمد، شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان)، در پژوهش (2023) AliAkbari شامل شاخص (عدم وجود برنامه جامع ملی برای پیشگیری از فساد اداری)، در پژوهش (2022) Soltani شامل عوامل

(قانونی و سازمانی)، در پژوهش (2021) Hakakei شامل شاخص‌های (سطح دستمزدها در بخش دولتی و نظارت‌های سازمانی)، در پژوهش (2018) Manteghei شامل شاخص (تقویت آموزش ضمن خدمت کارکنان) و در تحقیق (2022) Andronicheanu نیز به دیجیتالی کردن مدیریت و خدمات عمومی می‌توان اشاره کرد.

پیشنهادها

لایه کنترل سازمانی

- بکارگیری افراد خبره و متخصص در مبارزه با فساد و ارتقای سلامت اداری

لایه خودکنترلی

- تبدیل فساد به یک ضد ارزش با ایجاد سیستم بازرسی، نظارت و پیشگیری از فساد در ایران در ۳ مرحله
 ۱. ایجاد ترس از ارتکاب جرم با تعیین مجازات سنگین، سخت و پرهزینه ۲. تقویت اجرای قوانین و اجرای اقدامات پیشگیرانه ۳. تغییر فرهنگ سیاسی و تبدیل رشوه و فساد و ربا به یک ضد ارزش از طریق فیلم، فرهنگ‌سازی و مهندسی افکار عمومی جامعه.
- ایجاد روحیه حاکم برای مبارزه با قاچاق با استفاده از ظرفیت مردمی همانند روحیه حاکم در دهه ۱۳۶۰
- استفاده از رهبری اخلاقی و تحول آفرین کافی برای القای تغییرات فرهنگی در سازمان‌ها (در سطح سازمانی، اجرای برنامه خطر انطباق (فساد)، سیاست‌ها و کنترل‌های هدفمند و حاکمیت اخلاقی نه تنها در مقابله با رشوه و فساد مؤثر است، بلکه از سازوکارهای قوی‌تر همچون شهرت، افزایش روحیه کارکنان و افزایش اعتبار سازمانی و مسئولیت اجتماعی نسبت به ذینفعان آن نیز جلوگیری می‌کند).

لایه مکانیزم‌های کنترلی و نظارتی

- تدوین سند بالادستی ویژه پیشگیری از فساد
- الزام به وضع قانون در خصوص خودمراقبتی یا خودکنترلی سازمانی و ایجاد گروه‌های خود مدیر در سازمان‌ها

لایه اصلاحات

- تشکیل کمیته ضوابط و استانداردهای فعالیت‌های دولتی که فقط بر رفتار مدیران و مسئولین سازمان‌ها نظارت کند.
- بازنگری قوانین و خط مشی‌های مرتبط با فساد اداری و برطرف کردن خلاءهای قانونی موجود در قوانین تصویب شده و عملیاتی شده
- ایجاد قانونی برای حذف سلیقه‌بازی مسئولان و تعیین برنامه استراتژی بلندمدت و عمل به آن (تعیین یک برنامه مدون برای هر سازمان و الزام به اجرای آن توسط مدیران به کارگمارده شده در هر مقطع زمانی)

لایه اقدامات عملی

- چرخشی کردن مشاغل حساس در سازمان‌ها (برای جلوگیری از سوء استفاده از قدرت و موقعیت مقامی)

- تشکیل کمیته نظارت بر سلامت اداری با هدف حل ضعف‌های مدیریت و خدمات عمومی هماهنگ و برخورد با سوء استفاده از موقعیت‌های سازمانی
- تدوین قانونی برای روان‌سازی نظام بوروکراسی در خصوص دادن مجوزها برای فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و...
- تشکیل سازمان تخصصی پیشگیری از فساد طبق اصل ۱۷۴ ق.ا. (حق نظارت قوه قضائیه) که فقط به تحقیقات در رابطه با فساد اختصاص یابند و در داخل نهادهای بزرگ با مسئولیت‌های تحقیقی، آموزشی و ایجاد سامانه آموزش مفاهیم و مصادیق فساد از طریق رسانه ملی و آموزش در سطح ملی با اصول اساسی نظام حقوقی کشور ایران برای ارتقای مشارکت فعال افراد و گروه‌های خارج از بخش عمومی مثل گروه‌های مدنی.

محدودیت‌های پژوهش

از آنجا که تحلیل داده‌های کیفی مبتنی بر پارادایم تفسیری است، لذا ممکن است در بخش تحلیل داده‌های کیفی ذهنیت محقق در نحوه استخراج مؤلفه‌ها تأثیرگذار بوده باشد. در پژوهش‌های کیفی امکان بروز و دخالت دادن پیش‌فرض‌ها و تعصبات پژوهش‌گر ممکن است یافته‌ها و نتایج تحقیق را خدشه دار نماید که البته در پژوهش حاضر محقق تلاش نموده تا حد امکان بدون سوءگیری عمل نموده و صرفاً اقدام به رصد تجارب و مشاهدات مشارکت کنندگان نماید. همچنین، دشواری مصاحبه با خبرگان و مطلعین نیز یکی از محدودیت‌های این تحقیق بود؛ زیرا تعدادی از مصاحبه شوندگان با برخی از پارادایم‌های پیشگیری از فساد آشنایی کافی نداشتند و از مصاحبه اجتناب کردند. همچنین به دلیل دشواری موضوع تحقیق زمان مصاحبه‌ها طولانی شد و برخی از مصاحبه‌ها در جلسات چندباره انجام شد. گرفتن وقت مصاحبه از مدیران و خبرگان و امامان جمعه نیز از محدودیت‌های دیگر پژوهش بود.

پیشنهاد به محققین آینده

- پیشنهادات ذیل به محققین علاقه‌مند به این حوزه پژوهشی برای انجام پژوهش‌های آینده ارائه می‌گردد:
- اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده در خصوص پیشگیری از فساد با استفاده از تکنیک‌هایی نظیر AHP
 - الگوی بومی پیشگیری از فساد در بخش دولتی ایران با استفاده از روش تحلیل مضمون
 - ارائه راهکارهای پیشگیری از فساد در یک سازمان دولتی در ایران
 - نقش عوامل پیشگیری از فساد در رابطه با مبارزه با فساد در بخش دولتی ایران.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تأیید اخلاقی

رضایت کتبی آگاهانه از افراد برای انتشار اطلاعات ناشناس آنها در این مقاله اخذ شد.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Adebimpe, O. M., & Oluwatamilore Akin, O. (2022). Effect of Corruption on Economic Growth in Nigeria. *African Journal of Management and Business Research*, 3(5), 115-132.
- Afzali, A. R. (2011). Administrative corruption and its impact on development: causes, consequences and solutions. *International Legal Journal - International Presidential Affairs Center*, 27(4), 235- 264. [In Persian]
- AliAkbari, R., Ahmadi, S., Morovati, I., & Karimi, B. (2023). Criticism and Evaluation of preventive policy Against Administrative Corruption in Iran's Criminal System. *Legal Civilization Magazine*, 14(14), 221-244. [In Persian]
- Alvani, S. M. (2018). *Public Management*. Tehran: Ney Publishing. [In Persian]
- Androniceanu, A., Georgescu, I., & Kinnunen, J. (2022). Public Administration Digitalization and Corruption in the EU Member States: A Comparative and Correlative Research Analysis. *Transylvanian review of administrative sciences*, 65(2), 5-22.
- Belohlavek, P. (2017). Social Corruption and Corruption Inhibitors as a Complex Adaptive System. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3066116>
- Boumar, A., & Oudda, Y. (2021). Financial & Economic Crimes: The impact of main and corollary offenses on public policies in morocco "case of corruption and money laundering". *Indian Journal of Economics and Business*, 21(2), 289- 302.
- Brown, C. (2022). Strengthening Jamaica's Anticorruption Policy. *Journal of Management History*, 22(4), 1-24. <https://www.researchgate.net/publication/359469292>
- Dler, M. A., & Star, S. S. (2022). Impact of Integration Between the Commission of Integrity And Judicial Audit to Reduce Financial and Administrative Corruption in Iraq. *journal of scientific periodical peer-reviewed published by the Lebanese French University*, 7(1), 515- 537.
- Fallahian, N. (2019). Mechanisms to prevent administrative corruption in the light of good governance in Iran's legal system. *Research Journal of Comparative Law*, 1(2), 21-57. [In Persian]
- Firuzjaiyan, A., & Mahmodiyan, M. (2021). A systematic review of studies conducted in the field of administrative corruption in Iran. *Biannual journal of social issues of Iran*, 12(2), 201- 220. [In Persian]
- Hakakei, M. R., & Salemei, M. R. (2021). The effect decisions of the Court Administrative Justice in preventing administrative corruption. *Journal of Law Studies*, 21(55), 236-258. [In Persian]
- Hasani, A., & Shams, A. (2012). Strategies to combat administrative corruption based on Islamic values. *Islam and management researches*, 2(1), 81-104. [In Persian]
- Hazaei, S. A., Tabash, M. I., Zhu, J., Khatib, S. F. A., & Betami, H. A. (2022). Corruption and supreme audit institutions in the Yemeni public sector: An empirical investigation. *Public Administration Issues*, 5(2), 87-109.
- Heryana, Y., & Sukarya, E. M. (2022). The influence of Islamic Law on corruption perceptions and its impact on public trust in the City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 11(1), 372-378.
- Huntington, S. (2013). *Political system in societies undergoing transformation* (M. Salesi, Trans.). Tehran: Science Publications.

- KhalajMasoumi, A. H., Kheyri, E., & Dourodiyan, M. (2023). Prevention of Corruption its Impact on Administrative Health in Iran. *Rahyافت Scientific Quarterly*, 17(63), 47-66. [In Persian]
- Khan, M., & Mungiu-Pippidi, A. (2017). *Corruption in Governance and the Law* (World Development Report, Issue. World Bank Policy Research.
- Malagas, N., Kontos, G., Yilmaz, A., & Nikitakos, N. (2022). *Organizational Culture: Types and Critical Success Factors for Organizational Excellence*. Nova Science Publishers, Inc. <https://novapublishers.com/product-category/series/advances-in-sociologyresearch/>
- Manteghei, M. (2018). Prevention of administrative corruption by emphasizing in-service training of employees. *Naja Scientific Quarterly of Supervision and Inspection*, 13(48), 139-174. [In Persian]
- Mirkamali, S. A., & KhaliliPachei, A. (2015). The role of public participation in the field of corruption prevention. *Detective Magazine*, 35(9), 108-122. [In Persian]
- Mironga, A. (2022). Corruption and its negative governance output in Africa: An analysis of the drivers of corruption. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 27(5), 12-21.
- Mohamadi, M., Mohseni Tabrizi, A., & Mottaghi, A. (2023). Investigating Factors affecting Administrative Corruption with an Attitude to bureaucratic Health in Government Organizations. *National security magazine*, 13(48), 113-136. [In Persian]
- Mosavidost, S. M. (2019). Causes and consequences of administrative corruption. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 3(25), 34-43. [In Persian]
- OECD. (2019). *Preventing Corruption in Public Procurement*.
- Omar, H., Mansoor, M., Ramli, L., & Salleh, H. F. M. (2020). Corruption and Accountability of Public Officials: Comparative analysis from Malaysia and Indonesia. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 5(15), 269-274.
- Peters, A. (2018). Corruption as a Violation of International Human Rights. *European Journal of International Law*, 29(4), 1251-1287. <https://doi.org/10.1093/ejil/chy070>
- Previtali, P., & Cerchiello, P. (2018). The Prevention of Corruption as an Unavoidable Way to Ensure Healthcare System Sustainability. *Sustainability*, 10. <https://doi.org/10.3390/su10093071>
- Sadik-Zada, E. R., Gatto, A., & Niffiyev, I. (2022). E-government and petty corruption in public sector service delivery. *Technology Analysis & Strategic Management*, 25(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/09537325.2022.2067037>
- Salomovich, T. A. (2022). Some Issues of Improving Anti-Corruption Legislation in the Republic of Uzbekistan. *European Multidisciplinary Journal of Modern Science*, 4(1), 829-833.
- Sandor, S. D. (2018). Measuring Public Sector Innovation. *Transylvanian review of administrative sciences*, 54(4), 125-137.
- Soltani, H., Amini Sabegh, M., Zeynalabedin, A., & Majidi, M. (2022). Prioritizing effective factors on fighting corruption in Iran's government organizations with a policy-making approach. *Political sociology of Iran*, 27(27), 6744-6753. [In Persian]
- Taslimi, A. H., Ashrafi, M., & Malmir, M. (2023). Social Prevention of Administrative Corruption. *Comparative Penal Jurisprudence Quarterly*, 3(3), 1-11. [In Persian]
- Zaraei, B. (2014). public sector accounting standards; Ambiguity in the definition of the public sector. *Auditing Monthly*, 77(1), 64-67. [In Persian]
- Zarandi, S., & Madani, J. (2014). Designing a local model to fight against administrative corruption in Iran. *Evaluation Knowledge Quarterly*, 7(25), 5-24. [In Persian]