

بررسی تأثیر بازرسی اثربخش بر فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران

دکتر امیرحسین امیرخانی* و علی داودآبادی فراهانی**

یکی از مهم‌ترین عواملی که نظام اداری را تهدید می‌کند، فساد اداری است. از فساد اداری تعاریف مختلفی به عمل آمده است و هریک به نوبه خود، در معرفی این پدیده شوم، مؤثر هستند. اما فساد اداری در ابتدا دارای مفهومی اخلاقی و ارزشی بوده است که به تدریج از معنای اخلاقی آن کاسته شده و به عنوان مفهومی با تعریف معین در علوم مدیریت عمومی و علوم سیاسی استفاده می‌شود. فساد اداری که آن را در برابر سلامت اداری به کار می‌برند براساس تعریف سازمان شفافیت عبارت است از استفاده از قدرت عمومی برای کسب منافع خصوصی اداری، تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی. این پژوهش سه عامل یا جزء سازمانی یعنی: کنترل و نظارت، حقوق و دستمزد و فرایندهای کاری در سازمان گمرک را مورد بررسی نظری قرار داده و کوشیده تا تأثیر این عوامل را در بروز فساد اداری مورد پژوهش قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: بازرسی و نظارت؛ فساد اداری؛ گمرک جمهوری اسلامی

* استادیار دانشگاه پیام نور مرکز تهران؛

E-mail: amirhosseinamirkhani@yahoo.com

** کارشناس ارشد مدیریت دولتی؛

مقدمه

تجربه‌های به‌دست آمده از کشورهای مختلف نشانگر این است که فساد امری پیچیده، پنهان و متنوع است. از این رو، مبارزه با آن نیز باید امری مستمر، طولانی و پیچیده باشد. در حقیقت، فساد (در ابعاد اداری و ابعاد دیگر جامعه) مانند عفونت است که اگر به اندام و پیکر جامعه راه یابد، اعضای آن را یکی پس از دیگری عفونی کرده و از کار می‌اندازد و چه بسا گسترش این عفونت، کل پیکر جامعه را فاسد کند.

اصطلاح فساد اداری که آن را در برابر سلامت اداری به کار می‌برند، مدت زیادی است که مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مختلف سازمانی قرار گرفته و تلاش کرده‌اند با ارائه تعاریف منطبق با اصول سازمانی در جهت رفع آن گام بردارند. وجه اشتراک اغلب تعاریف ارائه شده درباره فساد دستگاه‌های دولتی را می‌توان رشوه و سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی برای نفع شخصی دانست. پیامدهای فساد اداری نیز در قالب معضلات و ناهنجاری‌هایی همچون سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی، ارتشا و اختلاس، کلاهبرداری، پارتی‌بازی، بی‌عدالتی، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب‌رجوع (ذی‌نفع‌ها)، سرقت اموال و دارایی‌های سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران و نظایر آن به صورت فردی، گروهی و سازمان‌یافته پدیدار می‌گردد. عوامل و زمینه‌های گوناگونی وجود دارند که باعث پیدایش، گسترش و ترویج فساد اداری به صورت بالقوه و بالفعل شوند. بر مبنای این عوامل و زمینه‌ها می‌توان راه‌هایی را شناسایی کرد که اثر بیشتری در کاهش و حذف پدیده فساد اداری در سازمان دارند. اگر سازمان را به صورت یک نظام در نظر بگیریم، این نظام از خرده‌سیستم‌های گوناگونی تشکیل شده است که یکی از مهم‌ترین آنها خرده‌سیستم منابع انسانی است. بر همین اساس در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر روی عواملی است که مستقیماً به بعد منابع انسانی سازمان مربوط می‌شود و می‌تواند تأثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد هر چند که عوامل سازمانی دیگری مانند شفافیت قوانین اداری و ... در این زمینه مؤثرند (Tanzi, 1998: 8).

۱ عوامل سازمانی

همان‌طور که قبلاً اشاره شد منظور از عوامل سازمانی، عوامل درون‌سازمانی است یعنی عواملی که از سازمان نشئت می‌گیرد، عواملی همچون سیستم‌های کنترل و نظارت در سازمان، فرایندها و شیوه‌های کاری و نظام حقوق و دستمزد کارکنان که در ادامه به تعریف این عوامل خواهیم پرداخت.

۱-۱ نظام‌های کنترل و نظارت

شاید بتوان به جرئت ادعا کرد که انجام هیچ عملی در سازمان توفیق نخواهد نیافت مگر آنکه کنترل‌های لازم نسبت به آن به‌عمل آمده باشد. به کمک کنترل مدیریت نسبت به نحوه تحقیق هدف‌ها و انجام عملیات آگاهی یافته و قدرت پیگیری و عنداللزوم سنجش و اصلاح آنها را پیدا می‌کند.

کنترل، ابزار کار مدیران در رده‌های مختلف سازمان از مراتب عالی تا رده‌های سرپرستی است و لزوم آن را به‌مراتب مختلف به‌سادگی می‌توان احساس کرد. سازمان بدون وجود یک نظام مؤثر کنترل در تحقق مأموریت‌های خود موفق نبوده و نمی‌تواند از منابع خود به‌درستی استفاده کند.

تعاریف گوناگونی از کنترل به‌عمل آمده که گرچه از جهت لفظی ممکن است متفاوت باشند اما از نظر مفهوم و معنا یکسان و مشابه هستند. تمامی این تعاریف، کنترل را نوعی مقایسه و تطبیق بین آنچه هست و آنچه باید باشد دانسته‌اند.

در تعریفی از کنترل آمده است: کنترل فعالیتی است که ضمن آن عملیات پیش‌بینی شده با عملیات انجام شده مقایسه می‌شود و در صورت وجود اختلاف و انحراف بین آنچه باید باشد و آنچه هست به رفع و اصلاح آنها اقدام می‌شود. بدین ترتیب کنترل فعالیتی است که باید‌ها را با هست‌ها، مطلوب‌ها را با موجودها، پیش‌بینی‌ها را با عملکرد مقایسه کرده و تصویر واضحی از اختلاف و تشابه بین این دو گروه از عوامل در اختیار مدیر و مسئول قرار می‌دهد (الوانی، ۱۳۸۰: ۱۳۲).

۱-۲ نظام حقوق و دستمزد

نظام پرداخت مجموعه فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها از طریق آن کار افراد را ارزیابی می‌کنند تا پاداش‌های پولی و غیرپولی مستقیم و غیرمستقیم را در چارچوب مقررات قانونی و توانایی پرداخت خود میان آنان توزیع کنند.

پرداخت‌های مستقیم می‌تواند شامل مزد پایه، مزد مبتنی بر عملکرد و پرداخت‌های غیرمستقیم شامل برنامه‌های حمایتی، مزد ایام تعطیل و مزایا و خدمات رفاهی است.

۱-۳ فرایندها و شیوه‌های انجام کار

شیوه یا متد عبارت است از تشریح جزئیات و مراحل انجام یک کار اما شیوه انجام هر کاری، نحوه انجام عملیات و فعالیت‌های مورد نیاز برای انجام آن کار است. فرایند انجام کار به یک سری عملیات و اعمالی که برای انجام تمام یا قسمتی از یک نظام به عمل می‌آید اطلاق می‌شود و عبارت است از تعدادی روش وابسته به یکدیگر که با اجرای روش‌های مزبور، قسمتی از اهداف سازمان تأمین می‌شود. سیستم‌ها و فرایندهای انجام هر کار مجموعه‌ای از شیوه‌ها و روش‌های مورد عمل سازمان است که نقش مؤثر و مهمی در موفقیت یا عدم موفقیت آن سازمان دارد (Rose, 2002: 15).

۲ فساد در نظام اداری

۲-۱ فساد مالی (اقتصادی)

این نوع فساد بیشتر از رابطه متقابل دولت و اقتصاد بازار ناشی شده و در مواقعی که دولت، بخشی از فعالیت اقتصاد بازار را درون خود داشته باشد، نمود فراوان‌تری می‌یابد. بدین ترتیب یکی از ریشه‌های فساد مالی اقتصاد دولتی و از بالا هدایت شده است که عبارت‌اند از: ارتشا و اخاذی، اختلاس، تقلب و کلاهبرداری، عدم رعایت انضباط مالی و رانت اقتصادی و مالی (ربیعی، ۱۳۸۳: ۳۲).

۲-۲ فساد اداری

فساد اداری عبارت است از «سوءاستفاده نهادینه شده شخصی از منابع عمومی و دولتی توسط کارگزاران خدمات عمومی». این نوع از فساد به مفهوم فروش مالکیت دولتی یا بهره‌برداری از اموال عمومی توسط بوروکرات‌ها در دولت در راستای انتفاع خود یا خویشاوندان است. در نظام اداری و کشوری مجموعه‌ای از قوانین و مقررات مدون اداری وجود دارد که چارچوب فعالیت‌های مجاز بوروکرات‌ها را تعیین می‌کند. در این صورت هرگونه رفتاری که مغایر با این قوانین و مقررات باشد و انگیزه ارتکاب آن انتفاع فردی بوروکرات یا دوستان آنها باشد فساد اداری محسوب خواهد شد که عبارت‌اند از: رفتارهای شغلی، سوءاستفاده‌ها، جعل، تبعیض، سهل‌انگاری، خودداری و رانت قضایی.

۳ انواع فسادهای اداری مربوط به روابط و فعالیت‌های گوناگون سازمان‌ها

۱. استفاده شخصی از وسایل و اموال دولتی؛ چنانچه در ادارات دولتی نظارت کافی وجود نداشته باشد کارمندان ممکن است از وسایل اداری نظیر اتومبیل، نوشت افزار، لوازم صوتی و ... که قابل استفاده برای نفع شخصی است سوءاستفاده کنند و در نتیجه استهلاک کالاهای فوق‌تسریع و باعث افزایش هزینه‌های دولتی شود.

۲. کم‌کاری، گزارش‌مأموریت کاذب، صرف وقت در اداره برای انجام کارهایی به‌غیراز وظیفه اصلی؛ این نوع تخلفات که معمولاً از آنها به تخلفات اداری یاد می‌شود بیشتر در بین کارمندان رده‌های میانی و پایین دستگاه‌های اداری مشاهده می‌شود. معمولاً این نوع فساد اداری زمانی به‌وجود می‌آید که کارمندان از وضعیت شغلی خود رضایت کافی ندارند و در نتیجه از تعهد و وجدان کاری ضعیفی نسبت به سازمان و مسئولان رده بالای خود برخوردارند و در هر فرصتی که نظارت مسئولان مافوق خود را ضعیف ببینند مرتکب چنین مفاسدی می‌شوند.

۳. سرقت مواد اولیه و مواد مصرفی متعلق به دولت (سازمان) توسط کارمندان؛ این موضوع در شرکت‌های دولتی و ادارات تهیه و توزیع کالا بیشتر از سایر ادارات و مؤسسات مصداق

دارد. شرکت‌های دولتی که مستقیماً در امور تولیدی مشارکت دارند به تناسب محصولی که تولید می‌کنند انواع مواد اولیه را خریداری و نگهداری می‌کنند و چون بسیاری از مواد دارای ارزش مبادله‌ای هستند زمینه و سوسه کارکنان ناسالم را برای سرقت بخشی از آنها به وجود می‌آورد.

۴. استفاده از امکانات نظام اداری برای پیشبرد اهداف سیاسی سیاست‌مداران و کارمندان عالی‌رتبه؛ در کشورهایی که نظام اداری نیز سیاسی شده باشد و انتصاب مسئولان ادارات نه براساس شایسته‌سالاری که براساس زبوندهای سیاسی انجام گرفته باشد اغلب دولتمردان، دستگاه‌های اداری را برای انجام فعالیت‌های سیاسی خود که هیچ‌گونه ارتباطی با اهداف و وظایف قانونی آن ادارات ندارد مورد استفاده قرار می‌دهند.

۵. فساد قانونی برای انتفاع نخبگان سیاسی و کارمندان دولت؛ نمونه بارز این رفتار ایجاد انحصارهای قانونی برای شرکت‌های خصوصی متعلق به سیاست‌مداران است. نمونه دیگر استفاده از اختیارات قانونی برای تبدیل اراضی عمومی به اراضی مسکونی یا صنعتی و سپس واگذاری قطعات تفکیک شده به سیاست‌مداران است.

۶. فساد در توزیع حقوق و مزایا و فرصت‌های شغلی در بین کارمندان دولت (فساد استخدامی)؛ قوانین اداری و استخدامی در بسیاری از کشورها حقوق، مزایا و ارتقای پست سازمانی را در چارچوب معیارها و شایستگی و سنوات خدمت میسر می‌سازد. چنانچه کارمندان مافوق هنگام اتخاذ تصمیم در این موارد، منافع شخصی و یا روابط دوستی و خویشاوندی را در نظر بگیرند فساد در توزیع چنین فرصت‌هایی رخ خواهد داد.

۷. اختلاس و سوءاستفاده مالی؛ مدیران عالی‌رتبه و رده میانی سازمان‌های دولتی که مسئولیت و اختیارات لازم برای استفاده از منابع مالی سازمان را برعهده دارند ممکن است به اختلاس و سوءاستفاده از این منابع بپردازند. این کار معمولاً از طریق ارائه اسناد صوری و جعلی و یا دست بردن در حساب‌های مالی به وقوع می‌پیوندد. در ایران در سال‌های اخیر این نوع فساد اداری بیشتر توسط روزنامه‌ها گزارش شده است (حبیبی، ۱۳۷۵: ۴۶).

_____ بررسی تأثیر بازرسی اثربخش بر فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ۱۰۷

به‌طور کلی می‌توان فساد اداری در هر نظام سیاسی را براساس ۶ رویکرد تبیین کرد که عبارت‌اند از:

۱. رویکرد هزینه - فایده: در این رویکرد چنانچه افراد فایده یک اقدام را نسبت به هزینه آن بزرگ‌تر ببینند در جهت آن اقدام خواهند کرد. بنابراین چنانچه درون یک نظام دولتی، تنبیه و مجازات‌ها نسبت به فساد ضعیف باشد، افراد به رفتار فسادآمیز، بیشتر دست خواهند زد.

۲. رویکرد محرومیت نسبی: براساس این رویکرد چنانچه افراد نسبت به داده‌های خود احساس بی‌عدالتی کنند اقدام به رفتار فسادآمیز خواهند کرد. نابرابری اقتصادی، محرومیت‌های سیاسی و اجتماعی، رشد افراد غیرمتخصص، خویشاوندسالاری و ... موجب بروز این محرومیت نسبی می‌شوند.

۳. رویکرد رانت جویی: طبق این رویکرد، امتیازات ویژه اقتصادی (رانت) که در اختیار تصمیم‌گیرندگان قرار می‌گیرد و قوانین و مقرراتی که در اثر تصمیمات فردی زمینه را برای ایجاد بازار سیاه مجوزها فراهم می‌کند، موجب ارتکاب اعمال فسادآور می‌شود.

۴. رویکرد کارفرما - غیر کارگزار: براساس این رویکرد زمانی که در یک تقسیم‌بندی غلط و فسادآمیز، به‌طور هم‌زمان انجام کارهای کلان و کنترل آن به یک سری افراد خاص واگذار می‌شود، کارگزارانی که به‌عنوان مجریان پروژه‌های مصوب گمارده می‌شوند خود امکان تغییر پیرامون برنامه‌ها و پروژه‌های مصوب را در دست دارند و این کارگزاران معمولاً برخلاف اهداف کارفرما (سیاستگذاران دولتی) منافع خود را پیگیری می‌کنند و به‌این ترتیب زمینه را برای فساد مهیا می‌کنند.

۵. رویکرد حامی - پیرو: این رویکرد ساختار نامناسب اقتصادی، باندبازی در ساختار سیاسی، توجه‌گرایی در انتصاب‌ها و گماردن پیروان در گلوگاه‌های تصمیم‌گیری با هدف ایجاد پشتوانه حامیان قدرتمند، زمینه‌های فساد را فراهم می‌سازد.

۶. رویکرد اخلاقی: بر مبنای رویکرد اخلاقی، فساد اداری زمانی اتفاق می‌افتد که کارگزاران دولتی نسبت به اختیار عمومی و نیز بیت‌المال، افرادی امانت‌دار و درستکار نباشند و در واقع رفتار نادرست از آنها سر بزنند. بنابراین، در این رویکرد اگر بتوان افراد و کارگزارانی را در مناصب دولتی به کار گرفت که از نظر اخلاقی درستکار باشند از فساد اداری نیز جلوگیری می‌شود. این رهیافت بیشتر بر پایه این اندیشه قدیمی - که به میزان زیادی به افلاطون نسبت داده می‌شود - استوار است که اگر حاکمان و کارگزاران خوبی به کار گرفته شوند، نظام خوبی نیز برقرار خواهد شد (ربیعی، ۱۳۸۲: ۲۵).

۴ گمرک

شورای همکاری گمرکی^۱، گمرک را چنین تعریف کرده است: «گمرک سازمانی است دولتی که مسئول اجرای قانون گمرک و وصول حقوق و عوارض ورودی و صدوری و همچنین واردات، ترانزیت و صادرات کالا می‌باشد».

به عبارت دیگر گمرک سازمانی است که امور مربوط به جابه‌جایی کالا و مسافران را در سطح داخلی و بین‌المللی مدیریت می‌کند. دولت‌ها جهت به اجرا درآوردن مناسب برنامه‌ها و سیاست‌های مالی، اقتصادی و اجتماعی خود نیازمند سازمان گمرکی کارآمد و مؤثرند. از این رو فعالیت‌های گمرک در ارتباط مستقیم با اهداف و اولویت‌های دولت در موارد ذیل قرار می‌گیرد.

- اخذ حقوق و عوارض گمرکی،
- حفاظت از سلامت و بهداشت جامعه،
- حمایت از صنایع و تولیدات داخلی،
- حفاظت‌های زیست‌محیطی،

1. Customs Cooperation Council (CCC)

شورای همکاری گمرکی در ۱۵ دسامبر ۱۹۵۰ در بروکسل با توافق کشورهای آلمان، بلژیک، دانمارک، فرانسه، یونان، ایسلند، ایتالیا، لوگزامبورگ، نروژ، هلند، پرتغال، انگلیس، ایران و سوئد تشکیل شد.

- اعمال قوانین و مقررات تجارت خارجی،
- مشارکت در سیاستگذاری‌های تجاری،
- ارائه تسهیلات تجاری،
- حفاظت از آثار فرهنگی و تاریخی،
- مبارزه با قاچاق و تخلفات گمرکی،
- جمع‌آوری و پردازش اطلاعات،
- حمایت از مخترعان و مبتکران (اجرای حقوق مالکیت معنوی)،
- مبارزه با پول‌شویی،
- مبارزه با تروریسم و جرائم سازمان‌یافته فراملیتی،
- اجرای کنوانسیون‌های بین‌المللی،
- مشارکت در همکاری‌های منطقه‌ای و بین‌المللی (بنایی، ۱۳۷۵: ۳۲).

۱-۴ انواع فساد در گمرک

سه نوع فساد را آیرن هورس از سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه شناسایی کرده است که عموماً در فضای کاری گمرکات رخ می‌دهد.

الف) فساد منظم: براساس آن، عوامل بخش خصوصی برای انجام دادن سریع رویه‌های گمرکی جاری، رشوه پرداخت می‌کنند.

ب) فساد شیادانه: براساس آن تاجر یا عامل در تلاش است که مأموران گمرک را وادار کند به منظور کاهش شمول مالیاتی یا تعهدات مالی، بر اقدامات غیرقانونی خاصی چشم پوشند.

ج) فساد جنایی: که براساس آن عوامل جنایی به منظور انجام یک عملیات غیرقانونی یا پرمنفعت، نظیر قاچاق مواد مخدر یا تخطی از طرح‌های توسعه صادرات، رشوه پرداخت می‌کنند.

۵. رویکردهای اساسی پیشگیری از بروز فساد

۱. **رویکرد علمی:** بر مبنای این رویکرد، به مدد شاخه‌های علوم رایج، به‌ویژه علوم انسانی، به شناخت چستی پدیده فساد، چرایی بروز آن و چگونگی پیشگیری یا مبارزه با آن (بر اساس یافته‌های علمی) پرداخته می‌شود.
۲. **رویکرد تجربی:** اساس این رویکرد مبتنی بر تحقیقات صورت گرفته قبلی شامل افت‌وخیزها و ضعف‌ها و قوت‌های حرکت‌های قبلی است تا با بهره‌گیری از تجربه‌های آنها در جهت پیشگیری از وقوع فساد اقدام شود.
۳. **رویکرد ارزشی:** در این رویکرد با مراجعه به منابع دینی، مبانی و مصداق‌های پیشگیری و مبارزه با پدیده فساد استنباط، استخراج و بهره‌برداری می‌گردد.
۴. **رویکرد تطبیقی:** این رویکرد، استفاده از تجربیات دیگر کشورها، سازمان‌های فراملی، منطقه‌ای و بین‌المللی را مورد توجه قرار می‌دهد (معدنچیان، ۱۳۸۲: ۱۱۵).

۶. نوآوری در پیشگیری از فساد اداری

طرح میثاق سلامت به‌عنوان پیشنهادی نوآورانه در زمینه پیشگیری از فساد اداری است به‌گونه‌ای که این طرح رشد، فرهنگ عمومی جامعه (و فرهنگ سازمانی به‌عنوان پدیده‌ای که متأثر از فرهنگ عمومی جامعه است) را مدنظر قرار می‌دهد. میثاق سلامت، به‌عنوان توافقی بین دولت (به‌عنوان ارائه‌دهنده خدمات) و ملت (به‌عنوان مراجعه‌کنندگان به دولت) است به‌طوری که ملت رشوه ندهد و دولت نیز رشوه نگیرد. هدف نهایی برنامه میثاق سلامت، حذف فساد از ارتباطات اداری و خدماتی میان ارباب‌رجوع و کارمندان و کاهش هزینه‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ناشی از فساد است.

هرسی و بلانچارد به نقل از هرزبرگ جنبه‌های سلامت سازمانی را شامل آیین‌نامه‌ها و مدیریت شرکت‌ها، سرپرستی، شرایط کاری، مناسبات میان افراد (روابط انسانی)، پول،

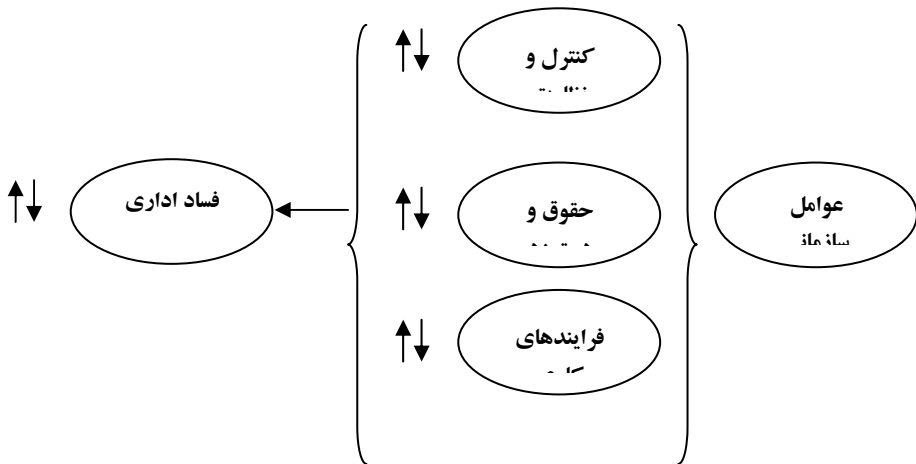
مقام و امنیت معرفی می‌نماید. این جنبه‌ها ربطی به ذات امور ندارند، بلکه به شرایطی که کار در آنها اجرا می‌شوند، مربوط می‌شود.

هرزبرگ به کار بردن لغت سلامت را به معنای پزشکی‌اش، پیشگیری‌کننده و مربوط به محیط، منسوب می‌داند. عوامل سلامت به‌طور مستقیم در ظرفیت بازدهی کارگران افزایش ایجاد نمی‌کند، اما کار اصلیشان جلوگیری از ضایعات در اجرای کار است که دلیلش محدودیت‌های شغلی است. طرح میثاق سلامت با تمرکز بر جنبه‌های سلامت سازمانی تلاش می‌کند فضایی را به‌وجود آورد که از یک‌سو علاقه عمومی برای ارائه پیشنهادها پدید آورنده فساد در نزد جامعه کاهش یابد و از سوی احتمال پذیرش این پیشنهادها از سوی اعضای دولت کم شود. میثاق سلامت را می‌توان سوگندنامه کارمند در قبال پیشنهاد رشوه از طرف شخصیت حقوقی یا حقیقی به‌عنوان مراجعه‌کنندگان سازمان‌ها دانست. میثاق سلامت یک سوگندنامه است و نه یک قرارداد، اما تنظیم آن با هر قراردادی الزامی است. فعالیت‌هایی که می‌تواند در فرایند این طرح قرار گیرد را می‌توان به‌صورت زیر فهرست کرد:

- لغو مقررات غیرمنطقی؛
- افزایش شفافیت و ساده‌سازی رویه‌ها و قوانین سازمانی؛
- افزایش دسترسی عمومی به اطلاعات؛
- آموزش مدرسه‌ای - اجتماعی مبارزه با فساد؛
- ایجاد تغییر در فرهنگ اجتماعی مستعد فساد؛
- سازمان‌دهی حرکت ملی مبارزه با فساد؛
- تقویت ارزش‌های مذهبی در نزد جامعه؛
- جریان یافتن ارزیابی عملکرد دستگاه‌ها و نظارت همگانی بر آنها؛
- استفاده از فناوری اطلاعات برای ایجاد جریان‌های کاری مکانیزه؛
- کاهش تعامل مستقیم رودرروی خدمت‌گیرندگان و خدمت‌دهندگان (Zaido, 2004: 6).

۷ مدل تحلیلی تحقیق

تمام مطالعات تحقیقی بر یک چارچوب مخصوص استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می‌کند. هر پژوهش میدانی و پیمایشی نیازمند نقشه ذهنی و مدل مفهومی است که در قالب ابزار تحلیلی مناسب، متغیرها و روابط بین آنها ترسیم شده باشد. بر همین اساس در ذیل یک مدل تحلیلی از این فرضیات و عوامل سازمانی و تأثیر آنها بر فساد اداری و با توجه به ادبیات تحقیق و نظریات مطرح شده ارائه می‌کنیم.



شکل ۱ مدل تحلیلی تحقیق

در اینجا باید متذکر شد که مدل طراحی شده براساس مباحث مطرح شده در ادبیات تحقیق بوده است.

۷-۱ روش پژوهش

در این تحقیق به دلیل اینکه به دستکاری مستقیم متغیرها نیازی نخواهیم داشت روش تحقیق

_____ بررسی تأثیر بازرسی اثربخش بر فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ۱۱۳

توصیفی و از نوع پیمایشی است. روش گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر به صورت کتابخانه‌ای و میدانی است. روش تحلیل در این تحقیق روش همبستگی است که رابطه میان متغیرها براساس هدف تحقیق تحلیل می‌شود.

۲-۷ جامعه آماری

جامعه آماری مورد پژوهش، کارمندان ادارات ساختمان مرکزی گمرک جمهوری اسلامی ایران هستند. براساس دو معیار که شامل، نوع خدمت و شکل ارائه آن به گونه‌ای باشد که مستعد بروز فساد باشد و گستردگی و انحصار در ارائه خدمت که باعث کثرت مراجعه‌کننده عمومی به آن اداره باشد، از بین ادارات واقع در گمرک تهران انتخاب شده است. نمونه آماری تحقیق نیز از بین کارکنان این ادارات به صورت نمونه‌گیری کاملاً تصادفی انتخاب شده است. پرسش‌نامه طوری طراحی شده که می‌بایست بین کارکنان ادارات بازرسی، حراست، ارزش و تعرفه، واردات و صادرات توزیع شود که تعداد آنها بالغ بر ۴۰۰ نفر است، پرسش‌نامه بین ۱۲۰ نفر از کارشناسان و افرادی با مدرک دیپلم به بالا توزیع شد که تعداد ۱۱۰ عدد از آنها قابل استفاده بود.

۸ متغیرهای پژوهش

۱. **متغیرهای مستقل:** در این پژوهش متغیر مستقل ما سه عامل سازمانی کنترل و نظارت، نظام حقوق و دستمزد و شفافیت فرایندها و رویه‌های کاری است.
۲. **متغیر وابسته:** متغیر وابسته این تحقیق فساد اداری است.

۹ آزمون‌های آماری مورد استفاده

در این مطالعه تلاش شده وضعیت سازمان را از لحاظ عوامل سازمانی مورد بررسی قرار داده و هم‌زمان میزان فساد موجود در سازمان نیز سنجیده شود. آنگاه به بررسی چگونگی وجود رابطه‌ای بین این دو متغیر، عوامل سازمانی و فساد اداری پرداخته می‌شود. بدین منظور

پرسش نامه تحقیق به دو بخش تقسیم شده که در یک بخش عوامل سازمانی شامل میزان کنترل و نظارت، نحوه انجام فعالیت ها و پیچیدگی فرایندها و نظام حقوق و دستمزد سنجیده شده و در بخش دیگر میزان فساد اداری در سازمان مورد سنجش قرار گرفته است. با توجه به توضیحات فوق در این پژوهش از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن (PS) و تحلیل همبستگی برای تعیین شدت و جهت رابطه دو متغیر، عوامل سازمانی و فساد اداری استفاده شده است.

۹-۱ ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن

ضریب همبستگی، شدت رابطه و همچنین نوع رابطه مستقیم یا معکوس بودن آن را نشان می‌دهد. مقدار PS همواره بین +۱ و -۱ است اگر $PS = \pm 1$ باشد، به معنی آن است که همبستگی کامل و مستقیم است. یعنی تغییرات دو صفت یکی است و اگر $PS = 0$ باشد، به معنی آنکه همبستگی کامل و معکوس است یعنی دو صفت در جهت عکس یکدیگر تغییر می‌کنند.

اگر $+1 < PS < 0$ باشد همبستگی ناقص است و اگر $PS > 0$ باشد همبستگی ناقص و تغییرات دو صفت هم جهت است ولی اگر $PS > 0$ باشد بیان کننده ناقص بودن همبستگی و تغییرات دو صفت در جهت مخالف هم هستند. مقدار PS هرچه به +۱ یا -۱ نزدیک تر باشد حاکی از شدت همبستگی خطی است. فرمول محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن به قرار زیر است.

$$PS = \frac{\sum d_i^2 - \frac{(\sum d_i)^2}{n}}{n(n^2 - 1)}$$

۹-۲ نتیجه آزمون فرضیه اصلی ۱

بین میزان کنترل و نظارت در سازمان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. در این فرضیه ما به دنبال یافتن رابطه بین میزان نظارت و کنترل در سازمان و فساد اداری در آن بوده‌ایم، با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار P-Value = ۰/۰۰

به دست آمد و فرضیه ما مورد تأیید قرار گرفت. یعنی بین میزان کنترل و نظارت در سازمان و فساد اداری رابطه وجود دارد و نوع این رابطه معکوس است. به عبارت دیگر با افزایش میزان کنترل و نظارت باید انتظار کاهش فساد در سازمان را داشته باشیم. میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق $0/559-$ بوده یعنی شدت رابطه متوسط رو به بالاست.

۹-۳ نتیجه آزمون فرضیه فرعی ۱-۱

بین میزان کنترل و نظارت بر فعالیت‌های کاری کارکنان در سازمان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. در این فرضیه درصد یافتن رابطه بین میزان کنترل و نظارت بر فعالیت‌های کاری کارکنان در سازمان و فساد اداری بوده ایم، با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار $P\text{-Value} = 0/00$ به دست آمده یعنی وجود رابطه منفی بین کنترل و نظارت بر فعالیت‌های کاری کارکنان در سازمان و فساد اداری مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر با افزایش این نوع نظارت باید انتظار کاهش فساد اداری در سازمان را داشته باشیم. میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق $0/512-$ است.

۹-۴ نتیجه آزمون فرضیه فرعی ۱-۲

بین میزان تناسب مجازات و تنبیه افراد خلاف کار در سازمان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. در اینجا فرض شده است که بین میزان تناسب مجازات و تنبیه افراد خلاف کار و فساد اداری رابطه وجود دارد، با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار $P\text{-Value} = 0/00$ به دست آمده که فرضیه مورد نظر به اثبات رسیده یعنی بین میزان تناسب مجازات و تنبیه افراد خلاف کار در سازمان و فساد اداری رابطه وجود دارد. نوع این رابطه منفی بوده و میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق $0/546-$ است که نشان دهنده شدت متوسط است. از تأیید این فرضیه نتیجه می‌گیریم که با افزایش متغیر مستقل باید منتظر کاهش متغیر وابسته باشیم.

۹-۵ نتیجه آزمون فرضیه اصلی ۲

بین میزان شفافیت فرایندها و رویه‌های کاری و انحصار وظیفه در سازمان با فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. در این فرضیه وجود رابطه بین میزان شفافیت فرایندها و رویه‌های کاری و انحصار وظیفه در سازمان و فساد اداری رابطه وجود دارد. با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار $P\text{-Value} = ۰/۰۰۲$ به دست آمده و فرضیه تأیید شد. یعنی بین میزان شفافیت فرایندها و رویه‌های کاری و انحصار وظیفه در سازمان و فساد اداری رابطه وجود دارد. نوع رابطه منفی است، اما این رابطه آنچنان شدید نیست. میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق $۰/۲۹۵$ - است.

۹-۶ نتیجه آزمون فرضیه فرعی ۱-۲

بین شفافیت فرایندهای کاری در سازمان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. در اینجا به دنبال یافتن رابطه بین میزان شفافیت فرایندهای کاری با فساد اداری بوده‌ایم. با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار $P\text{-Value} = ۰/۰۳۰$ به دست آمده و فرضیه مورد نظر اثبات شد. یعنی بین میزان شفافیت فرایندهای کاری در سازمان و فساد اداری رابطه منفی وجود دارد. میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق $۰/۴۶۵$ - است. که نشان‌دهنده شدت متوسط این رابطه است.

۹-۷ نتیجه آزمون فرضیه فرعی ۲-۲

بین میزان انحصار در وظیفه با فرایند کاری در سازمان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. در این فرضیه وجود رابطه بین میزان انحصار وظیفه با فرایند کاری توسط یک کارمند در اداره و فساد اداری فرض گرفته شده است. با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار $P\text{-Value} = ۰/۰۲۵$ به دست آمده و فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. یعنی بین میزان انحصار وظیفه با فرایند کاری در سازمان و فساد اداری رابطه وجود

_____ بررسی تأثیر بازرسی اثربخش بر فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ۱۱۷

دارد. نوع رابطه مثبت است اما مقدار آن شدید نیست چون میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق $0/214+$ است.

۹-۸ نتیجه آزمون فرضیه اصلی ۳

بین میزان حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان در سازمان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. در این فرضیه ما به دنبال یافتن رابطه‌ای بین میزان حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان در سازمان و فساد اداری بوده‌ایم. با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار $P\text{-Value} = 0/00$ به دست آمده که نشان‌دهنده وجود این رابطه است. یعنی بین میزان حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان در سازمان و فساد اداری رابطه وجود دارد. نوع رابطه منفی بوده و با توجه به میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق $0/570-$ است. شدت آن متوسط رو به بالاست، درحقیقت با توجه به این فرضیه با افزایش حقوق و مزایای پرداختی باید انتظار کاهش فساد و بالعکس را داشته باشیم.

۹-۹ نتیجه آزمون فرضیه فرعی ۱-۳

بین میزان مناسب بودن شاخص‌ها و معیارهای پرداخت حقوق به کارکنان در سازمان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. در اینجا فرض شده است که بین مناسب بودن شاخص‌ها و معیارهای پرداخت حقوق به کارکنان و فساد اداری رابطه وجود دارد. با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار $P\text{-Value} = 0/00$ به دست آمد. یعنی بین میزان مناسب بودن شاخص‌ها و معیارهای پرداخت حقوق به کارکنان در سازمان و فساد اداری وجود رابطه اثبات شده است. نوع رابطه منفی و شدت آن متوسط است. میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق $0/556-$ است.

۹-۱۰ نتیجه آزمون فرضیه فرعی ۲-۳

بین احساس بی‌عدالتی کارکنان در میزان حقوق دریافتی در مقایسه با کارکنان داخل و خارج سازمان و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. در اینجا ما به دنبال پیدا کردن رابطه ای بین احساس بی‌عدالتی کارکنان در میزان حقوق دریافتی در مقایسه با دیگر کارکنان در داخل و خارج سازمان با فساد اداری بوده‌ایم. با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار $P\text{-Value} = ۰/۰۰$ به دست آمد و فرضیه تأیید شد، یعنی بین احساس بی‌عدالتی کارکنان در میزان دریافتی حقوق در مقایسه با کارکنان داخل و خارج سازمان و فساد اداری رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق $+۰/۴۴۹$ است، که نشان‌دهنده رابطه مثبت و ضعیف رو به متوسط است.

۹-۱۱ نتیجه آزمون فرضیه فرعی ۳-۳

بین میزان مزایای پرداختی به کارکنان برای گذران زندگی با فساد اداری رابطه معناداری و منحنی اداری وجود دارد. در این فرضیه وجود رابطه بین مزایای پرداختی به کارکنان برای گذران زندگی و فساد اداری مفروض گرفته شده است. پس از انجام آزمون مربوطه، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار $P\text{-Value} = ۰/۰۰$ به دست آمد که نشان‌دهنده وجود رابطه بین میزان مزایای پرداختی به کارکنان برای گذران زندگی و فساد اداری رابطه وجود دارد. با توجه به میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق $-۰/۵۰۲$ است. نوع رابطه منفی و شدت آن متوسط است در نتیجه با افزایش این مزایا باید انتظار کاهش فساد را داشته باشیم.

۹-۱۲ نتیجه آزمون فرضیه اهم

بین عوامل سازمانی و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. در این فرضیه که فرضیه اصلی تحقیق است. ما درصدد یافتن رابطه‌ای بین میزان وجود یک سری عوامل سازمانی در یک سازمان و وجود فساد اداری در آن سازمان بوده‌ایم. با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار $P\text{-Value} = ۰/۰۰$ به دست آمد و فرضیه اصلی مورد تأیید قرار

گرفت؛ یعنی بین عوامل سازمانی مورد نظر و فساد اداری رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فوق ۰/۵۹۸- است. این نشان می‌دهد نوع رابطه منفی و شدت آن متوسط است.

۹-۱۳ نتایج کلی حاصل از آزمون فرضیات

همان‌طور که دیده می‌شود تقریباً بین همه عوامل سازمانی شمرده شده در بالا به‌عنوان متغیرهای مستقل تحقیق و فساد اداری به‌عنوان متغیر وابسته رابطه وجود دارد. نوع این رابطه در همه موارد مستقیم و با شدت و ضعف متغیر است. نتیجه کلی که از این آزمون‌ها می‌توان گرفت این است که بین چگونگی تحقیق و وجود عوامل سازنده یک سازمان و وقوع فساد به‌عنوان یک رفتار سوءاداری رابطه‌ای مشخص وجود دارد. هرگونه تغییر چه به طرف بهبود و چه عکس آن یقیناً دارای آثاری بر کارآمدی یا ناکارآمدی سازمان، مانند کاهش یا افزایش فساد اداری خواهد داشت. که در ادامه به شرح بیشتری خواهیم پرداخت. مطابق با نتیجه حاصله از آزمون فرضیات می‌توان گفت:

بین میزان کنترل و نظارت بر فعالیت‌های کاری کارکنان در سازمان و ادارات دولتی و فساد اداری در آن ادارات رابطه مستقیم و منفی وجود دارد، یعنی هر قدر میزان کنترل و نظارت در سازمان افزایش یابد، باید انتظار کاهش فساد را داشته باشیم و بالعکس با کاهش میزان کنترل و نظارت در سازمان، فساد اداری افزایش خواهد یافت. نتیجه اینکه مدیران برای کاهش فساد اداری باید به کنترل و نظارت توجه بیشتری داشته باشند.

در فرضیه بعد ثابت شده است که بین تناسب مجازات تنبیه افراد خلاف کار در سازمان و فساد اداری رابطه وجود دارد. این رابطه مستقیم و منفی است. یعنی با افزایش این تناسب باید انتظار کاهش فساد در سازمان را داشته باشیم و بالعکس با کاهش این تناسب باید انتظار افزایش فساد را داشته باشیم. نتیجه اینکه اگر سازمان و مدیریت حاکم بر آن به دنبال کاهش فساد در اداره و سازمان خود هستند، باید به فکر و اندیشه افزایش تناسب مجازات و تنبیه افراد

خلاف کار باشند تا از این طریق بتوانند تا حدودی بر کاهش فساد اداری مؤثر باشند.

ثابت شده که بین میزان شفافیت فرایندها و فساد اداری رابطه وجود دارد. این رابطه مستقیم و منفی است. یعنی با افزایش شفافیت فرایندهای کاری می‌توان انتظار کاهش فساد اداری را داشت و بالعکس. نتیجه اینکه برای کاهش فساد اداری باید به دنبال افزایش شفافیت فرایندهای کاری در سازمان بود. هرچه این شفافیت بیشتر باشد می‌تواند به کاهش فساد اداری در سازمان کمک کرد.

ثابت شده که بین میزان انحصار در وظیفه و فرایند کاری در سازمان با فساد اداری رابطه وجود دارد این رابطه مثبت و مستقیم بوده است. یعنی هرچه میزان انحصار وظیفه و فرایند کاری در سازمان بیشتر باشد باید انتظار فساد اداری بیشتر را در سازمان داشته باشیم. نتیجه اینکه برای کاهش فساد اداری باید به دنبال کاهش انحصار در وظایف یا فرایندهای کاری بود. به دنبال کاهش این انحصار در وظایف یا فرایندهای کاری می‌توان به کاهش فساد اداری کمک کرد.

ثابت شده است بین مناسب بودن شاخص‌ها و معیارهای پرداخت حقوق به کارکنان و فساد اداری رابطه وجود دارد این رابطه مستقیم و منفی است. یعنی با افزایش تناسب بین شاخص‌ها و معیارهای پرداختی حقوق و فساد اداری باید انتظار کاهش فساد اداری را داشت و بالعکس با کاهش این تناسب فساد اداری افزایش پیدا خواهد کرد. نتیجه اینکه سازمان می‌تواند با افزایش تناسب این معیارها و شاخص‌ها به بهبود وضعیت فساد اداری و کاهش آن کمک کند.

ثابت شده بین احساس بی‌عدالتی کارکنان نسبت به میزان حقوق دریافتی در مقایسه با سایر کارکنان داخل و خارج سازمان و فساد اداری رابطه وجود دارد. این رابطه مستقیم و مثبت است. یعنی با افزایش احساس بی‌عدالتی در دریافتی حقوق باید انتظار افزایش فساد اداری را داشته باشیم. نتیجه اینکه اگر مدیران به دنبال کاهش میزان فساد اداری در ادارات هستند یکی از راه‌های مؤثر تلاش در ایجاد و کاهش احساس بی‌عدالتی در حقوق دریافتی در بین کارکنان سازمان می‌باشد. طبیعتاً با کاهش این احساس می‌توانیم به بهبود وضعیت

فساد و کاهش آن در ادارات کمک کنیم.

بین میزان مزایای پرداختی به کارکنان برای گذران زندگی و فساد اداری رابطه وجود دارد. این رابطه مستقیم و منفی است یعنی با افزایش میزان این مزایا می‌توان انتظار کاهش فساد اداری در سازمان را داشت نتیجه حاصل اینکه سازمان و مدیریت حاکم بر آن می‌تواند با توجه بیشتر به مزایای پرداختی و افزایش آن بر کاهش فساد اداری در سازمان کمک کند. در نهایت ثابت شده است بین عوامل سازمانی برشمرده در این تحقیق و فساد اداری در سازمان رابطه وجود دارد. این رابطه مستقیم است. یعنی با بهبود وضعیت این عوامل در جهت مناسب که به طور مبسوط در قضایای فرعی آمده است، می‌توان به بهبود وضعیت فساد یعنی کاهش آن در سازمان کمک کرد. مدیران می‌توانند با توجه هرچه بیشتر به این عوامل و سعی در بهبود آنها به طور کلی و به طور خاص به بهبود وضعیت سازمان از حیث میزان وقوع فساد اداری توسط کارکنان کمک کنند.

جدول ۱ نتایج به دست آمده از فرضیات

فرضیه	P-Value	ضریب همبستگی	شدت	نتیجه فرضیه
اهم: بین عوامل سازمانی و فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ارتباط معناداری وجود دارد.	۰	-۰/۵۹۸	متوسط رو به بالا	تأیید
اصلی ۱: بین نظام کنترل و نظارت سازمانی و فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ارتباط معناداری وجود دارد.	۰	-۰/۵۵۹	متوسط رو به بالا	تأیید
فرعی ۱-۱: بین میزان کنترل و نظارت بر فعالیت‌های کاری کارکنان و فساد اداری در گمرک جمهوری	۰	-۰/۵۱۲	متوسط	تأیید

جدول ۱ نتایج به دست آمده از فرضیات

فرضیه	P-Value	ضریب همبستگی	شدت	نتیجه فرضیه
اسلامی ایران ارتباط معناداری وجود دارد.				
فرعی ۱-۲: بین میزان تناسب مجازات‌ها و تنبیهات افراد خلاف کار با فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰	-۰/۵۴۶	متوسط رو به بالا	تأیید
اصلی ۲: بین میزان شفافیت فرایندها و رویه‌های کاری و انحصار وظیفه با فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۲	-۰/۲۹۵	کم	تأیید
فرعی ۱-۲: بین میزان شفافیت فرایندهای کاری و فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۰۳۰	-۰/۴۶۵	متوسط	تأیید
فرعی ۲-۲: بین میزان انحصار وظیفه و فرایند کاری با فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۰۲۵	+۰/۲۱۴	کم	تأیید
اصلی ۳: بین میزان حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان و فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰	-۰/۵۷۰	متوسط رو به بالا	تأیید
فرعی ۱-۳: بین مناسب بودن شاخص‌ها و معیارهای پرداخت حقوق به کارکنان با فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰	-۰/۵۵۶	متوسط رو به بالا	تأیید

جدول ۱ نتایج به دست آمده از فرضیات

نتیجه فرضیه	شدت	ضریب همبستگی	P-Value	فرضیه
تأیید	متوسط رو به کم	+۰/۴۴۹	۰	فرعی ۲-۳: بین احساس بی عدالتی کارکنان در میزان دریافتی در مقایسه با کارکنان داخل و خارج سازمان با فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ارتباط معناداری وجود دارد.
تأیید	متوسط	-۰/۵۰۲	۰	فرعی ۳-۳: بین میزان مزایای پرداختی به کارکنان و فساد اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری

تأثیر عوامل گوناگون در شکل گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده ای داده است. در نتیجه بسیاری از برنامه های طراحی شده برای مبارزه با فساد به شکست انجامیده است. تجربیات به دست آمده از اجرای این برنامه ها نشانگر این است که برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور نیازمند برنامه هایی هستیم که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد سازمانی آن پیشگیری از بروز فساد را هدف قرار دهند. در سازمان گمرک جمهوری اسلامی ایران نیز می توان با الهام از رویکردهای تبیین کننده، مانع برای پیشگیری از بروز فساد اقداماتی را انجام داد که از آن جمله:

۱. بالا بردن هزینه های فساد برای کارکنان خاطی، با افزایش تنبیهات و مجازات ها؛ با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق، با بالا بردن هزینه های فساد می توان انگیزه افراد را برای انجام رفتارهای فسادآمیز کاهش داد.
۲. کاهش محرومیت نسبی در سازمان تا کارکنان احساس بی عدالتی نکنند؛ با افزایش

حقوق و دستمزد کارکنان و همچنین کاهش محرومیت‌های نسبی می‌توان بروز رفتارهای فسادآمیز را کاهش داد.

۳. کاهش بعضی بخش‌نامه‌ها و مصوباتی که باعث ایجاد رانت‌جویی می‌شود.

۴. شفاف کردن رویه‌های گمرکی؛ همان‌طور که با اثبات فرضیات نیز مشخص شد با شفاف‌سازی در رویه‌ها و مشخص بودن روش کار تا حدودی از بروز فساد اداری می‌توان جلوگیری کرد.

۵. بازنگری دوره‌ای رویه‌ها و نظام‌ها برای شناسایی حوزه‌های آسیب‌پذیر و از بین بردن فساد اداری؛ با توجه به فرضیات اثبات شده می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که با بازنگری دوره‌ای رویه‌ها یا افزایش کنترل، فساد اداری را در سازمان محدودتر کرد.

۶. توجه به امر پیشگیری به‌عنوان مکمل مبارزه با فساد؛ ما می‌توانیم علاوه بر اعمال نفوذ بر رویه‌ها در حین بروز فساد به امر پیشگیری نیز توجه داشته باشیم تا با ترویج نظام‌نامه رفتاری و فرهنگ درستکاری در بین کارکنان به کاهش فساد در سازمان منجر شود.

همچنین با استفاده از طرح میثاق سلامت برای کارکنان و ارباب‌رجوعان سوگندنامه‌ای تنظیم نمود تا با کمک آنها بتوان برای کاهش این پدیده شوم که در نظام اداری جمهوری اسلامی سایه پرورنده قدمی هرچند کوتاه ولی استوار در این سازمان برداریم.

منابع و مأخذ

- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۰). مدیریت عمومی، نشر نی.
- بنایی، رضا (۱۳۷۵). آشنایی با مقررات گمرکی و ترخیص کالا، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- ربیعی، علی (۱۳۷۵). زنده باد فساد، تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد.
- حبیبی، نادر (۱۳۷۵). فساد اداری، جلد اول، تهران، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- معدنچیان، ابراهیم (۱۳۸۲). مبارزه با فساد اداری، تهران، پژوهشکده امام خمینی (ره).
- محمدی، مهدی (۱۳۸۶). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری.
- هورس، آیرن (۲۰۰۱). مبارزه با فساد در تشکیلات گمرکی، تهران، گمرک جمهوری اسلامی ایران، جزوه فنی ۱۷۵.

Tanzi, Vito (1998). "Corruption Around the Word: Causes, Consequences, Scope, and cures", *IMF Working Paper*.

Rose-Ackerman, Susan (2002). "The Challenge of Poor Governance and Corruption", Copenhagen Consensus.

Zaido Pablo and Larg Chavis (2004). "Introduction, Global Corruption Report", www.globalcorruption.org

www.transparencyinternational.com