مجله تحقیق در عملیات و کاربردهای آن، سال دهم، شماره اول (پیاپی ۳۶)، بهار ۹۲، ص ص ۵۷-۴۳
شاپا ۷۲۸۶-۲۲۵۱

کاربرد رویکرد AHP و TOPSIS جهت اولویت‌بندی عوامل موثر بر بروز فساد اداری و راه‌کارهای مقابله با آن

مهدی ابزری[1]، فاطمه فغانی[*2]
۱- استاد تمام دانشگاه اصفهان، گروه مدیریت، اصفهان، ایران
۲- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان، گروه مدیریت، اصفهان، ایران

رسید مقاله: ۲۰ شهریور ۱۳۹۱
پذیرش مقاله: ۱ بهمن ۱۳۹۱

چکیده

در سال‌های اخیر جهان شاهد رشد بی‌سابقه آگاهی نسبت به پیامدهای گسترش فساد بوده است. سازمان‌های بین المللی، دولت‌ها و نهادهای جامعه‌ی مدنی فساد را به عنوان مانعی جدی برای تحقق حقوق شهروندی، دموکراسی، رشد کیفی، و ثبات ملی و بین المللی مورد ارزیابی قرار می‌دهند. از این رو، ایجاد و توسعه سیاست‌ها و اقدامات کارآمد در مبارزه با فساد امری ضروری است. یکی از این اقدامات شناسایی دلایل به روز فساد اداری در جهت ارایه راه‌کارهای مناسب برای مقابله با آن می‌باشد. لذا دراین مقاله ضمن بیان ادبیات و پیشینه تحقیق، این عوامل شناسایی و با فرایند تحلیل سلسله مراتبی AHP رتبه‌بندی گردیده‌اند. علاوه بر این با شناسایی راه‌کارهای پیشنهاد شده جهت مقابله با فساد اداری و رتبه‌بندی آنان بر اساس ارتباط‌شان با عوامل بروز فساد اداری و با تکنیک تاپسیس، بهترین و موثرترین راه‌کارها مشخص شدند. نمونه مورد بررسی اداره امور مالیاتی اصفهان است و اطلاعات مورد نیاز مقاله توسط پرسشنامه و از طریق روش کتابخانه‌ای جمع آوری شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که ضرایب اهمیت عوامل بروز فساد اداری متفاوت است و برای حل معضل فساد اداری می بایست به عوامل مهم‌تر توجه خاصی گردد.

کلمات کلیدی: علل فساد اداری، راه‌کارهای مقابله با فساد اداری، AHP، TOPSIS.

۱ مقدمه

بحث فساد مالی و فساد اداری یکی از رایج‌ترین انوع کجروی است که متاسفانه کشور ما نیز به صورت گسترده از آن رنج می‌برد. اگر چه جامعه ایران، جامعه‌ای توام با گرایش‌های مذهبی و ملی است که همه آن‌ها فساد را پدیده‌ای زشت شناخته‌اند و همواره تاکید بر مبارزه با آن کرده‌اند، با این حال شاهد این هستیم که شیوع فساد در

* عهده دار مکاتبات
آدرس الکترونیک: f.faghani1367@gmail.com

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم گذاشته است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها در بعد کلان، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است.

فساد پدیده‌ای است که کم و بیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است، همان‌طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنابر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه یافتگی تفاوت دارد. اما در هر صورت فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد، باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش یافته، بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی افزایش می‌یابد. فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و رشد رقابت‌پذیری را دشوار می‌سازد. فساد اداری مانع سرمایه گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و از طریق هدایت ناصحیح استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دست‌یابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد فراهم می‌سازد و هم‌چنین موجب تضعیف ساختار اداری، تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون، کاهش احترام به قانون اساسی، از بین‌رفتن شفافیت و حساب پس‌دهی، کاهش فرصت‌های سالم پیشرفت برای افراد موسسات و سازمان‌ها، افزایش هزینه زندگی سالم، کاهش بهره‌وری می گردد. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکارناپذیر است [۱]. متاسفانه در برخی از کشورهاکه فساد اداری در سطوح مختلف دولت ریشه دوانده و برای مدت‌های طولانی رواج داشته است، بسیاری از مردم و مسئولین نه تنها به اشتباه باور کرده‌اند که راهی برای مبارزه با این معضل وجود ندارد، بلکه برخی تا آن‌جا پیش رفته‌اند که معتقدند اصولاً رواج فساد اداری یک امر اجتناب‌ناپذیر است و عواقب اقتصادی سویی هم به دنبال ندارد. البته تفکر یا تلقی فوق، در طی دو دهه گذشته در بسیاری از کشورهای در حال توسعه مطرود شمرده شده‌است و تجربه برخی کشورها به ویژه کشورهای جنوب شرق آسیا نظیر سنگاپور، بنگلادش و مالزی و نیز برخی کشورهای افریقایی نشان داده‌است که می‌توان با فساد مبارزه کرد وسلامت اداری را محقق نمود[۲]. لذا برای حل این معضل ابتدا باید ریشه بروز این تخلفات و عوامل موثر بر آنان را شناسایی کرد تا بتوان با این پدیده مقابله نمود. بر این اساس در این مقاله ضمن بیان ادبیات تحقیق، عوامل موثر بر بروز فساد اداری شناسایی و با استفاده از دو تکنیک فرایند سلسه مراتبی و تاپسیس رتبه‌بندی می گردند.

۲ ادبیات تحقیق

۲-۱ فساد اداری

ریشه فساد فعل لاتین rumpere به معنای "شکستن" است. بنابراین در فساد اداری غالبا رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی و یا مقررات اداری می‌شکند و یا نقض می‌شود[۳]. فساد عبارت است از عمل یا تصمیم که موجب شود تا خارج از ضوابط قانونی، تعداد افراد متاثر از نتایج منفی عمل یا تصمیم، از تعداد افراد برخوردار از نتایج مثبت آن

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

بیش‌تر باشد. در خصوص فساد اداری اصولاً تعریف قابل قبول همگانی وجود ندارد و معمولاً به گونه‌های متفاوتی با موضوع فساد اداری برخورد می‌شود برخی فساد اداری را سوءاستفاده از موقعیت و جایگاه اداری برای مقاصد مشخصی دانسته‌اند، گروه دیگری رشوه‌گیری و پنهان‌کاری را فساد نامگذاری کرده‌اند وعده‌ای نیز هرگونه ارتباط و رد و بدل کردن منابع و امکانات برای انجام امور غیرقانونی را در سازمان‌ها فساد اداری تعریف کرده‌اند.

هیدن هیمر [۱] تعریف فساد اداری را بر اساس دیدگاه عمومی متفاوت به سه‌گونه تقسیم نموده است؛ فساد اداری سیاه که کاری است که از نظر توده‌ها و نخبگان سیاسی منفور است و عامل آن باید تنبیه شود همانند دریافت رشوه برای نادیده‌گرفتن معیارهای ایمنی در احداث مسکن. فساد اداری خاکستری که کاری است که از نظر اکثر نخبگان منفور است، اما توده‌های مردم در مورد آن بی‌تفاوت‌اند. مثلاً کوتاهی در اجرای قوانینی که جذابیت زیادی برای عموم ندارد. فساد اداری سفیدکه کاری است که ظاهرا مخاف قانون است، اما اکثر اعضای جامعه آن را آن‌قدر مضر و با اهمیت نمی دانند که خواستار تنبیه عامل آن باشند. برای مثال، چشم‌پوشی از موارد نقض مقرراتی که در اثر تغییرات اجتماعی و فرهنگی، ضرورت خود را از دست داده‌اند. برخی تخلف اداری و فساد اداری را با هم یکی می‌دانند و به جای یک‌دیگر به کار می‌برند در حالی که این دو مفهوم متفاوتند. فساد اداری، حالتی است در نظام اداری که اکثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می‌آید و آن را از کارایی مطلوب و اثر بخش مورد انتظار باز می‌دارد، بنابراین تخلفات اداری باعث فساد اداری می‌شوند و در واقع تخلفات اداری علت و فساد اداری معلول است. البته هر تخلفی باعث فساد اداری نمی‌شود بلکه باید ویژگی‌های خاصی داشته باشد که مهم‌ترین آن‌ها مکرر بودن، استمرار داشتن، نهادینه بودن و تاثیر نسبتاً زیاد داشتن در سطوح مختلف سازمانی است. جدول ۱ انواع تخلفات اداری طبق مواد ۸ و۹ از قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ مجلس شورای اسلامی [۴] را نشان می‌دهد.

جدول ۱. انواع تخلفات اداری

- اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری.
- نقض قوانین و مقررات مربوط.
- ایجاد نارضایتی در ارباب رجوع یا انجام ندادن یا تأخیر در انجام امور قانونی آن‌ها بدون دلیل.
- ایراد تهمت و افترا، هتک حیثیت.
- اخاذی و اختلاس.
- تبعیض یا اعمال غرض یا روابط غیراداری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به اشخاص.
- ترک خدمت در خلال ساعات موظف اداری.
- تکرار در تأخیر ورود به محل خدمت یا تکرار خروج از آن بدون کسب مجوز.
- تسامح در حفظ اموال و اسناد و وجوه دولتی، ایراد خسارات به اموال دولتی.
- افشای اسرار و اسناد محرمانه اداری.
- ارتباط و تماس غیرمجاز با اتباع بیگانه.

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

- سرپیچی از اجرای دستورهای مقام‌های بالاتر در حدود وظایف اداری.
- کم کاری یا سهل انگاری در انجام وظایف محول شده.
- سهل‌انگاری رییس‌ها و مدیران در ندادن گزارش تخلفات کارمندان تحت امر.
- ارایه گواهی یا گزارش خلاف واقع در امور اداری.
- گرفتن وجوهی غیر از آن‌چه در قوانین و مقررات تعیین شده یا اخذ هرگونه مالی که در عرف رشوه‌خواری تلقی می شود.
- تسلیم مدارک به اشخاصی که حق دریافت آن را ندارند یا خودداری از تسلیم مدارک به اشخاصی که حق دریافت آنرا دارند.
- تعطیل خدمت در اوقات مقرر اداری.
- رعایت نکردن حجاب اسلامی و شئون وشعایر اسلامی
- اختفاء، نگهداری، حمل، توزیع و خرید و فروش مواد مخدر.
- استعمال یا اعتیاد به مواد مخدر.
- داشتن شغل دولتی دیگر به استثنای سمت‌های آموزشی و تحقیقاتی.
- هر نوع استفاده غیرمجاز از شئون یا موقعیت شغلی و امکانات و اموال دولتی.
- جعل یا مخدوش نمودن و دست‌بردن در اسناد و اوراق رسمی یا دولتی.
- دست‌بردن در سوالات، اوراق، مدارک و دفاتر امتحانی، افشای سوالات امتحانی یا تعویض آن‌ها.
- دادن نمره یا امتیاز، برخلاف ضوابط.
- غیبت غیرموجه به صورت متناوب یا متوالی.
- سوء استفاده از مقام و موقعیت اداری.
- توقیف، اختفاء، بازرسی یا بازکردن پاکت‌ها و محمولات پستی یا معدوم کردن آن‌ها و استراق سمع بدون مجوز قانونی.
- کارشکنی و شایعه پراکنی، وادار ساختن یا تحریک دیگران به کارشکنی یا کم کاری و ایراد خسارت به اموال دولتی و اعمال فشارهای فردی برای تحصیل مقاصد غیرقانونی.
- شرکت در تحصن، اعتصاب و تظاهرات غیرقانونی، یا تحریک به برپایی تحصن، اعتصاب و تظاهرات غیر قانونی و اعمال فشارهای گروهی برای تحصیل مقاصد غیرقانونی.
- عضویت در یکی از فرقه‌های ضاله‌که از نظر اسلام مردود شناخته شده‌اند.
- همکاری با ساواک منحله به عنوان مأمور یا منبع خبری و داشتن فعالیت یا دادن گزارش ضدمردمی.
- عضویت در سازمان‌هایی که مرامنامه یا اساسنامه آن‌ها مبتنی بر نفی ادیان الهی است یا طرفداری و فعالیت به نفع آن‌ها.
- عضویت در گروه‌های محارب یا طرفداری و فعالیت به نفع آن‌ها.
- عضویت در تشکیلات فراماسونری.

فساد اداری را می‌توان در دو قالب کلی دسته بندی نمود: فساد اداری در درون دولت و فساد اداری در روابط دولت با شهروندان، که شکل‌های مختلف هر یک از آن‌ها در جدول ۲ آورده شده است [۵].

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

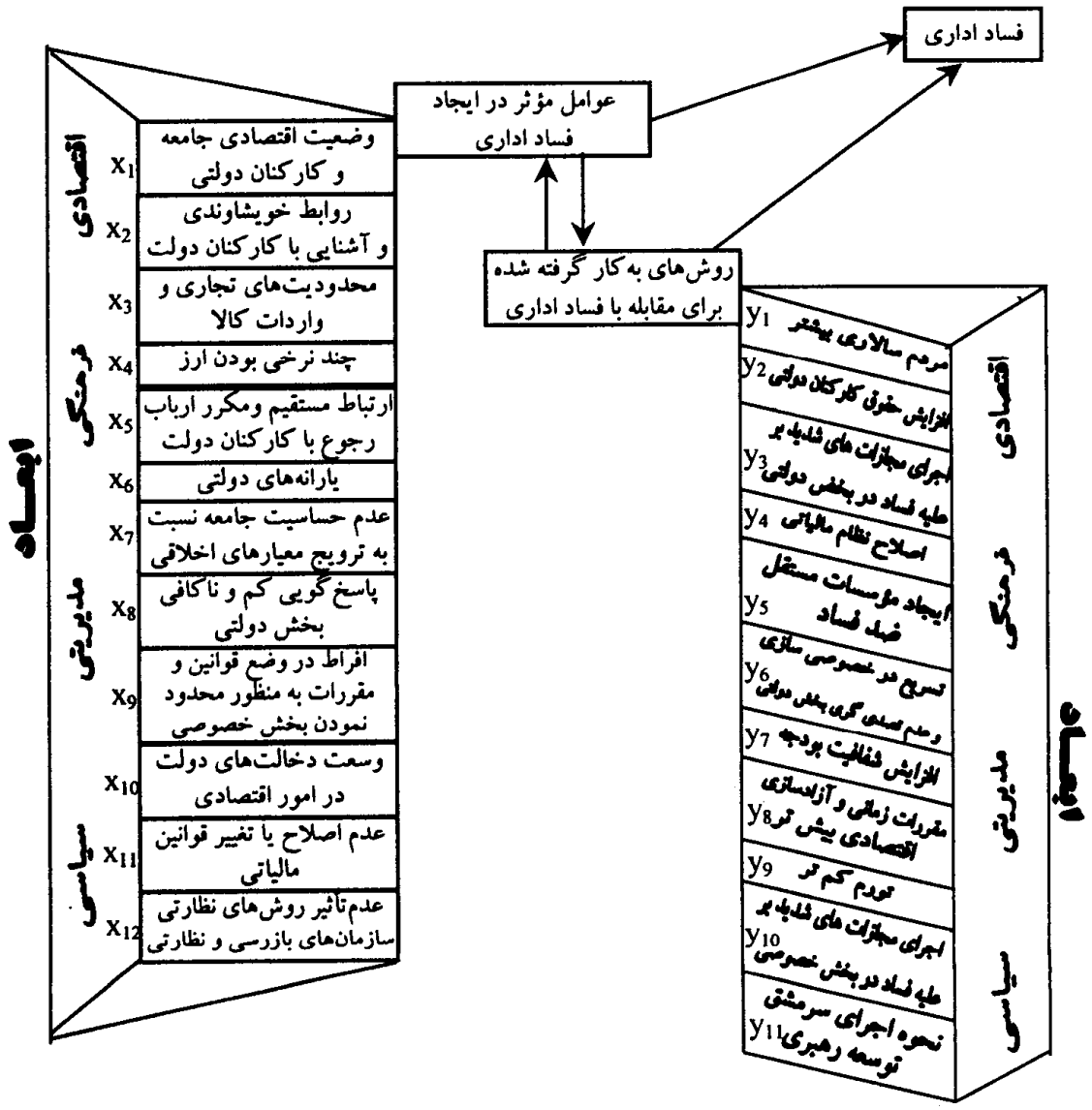
جدول ۲. انواع و شکل‌های فساد اداری

نوع فساد اداری	شکل و مصادیق فساد
فساد اداری در درون دولت	- استفاده شخصی از وسایل و اموال دولتی - کم کاری، گزارش مأموریت کذب، صرف وقت در اداره برای انجام کارهایی به غیر از وظیفه اصلی، - دزدی مواد اولیه و مواد مصرفی متعلق به دولت توسط کارمندان وکارکنان - استفاده از امکانات اداری برای پیشبرد اهداف سیاسی توسط کارمندان عالی رتبه و سیاستمداران - فساد قانونی برای انتفاع سیاستمداران و کارمندان دولت - فساد در توزیع حقوق و مزایا و فرصت های شغلی بین کارمندان - اختلاس و سوء استفاده مالی
فساد اداری در ورابط دولت با شهروندان	- فساد در ارایه کالاها و خدمات دولتی - فساد در فروش اموال و املاک دولتی به شهروندان - فساد در خریدهای دولتی از بخش خصوصی - فساد در قراردادهای پیمانکاران بخش خصوصی با دولت - فساد در صدور مجوز برای فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی بخش‌خصوصی - فساد در شناسایی و مبارزه با قانون‌شکنی - فساد مالیاتی - فساد استخدامی

منبع: حبیبی، ۱۳۷۵ ، ص ۴

فساد اداری در سطوح مختلف مدیریتی، با رده‌های مختلف کارمندان رابطه قوی دارد. زیرا فساد اداری در رده‌های بالای سازمان و مدیران عالی نیاز به کمک و هماهنگی رده‌های میانی و عملیاتی نظام اداری که این امر ویژگی نهادینه بودن فساد اداری را گسترش می‌دهد. فرخ سرشت [۶] در سال ۱۳۸۳ جهت ارایه الگویی جهت کاهش اثرات فساد اداری در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران عوامل موثر بر بروز فساد اداری را شناسایی و به ۴ بعد اقتصادی، فرهنگی، مدیریتی، سیاسی طبق شکل ۱ تقسیم‌بندی نموده‌است.

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق فرخ سرشت(۱۳۸۳)

عباس زادگان [۱] نیز عوامل موثر بر بروز قساد اداری را به صورت جدول۳ شناسایی نموده است.

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

جدول۳. عوامل موثر بر بروز فساد اداری [۱]

نوع عوامل	عوامل موثر بر بروز فساد اداری
عوامل فرهنگی و اجتماعی	فقدان وجدان‌کاری، انظباط اجتماعی و عدم توجه به مبانی ارزشی جامعه
	نا آگاهی یا آگاهی کم افراد از حدود وظایف و فعالیت‌های دستگاه‌های گوناگون
	نظام تامین اجتماعی ناکارآمد
عوامل اداری و مدیریتی	ضعف ساختارهای نظارتی و فقدان هماهنگی‌های لازم در بعد نظارت
	عدم تطابق قوانین ومقررات با واقعیت‌های ملموس
	عدم توجه به شایسته سالاری
	نبود انگیزه ناشی از عدم وجود نظام تشویق وتنبیه مناسب
	انحصار فعالیت‌های اداری برای گروه‌های خاص
	نبود شفافیت و پاسخگویی در فعالیت‌های نظام اداری
	اعطای اختیارات و قدرت بیش از حد
	توزیع نامتناسب درآمدها بین گروه‌ها در سازمان
	عدم ثبات مدیریتی و ابهام در سیاست‌ها
	قوی نبودن فرهنگ سازمانی
	بی توجهی به مشکلات اقتصادی کارکنان
عوامل اقتصادی	فقراقتصادی جامعه
عوامل سیاسی	نحوه تقسیم قدرت سیاسی
	میزان آزادی های سیاسی به ویژه قدرت نقد حاکمیت
	میزان اثبات سیاسی
	وسعت دخالت‌های دولت در امور اقتصادی

دانایی‌فر [۷] نیز بررسی نموده است که آیا فنّاوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد یا خیر. وی استدلال می‌کند که فنّاوری اطلاعات نه تنها اثر قابل ملاحظه‌ای بر مدیریت فساد ندارد، بلکه در برخی موارد، خود فرصت‌های جدیدی را برای فساد ایجاد می‌کند. علی‌زاده و فانی [۸] در سال ۱۳۸۶ به بررسی تاثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع از طریق تحلیل اطلاعات ۸۶ کشور پرداختند. یافته‌های آنان بیان‌گر تاثیر معنی‌دار فساد بر کاهش توسعه انسانی و ارتباط منفی با اجزا آن، به ویژه در کشورهای در حال توسعه است. هم‌چنین، منشور اخلاقیات سازمانی به عنوان یکی از راه‌کارهای عمده برای کاهش فساد اداری، به ویژه در جوامعی که دارای نظام‌های ارزشی و اعتقادی فراگیر می‌باشند، مورد بحث قرار دادند.

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

۲-۲ فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)

روش AHP توسط فردی عراقی به نام ساعتی [۹]، در دهه‌ی ۱۹۷۰ پیشنهاد شد. این روش یکی از پرکاربردترین روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره (MCDM) است. این روش، مانند آن‌چه در مغز انسان انجام می‌شود، به تحلیل مسایل می‌پردازد. هدف از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی ایجاد یا تشکیل سلسله‌مراتب پیچیدگی یک مساله طی مدارج طبقه بندی‌شده از بزرگ به کوچک یا از عمومی به مطالب خاص و اقتصادی است، تا این‌که بتوان به این ترتیب مطابق درک از موضوع به دقت بیشتری دست پیدا کرد. برای اجرای فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی باید در گام نخست، درخت سلسله‌مراتبی مساله را ترسیم کرد که دارای هدف، معیارها و زیر معیارها می‌باشد. در گام بعد باید جداول مقایسات زوجی معیارها و زیرمعیارها تهیه گردد و در اختیار افراد شرکت‌کننده در تحقیق قرارگیرد. این جداول بر اساس طیف امتیازدهی به معیارها (جدول ۴) طراحی می‌گردند. در گام سوم، جداول تکمیل شده توسط افراد بایستی از لحاظ نرخ ناسازگاری بررسی گردند و جداولی که دارای نرخ ناسازگاری بیش از ۱٪ هستند به افراد برگشت داده شود تا در قضاوت خود که دارای ناسازگاری است تجدیدنظر کنند. سپس طی سه مرحله وزن‌های نسبی محاسبه می‌گردند. در ماتریس مقایسه زوجی، ابتدا جمع هر ستون محاسبه می‌شود، سپس ماتریس با تقسیم هر درایه بر مجموع ستون متناظرش نرمال می‌شود و در نهایت میانگین درایه‌های هر سطر از ماتریس نرمال شده به عنوان وزن نسبی هر معیار محاسبه می‌شود. این مرحله توسط نرم افزار Expert Choice انجام می‌گیرد.

جدول ٤. طیف امتیازدهی به معیارها

شدت اهمیت	۱	۳	۵	۷	۹	۲،۴،۶،۸
تعریف	ترجیح یکسان	کمی مرجح	ترجیح قوی	ترجیح خیلی قوی	کاملا مرجح	ترجیحات بین فواصل

منبع: (مومنی،۱۳۸۵)

۲-۳ روش Topsis

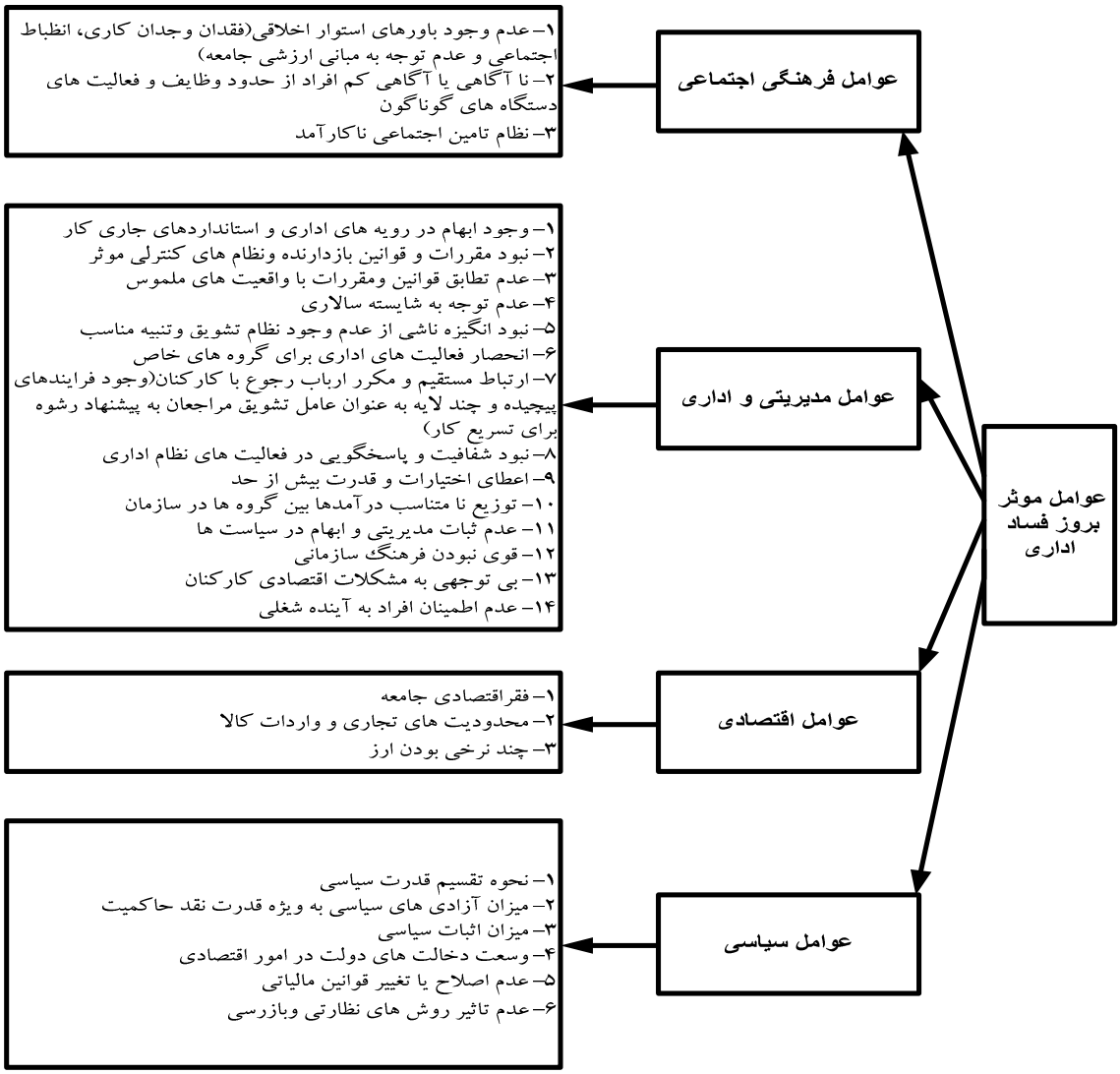
این روش به وسیله‌ی هوانگ و یون [۹] در سال ۱۹۸۱، پیشنهاد شد پایه‌ی این تکنیک، بر این مفهوم استوار است که گزینه‌ی انتخابی، باید کم‌ترین فاصله را با راه حل ایده‌آل مثبت (بهترین حالت ممکن) و بیش‌ترین فاصله را با راه‌حل ایده‌آل منفی (بدترین حالت ممکن) داشته باشد. فرض بر این است که مطلوبیت هر شاخص، به طور یکنواخت افزایشی یا کاهشی است.

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

۳ روش تحقیق

۳-۱ رتبه‌بندی عوامل موثر بر بروزفساد اداری بر اساس تکنیک AHP

در این تحقیق دلایل بروز فساد اداری با ترکیب مدل‌های عباس‌زادگان و فرخ‌سرشت به ۴ عامل اصلی و۲۶ عامل فرعی از طریق روش کتابخانه‌ای، دسته‌بندی گردیدند. ابتدا درخت سلسله مراتب عوامل بروز فساد اداری به صورت شکل ۲ رسم گردید.



شکل ۲. درخت سلسله مراتب عوامل بروز فساد اداری

سپس پرسشنامه‌ای با ۵ جدول مقایسات زوجی (۴ جدول برای مقایسه معیارها در زیر گروه مربوطه و یک جدول نیز برای مقایسه زوجی گروه‌ها) تهیه شد و از پاسخگویان خواسته شد تا بدین عوامل بر اساس طیف امتیازدهی معیارها، امتیاز بدهند. نمونه آماری تحقیق اداره امور مالیاتی استان اصفهان است. پس از تکمیل پرسشنامه

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

ماتریس‌های مقایسات زوجی آن، درون نرم‌افزار Expert choice وارد گردید و برای تعیین سازگاری یا ناسازگاری، لازم بود نرخ سازگاری ماتریس را محاسبه کنیم. پس از بررسی نرخ سازگاری، نرم افزار رتبه‌بندی نهایی ۲۶ معیار را به همراه وزن هر کدام به صورت تفکیک شده ارایه داد. این اوزان در جدول ۵ به نمایش گذاشته‌شده است.

جدول۵. اوزان نهایی عوامل موثر بر بروز فساد اداری بر اساس تکنیک AHP

عوامل	وزن عامل	عوامل موثر بر بروز فساد اداری	وزن معیار در زیر گروه‌ها	وزن نهایی	رتبه
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۰/۱۵۹	عدم وجود باورهای استوار اخلاقی(فقدان وجدان کاری، انظباط اجتماعی و عدم توجه به مبانی ارزشی جامعه)	۰/۴۷۲	۰/۰۷۶	۵
		نا آگاهی یا آگاهی کم افراد از حدود وظایف و فعالیت‌های دستگاه‌های گوناگون	۰/۰۷۲	۰/۰۱۱	۲۲
		نظام تامین اجتماعی ناکارآمد	۰/۴۲۵	۰/۰۷۲	۶
عوامل اداری و مدیریتی	۰/۵۸۲	وجود ابهام در رویه‌های اداری و استانداردهای جاری کار	۰/۰۳۷	۰/۰۲۱	۱۴
		نبود مقررات و قوانین بازدارنده ونظام‌های کنترلی موثر	۰/۰۸۸	۰/۰۵۱	۷
		عدم تطابق قوانین ومقررات با واقعیت‌های ملموس	۰/۰۵۷	۰/۰۳۲	۹
		عدم توجه به شایسته سالاری	۰/۲۰۸	۰/۱۲۱	۲
		نبود انگیزه ناشی از عدم وجود نظام تشویق وتنبیه مناسب	۰/۰۳۰	۰/۰۱۷	۱۶
		انحصار فعالیت های اداری برای گروه‌های خاص	۰/۱۳۹	۰/۰۲۳	۱۳
		ارتباط مستقیم و مکرر ارباب رجوع با کارکنان(وجود فرایندهای پیچیده و چند لایه به عنوان عامل تشویق مراجعان به پیشنهاد رشوه برای تسریع کار)	۰/۱۶۲	۰/۰۹۴	۴
		نبود شفافیت و پاسخگویی در فعالیت‌های نظام اداری	۰/۰۶۰	۰/۰۳۵	۸
		اعطای اختیارات و قدرت بیش از حد	۰/۱۷۳	۰/۱۰۱	۳
		توزیع نا متناسب درآمدها بین گروه ها در سازمان	۰/۰۳۱	۰/۰۱۸	۱۵
		عدم ثبات مدیریتی و ابهام در سیاست‌ها	۰/۰۲۵	۰/۰۱۴	۱۷
		قوی نبودن فرهنگ سازمانی	۰/۰۲۵	۰/۰۱۴	۱۸
		بی توجهی به مشکلات اقتصادی کارکنان	۰/۰۴۶	۰/۰۲۷	۱۰
		عدم اطمینان افراد به آینده شغلی	۰/۰۲۰	۰/۱۲	۲۰
عوامل اقتصادی	۰/۲۰۶	فقراقتصادی جامعه	۰/۷۶۴	۰/۱۵۸	۱
		محدودیت‌های تجاری و واردات کالا	۰/۱۲۱	۰/۰۲۵	۱۱
		چند نرخی بودن ارز	۰/۱۱۵	۰/۰۲۴	۱۲
عوامل سیاسی	۰/۰۵۳	نحوه تقسیم قدرت سیاسی	۰/۱۰۰	۰/۰۰۵	۲۶
		میزان آزادی‌های سیاسی به ویژه قدرت نقد حاکمیت	۰/۱۲۲	۰/۰۰۶	۲۵
		میزان اثبات سیاسی	۰/۱۰۵	۰/۰۰۶	۲۴
		وسعت دخالت‌های دولت در امور اقتصادی	۰/۲۶۴	۰/۰۱۴	۲۱
		عدم اصلاح یا تغییر قوانین مالیاتی	۰/۲۳۱	۰/۰۱۲	۱۹
		عدم تاثیر روش‌های نظارتی و بازرسی	۰/۱۷۸	۰/۰۰۹	۲۳

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

۳-۲ رتبه‌بندی راه‌کارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس تکنیک تاپسیس

پس از رتبه‌بندی عوامل موثر بر بروز فساد اداری از طریق تکنیک AHP راه‌کارهای مقابله با این مساله شناسایی گردیدند. این راه‌کارها عبارتند از:

- اصلاح نظام اداری: که از طریق اقداماتی هم‌چون مشخص نمودن میزان مسئولیت‌های سازمان مختلف در مبارزه با فساد، تقلیل نقش و کارکرد فزاینده سازمان‌های دولتی، ایجاد نهادهای مستقل و دایمی برای مبارزه با فساد اداری، استقرار نظام شایسته سالاری، ایجاد نظام تشویق و تنبیه مناسب اداری، انجام اصلاحات نهادی، انتصاب مدیران متعهد و مدبر، حفظ شئون کارکنان و ارتقای منزلت آن‌ها و... میسر می‌گردد.
- نظارت و بازرسی: یکی از شیوه‌های مبارزه با فساد اداری، بازرسی و نظارت مستمر و دقیق و پیگیری جدی موضوع است. در این راستا می‌توان سیستم‌های کنترلی برقرار نمود که از میزان دارایی و موجودی سالانه مسئولان و خانواده آن‌ها آگاهی یابیم و یا ساز و کارهای کنترلی طراحی کرد که به طوراتوماتیک عمل کنند و سوء رفتار را به سرعت بر ملا سازند.
- بهبود روش‌ها: خیلی از مفاسد از نحوه و شیوه انجام کار حاصل می‌شود. ابداع شیوه‌های مناسب از پیدایش زمینه مساعد برای ارتکاب جرم جلوگیری می‌کند [۱]. مثلاً با ساده‌سازی فرایندهای پیچیده و آگاه‌سازی مردم از مسیر جریان انجام کار انگیزه کارکنان را برای اخذ رشوه جهت تسریع ساختن کارها کاهش می‌یابد.
- آموزش: آموزش علاوه بر این که با فساد مبارزه می‌کند یک عامل پیشگیری کننده هم محسوب می‌شود و هرچه در این بخش بیش‌تر تلاش شود به تناسب سایر بخش‌ها مشکل کمتری وجود خواهد داشت [۱].
- توجه به احیا و آموزش ارزش‌های اخلاقی: یکی از دلایل عمده فساد در دستگاه‌های اداری، جهل و نادانی و بی‌توجهی آنان به باورهای اخلاقی و ارزش‌های انسانی است. هر قدر این باورها و عقاید در فرد قوی‌تر باشد کم‌تر تحت تاثیر انگیزه‌های نادرست قرار می‌گیرد[۱]. در این راستا می‌توان از رسانه‌های گروهی و مطبوعات برای افشای فساد و آگاه سازی از عواقب آن استفاده کرد.
- تغییر فرهنگ سازمان‌ها: فرهنگ سازمانی به عقیده صاحبنظران سامانه‌ای از استنباط مشترک است. به‌طوری که یک فرهنگ قوی سازمانی می‌تواند شیوه‌ای را که کارها و امور باید انجام شوند، تفهیم نماید حتی می‌تواند جای قوانین و مقررات را نیز بگیرد [۱].
- بهبود نظام تامین اجتماعی: وجود نظام تامین اجتماعی امید به آینده را بیش‌تر می‌کند و از اثرات عدم امنیت شغلی و عدم ثبات مدیریت می‌کاهد. به همین جهت ممکن است به عنوان یک عامل بازدارنده، جلوی ارتکاب فساد اداری را بگیرد [۱].
- جلب حمایت سیاسی: برای مبارزه با فساد می‌بایست منافع ناشی از مبارزه با این معضل را برای دولت مردان با نفوذ روشن کرد و نظر آنان را به سوی خود جلب نمود.
- سیاست زدایی از نظام اداری: در برخی موارد، به خاطر مداخلات احزاب و گروه‌های سیاسی در نظام اداری، زمینه پیدایش فساد اداری در دستگاه اداری کشور پیدا می‌شود، به طوری که نظام اداری در خدمت گروهی

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

خاص در می‌آید و منابع و خدمات دولتی بر اساس زد و بندهای سیاسی به جای ارزیابی منطقی و عقلایی صرف می‌شود [۱].

- ملزم ساختن دستگاه‌ها به پاسخ‌گویی درونی و بیرونی: یکی از موثرترین روش‌ها، الزام به پاسخگویی به مردم است، یعنی این‌که نهادها و ادارت دولتی و خود دولت باید گزارش عملکرد خود را به مردم ارایه‌دهند و در قبال مردم پاسخگو باشند که در این‌صورت، به ندرت فساد اداری شکل می‌گیرد [۱].
- اصلاحات در سیاست‌های اقتصادی: از طریق اقداماتی هم‌چون تک‌نرخی کردن ارز، تثبیت نرخ‌های بهره، کاهش روز افزون پرداخت یارانه به بنگاه‌های اقتصادی، شفاف‌سازی مقررات نظام بانکی، مقررات‌زدایی و ساده‌سازی مالیات صورت می‌گیرد.
- خصوصی‌سازی و کاهش تصدی دولت: برای از بین‌بردن انحصارات و دخالت دولت در امور اقتصادی می‌توان از این روش استفاده کرد.

جهت انتخاب تاثیرگذارترین راه‌کار در فرایند مبارزه با فساد اداری، میزان تاثیر راه‌کارهای پیشنهادی بر عوامل موثر بر بروز فساداداری از طریق پرسشنامه سنجیده شد و بر اساس آن ماتریس تصمیم برای اجرای روش Topsis تشکیل گردید. این ماتریس در Excel وارد شد. اولین گام Topsis، تشکیل ماتریس بی‌مقیاس است. این ماتریس توسط محاسبه فرمول ۱ برای هر دارایه می‌باشد:

$$\eta_{ij} = \frac{\alpha_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^{m} \alpha_{ij}^{2}}} \qquad (۱)$$

گام دوم محاسبه ماتریس بی‌موزون است. از اینرو ابتدا ماتریس مربعی که عناصر قطر اصلی آن اوزان شاخص‌ها که از روش AHP محاسبه شده است، و دیگر عناصر آن صفر است تشکیل گردید و سپس ماتریس بی‌مقیاس شده را در این ماتریس ضرب شد و ماتریس بی‌موزون (v) به دست آمد. در گام بعدی برای هر شاخص بزرگ‌ترین مقدار ماتریس (V_j) قبل شناسایی شد و به عنوان ایده‌آل در نظر گرفته شد و سپس با استفاده از فرمول ۲ فاصله‌ی هر گزینه از ایده‌آل‌ها بدست آمد:

$$d = \sqrt{\sum_{i=1}^{m} (v_{ij} - \bar{v}_j)^{2}} \qquad (۲)$$

و نهایتاً با مقایسه d بین گزینه‌ها، رتبه هر راه‌کار به صورت جدول ۶ به دست آمد.

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

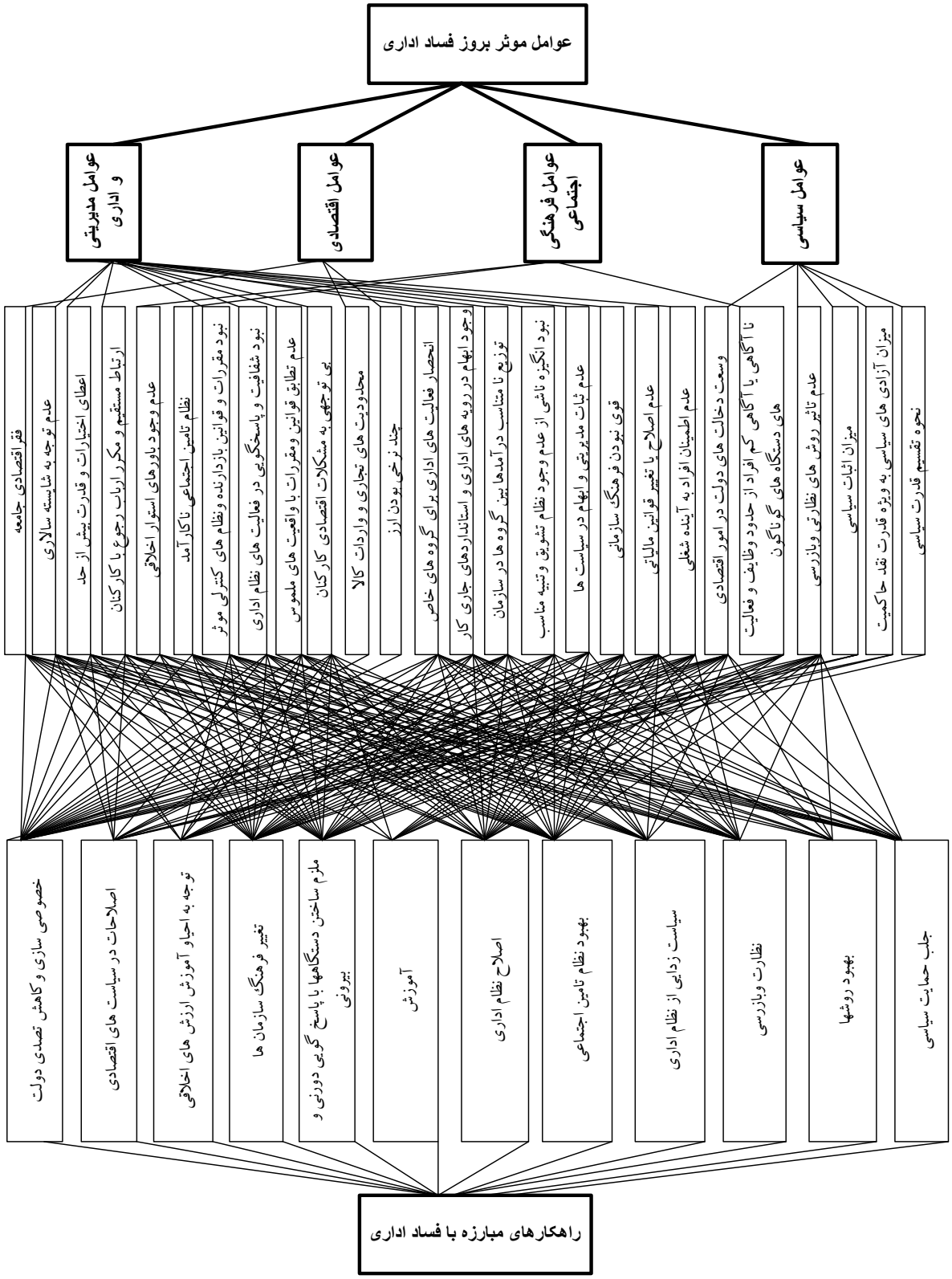
جدول ٦. رتبه‌بندی راه‌کارهای مبارزه با فساد اداری

راه‌کارهای مبارزه با فساد اداری	رتبه
اصلاح نظام اداری	۷
نظارت وبازرسی	۱۰
بهبود روش‌ها	۱۱
آموزش	۶
توجه به احیاو آموزش ارزش‌های اخلاقی	۳
تغییر فرهنگ سازمان ها	۴
بهبود نظام تامین اجتماعی	۸
جلب حمایت سیاسی	۱۲
سیاست‌زدایی از نظام اداری	۹
ملزم ساختن دستگاه‌ها با پاسخ‌گویی دورنی و بیرونی	۵
اصلاحات در سیاست‌های اقتصادی	۲
خصوصی سازی وکاهش تصدی دولت	۱

٤ نتیجه‌گیری

فساد عارضه‌ای است در نظام اداری که علل و عوامل خاصی در به‌وجود آمدن و گسترش آن موثرند. با توجه به این تحقیق مهم‌ترین علت بروز آن فقر اقتصادی جامعه است که افراد برای رفع نیازهای خود ملزم به شکستن قوانین و تخلف می‌گردند. در کنار فقر اقتصادی جامعه، عوامل مهم دیگری نیز در بروز وگسترش فساد موثرند که در شکل ۳ به ترتیب نشان داده شده است. شناسایی دلایل بروز و گسترش فساد به‌تنهایی کافی نیست بلکه این مقدمه‌ایست برای جستجوی راه حل این مساله. مهم‌ترین راه‌کاری که می‌بایست بدان توجه زیادی گردد خصوصی سازی وکاهش تصدی دولت است. مطابق نتایج حاصل از یک مطالعه در اقتصاد ایران، یک ارتباط قوی و مثبت بین بودجه دستگاه‌های دولتی و فساد وجود دارد، به طوری که یک درصد افزایش در بودجه دولت به قیمت ثابت باعث ۸۲٪ افزایش در پرونده‌های اختلاس، ارتشا و جعل می‌گردد [۱۰]، لذا مهم‌ترین گام کاهش حجم دستگاه‌های دولتی یا به عبارتی دیگر کوچک کردن بخش دولتی است که می‌تواند نقش مهمی در کاهش بودجه دولت و هم‌زمان کاهش جرایم فساد اداری داشته باشد. جالب توجه این است که ازجمله سیاست‌های اصلی در برنامه‌های ۵ ساله اول و دوم توسعه، کاهش سهم تصدی‌گری دولت در امور اقتصادی بوده است. علاوه بر کوچک کردن بخش دولتی، اصلاحات در سیاست‌های اقتصادی، توجه به احیا، آموزش ارزش‌های اخلاقی، تغییر فرهنگ سازمان‌ها، ملزم ساختن دستگاه‌ها به پاسخ گویی درونی و بیرونی،آموزش، اصلاح نظام اداری، بهبود نظام تامین اجتماعی، سیاست‌زدایی از نظام اداری، نظارت و بازرسی، بهبود روش‌ها و جلب حمایت سیاسی گام‌هایی مهم به شمار می‌روند.

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]



شکل ۳. مدل مفهومی تحقیق

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]

منابع

[۱] عباس زادگان، م.، (۱۳۸۳). فساد اداری. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، چاپ اول.

[۲] قلی‌پور، ر.، (۱۳۸۴). تحلیل رابطه الگوی حکم‌رانی و فساد اداری. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۳(۱۰).

[۳] صفری، س.، نائینی، ح.ر.، (۱۳۸۰). رویکردهای مختلف در مبارزه با فساد، مجموع مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، چاپ اول.

[۴] معاونت حقوقی ریاست جمهوری، معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات، (۱۳۹۰). مجموعه قوانین و مقررات تخلفات اداری: مشتمل بر قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آیین نامه‌های مربوط، تهران.

[۵] حبیبی، ن.، (۱۳۷۵). فساد اداری: عوامل مؤثر و روش‌های مبارزه، تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی وثوقی.

[۶] فرخ سرشت، ب.، (۱۳۸۳). بررسی عوامل موثر در بروز فساد اداری به منظور ارایه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران، دانش مدیریت، شماره ۶، ۶۵-۸۴.

[۷] دانایی‌فرد، ح.، (۱۳۸۶). استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟ فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۹(۲). ۱۰۱-۱۱۷.

[۸] علی‌زاده ثانی، م.، فانی، ع. ا.، (۱۳۸۶). نشریه علمی پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲-۱.

[۹] مومنی، م.، (۱۳۸۹). مباحث نوین تحقیق در عملیات. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، چاپ اول.

[۱۰] دفتر بررسی‌های اقتصادی، (۱۳۷۷). بازشناسی مولفه‌های موثر بر اختلاس، نشریه مجلس و پژوهش، ۲۵(۵)، ۱۲۹-۱۳۰.

[Downloaded from jamlu.liau.ac.ir on 2024-10-12]