

آسیب شناسی فساد اداری کارکنان دولت

مهناز برومندپور^۱، عامر مقدم^۲

^۱ کارشناس ارشد جزا دانشگاه آزاد اسلامی واحد میبد

^۲ کارشناس ارشد جزا دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین المللی خرمشهر-خلیج فارس

چکیده

فساد اداری، پدیده ای است که کم و بیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. با این حال، نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است و با تاثیر فراوانی که دارد میتواند اقتصاد داخلی را فلج کرده و اصل حاکمیت قانون را مخدوش کند. با درک اهمیت این موضوع که فساد در ادارات شامل چه آثار سوء می باشد، در این مقاله سعی شده تا با بررسی انواع این پدیده راهکارهای قانونی و اجتماعی در جهت ریشه کنی آن ارائه گردد. در تحقیق پیش رو که به روش توصیفی-تحلیلی تدوین گردیده فرض را بر تنوع شیوه های فساد که بنابه دلایل متفاوتی از جمله مادی و ضعف نظارتی حاصل میگردد، قرار داده ایم و در انتها به این نتیجه دست می یابی که با توجه به نقش بسزای نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی به انسان، ضروری است اولاً با اصلاح نظام حقوق و دستمزد نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت، ثانیاً با برنامه های آموزشی- تربیتی زمینه تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد.

واژه های کلیدی: فساد اداری، شفافیت، رشوه، نظام انگاری، فساد توسعه مند.

مقدمه

فساد یک مسئله فراگیر است که می تواند همه دستگاههای اداری یک کشور را درگیر کند. تعیین راهبرد مبارزه با فساد مستلزم شناخت علل و عوامل اساسی بروز فساد در هر دستگاه و رسالتی اساسی برای مدیران است؛ و می توان گفت؛ فساد اداری پدیده‌ای همزاد حکومت است.

فساد یک پدیده شوم اجتماعی است که بزرگترین مانع اجرای عدالت اجتماعی و خسارت عظیمی برای هر جامعه و ملت به همراه دارد. فساد اعتماد مردم به کارگزاران دولتی را خدشه دار و با تخریب رقابت منصفانه در بازار کار و تخصیص ناکارآمد منابع، مانع رشد اقتصادی در جوامع شده و اعتماد عمومی به دولت را کاهش می دهد. تجربه های به دست آمده در جوامع مختلف بیانگر این امر است که فساد اداری دارای ابعاد پیچیده می باشد که مبارزه با آن نیازمند سیاستی مستمر و نظاممند است. پیامدهای فساد اداری بطور عمده در قالب معضلات و ناهنجاری هایی چون سوء استفاده از موقعیت های شغلی، ارتشاء و اختلاس آشکار می شود. لذا با توجه به این واقعیت که جهت پیشرفت، ابتدا بایستی فساد اداری را از بین برد، طی این پژوهش سعی شده به این سوال اساسی پاسخ گو باشیم که قوانین ناظر بر مفاسد اداری کدام اند؟ و همچنین مرجع رسیدگی کننده به مفاسد اداری کدامند؟ جهت پاسخ دادن به این سوالات فرضیاتی را مورد بحث قرار میدهم، از جمله اینکه؛ به نظر میرسد کامل ترین قانون در مبارزه با فساد، قانون رسیدگی به تخلفات اداری باشد ولی قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشا و اختلاس و کلاهبرداری و آیین نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاه های اجرایی نیز بر این مورد انضمام می یابد؛ و نیز علاوه بر هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری در برخی موارد، مطابق ماده ۵ آیین نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاه های اجرایی مقامات مندرج در ماده ۱۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، مکلفند کارمند متخلف را مجازات نمایند. مهمترین هدف این مقاله که به روش توصیفی-تحلیل مورد تدوین قرار گرفته، بیان علل موثر در فساد اداری کارکنان دولت بطورخاص و نیز ارائه ی راهکاری مناسب در جهت مبارزه با فساد اداری از دیگر اهداف انجام مقاله میباشد. این مقاله در سه سرفصل، ابتدا به بیان تعریفی از موضوع مورد بحث میپردازد و در فصل دوم نیز مبانی ایجاد فساد اداری و افزایش آن را مورد بحث قرار میدهد. در قسمت انتهایی نیز با بیان راهکارهای پیشگیری از این پدیده ی شوم، سعی در ارائه ی راه کارهای جهت کاهش و کنترل آن دارد.

در رابطه با سوابق پژوهش در بیان این مشکل میتوان به موارد ذیل اشاره نمود:

۱-سلطانی نژاد (۱۳۹۰) پژوهشی را با عنوان فساد اداری و سازمانی و ارائه الگویی برای شاخص های فساد در ایران انجام داده است. یافته های پژوهش ایشان حاکی از آن است که فساد اداری با محدود کردن دسترسی به خدمات اساسی اجتماعی، هزینه های خدمت رسانی را افزایش می دهد. این نیز باعث افزایش فقر، براندازی سیستم مالی و تضعیف مشروعیتی دولت می شود.

۲-میر پناهی (۱۳۹۳) پژوهشی را با عنوان سلامت و فساد اداری انجام داده است یافته های پژوهش ایشان حاکی از آن است که آسیب های موجود و متناسب با وضعیت خاص سازمان که می تواند به روشهای گوناگون باعث کاهش کارایی پرسنل و بالتبع کاهش بازده سازمانها گردد.

۳-جاوید (۱۳۹۱) پژوهشی را با عنوان بررسی تأثیر فناوری اطلاعات در فساد اداری: تبیین نقش تعدیلگر وجدان کاری انجام داده است. این تحقیق با هدف بررسی تأثیر فناوری اطلاعات در فساد اداری، ضمن تبیین نقش تعدیلگر وجدان کاری، در سازمانهای دولتی شهر رفسنجان مبتنی بر راهبرد روابط علی میان متغیرها انجام شده است

۴-یازی (۱۳۹۲) پایان نامه ای را با عنوان بررسی و مطالعه عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی در سازمان های دولتی استان زنجان مطالعه اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان زنجان انجام داده است. در این تحقیق از مدل سیسمی توانمند سازی برای تعیین عوامل اصلی مؤثر بر توانمند سازی جهت استفاده مفید مدیران استفاده خواهد شد.

مفاهیم تحقیق

تعریف فساد در اصطلاح

در فرهنگ سیاسی، اقتصادی و مدیریتی ایران، معمولاً از واژه فساد اداری^۱ به معنای شکستن است. بنابراین در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود. این چیزممکن است یک رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی یا غالباً مقررات اداری باشد. فساد به سوء استفاده از قدرت برای کسب منفعت شخصی یا منافع گروهی اشاره دارد. فساد تجلی نوعی از رفتار مقامات دولتی (خواه سیاستمداران و خواه مستخدمان کشور) است که در آن بطور نادرست و غیر قانونی با سوء استفاده از قدرت عمومی محول شده به آنها، خود و نزدیکانشان را غنی می‌سازند (دانایی فر، ۱۳۸۹: ۴۹).

بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی مانند ویتوتانزی، ماکیاولی، منتسکیو، روسو، بنتام و گورنال میردال، به تعریف و اظهار نظر در مورد فساد پرداخته‌اند. به عقیده ماکیاولی، فساد جریانی است که طی آن موازین اخلاقی افراد سست و قضیلت و تقوای آنها به نابودی کشیده می‌شود. از آن جایی که بسیاری از افراد از نظر درجه تقوا و پرهیزگاری ضعیف هستند، زمینه فساد در آنها همواره وجود دارد، مگر آن زمانی که تحت هدایت و نفوذ یک رهبر بزرگ قرار گیرند (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸، ۳۷).

طبق تعریف بیان شده در فرهنگ وبستر (رهبر، ۱۳۷۴: ۳۶) فساد، پاداش نامشروعی است که برای ورود فرد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه محوله پرداخت می‌شود. فساد می‌تواند به گونه‌ای باشد که دو گروه یا دو نفر با مشارکت یکدیگر در انجام آن دخالت داشته باشند مانند اخاذی و ارتشا و یا توسط یک مقام دولتی تنهایی صورت پذیرد.

از این تعریف نباید چنین برداشت کرد که فساد منحصر به بخش دولتی است، بلکه در فعالیت‌های بخش خصوصی نیز فساد وجود دارد. بانک جهانی و سازمان شفافیت بین الملل فساد را سوء استفاده از اختیارات دولتی قدرت عمومی برای کسب منافع شخص خصوصی می‌دانند. این تعریف مورد توافق عمومی در جهان است (عباس زادگان، ۱۳۸۹: ۴۳).

تعریف فساد در قانون

در ماده ۱ قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۰ در تعریف فساد مالی اداری می‌گوید:

الف - فساد در این قانون هرگونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید نظیر رشاء، ارتشاء، اختلاس، تبانی، سوء استفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداختهای غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیصهای غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفاء اسناد و سوابق اداری و مالی

ب - مؤسسات خصوصی حرفه ای عهده دار مأموریت عمومی، مؤسسات غیردولتی می‌باشند که مطابق قوانین و مقررات، بخشی از وظایف حاکمیتی را بر عهده دارند نظیر قانون کارشناسان رسمی دادگستری، سازمان نظام پزشکی و سازمان نظام مهندسی

ج - تحصیل مال نامشروع، موضوع ماده (۲) قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء و اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۷/۹/۱۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام

^۱ corruption

مبانی فساد اداری

فساد اداری همچون سایر پدیده‌ها از مجموع عللی به وجود می‌آید که مبنا و شالوده‌ی آن را تشکیل می‌دهند. در برخی موارد سوء استفاده‌های شغلی و در مواردی نیز ضعف در کنترل باعث ایجاد آن می‌گردد.

سوءاستفاده مقامات دولتی از قدرت

ساخت انحصاری قدرت در دولت (حاکمیت) امکان مداخله خودسرانه در فعالیت‌های اقتصادی را به آنها می‌دهد. برخورداری از چنین قدرتی به همراه دسترسی به اطلاعاتی که در اختیار عامه مردم قرار ندارد، موجب ایجاد فرصت‌هایی برای مقامات دولتی می‌شود تا بتوانند منافع خود و یا دوستان نزدیک خود را به قیمت کاهش منافع عمومی افزایش دهند. از طرف دیگر از منظر سیاسی انگیزه رفتار آلوده به فساد زمانی به وجود می‌آید که مقامات دولتی به رغم داشتن اختیارات زیاد، مسوولیت چندانی در قبال اعمال خود نداشته باشند (مودودی، ۱۳۸۸: ۳۵).

در همین راستا سیاست‌گذاران ارشد معمولاً تمایل ندارند که فعالیت‌های آنها کاملاً شفاف باشد. برای برخی حاکمان شفافیت بیشتر ممکن است با قدرت کمتر همراه باشد، چون ممکن است این موضوع برای افزایش رفاه گروه‌های خاص (طرفداران خود) اثرگذار باشد یا آنکه حاکمان برای تحکیم و حفظ قدرت خود نیاز به منابع مالی غیرشفاف داشته باشند، بنابراین مبارزه علیه فساد ضرورتاً نمی‌تواند مستقل از مهندسی مجدد دولت باشد. در بسیاری از کشورها که دامنه فساد فراگیر است بعضاً مسوولان رده بالا درباره شیوع فساد هشدار می‌دهند و حتی برخی صادقانه می‌خواهند که با این پدیده منفی برخورد شود؛ اما به هر دلیل معمولاً پیوند سازمانی بین اظهارات سیاسی با عملکرد در عمل قطع می‌باشد.

عدم وجود سیستم کنترل و نظارت کار آمد

هر نظامی برای درست کار کردن، نیازمند سیستم کنترل و نظارت است. به گونه‌ای که در هر لحظه اطلاعات لازم را از نحوه کار هر یک از اجزاء و به تبع آن نحوه کار کل سیستم جمع‌آوری و در اختیار مسوولان ارشد آن قرار دهد. ضعف در این سیستم و ناکارآمد بودن متولیان این بخش می‌تواند موجب آشفتگی در کل سیستم گردد. برای مثال، وقتی که یک نظام نتواند بین کار یک کارمند ساعی، با یک کارمند خاطی تفاوتی قائل شود و به موقع تشویق و تنبیه سریع اقدام کند، باعث خواهد شد که کارمند ساعی نیز رویه بی تفاوتی را در پیش گیرد. از طرفی، وقتی کارمند مشاهده کند که از چشم‌های نظارتی سیستم پنهان است ممکن است که به سمت انجام امور خود از کانال‌های غیرمعارف تمایل پیدا کرده و به انواع فساد روی آورد (مودودی، ۱۳۸۸: ۸).

راهکارهای پیشگیری از فساد اداری

پیشگیری براساس دیدگاه موسع و مضیق به دو گونه تعریف می‌شود. دربینش فراگیر پیشگیری را اینگونه تعریف می‌کنند: اقداماتی که در راستای مبارزه با بزهکاری و کاهش ارتکاب جرم به کار می‌رود پیشگیری نام دارد و داخل در تعریف آن است همانگونه که از نام آن پیداست این دیدگاه به نتیجه کار که کاهش جرایم است مینگرد و وسیله نیل به این هدف موضوع تعریف نیست. پس هر آنچه که از میزان بزهکاری بکاهد پیشگیری محسوب می‌شود. از این رو مجازات‌ها و سایر اقدامات سرکوب‌گر و کنترلی داخل در این تعریف هستند.

پیشگیری وضعی

این نوع پیشگیری شامل آن دسته از تدابیر و اقدام‌هایی است که با مداخله در فرآیند بهبود شرایط زندگی افراد و سالم سازی محیط اجتماعی و طبیعی، به دنبال حذف یا کاهش علل جرم‌زا و در نتیجه پیشگیری از بزهکاری است (نصیری، ۱۳۷۹: ۱۷۲). در حقیقت این نوع پیشگیری مجموعه اقدام‌هایی است که مهار عوامل اثرگذار در شکل‌گیری جرم را به دنبال دارد؛ و علاوه بر محیط اجتماعی، بر فرد و انگیزه‌های او نیز تأثیر می‌گذارد. یکی دیگر از اهداف پیشگیری اجتماعی، تقویت بنیادهایی

است که با اثرگذاری بر گروه‌های در آستانه خطر، به جامعه‌پذیری فرد کمک می‌کند. به دیگر سخن، پیشگیری اجتماعی به دنبال هم نوا کردن فرد با قواعد اجتماعی از رهگذر آموزش و پرورش است (خلفخانی، ۱۳۸۹: ۴۸).

مسئولیت‌پذیری سازمانی

مهمترین وجه تمایز نظام‌های مردم‌سالار از غیر آن، وجه پاسخگو بودن و قبول مسئولیت در قبال مردم بوده وهست. در چنین نظامهایی به دلیل توجه به پاسخگویی به مطالبات و خواسته‌های و نیازهای اداری مردم، رضایت‌مندی مردم جلب شده و دارای مشروعیت می‌گردد.

فساد اداری که نقطه مقابل آن سلامت اداری می‌باشد، معضل بزرگی در سازمان‌های دولتی بسیاری از کشورهای جهان به شمار می‌آید که البته مختص کشورهای در حال توسعه نیست. حتی در کشورهای صنعتی و توسعه یافته نیز مواردی از فساد اداری و فقدان سلامت اداری مشاهده می‌شود که هر از چند گاه در رسانه‌های آن‌ها انعکاس می‌یابد. در دولت پاسخگو، ویژگی‌های نظیر مدیریت پاسخگو، پاسخگویی شهروندان و همراهی مسئولیت با قدرت نیز وجود دارد. طبیعتاً همراه با پاسخگویی، مسئولیت نیز باید باشد. هر اندازه در دولتی قدرت بیشتر و پاسخگویی و مسئولیت کمتر باشد، کارایی و اثر بخشی آن کمتر خواهد بود و این دولت، آن ویژگی پاسخگویی را نخواهد داشت.

در جهت پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری حکومتها، بایستی مراکز متعدد پاسخگویی و نه فقط مرکز خاصی وجود داشته باشد. این امر هم مستلزم نظام بوروکراسی سالم، شفاف و کارآمدی می‌باشد که اهداف مذکور را فراهم می‌سازد و آن را تضمین می‌کند. مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی بایستی در کلیه بدنه و عناصر حکومتی متجلی گردد. (خلفخانی، ۱۳۸۹: ۵۲)

پیشگیری مراقبتی (نظارت طبیعی)

بسیاری از کشورهای به منظور کشف و پیگیری و مبارزه با فساد اداری ادارات جداگانه و اکثراً مستقلی ایجاد کرده‌اند. در برخی کشورها این ادارات هیچ‌گونه وابستگی اداری و مالی به قوه مجریه و حتی اداره پلیس ندارند و کاملاً مستقل عمل می‌کنند. در سایر کشورها ادارات مبارزه با فساد در درون اداره پلیس و یا شهرداری‌ها تشکیل شده‌اند.

نظارت را می‌توان بخشی از محافظت بالقوه دانست. اگر مجرم تصور کند که در صورت ارتکاب جرم در معرض نظارت و مشاهده قرار خواهد گرفت، اگر چه در واقع نیز این‌گونه نباشد، احتمال ارتکاب جرم توسط وی کم تر خواهد شد؛ زیرا وی در فرآیند گذار از اندیشه به عمل، منافع و خطر دستگیری بالا خواهد بود و در نتیجه از ارتکاب جرم منصرف خواهد شد. این نوع نظارت احتمال دخالت ساکنان و پلیس، خطر دستگیری بالا خواهد بود و در نتیجه از ارتکاب جرم منصرف خواهد شد. این نوع نظارت بر ۳ گونه است: غیر رسمی یا طبیعی از طریق پنجره‌ها، رسمی یا سازمان یافته از طریق نگهبانان یا محافظان امنیتی و مکانیکی از طریق روشنایی و دوربین مدار بسته (محمودی، ۱۳۸۴: ۳۵۵).

تشکیل گروه‌های بازرسی و نظارتی

اولین و مهمترین مینا و پیش زمینه پاسخگویی «نظارت» است. به گونه‌ای که بدون وجود نظارت، پاسخگویی معنا پیدا نمی‌کند. به عبارتی تا نظارتی نباشد نمی‌توان افراد و نهادها را به پاسخگویی فرا خواند. پذیرش اصل نظارت هم جایگاه عقلی داشته و هم شرعی، از طرفی شرط اصلی بقای یک دولت و حکومت آگاهی و وقوف بر اموری است که در قلمروش می‌گذرد. نظارت بردستگاههای اداری یکی از مسائل مهم حقوق عمومی به ویژه علوم مدیریت است و این مساله همواره مورد توجه مردان سیاست و امور عمومی بوده است: چه کیفیت اداره سازمانهای عمومی، انعکاس مستقیمی در سیاست اداره، هم چنانکه سیاست نیز در اداره امور بی تاثیر نیست (هیدزآون، ۱۳۸۳: ۹۲).

با اینحال نظارت و کنترل در پیشگیری از فساد اداری دو ایراد بزرگ دارد، نخست اینکه نظارت و کنترل همواره یا دست کم در بیشتر حالات، روی دیگر نقض حقوق و آزادی‌های فردی است. تاکید بیش از اندازه بر نظارت سبب تحدید آزادی‌های قانونی و در برخی از موارد باعث شکل‌گیری برچسب زنی، دام‌گستری و میج‌گیری می‌گردد. ایراد دیگر در ناتوانی این روش نسبت

به مسئولان عالی مقام و قدرت مندان است؛ زیرا نظارت عموماً از طریق بالادستان برای زیر دستان تعیین می‌گردد. اگر چه نظارت اثربخش یکی از عوامل مهم در پیشگیری از وقوع کجرویها تلقی می‌شود ولی نظارت در درون خود آستن نوعی تعارض نیز هست؛ چرا که یکی از دلایل تمایل به فساد، شدت نظارتی است که از سوی دستگاههای نظارتی بر فعالیتهای بخش عمومی اعمال می‌شود از جمله نظارت بر صدورمجوزها، وضع جرایم در قبال تخلفات، نظارت بر خریدهای دولتی، سرمایه‌گذارها، اعتبارات و...

پیشگیری قانونی (قضایی)

در ایران، مبارزه با فساد درمقاطع مختلف زمانی و با اهداف گوناگون مطرح شده است. (نجاتی، ۱۳۸۹: ۵۰). به علت تضعیف نظام کنترل و نظارت درونی و تضعیف واحدهای بازرسی ادارات (خود کنترلی قوه مجریه) که عملکرد ادارات دولتی را بررسی و موارد خلاف و سوء استفاده را گزارش می‌کردند، اوضاع فساد و سودجویی شدیدتر شد. تشویق سطوح بالای مدیریتی با پرداخت پاداش‌های چشم‌گیر هم موجب به وجود آمدن یک طبقه مرفه تکنوکرات شده و این طبقه از درآمد کلان ظاهراً قانونی ولی واقعاً غیر شفاف برخوردار شدند. امر خودکفایی بعضی از دستگاههای دولتی مخصوصاً نهادها و جدایی آنها از نظام مالیاتی و حسابرسی هم دلیلی بر تشدید این وضعیت گردید. به همین علت، مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۷۱ قانون ممنوعیت اخذ هر نوع پورسانت و هدایا و... را تصویب کرد.

بررسی قانون رسیدگی به تخلفات اداری

در خصوص این قانون باید گفت: که در ماده ۸ یک به یک تخلفات اداری را برشمرده است که در پاره ای از آنها تخلفات مفهوم روشنی ندارد به عنوان مثال بند ۱ ماده ۸ این قانون مشخص نکرده است که منظور از اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری چیست و همین موضوع سبب می‌شود تا رئیس‌ان و یا حتی هیئت رسیدگی به تخلفات بخواهند از آن سو استفاده نمایند و مستخدم را آزار دهند و این گونه بندهای مبهم چنین توانایی هایی را به آنها می‌دهد؛ زیرا با دستور این دو ماده می‌توان مستخدم را به آسانی مورد تعقیب قرار داد زیرا این موارد آنچنان دو پهلو و تعبیر بردار است که همه چیز را می‌توان در آنها جای داد و اگر بهانه جویی و سونیتی در میان باشد هر مستخدم و کارمندی را می‌توان مورد اتهام و تعقیب قرار داد. بهتر می‌بود که این مواد و مورد های اتهام دقیق تر تنظیم می‌گردید (ابوالحمد، ۱۳۹۰: ۳۰۸).

مراجع صالح جهت رسیدگی به تخلفات اداری

طبق اصل ۳۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران حکم به مجازات و اجرای آن تنها از طریق دادگاه صالح و بایستی به موجب قانون باشد در راستای این قانون هیات های رسیدگی به تخلفات اداری جانشین ((دادگاه های اداری)) پیش بینی شده در قانون استخدام کشوری سال ۱۳۴۵ و همچنین ((هیئت بازسازی نیروی انسانی)) مصوب سال ۱۳۶۰ می‌شود و با تصویب قانون رسیدگی به تخلفات اداری در اسفند ۱۳۶۵ این هیئت دگرگونی می‌یابد. این هیئت ها باید در هر وزارتخانه یا سازمان مستقل کشوری تشکیل شده و به تخلفات مستخدمان رسیدگی کنند هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری به هیئت های بدوی و تجدید نظر تقسیم می‌شود. ماده ۶ این قانون داشتن شرایطی را برای عضویت در این هیئت معین کرده است و در تبصره این ماده قید نموده است که باید در هر هیئت یک نفر آشنا به مسائل حقوقی عضویت داشته باشد این ماده نیازه موشکافی ندارد اما در مورد فرد آشنا به مسائل حقوقی بهتر می‌بود که قانونگذار می‌گفت که داشتن دانشنامه حقوق لازم بوده و یا اینکه دست کم چند سال سابقه کارقضایی، وکالت و مشاوره حقوقی داشته باشند.

ایجاد ضمانت های کیفری

اصل در مجازات اداری این است که این کیفرها مستقل از مجازات های قوانین جزایی است و در سرشت با آن یکی نیست. با این حال میان آن دو شباهتها و نزدیکی های بسیاری است و این همانندی ها و بیگانگی ها با پروا به ماده ۱۸ قانون رسیدگی به

تخلفات اداری آورده می شود. اگر خطای اداری مستخدم از نظر قانون جزا نیز جرم باشد، هیئت رسیدگی مکلف خواهد بود که پرونده کارمند خطا کار را برای رسیدگی به مراجع قضایی بفرستد. اگر مراجع قضایی تشخیص دهند که جرمی روی داده است پیروی از این تشخیص لازم و اداره ملزم به پذیرفتن این نظر است. هدف از تعقیب جزایی حمایت از منافع جامعه است و قصد از تعقیب انتظامی پاسداری از حیثیت و منافع سازمان دستگاه اداری است. به این دلیل ساده تعقیب مقام های قضایی نمی تواند اداره را از تعقیب قضایی اداری باز دارد ولی تا پایان بررسی قضایی و صدور رای، تعقیب متوقف می شود (ابوالحمد، ۱۳۹۰: ۲۹۹)

نتیجه گیری

نکته‌ی مسلّم این است که هر کشوری نیاز به فعالیت اقتصادی سالم و ایجاد اشتغال برای جوانان و سرمایه‌گذاری مطمئن در این خصوص دارد. این امر نیازمند فضایی است که در آن، سرمایه‌گذار و صنعت‌گر و عنصر فعال در کشاورزی و متفکر اجتماعی و فعال سیاسی-مدنی و مبتکر علمی و جوینده‌ی کار و همه‌ی قشرها، از صحت و سلامت ارتباطات حکومتی و امانت و صداقت متصدیان امور مالی و اقتصادی و نبود تبعیض در توزیع فرصت‌ها و امکانات جامعه مطمئن باشند و احساس امنیت و آرامش کنند. اگر امتیاز طلبان و زیاده‌خوهران آزاد باشند و جلو مفسدان و سوء استفاده‌کنندگان از امکانات دولتی گرفته نشود، نه تنها سرمایه‌گذار، تولیدکننده، جوینده‌ی کار و عموم فعالان عرصه‌های اجتماعی، احساس ناامنی و نوسیدی خواهند کرد، بلکه تعدادی از آنان نیز برای استفاده از راه‌های نامشروع و غیرقانونی تشویق خواهند شد.

امروزه تأکید کشورهای مختلف برای پیش‌گیری از فساد، بر سه رکن اصلی «آموزش کارکنان، انتخاب افراد براساس شایستگی و بالأخره اصلاح نظام‌های عملیاتی و مکانیزه کردن آن‌ها» باعث شده است که مبارزه با فساد، شکل اصولی و علمی خود را طی کند.

بدیهی است که بهترین راه پیش‌گیری از تخلفات اداری (و به تبع آن فساد اداری)، از بین بردن ریشه‌ها و عوامل تسهیل‌کننده‌ی آن است. برای مثال در بُعد اجتماعی و فرهنگی، تحول در مفروضات، باورها و نگرش‌های مردم و گسترش انگیزه‌های خدایی، روحیه‌ی قناعت و ایجاد یک عزم ملی برای ریشه‌کن کردن فساد به‌ویژه در کارمندان، مدیران و مسئولان، می‌تواند در پیش‌گیری از این تخلفات مؤثر ثمر باشد.

فهرست منابع

۱. ابوالحمد، عبدالحمید. ۱۳۲۷۶. حقوق اداری ایران. تهران انتشارات توس. چاپ اول.
۲. خلفخانی، محمد... ۱۳۸۹. رویکرد اجتماعی در تدوین شاخص های اندازه گیری فساد اداری. فصلنامه علمی-تخصصی دانش ارزیابی (سازمان بازرسی کل کشور). سال دوم، ش ۳.
۳. دانایی فرد، حامد. ۱۳۸۷. چالش‌های مدیریت دولتی در ایران. تهران: انتشارات سمت. چاپ اول
۴. رهبر، فرهاد و دیگران. ۱۳۷۴. بازشناسی عارضه فساد مالی. تهران جهاد دانشگاهی دانشکده اقتصاد دانشگاه. جلد اول.
۵. رحیمی نسب، علی. ۱۳۸۶. آسیب شناسی فساداداری. تهران. نشریه حمایت.
۶. زاهدی، شمس السادات. ۱۳۷۵. نگرشی بر فساد و آثار آن. دانش مدیریت. دور اول. شماره دوم.
۷. عباس زادگان، محمد. ۱۳۸۳. فساد اداری، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
۸. محمودی، م. ۱۳۸۴. نقش فرهنگ سازمانی در مبارزه با فساد اداری. ماهنامه علمی-آموزشی مدیریت تدبیر.
۹. مودودی، ابوالقاسم. ۱۳۸۸. تحلیل جامعه‌شناسی از علل و چگونگی فساد اداری و راه‌های مبارزه با آن. نشریه آفتاب.
۱۰. نجاتی، غلامرضا. ۱۳۷۷. تاریخ سیاسی بیست و پنج ساله ایران. تهران. مؤسسه خدمات فرهنگی رسا. ج ۲. چاپ اول.
۱۱. نصیری، حسین. ۱۳۷۹. توسعه پایدار چشم انداز جهان سوم. انتشارات فرهنگ و اندیشه. تهران. چاپ اول.
۱۲. هیدزآون. مدیریت دولتی نوین. ترجمه الوانی سیدمهدی. ۱۳۸۳. تهران: انتشارات مروارید. چاپ دوم.

Pathology of Administrative Corruption of Government Employees

Mahnaz Boroumand Pour, Amer Moghaddam

Master of Criminal Law, Islamic Azad University, Meybod Branch

Master of Criminal Law, Islamic Azad University, International Branch of Khorramshahr-Persian Gulf

Abstract

Administrative corruption is a phenomenon that exists more or less in all countries of the world. However, its type, form, amount and extent vary from country to country, and it can destroy the domestic economy and undermine the sovereignty of law principle. Understanding the important point that corruption in administrations and offices can have harmful effects, we have made attempts in this paper to examine different types of this phenomena and provide legal and social solutions to its eradication. This research has been conducted using a descriptive-analytic method, in which we have assumed the diversity of corruption practices performed for various reasons, including the material reason and regulatory or control weaknesses, and come to the conclusion that considering the important effect of human resources on organizational health and considering the two-dimensional attitudes toward human beings, it is necessary first to meet the employees' material and livelihood needs by reforming the salary system, and second, to pave the way for the internal development and spiritual progress of employees through educational programs.

Keywords: administrative corruption, transparency, bribery, systematization, developmental corruption.
