

عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی

افغانستان

محمد قاسم الیاسی ترگانی*

چکیده

فساد اداری، یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را درنور دیده است و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه به جامعه خاصی مربوط است. در واقع، از زمانی که فعالیت‌های بشر سازمان یافت و شکل منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز از متن سازمان ظهور کرده است؛ بنابراین، فساد اداری را می‌توان فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان، و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و شهروندان، به وجود آمده است. هدف مقاله حاضر، شناسایی برخی از عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی افغانستان است؛ زیرا تنها از طریق شناسایی این عوامل است که می‌توان راه‌حل‌ها و راه‌کارهای مؤثر، مفید و متناسب مبارزه با آن‌ها را نیز ارائه کرد. این مقاله با روش توصیفی-تحلیلی صورت گرفته و بر اساس مطالعه و بررسی آثار و منابع موجود، تلاش دارد به این پرسش اصلی پاسخ دهد که چه عواملی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی افغانستان تأثیر گذارند؟. نتایج حاصل از این مقاله نشان می‌دهد که فساد اداری در سازمان‌های دولتی افغانستان متأثر از عوامل زیر است: (۱) عوامل سازمانی؛ (۲) عوامل

* پژوهشگر.

مقدمه

موضوع فساد اداری یک معضل عام جهانی به شمار می‌رود. این معضل تنها به جهان سوم منحصر نمی‌شود؛ هرچند این امر در کشورهای توسعه‌نیافته و یا در حال توسعه نمود بیش‌تری دارد. فساد اداری به‌عنوان یک پدیده‌ای شوم و عارضه‌ای سوء، آن‌چنان در سازمان‌های دولتی افغانستان ریشه دوانیده که مردم این کشور لطمات فراوان و جبران‌ناپذیر و غم‌انگیزی از آن دیده‌اند. نظام اداری افغانستان مدت‌ها است که از بیماری فساد رنج می‌برد؛ به‌گونه‌ای که این کشور در گزارش سازمان شفافیت بین‌المللی در مورد فساد اداری در کشورهای جهان، همواره جزو فاسدترین کشورهای جهان معرفی شده است.^۲

آمارهای نگران‌کننده از وجود فساد در اداره‌های کشور ممکن است تصویر نامطلوبی از جامعه و دولت در افکار عمومی ایجاد نماید. اگر مردم روزانه با مراجعه به اداره‌های دولتی - که به‌منزله نمایندگان حکومت شناخته می‌شوند - شاهد بروز فساد اداری باشند، این وضع موجب کاهش اعتماد آنان به نظام و دولت خواهد شد و پیامدهای نگران‌کننده‌ای در پی خواهد داشت.

از طرف دیگر - همان‌گونه که می‌دانیم - فساد موجب انحطاط و باعث هدر رفتن منافع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت می‌انجامد. رواج فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند. هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد. بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد صادق و درست‌کار را فراهم می‌آورد. فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را تخریب می‌کند و از طریق هدایت نادرست استعدادها و منابع بالقوه، زمینه رکود استعدادها

بنیاد اندیشه

تاسیس ۱۳۹۴

۱. خوب است که در مورد میزان تأثیرگذاری هریک از این عوامل، تحقیقات جداگانه‌ای صورت گیرد تا میزان تأثیرگذاری هریک از آنها مشخص شود.

۲. به‌طور مثال: در گزارش سازمان شفافیت بین‌المللی در مورد فساد اداری در کشورهای مختلف جهان که هر ساله منتشر می‌شود، افغانستان همواره جزو یکی از فاسدترین کشورهای جهان معرفی شده است: در سال ۲۰۱۴، پس از کشورهای سودان، کوریای شمالی و سومالی در رده ۱۷۲ قرار گرفته بود؛ در سال ۲۰۱۵ در رده ۱۶۶ در میان ۱۶۸ کشور؛ در سال ۲۰۱۶ در رده ۱۶۹ در میان ۱۷۸ کشور و در سال ۲۰۱۷ در رده ۱۷۷ در میان ۱۸۰ کشور قرار گرفته بود (<https://www.bbc.com/persian/afghanistan-43152056>). در این میان، هرچند در سال ۲۰۱۸، وضعیت فساد در افغانستان کمی بهبود یافته و در بین ۱۸۰ کشور در رده ۱۷۲ قرار گرفته بود؛ ولی باز هم در آسیا پس از کوریای شمالی، فاسدترین دولت این قاره بوده است ([https://www.darivoa.com/a/Afghanistan-is-no-more-\(the-most-corrupt-state-4763557.html](https://www.darivoa.com/a/Afghanistan-is-no-more-(the-most-corrupt-state-4763557.html)

و جهت‌گیری حرکت منابع بالقوه و بالفعل انسانی را به سمت فعالیت‌های نادرست و دست‌یابی به درآمدهای سهل‌الوصول فراهم می‌سازد (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳: ۱۴). فساد تنها تصمیم‌گیری‌های اقتصادی را مخدوش نمی‌کند؛ بلکه مانع سرمایه‌گذاری و هم‌چنین باعث تضعیف رقابت و در نهایت تنزل رشد اقتصادی می‌شود. در واقع، شواهدی وجود دارد که جنبه‌های اجتماعی، حقوقی و اقتصادی توسعه، همگی باهم مرتبط‌اند و فساد در هر بخش مانع از توسعه در تمام آن‌ها می‌شود (لانگست و دیگران، ۱۳۸۷: ۵). هم‌چنین، فساد اداری به‌طور مستقیم بر کارایی نظام اداری، مشروعیت نظام سیاسی و مطلوبیت نظام فرهنگی و اجتماعی اثرات نابهنجاری می‌گذارد (تاج‌الدین و اجاقی، ۱۳۹۲: ۸).

با توجه به آنچه بیان شد، اهمیت و ضرورت تبیین عوامل مؤثر بر فساد اداری در افغانستان آشکار می‌شود. از طرف دیگر، نمی‌توان به پدیده فساد به‌صورت تک‌عاملی نگاه کرد؛ زیرا این نوع نگاه انسان به پدیده‌ها نه تنها او را به واقعیت رهنمون نمی‌شود؛ بلکه ممکن است او را به بی‌راهه نیز بکشاند. به همین دلیل است که این مقاله در صدد آن است تا در حد وسع و توان خود، عوامل متعدد و گوناگون این پدیده را مورد مطالعه قرار دهد تا از طریق شناسایی این عوامل، راه‌حل‌ها و راه‌کارهای متناسب مبارزه با آن‌ها نیز شناسایی شده و مورد استفاده قرار گیرند؛ زیرا برای مبارزه با فساد اداری بایستی به شناخت صحیح و همه‌جانبه از آن و بررسی عوامل ریشه‌ای بروز این پدیده پرداخت؛ هرچند در افغانستان، به دلیل زیان‌های جمعی مبارزه با فساد اداری برای سیاست‌گذاران، توجه جدی به حل این مسئله نمی‌شود.

این‌که فساد اداری یک مسئله است، هیچ شکی در آن وجود ندارد. راه‌حل‌های این مسئله نیز تا حدودی شناخته شده‌اند؛ اما در بعد عملی است که سیاست‌گذاران و دست‌اندرکاران دولتی چندان رغبتی به حل این مسئله نشان نمی‌دهند. شاید دلیل عمده این امر، شبکه‌ای بودن باندهای فساد اداری است که حمایتی گسترده برای خود این باندها به حساب می‌آید و در نتیجه هم شناسایی و هم حذف آن‌ها مشکل می‌نماید. این شبکه‌ها گاهی آن‌چنان گسترده و پیچیده‌اند که حتی به رده‌های بالاتر مقام‌های مسئول نیز می‌رسند. در این حالت سازمان‌یافته، حل مسئله بسیار دشوارتر است (باللی و فرامرزی، ۱۳۸۰: ۹).

به هر حال، برای ورود به بحث اصلی، ابتدا باید مفاهیم مرتبط با فساد اداری تعریف و سپس عوامل آن مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

۱. مفهوم‌شناسی و سطوح فساد اداری

۱-۱. مفهوم فساد

واژه «فساد» از ریشه «فسد» گرفته شده و به معنای جلوگیری از اعمال درست و سالم است. این واژه در زبان انگلیسی با کلمه "Corruption" و ریشه لاتینی "Rump ere" به معنای «شکستن» یا «نقض کردن» مطرح می‌شود (تانزی، ۱۳۷۸: ۱۷۸). آنچه که شکسته یا نقض می‌شود، می‌تواند یک «شیوه رفتار اخلاقی یا اجتماعی و یا مقررات اداری» باشد. در زبان فارسی برای فساد معانی مختلفی بیان شده است؛ مانند «تباهی»، «نابودی»، «تباه شدن»، «نابودشدن»، «از بین رفتن»، «فتنه»، «بیماری»، «ستم»، «مال کسی را گرفتن»، «گزند»، «آشوب»، «متلاشی شدن»، «اضمحلال»، «زیان»، «ظلم و ستم»، «شرارت»، «پوسیدگی» و «بدکاری» (معین، ۱۳۷۱: ۲۵۴۵؛ دهخدا، ۱۳۸۵: ۲۱۲۱؛ عمید، ۱۳۵۷: ۱۵۳۹).

۲-۱. مفهوم فساد اداری

فساد اداری به سوءاستفاده از قدرت برای کسب منفعت شخصی یا منافع گروهی اشاره دارد. فساد اداری تجلی نوعی از رفتار مقامات دولتی - خواه سیاستمداران و خواه مستخدمان کشور - است که در آن به‌طور نادرست و غیر قانونی، با سوءاستفاده از قدرت عمومی محول شده به آن‌ها، خود و نزدیکان‌شان را غنی می‌سازند (میاندراری و دیگران، ۱۳۹۳: ۵۱).

به عبارت دیگر، فساد اداری مجموعه رفتارهایی است که فرد از وظایف رسمی به خاطر کسب منافع شخصی یا کسب موقعیت خاص، دچار تخطی و انحراف می‌شود تا تلاشی باشد برای کسب ثروت و قدرت از طریق غیر قانونی، و تحصیل منافع خصوصی به بهای از دست رفتن منافع عمومی یا استفاده از قدرت دولتی برای منافع شخصی (ابراهیمی، ۱۳۹۵: ۲).

فساد اداری را می‌توان انجام یک فعل یا ترک فعل برخلاف اخلاق و عرف اداری و قوانین و مقررات و به عبارت دیگر، یک عمل یا اقدام منفی اداری دانست که دربردارنده انگیزه‌های فردی یا گروهی است که منشأ آن می‌تواند منافع مادی یا غیر مادی باشد (محمدنبی، ۱۳۸۰: ۳۸). در تعریف دیگر، فساد اداری به سوءاستفاده نهادینه شده شخصی از منابع عمومی به وسیله مستخدمان کشوری تعریف شده است (دانایی فرد، ۱۳۸۴: ۱۰۳). هم‌چنین، فساد اداری رفتار آن دسته از کارکنان بخش دولتی دانسته شده که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند (خوئینی و رحیمی، ۱۳۹۵: ۱۰). بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل، فساد اداری را سوءاستفاده از اختیارات دولتی (قدرت عمومی) برای کسب منافع شخصی می‌دانند (افضلی، ۱۳۹۰: ۲۳۹).

به‌طور خلاصه، فساد اداری عبارت است از مجموعه‌طرح‌ها، تصمیمات، کارها، برخوردها و روابطی که در محیط اداره برخلاف خط‌مشی عمومی کشور و قوانین حاکم بر جریان امور اداری و اهداف و منافع جامعه به وقوع می‌پیوندد و موجب تباهی منافع عمومی و مسخ و بیهودگی اداره می‌شود (قاهر دوست، یزدانی و ناصرزاده، ۱۳۹۴: ۸۸).

با توجه به این تعاریف اگر بخواهیم فساد اداری را در سازمان‌های دولتی بررسی کنیم، می‌توان گفت در سازمان‌های دولتی، چهار نوع اقدام ذیل فساد اداری به شمار می‌روند:

۱. اقدام‌های افراد بیرون از سازمان‌های دولتی که در جهت جلب همکاری کارمندان دولت برای نقض یا تغییر قوانین و ضوابط اداری در جهت نفع شخصی یا صنفی انجام می‌گیرد.
۲. اقدام‌های کارمندان دولت برای اخذ رشوه از افراد یا مراجعین در ازای نقض یا تغییر قوانین و ضوابط برای نفع شخصی یا صنفی.
۳. کم‌کاری یا خودداری کارکنان سازمان‌های دولتی در انجام دادن وظایف قانونی و مربوط به مراجعین که به منظور دریافت رشوه و اخاذی از آن‌ها صورت می‌گیرد.
۴. اقدام‌های کارکنان سازمان‌های دولتی - اعم از مقام‌های رده‌بالا و کارکنان رده‌پایین - برای جلب منافع بیش‌تر برای خود، خویشاوندان و دوستان‌شان که از طریق نقض یا تغییر قوانین و ضوابط صورت می‌گیرد (زرنندی، حمیدی حصاری و معدنی، ۱۳۹۶: ۱۷۲).

۳-۱. سطوح فساد اداری

بنیاد اندیشه

بحث فساد عمدتاً در دو سطح کلان و خرد مطرح است:

ناسیبن ۱۳۹۴

سطح کلان، فسادی است که به بالاترین سطوح دولت نفوذ می‌کند و باعث می‌شود به‌نحو وسیعی اعتماد به حکمرانی خوب، حاکمیت قانون و ثبات اقتصادی از بین برود. به عبارت دیگر، سطح کلان، مفاسدی‌اند که عمدتاً با نخبگان سیاسی (یخن سفیدها) سر و کار دارند و کارمندان عالی‌رتبه و مقامات ارشد دولت‌ها را مشغول می‌سازند. این نوع مفاسد در بخش‌های واردات، مزایده‌ها، مناقصه‌ها، خریدهای خارجی و داخلی کلان، پیمان‌کاری‌ها، بخش‌های مرتبط به فروش منابع زیرزمینی و پروژه‌های بزرگ عمرانی رخ می‌دهد؛ اما سطح خرد، متضمن مبادله مقادیر بسیار اندکی از پول و اعطای منافع کوچک از سوی کسانی است که به دنبال رفتار ترجیحی یا استخدام دوستان و آشنایان در مناصب کم‌اهمیت‌اند. به دیگر سخن، این نوع فساد میان کارمندان رده‌پایینی (یخن آبی‌ها) است که در این نوع مفاسد، رشوه‌های عمومی و کارسازی‌های غیر قانونی با بخش خصوصی و جامعه صورت می‌گیرد (لانگست و دیگران، ۱۳۸۷: ۱۶؛ اسمی‌خانی و حقیقی‌راد، ۱۳۹۵: ۱۰۸).

به نظر می‌رسد که فساد اداری در رده‌های میانی و پایین نظام اداری تا حدود زیادی به میزان فساد در بین سیاستمداران، کارمندان عالی‌رتبه و دانه‌درشت‌های دولتی بستگی دارد. هم‌چنین، در یک محیط سیاسی فاسد، کارمندان رده‌های پایین و میانی که مرتکب فساد اداری می‌شوند، کم‌تر نگران کشف جرم هستند؛ زیرا غالباً میان مسئولان رده‌بالا و مدیران رده‌میانی نوعی تباری برای چشم‌پوشی متقابل وجود دارد (<http://www.notary.ir>). فساد در دستگاه‌های دولتی را می‌توان با مصادیقی مثل پارتنری، تبارگماری، بی‌عدالتی، باج‌خواهی، رشوه‌ستانی، ایجاد نارضایتی ارباب رجوع و... شناخت و حتی آن را با تمام اشکال گوناگون اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی تسری داد و لذا زمانی که یک مقام اداری در اتخاذ تصمیمات اداری، تحت تأثیر منافع شخصی و یا روابط خانوادگی، قومی، سمتی، زبانی و دلبستگی‌های اجتماعی قرار می‌گیرد، مرتکب فساد اداری شده است (الوانی، ۱۳۷۹: ۴۴-۴۵).

۲. عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی افغانستان

در زمینه فساد اداری هرچند عوامل بسیار متعدد و گوناگون می‌توانند تأثیرگذار باشند، در این نوشتار اما به دلیل عدم گنجایش همه آن‌ها در آن، تنها به برخی از عوامل تأثیرگذار بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی افغانستان اشاره شده است.

۲-۱. عوامل سازمانی

۲-۱-۱. دیوان‌سالاری در فعالیت‌های نظام اداری و عدم پاسخ‌گویی

یکی از مشکلات نظام‌داری کشورهای توسعه‌نیافته و در حال توسعه، مهارگسیختگی دیوان‌سالاری و انباشت بی‌حد قدرت در آن‌هاست. دیوان‌سالاری، نیروها، منابع و امکانات جامعه را به صورت انحصاری به خود اختصاص می‌دهد و به صورت واحدهای نیرومند در جامعه ظاهر می‌شود و با استفاده از قوانین و مقررات دولتی، به اتکا به اهداف ضروری و حیاتی خود و با بهره‌گیری از اهرم‌های سیاسی، به قدرت‌نمایی می‌پردازد و بدین ترتیب، سازمان‌هایی که باید در اختیار جامعه باشند، به صورت مخدوم درمی‌آیند و جامعه را به خدمت خود می‌گیرند (کمالی، ۱۳۸۹: ۱۹).

هر قدر بوروکراسی و تعداد مراحل انجام کار بیش‌تر و پیچیده‌تر باشد، کارمندان فاسد فرصت بیش‌تری برای اخاذی پیدا می‌کنند. میزان انحصاری قدرت کارمند در قدرت اخاذی او مؤثر است؛ به گونه‌ای که اگر تمام متقاضیان یک خدمت اداری که به یک اداره مراجعه می‌کنند از روی ناچاری در یکی از پروسه‌ها به یک کارمند به‌خصوص مراجعه کنند، کارمند فوق‌چون دارای قدرت انحصاری

است، می‌تواند تقاضای رشوه کند (لطیفیان، ۱۰-۱۱).

در کشوری، مانند افغانستان، که دیوان‌سالاری بر آن حاکم باشد، در آن اختیارات فردی وسیعی وجود خواهد داشت و ساختارهای نظارتی یا پاسخ‌گویی وجود نخواهد داشت یا این که قواعد تصمیم‌گیری آن قدر پیچیده است که کارآیی هرگونه ساختار پاسخ‌گویی موجود را خنثا می‌کند (لانگست و دیگران، ۱۳۸۷: ۲۳). در چنین وضعی، فساد ممکن است متضمن سوءاستفاده از اختیارات و اگذار شده به فرد برای منافع شخصی‌اش باشد؛ به‌عنوان مثال: ممکن است کارگزار مسئول قراردادهای دولتی، از اختیاراتش برای خرید کالا یا خدمات از شرکتی استفاده کند که خود در آن منافع شخصی دارد یا پیشنهاد بهبود مستغلاتی را دهد که باعث بالارفتن ارزش مال شخصی‌اش شود (همان).

۲-۱-۲. نظام ناشایستگی و تبارگماری و جانب‌داری

در نظام ناشایستگی، سازمان‌های اداری در انتصاب و ارتقای کارکنان، پایبند ضوابط و مقررات نیستند و عواملی از قبیل آشنایی و خویشاوندی، رفیق‌بازی، سفارش مقام‌های بانفوذ و وابستگی به مقام‌های سیاسی، اساس استخدام افراد قرار می‌گیرد (همان). همان‌گونه که می‌دانیم، در کشور ما احراز مشاغل و پایگاه‌های شغلی بیش‌تر انتسابی‌اند تا اکتسابی؛ به این معنا که در این کشور، احراز پایگاه‌های شغلی بیش‌تر بر نسب افراد مبتنی است، نه شایستگی‌های فردی و نه آن چیزی که آنان از طریق کار و کوشش به دست آورده‌اند. در جامعه‌ای که پایگاه‌ها انتسابی باشند، دیگر تلاش، توانایی، استعداد و شایستگی معنای خود را از دست می‌دهند و در این جامعه هیچ‌گاه به توانایی، لیاقت، تجربه، مهارت و صلاحیت افراد توجه نمی‌شود؛ بلکه به این نکته توجه می‌شود که وی از کدام خانواده، یا از کدام قبیله و قوم است و یا به کدام حزب سیاسی تعلق دارد.^{۱۳۹۴} به عبارت دیگر، در این کشور، پایگاه‌های شغلی افراد بر اساس «کیستی»^۱ به آنان تعلق می‌گیرد نه بر اساس «چیستی»^۲. درست به همین خاطر است که این‌گونه افراد به دلیل وابستگی به مقام‌های رده‌بالای دولتی، در حاشیه امن قرار دارند و چنانچه مرتکب فساد اداری شوند، به هیچ‌کسی پاسخگو نیستند و معمولاً از فسادوی که آنان مرتکب شده‌اند، چشم‌پوشی می‌شود.

اگر کارگزار فاسدی خویشاوند خود را استخدام می‌کند، این کار را در عوض منافع نامحسوس‌تر پیشبرد منافع خانواده یا خویشاوند خاص مورد نظرش انجام می‌دهد (تبارگماری). جانب‌داری به نفع افراد یا تبعیض علیه آن‌ها ممکن است مبتنی بر دامنه وسیعی از ویژگی‌های گروهی باشد: نژاد، مذهب،

1. Who are you?

2. What are you?

عوامل جغرافیایی، وابستگی‌های سیاسی یا غیره و همچنین روابط شخصی یا سازمانی مانند دوستی یا عضویت در باشگاه‌ها یا انجمن‌ها (لانگست و دیگران، ۱۳۸۷: ۲۴).

واقعیت این است که در نظام اداری کنونی افغانستان، انتصاب و اختصاص پست‌های سازمانی بر مبنای تبارگرایی، رفیق‌بازی و یا رشوه به صورت امری عادی درآمده و تباری بین افراد متمول، سیاست‌مداران و عوامل بوروکراسی اداری برای عبور از فیلترهای نظام اداری، یک جریان پذیرفته شده است که نتیجه آن بروز فساد اداری بوده است.

جانب‌داری و تبارگرایی غیر منطقی و تأکید بر تبار و خانواده نیز می‌تواند یکی از عوامل فساد اداری باشد؛ زیرا روابط خویشاوندی در سازمان‌های اداری باعث گرایش‌های غیر منطقی نسبت به افراد غیر خویشاوند می‌شود و در کنار آن شایستگی‌های افراد مورد غفلت قرار می‌گیرد (خدری، محمدزاده اقدم و مومنی ماسوله، ۱۳۹۴: ۱۵۴). در افغانستان علایق و همبستگی‌های خانوادگی بسیار شدید است و اعضای خانواده یک کارمند از او انتظار دارند که معیارها و ضوابط را به سبب آن‌ها زیر پا بگذارد. برای خود کارمندان و کلیه مراجعین نیز معمولاً این نکته تلویحاً پذیرفته شده است. هرچه روابط خانوادگی گسترده‌تر باشد، فشار قومی بر کارمند بیش‌تر است و در نتیجه، بر شدت فساد اداری از نوع خویشاوندسالاری افزوده خواهد شد.

۲-۱-۳. قوانین و مقررات اداری بیش از حد و تفسیر شخصی از آن‌ها

یکی از عواملی که سبب می‌شود تا افراد به روش‌های ناسالم برای انجام کارهای‌شان متوسل شوند، قوانین و مقررات پیچیده، مبهم، بیش از حد و در برخی موارد نیز غیر لازم است. هنگامی که قوانین و مقررات بیش از حد نیاز وجود داشته باشد، شهروندان دچار وسوسه دور زدن آن‌ها خواهند شد و از سوی دیگر، کارکنان فاسد نیز طوری رفتار خواهند کرد که مراجعین بپذیرند که قوانین و مقررات مواعی هستند که روند انجام امور را کند می‌کنند و در این جاست که در نتیجه توافقات ضمنی و سپس آشکار میان کارمندان و مراجعین، فساد اداری را می‌دهد (رستمی، کبگانی و طالبی‌زاده، ۱۳۹۶: ۳۵).

هر قدر قوانین و مقررات بر فعالیت‌های شهروندان افزایش یابد و این مقررات محدودیت‌های بیش‌تری بر مردم تحمیل کند، نفع ناشی از تمسک به فساد اداری برای گریز از هزینه‌های سنگین بالا می‌رود که این امر باعث افزایش تقاضا برای فساد اداری خواهد شد (لطیفیان، ۹).

هنگامی که قوانین و وظایف افراد مبهم و به درستی روشن نشده باشد، این امر باعث می‌شود هر کارمندی به نحوی کار را متعلق به دیگری بداند و فقط در موارد کاملاً مشخص یا با اوامر مافوق به انجام کار پردازد و از آن‌جا که وظایف به‌طور کلی دقیق و معلوم نیستند، به محض این‌که یک مورد

خاص مطرح شود که مقدار کمی با روال عادی تفاوت داشته باشد، کارمندان از انجام کار سر باز زده و به دستور مافوق مستقیم منوط می‌کنند که در چنین وضعی باعث عملکرد سلیقه‌ای افراد و سازمان‌ها می‌شود؛ به‌خصوص در مواردی که قانون یا آیین‌نامه فاقد صراحت لازم باشد، تعبیر و تفسیر فردی جای آن را می‌گیرد که این کار زمینه‌ساز فساد اداری است (کمالی، ۱۳۹۳: ۱۱۹).

تداخل در وظایف افراد یا سازمان‌های ناشی از این شرایط، باعث می‌شود در انجام یک وظیفه چندین فرد و سازمان دخیل باشند؛ بنابراین، تشکیلات سازمان در واحدهای اجرایی و اداری بر پایه اهداف نامتناسب و نیز وظایف مبهم قرار گرفته که همین امر هم یک عامل عمده در بروز مشکلات اداری است و هم باعث درماندگی و استیصال فرد شده و در نهایت زمینه سوءاستفاده افراد فاسد را به وجود می‌آورد (همان).

چیزی که در نظام اداری کنونی افغانستان واقعیت دارد، این است که روند کارهای اداری معمولاً با تعداد زیادی از قوانین و مقررات غیر ضروری، تداخل وظایف افراد و سازمان‌ها و تعدد امضاها مواجه است و ابهامات موجود در رویه‌های اداری و استانداردهای جاری کار، امکان هرگونه تصمیم و اقدام خودسرانه را به کارگزاران آن‌ها می‌دهد. به علاوه این که فرایند پیچیده و چندلایه امور اداری نیز عامل تشویق مراجعان به پیشنهاد رشوه برای تسریع کار هست که این امر در کشور ما بدبختانه بیداد می‌کند (<https://8am.af>).

از طرف دیگر، مردم عادی و عامی معمولاً از وظایف و مسئولیت‌هایی که کارکنان دولت در قبال آن‌ها دارند، بی‌خبرند و از کمیت و کیفیت حقوق و مزایایی که برای آنان تخصیص یافته، آگاهی کامل ندارند. طریق حصول به این مزایا و حقوق نیز برای مشخص نیست. مقررات و بخش‌نامه‌ها برای آنان گیج‌کننده است؛ لذا کارکنان دولت با بوروکراسی کارها را به تأخیر می‌اندازند و آن‌ها را نشدنی و صعب‌الوصول جلوه می‌دهند. مردم فکر می‌کنند این تأخیرها و ناکامی‌ها و سدها مسیر اصلی و اصولی کارند؛ بنابراین، برای تغییر این مسیر و تسریع بیشتر کار، سعی می‌کنند کار خود را با پرداخت رشوه جلو بیندازند و آن را عملی سازند و با رغبت و رضایت^۲ و ندانسته، زمینه فساد اداری را فراهم سازند (طالقانی، ۱۳۸۲: ۷۷).

۱. متأسفانه، در افغانستان تداخل وظایف افراد و سازمان‌ها یک امر عادی است؛ به‌گونه‌ای که یک وزارتخانه و معینیت و یا فردی از یک وزارتخانه و معینیت به راحتی می‌تواند وظایف و صلاحیت‌های یک معینیت و وزارتخانه دیگر و یا فردی از یک معینیت و وزارتخانه دیگر را تصاحب کند؛ در حالی که خود آن فرد در معینیت و یا وزارتخانه مربوط به خودش چندان کارکرد مناسبی نداشته است.

۲. به‌عنوان مثال: در یک نظرسنجی که در افغانستان صورت گرفته، ۳۸٪ اشتراک‌کنندگان این نظرسنجی، تقاضای بخشش یا پول را از طرف کارمندان دولت به خاطر سرعت‌بخشیدن به مراحل اداری و ۴۲٪ به دلیل پایین بودن معاش کارمندان دولت پذیرفته‌اند (دفتر ملل متحد برای مواد مخدر و جرم، ۱۳۸۸: ۲۵).

۲-۲. عوامل فرهنگی و اجتماعی

۲-۲-۱. تأثیرات سطح اخلاق عمومی جامعه در فساد اداری کارکنان

بروز فساد اداری و رفتار غیر اخلاقی از طرف مردم هر جامعه‌ای کم و بیش وجود دارد و نمی‌توانیم جامعه‌ای را بیابیم که از این موارد مستثنا باشد و آن جامعه را جامعه‌ای کاملاً بدون فساد، آرمانی و مبتنی بر اخلاق و قانون بنامیم؛ اما شرایط امروز و آمار و ارقام در جامعه ما نشان می‌دهند که جامعه ما به دلیل بروز موارد غیر اخلاقی، خلاف عرف و قانون، جامعه‌ای است سراپا بحرانی و گاه موارد اتفاق افتاده در جامعه را می‌توان شبیه جامعه‌ای دانست که در حال سقوط اخلاقی است.

بسیاری از رفتارهای فردی و اجتماعی افراد جامعه از باورهای فرهنگی و اخلاقی همان جامعه ناشی می‌شود. افراد جامعه‌ای که هنوز باورهای سنتی خود را حفظ کرده‌اند و تعهد به خانواده گسترده و نظام خویشاوندی بیش از تعهد به منافع کل جامعه برای‌شان اهمیت دارد، بسیاری از رفتارهای فسادآمیز نظیر تبعیض قائل شدن بین خویشاوندان و دیگران در توزیع کالاها و خدمات نه تنها در میان‌شان عمل قبیحی به‌شمار نمی‌آید؛ بلکه امری کاملاً طبیعی و پسندیده به حساب می‌آید و کسی که چنین نکند، فردی نابهنجار محسوب می‌شود (احمدی، ۱۳۲).

به عبارت دیگر، زمانی که فساد اداری گسترش یافته و تحمل می‌شود، جو اخلاقی خاصی شکل می‌گیرد که در آن تخلف از ارزش‌ها و هنجارهای ابتدایی اخلاقی به صورت هنجار پذیرفته شده درمی‌آید (کمالی، ۱۳۸۹: ۱۶).

وقتی در جامعه‌ای ارزش‌های اخلاقی هم‌چون تعهد، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، امانت‌داری، توجه به کرامت انسانی مراجعین و... کمرنگ شود و افراد جامعه خود را ملزم به رعایت آن‌ها ندانند، طبیعی است که انواع فساد، از جمله فساد اداری، در چنین جامعه‌ای به تدریج به یک ارزش و هنجار اجتماعی مبدل می‌شود.

بنیاد اندیشه

در این میان، آنچه موجبات نگرانی بیش‌تر را فراهم می‌کند، این است که وقتی فساد اداری به یک فرهنگ و هنجار اجتماعی تبدیل شود، دیگر کسی به قبح و نادرستی کارش نمی‌اندیشد؛ زیرا از یک سو می‌بیند که همه این‌طور رفتار می‌کنند و از سوی دیگر از او نیز انتظار دارند که چنین رفتار کند (رفیع‌پور، ۱۳۸۸: ۴۹).

سطح اخلاق عمومی از سه طریق به ارتکاب فساد اداری تأثیر می‌گذارد: اولاً، سطح اخلاق در کل جامعه به باورهای اخلاقی و یا روایی فساد اداری تأثیر می‌گذارد؛ هر قدر معیارهای اخلاقی یک

کارمند یا شهروند پایین‌تر باشد، هزینه‌های اجتماعی کاهش می‌یابد و موجب افزایش تقاضا و عرضه فساد اداری خواهد شد. ثانیاً، سطح اخلاق کارمندان در محیط کار بر روی خطر کشف فساد تأثیر می‌گذارد. ثالثاً، در صورت افشای فساد اداری، هزینه‌های حیثیتی آن برای شهروند و کارمند به صورت مستقیم به سطح اخلاق عمومی بستگی خواهد داشت و شرم‌ساری کارمند رشوه‌گیرنده بیش‌تر خواهد شد (لطیفیان، ۱۱).

۲-۲-۲. یادگیری اجتماعی و ضعف نظارت و کنترل

در زمینه نظام‌های کنترل و نظارت، تحقیقات نشان می‌دهند کنترل و نظارت اگر به شکل صحیح انجام نگیرد، مانند ویروس پخش می‌شود؛ زیرا در صورتی که فردی در سطح پایین‌تر در سلسله‌مراتب سازمانی از خطا و فساد همکارش می‌گذرد، افراد دیگر چه در سطح پایین و چه در لایه‌های بالاتر سازمانی، با دیدن این مسئله به نوعی از طریق اجتماعی شدن و یادگیری اجتماعی، از آنان الگوبرداری می‌کنند و رویه ناصحیح را نوعی الگوی صحیح می‌پندارند. در واقع، وقتی این اتفاق می‌افتد، سازمان فاسد می‌شود و احتمالاً سازمان‌ها و نهادهای مرتبط نیز خطا را گزارش نمی‌کنند. البته قطعاً در این زمینه آن‌ها به دنبال فایده‌هایی هستند که به آنان می‌رسند (محمدی بارزلی، صورآذر و صورآذر، ۱۳۹۷: ۹۸).

در هر جامعه‌ای دو نوع نظارت و کنترل را می‌توان از هم تفکیک کرد: (۱) نظارت و کنترل درونی که از آن به اخلاق تعبیر می‌شود و ضمانت اجرای آن همان وجدان درونی است؛ (۲) نظارت و کنترل بیرونی که عبارت است از تشویق‌ها و تنبیه‌ها و مجازات و مکافات. این نوع نظارت و کنترل را می‌توان

از طریق قوانین و مقررات اعمال کرد. **بنیاد اندیشه**

تأسیس ۱۳۹۴

نظام‌های کنترل و نظارت از دو طریق رویکرد برخوردی و روان‌شناختی می‌توانند با فساد اداری مبارزه کنند. رویکرد برخوردی شامل تحقیقات اداری، جزایی و پیگرد کارکنان متخلف در دستگاه دولتی است که این نظام‌ها می‌توانند به‌طور فعال و متمرکز در پی یافتن کسانی باشند که امانت عمومی را نادیده گرفته و مرتکب فساد اداری می‌شوند. رویکرد روان‌شناختی به‌عنوان رویکرد پیش‌گیرانه، شامل ایجاد و توسعه محیط مساعد برای افزایش درست‌کاری در جامعه است و باعث افزایش و رشد اخلاقیات در بین افراد جامعه می‌شود. این راه‌حل پایدار و پیش‌گیرانه بر روحیه و ویژگی‌های روان‌شناختی مردم مبتنی است. هدف از این رویکرد، تقویت ارزش‌های دینی، اعتقادی و اخلاقی برای ایجاد نظم بیش‌تر و درست‌کاری در بین مردم است (نجف‌پور، ۱۳۸۸: ۴۳؛ کمالی، ۱۳۹۳: ۱۱۶).

«تکینسون»^۱ به این باور است عاملی که کارهای نامشروع- به‌عنوان مثال فساد اداری- را در یک

1. Atkinson.

جامعه تسهیل می‌کند، تضعیف سیستم کنترل درونی (مانند تضعیف پایبندی‌های مذهبی و اخلاق مبتنی بر مذهب) و فقدان یا ضعیف بودن نیروهای کنترل‌کننده بیرونی و هم‌چنین نظام مجازات می‌باشد (خانی، ۱۳۹۶: ۳۸).

در این میان، نقش رویکرد دوم به مراتب بیش‌تر از نقش رویکرد اول است. جامعه‌شناسان خاطر نشان ساخته‌اند که هیچ مکانیسم کنترل اجتماعی که تنها بر تشویق‌ها و تنبیه‌های بیرونی متکی باشد و رویکرد برخوردی داشته باشد، مؤثر واقع نخواهد شد؛ بلکه مسئله اساسی این است که نظام فرهنگی جامعه باید چنان محیطی را به وجود آورد که افراد به نوعی نظم اخلاقی درونی پایبند شوند؛ به همین علت، یکی از اهداف عمده فرایند اجتماعی شدن باید عبارت باشد از ادغام موازین و ارزش‌های گروهی در وجدان‌های انفرادی؛ به نحوی که اعضای جامعه ارزش‌های گروهی را نه به‌عنوان معیارهای تحمیلی از خارج؛ بلکه به‌عنوان ارزش‌ها و معیارهای شخصی خویش نیز بپذیرند.

متأسفانه، در کشور ما پای هر دو نوع نظارت و کنترل می‌لنگد؛ به این معنا که هم نظام فرهنگی و اخلاقی ما ضمانت اجرای لازم درونی را در افراد به وجود نیاورده است و هم نظام قوانین و مقررات ما از عهده این کار بر نیامده است؛ به همین خاطر است که انواع فساد اداری در این کشور ریشه دوانیده است.

۲-۲-۳. رواج مادی‌گرایی و مصرف‌گرایی

یکی از مهم‌ترین عوامل بروز فساد اداری، زمینه‌های فرهنگی و ارزشی است؛ به گونه‌ای که اگر ارزش‌ها، هنجارها، عقاید و باورهای حاکم بر افراد جامعه متکی به ارزش‌های مادی‌گرایانه، خودپرستی و مصرف‌گرایانه باشد و ساختارهای اجتماعی از انسجام و کارکردهای لازم برخوردار نباشند، در نتیجه نظام فرهنگی و اجتماعی، ناکارآمدی و ضعف خود را نشان می‌دهد و پیامد آن، شکل‌گیری فساد در همه سطوح و لایه‌های اجتماع خواهد بود. به عبارت دیگر، در جامعه‌ای که پیگیری نفع شخصی به‌عنوان عالی‌ترین انگیزه عمل و معیار ارزش‌آزایی اعمال اکثریت افراد آن جامعه از سوی عوامل فرهنگی هم‌چون خودپرستی، مادی‌گرایی، لذت‌گرایی و مصرف‌گرایی تقویت شود، آن جامعه در پی تغییر نظام ارزشی، عدم احساس مسئولیت جمعی، عدم احساس تعلق به جامعه، ریزش ارزش‌های جمع‌گرایانه و نوع‌دوستانه، کاهش سرمایه اجتماعی میان افراد و در پی آن کاهش انسجام اجتماعی به سوی شرایط بی‌نظمی و آنومی اجتماعی سوق می‌یابد و زمینه برای بروز انواع اختلال‌ها و ناهنجاری‌ها از جمله فساد اداری فراهم می‌شود (رستمی، کبگانی و طالبی‌زاده، ۱۳۹۶: ۳۵-۳۶).

۲-۳. عوامل اقتصادی

۲-۳-۱. درآمد ناکافی، فقر کارکنان و معیارهای پایین پرداخت

فقر، عمومی‌ترین عامل اقتصادی است که زمینه‌ساز فساد اداری می‌شود. در کشورهایی فقیر که مردم آن‌ها از ثروت ناچیزی برخوردارند، زمینه فساد بیش‌تر دیده شده است؛ زیرا وقتی که تعداد محدودی از مردم از طریق غیر قانونی و بادآورده، به سرعت ثروتمند می‌شوند و اکثریت مردم در فقر فرو می‌روند، در این میان کارمندان دولت در قدم اول قربانی وضعیت موجود می‌شوند؛ زیرا از یک‌طرف توان قدرت خرید آن‌ها کم می‌شود و از طرف دیگر دولت توان افزایش حقوق آن‌ها را ندارد (فرهادی‌نژاد، ۱۳۸۳: ۴۶). در چنین وضعی، آنان برای برآورده ساختن نیازها و ضرورت‌های زندگی خود، از راه‌های غیر قانونی، از جمله فساد اداری، اقدام به جمع‌آوری ثروت می‌کنند.

در جامعه مصرفی امروز، رشد بی‌رویه نیازهای مادی و غیر مادی، و به‌خصوص گرایش انسان‌ها به برطرف ساختن هرچه بیش‌تر نیازهای مادی، سرعت بیش‌تری گرفته و در این میان، پول حرف اول را می‌زند. برای انسانی که امکان افزایش درآمد با توجه به رقابت شدید بازار کار برایش میسر نیست، چه راهی وجود دارد که بتواند به رفع نیازهای رویه‌رشد زندگی‌اش فایده‌آید؟ تحقیقات گوناگون صورت‌گرفته^۱ بر روی میزان نیاز و درآمد افراد جامعه، به‌ویژه کارکنان، حکایت از این دارد که با گذشت زمان و افزایش بی‌رویه تورم در سال‌های اخیر، نه‌تنها سطح درآمد نتوانسته بر سطح نیازهای مادی غلبه کند؛ بلکه از حرکت نزولی (نسبت به رشد نیازهای مادی) برخوردار بوده است که بدون شک، این امر یک جهش اجتماعی برای بروز فساد در جامعه را میسر ساخته است. به تعبیر «بریچر»^۲، مردمانی که به سختی معیشت خود را تأمین می‌کنند، به سمت فساد کشیده می‌شوند (مشفق، ۱۴۸).

از دلایل دیگر فساد اداری، به‌ویژه در جهان سوم، فقر و معیارهای پایین پرداخت در ادارات است. برای مثال: معیارهای پرداخت در سراسر آفریقا از همان زمان مستعمراتی پایین بوده است و در مقایسه با تورم افزایش زیادی نداشته است؛ به‌طوری که حقوق‌های پرداختی به کارکنان در ازای انجام خدمات دولتی برای ۲۱ سال گذشته مناسب بوده و در حال حاضر، جواب‌گوی مخارج کارمند دولتی نیست. این موضوع در اغلب کشورهای جهان سومی صادق است. دستمزدی که پرداخت می‌شود، اکثرًا قادر به تأمین هزینه‌های زندگی یک کارمند متوسط دولت از نظر تغذیه، مسکن، پوشاک و جز آن نیست؛ ازاین‌رو، موجب می‌شود کارکنان دولت برای ادامه حیات اعمالی را که به‌طور عمدتاً مصداق فساداند،

۱. به‌عنوان نمونه: ۹۳ درصد از موارد فساد در جاپان مربوط به سنین ۴۰ تا ۴۹ ساله است که سنین متوسط کارمندان دولت را تشکیل می‌دهد و احساس می‌کنند که امیدی برای زندگی بهتر ندارند (طالقانی، ۱۳۸۲: ۷۷).

2. Brecher.

مرتکب شوند (بارزلیلی، صورآذر و صورآذر، ۱۳۹۷: ۹۸).

در افغانستان عده‌ای به دلیل درآمد ناکافی، دستمزد کم و رتبه شغلی پایین مرتکب فساد اداری می‌شوند که این نوع فساد را اصطلاحاً «فساد احتیاج^۱» می‌نامند. این دسته از کارکنان کسانی‌اند که دخل و خرج‌شان هم‌تراز نیست و باید به طریقی، کم و کسری خود را جبران کنند. در این میان اما کسانی در ادارات دولتی وجود دارند که به دلیل حرص و آز مرتکب فساد اداری می‌شوند که اصطلاحاً این نوع فساد، «فساد مبتنی بر حرص و آز^۲» نامیده می‌شود (دانایی‌فرد، ۱۳۸۴: ۱۱۲) و معمولاً آنان کسانی‌اند که از امتیازات بالا برخوردارند و از جمله مقامات و دانه‌درشت‌های دولتی به حساب می‌آیند. این افراد که معمولاً با واسطه و پارتی‌بازی پست‌های بالای دولتی را اشغال می‌کنند و یا به‌عنوان کارشناس، مشاور و متخصص وارد بدنه دولت می‌شوند، معمولاً کسانی‌اند که یک نوع قرابت نزدیک با مقامات بالای دولتی دارند؛ به‌طور مثال: آنان یا خواهرزاده یا داماد یا عروس یا برادرزاده یا هم‌صنفی و یا... یک مقام بلندپایه دولتی هستند. این دسته از کارکنان دارای پست‌های ارشد هستند و از درآمد کافی برای زندگی کردن برخوردارند؛ اما افزون‌خواهند؛ زیرا در پست‌هایی قرار گرفته‌اند که زمینه دریافت درآمدهای کلان را دارند (دانایی‌فرد، ۱۳۸۴: ۱۱۲).

۲-۳-۲. نابرابری حقوق و مزایای کارکنان در سطوح یکسان و در سازمان‌های مختلف

نابرابری حقوق و مزایای کارکنان و نیز معیارهای غیر عادلانه پرداخت در ادارات را می‌توان یکی دیگر از عوامل فساد دانست. احساس بی‌عدالتی یا برخورد غیر منصفانه غالباً به‌عنوان عاملی برای فساد ذکر می‌شود؛ به‌گونه‌ای که بر اساس برخی از مطالعات، گاهی ادراک بی‌عدالتی به نوعی رفتار انحرافی مانند دزدی و... می‌انجامد. در واقع، افراد در برابر احساس برخورد غیر عادلانه و غیر منصفانه، به طرق گوناگون واکنش نشان می‌دهند. بخش قابل توجهی از این واکنش‌ها برای سازمان مضر است و به بروز پیامدهای منفی می‌انجامد و موجب فساد اداری می‌شود (سلیمی و پورعزت، ۱۳۸۹: ۱۴۰).

برقراری عدالت در بین کارکنان می‌تواند در ابعاد مختلفی نمود و بروز پیدا کند؛ به این معنا که وقتی کارکنان در یک سازمان وظیفه انجام می‌دهند، آنان معمولاً از مسئولان سازمان توقع عدالت دارند. این انتظار آنان را در ابعاد زیر می‌توان بیان کرد:

- منابع، امتیازات و امکاناتی که در سازمان وجود دارند، به‌صورت عادلانه در خدمت

1. Corruption of Necessity.
2. Corruption of Greed.

همه کارکنان قرار بگیرند. به عبارت دیگر، کارکنان انتظار دارند که در توزیع و تخصیص منابع و امتیازات موجود در اداره میان کارکنان عدالت رعایت شود و همه کارمندان بدون هیچ‌گونه تبعیض و امتیازی، حق مساویانه در استفاده از این منابع و امتیازات را داشته باشند. به بیان دیگر، این‌گونه نباشد که عده‌ای بدون دلیل و صرفاً بر اساس روابطی که با منابع قدرت و ثروت دارند، از امکانات، امتیازات و تسهیلات مناسب بهره‌مند و عده‌ای دیگر اما از این امکانات و تسهیلات محروم باشند.

- علاوه بر توزیع عادلانه امکانات، منابع و امتیازات به وسیله سازمان، کارکنان هم‌چنان انتظار دارند که با آنان بر اساس رویه‌های عادلانه رفتار شود؛ یعنی این تسهیلات و امتیازات بر اساس رویه‌های عادلانه و منطقی توزیع شوند؛ به‌گونه‌ای که قناعت‌کنانی را که از این منابع محروم‌اند، فراهم کند و آنان توجیه این توزیع را منطقی و عادلانه بدانند. هر اقدامی که حقوق و امتیازات آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، باید بر اساس رویه‌های منطقی و عادلانه باشد؛ به‌عنوان مثال: هر امتیاز مادی و معنوی‌ای که قرار است برای کارمندان یک سازمان توزیع شود، اولاً، باید بر اساس معیارهای از پیش تعیین‌شده و قانونی باشد و ثانیاً، این معیارهای از قبل تعیین‌شده و قانونی، باید بر مبنی بر یک منطق و رویه عادلانه و به‌دور از هرگونه تبعیض، واسطه‌گری، روابط تباری، زبانی، حزبی، مذهبی، نژادی و روابط خویشاوندی، سمتی و... باشد.

- علاوه بر توزیع و تخصیص منابع و امتیازات بر اساس رویه‌های منطقی و عادلانه در یک سازمان، کارمندان انتظار دارند که با آنان برخورد و رفتار عادلانه و انسانی شود؛ از قبیل ادب، صداقت، احترام و ارائه تصویر آنچه که هست (شیخ احمدی، ۱۳۹۳: ۹۲).

در افغانستان اما این نابرابری به‌صورت گسترده میان کارمندان ادارات دولتی، هم در سطوح یکسان و هم در سازمان‌های مختلف، وجود دارد. در ادارات دولتی افغانستان افراد کارمند به دو دسته تقسیم می‌شوند: (۱) کارمندان رسمی که معمولاً از معاشات و امتیازات ناچیزی برخوردارند؛ (۲) کسانی که نورچشمی‌اند و از واسطه و پارتی برخوردارند. دسته دوم معمولاً بدون آن‌که کار مفید و درخوری انجام دهند، از طریق قراردادهای انکشافی، از معاشات و امتیازات زیادی برخوردار می‌شوند و جالب است که این‌گونه افراد همین‌که قراردادهای ختم شد، اداره را ترک می‌کنند و به هیچ‌کسی و در هیچ زمینه‌ای پاسخگو هم نیستند. جالب‌تر از آن این است که هر دو دسته در یک سطح، کار واحد را انجام

می دهند.

از طرف دیگر، هم‌چنان نابرابری میان خود کارمندان رسمی در سازمان‌ها و وزارتخانه‌های مختلف نیز مشاهده می‌شود؛ به‌عنوان مثال: در یک وزارتخانه که از امکانات مالی برخوردار است، کارمندان به نام‌های گوناگون، از امتیازات ویژه‌ای برخوردارند؛ در حالی که کارمندان دیگر سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها از چنین امتیازاتی برخوردار نیستند که این امر نیز زمینه فساد اداری را در دیگر سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها فراهم می‌کند.

۲-۳-۳. اطمینان نداشتن به آینده و عدم امنیت شغلی

بر اساس تحقیقات و مدارک ارائه‌شده در مورد فساد اداری، نکته قابل توجه این است که تأمین شغلی بیش از حد و هم‌چنین عدم امنیت شغلی هر دو مورد به فساد اداری منجر می‌شود؛ زیرا آن‌که تأمین شغلی کافی ندارد، فکر می‌کند بهتر است در مدت محدود تصدی یک پست و یا مقام، حداکثر بهره‌برداری را به نفع خویش بکند و به‌صورت شخصی آینده‌اش را تأمین بکند. از طرف دیگر، صاحبان مقام و متصدیان اموری که احساس می‌کنند برای مدت نامحدود و برای همیشه در رأس آن کار هستند، کم‌کم ارتباطشان با صاحبان صنعت و تجارت و در کل سرمایه‌دارهای مالی و اقتصادی زیاد می‌شود و به علت احساس امنیت بیش‌تر و احساس خطر نکردن برای از دست‌دادن کار، تمایل آن‌ها به سوءاستفاده جهت مقاصد شخصی، از جمله فساد اداری، زیادتر خواهد شد (طالقانی، ۱۳۸۲: ۷۷).

بانک جهانی در گزارشی پیرامون علل بروز اختلاس، عدم اطمینان به آینده را یکی از عوامل وجود فساد و اختلاس در هر جامعه‌ای می‌داند؛ به این معنا افرادی که به آینده خود اطمینان ندارند و آن را تیره و تاریک می‌بینند، از همان لحظه به فکر چاره‌جویی برای آینده خود می‌شوند؛ بنابراین، آنان از هر وسیله‌ای برای رسیدن به آینده مطمئن استفاده می‌کنند.

این جاست که این وضعیت نسبت به عامل فقر خطرناک‌تر است؛ زیرا کسی که عدم اطمینان به آینده او را مجبور به فساد می‌کند، با کسی که به خاطر فقر مرتکب فساد می‌شود، فرق دارد. کسی که بنا بر عدم اطمینان به آینده فساد می‌کند، عمداً و با تدابیر از قبل تعیین‌شده به قصد فساد حرکت می‌کند. از قبل زمینه و فرصت ارتکاب فساد اداری را برای خود از طرق مختلف مهیا می‌کند. این فرد مانند سرطانی است که تمام اجزای یک سازمان را تهدید می‌کند و متأثر می‌سازد؛ اما کسی که به خاطر فقر مرتکب فساد اداری می‌شود، معمولاً فرصت اتفاقی برایش پیش می‌آید و مرتکب فساد می‌شود. در نتیجه، چنین شخصی اقدام برای زمینه‌سازی و توطئه گسترده نمی‌کند (شیخ احمدی، ۱۳۹۳: ۹۶).

۲-۴. عوامل سیاسی

۲-۴-۱. رابطه حامی - پیرو در ساختار حکومت

یکی از عوامل سیاسی فساد اداری در سازمان‌های دولتی افغانستان، رابطه «حامی - پیرو» است. باندبازی در ساخت سیاسی، نوچه‌گرایی در انتصاب‌ها و گم‌کردن پیروان در گلوگاه‌های تصمیم‌گیری با پشتوانه حامیان قدرت‌مند، زمینه‌های فساد اداری را فراهم می‌کند. حامیان هم می‌توانند از میان رهبران و نخبگان سیاسی باشند و هم می‌توانند از میان سرمایه‌داران و دلالان قدرت‌مند اقتصادی در بیرون از نظام اداری یافت شوند. حامی می‌تواند یک عنصر قدرت‌مند نظامی، یک کارگزار سیاسی و یا یک سرمایه‌دار مالی باشد؛ اگرچه احزاب و گروه‌های فشار و ذی‌نفوذ نیز می‌توانند نقش حامی را ایفا کنند (خدری، محمدزاده اقدم و مومنی ماسوله، ۱۳۹۴: ۱۵۱).

این‌گونه رابطه باعث می‌شود که کارمندان دولتی به دلیل پیوستگی و وابستگی به حامیان، هم خود را به نفع عوامل مذکور تغییر دهند و هم سیستم اداری را و در نتیجه، کارمندان دولت به جای اجرای قوانین و مقررات، منافع و حمایت آنان را ترجیح می‌دهند و در جهت رضایت آنان دست به هر نوع کاری می‌زنند از جمله فساد اداری.

به عبارت بهتر، در چنین وضعی، هرکس که بیش‌تر مجری و تابع بدون چون‌وچرای دستورات و فرامین مقامات و جریان‌های سیاسی باشد، در اولویت جذب و انتصاب در مصادر کلیدی کشور قرار می‌گیرد و اگر فسادی هم مرتکب شود، مورد مؤاخذه قرار نمی‌گیرد.

متأسفانه، در افغانستان بعد از «توافقات بن» چنین رابطه‌ای در کشور شکل گرفت و نتیجه این شد که گروه‌های مختلف سیاسی و قومی تنها بر افزایش کمی طرفداران خود در حکومت تمرکز داشته باشند و برای رسیدن به اهداف مورد نظر از طریق وسیع‌ساختن تشکیلات اداری تلاش کنند؛ بنابراین، آنان بیش‌تر از آنچه که نیاز داشتند، نیروی بشری جذب کردند و برای دوستان و خویشاوندان خود بست‌های اضافی و درآمدزا ایجاد کردند؛ حتی برای کسانی که سواد و توانمندی کافی هم نداشتند. در پالیسی این گروه‌ها به جای شایستگی و لیاقت، معیارهای گروهی و قومی در اولویت قرار گرفت و نتیجه آن شد که سرنوشت منصب‌های حکومتی به دست کسانی رقم بخورد که فاقد لیاقت و تخصص لازم بودند.

از دیگر سو، کسانی که در نتیجه چنین فرایندی منصبی را به دست می‌آورند، به دلیل پشتوانه قوی‌ای که از طرف حامیان خود دارند، برای ارتکاب فساد اداری جرأت تمام دارند؛ زیرا کسانی هستند که در

شرایط بحرانی از آن‌ها حمایت کنند؛ به‌طور مثال: کسی که با حمایت یک گروه و یا شخصیت بانفوذ در حکومت به منصبی گماشته می‌شود، در گام نخست به منافع آن گروه و یا شخص می‌اندیشد و تلاش می‌کند که به آنان نفع برساند و در گام دوم وقتی که مرتکب فساد شده و گرفتار می‌شود، همان شخص بانفوذ و گروه از او حمایت می‌کند (شیخ احمدی، ۱۳۹۳: ۱۰۳).

به‌عنوان مثال: کمیته مستقل مشترک نظارت و ارزیابی مبارزه با فساد اداری در این زمینه چنین اظهار می‌دارد: «با وجود صراحت مبنی بر داشتن بعضی شرایط لازمه برای بعضی پست‌های خدمات عامه، کمیته شاهد اعمال نفوذ سیاسی در استخدام کارمندان بوده است.» (کمیته مستقل مشترک نظارت و ارزیابی مبارزه علیه فساد اداری، ۱۳۹۲: ۱۵). هم‌چنین در رده‌های پایین نیز حمایت از مأمورین زیردست زمینه ارتکاب فساد اداری را فراهم کرده است. تحقیقات نشان داده است که عساکر گزیده که مسئولیت جمع‌آوری اخاذی‌های غیر قانونی را دارند، احتمالاً توسط بعضی از افراد بالاتر حمایت می‌شوند (اسحق‌زاده و گستوزی، ۲۰۱۳: ۴۱).

بدترین نوع فساد اداری، پیروی کارمندان دولت و سازمان‌های دولتی از گروه‌ها و افراد حامی است که بدون توجه به قوانین و مقررات و به علت نفوذ آنان، قوانین و مقررات را نادیده گرفته و در جهت مقاصد آن‌ها اقدام می‌کنند (طالقانی، ۱۳۸۲: ۷۶).

۲-۴-۲. تمرکزگرایی و انحصار قدرت

تمرکز به سطوحی از سلسله‌مراتب اختیارات اطلاق می‌شود که قدرت تصمیم‌گیری دارد. هنگامی که تصمیم در رده‌های بالای سازمانی گرفته شود، آن سازمان را متمرکز می‌گویند و هنگامی که تصمیم‌گیری‌ها به سطوح پایین‌تر سازمان واگذار شود، سازمان را غیر متمرکز می‌گویند (دفت، ۱۳۸۷: ۳۰). در سازمان‌های متمرکز، مدیران ارشد و آنان که در رأس هستند، حق تصمیم‌گیری دارند. در سازمان‌های غیر متمرکز، همین تصمیمات در سطوح پایین‌تر گرفته می‌شود (کمالی، ۱۳۹۳: ۱۱۹).

با توجه به آنچه گفته شد، تمرکزگرایی در سطح سازمان‌های دولتی به‌مفهوم عدم تفویض و واگذاری اختیار به سطوح پایین و در سطح دولت به‌معنای عدم تفویض قدرت (در مسائل اداری و سیاسی) به واحدها و تشکیلات محلی است. در حالت اول، قدرت در انحصار ساختار سازمان و در حالت دوم، قدرت در انحصار دولت قرار می‌گیرد. تمرکزگرایی می‌تواند قدرت انتخاب افراد محلی را در سیاست‌گذاری‌ها کم‌تر و پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری مقامات محلی را کاهش دهد (کمالی، ۱۳۹۳: ۱۱۲). جایگاه یا پست سازمانی در ساختار هر سازمان، نشانگر قدرت قانونی صاحب آن پست است. هرچه در سلسله‌مراتب سازمانی به سمت بالا و مرکز حرکت کنیم، قدرت مقام و فاصله قدرت

با سطوح پایین و محلی بیش‌تر می‌شود. «میل به رشد و فربه‌گی، تمرکز قدرت در دست تعدادی معدود و روابط عمودی یک‌سویه، سه عنصر مهم بوروکراسی در افزایش فاصله قدرت میان فرادستان و فرودستان است.» (دفت، ۱۳۸۷: ۷۹۷).

در جوامعی که ساختار سیاسی به صورت تمرکزگرا می‌باشد و قدرت دولت در همه بخش‌ها ریشه دوانیده است؛ به گونه‌ای که انجام هر امری از امور مردم تنها با عبور از مجرای دولت امکان‌پذیر می‌شود و سرنخ انجام همه امور به دست دولت و کارکنان دولت است، به طور طبیعی میزان برخورد مراجعین با دستگاه‌های دولتی افزایش یافته و همین افزایش تقاضا از طرف مردم و کمبود منابع و امکانات از سوی دولت، زمینه بروز فساد اداری را افزایش می‌دهد. در این سیستم، هم مراجعین برای تسریع کار خود و سبقت‌جویی از دیگران تمایل به رشوه‌دادن پیدا می‌کنند و هم کارمند به دلیل قدرتی که در خود می‌بیند و احساس نیازی که در مراجعه‌کننده مشاهده می‌کند، اخذ رشوه را حق خود می‌شمارد (حیدری، محمدی و نجفی، ۱۳۹۴).

«آکتون» معتقد است که یکی از عواملی که حکومت‌ها را به فساد می‌کشاند، ایجاد تمرکز است و یک حکومت زمانی متمرکز می‌شود که تصمیم‌گیری از دست شمار زیادی از مردم خارج شود و سرنوشت یک کشور و جامعه در دست تعداد اندکی قرار گیرد (مشفق، ۱۴۷).

همان‌گونه که تمرکزگرایی و انحصار قدرت موجب از دیاد فساد و کندی در تصمیم‌گیری‌ها می‌شود، تمرکززدایی اما موجب تسهیل و تسریع در تصمیم‌گیری‌ها می‌شود؛ رقابت بین قدرت‌های محلی را افزایش می‌دهد؛ توسعه منطقه‌ای به همراه می‌آورد و با نزدیک کردن دولت به مردم، موجب افزایش شفافیت و پاسخ‌گویی و در نتیجه موجب کاهش فساد اداری می‌شود (کمالی، ۱۳۹۳: ۱۱۳).

هم‌چنین، تمرکزگرایی و انحصار قدرت موجب می‌شود که حیطة وظایف، صلاحیت‌ها، اختیارات و نحوه انجام امور و فعالیت واحدها و دستگاه‌های اداری از شفافیت لازم برخوردار نشود.

۲-۴-۳. مصلحت‌اندیشی‌های سیاسی و عدم برخورد جدی با فساد

برخی از دولت‌ها بنا به دلایل اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، بعضاً در برخورد با موارد فساد، به دلیل مصلحت‌اندیشی‌های سیاسی و قومی، با تأمل و اغماض رفتار می‌کنند که این امر، فضای امنی را برای کارکنان فاسد پدید می‌آورد تا بتوانند به فعالیت‌های خود ادامه دهند (خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد، ۱۳۸۰: ۴۱). در کشور افغانستان، مبارزه با فساد تنها با کسانی صورت می‌گیرد که از پشتوانه سیاسی و

1. Acton.

قومی برخوردار نباشند و یا عامل دست‌چندم باشند. کسانی که دارای پشتوانه‌های سیاسی و قومی قوی باشند - هرچند مرتکب فسادهای کلان مالی و اداری شوند - به‌دلیل همان پشتوانه‌ها در حاشیة امن قرار می‌گیرند و کسی جرأت ندارد که بگوید بالای چشم‌ت‌ان ابرو است. در حالی که هدف اصلی مبارزه با فساد باید مقابله با فاسدین کلان و دانه‌درشت‌های دولتی و نیز کاهش درآمدهای حاصل از پرداخت و دریافت رشوه باشد، نه صرفاً تعزیر چند عامل دست‌چندم و به تعبیر «سوزان رز اکرمین»، «دور انداختن چند سیب خراب» (مشفق، ۱۴۸).

به‌طور کلی، فساد اداری در افغانستان در سطوح مختلف صورت می‌گیرد که به‌دلیل ساختارهای اداری و اجرایی غیر شفاف و غیر پاسخ‌گو، مصلحت‌اندیشی‌های سیاسی و قومی و عدم قاطعیت لازم بعضی از سازمان‌ها و نهادها و مراجع نظارتی و حتی قضایی، برخورد قاطع، جدی، نهادمند و مستمر صورت نمی‌گیرد. به همین دلیل، اغلب چهره‌های کلیدی و اصلی فساد با ترفندهای مختلف و عدم به‌جا گذاشتن رد پای لازم و مستقیم از خود در امان و مصون باقی می‌مانند و عناصر غیر کلیدی مورد شماتت و مؤاخذه قرار گرفته و مجازات می‌شوند. ما در این چند سال دیدیم که چه تعداد افراد به‌دلیل فساد نکرده بازداشت و محاکمه شدند و چه تعداد افراد با آن‌که رسانه‌های مختلف انواع فساد آنان را به‌صورت مستند نشان دادند؛ ولی بنا به همان دلایل پیش‌گفته، از فساد آنان چشم‌پوشی شد و به رده‌های بالاتر سیاسی و اداری گماشته شدند و در برخی از موارد مدال هم گرفتند.

نتیجه‌گیری

با توجه به آنچه گفته شد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که فساد اداری در افغانستان بسیار عمیق و گسترده است و این غده سرطانی در سطوح مختلف سازمان‌های دولتی افغانستان رویش دوانیده است. عوامل گوناگونی در ایجاد و گسترش این پدیده تأثیرگذارند. در این نوشته تأثیر برخی از این عوامل مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت. در افغانستان فساد اداری عمدتاً متأثر از عوامل زیر است: (۱) عوامل سازمانی مانند دیوان‌سالاری در فعالیت‌های نظام اداری و عدم پاسخ‌گویی، عدم شایسته‌سالاری، جانب‌داری، تبارگماری و قوانین و مقررات اداری پیچیده و بیش از حد؛ (۲) عوامل اجتماعی و فرهنگی مانند ضعف اخلاقی، ضعف نظارت و کنترل و مادی‌گرایی و مصرف‌گرایی؛ (۳) عوامل اقتصادی مانند فقر کارمندان، درآمد ناکافی کارکنان، نابرابری در حقوق و مزایای کارکنان، عدم اطمینان به آینده شغلی؛ (۴) عوامل سیاسی مانند رابطه حامی - پیرو، تمرکزگرایی و انحصار قدرت و مصلحت‌اندیشی‌های سیاسی در برخورد با فساد اداری.

منابع

۱. ابراهیمی، نجمه (۱۳۹۵)، «فساد اداری یکی از موانع اصلی پیشرفت اسلامی؛ بررسی و واکاوی مفهوم فساد اداری از منظر جامعه‌شناختی و سیره علوی»، پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پایه پیشرفت.
۲. احمدی، اصغر «عوامل فرهنگی بروز فساد اداری و موانع فرهنگی مبارزه با آن»، در مجموعه مقالات «فساد اداری؛ زمینه‌ها و راهبردها»، به کوشش ابراهیم حاجیانی، تهران، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، پژوهشنامه ۵۲.
۳. اسحق‌زاده، محمد و آنتونیو گستوزی (۲۰۱۳)، در جاده‌های افغانستان: اخاذی و برخورد نادرست با رانندگان، دیده‌بان شفافیت افغانستان.
۴. افضل‌ی، عبدالرحمن (۱۳۹۰)، «فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکار برون‌رفت»، مجله حقوقی بین‌المللی، سال بیست و هشتم، شماره ۴۵.
۵. الوانی، سید مهدی (۱۳۷۹)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، چاپ اول.
۶. اسمی‌خانی، فاطمه و فرزاد حقیقی‌راد (۱۳۹۵)، «توسعه مدل پویا برای تحلیل فساد اداری در ایران»، فصلنامه مجلس و راهبرد، سال بیست و سوم، شماره ۸۸.
۷. تاج‌الدین، بهشته و حسین اجاقی (۱۳۹۲)، «راه‌کارهای برون‌رفت از چالش فساد اداری در شهرداری تهران با استفاده از دو رویکرد ساختاری و فرایند»، فصلنامه دانش ارزیابی، سال پنجم، شماره ۱۷.
۸. تانزی، ویتو (۱۳۷۸)، «مسئله فساد، فعالیت‌های دولتی و بازار آزاد»، ترجمه بهمن آقایی، مجله اطلاعات سیاسی-اقتصادی، شماره ۱۴۹.
۹. حیدری، حنیفه؛ مجید محمدی و فریبا نجفی، «عوامل مؤثر بر فساد اداری با تأکید بر ایران»، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی، مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما، آبان ۱۳۹۴.
۱۰. خانی، سعید (۱۳۹۶)، «گذری بر چیستی فساد اداری: مطالعه موردی سازمان‌های دولتی استان کردستان»، گزارش پژوهی، سال دهم، شماره ۱۰۲.
۱۱. خداداد حسینی، سیدحمید و محسن فرهادی‌نژاد (۱۳۸۰)، «بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن»، نشریه مدرس، دوره پنجم، شماره ۱. تأسیس ۱۳۹۴
۱۲. خدیری، بهزاد؛ عبدالله محمدزاده اقدم و فریده سادات مومنی ماسوله (۱۳۹۴)، «عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی سندج»، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، سال شانزدهم، شماره ۶۰.
۱۳. خوئینی، غفور و امین حسین رحیمی (۱۳۹۵)، «بررسی عملی وضعیت اجرای قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب سال ۱۳۹۰»، دانش حسابرسی، سال شانزدهم، شماره ۶۲.
۱۴. دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۴)، «استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟!»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره نهم، شماره ۲.
۱۵. دفت، ریچارد ال (۱۳۸۷)، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ نهم.
۱۶. دفتر ملل متحد برای مواد مخدر و جرم (UNODC) (۱۳۸۸)، فساد اداری در افغانستان: قضایای گزارش شده رشوت توسط متضررین.
۱۷. دهخدا، علی اکبر (۱۳۸۵)، فرهنگ متوسط دهخدا، ج ۲، تهران، دانشگاه تهران، چاپ اول.
۱۸. رستمی، ولی؛ حسن کبگانی و معین طالبی‌زاده (۱۳۹۶)، «بررسی علل بروز و روش‌های پیش‌گیری از فساد اداری»، فصلنامه علمی-تخصصی [پیش‌شماره دوم].

۱۹. رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۸)، سرطان اجتماعی فساد، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، چاپ دوم.
۲۰. زرنندی، سعید؛ یاسین حمیدی حصاری و جواد معدنی (۱۳۹۶)، «عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه مجلس و راهبرد، سال بیست و چهارم، شماره ۹۱.
۲۱. سلیمی، غلامرضا و علی اصغر پورعزت (۱۳۸۹)، «بررسی تأثیر رابطه ادراک بی‌عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری»، مجله اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره ۱.
۲۲. شیخ احمدی، عبدالصیر (۱۳۹۳)، اسلام و مبارزه با فساد اداری، بی‌جا، مطبوعه توانا.
۲۳. طالقانی، محمد (۱۳۸۲)، «فساد اداری و راه‌های مبارزه با آن»، نشریه تعاون، شماره ۱۴۰.
۲۴. عباس زادگان، محمد (۱۳۸۳)، فساد اداری، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲۵. عمید، حسن (۱۳۵۷)، فرهنگ عمید، تهران، امیر کبیر، چاپ اول.
۲۶. فرهادی‌نژاد، محسن (۱۳۸۳)، «بررسی تطبیقی فساد اداری در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه»، نشریه تحول اداری، دور هفتم، شماره ۴۵.
۲۷. قاهر دوست، علیرضا؛ حمیدرضا یزدانی و سید محمدرضا ناصرزاده (۱۳۹۴)، «بررسی چگونگی تأثیر حقوق و دستمزد بر کاهش فساد اداری و مالی»، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱۵.
۲۸. کمالی، یحیی (۱۳۸۹)، «سلامت اداری در ایران: آسیب‌ها و راه‌کارها»، گزارش پژوهشی، سال سوم، شماره ۲۷.
۲۹. کمالی، یحیی (۱۳۹۳)، «بررسی نقش تمرکززدایی در تحقق سلامت اداری»، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، سال دوم، شماره ۵.
۳۰. کمیته مستقل مشترک نظارت و ارزیابی مبارزه علیه فساد اداری (۱۳۹۲)، چهارمین گزارش ششماهه (۱۱ جدی ۱۳۹۱ الی ۹ سرطان ۱۳۹۲).
۳۱. محمدنی، حسین (۱۳۸۰)، «فساد اداری و مبارزه با آن از منظر سازمان ملل متحد»، نشریه وکالت، شماره ۹.
۳۲. لانگست، پیتر و دیگران (۱۳۸۷)، برنامه جهانی مبارزه با فساد، ترجمه امیرحسین جلالی فراهانی و حمید بهره‌مند بگ‌نظر، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، چاپ اول.
۳۳. لطیفیان، احمد، «عوامل مؤثر در فساد اداری و راه‌های مبارزه با آن»، مجله دانش و توسعه.
۳۴. محمدی بارزیلی، خدیجه؛ توحید صورآذر و پرویز صورآذر (۱۳۹۷)، «بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی اداره صنعت، معدن و تجارت شهر اردبیل)»، مجله علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال دوم، شماره ۹.
۳۵. مشفق، محمدعلی، «آسیب‌شناسی اجتماعی فساد اداری و اقتصادی در ایران»، در مجموعه مقالات «فساد اداری؛ زمینه‌ها و راهبردها»، به کوشش ابراهیم حاجیبانی، تهران، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، پژوهشنامه ۵۲.
۳۶. معین، محمد (۱۳۷۱)، فرهنگ معین، ج ۲، تهران، امیر کبیر، چاپ هفتم.
۳۷. میان‌اداری، کمال و دیگران (۱۳۹۳)، «ارائه یک مدل ترکیبی برای طراحی و تبیین سازمان سالم» مطالعه موردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره ۱ و ۲.
38. <http://www.notary.ir/content-news-letter/388>.
39. https://8am.af/j8am/index.php?option=com_content&view=article&id=8774:1388-10-20-18-23-15&catid=3&Itemid=280.
40. <https://www.bbc.com/persian/afghanistan-43152056>.
41. <https://www.darivoa.com/a/Afghanistan-is-no-more-the-most-corrupt-state-/4763557.html>.