

مفهوم کلی فساد اداری از دیدگاه سازمان مدیریت و برنامه ریزی :

عبارت است از اقدام مأموران دولتی، با هدف انتفاع و بهره برداری برای خود و یا اشخاص دیگر و یا در قبال دریافت مال خود و یا اشخاص دیگر که از راه های زیر انجام می پذیرد :

۱- نقض قوانین و مقررات اداری .

۲- تغییر و تفسیر قوانین و مقررات و ضوابط اداری .

۳- تغییر در قوانین و مقررات اداری .

۴- خودداری ، کند کاری یا کوتاهی در انجام وظایف قانونی در قبال ارباب رجوع .

۵- تسهیل و یا تسریع غیر عادی در انجام کار برای اشخاص معین در مقایسه با دیگران .

انواع فساد :

الف : فساد خرد و کلان :

فساد کلان ، فسادی است که توسط مقام های مافوق اداری به صورت بانندی و با ارقام قابل توجه صورت گرفته و بیشتر جنبه فساد سیاسی یا حاکمیتی دارد .

فساد خرد ، فسادی است که توسط کارکنان جزء صورت می گیرد .

ب : فساد سازمان یافته و فساد فردی :

در فساد سازمان یافته وجه (رشوه) مورد نیاز و دریافت کننده در سیستم اداری مشخص است و پرداخت وجه ، انجام کار را تضمین می کند .

در فساد فردی پایه به چند مأمور دولتی مبالغی پرداخت شود و ضمانتی هم برای اجرای قطعی خواسته رشوه دهنده نیست .

ج : فساد قاعده مند و فساد غالب :

فساد قاعده مند : فسادی است که احتمال کشف و مجازات در آن کاهش و انگیزه های فساد افزایش می یابد .

فساد غالب : فسادی است که سراسر دستگاههای دولتی را فرا گرفته باشد .

ریشه یابی برخی عوامل سازمانی در ترویج فساد :

۱ - عدم وجود شفافیت و پاسخگویی در فعالیت های نظام اداری : هرچه در یک سیستم باز ، عدم شفافیت و پاسخگویی نسبت به ارباب رجوع و کل مجموعه و خصوصاً به سیستم های نظارتی بیشتر باشد به همان تناسب فساد اداری افزایش خواهد یافت وبالعکس هرچه ضریب پاسخگویی در یک سیستم بیشتر باشد فساد اداری کمتری در آن سازمان جریان خواهد داشت. البته باید توجه داشت که این مهم در سطوح عالی سازمان از اهمیت بیشتری برخوردار می باشد و هر چه مدیران عالی بیشتر به این موضوع متعهد و ملتزم باشند سطوح میانی و اجرایی نسبت به سازمان و ارباب رجوع و حتی مافوق های خود پاسخگوتر خواهند بود .

۲ - اعطای اختیارات بیش از حد به مدیران : در بعضی از سیستم ها دیده می شود که مدیری هم مسئول اجرایی امورات در سیستم بوده و هم وظیفه نظارت و بازرسی را برعهده دارد و این مسأله سبب فقدان شفافیت و عدم پاسخگویی صحیح در آن سازمان شده است .

۳ - عدم ثبات در مدیریت : وقتی که مدیر جایگاه خود را متزلزل دید این مسأله سبب کاهش انگیزه وی نسبت به امور محوله به وی خواهد شد . کاهش انگیزه کاری سبب به وجود آمدن فساد اداری خواهد شد .

۴ - عدم وجود امنیت شغلی برای کارکنان .

۵ - نارسایی ، پیچیدگی ، تناقض و ابهام در قوانین و مقررات اداری .

۶- عدم وجود نظام شایسته سالاری در عزل و نصب ها : یکی از مهمترین عوامل بروز فساد اداری از لحاظ رفتار سازمانی ، عدم فضای شایسته سالاری در منصب های سازمانی است .

۷- ناکارآمدی و ضعف نظام اداری .

۸- بی کفایتی حرفه ای کارکنان .

۹- باند بازی .

۱۰- عدم وجود نظام های صحیح انگیزشی و تشویق و تنبیه در اداره ها .

۱۱- ضعف دانش و تخصص مدیران .

پیشنهاد های مدیریت حراست در جهت کاهش بروز عوامل سازمانی ترویج فساد در سیستم :

۱- شفاف سازی قوانین .

۲- استقرار نظام های سنجش عملکرد کارکنان .

۳- شایسته سالاری در عزل و نصب ها .

۴- مشارکت دادن کارکنان در اداره امور .

۵- ملزم ساختن واحدها به پاسخگویی .

برخی عوامل فرهنگی و اجتماعی فساد اداری :

۱- ضعف وجدان کاری و انضباط اجتماعی .

۲- رواج مادی گرایی .

۳- قوی بودن پیوندهای فامیلی و قبیله ای .

۴- سطح پایین اخلاقیات در جامعه .

۵- فقدان فرهنگ پاسخ گویی .

۶- نقص مجموعه نظارت های حسابرسی و اطلاعات نامربوط .

راهکارهای پیشنهادی مدیریت حراست برای پیشگیری از عوامل فساد فرهنگی ، اجتماعی :

۱- ترویج فرهنگ اسلامی .

۲- ترویج فرهنگ وظیفه شناسی و وجدان کاری .

۳- آگاه ساختن مردم به قوانین و مقررات و حقوق شهروندی .

۴- افزایش سطح اطلاع رسانی به مردم و ارتقای پاسخ گویی دستگاههای اجرایی.