

فرهنگ سازی، آگاه سازی و اطلاع رسانی به مراجعین

دانشگاه صنعتی کرمانشاه در جهت جلوگیری از وقوع فساد

مقدمه:

تجربه های بدست آمده از کشورهای مختلف نشانگر این است که فساد امری پیچیده، پنهان و متنوع است. از این رو، مبارزه با آن نیز امری مستمر، طولانی و پیچیده باید باشد. در حقیقت، فساد (در ابعاد اداری و ابعاد دیگر جامعه) مانند عفونت است که اگر به اندام و پیکر جامعه راه یابد، اعضاء آن را یکی پس از دیگری عفونی کرده و از کار می اندازد و چه بسا گسترش این عفونت، کل پیکر جامعه را فاسد کند. اصطلاح فساد اداری که آن را در برابر سلامت اداری بکار می برند، مدت زیادی است که مورد توجه اندیشمندان، صاحب نظران مختلف سازمانی قرار گرفته و تلاش کرده اند با ارائه تعاریف منطبق با اصول سازمانی در جهت رفع آن گام بردارند که وجه اشتراک اغلب تعاریف ارائه شده درباره فساد دستگاه های دولتی را می توان رشوه و سوء استفاده از موفقیت های شغلی، برای نفع شخصی دانست. پیامدهای فساد اداری نیز در قالب معضلات و ناهنجاری هائی همچون سوء استفاده از موفقیت های شغلی، ارتشاء و اختلاس، کلاه برداری پارتی بازی، بی عدالتی، باج خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب رجوع (ذینفع ها)، سرقت اموال و دارایی های سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران، افشاء اطلاعات سری و محرمانه سازمان و نظایر آن به صورت فردی، گروهی و سازمان یافته پدیدار می گردد و عوامل و زمینه های گوناگونی وجود دارند که میتواند موجب پیدایش و گسترش و ترویج فساد اداری به صورت بالقوه و بالفعل شوند. بر مبنای این عوامل و زمینه ها می توان راه هائی را شناسایی کرد که اثر بیشتری در کاهش و حذف پدیده فساد اداری در سازمان دارند. اگر سازمان را بصورت یک سیستم در نظر بگیریم، این سیستم از خرده سیستم های گوناگونی تشکیل شده است که یکی از مهمترین آنها خرده سیستم منابع انسانی می باشد، بر همین اساس در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر روی عواملی که مستقیماً به بعد منابع انسانی سازمان مربوط می شود، می تواند تاثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد هر چند که عوامل سازمانی دیگری همچون شفافیت قوانین اداری و ... در این زمینه موثرند.

فرهنگ سازمانی بعنوان پدیده ای که نقش گرفته از سیاستها و رویکردهای مدیران رده بالای سازمانی می باشد از جمله عوامل ساخته شده توسط منابع انسانی سازمان است که نقش مهمی در پیشگیری از بروز فساد در ادارات و سازمانها دارد. صاحب نظران نسبت فرهنگ سازمانی به سازمان را، همچون نسبت شخصیت به فرد می دانند که نقش مهمی در شکل گیری رفتار (فردی و سازمانی) دارد.

از آنجا که فساد اداری (و انواع دیگر آن همچون فساد اقتصادی، سیاسی و...) می تواند تاثیر زیادی بر روی حرکت توسعه جامعه بگذارد و بنابر اهمیتی که فرهنگ سازمانی - بعنوان یکی از مهمترین عوامل پیشگیری کننده از بروز فساد اداری دارد، این مقاله تلاش دارد تا با برجسته نمودن نقش فرهنگ سازمانی مطلوب زمینه

مناسبی را برای افزایش شناخت مدیران سازمانها و شرکتها در جهت پیشگیری از بروز پدیده‌های نامطلوب بنام فساد اداری بوجود آورد.

فرهنگ سازمانی

مقدمه:

فرهنگ سازمانی بدلیل ماهیت اثرگذاری قوی که می‌تواند بر رفتار و عملکرد و اعضاء سازمان داشته باشد، نقش مهمی در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیشگیری از بروز فساد اداری دارد. فرهنگ سازمانی که پیوندی نزدیک با فرهنگ عمومی جامعه دارد، عامل مهمی در شکل دهی به رفتار سازمانی، محسوب می‌شود و از نقش مهمی در پدید آوردن دگرگونی در رفتارهای نامطلوب و ایجاد ثبات در رفتارهای مورد نظر سازمان برخوردار است. فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک که بر رفتار و اندیشه‌های اعضاء و سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند بعنوان سرچشمه‌ای برای دستیابی به محیط سالم اداری و یا فضائی که ترویج کننده فساد اداری است به شمار آید.

تعاریف:

از فرهنگ سازمانی همچون دیگر پدیده‌های سازمانی به صورتهای مختلف تعریف بعمل آمده است. در این رابطه دنیسون معتقد است که ارزشهای اساسی، باورها و مفروضاتی که در سازمان وجود دارند، الگوهای رفتاری که از بین این ارزشهای مشترک ناشی می‌شود و نمادهایی که مبین پیوند بین مفروضات و ارزشها و رفتار اعضاء سازمان اند، فرهنگ سازمانی نامیده می‌شوند.

۱- کارتر مک نامارا در رابطه با فرهنگ سازمانی معتقد است که، اساساً فرهنگ سازمانی شخصیت یک سازمان است. فرهنگ سازمانی شامل پیش فرض‌ها، ارزشها، هنجارها و علائم ملموس (مصنوعات بشری) اعضاء سازمان و رفتارهای آنها می‌باشد. فرهنگ از جمله اصلاحاتی است که بیان آن به طور واضح بسیار مشکل است، اما هر فردی وقتی آنها حس کند، آنها به خوبی می‌شناسد برای مثال فرهنگ یک شرکت بزرگ که به دنبال سود بیشتر است کاملاً متفاوت از فرهنگ یک بیمارستان و آن کاملاً متفاوت از فرهنگ یک دانشگاه است. فرهنگ یک سازمان از طریق نظاره ترتیب لوازم، آنچه اعضاء درباره آن حرف می‌زنند و آنگونه که پوشیده اند و.. قابل تشخیص است.

۲- دیل و کندی) در تعریف فرهنگ سازمانی قوی، آنها فرهنگی می‌دانند که افراد تحت آن، اهداف سازمان را بخوبی می‌شناسد و در جهت آنها کار می‌کنند. به عقیده این دو نفر، فرهنگ قوی اهرمی قوی برای هدایت رفتار (کارکنان) است و کارکنان را برای انجام کارهایشان به شیوه بهتر بویژه به دو صورت خاص کمک می‌کند:

۱- یک فرهنگ قوی سیستمی از قوانین غیر رسمی است که به افراد یاد می‌دهد که اغلب اوقات چگونه رفتار کنند.

۲- یک فرهنگ قوی افراد را قادر می‌سازد که احساس بهتری درباره آنچه انجام می‌دهند داشته باشند، بر این اساس آنها راغب تر به انجام کارهای سخت تر می‌شوند.

اجزای تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی:

کامینگز و اورلی در کتاب توسعه سازمان و تحول، چها عنصر اصلی را برای فرهنگ سازمانی نام می‌برند:

۱- مفروضات اساسی: در ژرف ترین سطح آگاهیهای فرهنگی، مفروضات ناخودآگاه و مسلم درباره چگونگی حل مسایل سازمانی جای گرفته اند. این مفروضات اساسی به اعضاء می‌گویند که چگونه به امور نگرستانه، درباره آنها فکر کرده و آنها را احساس نمایند. آنها نشان دهنده مفروضات غیر قابل بحث و خدشه ناپذیر پیرامون برقراری رابطه با محیط و همین طور ماهیت طبیعت انسان، فعالیت انسان و روابط انسان هستند.

۲- ارزشها: سطح بعدی، آگاهیهای در بردارنده ارزشهای مربوط به بایدهای درون سازمان است. ارزشها به اعضا می گویند که چه چیزی در سازمان مهم است و آنها لازم است به چه چیزی توجه کنند. ارزشها معمولاً در ابتدا توسط بانی سازمان (رهبر سازمان) بکار گرفته شده و سپس رواج می یابند.

۳- هنجارها: در زیر سطح آگاهیهای فرهنگی، هنجارهایی قرار دارند که اعضاء را در اینکه چگونه باید در موقعیتهای خاص عمل نمایند راهنمایی می کنند. این هنجارها، قوانین نوشته نشده رفتاری می باشند.

۴- مصنوعات: بالاترین سطح آگاهیهای فرهنگی مصنوعات و ابداعاتی قرار دارند که آشکارتر از سایر سطوح عناصر فرهنگی هستند. اینها شامل رفتارهای مشهود اعضاء و همین طور ساختارها، سیستم ها، رویه ها، قوانین و ابعاد فیزیکی سازمان هستند.

کارکردهای فرهنگ سازمانی:

فرهنگ سازمانی دارای کارکردها، وظایف و یا نقشهای متفاوتی هستند که به طور خلاصه عبارتند از:

۱- کنترل رفتار

۲- برقراری ثبات در شیوه های انگیزش (استحکام در تشویقها)

۳- هویت بخشی (فراهم کردن منبعی برای تعیین هویت)

البته تقسیم بندی کارکردهای فرهنگ سازمانی به صورت بالا بسیار کلی است. آنگونه که در نمودار ۱ نمایش داده شده است، می توان این تقسیم بندی را توسعه بیشتری داد و آنها را به چهار گروه زیر تقسیم بندی نمود.

۱- هویت سازمانی

۲- تعهد گروهی

۳- شکل دادن به رفتار

۴- ثبات نظام اجتماعی سازمان

آنگونه که رابینز در کتاب مدیریت رفتار سازمانی خود آورده است:

۱- فرهنگ، تعیین کننده مرز سازمانی است یعنی سازمانها را از هم تفکیک می نماید.

۲- نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می کند.

۳- فرهنگ سازمانی باعث می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز بیش از منافع مشخص فرد است.

۴- فرهنگ سازمانی موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می شود. فرهنگ از نظر اجتماعی به عنوان چسب به حساب می آید که می تواند از طریق استاندارد مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضاء سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل می کند.

۵- فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرشها در رفتار کارکنان می شود. بطوریکه شایستگی و تناسب فرد در سازمان، تناسب نگرشها و رفتار فرد با فرهنگ سازمانی موجب می شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان درآید.

فساد اداری:

در دنیای امروز که جامعه مصرفی لقب گرفته، رشد بی رویه نیازهای مادی و گرایش انسانها به برطرف نمودن هر چه بیشتر نیازهای مادی سرعت بیشتری گرفته و در این میان پول حرف اول را برای برطرف نمودن این نیازها می زند. برای انسانی که امکان افزایش درآمد بیشتر برایش میسر نیست و راه های مشروع کسب درآمد بیشتر نیز بر او بسته است، چه راهی وجود دارد که او بتواند بر رفع نیازهای روبه رشد زندگی فائق

آید؟

تحقیقات گوناگون صورت گرفته بر روی میزان نیاز و درآمد افراد جامعه بویژه کارکنان ، حکایت از این دارد که با گذشت زمان و افزایش بی رویه تورم در سالهای اخیر ، نه تنها سطح درآمد نتوانسته بر سطح نیازهای مادی غلبه کند ، بلکه همانطور که نمودار نشان می دهد ، از حرکتی نزولی (نسبت به رشد نیازهای مادی) برخوردار شده است.

با شکل گیری چنین شرایطی ، طبیعی به نظر می رسد که در عرصه رقابتهای اجتماعی ناعادلانه ، افراد تلاش کنند تا از طریق مسیرهای غیر معمول و غیر قانونی به مقاصد و اهداف شخصی دست یابند که حکایت از یک جهش اجتماعی برای بروز فساد در جامعه است. بر اساس گزارش سازمان جهانی شفافیت^۱، ایران از نظر مفاسد اداری بین ۱۳۳ کشور ، در رتبه ۷۹ قرار دارد . بر اساس این گزارش امتیاز ایران در پیوستار^۲ تا ۱۰ امتیاز ، برابر ۳/۷ است که نشان دهنده گسترده بودن پدیده فساد در فضای اجتماعی ایران دارد.

اگر چه جامعه ایران ، جامعه ای توأم با گرایشهای مذهبی و ملی است که همه آنها فساد را پدیده ای زشت شناخته اند و همواره تاکید بر مبارزه با آن کرده اند ، با این حال شاهد این هستیم که شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفتهای اجتماعی و ملی را بسته و هزینه های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم گذاشته است که یکی از مهمترین آنها در بعد کلان ، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است.

افزایش این فاصله طبقاتی در کشور را می توان به حرکت پله های برقی تشبیه کرد . عده ای را تجسم کنید که بر روی یک پله برقی که به طرف بالا می رود ، ایستاده اند و به راحتی به طرف بالا (برخورداری از رفاه و فرصتهای اجتماعی عالی) می روند که این پله برقی فقط برای عده معدودی از افراد جامعه است . بقیه مردم که اکثریت آنها تشکیل می دهند نیز می خواهند به آن مرتبه بالا برسند ، اما راهی ندارند به جز اینکه از روی پله برقی دیگری که به طرف پایین می آید با فعالیت و سرعت بسیار بیشتر حرکت کنند اما هرگز به آن به آن نمی رسند مگر اینکه خود را از این قاعده خارج کنند. وضع کارمندان دولت و کارگران در جامعه امروز ایران شبیه به حرکت بر روی پله برقی از نوع دوم است. کارمندان و کارگران با همسران و فرزندانشان در مقابل خود، افراد زیادی را می بینند که در رفاه کامل از پله های دستیابی به رفاه استفاده می کنند. از سوی دیگر، مرتباً از طریق تبلیغات، جنبه های گوناگون یک زندگی مرفه به آنها معرفی می شود (که در این رابطه صدا و سیما بیشتر از هر منبع دیگری اثرگذار بوده است) . بنابراین احساس عدم وجود عدالت اجتماعی در نگرشها و ذهنیات آنها موجب می شود که اعتقاد به نظام اجتماعی (به قول دورکهایم: وجدان جمعی) کاهش یابد و به عبارت دیگر کنترل روانی افراد بر روی رفتار خود - که بعداً اشاره می کنیم که نقش مهمی در آلوده شدن کارکنان به فساد اداری دارد - کم شود.

اگرچه در ایران برنامه های زیادی برای مبارزه با فساد طراحی و به اجرا در آمده است اما در این رابطه موفقیت اندکی حاصل شده است که می توان دو دلیل اصلی آنها چنین نام برد:

- تلاشهای صورت گرفته از سوی دولت و دستگاههای نظارتی دیگر به منظور مبارزه با فساد، سیستماتیک (نظامدار) نبوده است. بدین معنی که هر از چند سال با تغییر دولتها و شدت و ضعف فشارهای اجتماعی، محتوای برنامه ها برای مبارزه با فساد تغییر کرده و برنامه ها انسجام خود را برای دستیابی به هدفها از دست داده اند.

- دلیل مهم دیگری که این مقاله نیز تلاش به تاکید آن دارد این است که برنامه های صورت گرفته از سوی دولتها غالباً بر روی تنبیه و مجازات متخلفین متمرکز بوده است بجای آنکه برپیشگیری از بروز فساد تاکید داشته باشد.

- رویکرد اساسی که این مقاله برآن تاکید دارد اینست که بجای اتکاء بر رویه هایی که مبتنی بر تنبیه بعد از ارتکاب فساد است ، ایجاد و راه اندازی یک سیستم پیشگیری از فساد (در اینجا فساد اداری) که هسته مرکزی آن فرهنگ جامعه و فرهنگ سازمانی ادارات است، امری ضروری است. بطوری که با هرگونه فسادی درسرچشمه آن برخوردار شود. این رویکرد ، اقداماتی همچون، هویت بخشی به کارکنان ، تثبیت سیستم اجتماعی، ایجاد تعهد درونی در کارکنان ، تثبیت شیوه های انگیزشی و ارائه الگوهای مناسب رفتاری که از مهمترین کارکردهای فرهنگ سازمانی هستند را مورد تاکید قرار می دهد.

علل بروز فساد اداری:

بررسی های صورت گرفته بر روی پدیده فساد اداری حکایت از پیچیده بودن و گسترده بودن عوامل موثر در شکل گیری این پدیده دارد. بطور کلی می توان عوامل اصلی شکلگیری این پدیده را به سه گروه تقسیم بندی کرد:

۱-عوامل فرهنگی و محیطی.

۲-عوامل شخصیتی.

۳-عوامل اداری و سازمانی.

عوامل فرهنگی و محیطی : واقعیت مسئله اینست که در نظام اداری کنونی، انتصاب و اختصاص پست های سازمانی بر مبنای رفیق بازی و یا رشوه به صورت امری عادی درآمده و تبانی بین افراد متمول، سیاستمداران و عوامل بوروکراسی اداری برای عبور از فیلترهای نظام اداری ؛ یک جریان پذیرفته شده است. که نتیجه آن بروز فساد بویژه در سطح کلان جامعه بوده است.

عوامل شخصیتی : در تمام کشورها به ویژه کشورهای توسعه یافته ، برای پست های اداری و سازمانی شرایط احراز معرفی می گردد که انتخاب و انتصاب افراد بر مبنای آن شرایط صورت می گیرد . در محتوای شرایط احراز موقعیتهای اداری و دولتی ، بخشی به ویژگیهای شخصیتی مدیر اختصاص داده شده است ، علت آن نیز به اهمیت و نقش ویژگیهای شخصیتی مدیران در رفتارهای سازمانی که از خودشان نشان می دهند می باشد. در نظر بگیریید که بر مبنای رفیق بازی یا رشوه ، فردی برای منسبی انتخاب شده است که شرایط آن را نداشته است در اینجا بروز فساد امری اجتناب ناپذیر است.

عوامل اداری سازمانی : چیزی که در نظام اداری کنونی واقعیت دارد اینست که واحد های اداری معمولاً با تعداد زیادی از قوانین و مقررات غیر واقعی و یا غیرضروری مواجه هستند، و ابهامات موجود در رویه های اداری و استانداردهای جاری کار ، امکان هرگونه ، تصمیم و اقدامات خودسرانه های را به کارگزاران آنها می دهند. بعلاوه اینکه ، فرایندهای پیچیده و چند لایه امور اداری نیز عامل تشویق مراجعین به پیشنهاد رشوه برای تسریع کار هستند ، از طرفی کمی حقوق کارکنان بخش خدمات اجتماعی هم دلیل کاهش تدریجی مقاومت و عادت بعدی آنان به قبول این پیشنهاد ها می باشد.

درحالتی روشن تر می توان مدل تعاملی عواملی که موجب بروز فساد اداری می شوند - درجوامع در حال توسعه که به سوی مادی گرایی حرکت می کند.

همانطور که عوامل بوجود آورنده فساد در جامعه از گستره بالایی برخوردار است، آثار و نتایج ، ناشی از فساد در جامعه نیز بسیار گسترده است . فساد همچون غده ای سرطانی است که آسیبهای بسیاری را بر جامعه و کشور وارد می آورد. صدمه زدن بر اعتماد مردم نسبت به حکومت ، ممانعت از ثبات سیاسی و اقتصادی و پیوستگی اجتماعی و ممانعت از توسعه اقتصادی کشور از طریق تخریب رقابت سالم در بازار از جمله این موارد هستند.

علاوه بر آنچه که اشاره شد، می توان موارد زیر را بعنوان آثار ناشی از وجود فساد اداری در جامعه نام برد:

آثار ناشی از وجود فساد اداری در جامعه:

-زائل کردن حکومتمدارای مطلوب و دمکراسی.

-تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون.

-کاهش احترام به قانون اساسی.

-ازبین رفتن شفافیت و حساب پس دهی.

-کاهش فرصتهای سالم پیشرفت برای افراد، موسسات و سازمانها.

-افزایش هزینه زندگی مردم ، همچون افزایش قیمتها.

-کاهش بهره وری، زیرا زمان و انرژی به جای صرف شدن برای دستیابی به اهداف، وقف ایجاد شکاف در سیستم میشوند.

-خنثی کردن حرکت توسعه کشور.

-زحمت بیهوده برای جلوگیری از شیوع فساد و شناسایی آن.

رویکردهای اساسی پیشگیری از بروز فساد اداری با تاکید بر نقش فرهنگ سازمانی:

همانطور که مارک ج . سینجر در کتاب مدیریت منابع انسانی خود آورده است ؛ برای بیشتر سرپرست ها و مدیران، تأدیبات کارکنان، تکلیف سنگین و شاقی است. هدف تأدیبات پرورش و قوت بخشیدن به رفتارهای مثبت و مطلوب کارکنان و پیشگیری نمودن از بروز رفتارهای نادرست است که این موجب پیشبرد اهداف سازمان خواهد شد . مارک ج سینجر دو روش اساسی و بنیادی را برای تأدیبات نام می برد . یک روش سنتی ، که در تلاش برای متوقف ساختن رفتار نامطلوب ، بر اقدامات تنبیهی تکیه دارد ، که از جمله این روشها ، می توان به روش کوره داغ و روش تأدیبات تصاعدی اشاره کرد . روش دیگر ، که روش نوین تأدیبات نام دارد ، به روشی اشاره دارد که تاکید آن بر جلوگیری از وقوع رفتارهای نامطلوب است . هدف این روش ، حذف کارکنان خاطی نیست ، بلکه پیشگیری از بروز رفتار نامطلوب است.

محققان در زمینه رویکردهای تحقیقاتی متداول در پیشگیری از فساد اداری به چهار گروه اشاره می کنند:

۱- رویکرد علمی : بر مبنای این رویکرد ، به مدد شاخه های علوم رایج ، بویژه علوم انسانی ، به شناخت چرایی پدیده فساد ، چرایی بروز آن و چگونگی پیشگیری یا مبارزه با آن (بر اساس یافته های علمی) پرداخته می شود.

۲- رویکرد تجربی : اساس این رویکرد مبتنی بر تحقیقات صورت گرفته قبلی شامل افت و خیزها ، ضعفها و قوتهای حرکتیهای قبلی است تا با بهره گیری از تجربه های آنها در جهت پیشگیری از وقوع فساد گام بردارد.

۳- رویکرد ارزشی : در این رویکرد با مراجعه به منابع اسلامی ، مبانی و مصداقهای پیشگیری و مبارزه با پدیده فساد استنباط ، استخراج و بهره برداری می گردد.

۴- رویکرد تطبیقی: این رویکرد ، استفاده از تجربیات دیگر کشورها ، سازمانهای فراملی و منطقه ای و بین المللی را مورد توجه قرار می دهد.

بر پایه یک نگرش سیستمی به سازمان و پدیده ای همچون فساد اداری که طی فرایندهای کاری سازمان شکل می گیرد، این نتیجه حاصل می شود که برنامه پیشگیری از فساد اداری باید از سبک و سیاقی سیستمی برخوردار باشد، بگونه ای که همه عوامل بوجود آورنده این پدیده را مورد توجه قرار دهد و بر اساس مهمترین آنها ، سیستم پیشگیرانه ای را برای آن طراحی کند. ایجاد یک سیستم پیشگیرانه مقابله با فساد اداری به جای نظامکنترل تخلفات را می توان بعنوان یک راهبرد اساسی در مسیر مبارزه با فساد اداری و دستیابی به سلامت اداری مطرح کرد . منظور از سیستم پیشگیرانه این است که نظام تمرکز یافته بر کشف موارد فساد و تنبیه متخلفین ، به سیستم بازدارنده عوامل فساد تجهیز گردد ، به ترتیبی که با تکیه بر یک رویکرد سیستماتیک و جامعه ،

نسبت به رفع علل فساد و حل اساسی مسئله فساد در سطح کشور اقدام نماید. یکی از مهمترین اجزاء این سامانه پیشگیرانه عامل فرهنگ سازمانی است. نقشی که فرهنگ سازمانی، به عنوان یکی از خرده سیستمهای برنامه مند پیشگیری از فساد اداری می تواند داشته باشد را می توان به صورت شکل ۵ نمایش داد.

جهت گیری کارکردها برای پیش گیری از بروز فساد اداری کارکردهای فرهنگ سازمانی فرهنگ سازمانی، به عنوان منبع و مرجعی برای احساس هویت کارکنان به حساب می آید. بر این اساس کارکنان شخصیت خود را وابسته به شخصیت (فرهنگ) سازمان دانسته و از آن اعتبار کسب می کنند. هویت بخشی فرهنگ سازمانی با ارائه الگوهای رفتاری به کارکنان سازمان و کنترل رفتار آنان، از این طریق مانع بروز فساد اداری می شود.

شکل دادن به رفتار(کنترل رفتار)

فرهنگ سازمانی با معرفی انگیزنده های مناسب به کارکنان، سبب می شود که آنها در جهت اهداف سازمان گام بردارند. از این راه احتمال بروز رفتارهای خلاف قاعده سازمان کاهش می یابد. ثبات شیوه های انگیزش فرهنگ از نظر اجتماعی به عنوان چسبی به حساب می آید که می تواند از طریق ارائه استاندارد مناسب (در رابطه با آنچه که اعضای سازمان باید انجام دهند یا بگویند) اجزای سازمان را به هم متصل می کند. ثبات سیستم اجتماعی فرهنگ سازمانی باعث می شود که در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز، بیش از منافع شخص فرد است.

تعهد درونی

همانطور که مشخص است، فرهنگ سازمانی از طریق کارکردهای اساسی که از آن برخوردار است، با تاثیر بر کارکنان، می تواند از قابلیت بالایی برای پیشگیری از بروز فساد اداری برخوردار باشد. تاثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان به اندازه ای است که آن را منشأ شکل گیری سازمان غیر رسمی دانسته اند. فرهنگ سازمانی، می تواند بعنوان منبع و مرجعی برای احساس هویت کارکنان محسوب شود. بگونه ای 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 می کند که آنان، افرادی ارزشمند هستند، بر این اساس احتمال بروز رفتارهای نامطلوب در کارکنان نیز کاهش می یابد.

کارکرد دیگری که فرهنگ سازمانی قادر با ارائه آن است، اینست که می تواند رفتار کارکنان را در جهت های خاصی - متناسب با محتوای فرهنگ سازمانی - هدایت کند. فرهنگ سازمانی با ارائه الگوهای رفتاری به کارکنان، رفتار آنان را جهت می دهد و همچنین از طریق تثبیت شیوه های انگیزش و معرفی بر انگیزنده های مثبت به کارکنان، موجب می شود که آنها در جهت اهداف سازمان گام بردارند. از این راه کارکنان علاقه و توجه کمتری به رفتارهای خلاف قاعده های سازمان از خود نشان می دهند.

فرهنگ سازمانی موجب متعهد شدن کارکنان نسبت به خود و نسبت به گروه می شود. همانطور که گفته شد، فرهنگ سازمانی باعث نزدیک شدن کارکنان از نظر روحی و روانی به یکدیگر شده و باعث شکلگیری سازمان غیر رسمی می شود. بر این اساس، سازمان غیررسمی در افراد نوعی تعهد و مسئولیت نسبت به چیزی به وجود می آورد 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 می آید که می تواند از طریق ارائه استاندارد مناسب (در رابطه با آنچه که باید اعضای سازمان باید انجام دهند یا بگویند) اجزای سازمان را به هم متصل کند.

نوآوری در پیشگیری از فساد اداری با تاکید بر فرهنگ جامعه- میثاق سلامت-

طرح میثاق سلامت به عنوان پیشنهادی نوآورانه در زمینه پیشگیری از فساد اداری است به گونه ای که این طرح رشد فرهنگ عمومی جامعه (و فرهنگ سازمانی بعنوان پدیده ای که متأثر از فرهنگ عمومی جامعه است) را مورد نظر قرار می دهد. میثاق سلامت، بعنوان توافقی بین دولت (بعنوان ارائه دهنده خدمات) و ملت (بعنوان مراجعه کنندگان به دولت) است به طوری که ملت رشوه ندهد و دولت نیز رشوه نگیرد. هدف نهایی برنامه میثاق سلامت، حذف فساد از ارتباطات اداری و خدماتی میان ارباب رجوع و کارمندان و کاهش هزینه های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ناشی از فساد است. هرسی و بلانچارد به نقل از هرزبرگ جنبه های سلامت سازمانی را شامل آئین نامه ها و مدیریت شرکتها، سرپرستی، شرایط کاری، مناسبات میان افراد (روابط انسانی)، پول، مقام و امنیت معرفی می نماید. این جنبه ها ربطی به ذات امور ندارند، بلکه به شرایطی که کار در آنها اجرا می شوند، مربوط می شود. هرزبرگ بکار بردن لغت «سلامت» را به معنای پزشکی اش یعنی پیشگیری کننده و مربوط به محیط، منسوب می داند. عوامل سلامت به طور مستقیم در ظرفیت بازدهی کارگران افزایش ایجاد نمیکند، اما کار اصلیشان جلوگیری از ضایعات در اجرای کار است که دلیلش محدودیت های شغلی است. طرح میثاق سلامت با تمرکز بر جنبه های سلامت سازمانی تلاش می کند فضائی را بوجود آورد که از یکسو علاقه عمومی برای ارائه پیشنهادهای پدید آورنده فساد در نزد جامعه کاهش یابد و از سوی احتمال پذیرش این پیشنهادها از سوی اعضاء دولت کم شود. میثاق سلامت را می توان سوگند نامه کارمند در قبال پیشنهاد رشوه از طرف شخصیت حقوقی یا حقیقی بعنوان مراجعه کنندگان سازمانها دانست. میثاق سلامت یک سوگند نامه و نه یک قرارداد است، اما تنظیم آن با هر قراردادی الزامی است. فعالیتهایی را که می تواند در فرایند این طرح قرار گیرد را می توان به صورت زیر فهرست کرد:

- لغو مقررات غیر منطقی.
 - افزایش شفافیت و ساده سازی رویه ها و قوانین سازمانی.
 - افزایش دسترسی عمومی به اطلاعات.
 - آموزش مدرسه ای / اجتماعی ضد فساد.
 - ایجاد تغییر در فرهنگ اجتماعی مستعد فساد.
 - سازماندهی حرکت ملی مبارزه با فساد.
 - تقویت ارزشهای مذهبی در نزد جامعه.
 - جریان یافتن ارزیابی عملکرد دستگاهها و نظارت همگانی بر آنها.
 - استفاده از فن آوری اطلاعات برای ایجاد جریانهای کاری مکانیزه.
 - کاهش تعامل مستقیم رو در روی خدمت گیرندگان و خدمت دهندگان
- نتیجه گیری:

فساد اداری، پدیده ای است که در دنیای امروز و بویژه در کشورهای در حال توسعه، بعنوان یکی از مهمترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است و این پدیده توانسته صدمات جبران ناپذیری را بر روی سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند.

تاثیر عوامل گوناگون در شکل گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده ای داده است که در نتیجه آن بسیاری از برنامه های طراحی شده دولتها برای مبارزه با فساد به شکست انجامیده. تجربیات بدست آمده از اجرای این برنامه ها نشانگر اینست که برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه هائی هستیم که با تاثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن همچون فرهنگ سازمانی (بعنوان پدیده ای که به طور مستقیم از فرهنگ جامعه تاثیر می پذیرد)، پیشگیری از بروز فساد اداری را هدف قرار دهد، بجای آنکه از طریق طراحی رویه های تنبیهی و پس از وقوع با آن مبارزه کند. همانگونه که در دنیای پزشکی تاکید بر اینست که «پیشگیری

بهرتر از درمان است» و از این طریق با هزینه کمتر و سریعتر می توان به مقصود رسید، در اینجا نیز تاکید می کنیم که فرهنگ سازمانی این قابلیت را دارد که بتواند مانع از بروز بسیاری از جریانهای فساد اداری گردد. فرهنگ سازمانی از کارکردهای گوناگونی برخوردار است. آن می تواند با معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان، رفتار آنان را کنترل کند. فرهنگ سازمانی از طریق تثبیت شیوه های مطلوب انگیزش، به رفتار کارکنان جهت می دهد. همچنین فرهنگ سازمانی از نظر اجتماعی بعنوان چسبی به حساب می آید که می تواند از طریق ارائه استاندارد مناسب (در رابطه با آنچه که باید اعضای سازمان انجام دهند یا بگویند) اجزای سازمان را به هم متصل می کند. اهمیت فرهنگ سازمانی در شکل دادن به رفتار کارکنان و القاء تعهد درونی در آنان به حدی است که استانی دیویس در کتاب مدیریت فرهنگ سازمانی خود، به مجموعه آن نام سازمان غیر رسمی را می دهد که می تواند باعث شود در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز، بیش از منافع شخصی فرد است.

نقش فرهنگ سازمانی، در پیشگیری از بروز فساد اداری
چکیده:

بر اساس گزارش سازمان جهانی شفافیت (TUO)، ایران از نظر مفاصد اداری بین ۱۳۳ کشور در رتبه ۷۹ قرار دارد. فساد اداری از جمله پدیده های سازمانی است که روند توسعه کشورها را بطور چشمگیری با مشکل روبرو می کند. در عین حال با تمام برنامه ریزیها و توجهی که از سوی کشورها در زمینه مبارزه با این پدیده صورت گرفته ولی باز شاهد روند روبه رشد آن و شیوع آن در ابعاد گوناگون جامعه هستیم. در زمینه مبارزه با فساد اداری، صاحب نظران سازمانی معتقد به رویکردهائی هستند که بیشتر تمرکز بر پیشگیری از بروز چنین پدیده ای داشته باشد، تا اینکه بخواهد از طریق اعمال مجازات بر کارکنان خاطی با چنین پدیده گسترده ای مبارزه کند. رویکرد اساسی که این مقاله بر آن تاکید دارد اینست که بجای اتکاء بر رویه هایی که مبتنی بر تنبیه بعد از ارتکاب فساد است، ایجاد و راه اندازی یک سیستم پیشگیری از فساد که هسته مرکزی آن فرهنگ جامعه و فرهنگ سازمانی (بعنوان بعدی از فرهنگ جامعه که از آن تاثیر می پذیرد)، امری ضروری است. بطوریکه با هرگونه فسادی در سرچشمه آن برخورد شود. این رویکرد اقداماتی همچون هویت بخشی به کارکنان، تثبیت سیستم اجتماعی، ایجاد تعهد درونی در کارکنان، تثبیت شیوه های انگیزشی و ارائه الگوهای مناسب رفتاری که از مهمترین کارکردهای فرهنگ سازمانی هستند را به منظور ایجاد فضایی که نهی کننده فساد اداری است، مورد تاکید قرار می دهد.