عوامل سازماني و مديريتي موثر بر فساد اداري – مالي در سازمان‌هاي دولتي

**سامان مهدوی (دانشجوی دوره کارشناسی مدیریت صنعتی- دانشگاه زنجان**(

**چكيده**

فساد اداري- مالي طبق تعريف سازمان شفافيت بين المللي آن دسته از فعاليت‌هاي کارکنان و مسئولان دولت را شامل مي‌شود که اولاً به منافع عمومي لطمه بزند و ثانياً هدف از انجام آن، رساندن فايده به عامل (کارمند اقدام کننده) يا به شخص ديگر باشد. تحقيقات متعددي توسط محققين در خصوص تبيين عوامل موثر بر فساد و ارائه نظريات مختلف صورت گرفته است، ولي بسياري از آن‌ها از ابعاد جامعه‌شناختي، روانشناختي، حقوقي، سياسي و اقتصاد جامعه به تبيين موضوع پرداخته و بررسي‌هاي انجام شده در خصوص عوامل درون ‌سازماني موثر بر فساد اداري - مالي در مقايسه با آن‌ها محدود است.پژوهش حاضر نیز با توجه به اهداف و موضوع تحقیق از نوع کاربردی می باشد، و همانگونه که فساد اداری - مالی باعث زیر سؤال رفتن عدالت، مسئولیت، و کاربرد ثروت و قدرت می شود هدف از انجام این پژوهش ارایه راهکارهای مناسبی برای کاهش فساد در سازمان های دولتی می باشد. بررسی ریشه­های فساد اداری ما را به دلایلی رهنمون میسازد که موجد محیطی است که در بستر آن عوامل انسانی جرات می­یابند تا به راحتی با سوءاستفاده از موقعیت شغلی ایجاد شده،دست به اقداماتی بزنند که در پرتو آن حقوق اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شهروندان نقض و یا حق مسلم فرد یا گروهی به آسانی پایمال یا به ناحق به دیگری واگذار شود. حال میتوان این نتیجه را گرفت که پيشگيري از تخلفات سازماني زيربنا و مقدمه سالم سازي محيط سازماني است و عوامل مختلفي در سالم سازي محيط سازماني تأثير دارد که يکي از اساسي ترين آنها توجه به عوامل انسانی و مدیریتی است و علت آن اين است که محور و قالب سالم سازي سازمان، انسانهاي سازماني هستند. بنابراين اگر انسانهاي سازمان سالم و پرورش يافته گردند، کار سالم سازي محيط سازماني سريعتر انجام ميشود و بصورت يک فرآيند مداوم در مي آيد.

**واژه‌هاي كليدي**

فساد اداري - مالي، سازمان‌هاي دولتي، عوامل مديريتي و سازماني، تخلفات اداری

**مقدمه**

فصل اول که به كليات پژوهش اختصاص يافته، درصدد تدوين چهارچوب لازم براي ورود به پژوهش و به تصوير کشيدن کليات آن مي‌باشد. در اين راستا با تشريح بيان مساله، موضوع فساد اداري - مالي معرفي شده و دغدغه‌هاي اصلي و مساله پژوهشي که محقق را وادار به جستجو و انجام پژوهش حاضر نموده است، تشريح گرديده است. بر اين اساس آنچه مدنظر به عنوان دغدغه اساسي مطرح بوده است، گام برداشتن در حوزه عوامل مديريتي و سازماني موثر بر فساد اداري - مالي و گشودن دريچه‌اي نو براي مديران سازمان‌ها جهت درک بيشتر مصاديق و عوامل موثر و بازدارنده از فساد اداري - مالي و رابطه فيمابين و تاثير و تاثرات آن‌ها در درون سازمان‌ها از طريق مدل‌سازي اين روابط مي‌باشد تا با فهم عوامل موثر و بازدارنده از فساد، راهکارهاي لازم جهت پيشگيري يا مبارزه با فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي به دست آيد. در اين فصل ضرورت انجام پژوهش از چند بعد مورد بررسي قرار گرفته است. از يک سو با مطالعه تحليل تاريخي فساد در تمدن‌هاي باستان، مانند ايران، يونان، روم، چين، مصر و هند، مشخص گرديده است که فساد در جوامع بشري قدمتي به اندازه تمدن داشته است و اکنون نيز يکي از مسائل مبتلا به کشورهاي جهان مي‌باشد که در بروز نابساماني‌ها و جنگ‌ها و قيام عليه تمدن‌هاي حاکم نقش داشته است. از سوي ديگر، آسيب‌ها و پيامدهاي فساد اداري - مالي در سطح جامعه و سازمان‌ها به لحاظ فردي، اجتماعي، اقتصادي، سياسي و فرهنگي بيانگر اين موضوع است که فساد در سازمان‌ها تبعات بسيار منفي به دنبال داشته و ضمن آلوده‌ساختن کارکنان سالم و ايجاد جو دلسردي و بي‌اعتمادي در آن‌ها، صداقت و امانت آن‌ها را زير سؤال برده و کيفيت خدمات عمومي را پايين مي‌آورد؛ به گونه‌اي که مديران را به فکر مبارزه با اين پديده ترغيب ساخته است. در اين بخش همچنين ضرورت آسيب‌شناسي پديده فساد اداري - مالي با رويكرد پيشگيري نيز بررسي شده و مشخص شده است که برخورد با اين پديده از حيث پيشگيري يا درمان آن از اصول علمي لازم برخوردار نبوده و به جاي پيشگيري، بيشتر درمان هدف قرار داده مي‌شود. لذا براي به دست آوردن درک بهتري از عوامل بازدارنده از فساد اداري - مالي نياز است تا چنين پژوهش‌هايي به اجرا درآيد. در نهايت با تبيين دغدغه‌هاي مسئولان عاليرتبه نظام در خصوص لزوم مبارزه با فساد اداري - مالي و ذکر آماري از سازمان شفافيت بين‌المللي که طي آن همه ساله رتبه ايران به لحاظ فساد در بين ساير کشورها نزول مي‌يابد، براي پيشگيري يا مبارزه با فساد اداري - مالي چاره‌اي جز بررسي دقيق‌تر ابعاد موضوع در داخل سازمان‌ها وجود ندارد.

**1- بيان مساله**

مطالعات انجام شده نشان مي‌داد که تحقيقات متعددي توسط محققين در خصوص تبيين عوامل موثر بر فساد و ارائه نظريات مختلف صورت گرفته است. ولي بسياري از آن‌ها از ابعاد جامعه‌شناختي، روانشناختي، حقوقي، سياسي و اقتصاد جامعه به تبيين موضوع پرداخته و بررسي‌هاي انجام شده در خصوص عوامل درون‌سازماني موثر بر فساد اداري - مالي در مقايسه با آن‌ها محدود بود. به همين جهت به لحاظ کاربردی بودن پژوهش، جهت بسط و توسعه مطالعات مربوط به عوامل درون‌سازماني موثر بر فساد اداري - مالي و توليد روش‌هاي جديد يا بهبود آن‌ها، باید بسياري از اين مطالعات را جمع‌آوري نموده و با دسته‌بندي آن‌ها و استفاده از فنون آماري، نسبت به تبيين يک الگوي فراگير در درون سازمان که مشتمل بر عوامل سازماني و مديريتي متعددي مي‌شد، اقدام کند. در اين راستا براي تشريح بيشتر مساله، در اين بخش ابتدا به معرفي فساد و تعاريف و ابعاد آن از نظر محققين پرداخته شده و با بيان رويکردها و نظريات متعدد و اختلاف نظر موجود در بين انديشمندان که از نوع نگاه آن‌ها نسبت به فساد نشات گرفته است، مصاديق و پيامدهاي متعدد فساد مورد بررسي قرار گرفته و از آثار و تبعات آن به عنوان دغدغه اساسي براي انجام اين پژوهش ياد شده است.

**1-1) تبيين مفهوم فساد و تعاريف و ابعاد آن از نظر محققين:** فساد يکي از پديده‌هاي جهاني است كه از ديرباز با پيدايش شكل‌هاي اوليه حكومت وجود داشته و در زمان معاصر نيز در تمام کشورهاي دنيا کمابيش وجود دارد. در سطح جهان، فساد يك مشكل جدي در ايجاد آسيب و ضرر به سياست‌ها و منافع عمومي تلقي مي‌شود (سازمان بين‌المللي شفافيت، 2005). در زيرمجموعه فساد در معني عام، فساد در نظام اداري نيز، گريبانگير همه كشورها بوده و اقدامات بسياري در پيشگيري يا مقابله با آن به انجام رسيده است. با اين حال با وجود سابقه طولاني در اين زمينه، هنوز هم علل بروز فساد اداري - مالي و راهکارهاي پيشگيري يا مقابله با آن نظام‌مند نشده است. با اين که پژوهش‌هاي بين رشته‌اي بسياري در خصوص علل و راهکارها انجام شده است، اما تا دهه 1980 مطالعات مربوط به فساد اداري - مالي محدود به حوزه‌هاي اقتصاد، جامعه‌شناسي، روانشناسي اجتماعي، جرم‌شناسي، دانش سياسي و اخلاق مي‌شد که هر يک از زاويه‌اي خاص به مساله فساد اداري - مالي مي‌نگريست (تورگلر (2006)، آموندسن (1999)، اندوينگ و جلدستاد (2001)، برونر (1981)، ويليامز (2000))[[1]](#footnote-1). به عنوان نمونه با افزايش مطالعات از دهه 1990 رويكردهاي مختلفي در تعريف فساد اداري - مالي به وجود آمد و مشخص گرديد که هيچ مفهوم متحد و جهاني‌اي در خصوص تعريف و عوامل موثر در بروز فساد اداري - مالي وجود ندارد (اندوينگ و جلدستاد، 2001)[[2]](#footnote-2). نکته بارز در اين پژوهش‌ها، دستيابي به برخي ابعاد مشترک در تعريف فساد اداري - مالي و شناسايي عوامل موثر در بروز آن بود که برخي از آن‌ها عبارت بودند از:

**- نقض (تخطي از) هنجارها:** در اين بعد، فساد اداري - مالي يك رفتار غير اخلاقي است (براستز (1970)، وان دوينه (2001))[[3]](#footnote-3) كه شامل نقض، تخطي يا انحراف از هنجارهاي قانوني (خان (1996)، ناي (1967))[[4]](#footnote-4) يا ارزش‌هاي اخلاقي است (براستز، 1970)[[5]](#footnote-5).

**- سوء‌استفاده از قدرت:** در اين بعد، كساني كه كارهاي فاسد انجام مي‌دهند، قدرت، اختيار، موقعيت يا دانشي كه به آن‌ها سپرده شده را براي منافع و مزيّت شخصي خود يا افراد خاصي به كار مي‌گيرند (آشفورث و آناند (2003)، خان (1996)، نايه (1967)، پيت و آبرات (1986)، تانزي (1995 و 1998)، تريسمن (2000)، وان دوينه (2001))[[6]](#footnote-6).

**- پنهان‌كاري:** در اين بعد، انجام‌دهندگان كارهاي فاسد يا بدون اطلاع شخص خاصي نسبت به انجام عمل فاسدانه از قبيل دزدي از موجودي انبار، سندساي و ... اقدام مي‌کنند يا يك اجتماع مخفي، صميمي و نزديك را شكل مي‌دهند كه به صورت مخفي بر اهداف غيرقانوني و سود روابط مبادله‌اي خود توافق دارند (هانتينگتون، 1989).

رابل و کولمن ( 2008)[[7]](#footnote-7) با تركيب ابعاد مشترك فساد اداري - مالي، تعريف زير را از فساد اداري - مالي ارائه داده‌اند. «فساد اداري - مالي رفتار منحرفي است كه خود را در سوء‌استفاده از وظيفه‌اي در سيستم سازمان و جامعه به نفع فردي ديگر يا نهاد و مؤسسه‌اي نشان مي‌دهد. اين سوء‌استفاده از وظيفه توسط خود فرد يا كسي ديگر آغاز مي‌شود تا به منفعتي براي خود يا طرف سومي منتهي شود. در نتيجه آسيب يا ضرري به سيستم سازمان و جامعه وارد مي‌شود و انتظار مي‌رود، اعمال فاسد در توافق مخفي و دو طرفه محفوظ بماند» (رابل و کولمن، 2008، ص 25).

**2-1) رويکردها و نظريات متعدد و اختلاف نظر موجود در بين انديشمندان:** بر اساس نظرات محققين مختلف از جمله تانزي (2002)[[8]](#footnote-8) ديدگاه‌هاي صاحبنظران در مورد مباني نظري فساد اداري - مالي، يکسان نيست و ديدگاه‌هاي نظري و رويکردهاي تئوريک متعددي در مورد آن وجود دارد (تسگايي[[9]](#footnote-9)، 2003). از آن جمله:

الف) ديدگاه‌هاي مختلف (از قبيل ديدگاه اخلاق‌گرايان، ديدگاه کارکردگرايان)

ب) نظريات مطرح شده در مورد فساد اداري - مالي (از قبيل نظريه انتخاب عقلاني، نظريه فرصت ارتكاب فساد، نظريه بازدارندگي، نظريه محروميت نسبي، نظريه رانت‌جويي، نظريه حامي - پيرو)

ج) تئوري‌هاي مختلف در مورد فساد اداري - مالي (از قبيل تئوري نرمال و نهادي‌سازي فساد، تئوري دوگانگي ساختار)

د) مدل‌هاي مختلف (از قبيل مدل جنبه‌هاي شناختي و ارادي شخص فاسد در اقدام به عمل فاسدانه)

همانطور که اشاره شد، يکي از دلايل اين تعدد، چندبعدي نگريستن به مقوله فساد اداري - مالي از لحاظ مسائل اقتصادي، اجتماعي، فرهنگي، سياسي، حقوقي، مديريتي و روانشناسي توسط هر کدام از نظريه‌پردازان مي‌باشد.

**3-1) مصاديق و پيامدهاي متعدد فساد:** از سوي ديگر، تعدد مصاديق فساد اداري - مالي از قبيل سوءاستفاده از موقعيت‌هاي شغلي، ارتشاء و اختلاس، كلاهبرداري، پارتي‌بازي، بي‌عدالتي، باج‌خواهي، ايجاد نارضايتي براي ارباب رجوع و ذينفع‌ها، سرقت اموال و دارايي‌هاي سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به ديگران، تصرف غيرقانوني، اخذ پورسانت، مداخله دست‌اندركاران و كارمندان در معاملات دولتي و نظاير آن، نشانگر اين است كه فساد اداري - مالي امري پيچيده و متنوع بوده و مبارزه با آن نيز بايد امري مستمر، طولاني و پيچيده باشد (آناند[[10]](#footnote-10) و ديگران، 2005). در حقيقت، فساد (در ابعاد اداري و ابعاد ديگر) مانند عفونتي است كه اگر به اندام و پيكر جامعه راه يابد، اعضاي آن را يكي پس از ديگري عفوني كرده و از كار مي‌اندازد و چه بسا گسترش اين عفونت، كل پيكره جامعه را فاسد كند (هريسون[[11]](#footnote-11)، 2003). در اين راستا با توجه به تعدد تقسيم‌بندي‌ها، پيامدها و مصاديق فساد اداري - مالي، انديشمندان تلاش كرده‌اند با ارائه راهکارهاي مختلف و متناسب با شرايط خاص هر کشور در جهت رفع آن گام بردارند.

نظام اداري در ايران نيز همانند ساير کشورها از پديده فساد اداري - مالي و آسيب‌هاي آن مصون نبوده و به دلايل درون‌سازماني و برون‌سازماني موجب عقب‌ماندگي كشور و بروز دغدغه‌ها و نگراني‌هاي متعدد در راس نظام شده است. اين دغدغه‌ها و نگراني‌ها علاوه بر آثار سوء فساد اداري - مالي بر مشروعيت نظام جمهوري اسلامي در سطح کلان، متوجه آثار و پيامدهاي فساد اداري - مالي در سطح سازمان‌هاي دولتي نيز بوده و پژوهش‌هاي متعددي را با خود به همراه داشته است.

**4-1) پژوهش‌هاي انجام شده و دغدغه موجود در انجام پژوهش حاضر:** اغلب پژوهش‌هاي انجام شده در حوزه فساد اداري - مالي حتي نوع نگاه سازمان بين‌المللي شفافيت به اين مقوله، به صورت کلان و با در نظر داشتن عوامل فراسازماني از قبيل عوامل سياسي، اجتماعي، اقتصادي و فرهنگي جامعه بوده و در مقايسه با خيل انبوهي از مطالعات مربوط به عوامل کلان موثر بر فساد، مطالعات مربوط به عوامل درون‌سازماني موثر بر فساد اداري - مالي در اقليت مي‌باشد. به عنوان نمونه، مطالعات حقيقي (1373)، رحمتي (1378)، ايوبي (1379)، سرداري (1380)، فرهادي‌نژاد (1382)، دفتر بررسي‌هاي اقتصادي مجلس (1383)، رهبر (1384)، سامتي (1385)، خضري (1386)، فاني و عليزاده‌ثاني (1386)، رفيع‌پور (1386)، براون (2005)، سازمان بين‌المللي شفافيت (2007)، فوکو (2008) و موليار (2008) به صورت کلان و با در نظر داشتن عوامل فراسازماني از قبيل عوامل سياسي، اجتماعي، اقتصادي و فرهنگي جامعه مي‌باشد. همچنين مطالعات اسفندياري و ديگران (1362)، اعتضادي (1380)، دادگر (1382)، شفيعي‌خورشيدي (1385)، محمدپناه (1386)، قلي‌پور و نيک‌رفتار (1386)، آموندسن (2000)، ياسر (2005)، سلداديو و هان (2006)، کيمويو (2007)، اسکانلان (2008)، آلاتاس (2009) و سليم (2009) هر کدام بخش‌هايي از عوامل سازماني موثر بر فساد اداري – مالي را مورد بررسي قرار داده‌اند و در برخي از آن‌ها عوامل مربوط به نقش وظايف مديران در بروز فساد اداري - مالي کمرنگ مي‌باشد. در اين راستا، بر اساس آنچه از ادبيات و مباني نظري و مطالعات و پژوهش‌هاي مختلف استناد مي‌شد، عوامل مديريتي و سازماني متعددي شناسايي و گردآوري گرديد که در اکثر مطالعات از آن‌ها به عوامل موثر در بروز فساد اداري - مالي نام برده شده است. اين عوامل عبارت بودند از:

1- عوامل ساختاري (تشکيلات اداري، قوانين و سيستم‌ها و روش‌ها)، 2- فرهنگ سازماني، 3- ارتباطات (ويژگي روابط، گروه‌هاي غيررسمي)، 4- عوامل رواني، 5- نظام پرداخت، 6- سيستم نظارت و کنترل (بستر کنترل و نظارت، تشکيلات نظارت و کنترل)، 7- وظايف مديريتي (برنامه‌ريزي، سازماندهي، بسيج منابع و امکانات، رهبري و هدايت، نظارت و كنترل)

با توجه به اين که بسياري از مديران سازمان‌ها، ابزارهاي علمي لازم براي شناسايي و آسيب‌شناسي عوامل مديريتي و سازماني موثر در بروز فساد اداري - مالي و شيوه‌هاي برخورد با اين پديده را در دست نداشته و اغلب با اين سؤال مواجه مي‌باشند که علاوه بر عوامل فردي و عوامل فراسازماني، کداميک از عوامل مربوط به وظايف مديريت و عوامل سازماني در بروز فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي موثرند؟ مقاله حاضر در نظر دارد تا با استفاده از رويکرد مديريت تحول و رفتار سازماني و بررسي نظام‌مند عوامل مديريتي و سازماني تاثيرگذار در بروز فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي ضمن شناسايي و آسيب‌شناسي عوامل مديريتي و سازماني موثر در بروز فساد، به يک الگوي معتبر در اين زمينه دست يابد و نشان دهد كه آيا بين هر کدام از عوامل موثر بر فساد اداري - مالي، تعامل خاصي وجود دارد و مي‌توان الگوي خاصي براي عوامل مديريتي و سازماني موثر در بروز فساد ترسيم نمود؟ و اين كه چه راه‌حل‌ها و توصيه‌هايي را براي آگاهي و استفاده مديران جهت کاهش بروز فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي مي‌توان ارائه داد؟

**اهميت و ضرورت پژوهش**

اهميت و ضرورت انجام پژوهش با توجه به ابعاد و زواياي مختلف روشن مي‌گردد.

**الف) تحليل تاريخي فساد اداري - مالي:** مطالعه تاريخ تمدن‌هاي باستان، مانند ايران، يونان، روم، چين، مصر و هند، بيانگر اين واقعيت است که فساد در جوامع بشري قدمتي به اندازه تمدن داشته و اکنون نيز يکي از مسائل مبتلا به کشورهاي جهان مي‌باشد. فساد، نابساماني‌هاي بسياري براي جوامع بشري به دنبال داشته و جنگ‌هاي پي‌درپي، خشونت‌ها و قيام عليه تمدن‌هاي حاکم، از بين رفتن سازمان‌ها و در هم ريختن جوامع، اغلب ناشي از فساد بوده است (همدمي‌خطبه‌سرا، 1384). نكته مهم و هشداردهنده‌اي که از تاريخ ملل استخراج مي‌شود و در تحليل وقايع تاريخي به كرات به آن تصريح شده، اين است كه «فساد هيأت حاكم»، از علل عمده سقوط حكومت‌ها و انحطاط و زوال تمدن‌ها و شيوع و گسترش فساد اداري - مالي بوده است. به طوري كه بين «سقوط حكومت‌ها و تمدن‌ها» و «فساد اداري - مالي» رابطه مستقيمي ‌وجود داشته است (سازمان مديريت و برنامه‌ريزي کشور، 1380). مطالب متعددي در اين زمينه از قبل از ميلاد تاکنون به رشته تحرير درآمده است (دشتي، 1379). به عنوان نمونه در حدود 2000 سال قبل در پادشاهي هند، كائوتي‌ليا[[12]](#footnote-12)، نخست‌وزير وقت، كتابي با عنوان آرتاشاسترا[[13]](#footnote-13) نوشت كه در آن از فساد اداري - مالي در دستگاه دولتي بحث كرد و علت اصلي پيدايش فساد اداري - مالي در ميان كاركنان دولتي را تمركز همه امكانات و منابع در درون حكومت ذكر کرد. وي دولت را به كوزه عسل بزرگي تشبيه كرده است كه همه تمايل دارند به نحوي از آن انتفاع ببرند. در اين كتاب چهل راه اختلاس نيز برشمرده شده است (باردان، 1997، ص 81).

**ب) پيامدهاي فساد اداري - مالي:** اهميت مطالعه عوامل موثر بر فساد اداري - مالي از طريق پي بردن به آسيب‌ها و پيامدهاي اين پديده بيشتر نمايان مي‌گردد. در بسياري از كشورهاي درحال توسعه، عامه مردم، سازمان‌هاي غيردولتي[[14]](#footnote-14) و رسانه‌ها، به فساد اداري - مالي به عنوان تنها عامل اصلي تحت سلطه ديگران بودن و رشد اقتصادي ضعيف نگاه مي‌كنند (ياداو، 2005)[[15]](#footnote-15). فريش (1994)[[16]](#footnote-16) و پيلاي (2004)[[17]](#footnote-17) معتقد بودند كه فساد اداري - مالي يكي از موانع اصلي در توسعه است. برخي پژوهش‌ها چنين نتيجه گرفتند كه فساد اداري - مالي به پايين آمدن سطح سرمايه‌گذاري‌هاي خصوصي تأثير مي‌گذارد (وي، 2000؛ مائورو، 1995)[[18]](#footnote-18) و به شکل معنادار و واضحي سرمايه‌گذاري مستقيم خارجي را كاهش مي‌دهد (ژائو و همكاران، 2003)[[19]](#footnote-19) و اين روند به بحران‌هاي مالي (وي و وو، 2001)[[20]](#footnote-20) و تخصيص منابع فرعي (آدس و دي تلا، 1999)[[21]](#footnote-21)، تحريف هزينه و بازده دولت (تانزي و داوودي، 1997)[[22]](#footnote-22)، درآمد بالاي نابرابر و فقر (گوپتا و همكاران، 1998)[[23]](#footnote-23)، تورم (ال‌مرهوبي، 2000)[[24]](#footnote-24) و پايين آمدن استانداردهاي زندگي (فاريا، 2001)[[25]](#footnote-25) كمك مي‌كند. همچنين پژوهش‌هاي تجربي نشان مي‌دهد كه وجود فساد زياد ، موفقيت اجتماعي را كم مي‌كند (مائورو، 1998)[[26]](#footnote-26)، سطح سرمايه انساني را كاهش داده و اعتماد به نفس را از بين مي‌برد (هاستد، 2002)[[27]](#footnote-27). اين پيامدها و آثار منفي فساد لزوم انجام پژوهش‌هاي دامنه‌دار در خصوص فساد اداري - مالي را كه سرمنشا فساد در جامعه مي‌باشد، بيش از پيش مورد تاكيد قرار مي‌دهد. در اين راستا جهت تاكيد بيشتر بر حساسيت موضوع، به صورت فهرست‌وار برخي از پيامدهاي ناشي از فساد اداري - مالي ذكر مي‌گردد:

1- ازديدگاه فردي، فساد اداري - مالي آثارمخربي به همراه دارد؛ از جمله اين پيامدها، بروز ناهنجاري‌هاي روحي و رواني، بروز اختلافات خانوادگي، خدشه‌دارشدن اعتبار و حيثيت فرد و عدم هدايت مناسب استعدادهاي فردي است (شلالوند، 1377).

2- از ديدگاه سازماني، فساد اداري - مالي موجب کاهش بهره‌وري سازمان شده و زمان و انرژي به جاي صرف شدن براي دستيابي به اهداف، وقف ايجاد شکاف در سيستم مي‌شوند. ضمن اين که فرايند توسعه منابع انساني، آسيب ديده و فضايل اخلاقي کمرنگ شده و ارزش‌هاي منفي در سازمان ايجاد مي‌گردد. از سوي ديگر، هزينه‌هاي اداري براي مصرف‌کنندگان به دليل افزوده شدن هزينه‌هاي فساد به هزينه‌هاي اداري عادي، افزايش يافته و ضمن آلوده‌سازي کارکنان سالم و ايجاد جو دلسردي و بي‌اعتمادي در آن‌ها، صداقت و امانت آن‌ها را زير سؤال برده و کيفيت خدمات عمومي را پايين مي‌آورد (ليو[[28]](#footnote-28)، 2005).

3- از ديدگاه اجتماعي، فساد اداري - مالي مانع رشد رقابت سالم و باعث عقب راندن تلاش‌ها در جهت کاهش فقر و بي‌عدالتي مي‌شود. ضمن اين که فساد اداري - مالي موجب تضعيف اعتقاد ملت‌ها به توانايي خويش شده و با سرايت آن از گروه‌هاي نخبه به رده‌هاي پايين‌تر جامعه، باعث نااميدي و سرخوردگي نسبت به آينده‌اي قابل پيش‌بيني مي‌شود (سلطاني، 1378).

4- از ديدگاه اقتصادي، فساد اداري - مالي به افزايش هزينه‌هاي زندگي مردم همچون افزايش قيمت‌ها، افزايش درآمدهاي نامشروع و توجيه غيرمنطقي عقب‌ماندگي‌هاي اقتصادي منجر مي‌گردد و سرمايه‌گذاري را به مسير غيرمولد و غير کارکردي هدايت مي‌کند که همه اين موارد مانع رشد اقتصادي شده يا سرعت رشد و توسعه اقتصادي را کند مي‌کند (کافمن[[29]](#footnote-29)، 1997).

5- از ديدگاه فرهنگي، فساد اداري - مالي سبب مي‌شود كه اعتماد و وفاداري مردم نسبت به سازمان‌ها كاهش يابد. تنبلي و بي‌كفايتي گسترش يابد و اعتقادات و ارزش‌هاي اخلاقي جامعه سست شود (لايپست و لنز[[30]](#footnote-30)، 2000).

6- از ديدگاه سياسي، فساد اداري - مالي از درجه مشروعيت و اثربخشي دولت‌ها مي‌کاهد، ثبات و امنيت جوامع را به خطر مي‌اندازد و ارزش‌هاي دموکراسي و اخلاقيات را مخدوش مي‌سازد. به عبارت ديگر، موجب زائل شدن حكومتمداري مطلوب و دموكراسي و كاهش احترام به قانون اساسي شده و از اين طريق مانع توسعه سياسي جامعه مي‌شود (ياسر، 2005).

همانطور كه از نمونه برخي پيامدهاي فساد اداري - مالي ملاحظه مي‌گردد، تنوع پيامدها و آثار فساد و نحوه شكل‌گيري آن، به فساد اداري - مالي ماهيتي پيچيده داده است. به گونه‌اي كه عليرغم تلاش دولت‌ها در پيشگيري يا مبارزه با آن، بسياري از برنامه‌هاي اصلاحي و مقابله‌اي دولت‌ها به شكست انجاميده است (رفيع‌پور، 1386). لذا ضرورت دارد تا با آگاهي و شناخت كافي از ابعاد و عوامل تاثيرگذار بر فساد در سازمان‌ها اين موضوع مورد توجه قرار گرفته و مطالعات دامنه‌داري در اين خصوص به انجام رسد.

**ج) لزوم آسيب‌شناسي پديده فساد اداري - مالي با رويكرد پيشگيري:** تحليل تاريخي فساد و اقدامات انجام شده در راستاي كاهش آثار و پيامدهاي سوء فساد اداري - مالي در كشورهاي مختلف نشان داده است كه آسيب‌شناسي فساد اداري - مالي (از حيث شناخت نوع، گستره، عمق، ميزان و درجه مزمن بودن فساد) و برخورد با اين پديده از حيث پيشگيري يا درمان آن از اصول علمي لازم برخوردار نبوده و به جاي پيشگيري، بيشتر درمان هدف قرار داده مي‌شود و در زمينه درمان نيز معمولاً رويه‌هاي تنبيهي و برخوردهاي پس از وقوع مدنظر قرار مي‌گيرد. تجربيات به دست آمده از ساير کشورها نشانگر اين است كه براي كاهش اين پديــده شوم در نظام اداري كشور، برنامه‌هايي مورد نياز است كه با شناسايي و آسيب‌شناسي عوامل مديريتي و سازماني تاثيرگذار در بروز اين نوع فساد (علاوه بر عوامل فراسازماني) و طراحي برنامه‌هاي تاثيرگذار، پيشگيري از بروز فساد اداري - مالي را هدف قرار دهد (لايپست و لنز، 2000). همانگونه كه در دنياي پزشكي تاكيد بر اين است كه پيشگيري بهتر از درمان است و از اين طريق با هزينه و زمان كمتر مي‌تــوان به مقصود رسيد، در اينجا نيز تاكيد مي‌شود شناسايي و آسيب‌شناسي عوامل مديريتي و سازماني تاثيرگذار در بروز فساد اداري - مالي و برنامه‌ريزي پيشگيرانه بر پايه اين عوامل مي‌تواند مانع از بروز بسياري از مصاديق فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي شده يا وقوع آن را به حداقل برساند. بنابراين نياز است تا پژوهش‌هايي در اين زمينه به انجام برسد كه كه در آن‌ها علاوه بر اتكا بر رويه‌هايي كه مبتني بر تنبيه بعد از ارتكاب فساد است، ايجاد و راه‌اندازي سيستم پيشگيري از فساد اداري - مالي مورد تاكيد قرار گيرد. پيش‌زمينه طراحي اين سيستم، آسيب‌شناسي عوامل مديريتي و سازماني تاثيرگذار در بروز فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي است. ضمن اين كه وجود فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي، خود معلول و در واقع نشانه بيماري است که ريشه‌يابي علل آن‌ها نياز به مطالعات آسيب‌شناسي سازماني داشته (شريفي‌کلويي، 1379، ص 10) و اين امر تاكيد مجدد بر انجام پژوهش حاضر دارد.

**د) اهميت پيشگيري و مبارزه با فساد اداري - مالي در ايران:** همانطور كه با مطالعه تحليل تاريخي فساد و پيامدها و آثار سوء آن در سازمان‌ها و به ويژه در جامعه مشخص شد، فساد اداري - مالي به عنوان يك بيماري مسري و مهلك خود را نشان داده است كه افزون بر متلاشي كردن سازمان از درون، از يك سازمان به سازمان ديگر و از يك نهاد به نهاد ديگر سرايت مي‌كند تا آنجا كه همه نهادهاي موجود را تحليل مي‌برد و اين پندار در مردم تقويت مي‌شود كه مقامات دولتي و نخبگان اقتصادي، منابع مالي را به يغما برده و حيف و ميل مي‌كنند (فتح‌آبادي، 1383). اين ديدگاه منفي نسبت به دولت مي‌تواند به بحران‌هاي سياسي با پيامدهاي جدي امنيتي منتهي شود. چه اين که بنا بر آمار موجود، رتبه شفافيت در ايران، از متوسط جامعه جهاني پايين‌تر بوده و به زعم سازمان بين‌المللي شفافيت، اين نتايج حاکي از افزايش ميزان فساد، عليرغم وجود نهادهاي نظارتي و اعمال قوانين متعدد مي‌باشد. به عنوان نمونه، بر اساس گزارش سازمان بين‌المللي شفافيت[[31]](#footnote-31) در سال‌هاي 2004، 2005، 2006 و 2007 نمره کل فساد در ايران از عدد 10 به ترتيب برابر با 9/2، 9/2، 7/2 و 5/2 بوده و به ترتيب در بين 155، 159، 163 و 180 کشور مورد بررسي، رتبه‌هاي 88، 93، 106 و 131 را به دست آورده است (سازمان بين‌المللي شفافيت، 2007). ضمن اين که در سال 2009، نمره فساد در ايران به 8/1 نيز رسيده است. اين موضوع بيانگر آن است که از ديدگاه جهاني، درجه شيوع فساد در ايران رو به افزايش بوده است. اين موضوع به عنوان يک دغدغه اساسي براي مديران عالي در سطوح بالاي قواي سه‌گانه و مقام معظم رهبري مطرح شده و موجب گرديده است تا دستورات مستقيمي از سوي مقام معظم رهبري در خصوص ريشه‌يابي و مبارزه با مفاسد اداري - مالي صادر شود. به عنوان نمونه در تاريخ 10/2/1380 رهبر معظم انقلاب طي فرماني 8 ماده‌اي، سران قواي سه‌گانه و ارگان‌هاي نظارتي تابعه را به مبارزه جدي و قاطع با فساد اقتصادي و مالي مکلف نمودند و در فروردين 1389 با ابلاغ سياست‌هاي کلي نظام اداري، مجدداً بر آن تاکيد کردند. اين تاکيدات و دغدغه‌ها موجب گرديده است تا با تدوين مجموعه قوانين و مقررات گوناگون در زمينه مبارزه با فساد و نظارت بر عملكرد دستگاه‌هاي دولتي، بصورت جدي‌تري به مبارزه با فساد اقتصادي و مالي پرداخته شود كه در اين ميان مي‌توان به تدوين لايحه مبارزه با پول‌شويي، مبارزه با قاچاق كالا و ارز، آزادسازي تجارت، يكسان‌سازي نرخ ارز، اصلاح قانون ماليات‌هاي مستقيم، شفاف‌سازي اصلاحات مالي و تشكيل ستاد مبارزه با مفاسد اقتصادي اشاره كرد. با اين حال عليرغم مجموعه فعاليت‌ها و قوانين و مقررات فوق که نشانگر توجه قواي سه‌گانه از بعد حقوقي در خصوص اين موضوع بوده است، شواهد نشان‌دهنده بروز انواع ديگري از مصاديق فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي بوده است که به دليل كم‌توجهي به عوامل مديريتي و سازماني موثر در بروز فساد شكل گرفته است. به عبارت ديگر، بسياري از مطالعات انجام شده در سطح کلان، به ابعاد اقتصادي، سياسي، فرهنگي و اجتماعي پرداخته و به مقوله مديريتي موضوع توجه خاصي صورت نگرفته است. اين در حالي است که عوامل مديريتي و سازماني، نقش ريشه‌اي در بروز فساد اداري - مالي در داخل سازمان داشته و در مقايسه با ساير عوامل کلان موثر در بروز فساد اداري - مالي از جايگاه ويژه‌اي برخوردار است. لذا با توجه به ماهيت موضوع و پيامدهاي ناگوار فساد اداري - مالي و اثربخشي پايين الگو‌ها و راه‌حل‌هاي پيشين - که به درون سازمان و عوامل مديريتي توجه چنداني نداشته‌اند - ضرورت دارد تا با اتخاذ رويکرد مديريت تحول و رفتار سازماني به بررسي عوامل مديريتي و سازماني تاثيرگذار در بروز فساد اداري - مالي پرداخته و با آسيب‌شناسي موضوع در سازمان‌هاي دولتي، الگوي مناسبي در خصوص عوامل موثر در بروز فساد در سازمان‌هاي دولتي، طراحي گرديده و راهکارهاي لازم براي مديران سازمان‌ها جهت پيشگيري يا مقابله با بروز اين پديده ارائه گردد.

**اهداف پژوهش**

**هدف اصلي 1-** تعيين جايگاه 4 عامل (1- سياسي، 2- اقتصادي، 3- اجتماعي و فرهنگي، 4- اداري (مديريتي و سازماني)) در بروز فساد اداري - مالي در سطح کلان جامعه

**اهداف فرعي**

1-1- تعيين ميزان تاثيرگذاري عوامل مديريتي و سازماني در بروز فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي

2-1- تعيين ميزان بازدارندگي بهبود عوامل مديريتي و سازماني از بروز فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي

**هدف اصلي 2-** ارائه راهکارهاي موثر براي مديران، جهت پيشگيري يا مقابله با بروز پديده فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي

**2- ادبيات و مباني نظري پژوهش**

**بخش اول: بررسي تعاريف و مصاديق فساد اداري - مالي**

**تعريف فساد اداري - مالي**

تعريف فساد اداري - مالي چه در محافل علمي و چه در مجامع بين‌المللي سال‌ها موضوع مباحثات متعدد بوده است. تعاريف متعددي در خصوص تبيين مفهوم فساد اداري - مالي صورت گرفته است كه هر يك در جنبه‌اي قوت و در جنبه‌اي ضعف دارند. وجه مشترك اكثر اين تعاريف آن است كه در محيط فاسد اداري، حقوق ارباب رجوع پايمال يا به ناحق به ديگري واگذار مي‌گردد. از اين تعاريف چنين استنباط مي‌گردد كه اولاً فساد اداري - مالي امري نسبي است و مرتبط با نظام ارزشي هر جامعه مي‌باشد. زيرا در حالي كه فردي در يك جامعه عملكردي خاص، فاسد تلقي مي‌شود؛ ممكن است در جامعه ديگر كاملا عادي و طبيعي قلمداد شود. ثانياً فساد اداري - مالي، بيشتر در دستگاه دولت مطرح مي‌گردد و در بخش دولتي گسترش بيشتري دارد. مشخصه‌هاي ديگري نيز در اين تعاريف وجود دارد که برخي از آن‌ها در اين بخش مورد بررسي قرار مي‌گيرد:

1- اکثر محققين و سازمان‌هاي بين‌المللي بويژه بانك جهاني (2000)[[32]](#footnote-32)، كليتگارد و همكاران (2000)[[33]](#footnote-33)، پپيز (2005)[[34]](#footnote-34)، پارك (2003)[[35]](#footnote-35)، وان كلاورن (1989)[[36]](#footnote-36)، هايدنهايمر (1989)[[37]](#footnote-37)، لمبزدرف (1999)[[38]](#footnote-38)، سازمان بين‌المللي شفافيت (2003)، هانتينگتون (1989)، جانستون (1997)[[39]](#footnote-39)، ناي (1989)[[40]](#footnote-40)، لانگ (2008)[[41]](#footnote-41) فساد اداري - مالي را در ساده‌ترين و معروف‌ترين تعريف، «سوءاستفاده از قدرت عمومي براي سود شخصي» در نظر گرفته‌اند. به عبارت ديگر، در اين تعريف، هيچ جايي براي بخش خصوصي در نظر گرفته نشده است (تانزي، 2002، ص 24)[[42]](#footnote-42).

2- برخي محققين و سازمان‌هاي بين‌المللي مثل برنامه عمران سازمان ملل (1998)[[43]](#footnote-43) و گروه چند منظوره فساد شوراي اروپا[[44]](#footnote-44) واژه «فساد اداري - مالي» را به عنوان مترادف «رشوه‌خواري» به منظور شامل شدن هر نوع رشوه که مطالبه شده يا پرداخت مي‌گردد، به کار مي‌برند. به عبارت ديگر، ساير مصاديق فساد اداري - مالي در اين تعريف ناديده گرفته مي‌شود.

3- عده‌اي از انديشمندان و سازمان‌هاي بين‌المللي، مثل اطلس (1987)[[45]](#footnote-45)، برنامه عمران سازمان ملل (1998) نيز فساد اداري - مالي را قوم و خويش‌پرستي، حمايت كردن از خود يا اطرافيان و دفاع از خود و ديگران تعبير کرده‌اند.

با دقت در تعاريف موجود در 3 مورد فوق، ملاحظه مي‌گردد كه همانند آنچه تانزي (1995)[[46]](#footnote-46) تاكيد دارد، سه انگيزه 1- نفع شخصي مستقيم، 2- دريافت رشوه نقدي يا غيرنقدي از شخص ثالث و 3- کمک به دوستان و خويشاوندان به عنوان اساسي‌ترين اركان تعاريف فساد اداري - مالي تلقي مي‌شوند.

4- برخي از انديشمندان و سازمان‌ها مثل هوپ (2000)[[47]](#footnote-47)، ولفنسان (2000)[[48]](#footnote-48)؛ کميسيون آفريقا (2005)[[49]](#footnote-49)؛ آناند، آشفورث و جاشي (2005)[[50]](#footnote-50)؛ ويندسور (2004)[[51]](#footnote-51)، بنفيلد (1975) ، ويندسور (2004 ([[52]](#footnote-52)فساد اداري - مالي را از بعد اخلاقي و اجتماعي تعريف کرده و آن را به عنوان يک بيماري بين‌فرهنگي يا بازتاب يک شکست اخلاقي يا جدا شدن از هنجارهاي اجتماعي پذيرفته‌شده يا انحراف نامطلوب اجتماعي تلقي کرده‌اند که دستيابي به منافع شخصي غيرقانوني در آن‌ها مورد تاکيد مي‌باشد. درحالي که ممکن است به دليل عادي شدن فساد اداري - مالي، برخي از مصاديق فساد اداري - مالي در زمره هنجارهاي اجتماعي پذيرفته‌شده هم قرار گرفته باشند.

5- برخي سازمان‌ها و انديشمندان از قبيل كميسيون مستقل ضد فساد (1998) و ماريا (2008)[[53]](#footnote-53) فساد اداري - مالي را انجام اعمال اداري به شکل ناقص و غيرصادقانه توسط مأموران دولتي مي‌دانند. در حالي که فساد اداري - مالي، ضرورتاً شامل عدم صداقت نيست، بلکه در اغلب موارد، انجام کاري هدفمند است، بصورتي که قانون آن را ممنوع کرده باشد

6- عده‌اي از انديشمندان از قبيل آلپاسلان (2008)[[54]](#footnote-54) نيز فساد اداري - مالي را نتيجه انحصاري کردن و سوء‌استفاده از قدرت توام با اقدام به تصميم‌گيري بدون داشتن مسئوليت نسبت به انجام آن مي‌دانند. سوء‌استفاده شامل به كار بردن استانداردهاي غيراخلاقي و غيرقانوني مي‌باشد. اين تعاريف و مترادف‌ها نشان مي‌دهد که فساد اداري - مالي شامل انحراف از ارزش‌هاي اخلاقي است و معمولاً سؤالاتي در مورد اخلاقيات يا ارزش‌هاي فردي، گروهي و سازماني که در فساد اداري - مالي درگير مي‌شوند، به وجود مي‌آورد.

در مجموع، اغلب تعاريف ارائه شده از فساد اداري - مالي به برخي جنبه‌هاي فساد اشاره مي‌کنند و جاي خالي يك تعريف جامع و مناسب در ادبيات فساد اداري - مالي وجود دارد (ساليفو، 2006، ص 274)[[55]](#footnote-55) هر چند که با ترکيب نقاط قوت تعاريف فوق مي‌توان به تعريف زير از فساد اداري - مالي رسيد:

فساد اداري - مالي سه گروه از اقدامات درباره فعاليت‌هاي دولت را شامل مي‌شود:

1) اقدامات غيراخلاقي اشخاص خصوصي براي جلب همکاري يک فرد شاغل در دولت از طريق نقض، تغيير، تعبير يا تفسير قوانين و مقررات و ضوابط اداري، براي نفع شخصي يا صنفي، در ازاي پرداخت پول، کالا يا خدمات با ارزش.

2) اقدامات غيراخلاقي اشخاص شاغل در داخل دولت براي دريافت پول، کالا يا خدمات با ارزش از اشخاص خصوصي از طريق نقض، تغيير، تعبير يا تفسير قوانين و مقررات و ضوابط اداري، براي نفع شخصي يا صنفي يا قوم و خويش‌پرستي و حمايت كردن يا دفاع از خود يا اطرافيان.

3) اعمال نفوذها، اعمال تبعيض‌ها، سفارش و توصيه‌ها يا خودداري، کندکاري يا ترک خدمت يک مسئول دولتي در انجام وظايف قانوني خود در ساعات موظف اداري به منظور دريافت يا عدم دريافت پول، کالا يا خدمات.

**تخلفات اداري**

تخلفات اداري عبارتست از اين كه كاركنان يك سازمان در رده‌هاي شغلي و مسئوليتي مختلف، قوانين و مقررات، آئين‌نامه‌ها، گردش‌ كارها، هنجارها و قواعد كاري و كارگاهي را به صورت كلي يا جزئي، عمدي يا غيرعمدي مراعات ننمايد، به طوري كه براثر آن، در ارائه خدمات سازمان و اعتبار و حيثيت اجتماعي آن خدشه وارد شود (سلطاني، 1378). تخلفات اداري از برخي جهات با فساد اداري - مالي تفاوت دارند. فساد اداري - مالي حالتي در نظام اداري است كه در اثر تخلفات مكرر و مستمر كاركنان به وجود مي‌آيد و آن را از كارايي مطلوب و اثربخشي مورد انتظار باز مي‌دارد. در واقع، تخلفات اداري زمينه‌ساز فساد اداري - مالي است. البته هر تخلفي باعث فساد اداري - مالي نمي‌شود، بلكه بايد ويژگي‌هايي خاص داشته باشد كه مهمترين آنها مكرر بودن، استمرار داشتن، نهادينه بودن و تاثير نسبتاً زياد در سطوح مختلف سازماني است. طبق ماده 8 قانون تخلفات اداري، 38 مورد از تخلفات اداري شناخته شده است كه با توجه به تعاريف فساد اداري - مالي و مفهوم حقوقي فساد، بعضي از موارد تخلف از مصاديق فساد اداري - مالي محسوب مي‌شود.

**مصاديق فساد اداري - مالي**

فساد اداري - مالي به اشکال و مصاديق مختلفي بروز و نمود دارد. در يك تقسيم‌بندي كلي، مصاديق فساد اداري - مالي به سه بخش 1- تخلف اداري، 2- فساد اداري و 3- فساد مالي تقسيم مي‌گردد. البته عبارت تخلف اداري بيانگر همه مصاديق آن نيست. بلكه همانطور كه در تعريف تخلف اداري اشاره گرديد، برخي از مصاديق تخلف اداري كه داراي ويژگي مكرر بودن، استمرار داشتن، نهادينه بودن و تاثير نسبتاً زياد در سطوح مختلف سازماني باشد، جزء مصاديق فساد اداري - مالي شمرده مي‌شوند. با توجه به اين تقسيم‌بندي در اين بخش، به شرح مصاديق موجود در زيرمجموعه هر كدام پرداخته شده است.

**مصاديق تخلف اداري**

از جمله مصاديق تخلف اداري كه به دليل مكرر بودن، استمرار داشتن، نهادينه بودن و تاثير نسبتاً زياد در سطوح مختلف سازماني در زيرمجموعه مصاديق فساد اداري - مالي نيز قرار مي‌گيرند، مي‌توان به پنج مورد 1- ترک و تعطيل خدمت در ساعات موظف اداري، 2- تاخير در ورود و تعجيل در خروج غيرمجاز، 3- صرف وقت در داخل اداره براي انجام کارهاي شخصي، 4- کم‌کاري در انجام وظايف محوله و 5- ماموريت‌هاي کاذب و انجام کارهاي شخصي خارج از اداره اشاره كرد.

**مصاديق فساد اداري**

از جمله مصاديق فساد اداري كه از اهميت بيشتري براي سازمان‌ها دارا مي‌باشند، مي‌توان به ده مورد 1- ارائه گزارش غيرواقعي از عملکرد سازمان، 2- اعمال تبعيض در برخورد با ارباب‌رجوع، 3- اعمال نفوذ در بکارگيري نيروي انساني در شرکت‌هاي طرف قرارداد با سازمان، 4- اعمال نفوذ در اعطاي تخفيف يا عدم اخذ وجهي که مي‌بايست قانوناً دريافت شود، 5- اعمال نفوذ در صدور مجوز بدون رعايت ضوابط، 6- پارتي‌بازي و ترجيح روابط بر ضوابط، 7- استفاده غيرمجاز از وسايل و اموال دولتي از قبيل خودرو، خانه سازماني و غيره، 8- سفارش و توصيه براي استخدام و ترفيع کارکنان بدون داشتن شرايط احراز، 9- سفارش و توصيه براي تسريع غيرمعمول در انجام امور اداري و 10- سفارش و توصيه براي ارائه خدمات خلاف قانون اشاره كرد.

يكي از مهمترين معضلات نظام اداري كه مصداق بارز فساد اداري مي‌باشد، پارتي‌بازي و اعمال نفوذ صاحبان قدرت و سفارش و توصيه آن‌ها است، به گونه‌اي كه گاهي بدون آن امور اداري پيش نمي‌رود. اين سنت ناسالم به عنوان يک روش معمول، در عدم اجراي برخي مقررات و آيين‌نامه‌هاي اداري براي برخي از افراد و گروه‌هاي برگزيده جامعه به کار گرفته مي‌شود.

**بخش دوم: ديدگاه‌هاي نظري و رويکردهاي تئوريک در مورد فساد**

ديدگاه‌هاي نظري و رويکردهاي تئوريک متعددي در مورد فساد **در سطح کلان** وجود دارد كه گاه با همديگر در تعارض مي‌باشند. به عنوان نمونه، تعارض بين رويكردهاي كلاسيك و اثباتي نسبت به فساد، بسيار گسترده به نظر مي‌رسد. به گونه‌اي كه اغلب نظريه‌ها در اين يا آن اردوگاه قرار مي‌گيرد. در مکتب كلاسيك، مجازات عادلانه است. زيرا در اين ديدگاه، مجرم داراي قوه تعقل بوده و از اراده آزاد برخوردار است. در مكتب نئوكلاسيك، مجازات تنها در صورتي قابل توجيه است كه جرم ناشي از يك رفتار توأم با تعقل باشد. بازنگري مكتب نئوكلاسيك ضرورت حضور متخصصين غير حقوقي، از جمله روان‌كاوان، روانشناسان و مددكاران اجتماعي را در قلمرو عدالت كيفري پيش آورد (تيلور، والتون و يانگ، 1973، ص 8). از سوي ديگر، اثبات‌گرايان به جاي تأكيد كلاسيك بر عقلاني بودن رفتار مفسدانه، آن را نشانه‌اي از نوعي آسيب‌شناسي زيست‌شناختي يا اجتماعي مي‌دانستند و مجرم را به عنوان مريض و نه شرور تلقي مي‌کردند. حتي در اثبات‌گرايي معاصر، جرم‌شناسان فساد را در حد بالايي «نسبي يا قابل تعريف» تلقي کرده و معتقدند عوامل ذهني، برخلاف عوامل مادي، بر ابعاد «فساد» تأثير مي‌گذارند و علم به آن‌ها امكان شناخت فساد و مفسدين را مي‌دهد (تيلور، والتون و يانگ، 1973، ص 26). از سوي ديگر، از نظر انديشمندان، عوامل متعددي در بروز فساد اداري - مالي **در سطح سازمان‌ها** تاثير دارند که از آن جمله مي‌توان به دسته‌بندي زير اشاره داشت (گرييگر، 2004)[[56]](#footnote-56):

1- ويژگي‌هاي فردي مانند سن، جنسيت، مليت، نژاد، مهارت، تحصيلات، پيشينة اجتماعي و مقام

2- مشخصه‌هاي سيستم سازمان مانند استراتژي، سبك رهبري، فرهنگ سازماني، سيستم‌هاي جبران، توسعة پرسنل و افق‌هاي شغلي

3- محيط در سطح كلان، مانند عوامل سياسي، اجتماعي، اقتصادي و فرهنگ كشور

در بحث نظري، تمام اين عوامل ممكن است به سه عامل اصلي خلاصه شوند: پرسنل، سازمان و محيط. به طور خلاصه اكثر نظريات و تئوري‌هاي سطح سازماني در مورد فساد اداري - مالي در حول و حوش اين سه عامل دور مي‌زنند. در راستاي دستيابي به يك نگرش مناسب در زمينه عوامل موثر در بروز فساد اداري - مالي، ديدگاه‌ها، مدل‌ها و تئوري‌هاي متعددي مطرح شده و هر كدام تلاش نموده‌اند تا علل بروز فساد اداري - مالي و چگونگي رفتار شخص فاسد و فرايندهاي فساد اداري - مالي را توضيح دهند. جهت دستيابي به مدل مفهومي پژوهش، در ادامه، تعدادي از اين ديدگاه‌ها، تئوري‌ها، نظريات و مدل‌ها مورد بحث قرار گرفته‌اند.

**ديدگاه اخلاق‌گرايان**

در اين ديدگاه، راهبردهاي مبارزه با فساد اداري - مالي همواره در برابر مصلحت‌انديشي‌هاي گروهي و جناحي آسيب‌پذير بوده و اثربخشي لازم را نخواهند داشت. اگر چه نگرش اخلاق‌گرايان، در نظام‌هاي عشيره‌اي قابل پذيرش است، اما محدوديت‌هايي نيز به همراه دارد. در اين ديدگاه پديده‌ها صرفاً، از دو بعد در نظر گرفته مي‌شوند، چيزهايي که خوب هستند و چيزهايي که بد هستند. حال آنکه در يک سازمان که مديران عالي از مشروعيت عمومي زيادي برخوردار نيستند، تبيين هنجارهاي قابل پذيرش عموم، بسيار سخت خواهد بود. به طور کلي، ديدگاه اخلاق‌گرايان به اين دليل که شرايط اجتماعي را در نظر نگرفته و شکاف بين هنجارهاي رسمي و هنجارهاي غير رسمي و متداول حاکم را مورد بررسي قرار نداده است، ديدگاهي قوي در اين خصوص به شمار نمي‌آيد (خضري، 1386). در تاييد اين ادعا بايد اذعان داشت که تفسيرهاي مختلفي در اين که چه چيزي رفتار اخلاقي است و چه چيزي نيست، وجود دارد. در اين راستا برومند (1382) مدل رفتار اخلاقي را متشکل از چهار ديدگاه: الف) ديدگاه سودباوري، ب) ديدگاه فردباوري، ج) ديدگاه حقوق اخلاقي و د) ديدگاه عدالت مطرح نموده است.

**ديدگاه کارکردگرايان**

ديدگاه کارکردگرايان از ابعاد مختلف مورد مناقشه قرار گرفته است. به ويژه اين که در اين ديدگاه نمي‌توان هم قائل به تنفرآور، مخرب و غيرقانوني و مضر بودن فساد اداري - مالي بود و هم سطح خاصي از فساد را براي سازمان‌ها و جامعه مفيد دانست. از سوي ديگر، در اين ديدگاه مشخص نيست که چه سطحي از فساد مي‌تواند مفيد باشد؟ اگر سطح مورد نظر فراتر رود، آيا قابل کنترل خواهد بود يا نه؟ نحوه سنجش ميزان فساد مفيد در سازمان و جامعه، در اين ديدگاه مشخص نيست و عليرغم مفهوم‌پردازي‌هاي متعددي که در اين ديدگاه به تفصيل صورت گرفته است، نمي‌تواند در درک عوامل موثر بر فساد راهگشا باشد. چرا که بيشتر به نتايج آن تاکيد دارد تا ريشه‌هاي شکل‌گيري فساد اداري - مالي. لذا در مجموع نمي‌تواند به عنوان ديدگاهي قوي در خصوص فساد اداري - مالي تلقي شود.

**سؤال‌هاي پژوهش**

با توجه به اهداف اصلي، سؤال‌هاي اصلي و فرعي پژوهش عبارتند از:

**سوال اصلي 1-** عوامل اداري (مديريتي و سازماني) در ميان ساير عوامل کلان (سياسي، اقتصادي، اجتماعي و فرهنگي) موثر بر فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي از چه جايگاهي برخوردار است؟

**سوال اصلي 2-** مصاديق فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي از چه وضعيتي برخوردار است؟

**سؤال‌هاي فرعي**

**2-1-** انواع مصاديق فساد (از حيث تخلفات اداري، فساد اداري و فساد مالي) در سازمان‌هاي دولتي کدامند؟

**2-2-** وضعيت شيوع انواع فساد (از حيث تخلفات اداري، فساد اداري و فساد مالي) در سازمان‌هاي دولتي چگونه است؟

**سوال اصلي 3-** عوامل مديريتي و سازماني تاثيرگذار و بازدارنده از فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي از چه وضعيتي برخوردار است؟

**سؤال‌هاي فرعي**

**3-1-** ميزان تاثيرگذاري عوامل مديريتي و سازماني در بروز فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي چقدر است؟

**3-2-** ميزان بازدارندگي بهبود عوامل مديريتي و سازماني از بروز فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي چقدر است؟

**سوال اصلي 4-** عوامل مديريتي و سازماني موثر و بازدارنده از فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي از چه الگويي تبعيت مي‌کنند؟

**سوال اصلي 5-** راهکارهاي موثر براي مديران جهت پيشگيري يا مقابله با بروز پديده فساد اداري - مالي در سازمان‌هاي دولتي کدامند؟

**بحث و نتيجه‏گيري**

فساد اداري، پديده‏اي است كه در دنياي امروز به ويژه در كشورهاي در حال توسعه، به عنوان يكي از مهم‏ترين عوامل در سر راه پيشرفت جامعه، مطرح شده است و اين پديده توانسته صدمات جبران‏ناپذيري را بر روي سرعت حركت چرخ توسعه جامعه ايجاد كند. تأثير عوامل گوناگون در شكل‏گيري فساد، به آن ماهيت پيچيده‏اي داده است كه در نتيجه آن، بسياري از برنامه‏هاي طراحي شده دولت‏ها براي مبارزه با فساد به شكست انجاميده است. بنابراين، از گذشته تا امروز با وجود برنامه‏هاي اصلاحات اداري و قوانيني كه براي مبارزه با فساد اداري يا تعديل آن وضع شده است. مسئله فساد اداري حل نگرديده و ريشه آن كنده نشده است. سؤالي كه در اينجا مطرح مي‏شود اين است كه چرا چنين است؟ بي‏گمان، علت آن كمبود قوانين نيست؛ زيرا مي‏دانيم كه بخصوص در زمينه امور مالي براي جلوگيري از حيف و ميل درآمدها و منابع مالي دولت، قوانين و مقرّرات و روش‏هاي نظارت و كنترل چندان مفصل است كه اغلب دست و پا گير بوده و باعث كندي اجراي برنامه‏ها و هدف‏هاي سازمان‏ها مي‏شود. اما با وجود اين، فساد اداري و سوء استفاده از منابع مالي عمومي همچنان يكي از مسائل مهم سازمان‏هاي اداري ماست. بنابراين، بايد علت اصلي استمرار فساد اداري را در عوامل ديگري جست‏وجو كرد. عوامل فرهنگي ـ اجتماعي، اقتصادي، سياسي و اداري از جمله عوامل مهم اين پديده به شمار مي‏روند.

اگرچه جامعه ايران، جامعه‏اي توأم با گرايش‏هاي مذهبي و ملي است كه همه آنها فساد را پديده‏اي زشت دانسته و همواره بر مبارزه با آن تأكيد كرده‏اند، با اين حال، شاهد اين هستيم كه شيوع فساد در جامعه مسير بسياري از پيشرفت‏هاي اجتماعي و ملي را بسته و هزينه‏هاي هنگفتي را بر دوش كشور و در نهايت مردم گذاشته است. يكي از مهم‏ترين اين هزينه‏ها در سطح كلان، افزايش فاصله طبقاتي ميان طبقات اجتماعي غني و فقير است كه پيامد آن احساس عدم وجود عدالت اجتماعي در نگرش‏ها و اذهان توده مردم است. بر اين اساس است كه اعتقاد به نظام اجتماعي (به قول *دوركهايم*: وجدان جمعي) كاهش مي‏يابد و به عبارت ديگر، كنترل رواني افراد بر روي رفتار خود ـ كه نقش مهمي در آلوده شدن كاركنان به فساد اداري دارد ـ كم مي‏شود.

تا به امروز در ايران برنامه‏هاي بسياري براي مبارزه با فساد طراحي شده و به اجرا در آمده است، اما در اين رابطه موفقيت اندكي حاصل گرديده است كه برخي از دلايل اصلي اين عدم موفق نبودن اين برنامه‏ها عبارتند از: 1. مجازات نشدن سوءاستفاده‏كنندگان و شركت‏كنندگان در فساد اداري؛ 2. پولكي بودن و خودفروختگي افراد و مقامات اداري در آن بخش‏هايي از ساختار سياسي و اداري كه بايد ـ به اصطلاح ـ با فساد اداري مبارزه كنند؛ 3. وجود كاركرد مثبت فساد اداري براي نخبگان اداري و گروه‏هاي متنفذ و قدرتمند اقتصادي كه در عمل به صورت نهادي براي توزيع مجدد درآمدها به سود اين نخبگان عمل مي‏كند؛ 4. نظام‏مند نبودن و عدم استمرار برنامه‏ها و نظارت دستگاه‏هاي دولتي و حكومت‏هاي مختلف در رابطه با مبارزه عليه فساد اداري؛ 5. تأكيد بر تنبيه و مجازات متخلفان به جاي تأكيد بر رويه‏هاي پيش‏گيرانه از بروز فساد از جانب مسئولان ذيرربط.

براي حذف يا كاهش فساد اداري در نظام اداري و سطح جامعه، نيازمند برنامه‏هايي اساسي و همه‏جانبه هستيم كه با تأثير بر فرهنگ عمومي جامعه و ابعاد آن همچون فرهنگ و مدیریت سازماني (به عنوان پديده‏اي كه به طور مستقيم از فرهنگ جامعه تأثير مي‏پذيرد)، پيش‏گيري از بروز فساد اداري را هدف قرار دهد، به جاي آنكه از طريق طراحي رويه‏هاي تنبيهي و پس از وقوع با آن مبارزه كند. بنابراین اگر انسانهای سازمان سالم و پرورش یافته گردند، کار سالم سازی محیط سازمانی سریعتر انجام میشود و بصورت یک فرآیند مداوم در می آید. **همچنین اگر عوامل سازمانی و مدیریتی حاكم متكی بر طرفداری از منافع گروه نباشد و در برخورد با گروه یا افراد خاص رفتار ویژه ای نداشته باشد، در واقع نوعی تبعیض گریزی و اجتناب از تبعیض در رفتار اعضا مشاهده می‌شود .** پایان سخن اینکه مبارزه با فساد مستلزم یک برنامه ریزی دقیق جهت شناسایی همه جانبه است. برای این منظور پیشنهاد می شود یک گروه تحقیق با تخصص های اقتصاد، مدیریت، جامعه شناسی، حقوق و مالی تشکیل شود و به بررسی همه جانبه ریشه های بروز فساد مالی و اداری بپردازد و راههای علمی مبارزه با آنرا مشخص نماید.

**پیشنهادات جهت انجام پژوهش های آتی :**

باتوجه به مطالب فوق و مطالعاتی که صورت گرفته است برای پیشگیری از فساد اداری\_مالی کارکنان پیشنهادات زیرارایه میشود**:**

1. الگوسازي از عملكرد مجريان و مسئولان دست اندر كار امور مالياتي براي تأثير گذاري در فرهنگ و افكارعمومي
2. شفاف سازي مقررات و قوانين مربوط به عملكرد سازمان
3. اصلاح روشهاي موجود اخذ ماليات و مكانيزه كردن آن
4. ساماندهي فعاليت وكلاي مالياتي
5. ايجاد سازگاري با عمليات و فعاليتها
6. تفكيك و بهينه سازي وظايف اجرايي از حوزه‌هاي ستادي و ايجاد تعامل منطقي بين حوزه‌هاي مذكور
7. بازنگري و اصلاح سيستم‌ها، روشها و رويه‌هاي مورد عمل با گرايش ساده‌سازي مراحل انجام كار ، روان سازي عمليات، كاهش اتلاف وقت و افزايش رضايتمندي موديان مالياتي
8. طراحي ، تدوين و اجراي پروژه‌هاي پژوهشي و اجرايي جهت بهبود وضع نظام مالياتي كشور در زمينه‌هايي از قبيل اصلاح ساختار مالياتي ، ثبت نام و راهنمايي موديان ، بهبود تمكين مالياتي ، وصول و اجراي براي تسريع و تدقين عمليات مالياتي
9. طراحي ، برنامه ريزي و اجراي برنامه‌هاي آموزشي لازم براي ارتقاي كيفيت مناسب انساني سازمان بر اساس نيازهاي تعيين شده
10. طراحي و اجرا و بهسازي نظام جامع اطلاعات مالياتي كشور و ايجاد شبكه اطلاعاتي فراگير مكانيزه و استفاده از روشهاي نوين و ابزارهاي پيشرفته براي تحقق درآمدهاي مالياتی
11. **حفظ سطح درآمدکارکنان متناسب با نوسانات پولی**
12. **تبلیغات و شفافیت بیشتر، گسترش اطلاعات و ایجاد آگاهی ها**
13. **استقرار تیم هاي حمایت مشتری و هیات هاي مشورتی**
14. **تقویت کنترل های داخلی در سازمان هاشامل حسابرسی داخلی**
15. **استقرار چارچوب قانونی مناسب و پایدار و تقویت فزاینده مجريان قوانین**

**فهرست منابع:**

**فارسی:**

1. برومند، زهرا (1382)، رفتار اخلاقي و مسئوليت اجتماعي مديران، مديريت، سال سيزدهم، شماره 77 و 78، مهر و آبان، صص 23-17.
2. دشتي، محمد (1379)، ترجمه نهج‌‌البلاغه: خطبه‌ها و نامه‌هاي حضرت امير (ع)، قم، انتشارات مؤسسه فرهنگي تحقيقاتي اميرالمومنين، تابستان.
3. رفيع‌پور، فرامرز (1386)، سرطان اجتماعي فساد، تهران، انتشارات شرکت سهامي انتشار، چاپ اول.
4. زاهدي، شمس‌السادات (1375)، نگرش بر فساد و آثار آن، دانش مديريت، شماره دوم، بهار. صص 245 – 234.
5. سلطاني، ايرج (1378)، پيامدهاي برخاسته از تخلفات اداري در سازمان‌هاي صنعتي و توليدي بخش دولتي، تهران، همايش نظام اداري و توسعه، سازمان امور اداري و استخدامي کشور.
6. شريفي‌کلويي، منصور (1379)، مدلي براي شناخت و آسيب‌شناسي سازمان‌ها، مديريت و توسعه، شماره 5، تابستان، صص 19-8.
7. شلالوند، عبدالعلي (1377)، اختلاس و فساد اداري، آفت توسعه، مجلس و پژوهش، سال پنجم، شماره 25، خرداد و شهريور، صص 150-131.
8. عطافر، علي (1383)، شناسايي فرايندهاي فساد اداري - مالي و متغيرهاي تعيين‌كننده و تاثيرگذار در بروز اينگونه فسادها در سازمان‌هاي دولتي و ارائه راهكارهاي كاربردي جهت كاهش و اصلاح آن‌ها. اصفهان، سازمان مديريت و برنامه‌ريزي استان اصفهان، طرح پژوهشي، بهار.
9. عليپور، رضا (1386)، راهکارهاي پيشگيري از فساد مالي و اقتصادي، دانش حسابرسي، دوره جديد، سال دوم، شماره 6، زمستان، صص 43-37.
10. فتح‌آبادي، محمدحسين (1383)، بررسي عوامل بروز فساد اداري و راهكارهاي پيشگيري و كاهش آنها، دانش حسابرسي، شماره 13 پاييز.
11. قائمي، علي (1366)، آسيب‌ها و عوارض اجتماعي (ريشه‌يابي، پيشگيري، درمان)، تهران، انتشارات شفق.
12. محمدپناه، مراد (1386)، نقش فرهنگ سازماني در پيشگيري از فساد اداري، مهارت، شماره 58، آبان، صص 10-7.
13. مساواتي آذر، مجيد (1374)، آسيب‌شناسي اجتماعي ايران (جامعه‌شناسي انحرافات)، تبريز، انتشارات ميهن.
14. همدمي‌خطبه‌سرا، ابوالفضل (1384)، فساد مالي: علل، زمينه‌ها و راهبردهاي مبارزه با آن، تهران، انتشارات پژوهشكده مطالعات راهبردي، چاپ اول. شهريور.

**LATIN:**

1. Adams, R. (1973), "Differential Association and Learning Principles Revisited", **Social Problems**, No. 20, PP. 458-70.
2. Ades, A. & Di Tella, R. (1999), "Rents, Competition, and Corruption", **American Economic Review**, Vol. 89(4), PP. 982-92.
3. Al-Marhubi, F.A. (2000), "Corruption and Inflation", **Economics Letters**, Vol. 66, pp. 199-202.
4. Alpaslan, C. M; Green, S. E. & Mitroff, I. I., (2008), "Using a Rhetorical Framework to Predict Corruption", **EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies**, Vol. 13, No. 2. http://ejbo.jyu.fi/
5. Amundsen, I. (1999), "**Political Corruption: An Introduction to the Issues"**, Working Paper 99(7), Chr. Michelsen Institute, Bergen. http://www.cmi.no/ publications/1999/wp/wp1999-7.pdf. Accessed 25 Nov 2005.
6. Bardhan, P. (1997), "Corruption and Development: A Review of the Issues", **Journal of Economic Literature**, Vol. 35 No. 3, pp. 1320-46, available at: www.Jstor.org/ (accessed November 13, 2006).
7. Brasz, H.A. (1970), "The Sociology of Corruption", in A. J. Heidenheimer (ed.), **Political Corruption: Readings in Comparative Analysis** (Holt, Rinehart and Winston, New York), PP. 41–45.
8. Faria, J.R. (2001), "Rent Seeking in Academia", **American Economist**, Vol. 45, pp. 69-74..
9. Galtung, F. (2001), "**Transparency International’s Network to Curb Global Corruption**", in Caiden, G. et al. (Eds), Where Corruption Lives, Kumarian Press, New Haven, CT.
10. Grieger, J. (2004), "**Okonomisierung in Personalwirtschaft und Personalwirtschaftslehre**", Theoretische Grundlagen und praktische Bezüge. Wiesbaden.
11. Harrison, E. (2003), "**Unpacking the Anti-Corruption Agenda: Dilemmas for Anthropologists**", paper presented at the workshop on Order and Disjuncture: the Organisation of Aid and Development, SOAS, 26-28 September.
12. Hope, K. (2000), "**Corruption and Development in Africa**", in Hope, K. and Chikulo, B. (Eds), Corruption and Development in Africa: Lessons from Country Case Studies, Macmillan, London.
13. Huntington, S.P. (1989), "**Modernization and Corruption**", in A.J. Heidenheimer and M. Johnston (eds.), Political Corruption: A Handbook (Transaction Publishers, New Brunswick, NJ), PP.253–264.
14. Husted, B. (2002), "Culture and International Anti-Corruption Agreements in Latin America", **Journal of Business Ethics**, Vol. 37, PP. 403-12.
15. Kaufmann, D. (1997), "**Corruption: the Facts**", PP. 114-31, available at: www.Jstor.org/ (accessed November 13, 2006).
16. Khan, M. (1996), "A Typology of Corrupt Transactions in Developing Countries", **IDS Bulletin** Vol. 27, No.2, PP. 12–21.
17. Kuhlmann, T.M. & Rabl, T. (2008), "Understanding Corruption in Organizations – Development and Empirical Assessment of an Action Model", **Journal of Business Ethics** (2008), Vol. 82, PP. 477–495 Springer.
18. Lipset, S.M. & Lenz, G.S. (2000), "**Corruption, Culture and Markets**", in L. E. Harrison & S. P. Huntington (Eds.), Culture matters: How values shape human progress: 112-124. New York: Basic Books.
19. Luo, Y. (2005), "An Organizational Perspective of Corruption", **Management and Organization Review**, Vol. 1(1), PP. 119-154.
20. Pepys, M.N. (2005), "**Justice system**", in Spector, B.I. (Ed.), Fighting Corruption in Developing Countries: Strategies and Analysis, Kumarian Press Inc., New Haven, CT.
21. Salifu, A. (2006), "**Can Corruption and Economic Crime be Controlled in Developing Economies – and If So, Is The Cost Worth It?**", Department of Development Studies, University of Cambridge, Cambridge, UK, Development Bamk, 12 March 2006, www.emeraldinsight.com/1368-5201.htm
22. Tanzi, V. (2002), "**Corruption Around the World: Causes, Consequences, Scope, and Cures**", in Abed, G.T. and Cupta, S. (Eds), Governance, Corruption, Economic Performance, International Monetary Fund, Washington, DC.
23. Taylor, I. & Walton, P. & Young, J. (1973), "**The New Criminology:For a Social Theory of Deviance**", New York, Harper and Row.
24. Tsegaye, S. (2003), "**Strategies For Effective Coalition Between Government Organs and Local Community Associations in the Fight Against Corruption**", A Draft Report Submitted to The Coordinators of the 2003 International Policy Research Workshop on Local Government Development Organisations, March.
25. UNDP. (1998), "**Fighting Corruption to Improve Governance**", Management Development and Governance Division Bureau for Development Policy.
26. Wei, S.J. & Wu, Y. (2001), "**Negative Alchemy? Corruption, Composition of Capital Flows, and Currency Crises**", NBER working paper 8187.
27. Zhao, J.H. & Kim, S.H. & Du, J. (2003), "The Impact of Corruption and Transparency on Foreign Direct Investment: An Empirical Analysis", **Management International Review**, Vol. 43, PP. 41-62.

1. Torgler, Amundsen; Andving & Fjeldstad; Brunner, Williams [↑](#footnote-ref-1)
2. Andving & Fjeldstad [↑](#footnote-ref-2)
3. Brasz; Van Duyne [↑](#footnote-ref-3)
4. Khan, Nye [↑](#footnote-ref-4)
5. Brasz [↑](#footnote-ref-5)
6. AshForth & Anand, Huntington, Khan, Nye, Pitt & Abratt,Tanzi, Treisman, Van Duyne [↑](#footnote-ref-6)
7. Rabl & Kuhlmann [↑](#footnote-ref-7)
8. Tanzi [↑](#footnote-ref-8)
9. Tsegaye [↑](#footnote-ref-9)
10. Anand & et al [↑](#footnote-ref-10)
11. Harrison [↑](#footnote-ref-11)
12. Kautilya [↑](#footnote-ref-12)
13. Arthashastra [↑](#footnote-ref-13)
14. NGO [↑](#footnote-ref-14)
15. Yadav [↑](#footnote-ref-15)
16. Frisch [↑](#footnote-ref-16)
17. Pillay [↑](#footnote-ref-17)
18. Wei, Mauro [↑](#footnote-ref-18)
19. Zhao, et al. [↑](#footnote-ref-19)
20. Wei & Wu [↑](#footnote-ref-20)
21. Ades & Di Tella [↑](#footnote-ref-21)
22. Tanzi & Davoodi [↑](#footnote-ref-22)
23. Gupta, et al. [↑](#footnote-ref-23)
24. Al – Marhubi [↑](#footnote-ref-24)
25. Faria [↑](#footnote-ref-25)
26. Mauro [↑](#footnote-ref-26)
27. Husted [↑](#footnote-ref-27)
28. Luo [↑](#footnote-ref-28)
29. Kaufmann [↑](#footnote-ref-29)
30. Lipset & Lenz [↑](#footnote-ref-30)
31. Report on Transparency International [↑](#footnote-ref-31)
32. World Bank [↑](#footnote-ref-32)
33. Klitgaard, et al. [↑](#footnote-ref-33)
34. Pepys [↑](#footnote-ref-34)
35. Park [↑](#footnote-ref-35)
36. Van Klaveren [↑](#footnote-ref-36)
37. Heidenheimer [↑](#footnote-ref-37)
38. Lambsdorff [↑](#footnote-ref-38)
39. Johnston [↑](#footnote-ref-39)
40. Nye [↑](#footnote-ref-40)
41. Lange [↑](#footnote-ref-41)
42. Tanzi [↑](#footnote-ref-42)
43. UNDP [↑](#footnote-ref-43)
44. GMC [↑](#footnote-ref-44)
45. Atlas [↑](#footnote-ref-45)
46. Tanzi [↑](#footnote-ref-46)
47. Hope [↑](#footnote-ref-47)
48. Wolfensohn [↑](#footnote-ref-48)
49. Commission on Africa [↑](#footnote-ref-49)
50. Anand, Jashi & Ashforth [↑](#footnote-ref-50)
51. Windsor [↑](#footnote-ref-51)
52. Banfield, Windsor [↑](#footnote-ref-52)
53. Independent Commission Against Corruption & Maria [↑](#footnote-ref-53)
54. Alpaslan & et al. [↑](#footnote-ref-54)
55. Salifu [↑](#footnote-ref-55)
56. Grieger [↑](#footnote-ref-56)