

مطالعه راهکارهای مبارزه با فساد اداری در قانون حقوق عمومی

بهمن فتاحی

کارشناسی ارشد رشته حقوق گرایش جزا و جرم شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

نام نویسنده مسئول:

بهمن فتاحی

چکیده

فساد یک فعل غیر اخلاقی، غیر قانونی و تقلب آمیز است که با هدف کسب منافع غیر مشروع بوسیله یک یا چند نفر انجام می شود و می توان آن را با کاربرد غیر اخلاقی هر نوع امکانات عمومی (دولتی) برای کسب منافع شخصی، انحراف از امانت و درستی از طریق ارتشا یا تبانی، انجام فعلی مغایر قانون به منظور مساعدت به شخص ثالث در ازای دریافت وجه توسط کارکنان دولت تعریف نمود. فساد اداری یکی از بیماری های مزمن و در واقع کهنه ترین جراحات نظام اداری تلقی می شود، چرا که پدیده ای همزاد دولت است یعنی از هنگامی که فعالیت های بشر شکل سازمان یافته به خود گرفتند، فساد اداری نیز در نتیجه تعاملات درونی و تعامل با محیط از متن سازمان ظهور کرد. فساد پدیده ای بسیار گسترده تر از کلاه برداری و دارای ماهیت چند وجهی است. پیشگیری و مبارزه با فساد، به صورت جدی مستلزم حمایت قاطع از سوی جامعه و هماهنگی و مشارکت شهروندان می باشد. نقش جامعه و توانایی آن در مبارزه با فساد از اهمیت زیاد برخوردار است. برای به حداقل رساندن پیامدهای فساد اداری، گسترش و حفظ اعتماد عمومی نسبت به سازمان ها، به برخورد با مسائل به شیوه ای منطقی و نظام مند، بسیط و به کارگیری راه حل های متناسب با نیازهای سازمان و انعکاس آن به شکل خاص نیازمند است.

واژگان کلیدی: فساد اداری، راهکارها، حقوق عمومی.

مقدمه

فساد اداری امروزه از دامنه ای جهان شمول برخوردار است و کشورهای زیادی اعم از کشورهای صنعتی توسعه یافته و به ویژه کشورهای در حال توسعه را شامل می شود. فساد اداری به عنوان یک پدیده نامطلوب مستلزم وجود یک نگرش جامع بوده و تا علل و ریشه های آن در چارچوب نظریه ای مرتبط با موضوع تحلیل نگردد نمی توان انتظار ریشه کنی یا کنترل آن را محقق ساخت. و از پیامدهای نامطلوب آن در توسعه اقتصادی و بروز ناهنجاریهای اجتماعی، اخلاقی ممانعت بعمل آورد.

فساد اداری^۱ مسئله ای است که از دیرباز گریبانگیر دستگاه ها و سازمان ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی راتشکیل می داده است. یعنی از زمانی که فعالیت های بشر شکل سازمان یافته و منسجمی به خود گرفته است از همان زمان فساد اداری نیز همچون جزء لاینفکی از متن سازمان ظهور کرده است. با آغاز قرن بیست و یکم، ضرورت ایجاد تحول^۲ در نظام اداری^۳ و انجام اصلاحات ساختاری^۴ با وضوح بیشتری نمایان می شود. در نظام اداری ناکارآمد، انواع بی نظمی به صورت اشکال گوناگون ظهور می کنند از جمله پیچیدگی بیش از حد، نارسایی و نقص در قوانین و مقررات و اجرای آنها، بی توجهی نسبت به قوانین و دستورات مقامات و رده های بالا توسط ماموران و رده های مراتب پایین، ضعف نیروی انسانی، سازش کارگزاران دولتی با افراد و گروههای بانفوذ، شالوده های سست و نامتناسب سازمانی، انحصار مشاغل، ضعف سیستم مدیریت و ...

که در نهایت این بی نظمی ها و به عبارت دیگر این الگوهای رفتاری به روی هم تاثیر گذاشته و حتی اثر یکدیگر را تشدید می نمایند. گسترش فساد اداری در سطح جهان سبب شد که مبارزه با مفاسد اداری به صورت یک امر فراملی و جهانی درآید. در این میان سازمان هایی بین المللی که در سطح جهانی و منطقه ای توسط کشورها بوجود آمدند فعالیت های خود را در این زمینه افزایش دادند. دولت ها نیز باید از تمام راهکارهای موجود در زمینه مبارزه با مفاسد اداری در حوزه حاکمیت داخلی خود استفاده نموده تا بتوانند ریشه این مساله را در جامعه خود بشکند. از مهمترین این ساز و کارها استفاده از ابزار قانونی است. یعنی با تدوین قوانین و مقرراتی که هم جنبه پیشگیرانه دارند و هم از جنبه سزا دهی برخوردار هستند و همچنین با اجرای درست این قوانین توسط دستگاههای اجرایی می توان به طور قابل توجهی از میزان مفاسد اداری کاست (دعایی، ۱۳۸۹، صص ۱۲۱-۱۲۲). فساد اداری یکی از بیماری های مزمن و در واقع کهنه ترین جراحات نظام اداری تلقی می شود، چرا که پدیده ای همزاد دولت است یعنی از هنگامی که فعالیت های بشر شکل سازمان یافته به خود گرفتند، فساد اداری نیز در نتیجه تعاملات درونی و تعامل با محیط از متن سازمان ظهور کرد. لذا لازم است با شناسایی علل بروز فساد اداری و راهکارهای مبارزه با آن این پدیده را ریشه کن نمائیم و جامعه ای سالم و به دور از ناهنجاری های اجتماعی سازمانی داشته باشیم. هدف اصلی این پژوهش، بررسی فساد اداری و راهکارهای مبارزه با آن در قانون جزایی ایران می باشد.

۱- تعریف فساد اداری

فساد اداری، جرمی است که معمولاً با سوء استفاده از قدرت همراه است. بر اساس تئوری فرصت جرم^۱ هدف از به دست گرفتن قدرت اساسی این است که فرصت های اساسی را جهت ارتکاب جرم های سودآور تأمین نماید که این فرض را که «قدرت فاسد است» اعتبار می بخشد. به این لحاظ فساد اداری می تواند از طرف رهبران سیاسی و مدیران عالی رتبه دولت، کارمندان مشاغل در نظام اداری و یا شاغلین در بخش خصوصی و شهروندان غیرشاغل نیز رخ دهد (حبیبی، ۱۳۷۵، صص ۲۴).

ریشه «فساد اداری» در لغت به معنای «شکستن»^۲ است. فساد در اصطلاح؛ بیرون رفتن از حد اعتدال است که با سوء استفاده از امکانات و منابع عمومی در جهت کسب منافع شخصی تبلور می یابد (ربیعی، ۱۳۸۳، صص ۲۹).

در فرهنگ معین، فساد به معنی تباهی، خرابی، آشوب، بد کاری، ظلم و... آمده است (معین، ۱۳۸۱).

فساد پدیده ای بسیار گسترده تر از کلاه برداری و دارای ماهیت چند وجهی است. فساد یک فعل غیر اخلاقی، غیر قانونی و تقلب آمیز است که با هدف کسب منافع غیر مشروع بوسیله یک یا چند نفر انجام می شود و می توان آن را با کاربرد غیر اخلاقی هر نوع امکانات عمومی (دولتی) برای کسب منافع شخصی، انحراف از امانت و درستی از طریق ارتشا یا تبانی، انجام فعلی مغایر قانون به منظور مساعدت به شخص ثالث در ازای دریافت وجه توسط کارکنان دولت تعریف نمود (کریمی، ۱۳۸۵، صص ۶۲).

جیمز اسکات معتقد است فساد اداری به رفتاری اطلاق می شود که ضمن آن فرد به دلیل تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر و یا موقعیت بهتر خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل کند. ساموئل هانتینگتن در مورد فساد اداری معتقد است فساد اداری به مجموعه ای از رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می شود که در جهت منافع غیر سازمانی، ضوابط

¹ - Administrative corruption

² - Opportunity Theory of Crime

³ - Rumpere

عرف پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند به عبارت دیگر فساد ابزاری نامشروع برای برآوردن تقاضاهای نامشروع از نظام اداری است. فساد را می‌توان فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است (باقری، ۱۳۸۷، ص ۸).

تعریف حقوقی (قانونی): فساد اداری استفاده غیر قانونی از اختیارات اداری/ دولتی برای نفع شخصی. بر مبنای افکار عمومی جامعه: اقدامی (در چهارچوب فعالیتهای اداری/ دولتی) که از دید عموم مردم غیر اخلاقی و مذموم یا مضر باشد (افشارمحمدیان، ۱۳۹۱، ص ۱).

بر اساس منافع عمومی فساد اداری عبارتست از اقداماتی که:

اولاً) به منافع عمومی^۳ لطمه بزند.

ثانیاً) هدف از انجام آن، رساندن فایده به عامل یا شخص ثالثی باشد که عامل را برای انجام این کار اجیر کرده است.

مک کلون معتقد است که فساد زمانی رخ می‌دهد که یک مامور دولت در ازای انجام کاری که از اقدام به آن نپسندیده شده است رشوه نقدی یا جنسی قبول نماید. به عقیده ماکیاولی فساد مجریانی است که طی آن موازین اخلاقی افرادست گشته و فضیلت و تقوی آنها به نابودی کشانده می‌شود و از آنجا که بیشتر افراد ضعیف و عاری از تقوی و پرهیزگاری هستند امکان به وجود آمدن فساد در آنها همواره موجود است مگر آن زمانی که تحت هدایت و زیر نفوذ یک رهبر بزرگ قرار گیرند منتسکیو فساد سبب می‌شود که یک سیستم سیاسی خوب و صحیح به یک سیستم زشت و ناپسند تبدیل می‌گردد روسو فساد سیاسی را نتیجه حق کشمکش و تلاش برای کسب قدرت می‌داند و لرداکتون می‌گوید تمامی قدرت‌ها به فساد خواهند گرایید و قدرت مطلق به فساد مطلق تبدیل خواهد شد و فساد سبب می‌شود که رفاه جامعه قربانی نفع فرد می‌گردد.

فساد اداری عبارت است از عمل یا تصمیمی که موجب شود تا خارج از ضوابط قانونی، تعداد افراد متأثر از نتایج منفی عمل یا تصمیم، از تعداد افراد برخوردار از نتایج مثبت آن بیش تر باشد. (محمدی لویه، ۱۳۸۶، ص ۵).

فساد اداری شامل کم‌کاری، کاغذبازی، اهمال، دیوان‌سالاری، سوءاستفاده از قدرت و ارتشاء و اختلاس است.

فساد اداری عبارتست از سوءاستفاده نهادینه شده شخصی از منابع عمومی و دولتی توسط کارگزاران خدمات عمومی و اقتصادی (خضری، ۱۳۸۱، ص ۱۵۷).

۲- انواع فساد

به طور کلی موارد زیر می‌تواند به عنوان فساد منظور شود:

- ۱- ارتشاء و زیاد ستانی (اجحاف)، حق العمل، هدایای نامتعارف، رشوه و مانند آن‌ها
- ۲- کلاه برداری، اختلاس، دزدی، جعل اسناد، کش رفتن از موجودی‌ها و دست کاری دفاتر صندوق
- ۳- حیف و میل منابع، انحراف غیر عادی وجوه، دارایی‌ها و موجودی انبار
- ۴- مساعدت‌های بی مورد در ازای دریافت رشوه، افشای قرار دادها به منظور همراهی و مساعدت به اشخاص، پرداخت بی مورد وجوه مثل پیش پرداخت‌ها، تبدیل قیمت، پیمان غیر مشروط و نظایر آن
- ۵- استفاده خصوصی از قدرت برای منافع شخصی، سوء استفاده از امکانات اداری و منابع انسانی
- ۶- خویشاوندگرانی، تبعیض و طرفداری از بستگان و نزدیکان
- ۷- کم یا زیاد اظهار مالیات‌ها و عوارض با انگیزه شخصی
- ۸- قاچاق و فرار مالیاتی
- ۹- استخدام، ترفیع، جایگزینی و آموزش غیر منصفانه کارکنان
- ۱۰- سر باز زدن از قوانین به منظور دستیابی به منافع شخصی (کریمی، ۱۳۸۵، ص ۶۲)

هیدن هیمر محقق علوم سیاسی، فساد اداری را به سه گروه تقسیم کرده است:

- ۱- فساد سیاه: که از نظر توده‌ها و نخبگان سیاسی منفور است و عامل آن باید تنبیه شود. برای مثال می‌توان از دریافت رشوه برای نادیده گرفتن استانداردها و معیارهای ایمنی در احداث مسکن نام برد.
- ۲- فساد خاکستری: که از نظر نخبگان منفور است اما توده‌های مردم در مورد آن بی تفاوت هستند. مثلاً "کوتاهی کارمندان در اجرای قوانین که در بین مردم محبوبیت چندانی ندارد و فردی جز نخبگان سیاسی به مفید بودن آنها معتقد نیستند.

- ۳- فساد سفید: که در ظاهر مخالف قانون است اما اکثرنخبگان سیاسی و مردم عادی آن را مضر نمی دانند و مثال گویای آن نقض مقرراتی است که بر اثر تغییرات اجتماعی و فرهنگی موضوعیت خود را از دست داده است (ذاکرسالحي، ۱۳۸۸، ص ۲۱-۲۲).
- در مطالعه دیگر فساد به چند دسته تقسیم شده است:
- ۱- فساد خرد: چنانچه به کارکنان دولت (که ممکن است اساس شریف و نجیب باشد) رشوه های اندک پیشنهاد شود آن را در جهت رفع مشکلات تغذیه و تحصیل خانواده خود رد نمی کنند.
 - ۲- فساد فردی: مواردی استثنایی وجود دارد که فساد رخ می دهد یعنی برای انجام کار درخواست رشوه می شود. در این حالت کارمند خلافکار پس از بازرسی تادیب می شود. این نوع فساد جبهه فردی دارد و سازمان یافته نیست.
 - ۳- فساد نظام یافته: مسیرهای خلاف از محل رشوه گیری به سمت بالا بسط می یابد و بقای سیستمها به وجود آن بستگی پیدا می کند. در این حالت سازمان ها، مقررات و هنجارهای رفتاری با فساد تطبیق یافته اند.
 - ۴- فساد بزرگ: مسئولان سطح بالای دولتی و امور عمومی و سیاستمداران، در قرار دادها و پروژه های بزرگ که جبهه ملی دارند اعمال نظر می کنند و سودهای کلان به دست می آورند (شکراللهی، ۱۳۷۹).
- فساد تا جایی که به سازمان و فرآیندهای سازمانی مربوط می شود به اجزای سه گانه سیاسی، قانونی و اداری قابل تقسیم است.
- ۱- فساد سیاسی: عبارت است از سوء استفاده از قدرت سیاسی در جهت اهداف شخصی و نامشروع
 - ۲- فساد قانونی: وضع قوانین تبعیض آمیز به نفع سیاستمداران قدرتمند و طبقات مورد لطف حکومت است.
 - ۳- فساد اداری: جیمز اسکات معتقد است که فساد اداری به رفتاری اطلاق می شود که ضمن آن فرد به دلیل تحقیق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر و یا موقعیت بهتر خارج از چارچوب رسمی و وظایف یک نقش دولتی عمل می کند. فساد دارای وضعیتی در نظام اداری گفته می شود که در اثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می آید و جنبه ای فراگیر دارد. که در نهایت آن را از کارایی و اثر بخشی مورد انتظار باز می دارد.

طبقه بندی فساد از حیث درآمدی و هزینه ای آن به چهار صورت مطرح می گردد:

- ۱- فساد هزینه کالا: زمانی مطرح می شود که مجریان دولتی در وضعیتی معینی اقدام به کاستن از هزینه ای عامل یا کارگزار و آوردن این هزینه ها به سطحی پایین تر از سطح مقرر آن می کنند شکل متعارف این گونه فساد کاستن از تعهدات مالیاتی و مراعات نکردن بعضی از مقررات است.
 - ۲- فساد هزینه افزا: فرصت های زمینه ساز این نوع فساد در ۳ وضعیت مختلف پیش می آید. نخست موقعی است که برای کالا و خدماتی که رسماً و به قیمت ثابت عرضه می شود و از جمله وقت خود مجری دولتی تقاضای اضافی وجود دارد. مأمور دولتی ممکن است درصد آن برآید که با مطالبه قیمتی که با توجه به کشش بازار تعیین می کند این رانت را به خود اختصاص دهد. موقعیت دیگر برای افزودن بر هزینه ها در مواقعی پیش می آید که مجریان دولتی که به اتکای اختیارات و کنترلی که در زمینه صدور موافقت نامه، اجاره نامه ها و تعیین رویه های مربوط دارند. از نوعی قدرت انحصاری برخوردارند. احتمالاً بخواهند از آن اختیارات در جهت منافع خودسوء استفاده کنند و بالاخره امکان دیگری که برای افزودن بر هزینه ها وجود دارد. سوء استفاده از قدرت قانونی مثل مورد وصول غیر قانونی مالیات باشد.
 - ۳- فساد درآمد زا: این مورد هنگامی پیش می آید که مجری دولتی درصد برآید که درآمد یا منافی را بیش از حد قانونی و مقرر به کارگزار منتقل کند.
 - ۴- فساد درآمدگاه: در این مورد مجریان دولتی، مستقیماً درآمدها و منافی را که برای عاملان در نظر گرفته شده است به خود اختصاص می دهند. مثل تعویق پرداخت وجوه بازنشستگی و برداشت غیر مجاز بهره آن یا با دزدیدن ملزومات از ادارات.
- پیامدهای مخرب فساد را می توان به شرح زیر برشمرد:
- * فساد، منابع ارزشمند اقتصادی بخصوص وجوه سرمایه ای را به درون فعالیت های غیرمولد سوق می دهد و احتمال تحقق اهداف دولت را کاهش می دهد.
- * چون فساد، پنهان و غیرقابل محاسبه است اساساً پدیده ای است غیردموکراتیک و به فرایندها و نهادهای دموکراتیک آسیب می

رساند.

- * فساد اداری مانع رشد رقابت سالم و باعث عقب راندن تلاش ها در جهت کاهش فقر و بی عدالتی اجتماعی می شود.
- * فساد اداری موجب تضعیف اعتقاد ملت ها به توانایی خویش و باعث ناامیدی و سرخوردگی نسبت به آینده ای قابل پیش بینی می شود.

* فساد به افزایش قیمت های معاملات منجر شده، توسعه پایدار را مختل و امکان پیش بینی وضعیت اقتصادی را محدود می نماید. (فرخ سرشت، ۱۳۸۳، صص. ۶۶-۶۷).

۳- علل بروز فساد اداری

در بررسی انجام شده به وسیله ی سازمان بازرسی کل کشور (۱۳۸۶) که در مجموع ۱۱۸۷ گزارش بازرسی را مورد مطالعه و جمعیت قرار داده است، دلایل زیر به عنوان عمده علل بروز تخلفات در بخش دولتی ایران شناخته شده است :

- ۱- ضعف و سوء مدیریت
 - ۲- ضعف یا فقدان نظام آموزش مؤثر و کارآمد؛
 - ۳- خودگرایی افراد؛
 - ۴- نظارت و کنترل ناکارآمد؛
 - ۵- پایین بودن درآمد افراد؛ و
 - ۶- وجود تبصره های گریز در قوانین.
- مسائل اداری سازمان های خدماتی دولتی و ضعف کارایی آنها در پاسخ گویی به نیازهای جامعه همواره مورد توجه کارشناسان بوده است و در طی سالهای گذشته هم گام هایی در جهت اصلاح برداشته شده است، اما دست اندرکاران و مردم کماکان از عدم کفایت خدمت رسانی سازمان های دولتی ابراز نارضایتی می کنند. دولت هم با توجه به همین واقعیت ها، اصلاحات اساسی در سیستم اداری را در قالب تحول اداری در چارچوب برنامه سوم در دستور کار خود قرار داده است (معدنچیان، ۱۳۷۹، ص. ۱۲۱).

۴- راهکارهای مبارزه با فساد اداری

پیشگیری و مبارزه با فساد، به صورت جدی مستلزم حمایت قاطع از سوی جامعه و هماهنگی و مشارکت شهروندان می باشد. نقش جامعه و توانایی آن در مبارزه با فساد از اهمیت زیاد برخوردار است. به طور مسلم هرگاه فاصله بین حکومت و شهروندان ایجاد گردد و ملت از حکومت سلب اعتماد نماید و شهروندان به همکاری با نهادهای تشکیل دهنده در امر مبارزه با فساد و برنامه های اصلاحی و اجرایی یک نظام، قرار نگیرند ولو هم افراد سالمی در رأس نظام و نهادهای مبارزه با فساد قرار بگیرند، باز یقیناً مبارزه با فساد و شیوه های کنترل آن به ناکامی منجر خواهد شد.

برای به حداقل رساندن پیامدهای فساد اداری، گسترش و حفظ اعتماد عمومی نسبت به سازمان ها، به برخورد با مسائل به شیوه ای منطقی و نظام مند، بسیط و به کارگیری راه حل های متناسب با نیازهای سازمان و انعکاس آن به شکل خاص نیازمند است. همچنین ایجاد عزم ملی در زمینه مبارزه با فساد اداری و پرهیز از آلوده کردن آن با جهت گیری های سیاسی و گروهی و بهره برداری تبلیغی از نتایج آن، توقعی است که عامه مردم از سیاست گذاران جامعه در این زمینه دارند. اندیشمندان روش های مختلفی برای مبارزه با فساد ارائه کرده اند از جمله:

- قوانین و مقررات شامل :

- تدوین و اجرای نظام شایستگی
- اصلاح قوانین و مقررات انضباطی با جهت گیری پیش گیرانه
- تدوین و اجرای نظام ارتقاء و انتصاب بخصوص در سطوح مدیریت
- تدوین و اجرای نظام متناسب پرداخت با تأکید بر کارمزدی بجای وقت مزدی
- نهادینه کردن قانون و پرهیز از اقدامات شخصی
- تدوین و اجرای نظام ارزیابی و ارزشیابی مناسب

- نیروی انسانی شامل:

- توسعه مهارت های حرفه ای کارکنان از طریق آموزش های مستمر
- گسترش و نهادینه کردن مشارکت های کارکنان در فرآیند هدف گذاری، تصمیم گیری و اجرا
- تشویق نوآوری و خلاقیت فردی و گروهی کارکنان
- تأکید بر خود نظارتی از طریق نظام آموزشی کشور
- افزایش آگاهی های کارکنان در زمینه های کاری، پیامدهای هر اقدام و ...

- بکارگیری مدیران حرفه ای متخصص و متعهد
- توجه به تفاوت‌های فردی در انتخاب، آموزش، انگیزش و عملکرد کارکنان.
- استفاده از یافته های علمی سازمان و مدیریت در هماهنگی بین انسان و محیط کار و رضایت بخش کردن آن (ارگونومی)

- رسالت ها و مأموریت های سازمانی شامل:

- تغییر نگرش مدیران در تدوین رسالت ها و مأموریت های سازمان از حاکم بودن به خدمت گزار بودن
- توجه به رضایت مشتری به عنوان اصل اولیه
- تأکید بر پاسخگویی، شفافیت و یکپارچگی
- توجه به متغیرهای محیطی در تدوین رسالت ها و مأموریت ها
- تدوین ملاکها و شاخص های مناسب اجرا و ارزیابی رسالت ها و مأموریت ها
- تدوین نظام نامه، رسالت ها، مأموریت ها، اهداف و آشنا ساختن کارکنان با آنها
- ایجاد یکپارچگی سازمانی از طریق تأکید بر ارزشهای مشترک فرهنگی در سازمانها.

- ساختار سازمانی شامل:

- متناسب ساختن اختیار و مسئولیت در سطوح سازمانی و کاهش ساختارهای موازی
- کاهش تمرکز سازمانی و تفویض اختیار به سطوح پائین
- اصلاح ساختارهای نظارتی متناسب با نیازهای فعلی و افزایش سهم نظارت‌های مردمی در این ساختارها.
- پرهیز از ساختارهای تقلیدی در طراحی سازمانی
- اصلاح فرآیندها از طریق استقرار سیستم مدیریت کیفیت متناسب با وظایف و مأموریت های سازمان
- افزایش سهم نظارت‌های مردمی در ساختارهای سازمانی
- کاهش انحصار دولتی در خدمات رسانی
- کاستن از حجم قوانین و ساده و شفاف سازی آنها،
- استقرار نظام های سنجش عملکرد کارکنان در ادارات دولتی،
- کاستن از حجم تصدی های دولت و خصوصی سازی،
- شایسته سالاری در عزل و نصب ها،
- اصلاح و بهینه سازی روشهای انجام کار در ادارات،
- اصل قرار گرفتن خدمت به مشتریان در دستگاههای دولتی،
- اصلاح و بازسازی واحدهای نظارت و بازرسی و اعطای نقش و مسوولیت بیشتر به آنها،
- مکانیزه کردن فعالیت ها،
- مشارکت دادن کارکنان در اداره امور،
- ملزم ساختن دستگاههای دولتی به پاسخگویی به افکار عمومی،
- برگزاری دوره های آموزشی مقابله با فساد اداری

- سیستم ها و روش ها شامل:

- طراحی سیستمی روش های انجام کار برای استفاده از بازخوردهای نظارتی در اصلاح روابط درونی و بیرونی آن.
- استقرار سیستم مدیریت کیفیت
- تأکید بر پویایی سیستم های سازمانی در واکنش به تحولات محیطی
- تدوین فرآیندهای افزایش نظارت مردمی بر عملکرد دستگاهها
- تسهیل ارتباط مردم و مسئولین
- طراحی و استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در تصمیم گیری های سازمانی در سطوح سه گانه سازمان. (استراتژیک ، تاکتیکی و عملیاتی)

- عوامل فرهنگی و اجتماعی

- ترویج فرهنگ وظیفه شناسی و وجدان کاری
- آگاه ساختن مردم به قوانین، مقررات و حقوق شهروندی

- عوامل سیاسی

- تقویت نهادهای نظارتی جامعه مدنی مانند: مطبوعات، احزاب و سازمان های غیر دولتی و ... به منظور شناسایی و معرفی عوامل و موارد فساد
- سیاست زدایی نظام اداری
- تقویت دموکراسی در جامعه
- تقویت استقلال دستگاه قضایی

- عوامل اقتصادی

- اصلاح نظام پرداخت حقوق کارکنان دولت و متناسب کردن آن با سطح تورم و هزینه ها
- تقویت و یکپارچه سازی نظام تأمین اجتماعی
- متناسب نمودن پرداخت ها با عملکرد افراد
- کوچک کردن دولت
- حذف انحصارات اقتصادی
- هدفمند کردن یارانه ها

- افزایش سلامت نظام اداری (مشارکتهای مردمی، پاسخگویی، شفافیت، ترویج فرهنگ خود کنترلی، آموزشهای عمومی و ترویج اخلاق در سازمان)

- شیوه های افزایش سلامت اداری از طرق ذیل امکان پذیر می باشد:
- مشارکت های مردمی
- پاسخگویی و شفافیت
- ترویج فرهنگ خودکنترلی
- افزایش آگاهی های مردمی و ترویج اخلاق در سازمانها
-

۵- سازوکارهای مدیریتی پیشگیری از فساد اداری

برنامه ریزی و اجرای راهبردهای فوق در برگیرنده رعایت برخی ساز و کارهای مدیریتی است و لذا در صورتی در رسیدن به هدف موفق خواهند شد که بر اساس اصول صحیح و سنجیده مدیریتی باشند. چارچوب کلی این سازکارها برگرفته از سیاست مقابله با فساد سازمان ملل متحد میباشد که بر اساس تجربه های کشورهای مختلف در امر مبارزه با فساد تنظیم شده است (رشیدی، ۱۳۸۹، ص ۷۰).

- حذف سوء استفاده از اختیارات

کاربرد معیارهای شفاف، ثابت و منسجم در تفسیر و اجرای قوانین و مقررات امری کلیدی برای ایجاد یک محیط اداری عاری از فساد می باشد. مطالعات اخیر راجع به مسائل حقوقی و قضایی در سطح جهانی نشان می دهد که فقدان این معیارها در میان مقام های اداری، و یا عدم کاربرد معیارهای موجود همگی با مسأله سوء استفاده از اختیارات مرتبط می باشند. این واقعیت به طور یکسان در مورد تشکیلات مالیاتی، شهرداری ها و ادارات گمرکی مصداق دارد. نمونه گیری و بررسی موارد می تواند در استخراج و تعمیم شاخص های عینی عملکردهای آمیخته با فساد کمک کند. ساز و کارهای متداول برای این کار شامل انتشار کتابچه های فرآیندی و بررسی نهادی گیرجانبدارانه تصمیم سازی به وسیله مقام های اداری می باشد (رشیدی، ۱۳۹۰، ص ۵۵).

- کاهش پیچیدگی های فرآیندی

بهترین اقدامات مقابله با فساد مبین نیاز به کاهش پیچیدگی های روندهای اداری و حوزه اختیارات از رهگذر مهندسی مجدد فرآیندها در ارائه خدمات می باشد. تحقق این مهم باید مبتنی بر کنترل کیفیت معیارها براساس شاخص های عینی، کاهش زمان انجام فرآیندها، و مشخص کردن ساختارهای متولی انجام یک کار معین باشد. خدمات مهم باید از طریق برگزاری کارگاه های ویژه تشریح شوند و در طی این کارگاه ها عوامل حکومتی و اجتماعی به تبادل اطلاعات در خصوص مشکلات جاری بپردازند. همچنین تعیین معیارها باید در جریان این کارگاه ها مورد بررسی قرار گیرد که در بردارنده همکاری شهروندان و عوامل حکومتی در پیشبرد برنامه اصلاحات است. زمانی که خدمات مورد نظر برای اقدام مشخص شدند، بسیار ضروری است که پیچیدگی های فرآیندهای اداری و تغییر پذیری و گوناگونی آنها برای هر یک از فرآیندهای مهم مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرند. توجه به پیچیدگی های فرآیندهای اداری و کاهش دادن سطح تنوع ناپایداری ها می تواند از رهگذر حذف مراحل و بخش های اداری و بکار بستن ساز و کارهای کنترل کیفیت در ارائه خدمات محقق شود.

- شفافیت در تخصیص منابع عمومی

به کار بستن نظام های بودجه بندی و حسابرسی منسجم و کارآمد با قابلیت دسترسی مداوم برای بازرسان درون سازمانی و برون سازمانی، امری کلیدی برای افزایش شفافیت و متعاقباً پاسخگویی و مسئولیت پذیری به شمار می روند. این نظام های هماهنگ و منسجم باید کلیه بخش های بودجه های اداری و شهری و نقل و انتقالات مالی خارج از بودجه را در سطوح عملیاتی و غیر عملیاتی تحت پوشش قرار دهد؛ در همین چارچوب سیاست های عمومی باید در راستای به حداقل رساندن تفاوت های بین بودجه مصوب پارلمان و بودجه های اجرایی طراحی شوند و سازوکارهای تنبیهی نیز باید برای تجاوز از نرخهای از پیش تعیین شده به اجرا درآیند. هزینه های خارج از بودجه و نادیده گرفتن قانون بودجه باید از طریق گزارشهای دوره ای راجع به امور مالی تذکر داده شوند. در سطوح محلی و منطقه ای، مصرف دلخواهانه اعتبارات مشارکتی و عمدتاً واگذاری این اعتبارات توسط حکومت مرکزی به واحدهای محلی بدون هیچگونه معیار مشخص معمولاً با عملکردهای مبتنی بر حامی پروری همراه است که در سطوح محلی فساد را تغذیه می کند. به علاوه، فقدان فرآیندهای استاندارد در مدیریت بودجه بندی های شهری، معمولاً شهرداران را قادر می سازد تا به تصویب بودجه اقدام کنند و به دور از کنترل های اجتماعی به نفع متحدان سیاسی خود عمل نمایند. پنهان کاری ها و عملکردهای غیر قابل توجیه بیشتر ناشی از فقدان قواعد راهنما در تعیین و تخصیص بودجه می باشد که منجر به بیشترین انحرافات در امر بودجه می شود. در راستای کاهش گزینه های تصمیم گیری مجاز در یک سیستم فرضی قواعد بودجه بندی، حکومت ها باید مبادرت به تقویت ضمانت اجرایی قوانین مدیریتی نهادهای داخلی کنند. در همین چارچوب، ضروری است که معیارهای یکپارچه ای برای صلاحیت و اختیار تصمیمگیری در تخصیص منابع بودجه در سطوح ملی و محلی و برای تصمیم گیری های مدیریت منابع انسانی مشخص شوند.

- ایجاد انگیزه در کارمندان

اقدام ضروری دیگر در راستای پیشگیری از فساد ایجاد انگیزه در کارمندان است. این عمل در جایی که حقوق کارمندان بخش عمومی پایین است و فساد به عنوان راهی برای سر و سامان دادن به زندگی شخصی شناخته می شود نتایج مهمی به همراه خواهد داشت. در هر صورت، در یک چنین فضایی اولین اقدام باید افزایش حقوق کارمندان تا حد توانایی تأمین یک زندگی مناسب باشد. موقعی که دولت نتواند حقوق مناسبی را بپردازد، ممکن است نه تنها کارمندان را به تأمین زندگی خود از طریق فساد وادار کند، بلکه توجیه اخلاقی نیز برای فساد فراهم می کند. زمانی که یک منشی در ادارهای حقوق مکفی دریافت نمیکند، احتمالاً او در اغلب اوقات غیبت می کند، در ساعت کاری خود تقلب می کند، دزدی می کند و یا رشوه می گیرد. زمانی که رییس ادارهای که در فرایند تصمیم سازی نقش موثری دارد، حقوقی برابر با منشی شرکت یا کارگر یدی دریافت می کند، آنجا فرصت برای ارتکاب عمل فاسد فراهم می شود. موقتی دولت از پرداخت حقوقی متناسب با مسئولیت اداری واگذار شده به شخص کارمند خودداری کند، این تصور ایجاد می شود که کارویژه های حکومتی ارزش احترام ندارد و امری تخصصی محسوب نمی شود و هر کسی می تواند آن را انجام دهد. در چنین شرایطی لحن اخلاقی نیروی کار فروکش میکند. انگیزه اقتصادی فساد مهمترین عامل و منشأ ارتکاب آن محسوب می شود و از این رو انتظار می رود که بخش عظیمی از خدمات عمومی در معرض فساد قرار داشته باشند. بنابراین، کارمندان دولت باید آموزش های اخلاقی لازم را داشته باشند. آنها باید به طور دوره ای در خصوص لزوم تعهدات اخلاقی برای ارائه خدمات مورد بازآموزی و تنویر فکری قرار گیرند. در این چارچوب، میزان حقوق باید مبتنی بر عملکرد فرد در ارتباط با گروه مربوطه محاسبه شود. برای این کار ایجاد یک کمیته تخصصی با مسئولیت محوله برای بررسی موضوعاتی نظیر ترفیعات بکارگیری نیرو، نظم و انضباط و تصمیم گیری های مؤثر یا مرتبط با کارمندان ضرورت دارد.

- مدیریت نتیجه محور

یکی دیگر از اقدامات مدیریتی در راستای پیشگیری از فساد تأکید بر پاسخگویی و مسئولیت پذیری کارمندان از طریق کاربرد یک شیوه مدیریتی مبتنی بر نتیجه می باشد. مدیریت مبتنی بر نتیجه 12 از سوی بسیاری از حکومت ها و سازمان ها به منظور فراهم آوردن یک چارچوب منسجم پاسخگویی و مسئولیت پذیری در یک محیط تمرکز زدایی شده اتخاذ شده است. اگرچه عملکردهای نامتمرکز، کارایی و شایستگی بیشتری نسبت به امور متمرکز دارد، اما آن ممکن است به واسطه فقدان نظارت کارآمد در معرض فروغلتیدن به فساد بیشتری باشد. در این میان کاربرد مدیریت مبتنی بر نتیجه برای ممانعت از فساد و نظارت بر کارآمدی دستاوردها کمک مؤثری می تواند داشته باشد. مدیریت مبتنی بر نتیجه هم به عنوان یک سیستم مدیریتی و هم به عنوان یک سیستم گزارش دهی مراحل پیشرفت در اجرا مطرح است و می تواند فرآیند گذار از یک مدیریت ظاهر گرا به یک شیوه مدیریتی نتیجه گرا را حمایت کند. مدیریت مبتنی بر نتیجه، مسئولیت پذیری و کارآمدی را در راستای تأمین خواسته ها و نیازهای جدید محیط بیرونی تقویت می کند. در یک چنین سیستمی نظارت کارآمد فرصت می یابد و متعاقباً نتایج منفی شناسایی شده و عامل فساد مورد رسیدگی قرار می گیرد.

- فرآیندهای گزارش دهی داخلی

نهادهای دارای برنامه های ایجاد درستکاری و صداقت عموماً دارای فرآیندهای پیشرفته مقابله با تقلب و عوامل پیچیده نظارت هستند. تنها در جایی که تعهدات واضح و فرآیندهایی برای گزارش نقض مقررات وجود دارد امکان دارد که آنها مورد احترام واقع شوند. در جایی که چنین قواعدی از سوی مدیر رعایت و اجرا شود، آن قواعد می تواند کارآمدی داشته باشد و کارمندان را از عدم تبعیت، خودسری یا قضاوت شخصی بازدارد. هر سازمانی می تواند سازوکارهایی متناسب با فرهنگ سازمانی خود اتخاذ کند. کارمندان ممکن است نیاز به این داشته باشند که در سطح معینی به یک ناظر گزارش دهند. ممکن است لازم باشد که در کلیه سازمان ها یک مقام اخلاقی به کار گماشته شود، به طوری که موارد مرجوعی را، در زمانی که ناظر به عنوان اولین گیرنده رسمی گزارشات در مظان اتهام قرار دارد، اخذ کند. این گونه ساز و کارها باید مستلزم ایجاد یک نظام ثبت دائمی گزارش ها توسط گیرنده باشد تا مسئولیت پذیری و نظارت های بعدی بتواند به جریان درآید. انتقال اطلاعات به تشکیلات نظارتی باید شفاف و مبتنی بر معیارهای صریحی باشد که براساس آن یک اتهام برای رسیدگی به تشکیلات قضایی ارجاع می شود هر کارمندی که از سوء عملکرد و تخلفات شغلی کارمندان دیگر آگاه شود باید متعهد باشد که آن را بلافاصله به مقام های صالحه گزارش دهد. نظام گزارش دهی و هشداردهی باید نهادینه شود و وجهه بد آن از بین برود و همچنین تضمین های حفاظتی کافی برای کسی که چنین کاری می کند فراهم شود.

- سلب صلاحیت

اقدامات مشکوک مقامات اداری درگیر در فرآیندهای تصمیم گیری باید توسط یک هیأت بی طرف و منصف مورد رسیدگی قرار گیرد. اگر قواعد کلی درستی برای ارزیابی برخورد منافع و سلب صلاحیت ها وجود داشته باشد و آنها به خوبی توسط مدیران به مورد اجرا گذاشته شوند، یکی از زمینه های اصلی عدم اعتماد عمومی به حکومت به احتمال زیاد از بین می رود. در فرهنگ حکومتی که در آن سلب صلاحیت از پرسنل تبدیل به هنجار شده باشد، کمک بزرگی برای تحکیم اعتماد عمومی به فرآیندهای تصمیم گیری حکومتی خواهد شد. به علاوه، سازوکارهای سلب صلاحیت مکانیسم دفاعی مفیدی را برای کارمندان درستکار و صدیق فراهم می آورد تا آنها در مقابل کسانی که برای پیشبرد اراده شخصی خود تلاش می کنند، بایستند.

- کدهای رفتاری

تعهدات دیگر مقامات و کارمندان از کدهای رفتاری باید در برگزیده اجرای معیارهای رفتار هماهنگ با اصول اخلاقی و عدالت سازمانی، بی طرفی، استقلال، صداقت، وفاداری به سازمان، داشتن پشتکار و جدیت، نزاکت در رفتار شخصی، شفافیت، مسئولیت پذیری، کاربرد درست منابع سازمانی و معیارهای رفتار صحیح با ارباب رجوع باشد. کدهای رفتاری نباید صرفاً شامل قواعد رفتاری برای اداره کردن باشد. بلکه شایسته است نظامی را ایجاد کند که اجرایی شدن آنها را تضمین نماید. بنابراین کدهای رفتاری باید برگردان یا ترجمان اصول راهنمای سازمانی و اخلاقی بنیادی در راستای قواعد رفتاری واقعی، توسعه و تمهید زمینه برای نظارت بر آن قواعد و همچنین فراهم کردن تضمینات روشن برای نقض آن قواعد باشد طیف های خاصی از مقام های دولتی و همچنین لایه های تخصصی و حرفه ای ممکن است نیازمند کدهای ویژه ای برای رفتار باشند. بنابراین تعریف کدهای جداگانه برای کارمندان اداری، پلیس، اعضای پارلمان و کابینه، کادرهای قضایی، روزنامه نگاران و غیره باید مورد بررسی قرار گیرد. تنها کافی نیست که کدهای رفتار در بین کارمندان دستگاه های اداری توزیع شود و آنها نیز آن را «سخت» خوانده و امضاء نمایند. یک سازوکار اجرایی منسجم باید در برگزیده اجرای

اقدامات متوازن به منظور تضمین عمل کارمندان دستگاه های اجرایی در چارچوب این کدها باشد. بنابراین کدهای «نرم» مذکور باید شامل قواعدی باشد که فرمانبرداری کارمندان را توضیح و تشویق نماید و همچنین مبین جریمه های منطقی در موارد نقض آن قواعد باشد. رفتارها و اقدامات مثالزدنی کارمندان باید مورد تشویق قرار گیرند و لازم است مدیران در همه زمان ها رهبری معنوی برای خود فراهم نمایند. کارمندان باید به طور منظم و قاعده مند در خصوص صداقت و آنچه که انجام آن حرف شنوی سایر همکارانش در سرکار را تضمین می کند آموزش ببینند. فشارها و نظارت های هم قطاران باید تشویق شوند. تنبیهات اگر به جا و دقیق باشند نظامی را ایجاد می کنند که جرم در نطفه کنترل میشود.

- اظهار داریی ها

زمانی که یک مقام اداری درآمدش متکی بر حقوق پرداختی است، داشتن داریی ها، درآمد، هدایا و دیون زیاد شاخص های عدم رعایت قانون به شمار می روند. بنابراین افشای داریی ها معیار مؤثر دیگری است که پاسخگویی و صداقت کارمندان دولتی را افزایش می دهد. شفافیت مقام های حکومتی در خصوص دارییهای خود به منزله یک عامل بازدارنده در برابر فساد و تغذیه مالی غیر قانونی به شمار می آید. آشکار سازی داریی ها همچنین می تواند در فرآیند رسیدگی به اتهامات فساد کمک مؤثری بکند و برای پیگیری های قضایی بعدی اسناد و مدارک معتبر فراهم آورد. بسیار ضروری است که در هنگام وروداشخاص به استخدام دولتی دارییهای خود را اعلام کنند و پس از آن در مواقع مناسب براساس قوانین مقررات اعلام داریی های خود را روز آمد سازند. نظارت بر سازوکار اعلام داریی ها و بررسی صحت و سقم آن باید به عهده یک نهاد مستقل نظیر یک آموذزمان، بازرسی کل یا یک آژانس مبارزه با فساد باشد.

امر غیر واقع بینانه ای است که انتظار داشته باشیم قوانین مربوط به افشای داریی های بدست آمده از راه های غیرقانونی از طریق اقرار داوطلبانه کارمندان دولتی به نتیجه برسد. با این وجود سازوکارهای افشای جامع داریی ها و سرمایه های مالی پایه ای را فراهم می کند که بر اساس آن درآمدهای باد آورده می تواند مورد رسیدگی قرار گیرند. برای کارآمد سازی امر رسیدگی به داریی های کارمندان دولتی، لازم است جریمه هایی برای خودداری یا ارائه اطلاعات غلط در افشای داریی ها تعیین و به مرحله اجرا درآید. معیار تعیین چنین جریمه هایی باید با جریمه یا مجازات تخلف و تغذیه مالی غیرقانونی هماهنگی داشته باشد. به علاوه، به منظور تعهد و التزام کارمندان دولتی به تسلیم اظهار نامه داریی ها، باید ساز و کارهای الزام آوری را ایجاد کرد که کلیه موارد خواسته شده را به دقت پاسخ دهند.

- راستی آزمایی

یکی از راهکارهای رایج و در عین حال پر مناقشه مبارزه با فساد راستی آزمایی^۵ است که طی آن میزان صداقت و درستکاری صاحب منصبان بخش عمومی در شرایط ساختگی برای ارتکاب فساد به بوتۀ آزمون درمیآید. برای مثال، برای آزمون میزان درستکاری پلیس، اعضای واحد نظارت و بازرسی نیروی انتظامی میتوانند در لباس شخصی اقدام به تخلف از قوانین راهنمایی و رانندگی کنند تا پلیس آنها را متوقف کند و برای رهایی از جریمه قانونی با پیشنهاد رشوه میزان صداقت و درستکاری آن پلیس را در انجام وظایف خود بسنجند. انتقادهای زیادی از سوی صاحب نظران نسبت به استفاده از اینگونه تکنیکها در بازرسی و نظارت مطرح شده است. بسیاری از منتقدان استدلال می کنند ضعف طبیعت بشری این اجازه را می دهد که در اغلب اوقات وسوسه شده و در دام فساد گرفتار شود. شخصی که در دام فساد گرفتار میشود لزوماً دارای شخصیت فاسد نیست، بلکه برعکس ممکن است شخصیت سالمی داشته و در طول سابقه خدمتی خود دست به ارتکاب عمل فاسد نزده باشد.

افزون بر این در بسیاری از موارد تکنیکهای راستی آزمایی میتواند مورد سوء استفاده قرار گرفته و به عنوان ابزاری برای تخریب رقیب شخصی یا حریف سیاسی و ایدئولوژیکی بکار رود. از جمله پاسخهای ارایه شده در برابر این انتقادات این است که مطالعات تحلیلی امکان تداوم فساد مخفی را برای مدت نامعلومی تا علنی شدن آن فراهم می سازد و هیچ ساز و کار دیگری وجود ندارد که به رمز و رازهای رشوه خواری و سایر موارد سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی پی برده شود. راستی - آزمایی نوعی برهان عملی است که توأم با تجزیه و تحلیل های تئوریک می باشد. تجربه نشان داده است که کاربرد این تکنیک در کشف فسادهایی که هیچگونه مظاهر قبلی نداشته اند بسیار کارآمد بوده است. این تکنیک از جمله کارآمدترین ابزارهای پاکسازی و ایجاد سلامت در دستگاه های بسیار مهم دولتی در یک زمان کوتاه می باشد. بویژه، در شرایط فساد فراگیر و وجود سطوح پایینی از اعتماد، راستی - آزمایی یکی از نادرترین ابزارهایی است که نتایج فوری به همراه داشته و میتواند اعتماد را به دستگاه های اداری بازگرداند.

ساز و کارهای راستی - آزمایی مستلزم مقدمات و منابع قابل ملاحظه ای است، اما دربردارنده این امتیاز میباشد که در زمان کم به نتیجه میرسد و در پیشگیری از جرم نقش مؤثری دارد. البته باید توجه داشت که وجود نظارت دقیق و خطوط راهنمای شفاف برای اجتناب

⁵-Integrity Testing

از خطر اغفال بسیار لازم و ضروری است. هرگونه تصمیم برای کاربرد ساز و کارهای راستی - آزمایی باید مبتنی بر اصول دفاع پذیر باشد. فرآیند آزمون باید به نحو صحیح و صادقانه ای به اجرا درآید تا بتوان در دادگاه به طرز معقولی از آن دفاع کرد. لازم است فرآیند راستی - آزمایی ضبط الکترونیکی شود تا امکان ارزیابی دقیق مسئولیت جرم برای قاضی و هیأت منصفه فراهم شود. در هر حال، محکومیت های مبتنی بر راستی - آزمایی باید متضمن وجود انگیزه مجرمانه در شخص متهم باشد.

راستی - آزمایی از جمله ابزارهایی است که هم در جلوگیری و هم در تعقیب جرم می تواند کمک مؤثری داشته باشد. با کاربرد این ابزار می توان مشخص کرد که آیا یک مقام اداری تمایل به ورود در کار فاسد دارد یا خیر. همچنین می توان این تکنیک را به منظور پاکسازی دستگاه های دولتی از کارمندان بالقوه فاسد، افزایش میزان ریسک ارتکاب عمل فساد برای کارمندان، و افزایش شمار گزارش های واقعی از موارد فساد به کار بست. که براساس گزارش (هدف مشخص) افزون بر این، راستی - آزمایی را می توان به منظور آزمون یک یا چند تن از شهروندان، کارمندان یا مجرمان مورد سوء ظن است، مورد استفاده قرار داد. همچنین به منظور تعیین میزان احتمال گرایش کارمندان به ارتکاب (آزمون تصادفی) می توان آن را به مثابه یک عمل فاسد مورد استفاده قرار داد. به منظور حفظ سلامت اداری لازم است کارمندان به طور معمول احساس کنند که ممکن است تحت برنامه راستی - آزمایی باشند. این موضوع به آنها اجازه می دهد که در هر شرایطی از پذیرش رشوه امتناع کنند و موارد پیش آمده را به مسئولین ذیربط گزارش دهند. در هر حال، تا جای ممکن نباید کارمندان نسبت به تعداد، انواع و اهداف کلی برنامه های راستی - آزمایی آگاهی یابند، اما آگاهی یافتن آنها از برخی تجربه های راستی - آزمایی در مورد همکاران می تواند به عنوان هشدار برای اجتناب از فساد باشد. زمانی که کارمندان نتوانند تشخیص دهند که عمل فاسدی نظیر پیشنهاد رشوه واقعی است یا ساختگی در اغلب موارد از پذیرش آن اجتناب می کنند. تجربیات حاصل از بکار بستن ساز و کارهای راستی - آزمایی در مراکز نظیر مراکز پلیس لندن، و نیویورک نشان داده است که برای پاکسازی یک ناحیه فاسد، در شرایطی کوشش کنند که فساد فراگیر شده، این تکنیک کافی نیست. زیرا در چنین شرایطی لازم است دست به یکسری اصلاحات سیستمی زده شود تا در درون آن شانس کمی برای ارتکاب فساد وجود داشته باشد. در هر حال، در شرایط عادی تکرار راستی - آزمایی های تصادفی و هدفمند بر مبنای یک قاعده ضروری است. راستی - آزمایی مثبت می تواند نتایج متعددی در برداشته باشد. از نظر اهمیت، متناسب با اینکه بر حسب تصادف و یا از روی برنامه انجام شود، این نتایج متفاوتند. شایسته است برای کسانی که از راستی - آزمایی سربلند بیرون می آیند، تشویق های قابل ملاحظه ای در نظر گرفته شود. در موارد راستی - آزمایی مبتنی بر برنامه، لازم است انضباط سخت و حتی تعقیب جنایی به مورد اجرا گذاشته شود. این در حالی است که در موارد راستی - آزمایی تصادفی بهتر است واکنش ها ملایم و تمرکز اصلی بر آموزش باشد.

نتیجه گیری

فساد اداری یکی از بیماری های مزمن و در واقع کهنه ترین جراحی نظام اداری تلقی می شود، چرا که پدیده ای همزاد دولت است یعنی از هنگامی که فعالیت های بشر شکل سازمان یافته به خود گرفتند، فساد اداری نیز در نتیجه تعاملات درونی و تعامل با محیط از متن سازمان ظهور کرد. با آغاز قرن بیست و یکم، ضرورت ایجاد تحول در نظام اداری و انجام اصلاحات ساختاری با وضوح بیشتری نمایان می شود. در نظام اداری ناکارآمد، انواع بی نظمی به صور و اشکال گوناگون ظهور می کنند از جمله پیچیدگی بیش از حد، نارسایی و نقص در قوانین و مقررات و اجرای آنها، بی توجهی نسبت به قوانین و دستورات مقامات و رده های بالا توسط ماموران و رده های مراتب پایین، ضعف نیروی انسانی، سازش کارگزاران دولتی با افراد و گروههای بانفوذ، شالوده های سست و نامتناسب سازمانی، انحصار مشاغل، ضعف سیستم مدیریت و ...

که در نهایت این بی نظمی ها و به عبارت دیگر این الگوهای رفتاری به روی هم تاثیر گذاشته و حتی اثر یکدیگر را تشدید می نمایند. گسترش فساد اداری در سطح جهان سبب شد که مبارزه با مفاسد اداری به صورت یک امر فراملی و جهانی درآید. در این میان سازمان هایی بین المللی که در سطح جهانی و منطقه ای توسط کشورها بوجود آمدند فعالیت های خود را در این زمینه افزایش دادند. دولت ها نیز باید از تمام راهکارهای موجود در زمینه مبارزه با مفاسد اداری در حوزه حاکمیت داخلی خود استفاده نموده تا بتوانند ریشه این مساله را در جامعه خود بشکанд. از مهمترین این ساز و کارها استفاده از ابزار قانونی است. یعنی با تدوین قوانین و مقرراتی که هم جنبه پیشگیرانه دارند و هم از جنبه سزا دهی برخوردار هستند و همچنین با اجرای درست این قوانین توسط دستگاههای اجرایی می توان به طور قابل توجهی از میزان مفاسد اداری کاست.

منابع و مراجع

- [۱] افشارمحمدیان، حسن (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر ایجاد کننده و راهکارهای مبارزه با فساد اداری و ارتقا سلامت نظام اداری، کهکیلویه و بویر احمد: معاونت توسعه مدیریت و برنامه ریزی، شماره ۹۹، ص ۱.
- [۲] افشاری، اسماعیل (۱۳۷۳). بررسی راههای جلوگیری از فساد مالی ناشی از پورسانت در معاملات توسط مدیران، تهران: دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی، ص ۱۴-۱۰۵.
- [۳] باقری، حسین (۱۳۸۷). شیوه های حقوقی کنترل فساد اقتصادی، روزنامه آرمان، شماره ۱۷۵۶، ص ۸.
- [۴] حبیبی، نادر (۱۳۷۵). فساد اداری (عوامل مؤثر و روشهای مبارزه)، تهران: انتشارات وثوقی، اول، پاییز ۱۳۷۵، صص ۲۴-۴۷-۱۲.
- [۵] خضری، محمد (۱۳۸۱). فساد اداری، تهران: معاونت توسعه مدیریت و برنامه ریزی، چاپ اول، ص ۱۵۷.
- [۶] ذاکر صالحی، غلامرضا (۱۳۸۸). راهبردهای مبارزه با فساد اداری، انتشارات جنگل، چاپ اول، صص ۲۱-۳۳ و ۸۸.
- [۷] دعایی، معصومه (۱۳۸۹). فساد اداری و جایگاه آن در نظام حقوقی ایران و منابع بین الملل، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تهران مرکز، دانشکده حقوق، صص ۸۹-۱۲۲.
- [۸] ربیعی علی (۱۳۸۳). زنده باد فساد: جامعه شناسی سیاسی فساد در دولت های جهان سوم، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ سوم، صص ۱۸-۱۳۲.
- [۹] رشیدی، احمد (۱۳۹۰). ارتقاء سلامت اداری و مبارزه با فساد، تهران: دفتر آموزش و پژوهش، صص ۵۵-۷۰-۶۶.
- [۱۰] شکراللهی، مسعود (۱۳۷۹). ظرفیت سازی برای سلامت نظام اداری (مجموعه مقالات)، ارتقای سلامت نظام اداری، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- [۱۱] فرخ سرشت، بهزاد (۱۳۸۳). بررسی عوامل موثر در بروز فساد اداری به منظور ارایه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران، مجله دانش مدیریت، شماره ۶۶، صص ۶۵-۸۴.
- [۱۲] کریمی، محمد (۱۳۸۵). مقدمه ای بر سنجش فساد، تهران: مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، ص ۶۲.
- [۱۳] قلی پور رحمت، نیک رفتار طیبیه (۱۳۸۶). فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن، نشریه مجلس و پژوهش، شماره ۵۳.
- [۱۴] کانون اندیشه دانشجوی مسلمان (۱۳۸۰). فساد مالی در حاکمیت، قم: موسسه فرهنگی خانه خرد، چاپ اول، ص ۴۲.
- [۱۵] کریمی، محمد (۱۳۸۵). مقدمه ای بر سنجش فساد، تهران: مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، ص ۶۲.
- [۱۶] کومار، کریشان (۱۳۷۴). روش های پژوهشی در کتابداری و اطلاع رسانی، مترجمان: رها دوست، فاطمه خسروی، فریبرز، تهران: کتابخانه ملی، ج ۱، صص ۴۷-۴۹.
- [۱۷] گزارش جهانی فساد (اداری) ۲۰۰۱، منتشر شده توسط سازمان شفافیت بین المللی (IT)، معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۸۱.
- [۱۸] معین، محمد (۱۳۸۱). فرهنگ فارسی، تهران: انتشارات آدنا.
- [۱۹] معدنچیان، ابراهیم (۱۳۷۹). سازمان و فعالیت های ضد فساد اداری هنگ کنگ، مالزی و سنگاپور. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ اول، ص ۱۲۱.
- [۲۰] منصور، محتشم (۱۳۹۱). بررسی عوامل بروز فساد اداری از دیدگاه کارشناسان دیوان محاسبات کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و تحقیقات تهران، صص ۲۴-۵۷-۹۰.
- [۲۱] محمدی لویه، قدیر (۱۳۸۶). راهنمایی رسیدگی به تخلفات اداری (کاربردی)، نشر آثار اندیشه، چاپ اول، تهران، ص ۵.
- [۲۲] مهدی، علیرضا (۱۳۸۷). بایدها و نبایدهای خصوصی سازی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ اول، ص ۴.
- [۲۳] نجاری، رضا (۱۳۷۸). «علل تخلفات اداری و چگونگی پیشگیری از آنها»، همایش نظام اداری و توسعه، سازمان امور استخدامی تهران، ۱۷ و ۱۸ مرداد ۱۳۷۸.
- [۲۴] هانتیگتون، ساموئل (۱۳۸۲). سازمان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: نشر عام، چاپ سوم.