

Journal iranian political sociology
Vol. 5, No. 3 , Khordad 2022
[https://dx.doi.org/ 10.30510/PSI.2022.334210.3283](https://dx.doi.org/10.30510/PSI.2022.334210.3283)

**politics of Seyed Mohammad Khatami and Mahmoud Ahmadinejad
government for fighting against different form of Adminidtrative corruption
according to per systematic model**

Rasoul Alizadehsaroukolai¹
Bahman Keshavarz²
Mahdi Khoshkhati³
Abbas Moradi⁴

Received Date: 21 Jan 2022
Reception Date: 5 Apr 2022

Abstract

Although Iranian society is a society of religious and national tendencies, both have perceived corruption as an ugly phenomenon and have always emphasized on fight with it, yet we see that the prevalence of corruption in society has impeded the path of many social and national developments and has incurred enormous costs on the country and ultimately the people that one most important is increasing the class distinction and social gap between rich and poor social classes. Administrative corruption is one the organizational phenomena that significantly encounter a difficulty the development process of countries and causes major difficulties and problems and crises throughout the society. Investigation of administrative corruption and ways to fight in Khatami and Ahmadinejad governments can help solving it worthy, thus in this research based on content analysis method, comparative study the Khatami and Ahmadinejad government

¹ . PhD student in politics Department of Political Science, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

Assistant Professor, Department of Political Science, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran (Corresponding Author) Email : bahman.keshavarz24@yahoo.com

Assistant Professor, Department of Political Science, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

⁴ . Assistant Professor, Department of Political Science, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

policies in fight against administrative corruption based on the systems model (organizations) is considered.

Keywords: Administrative Corruption, Organizational Culture, Khatami, Ahmadinejad, Systemic Model (Systems)

سیاست دولت خاتمی و احمدی نژاد در مبارزه با فساد اداری بر اساس مدل سیستمی

رسول عزیزاده ساروکلایی^۱
 بهمن کشاورز^۲
 مهدی خوش خطی^۳
 عباس مرادی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱
 تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱/۱۶

چکیده

اگرچه جامعه ایران، جامعه ای توأم با گرایشهای مذهبی و ملی است که هر دوی آنها فساد را پدیده‌ای زشت شناخته‌اند و همواره تاکید بر مبارزه با آن کرده‌اند، با این حال، شاهد هستیم که شیوع فساد در جامعه، مسیر بسیاری از پیشرفتهای اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و درنهایت مردم گذاشته است که یکی از مهمترین آنها در بعدکلان، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است. فساد اداری از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به طور چشمگیر با مشکل روبه‌رو می‌سازد و موجب شکل‌گیری مشکلات و بحران‌های اساسی در سراسر جامعه می‌شود. بررسی فساد اداری و راه‌های مبارزه با آن در دو دولت خاتمی و احمدی نژاد می‌تواند در حل مساله فساد اداری کمک شایانی بکند، از این رو در این پژوهش بر اساس روش تحلیل محتوا، سیاستهای دولت

۱. دانشجوی دکتری سیاستگذاری عمومی، گروه علوم سیاسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

۲. استادیار، گروه علوم سیاسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسئول)

bahman.keshavarz24@yahoo.com

۳. استاد یار، گروه علوم سیاسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

۴. استاد یار، گروه علوم سیاسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

خاتمی و احمدی نژاد در مبارزه با فساد اداری بر اساس مدل سیستمی مورد توجه قرار گرفت. نتیجه ای که گرفته شد این بود که با توجه به رخدادهای جامعه ایران در طی سالهای ۹۲-۷۶ سیاست دولت خاتمی متفاوت از سیاست دولت احمدی نژاد، در مبارزه با فساد اداری، تعامل و تاثیرپذیری بیشتری از عوامل سیاسی و اجتماعی داشته و با استفاده از این ظرفیت در مبارزه با فساد موفق تر بوده است .

واژگان کلیدی: فساد اداری، فرهنگ سازمانی، خاتمی، احمدی نژاد، مدل سیستمی (نظامها)

۱- مقدمه و بیان مسئله

فساد پدیده‌ای پیچیده و چندوجهی است و آشکال، عوامل و کارکردهایی متنوع در زمینه‌های مختلف دارد. پدیده فساد، از یک عمل کوچک خلاف قانون گرفته تا عملکرد نادرست یک نظام سیاسی و اقتصادی در سطح ملی را شامل می‌شود. در نتیجه، تعریف فساد، از اصطلاحات گسترده «سوءاستفاده از قدرت عمومی» و «فساد اخلاقی» گرفته تا تعریف‌های قانونی خاص فساد به‌عنوان «عمل رشوه‌خواری، که یک کارمند دولتی مرتکب می‌شود» یا «مبادله منابع محسوس»، همه را در برمی‌گیرد. در این پژوهش به بررسی سیاستهای دولت خاتمی و احمدی نژاد در مبارزه با فساد اداری براساس مدل سیستمی پرداخته شده است. نظریه‌ی سیستم‌ها که مولود تفکر سیستمی و رویکرد سیستمی به مسائل و موضوعات گوناگون است، در جریان توسعه و تحول اندیشه‌ها به تدریج شکل گرفته و روش‌شناسی علوم مختلف را دستخوش دگرگونی کرده است.

بر این اساس یکی از اقدامات مؤثر و کارآمد در مسیر مبارزه با فساد اداری، شناسایی مفهوم فساد اداری و دلایل به وجود آورنده آن و نیز آثار این پدیده شوم می‌باشد. سوال مهم پژوهش حاضر این است که آیا دولت‌های خاتمی و احمدی نژاد در اتخاذ سیاستهای مبارزه با فساد اداری، تعامل و تاثیرپذیری یکسانی از عوامل سیاسی، اجتماعی و... داشتند؟ که فرضیه این گونه بوده است که باتوجه به رخدادهای جامعه ایران در طی سالهای ۹۲-۷۶ می‌توان گفت که سیاست دولت خاتمی متفاوت از سیاست دولت احمدی نژاد، در مبارزه با فساد اداری، تعامل و تاثیرپذیری بیشتری از عوامل سیاسی و اجتماعی داشته و با استفاده از این ظرفیت در مبارزه با فساد موفق تر بوده است.

در طی سالهای ۱۳۹۲-۱۳۷۶ با توجه به نظام سیاسی حاکم مساله فساد اداری و سیاست مواجهه با آن متفاوت بوده است. در دوره خاتمی که همراه با رشد طبقه متوسط جدید و تحرک جنبش‌های اجتماعی و سیاسی همراه بود با ایجاد فضای باز سیاسی و مطبوعاتی و مشارکت فعالان مدنی، آزادی بیان، تحول جدی در روابط خارجی، گسترش سرمایه گذاری خارجی، اصلاح سامانه مالیاتی، تثبیت نرخ ارز و نیز قانونگرایی و توجه خاص به نهادهای

مدنی، احزاب، عوامل اجتماعی و سیاسی، در اتخاذ سیاست مبارزه با فساد اداری در بسیاری از زمینها موفقیت‌هایی داشته است ولی به دلایلی چند: از جمله محدودیت قدرت اجرایی با توجه به وجود کانون های موازی قدرت و عدم پشتیبانی دستگاههای دیگر حکومتی و بخشهای خصوصی و ... این موفقیتها چندان چشمگیر نبوده است.

و اما در دوره احمدی نژاد هر چند در زمینه های فردی اقدامات خوبی صورت گرفته بود ولی با توجه به تمرکزگرایی شدید، ایجاد فضای بسته سیاسی، حذف مطبوعات منتقد، دشمن تراشی، شعارگرایی، مدیریت هیجانی، اجرای طرحهای غیر کارشناسی و نیز بدلیل عدم تعامل با نهادهای مدنی و احزاب سیاسی و ... سیاستهای مبارزه با فساد اداری چندان موفق نبوده است.

بطورکلی به دلیل عدم ارتباط متناسب بین دولت و بخش های غیردولتی و خصوصی، اقدامات انجام شده مجموعه ای پراکنده، سلیقه ای و فاقد راهبرد مشخص بوده است و نتیجه لازم به دست نیامده است. در سیاست مبارزه با فساد اداری با توجه به ماهیت میان رشته ای پدیده فساد اداری، مستلزم استفاده و بکارگیری از تمامی عوامل و زمینه های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی تاثیرگذار می باشد.

در این پژوهش سعی شده است پیرامون عوامل و زمینه های مؤثر بر سیاستهای مبارزه با فساد اداری در دوره های خاتمی و احمدی نژاد پرداخته و نوع تعامل این دولتها با عوامل ذکر شده و نیز موفقیت و یا عدم موفقیت این سیاستها بررسی شود.

در این تحقیق از روش کتابخانه ای، اسنادی و سایت‌های معتبر در گردآوری داده ها استفاده شد. روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها، تفسیری و تحلیلی می باشد. در این تحقیق از مدل سیستمی (نظامها) دیوید استون استفاده شده است که سیاست به مثابه خروجی نظام می باشد.

۲ - پیشینه تحقیق

درباره مبارزه با فساد اداری آثار مختلفی وجود دارد که هر یک به مواردی خاص و از یک زاویه خاص به مسئله فساد اداری و راههای مقابله با آن پرداخته اند، که گزیده ای از چند مورد را در ذیل اشاره می نمایم.

اما در این تحقیق برآن هستم تا نقش عوامل سیاسی و اجتماعی و نیز تاثیرپذیری دولتها از این عوامل در مبارزه با فساد اداری را بر اساس مدل سیستمی (نظامها) مورد بررسی قرار دهم. الف - محمدعلی مشفق در مقاله ی "آسیب شناسی اجتماعی فساد اداری و اقتصادی در ایران"، ابتدا موضوع فساد را از منظرهای مختلف مورد بحث قرار می دهد و سپس به عوامل اداری و حقوقی مؤثر در ایجاد فساد اشاره کرده و در پایان نیز مؤلفه های تأثیرگذار بر فساد اداری را مورد تحلیل قرار می دهد.

ب - (قلی پور، ۱۳۸۴) در تحقیقی به بررسی رابطه ی فساد اداری و حکمرانی خوب پرداخته شده است. نتایج تحقیق مذکور نشان می دهد که فساد متأثر از نوع رابطه دولت با سایر بخش ها و نقش، جایگاه و کارویژه آن در جامعه است و از این رو الگوی حکمرانی خوب را به عنوان الگویی نوین در جهت کاهش فساد و افزایش سلامت اداری معرفی می نماید.

ج - عبدالرحمن افضلی، در مقاله ی "فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت (۱۳۹۰)"، به تبیین نقش فساد اداری در جوامع و تأثیر آن بر توسعه پرداخته و با ورود به ادبیات مفهومی آن، به تعریف فساد به ویژه فساد اداری که مانع اصلی توسعه و منشأ مفسد دیگر می باشد، و سپس به سطوح، انواع و مفهوم فساد در اسناد بین المللی اشاره می کند. آنگاه در یک بحث کوتاه، علل و عوامل مؤثر در فساد اداری را بیان داشته، ضمن بررسی تطبیقی وضعیت فساد اداری در سطح جهانی و ایران، پیامدها و راهکارهای مبارزه با این پدیده مخرب را بیان می دارد.

د - در تحقیقی که توسط محسن فرهادی نژاد تحت عنوان "بررسی فساد اداری و روشهای کنترل آن" انجام گرفته است. یافته های تحقیق نشان می دهد که: موقعیت اقتصادی

فرهنگ، ویژگی‌های فردی و سازمانی، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات به ترتیب به عنوان مهمترین عوامل در تخلف اداری تاثیر دارند. همچنین نتایج این بررسی نشان داد که عوامل متعددی شامل افزایش حقوق بخش دولتی، وضع مقررات و قوانین موثر، آگاهی عمومی نسبت به مقررات و قوانین، سیستم های مالی کارا، اصلاح ساختار اداری، عدم سیاسی کردن سیستم اداری و خصوصی سازی می تواند در کنترل و جلوگیری از تخلف اداری موثر باشد. (فرهاد نژاد ۱۳۸۰)

ح - مهین دخت کاظمی در تحقیق خود تحت عنوان "فساد اداری و اقتصادی ایران - راهکارها، سعی کرده است ضمن بیان پیشینه این معضل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی در ایران، چگونگی برخورد با آن در برهه های مختلف و علل پیدایش این مشکل بیان کرده و راهکارهایی جهت تخفیف یا زدودن آن ارائه می دهد.

۳ - مفهوم لغوی و اصطلاحی فساد

فساد در لغت در معنای تباهی و ضد صلاح به کار رفته است. برخی لغویان گفته‌اند: فساد عبارت است از خروج از حدّ اعتدال؛ کم باشد یا زیاد. این معنا در نفس و بدن و اشیایی که خروج از استقامت و حدّ اعتدال در آنها متصور است به کار می‌رود (نجفی، ۱۳۶۷، ج ۲: ۳۶۲). بنابراین، «فساد» در لغت به معنای «تباه شدن»، «به ستم گرفتن مال کسی»، «ظلم و ستم»، «شرارت و بدکاری»، «تباهی»، «فسق و فجور» و «فتنه و آشوب» به کار رفته است و «فساد کردن» به معنی «فتنه بر پا کردن»، «یاغی شدن»، «لواط کردن»، «زنا کردن» و «نافرمانی و گناه کردن» به کار می‌رود؛ در لغت عرب «فساد» نقیض صلاح بوده و به معنای «بطلان»، «اضمحلال» و «تغییر» نیز استعمال شده است.

فساد در هر یک از علوم مفهوم ویژه ای داشته و به معنای خاصی به کار می‌رود. به عنوان مثال در فلسفه، فساد در مقابل کون و به معنای زوال صورت از ماده می‌باشد. در اصول فقه یکی از مباحث مهم این علم، موضوع «دلالت کردن نهی بر فساد» است و این پرسش مطرح است که آیا نهی از یک عمل موجب فساد آن عمل می‌گردد یا نه؟ در این بحث فساد در مقابل صحت قرار دارد و صحت به معنای تام و واجد آثار بودن و فساد به معنای ناقص و فاقد

آثار بودن می باشد. بر طبق هر یک از ابعاد مختلف فقه، فساد معانی متفاوتی پیدا می کند (حسنی، ۱۳۸۹، ص ۸۸). در اصطلاح، به هر نوع تصرف غیر قانونی در اموال دولتی و سوء استفاده از موقعیت و استفاده غیر قانونی از اختیارات و قدرت در جهت استفاده از امکانات مالی اطلاق می شود؛ که دارای مصادیقی چون اختلاس، رشوه، اخاذی و رانت های اقتصادی، برداشت و دخل و تصرف غیر قانونی در وجوه و اموال، استفاده از امتیازات و بهره برداری های مالی و اشکال گوناگون دیگر است (دادگر، معصومی نیا، ۱۳۸۳، ص ۱۶).

فساد اداری

در گذشته فساد اداری را ناشی از حرص سیری ناپذیر انسان می دانستند. برای مثال، فیلسوفان اسکولاستیک سده های میانه درباره فساد اداری این گونه می اندیشیدند. فیلسوفان دوره روشنگری - جنبش فلسفی قرن هجدهم که ویژگی بارز آن عقل گرایی بود و نظریه پردازان دولت دموکراتیک در قرن نوزدهم تعریف دقیق تری از فساد اداری ارائه کردند:

«سوء استفاده مقام اداری از وجوه عمومی به منظور افزایش درآمدش به طور غیرقانونی.» (صبوری، ۱۳۸۰: ۲۴۷). نظریه فلاسفه اسکولاستیک که فساد اداری را ناشی از حرص سیری ناپذیر انسان می داند، ناقص و نارساست؛ چراکه تأثیر شرایط نهادی مختلف را بر فساد اداری نادیده می گیرد و آن را امری فطری می پندارد. نظریه فیلسوفان دوره روشنگری گرچه دقیق تر است، اما هنوز محدود است؛ زیرا فساد اداری را تنها در شکل غیرقانونی آن در نظر گرفته و به شکل های «قانونی» فساد اداری توجه نکرده است.

(صبوری، ۱۳۸۰: ۲۴۸). برخی پژوهشگران امروزی فساد اداری را «سوء استفاده از قدرت دولتی به خاطر نفع شخصی» (Rose, 1999: 91). تعریف کرده اند. در کل می توان گفت: «فساد اداری عبارت است از مجموعه طرح ها، تصمیمات، کارها، برخوردها و روابطی که در محیط اداره برخلاف خط مشی عمومی کشور و قوانین حاکم بر جریان امور اداری و اهداف و منافع جامعه به وقوع می پیوندد و موجب تباهی منافع عمومی و مسخ و بیهودگی اداره می شود.» (قدسی، ۱۳۷۹: ۱۶۶). آنچه در تمامی این تعاریف مشترک است نوعی هنجارشکنی

و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد اداری و سازمانی است و از این‌روست که فساد اداری و تعریف آن تابعی از هنجارهای مورد قبول در هر جامعه و فرهنگ آن می‌شود. محققان فساد را به انواع گوناگونی تقسیم‌بندی کرده‌اند؛ از جمله: الف. فساد خرد: به اخذ رشوه‌های اندک از جانب کارکنان دولت برای رفع مشکلات اشاره دارد. همچنین زمانی که در موارد استثنایی از جانب کارمندی درخواست رشوه می‌شود، اما این کار به شکل سازمان‌یافته انجام نمی‌شود، «فساد فردی» صورت گرفته است.

ب. فساد سازمان‌یافته: زمانی که بقای نظام‌ها به وجود فساد بستگی پیدا می‌کند و در این حالت، سازمان‌ها، مقررات و هنجارهای رفتاری با فساد تطبیق پیدا می‌کند. ج. فساد بزرگ: هنگامی که مسئولان سطح بالای دولتی و سیاست‌مداران در قراردادهای طرح‌های بزرگ که جنبه ملی دارند اعمال نظر می‌کنند و سودهای کلان به دست می‌آورند (شکراللهی، ۱۳۷۹: ۷۶-۷۷).

هیدن همیر محقق علوم سیاسی فساد اداری را به سه گونه تقسیم می‌کند:

۱. فساد اداری سیاه: کاری که از نظر دولت و مردم منفور است؛ مانند دریافت رشوه.
۲. فساد اداری خاکستری: کاری که از نظر دولت منفور است، اما جامعه ممکن است نسبت به آن بی‌تفاوت باشد؛ مانند کوتاهی کارمند در اجرای قوانینی که در بین مردم از محبوبیت چندانی برخوردار نیست.
۳. فساد اداری سفید: کاری که ظاهراً مخالف قانون است، اما اجرای آن از نظر دولت و مردم زیاد با اهمیت نیست؛ مانند کمک یک کارمند به یک ارباب رجوع که توانایی جسمی کافی برای ماندن در صف برای گرفتن کالا را ندارد (رحمانی، ۱۳۷۹: ۱۲۷).

۴ - نظریه (مدل) نظام‌ها (سیستم‌ها)

اندیشه به این که هستی، ویژگی‌های کلی مشترکی داشته و میان بسیاری از چیزهای متفاوت، ارتباطی پنهان وجود دارد، همواره انسان را افسون کرده و از گذشته‌های دور وجود داشته است. همین امر، باعث شکل‌گیری طیف وسیعی از نظریه‌هایی شده است که برخی از آن‌ها با عنوان بینش‌های فلسفی شناخته شده‌اند.

نظریه سیستم‌ها نیز ناظر به نوعی کل‌نگری است و نگرش کل‌گرایانه ریشه‌ای دیرینه و تاریخی در اندیشه بشری دارد. حتی در فلسفه می‌توان ریشه‌ی آن را تا تفکر هراکلیتوس، افلاطون و ارسطو سراغ گرفت. برای مثال، ارسطو ضمن ارائه‌ی بینشی فلسفی از نظم سلسله‌مراتبی در طبیعت، در فلسفه و در زمان خویش سنتی از اندیشه به سیستم‌های نسبتاً پیشرفته را ارائه داده است. قرن‌ها پس از او هگل نیز عباراتی در مورد ماهیت سیستم‌ها بیان کرده است که برای نمونه می‌توان به این موارد اشاره کرد: کل، چیزی بیش از مجموعه‌ی اجزایش است، کل، ماهیت اجزاء را مشخص می‌کند، اجزاء نمی‌توانند از طریق مطالعه‌ی کل درک شوند، اجزاء دارای مناسبات مشترک یا وابستگی متقابل به یکدیگر هستند (Skyttner, 2001: 45-46).

گفتنی است مفهوم کل‌گرایی اولین ارزیابی مدرن خود را از طریق ساختارگرایی به دست آورد، یعنی مطالعه‌ی کل‌هایی که نمی‌توانستند به اجزاء خویش فروکاسته شوند. در نگرش ساختارگرایانه، جامعه‌ی مدرن به مثابه‌ی مجموعه‌ای متشکل از ساختارهای خود-سازمان^۱ در نظر گرفته شده که با یکدیگر همپوشانی و با قانون، سازگاری داشتند. در این نگرش، کل، اراده فردی و جمعی را کنترل می‌کرد (Ibid, 46). (این نگرش در میان متفکران موج دوم نظریه سیستمی دیده می‌شود) ساختارگرایان کل‌ها را طوری در نظر گرفتند که نمی‌توانستند آن‌ها را به اجزاءشان فروبکاهند. جهت‌گیری ساختاری-سیستمی، امکان توسعه یک روش‌شناسی مقایسه‌ای کارآمد برای تجزیه و تحلیل فرهنگ و طرز فکر تفکر ملت‌ها، از جمله تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای سنخ‌شناسی را در مراحل اولیه تکامل اجتماعی-تکوینی به دست داد (گلابی، ۱۳۶۹: ۲۴-۲۶). البته، تمایل ساختارگرایانه در افکار و اندیشه‌های متفکران پیش از سوسور نیز دیده می‌شود؛ کسانی مانند مارکس و دورکیم و حتی افرادی هم‌چون زیمل، افکار و ایده‌های خود را در قالب طرح ساختارگرایانه ارائه داده‌اند. در روان‌شناسی گشتالت نیز نقش کل‌های سازماند، یا به اصطلاح گشتالت در فرایندهای روانی نشان داده شد و مطالعه‌ی کلیت واحدهای روانی مورد توجه قرار گرفت، و گام‌های اساسی به سوی برداشت تازه‌ای از ساختار سیستمی روان برداشته شد. به نظر می‌رسد تخصصی شدن و رشد روزافزون علوم منجر به پیچیده‌تر

^۱ - self-organization

شدن موضوعات آن‌ها شده و اصل مراقبت در تحویل امر پیچیده به ساده، توجه اندیشمندان حوزه‌های مختلف را به «کلیت» جلب کرد (Skyttner, 2001: 46).

موج اول نظریه سیستمی را به آراء تالکوت پارسونز نسبت می‌دهند. نظریه اجتماعی کارکردگرایی ساختاری پارسونز بر مفاهیمی که از دانش سایبرنتیک اخذ شده، مبتنی است. سایبرنتیک پروژه و تلاشی میان‌رشته‌ای است که برای فهم «کنترل» و «ارتباط» در حیوان و ماشین شکل گرفت. این دانش و نظریه اطلاعات به نحو خاصی پارسونز را تحت تأثیر قرار دادند و او اندیشید که «کنترل» در سیستم‌های اجتماعی نیز می‌تواند نوعی سایبرنتیک باشد. البته، سایبرنتیک، مدلی برای تمام نظریه‌های سیستمی، حتی موج‌های دوم و سوم شد.

گفتنی است پارسونز نظریه عمومی کنش را در ابعاد بسیار کلی و انتزاعی به گونه‌ای که قابل تعمیم به همه صورت‌های کنش و نه فقط کنش اقتصادی یا کنش اجتماعی باشد در نظر گرفت. او عقیده داشت برای شناخت نظام (=سیستم) عالم و دنیای اجتماع باید آن را در قالب یکسری مفاهیم انتزاعی درآورد. به نظر وی، «سیستم اجتماعی مفهومی به غایت کلی است و مصداق مستقیمی در دنیای واقعیت ندارد، زیرا این مفهوم یک ابزار تحلیلی با میدان کاربرد بسیار گسترده است» (گی روشه، ۱۳۷۶: ۶۲). تلقی پارسونز از سیستم‌ها به‌مثابه ساختارهایی است که سلسله مراتبی و قابل تجزیه فرض شده بودند. او این تلقی از سیستم را از سایبرنتیک وام گرفته بود. سیستم از نظر وی، کلی سازمان یافته است، اما سازمان محدودیتی برای کارکردهای درونی اجزاء فراهم نمی‌کند. نیز می‌توان ویژگی‌هایی برای هر یک از آن‌ها جدا از سایر اجزاء در نظر گرفت. برداشت پارسونز از سیستم‌های اجتماعی، مورد نقد نظریه‌پردازان نظریه پیچیدگی قرار گرفت. آن‌ها عقیده داشتند که سیستم‌های تجزیه‌پذیر پارسونزی کمتر می‌توانند ویژگی‌های «نوپیدایی» را در رفتارشان نشان دهند. در سیستم‌های تجزیه‌ناپذیر نقش سازمان در رابطه با کارکرد هر جزء، بااهمیت‌تر است (Sawyer, 2005: 12-13).

نزد پارسونز، شاخصه سیستم‌های اجتماعی کارکرد آن‌هاست. نظریه پیچیدگی معاصر می‌گوید در این نوع سیستم‌ها «نوپیدایی» کمتر رخ می‌دهد. سیستم‌هایی که به لحاظ کارکردی

مشخص نشده باشند، از روی مطالعه افراد و اجزاء آنها نمی‌توان به شناخت کارکرد آنها دست یافت (Ibid, 13).

متفکران موج دوم نظریه سیستمی در تدوین نظریه‌های اجتماعی از «نظریه عمومی سیستم‌ها» و «نظریه آشوب» بسیار تأثیر پذیرفتند. «نظریه عمومی سیستم‌ها» مسأله‌ی نظم را از حاشیه پژوهش‌های نظری متافیزیکی رانده و آن را محور بحث پژوهش‌های علمی قرار داد. یکی از اولین تغییر پارادایم‌ها توسط برتالنفی آغاز شد. او تمایز میان جزء و کل را با تمایز میان سیستم و محیط جابه‌جا کرد. در نتیجه این تغییر پارادایم بسیاری از رشته‌ها و نظریه‌های گوناگون، مانند نظریه ارگانیسم، ترمودینامیک، نظریه تکامل، نظریه اطلاعات، دانش سایبرنتیک و کامپیوتر با یکدیگر وارد تعامل شدند (Luhmann, 1995: 84). بنا بر نظر برتالنفی هدف از این نگرش خاص در نظریه عمومی سیستم‌ها «یافتن هم‌شکلی‌ها و همانندی‌های واقعی است که میان پدیده‌های مختلف جهان و درجات مختلف سیستم‌ها وجود دارد و هدف آنها ایجاد ارتباط میان شعب معرفت و دست‌یابی به عمق مفاهیم و پدیده‌ها و قانون‌مندی‌ها و تبیین جامعی از جهان و پدیده‌های آن است» (فرشاد، ۱۳۶۲: ۶۴).

۵ - مبارزه با فساد اداری در دولت خاتمی

از جمله برنامه‌های مبارزه با فساد در دولت خاتمی، برنامه جامع برای شفافیت و مبارزه با فساد در اوایل دهه هشتاد و حتی اگر عقب‌تر برویم در ۷۸ و ۷۹ آغاز شده بود. از جمله سند خیلی جامعی که در آن برنامه‌هایی مانند کنوانسیون پیوستن مبارزه با فساد و تدوین برخی از قوانین و اقدامات مربوط با پولشویی از آن زمان شروع شده بود (تقی زاده، ۲۰۱۴: ۶۵).

از جمله اقدامات دیگری که در دولت خاتمی در جهت مبارزه با فساد اداری صورت گرفت، توجه و تأکید بر فرهنگ سازمانی بود که می‌توان آن را با مدل سیستم‌ها تبیین کرد. عوامل و زمینه‌های گوناگونی وجود دارند که می‌توانند موجبات پیدایش، گسترش و ترویج فساد اداری به صورت بالقوه و بالفعل را فراهم سازند. 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 خرده نظام‌های گوناگونی

تشکیل شده است که یکی از مهم‌ترین آنها «خرده نظام منابع انسانی» است. بر همین اساس، در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر روی عواملی که مستقیماً به بعد منابع انسانی سازمان مربوط می‌شود، می‌تواند تأثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد، هرچند که عوامل سازمانی دیگری همچون شفافیت قوانین اداری و... در این زمینه مؤثرند (رضایی اسکندری، ۱۳۹۰: ۷۸). تأکید بر آموزه‌ها و باورهای دینی و مذهبی، تقویت ارزش‌های اخلاقی و انسانی اهمیت قائل شدن برای کرامت انسانی و بارور ساختن فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثرگذاری قوی که می‌تواند بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان داشته باشد، نقش مهمی در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیش‌گیری از بروز فساد اداری دارد. به دلیل پیوند نزدیک فرهنگ سازمانی با فرهنگ عمومی و فرهنگ دینی، فرهنگ سازمانی عامل مهمی در شکل‌دهی به رفتار سازمانی به شمار می‌رود و از نقش مهمی در پدید آوردن دگرگونی در رفتارهای نامطلوب و ایجاد ثبات در رفتارهای مورد نظر سازمان برخوردار است. باید با حاکمیت فرهنگ دینی بر سازمان‌ها و بهره‌گیری سازمان‌ها از ارزش‌ها و هنجارهای دینی، زمینه حل معضلات موجود را فراهم ساخت. فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک که بر رفتار و اندیشه‌های اعضا و سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند به عنوان سرچشمه‌ای برای دستیابی به محیط سالم اداری و یا فضایی که ترویج‌کننده فساد اداری است به شمار آید (سلطانی فر، ۱۳۹۰: ۱۱۲).

یکی از عوامل تحقق سلامت اداری، فرهنگ سازمانی است که در دولت خاتمی تأکید ویژه ای روی آن بود. «سازمانی شامل پیش فرض-ها، ارزش-ها، هنجارها و علائم ملموس اعضای سازمان و رفتارهای آنهاست. فرهنگ سازمانی فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش-ها در رفتار کارکنان می‌شود. به طوری که شایستگی و تناسب فرد در سازمان، تناسب نگرش-ها و رفتار فرد با فرهنگ سازمانی موجب می‌شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان درآید» (رایبیز، ۱۳۸۵: ۸۱). فرهنگ ازجمله اصطلاحاتی است که بیان آن به طور واضح بسیار مشکل است. محیط و فرهنگ عمومی سازمان به عنوان جایی که تمامی باورها، ارزش-ها و رفتارهای سازمانی ظهور

می‌یابد مشخص کننده وضعیت سازمان از نظر میزان سلامت اداری می‌باشد. فرهنگ سازمانی با ارائه الگوهای رفتاری به کارکنان، رفتار آن را جهت می‌دهد و همچنین از طریق تثبیت شیوه‌های انگیزش و معرفی برانگیخته‌های مثبت به کارکنان، موجب می‌شود که آنها در جهت اهداف سازمان گام بردارند. از این راه کارکنان علاقه و توجه کمتری به رفتارهای خلاف قاعده‌های سازمان از خود نشان می‌دهند. فرهنگ سازمانی موجب متعهد شدن کارکنان نسبت به خود و نسبت به گروه می‌شود. همچنین باعث نزدیک شدن کارکنان از نظر روحی و روانی به یکدیگر شده و باعث شکل‌گیری سازمان غیررسمی می‌شود. بر این اساس، سازمان غیررسمی در افراد نوعی تعهد و مسئولیت نسبت به چیزی به وجود می‌آورد که آن چیز بیش از منافع شخصی فرد است. در نهایت فرهنگ سازمانی عاملی برای تثبیت سیستم اجتماعی است. فرهنگ از نظر اجتماعی به عنوان چسبی به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه که باید اعضای سازمان انجام دهند یا بگویند) اجزای سازمان را به هم متصل کند (محمودی، ۱۳۸۰: ۳۸-۴۴). برای اینکه فضای عمومی دستگاه‌های اداری به سمت سلامت اداری سوق یابد، باید مؤلفه‌های ایجادکننده سلامت اداری در سازمان جهت‌گیری هم‌نوابی را به سمت تعالی داشته باشند. فرهنگ به عنوان عاملی تأثیرگذار بر شکل‌گیری باورها و ادراکات کارکنان و متعاقب آن رفتارهای شغلی آنها می‌تواند در روند حرکت سازمان به سمت سلامت اداری حائز اهمیت باشد» (ابزری و دلوی، ۱۳۸۵: ۱۰) وجود یک فرهنگ قوی و سازنده در سطح سازمان زمینه‌ساز تحقق سلامت اداری خواهد بود. در سازمان‌هایی که فرهنگ قوی وجود دارد اعضای سازمان، از رسالت‌ها و اهداف سازمان آگاهی کامل داشته و نسبت به آنها تعهد دارند و در میان اهداف کارکنان، سازمان و مدیریت، همسویی لازم وجود دارد. کارکنان حداکثر شدن منافع خود را در گروه حداکثر شدن منافع سازمانی می‌دانند که این امر یک عامل مثبت در جهت عملکرد سازمانی و اثربخشی بیشتر است (ابزری و دلوی، ۱۳۸۵: ۱۱).

در واقع فرهنگ سازمانی مجموعه مفروضات، باورها و ارزش‌های مشترک اعضای سازمان است که الگوی رفتار سازمانی را مشخص و سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌سازد. در

واقع، فرهنگ سازمانی ادراک و استنباط مشترک و کلی اعضای سازمان از آن است. نقش فرهنگ برای جامعه یا سازمان در حکم شخصیت برای فرد است (سلطانی، ۱۳۷۹: ۱۱).

و منبع اصلی فرهنگ‌سازی در سازمان بنیان‌گذاران آن هستند (Schein, 1983: 14). یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می‌شود که تداوم رویه در رفتار تشدید شود. بر اساس چنین مفهومی، می‌توان چنین برداشت کرد که یک فرهنگ قوی می‌تواند جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان شود. پس مدیریت باید کمتر نگران قوانین و مقررات رسمی باشد تا بتواند بدان وسیله رفتار فرد را تعیین (کنترل) کند (رابینز، ۱۳۸۶: ۳۷۵-۳۷۶).

فرهنگ سازمانی دارای کارکردها، وظایف و یا نقش‌های متفاوتی است که در ذیل به طور خلاصه به آنها اشاره می‌شود:

- فرهنگ سازمانی باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز بیش از منابع شخصی فرد است.
- رفتار فرد با فرهنگ سازمانی موجب می‌شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان درآید.
- فرهنگ سازمانی موجب ثبات و پایداری نظام اجتماعی می‌شود.
- فرهنگ از نظر اجتماعی همچون چسبی به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل کند؛
- فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها در رفتار کارکنان می‌شود (محمودی، ۱۳۸۳).

همان‌گونه که مشخص است، فرهنگ سازمانی از طریق کارکردهای اساسی که از آن برخوردار است، در دولت خاتمی تأکید ویژه‌ای بر فرهنگ سازمانی بود؛ چرا که با تأثیر بر کارکنان، می‌تواند از قابلیت بالایی برای پیش‌گیری از بروز فساد اداری برخوردار باشد. تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان به حدی است که آن را منشأ شکل‌گیری سازمان غیررسمی دانسته‌اند. فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان مرجعی برای احساس هویت کارکنان محسوب

شود، به گونه‌ای که آنان شخصیت خود را وابسته به فرهنگ سازمانی دانسته و از آن کسب اعتبار کنند. اگر سازمان از فرهنگ مطلوبی برخوردار باشد، این ذهنیت را در کارکنان ایجاد می‌کند که آنان، افرادی ارزشمند هستند؛ بر این اساس، احتمال بروز رفتارهای نامطلوب در کارکنان نیز کاهش می‌یابد (رضایی اسکندری، ۱۳۹۰: ۷۹-۸۰).

کارکرد دیگری که فرهنگ سازمانی قادر به ارائه آن است، این است که می‌تواند رفتار کارکنان را در جهت‌های خاصی - متناسب با محتوای فرهنگ سازمانی - هدایت کند. فرهنگ سازمانی با ارائه الگوهای رفتاری به کارکنان، رفتار آنان را جهت می‌دهد و همچنین از طریق تثبیت شیوه‌های انگیزش و معرفی برانگیزنده‌های مثبت به کارکنان، موجب می‌شود که آنها در جهت اهداف سازمان گام بردارند. از این راه کارکنان علاقه و توجه کمتری به رفتارهای خلاف قاعده‌های سازمان از خود نشان می‌دهند (سلطانی فر، ۱۳۹۰: ۱۱۴).

۶ - مبارزه با فساد اداری در دولت احمدی نژاد

یکی از عوامل تأثیرگذار بر سلامت یا فساد اداری عامل اداری و ساختاری است. عاملی که در دوره احمدی نژاد خیلی کم شاهد آن بودیم. عوامل اداری و ساختاری عوامل مرتبط با ساختار اداری سازمان‌ها هستند. ساختار سازمانی، راه یا شیوه‌ای است که به وسیله آن، فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازمان‌دهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و اعمال اعضا را کنترل نمایند. ساختار سازمانی در نمودار سازمانی نمایان می‌شود. نمودار سازمانی نیز یک نماد قابل‌رؤیت از کل فعالیت‌ها و فرایندهای سازمان است (اعرابی، ۱۳۸۵: ۱۵). متغیرهای زیادی را به عنوان ابعاد ساختار سازمانی نام برده‌اند، از آن جمله می‌توان به اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، تفکیک، رسمیت، انسجام، حرفه‌ای شدن، حیطة نظارت، تخصص‌گرایی، استانداردسازی و سطوح سلسله مراتب عمودی اشاره کرد. اغلب دانشمندان بر سه بعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز به عنوان ابعاد اصلی سازمان اتفاق نظر دارند. (قلی پور، ۱۳۸۰: ۷۸).

در طرح‌ریزی ساختار سازمانی این سه رکن مورد توجه قرار می‌گیرد: مقصود از پیچیدگی، تعداد کارها یا سیستم‌های فرعی است که در درون یک سازمان انجام می‌شود یا وجود دارد (دفت، ۱۳۸۷: ۲۹). ساختار سازمانی پیچیده و رسمی، ساختاری است که در آن سازمان‌ها دارای سطوح سلسله مراتب زیاد (تفکیک عمودی)، حیطه نظارت گسترده (تفکیک افقی) و مکان‌های جغرافیایی چندگانه باشند. در ساختارهای پیچیده مشکلات کنترل و هماهنگی را افزایش

می‌یابد و سازمان‌ها برای حفظ موقعیت خود در مقابل رقبا باید نوآوری را افزایش دهند (Arnold and Feldman, 1986:241).

پیچیدگی حاصل عدم اطمینان محیطی است و به طور فرایند چرخشی، محیط پیچیده و متغیر موجب افزایش عدم اطمینان محیطی می‌شود، سازمان برای تطبیق با آن، در خود پیچیدگی ایجاد می‌کند. در این گونه ساختارها، ارتباطات بین افراد سخت، سلسله مراتب زیاد و هماهنگی بین تصمیمات مدیریتی و نظارت بر عملیات پرسنل مشکل است. وظایف افراد به درستی روشن نشده و عرف اداری ثابتی نیز وجود ندارد. ابهام در وظایف افراد باعث می‌شود هر متصدی به نحوی کار را متعلق به دیگری بداند و صرفاً در موارد کاملاً مشخص یا با اوامر مافوق به انجام کار پردازد و از آنجا که وظایف به طور کلی دقیق و معلوم نیستند، به محض این که یک مورد خاص مطرح شود که جزئی با روال جاری تفاوت داشته باشد، متصدیان امور به دلیل اینکه کار مورد نظر جزو وظایف آنان نیست از انجام سرباز زده و منوط به دستور مافوق مستقیم می‌نمایند. شرایط مذکور باعث عملکرد سلیقه‌ای افراد و سازمان‌ها می‌شود. به خصوص در مواردی که قانون یا آیین‌نامه فاقد صراحت لازم باشد، تعبیر و تفسیر فردی جای آن را می‌گیرد که زمینه‌ساز بروز مشکلات زیادی است. تداخل در وظایف افراد یا سازمان‌های ناشی از این شرایط است که باعث می‌شود در انجام یک وظیفه چندین سازمان دخیل باشند. لذا تشکیلات سازمان در واحدهای اداری و اجرایی بر پایه اهداف نامتناسب و نیز وظایف مبهم قرار گرفته که همین امر یک عامل عمده در بروز نارضایتی مراجعان است. این شرایط نیز باعث درماندگی و استیصال فرد شده و در نهایت زمینه سوءاستفاده افراد فاسد را به وجود

می‌آورد. بوروکراسی اداری در این شرایط به افراد ناصالح کمک می‌کند تا هر چه بیشتر موضوع را پیچیده کنند. معمولاً بعد از خستگی و درمانده شدن فرد است که به خواسته‌های افرادی با عنوان واسطه، کارچاق‌کن یا دلال تن می‌دهد و با کمک به تداوم یک مشکل اجتماعی با عنوان فساد اداری، مشکل فردی خود را حل می‌کند.

رسمیت، به میزان یا حد استاندارد مشاغل سازمانی، اشاره می‌کند. در سازمان رسمی، روابط سازمانی به طور مکتوب و دقیق و طبق نمودار سازمانی برای کارکنان، تشریح می‌شود و در صورت لزوم، تغییرات بعدی نیز به طور رسمی توسط مدیر، ابلاغ می‌گردد؛ ولی در سازمان غیررسمی، روابط سازمانی به طور شفاهی برای کارکنان بیان می‌شود و در صورت لزوم، به طور طبیعی تغییر می‌یابند (رضائیان، ۱۳۸۷: ۲۷۷). رسمیت به درجه استاندارد بودن کارها در سازمان اشاره دارد. اگر رسمیت زیاد باشد، متصدی شغل اختیار کمی برای چگونگی انجام کار دارد. رسمیت ممکن است به صورت صریح و روشن بیان شود یا اینکه ضمنی باشد یعنی آن هم می‌تواند به صورت مکتوب باشد و هم اینکه شامل ادراک کارکنان از مقررات نیز باشد اما نوع مکتوب آن مورد تأکید سازمان است. مشاغل ساده و تکراری و یکنواخت درجه بالایی از رسمیت را بالقوه پذیرا هستند، در مقابل مشاغلی که به مهارت‌های چندگانه نیاز دارند رسمیت کمی دارند از جمله وکلای دادگستری، مهندسين، کارکنان اجتماعی. رسمیت از سطحی به سطح دیگر نیز متفاوت است. کارکنان سطوح بالا که با کارهای غیر برنامه‌ریزی شده سروکار دارند دارای رسمیت کمی هستند در مقابل کارکنان در سطح پایین و در قسمت تولید دارای رسمیت زیادی هستند (رابینز، ۱۳۸۵: ۶۴-۶۷). رسمیت برای کاهش تنوع صورت می‌گیرد و هماهنگی را تسهیل می‌کند. از مزایای رسمیت بالا این است که ابهام را از بین می‌برد ولی در عوض اختیار تصمیم‌گیری را از افراد سلب می‌کند (Fredrickson 1986,283).

تمرکز به سطوحی از سلسله مراتب اختیارات اطلاق می‌شود که قدرت تصمیم‌گیری دارد. هنگامی که تصمیم در رده‌های بالای سازمانی گرفته شود، آن سازمان را متمرکز می‌نامند. هنگامی که تصمیم‌گیری‌ها به سطوح پایین‌تر سازمان واگذار گردد، سازمان را غیرمتمرکز می‌گویند (دفت، ۱۳۸۷: ۳۰). در سازمان‌های متمرکز، مدیران ارشد و آنان که در رأس سازمان

هستند، حق تصمیم‌گیری دارند. در سازمان‌های غیرمتمرکز، همین تصمیمات در سطوح پایین‌تر گرفته می‌شوند. این بعد از ساختار دولت دربرگیرنده میزان تمرکز یا عدم تمرکز قدرت و اختیارات در سطوح ملی و محلی سازمان‌های دولتی نیز می‌باشد. اما این نظم و این قدرت تصمیم‌گیری در دوره احمدی‌نژاد خیلی کم به چشم می‌خورد و همین امر باعث گسترش فساد اداری در این دوره شده بود.

احمدی‌نژاد با توانایی‌های شخصی خود و از طریق اقدام‌های زیر به تقویت گفتمان عدالت و مبارزه با فساد اداری کمک کرد، اما گاهی اوقات فعالیت‌های او نتیجه عکسی در این زمینه می‌گذاشت.

تقدیس مردم: آنچه زمینه پیروزی احمدی‌نژاد را در انتخابات ۱۳۸۴ رقم زد، ائتلاف‌های سیاسی نبود بلکه ذکاوت وی در فهم درد مردم مبنی بر عطش مردم به عدالت و مبارزه با فساد بود. وی با استفاده از قدرت مردم‌گرایی خود و همچنین ظاهر ساده و کم‌آراسته خویش توانست در توده مردم نفوذ کند و به واسطه همین شعارها توانست خیلی زود، مردم کمتر تحصیل کرده و تیپ‌های سنتی‌تر را به حمایت از خویش مجاب‌سازد (تاجیک، ۱۳۸۷: ۱۰۹).

تقدیس، عاملی است که مانع سؤال و بررسی می‌شود. ایرانیان از سال‌ها پیش راه مسکوت گذاشتن بررسی و حقیقت‌یابی را به خوبی یافته بودند. در نظام جمهوری اسلامی ایران، تقدیس با فساد مرتبط بوده است. پس از انقلاب ۱۳۵۷ ایران، اصلاح‌طلبان و اصول‌گرایان از این تقدیس و عدم پاسخگویی همراه آن بهره بسیار برده‌اند، و رسانه‌ها به عنوان رکن چهارم دموکراسی به جای بررسی و پیگیری، به استحکام فساد کمک کرده‌اند.

در حاکمیت مذهبی ایران نهادهای نظامی، اطلاعاتی و دینی آزادی عمل زیادی برای فعالیت اقتصادی و مالی دارند و از نظارت بر عملکرد آن‌ها را جلوگیری می‌شود. حکومت‌های استبدادی وجود نهادهای مستقل نظارتی را بر نمی‌تابند و مانع شکل‌گیری نهادهای جامعه مدنی می‌شوند (خوش‌چهره، محمد، ۱۳۹۶).

توانمندسازی نهادهای نظامی

در حالی که مشارکت فعال نیروهای مسلح در اقتصاد ایران از دوره رفسنجانی شروع شد، طی ریاست جمهوری احمدی نژاد بود که شتاب محسوسی به خود گرفت. به این ترتیب نظامیان اجازه یافتند تحت ماده ۱۴۷ قانون اساسی ایران در فعالیت های اقتصادی و تجاری مشارکت کنند. به طور کلی پنج سیاست دولت در دوره احمدی نژاد به توانمندسازی اقتصادی آنها کمک کرد.

۱- قراردادهای دولتی به بنگاه های وابسته به آنها با شرایطی سهل تر واگذار می شد. در مورد فعالیت های تدارکات و مناقصات عمومی، دولت احمدی نژاد آشکار و نهان به نفع پیشنهاددهندگان نظر می داد که وابسته به این سازمان ها بودند. بزرگ ترین و با درایت ترین واحد اقتصادی وابسته به سپاه، شرکت مهندسی و ساخت خاتم الانبیاست. این شرکت در سال ۱۳۸۶ مالک ۸۱۲ شرکت بود و ۱۵۰۰ پروژه ساختمانی را بین سال های ۱۳۶۹ تا ۱۳۸۶ تکمیل کرده بود. طی همین دوره، تحریم های بین المللی نیز منجر به مشارکت بیشتر بنگاه های وابسته به سپاه در فعالیت های صنعتی به خصوص در بخش نفت و گاز شد. در شرایطی که بنگاه های بین المللی در واکنش به تحریم ها از برخی پروژه ها خارج می شدند قرارگاه خاتم الانبیا به صورت پیمانکار جایگزین جای آنها را می گرفت.

۲- احمدی نژاد تعداد بی سابقه ای از اعضای جاری و پیشین نظامی را به پست های کلیدی دولتی و مناصب بالای مدیریتی در بنگاه های دولتی منصوب کرد. طی دوره اول ریاست جمهوری (۱۳۸۸-۱۳۸۴) تعداد وزرای کابینه که پیشینه نظامی داشتند افزایش یافت. این وزرا و خود وی از هر فرصتی که یافتند برای انتصاب مقامات سابق نظامی به پست ها و مناصب دولتی در لایه های پایین تر در بنگاه های دولتی استفاده کردند.

۳- به نهادهای نظامی در فرآیند خصوصی سازی اولویت داده شده بود. هنگامی که احمدی نژاد حرکت خصوصی سازی را دوباره فعال کرد، دولت وی شروع به تشویق فروش دارایی های خصوصی سازی شده به بنگاه های مالی و سرمایه گذاری نظامی کرد.

۴- احمدی نژاد از کنترل خویش بر بانک‌های دولتی برای مجبور ساختن آنها به اعطای وام‌های کم بهره و تامین مالی واحدهای مالی و تجاری خاص استفاده کرد. این وام‌ها نقش مهمی در گسترش و توانمندسازی این واحدها ایفا کرد، که از این منابع برای افزایش حامی‌گری و یارگیری سیاسی به وسیله دادن وام‌های کم بهره استفاده شد (حبیبی، نادر، ۱۳۹۴).

۵- مشارکت سپاه در تجارت خارجی در دهه ۱۳۶۰ و در خلال جنگ ایران و عراق شروع شد و از آن هنگام تاکنون ادامه یافته است. در واکنش به تشدید تحریم‌ها در سال‌های اخیر، نظامیان تلاش‌های اقتصادی خود را گسترش داده‌اند و به دنبال استفاده از شرکت‌های خود در سایر کشورها برای تهیه و تدارک واردات کالاهای ضروری هستند. این فعالیت‌ها به منظور دور زدن تحریم‌ها و حفظ جریان واردات و صادرات صورت می‌گیرد. در حالی که حضور آنها در این عرصه عمدتاً با هدف ملاحظات راهبردی و امنیت ملی صورت می‌گیرد، این نهاد همچنین در فعالیت‌های تجارت خارجی متعارف نیز فعال است. (حبیبی، نادر، ۱۳۹۴)

دادن وعده‌های کلی و مبهم: احمدی‌نژاد با دادن وعده‌ها و شعارهای انتخاباتی مردم‌پسند چون: رفع مشکل بیکاری در چهار سال، نبود حرکت سخت‌گیرانه درباره حجاب بانوان ایرانی، گفتمان خدمت به جای قدرت، کاهش نرخ تورم از طریق کاهش هزینه‌های دولت و کاهش نرخ سود بانکی، گفتگوی بدون واسطه با مردم، ریختن قله‌های ثروت در دره‌های فقر و به‌خصوص شعار «آوردن پول نفت بر سر سفره‌های مردم»، موجی بزرگ در کشور به‌راه‌انداخت (ماهنامه جامعه پویا، ۱۳۹۵).

البته احمدی‌نژاد، فقط وعده و شعار نمی‌داد بلکه در مقام شهرداری تهران با برقراری ارتباط مناسب با مساجد و هیئت‌های مذهبی به اعطای کمک‌های مالی و وام ازدواج به جوانان پرداخت که هنگام انتخابات نیز آنها را برجسته‌کرد (تاجیک و روزخوش، ۱۳۸۷: ۱۰۹).

مخالفت با نخبگان، نهادها و احزاب: مخالفت احمدی‌نژاد با نخبگان و تأکید بر توده مردم در بیشتر سخنان وی، هویدا بود؛ از جمله در ۱ تیرماه ۱۳۸۴ در جمع مردم مشهد گفت: «ما در جامعه، طبقه‌ای ممتاز به نام مدیران نداریم و مدیران، متعلق به مردم و وامدار مردم‌اند و باید

همراه آنها و در خدمت مردم باشند... برخی، شعار چرخش نخبگان را می‌دهند، اما حاضر نیستند در برابر رأی مردم تسلیم شوند» (سایت رجانیوز، ۱۳۹۰/۴/۳)

نتیجه گیری

فساد اداری، پدیده‌ای است که در دنیای امروز به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است و این پدیده توانسته صدمات جبران‌ناپذیری را بر روی سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند. تأثیر عوامل گوناگون در شکل‌گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده‌ای داده است که در نتیجه آن، بسیاری از برنامه‌های طراحی شده دولت‌ها برای مبارزه با فساد به شکست انجامیده است. بنابراین، از گذشته تا امروز با وجود برنامه‌های اصلاحات اداری و قوانینی که برای مبارزه با فساد اداری یا تعدیل آن وضع شده است. مسئله فساد اداری حل نگردید. بی‌گمان، علت آن کمبود قوانین نیست؛ قوانین و مقررات و روش‌های نظارت و کنترل چندان مفصل است که اغلب دست و پا گیر بوده و باعث کندی اجرای برنامه‌ها و هدف‌های سازمان‌ها می‌شود. بنابراین، باید علت اصلی استمرار فساد اداری را در عوامل دیگری جست‌وجو کرد. عوامل فرهنگی - اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و اداری از جمله عوامل مهم این پدیده به شمار می‌روند.

اگرچه جامعه ایران، جامعه‌ای توأم با گرایش‌های مذهبی و ملی است که همه آنها فساد را پدیده‌ای زشت دانسته و همواره بر مبارزه با آن تأکید کرده‌اند، با این حال، شاهد این هستیم که شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم گذاشته است. یکی از مهم‌ترین این هزینه‌ها در سطح کلان، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است که پیامد آن احساس عدم وجود عدالت اجتماعی در نگرش‌ها و اذهان توده مردم است. بر این اساس است که اعتقاد به نظام اجتماعی (به قول دورکهایم: وجدان جمعی) کاهش می‌یابد و به عبارت دیگر، کنترل روانی افراد بر روی رفتار خود - که نقش مهمی در آلوده شدن کارکنان به فساد اداری دارد - کم می‌شود.

به نظر می‌رسد که کم هزینه‌ترین و آسان‌ترین مسیر اصلاح، تن دادن جامعه به حاکمیت قانون و اعتقاد به احزاب، گروه‌ها و گروه‌های مرجع جامعه و دینداران به حرکت‌های اصلاحی

به صورت تدریجی و آرام است و این مهم محقق نمی‌شود، مگر با توسعه آزادی‌ها در عرصه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و فراهم کردن زمینه‌ی مشارکت آحاد مردم در آبادانی و توسعه ایران اسلامی به نحوی که همه گروه‌ها، جناح‌ها و سلايق امکان مشارکت در همه عرصه‌ها و اداره کشور را پیدا کنند و یا نقد مستمر در اصلاح تدریجی ساختارهای اداری و قدرت و جامعه پذیر شدن مردم به قانون‌گرایی و حاکمیت قانون، گام‌های اساسی برداشته شود. با توجه به تحقیق صورت گرفته براساس مدل نظامها، دولت خاتمی در مقایسه با دولت احمدی نژاد نسبت به پاسخگویی به خواست جامعه (بازخوردها) و تعامل با نهادهای مدنی منطقی تر بوده و در اتخاذ سیاستهای مقابله با فساد موفق تر عمل نموده است. در دوره خاتمی که همراه با رشد طبقه متوسط جدید و تحرک جنبش‌های اجتماعی و سیاسی همراه بود با ایجاد فضای باز سیاسی و مطبوعاتی و مشارکت فعالان مدنی، آزادی بیان، تحول جدی در روابط خارجی، گسترش سرمایه‌گذاری خارجی، اصلاح سامانه مالیاتی، تثبیت نرخ ارز و نیز قانون‌گرایی و توجه خاص به نهادهای مدنی، احزاب سیاسی، عوامل اجتماعی و سیاسی، در اتخاذ سیاست مبارزه با فساد اداری در بعضی از زمینه‌ها موفقیت‌هایی داشته است ولی بدلایلی چند: از جمله محدودیت قدرت اجرایی با توجه به وجود قانون‌های موازی قدرت و عدم پشتیبانی دستگاه‌های دیگر حکومتی و بخش‌های خصوصی و ... این موفقیتها چندان چشمگیر نبوده است و اما در دوره احمدی نژاد هر چند در زمینه فردی اقدامات خوبی صورت گرفته بود ولی با توجه به تمرکزگرایی شدید، ایجاد فضای بسته سیاسی، حذف مطبوعات منتقد، دشمن تراشی، شعارگرایی، مدیریت هیجانی، اجرای طرح‌های غیر کارشناسی و نیز بدلیل عدم تعامل با نهادهای مدنی، احزاب و عوامل سیاسی، اجتماعی و ... سیاست‌های مبارزه با فساد اداری چندان موفق نبوده است. بطور کلی به دلیل عدم ارتباط متناسب بین دولت و بخش‌های غیر دولتی و خصوصی، اقدامات انجام شده مجموعه‌ای پراکنده، سلیقه‌ای و فاقد راهبرد مشخص بوده است و نتیجه لازم به دست نیامده است.

کتابنامه

- ۱- امامی کاشانی، محمد، بررسی نظریات فقهی شورای نگهبان، فصلنامه رهنمون، ش ۴ و ۵، بهار و تابستان ۱۳۷۲
- ۲- ایزری، مهدی و دلوی، محمدرضا (۱۳۸۵)، مدیریت فرهنگ سازمانی (مفاهیم، الگوها، تغییر) با رویکرد تعالی-گرا، اصفهان: قاصدسحر.
- ۳- تقی زاده، محمد علی (۲۰۱۴). ایران در شاخص آزادی اقتصادی جهان، مرکز تحقیقات و بررسی‌های اقتصادی
- ۴- تاجیک، محمدرضا و محمد روزخوش (۱۳۸۷): «بررسی نهمین دوره انتخابات ریاست‌جمهوری ایران از منظر تحلیل گفتمان»، مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی؛ سال شانزدهم، ش ۶۱.
- ۵- حبیب زاده، محمدجعفر، محاربه در حقوق کیفری ایران، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه تربیت مدرس. ۱۳۷۹
- ۶- حسنی، محمد، کنکاشی پیرامون فساد از منظر فقه، فصلنامه کتاب زنان، شماره ۱۸، ۱۳۸۹
- ۷- خوئی، سید ابوالقاسم، مبانی تکمله المنهاج، ج ۱، نجف اشرف، مطبعه الآداب. ۱۹۷۵
- ۸- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵) تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)، سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: صفار، ۱۳۸۵، چاپ پانزدهم
- ۹- رضایی اسکندری. داوود، (۱۳۹۰)، ادغام در اقتصاد جهانی و عملکرد نابرابر کشورهای آسیای مرکزی در دستیابی به هدف-های توسعه هزاره، مطالعات اوراسیای مرکزی، مرکز مطالعات عالی بین المللی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، سال چهارم، شماره ۸
- ۱۰- رحمانی، جعفر، علل تخلفات اداری و شیوه‌های پیش‌گیری از آن، ارتقای سلامت نظام اداری، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹.
- ۱۱- رضائیان، علی (۱۳۸۷) مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، چاپ یازدهم.
- ۱۲- دادگر، حسن و معصومی‌نیا، غلام‌علی؛ فساد مالی، تهران، کانون اندیشه جوان، ۱۳۸۳، چاپ اول
- ۱۳- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۷) تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ نهم

- ۱۴- سلطانی فر، محمد، دانائی، ابوالفضل، (۱۳۹۰). ارزیابی میزان کارایی خصوصی سازی بر شاخص‌های اقتصادی سال‌های ۱۳۷۰-۱۳۸۵ در ایران، همایش ملی خصوصی سازی در ایران، سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان.
- ۱۵- سلطانی، ایرج، پیامدهای برخاسته از تخلفات اداری در سازمان‌های صنعتی و تولیدی بخش دولتی، ارتقای سلامت نظام اداری، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹.
- ۱۶- شیخ طوسی، محمد ابن حسن، مبسوط، ج ۸، قم، انتشارات مکتب مرتضوی. ۱۳۵۱
- ۱۷- شکراللهی، مسعود، ظرفیت‌سازی برای سلامت نظام اداری، ارتقای سلامت نظام اداری، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹.
- ۱۸- صبوری، منوچهر، جامعه‌شناسی سازمان‌ها، بوروکراسی مدرن ایران، تهران، سخن، ۱۳۸۰.
- ۱۹- طباطبائی، سید محمدحسین. المیزان فی تفسیر القرآن. چاپ پنجم. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم. بی تا
- ۲۰- فاضل لنکرانی، محمد، تفصیل الشریعه کتاب الحدود، چاپ دوم، قم، مرکز فقه ائمه اطهار. ۱۴۲۲
- ۲۱- قدسی، محمد، نظام اداری لازم شرط توسعه، ارتقای سلامت نظام اداری، تهران، ۱۳۷۹.
- ۲۲- فرشاد، مهدی، نگرش سیستمی، تهران، امیرکبیر، ۱۳۶۲ ش.
- ۲۳- قلی پور، آری (۱۳۸۰) سبک رهبری عامل تعیین‌کننده ساختار سازمانی رسمی، مجله دانش‌مدیری، سال چهاردهم، شماره ۵۳
- ۲۴- گلابی، سیاوش، توسعه منابع انسانی ایران؛ جامعه‌شناسی توسعه ایران، تهران، فردوس، ۱۳۶۹ ش.
- ۲۵- کریمی، مصطفی (۱۳۹۵)؛ «سیاست‌های رفاهی و اقتصادی از بازرگان تا روحانی: دولت‌ها و رفاه»، ماهنامه جامعه پویا، ش ۸، ص ۱۲ تا ۱۷.
- ۲۶- گی‌روشه، جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز، ترجمه نیک-گهر عبدالحسین، تهران، مؤسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان، ۱۳۷۶ ش.
- ۲۷- مرعشی، سید محمدحسن، افساد فی الارض از دیدگاه قرآن و روایات و عقل، مجله حقوقی و قضایی دادگستری، ش ۲، زمستان ۱۳۷۰.
- ۲۸- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۳). تفسیر نمونه. قم: دارالفکر

- ۲۹- محقق حلی، ابوالقاسم، شرایع الاسلام، ج ۴، بیروت، دار الاضواء ۱۹۸۳
- ۳۰- موسوی بجنوردی، سیدمحمد، فقه تطبیقی (بخش جزایی). تهران، چاپ اول، سمت. ۱۳۸۴
- ۳۱- محمودی، مهدی (۱۳۸۰) نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۰:
- ۳۲- محمودی، محمد مهدی، نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، ۱۳۸۳، www.moalemrc.com
- ۳۳- نجفی، محمدحسن، جواهر الکلام، ج ۴۲، چاپ سوم، تهران، دار الکتب الاسلامیه. ۱۳۶۷
34. Rose-Ackerman, Susan, Corruption and Government, Cambridge University press, 1999
35. Luhmann Nikolas, Social Systems, John Bednarz, Hr. and Dirk Beaker(trans.), Stanford University Press, 1995.
36. Sawyer, R. K., Social Emergence: Societies as Complex Systems, Cambridge University Press, 2005.
37. Skyttner, L., General Systems Theory, World Scientific, 2001.
38. Schein, Edgar H., "The Role of the Founder in Creating Organizational Culture" Organizational Dynamics, summer 1983,
39. Arnold, Hugh J. and Daniel C. Feldman (1986) Organization Behavior. New York: McGraw- Hill.
40. Fredrickson, J.W. (1986) the strategic decision process and organizational structure. The Academy of Management Review, Vol.11, No. 2: 280-2