

Prioritization of the Effective Factors in the Fight Against Administrative Corruption in Iran's Government Organizations with a Policy-Making Approach

Abstract

Administrative corruption is one of the problems of today's society, so investigating and accurately identifying the problem and providing solutions to get out of the crisis of administrative corruption and fighting it will lead to the expansion of justice and the development of organizations; Therefore, the present study aimed to prioritize effective factors on fighting corruption in Iran's government organizations with a policy-making approach (case study: Ministry of Industry, Mining, and Trade). In this qualitative research, 12 experts and faculty members participated in the executive field for interviews and the Delphi method. The results showed that 27 indicators are effective in the fight against administrative corruption, which is divided into 9 dimensions, the priority of which are individual (42.6), social (17.6), and legal (95/5), cultural (47/5), organizational (34/5), political (32/5), regulatory (47/4), judicial (3/03), and economic (84/2). In general, it can be said that to fight the phenomenon of administrative corruption, it is necessary to identify the effective factors, and according to these factors, in the fight against administrative corruption, efforts should be made to create a healthy administrative environment, and the authorities must identify those factors in the fight against them. considered in this study.

Keywords: administrative corruption, social factors, cultural factors, economic factors.

اولویت بندی عوامل مؤثر بر مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد خط مشی گذاری

مهدی حسن سلطان سولقانی^۱

مریم مجیدی^۲

زین العابدین امینی سابق^۳

احسان ساده^۴

تاریخ دریافت: ۱۶/۲/۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۱/۶/۱۴۰۱

چکیده

فساد اداری از معضلات جامعه امروزی می‌باشد لذا بررسی و شناسایی دقیق مسئله و ارائه راه‌حل برای برون رفت از بحران فساد اداری و مبارزه با آن باعث گسترش هرچه بیشتر عدالت و توسعه سازمان‌ها خواهد شد؛ بنابراین هدف مطالعه حاضر اولویت بندی عوامل مؤثر بر مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد خط مشی گذاری (مطالعه موردی: وزارت صنعت، معدن و تجارت) بود. در این پژوهش کیفی، ۱۲ نفر از متخصصین و اعضای هیئت علمی در حوزه اجرایی برای مصاحبه و روش دلفی شرکت کردند. نتایج نشان داد عوامل مؤثر بر مبارزه با فساد اداری، ۲۷ شاخص می‌باشد که در ۹ بُعد تقسیم بندی می‌شوند که اولویت ابعاد به ترتیب برابر با فردی (۶/۴۲)، اجتماعی (۶/۱۷)، قانونی (۵/۹۵)، فرهنگی (۵/۴۷)، سازمانی (۵/۳۴)، سیاسی (۵/۳۲)، نظارتی (۴/۴۷)، قضایی (۳/۰۳)، اقتصادی (۲/۸۴) می‌باشد. به طور کلی می‌توان بیان کرد که برای مبارزه با پدیده فساد اداری نیاز است تا عوامل مؤثر شناخته شوند و با توجه به این عوامل در مبارزه با فساد اداری جهت ایجاد یک محیط سالم اداری تلاش کرد و نیاز هست که مسئولان در مبارزه با آن عوامل شناسایی شده در این مطالعه را مد نظر قرار دهند.

واژگان کلیدی: فساد اداری، عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران solaghani_mehdi@yahoo.com

^۲ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران نویسنده مسئول fa.ma1382@hotmail.com

^۳ دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران drsajadamini@yahoo.com

^۴ دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران e.sadeh@yahoo.com

مقدمه

پدیده فساد اداری در دنیای امروز و به ویژه در کشورهای در حال توسعه به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع پیشرفت جامعه مطرح شده است. این پدیده صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود و محدود می‌سازد (شولتز و خاچیک، ۲۰۱۵). اصطلاح فساد اداری که آن را در برابر سلامت اداری به کار می‌برند دیرزمانی است که مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مختلف قرار گرفته است (نامور، ۱۳۹۷). فساد اداری دارای تعاریف مختلفی بوده که وجه اشتراک اغلب تعاریف ارائه شده درباره فساد کارگزاران دولتی را می‌توان رشا و ارتشا و سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی برای نفع شخصی دانست. عوامل و زمینه‌های گوناگونی وجود دارند که م‌توانند موجب پیدایش و گسترش و ترویج فساد اداری به صورت بالقوه و بالفعل شوند (افضلی، ۱۳۹۰). پیامدهای فساد اداری در قالب معضلات و ناهنجاری‌هایی همچون سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی، ارتشاء، اختلاس، کلاهبرداری، پارتی‌بازی، بی‌عدالتی، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب رجوع، سرقت اموال و دارایی‌های سازمان فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران، افشای اطلاعات سری و محرمانه سازمان و نظایر آن به صورت فردی، گروهی و سازمان یافته پدیدار می‌گردد (لی، ۲۰۱۳).

می‌توان گفت فساد امری نسبی است و در حقیقت با نظام ارزش‌های یک جامعه ارتباط پیدا می‌کند. اطلاق فساد به رفتار خاص با ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی و درجه تحمل جامعه ارتباط پیدا می‌کند و یک فرد زمانی فاسد خوانده می‌شود که رفتار او از رفتار عادی و مورد قبول جامعه متبوعش منحرف شده باشد (حسن دوست فرخانی و یزدان پناه، ۱۳۹۳). فساد اداری پدیده‌ای همزاد حکومت است. یعنی از زمانی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان یافته و منسجمی به خود گرفت از همان زمان فساد اداری نیز هم چون جزء لاینفکی از متن سازمان ظهور کرده است. بنابراین می‌توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز به مناسب تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است (ملک محمدی و حق شناس، ۱۳۹۲). فساد اداری بخشی از مجموعه مسائلی است که سازمان‌ها در دوره عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می‌کنند. این مجموعه مسایل به معضلاتی اشاره دارد که به طور عمده ریشه‌های آن در خارج از سازمان قرار داشته ولی آثار آن سازمان‌ها را متأثر می‌سازد (محمدی بارزلی و همکاران، ۱۳۹۷). این معضلات به عنوان چالش‌هایی که همواره پیش روی مدیران هستند تلقی می‌شوند که به دلیل عدم کنترل سازمان بر علل پیدایی آن‌ها، طبیعتاً کنترل آن‌ها نیز بسیار دشوار است (زارع و همکاران، ۱۳۹۵). درجه شیوع فساد در میان جوامع مختلف متفاوت است و از درجه کم و استثنایی تا درجه بسیار رایج و قاعده‌مند تغییر می‌کند (شولتز و خاچیک، ۲۰۱۵). اگر فساد کم باشد به آسانی قابل کشف و مجازات و نابودی است؛ اما وقتی فساد در جامعه بسیار رایج شود و به شکل قاعده‌مند در آید، احتمال کشف فساد و مجازات مجرمان، کاهش و انگیزه‌های دست یازیدن به فساد افزایش می‌یابد؛ زیرا برخلاف حالت اتفاقی، طرفین تمایلی به گزارش کردن خلاف به مراجع ذیصلاح ندارند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۶). پدیده فساد بیش از همه در میان کشورهای فقیر و در حال توسعه در این کشورهاست. ایران اولین کشوری در حال توسعه و به دلیل مشخصاتی که برای کشورهای مستعد فساد برشمرده شده، در زمره محیط‌های مناسب برای بروز فساد است. همچنین به میزانی که توسعه

فعالیت‌های اقتصادی در کشور انجام می‌گیرد، در صورتی که تمهیدات لازم برای مبارزه اندیشیده نشود، زمینه‌های فساد تقویت خواهد شد (محمدی بارزلی و همکاران، ۱۳۹۷). برخی تخلف اداری و فساد اداری را با هم یکی می‌دانند و به جای یکدیگر به کار می‌برند در حالی که این دو مفهوم متفاوتند. فساد اداری بیشتر با تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می‌آید و آن را از کارایی مطلوب و اثر بخش مورد انتظار باز می‌دارد، بنابراین تخلفات اداری باعث فساد اداری می‌شوند و در واقع تخلفات اداری علت و فساد اداری معلول است (گودرزی، ۲۰۱۱). البته هر تخلفی باعث فساد اداری نمی‌شود بلکه باید ویژگی‌های خاصی داشته باشد که مهمترین آن‌ها مکرر بودن، استمرار داشتن، نهادینه بودن و تأثیر نسبتاً زیاد داشتن در سطوح مختلف سازمانی است (نجفی کلوری، ۱۳۹۱). در این راستا بررسی و شناسایی دقیق مسئله و ارائه راه‌حل برای برون رفت از بحران فساد اداری و مبارزه با آن باعث گسترش هرچه بیشتر عدالت و توسعه سازمان‌ها خواهد شد لذا شاخص‌های و اولویت بندی عوامل مؤثر بر مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد خط مشی‌گذاری لازم و ضروری می‌باشد که هدف مطالعه حاضر است.

روش

پژوهش حاضر، از منظر هدف، یک پژوهش کاربردی به حساب می‌آید. از سوی دیگر از منظر نوع و ماهیت، پژوهشی کیفی است. در این پژوهش، به منظور انتخاب گروه خبرگان معیارهای هفتگانه‌ای به شرح زیر در نظر گرفته شد و نفراتی برای عضویت در پانل دلفی انتخاب شدند که حداقل یکی از معیارهای زیر را داشته باشند:

- ۱- دارا بودن مطالعات مستند در زمینه موضوع مورد مطالعه؛ ۲- انجام حداقل یک پژوهش در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش؛ ۳- داشتن نظریه معتبر در زمینه موضوع مورد پژوهش؛ ۴- دارا بودن حداقل یک مقاله در زمینه موضوع پژوهش؛ ۵- انجام ترجمه یا تألیف کتاب در زمینه موضوع پژوهش؛ ۶- دارا بودن سابقه تدریس در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش؛ ۷- دارا بودن حداقل ۱۰ سال سابقه مدیریت ارشد اجرایی در وزارت صنعت، معدن و تجارت. در پژوهش حاضر پنل دلفی با حضور ۱۲ نفر از متخصصین و اعضای هیئت علمی در حوزه اجرایی تشکیل شد. در این پژوهش، ابتدا موضوع و ابعاد آن تعریف شد. بر این اساس سوابق و نوشته‌های موجود پیرامون موضوع، بررسی و شاخص‌های تأثیرگذار بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی نیز استخراج شد. پس از تعیین اعضای پانل، سه دور روش دلفی انجام شد. پرسشنامه‌های هر دور به صورت ایمیلی توزیع و گردآوری شدند. در دور اول فهرستی از شاخص‌های مؤثر بر مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی (اعم از داخل و خارج کشور) که از پیشینه و سوابق استخراج شده بودند، برای تعیین میزان اهمیت آن‌ها در سازمان‌های ایرانی در اختیار اعضا قرار گرفت. در دور دوم، مجموعه شاخص‌هایی که در دور اول پیشنهاد شده بودند به همراه شاخص‌های اولیه مستخرج از ادبیات موضوع، برای تعیین میزان اهمیت در اختیار آنان قرار گرفت. در دور سوم، نظر اعضا درباره شاخص‌ها که اهمیت آن‌ها در دوره‌های اول و دوم زیاد و خیلی زیاد تشخیص داده شده بودند، مجدداً دریافت شد. انجام روش دلفی پس از انجام دور سوم و دستیابی به اتفاق نظر مطلوب پایان یافت.

یافته‌ها

پس از انجام مصاحبه تعداد شاخص‌های نهایی که به عنوان شاخص‌های مبارزه با فساد اداری از نظر صاحب نظران و سیاست‌گذاران دارای اهمیت بوده و در خصوص آنها اجماع وجود داشته است، بالغ بر ۲۷ شاخص بوده که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. دسته‌بندی شاخص‌های تحقیق در ابعاد ۹ گانه

ردیف	ابعاد	شاخص‌ها
۱	فردی	رفع نیاز مادی
		آموزش‌های فردی
		پایبندی اعتقادی
۲	سازمانی	کیفیت بروکراسی
		اصلاح ساختار اداری
		عدالت سازمانی
۳	قانونی	حاکمیت قانون
		وضعیت قوانین و مقررات
		قانون‌گرایی
۴	اجتماعی	مشارکت عمومی
		برابری اقتصادی
		آموزش عمومی
۵	فرهنگی	فرهنگ سازمانی
		جامعه‌پذیری
		اخلاق
۶	اقتصادی	اندازه دولت
		آزاد سازی اقتصادی
		خصوصی سازی
۷	سیاسی	حکمرانی خوب
		دموکراسی
		تمایل سیاسی دولت
۸	قضایی	پاکسازی نظام اداری
		بازگرداندن اموال عمومی
		کارآمدی دادگاهها
۹	نظارتی	نظارت مدنی
		نظارت دولت
		نظارت سازمانی

منبع: یافته‌های تحقیق

همانطور که نتایج ارائه شده در جدول ۳ مشاهده می‌شود اولویت ابعاد به ترتیب برابر با فردی (۶/۴۲)، اجتماعی (۶/۱۷)، قانونی (۵/۹۵)، فرهنگی (۵/۴۷)، سازمانی (۵/۳۴)، سیاسی (۵/۳۲)، نظارتی (۴/۴۷)، قضایی (۳/۰۳)، اقتصادی (۲/۸۴) می‌باشد و در بُعد فردی، پایبندی اعتقادی بیشترین اولویت (۲/۳۸) و رفع آموزش‌های فردی کمترین اولویت (۱/۷۹) را دارا بود. در بُعد سازمانی کیفیت بروکراسی بیشترین اولویت (۲/۱۷) و عدالت سازمانی و اصلاح ساختار اداری کمترین اولویت (۱/۹۲)، در بُعد قانونی، قانون‌گرایی بیشترین اولویت (۲/۱۷) و وضعیت قوانین و مقررات کمترین اولویت (۱/۷۹)، در بُعد اجتماعی، برابری اقتصادی بیشترین اولویت (۲/۲۹) و آموزش عمومی کمترین اولویت (۱/۷۱)، در بُعد فرهنگی، اخلاق بیشترین اولویت (۲/۲۹) و جامعه‌پذیری کمترین اولویت (۱/۶۷)، در بُعد اقتصادی، آزادسازی اقتصادی بیشترین اولویت (۲/۲۱) و خصوصی‌سازی کمترین اولویت (۱/۶۱)، در بُعد سیاسی، حکمرانی خوب بیشترین اولویت (۲/۷۵) و تمایل سیاسی دولت کمترین اولویت (۱/۴۲)، در بُعد قضایی، پاکسازی نظام اداری بیشترین اولویت (۲/۲۵) و کارآمدی دادگاه‌ها کمترین اولویت (۱/۷۱) و در بُعد نظارتی، نظارت مدنی بیشترین اولویت (۲/۳۸) و نظارت سازمانی کمترین اولویت (۱/۷۱) را دارا بود.

جدول ۲. جدول شاخص‌های بعد فردی مدل خط مشی‌گذاری مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران

ردیف	بُعد	شاخص سوالات	ترتیب اولویت	اولویت بُعد
۱	فردی	رفع نیاز مادی	۱/۸۳	۶/۴۲
۲		آموزش‌های فردی	۱/۷۹	
۳		پایبندی اعتقادی	۲/۳۸	
۱	سازمانی	کیفیت بروکراسی	۲/۱۷	۵/۳۴
۲		اصلاح ساختار اداری	۱/۹۲	
۳		عدالت سازمانی	۱/۹۲	
۱	قانونی	حاکمیت قانون	۲/۰۴	۵/۹۵
۲		وضعیت قوانین و مقررات	۱/۷۹	
۳		قانون‌گرایی	۲/۱۷	
۱	اجتماعی	مشارکت عمومی	۲/۰۰	۶/۱۷
۲		برابری اقتصادی	۲/۲۹	
۳		آموزش عمومی	۱/۷۱	
۱	فرهنگی	فرهنگ سازمانی	۲/۰۴	۵/۴۷
۲		جامعه‌پذیری	۱/۶۷	
۳		اخلاق	۲/۲۹	
۱	اقتصادی	اندازه دولت	۲/۱۳	۲/۸۴
۲		آزادسازی اقتصادی	۲/۲۱	
۳		خصوصی‌سازی	۱/۶۷	
۱	سیاسی	حکمرانی خوب	۲/۷۵	۵/۳۲
۲		دموکراسی	۱/۸۳	

	۱/۴۲	تمایل سیاسی دولت		۳
۳/۰۳	۲/۲۵	پاکسازی نظام اداری	قضایی	۱
	۲/۰۴	بازگرداندن اموال عمومی		۲
	۱/۷۱	کارآمدی دادگاهها		۳
۴/۴۷	۲/۳۸	نظارت مدنی	نظارتی	۱
	۱/۹۲	نظارت دولت		۲
	۱/۷۱	نظارت سازمانی		۳

منبع (یافته‌های تحقیق)

مطالعه حاضر نشان داد که ۲۷ شاخص تاثیرگذار بر مبارزه با فساد اداری متغیرهای مستقل پژوهش بوده که در ۹ بعد (اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، قضایی، نظارتی، فردی، سازمانی، قانونی) دسته‌بندی گردید که این دسته‌های مفهومی همان خط مشی‌های مبارزه با فساد اداری می‌باشند. یک نظام اداری سالم نظامی کارآفرین و شاد بوده که به رفاه و آرامش فکری و جسمی و خشنودی و انگیزش مثبت نیروی انسانی، تولید کالاها و خدمات کیفی و مشتری محور و سود آوری منطقی توجه دارد. تقلب و فساد واقعی می‌باشد که نمی‌توان از آن به راحتی چشم پوشی کرد (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸). این معضل سلامت نظام اداری را با خطر مواجه ساخته و سبب افزایش هزینه کسب و کار و بی‌اعتمادی در جامعه خواهد شد. سلامت اداری به خودی خود هدف نیست، بلکه راهی برای تحقق هدف اصلی یعنی ارائه خدمات مطلوب به عموم مردم است (افضلی، ۱۳۹۰). همان‌گونه که مطرح شد، برای تبیین بهتر سلامت اداری، موضوع فساد اداری تشریح و توضیح داده می‌شود؛ چرا که فساد اداری نقطه مقابل سلامت اداری در نظر گرفته می‌شود (درویش و عظیمی زاپچکانی، ۱۳۹۵). تأثیرات مخرب سیاسی، اجتماعی و اقتصادی فساد، بارها بررسی و تایید شده و این مهم توجه و تمرکز روز افزون سازمان‌ها را برای مبارزه با فساد موجب شده است (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸). پدیده فساد، در اکثر کشورهای جهان، اعم از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه مسئله شایعی است که هم بخش خصوصی و هم بخش دولتی را در بر گرفته است؛ پدیده‌ای که مختص عصر مدرن نیست و قدمت آن به ایجاد اولین سازمان‌ها در جوامع انسانی بازمی‌گردد (رشیدیان و همکاران، ۱۳۹۴). فساد اداری عبارت است از: سوء استفاده از اختیارات دولتی که در جهت منافع شخصی و در قالب عناوینی همچون اختلاس، کلاهبرداری، پارتی‌بازی، بی‌عدالتی، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب رجوع، سرقت اموال سازمان، فروش یا افشای اطلاعات سری سازمان می‌پذیرد (شولتز و خاچیک، ۲۰۱۵). امروزه فساد اداری و مالی به یک معضل جهانی مبدل شده و دولت‌ها آگاهند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری می‌شود و هیچ‌حدومرزی هم نمی‌شناسد، همان‌طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه یافتگی، گوناگون است. به هر صورت، فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد و باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود. همچنین به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق، اعتماد مردم را نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش و بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی را افزایش می‌دهد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۷). 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، 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. 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 (شولتز و خاچیک، ۲۰۱۵). 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. همان‌گونه که مشخص است، فرهنگ سازمانی از طریق کارکردهای اساسی که از آن برخوردار است، با تأثیر بر کارکنان، می‌تواند از قابلیت بالایی برای پیش‌گیری از بروز فساد اداری برخوردار باشد (سلیمی و همکاران، ۱۳۸۹).

با این توصیف، توجه به فساد اداری و مبارزه با آن اهمیتی ویژه داشته و به منظور خط مشی گذاری موفقیت آمیز در حیطه سلامت اداری با هدف رخت بر بستن بیماری مهلک فساد اداری از بستر نظام اداری کشور، توجه به عوامل موثر بر مبارزه با فساد اداری اهمیت دارد.

- افضلی، عبدالرحمن. (۱۳۹۰). فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت، مجله حقوق بین‌المللی، نشریه مرکز امور بین‌المللی ریاست جمهوری، سال بیست و هشتم، شماره ۴۵، صص ۲۶۴-۲۳۵.
- حسن دوست فرخانی، هادی؛ یزدان پناه، لیلی. (۱۳۹۳). بررسی گرایش دانشجویان به فساد اداری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان)، مسائل اجتماعی ایران، سال پنجم، شماره ۱.
- درویش، حسن؛ عظیمی زاچکانی، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). فصلنامه مدیریت دولتی، سال ۸، شماره ۱، صص ۱۶۶-۱۵۳.
- رشیدیان، سیما؛ نژاد ایرانی، فرهاد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی (مطالعه موردی: ادارات دولتی شهرستان ملکان)، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری، مقاله ۱۷، دوره ۴، شماره ۴، صص ۱۳۰-۱۱۳.
- زارع، علیرضا؛ حیدری نژاد، صدیقه؛ شتاب بوشهری، سیده ناهید. (۱۳۹۴). اعتباریابی و روسازی پرسشنامه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش‌های کنترل آن در سازمان‌های ورزشی، دوفصلنامه علوم کاربردی ورزش و تندرستی سال ۲، شماره ۱، صص ۶۸-۵۴.
- زاهدی، سیدمحمد؛ نجفی زاده، محمدمحسن. (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی نظام مدیریت عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه شاخگی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت توسعه و تحول، دوره ۲۵، شماره ۳، صص ۶۹-۵۹.
- سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن؛ سپه‌وند، مسعود؛ فتحی چگنی، فریبرز. (۱۳۹۷). اثر سرمایه‌ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی‌انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان کرمان)، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۴، صص ۶۰۴-۵۸۳.
- سلیمی، غلامرضا؛ پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر رابطه ادراک بی‌عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری، فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت): دوره ۴، شماره ۱، صص ۱۵۹-۱۳۱.
- فاضل یزدی، علی؛ احمدیان، فاطمه. (۱۳۹۶). تبعات فساد و رشوه خواری در کسب و کار بین‌المللی، دومین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی ایران، تهران.
- محمدی بارزلی، خدیجه؛ صور آذر، توحید؛ صور آذر، پرویز. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی اداره صنعت، معدن و تجارت شهر اردبیل)، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۹، جلد سوم، صص ۱۰۴-۹۴.
- ملک محمدی، حمیدرضا؛ حق‌شناس، محمدجواد. (۱۳۹۲). سیاست‌گذاری مبارزه با فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگوی مطلوب: مطالعه تطبیقی ترکیه و پاکستان، دوره ۴۳، شماره ۱.

- نامور، احسان. (۱۳۹۷). فساد اداری در سازمان، علل و پیامدها، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۱، صص ۷-۱.
- نجفی کلوری، مقصود؛ گودرزی، محمود؛ فراهانی، ابوالفضل؛ اسماعیلی بید هندی، حسن. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در سازمان‌های ورزشی، مجله مدیریت ورزشی، شماره ۱۴، صص ۱۰۹-۱۲۲.
- الوانی، سید مهدی؛ قربانی زاده، وجه اله؛ اسلام پناه، مهدی. (۱۳۹۶). اولویت بندی معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا به رهنمودهای اسلامی، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۹، شماره ۲، صص ۲۸۳-۳۰۶.
- Lee, W.S. (2013), "Engaging in corruption: The influence of cultural values and contagion effects at the micro level", *Journal of Economic Psychology*, 39, ۲۸۷-۳۰۰.
- Schultz, D. & Khachik, H. (2015). Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States, Europe, and Armenia. *International Comparative Jurisprudence*, 1(2), 87-97.