

## کاربرد رویکرد AHP و TOPSIS جهت اولویت‌بندی عوامل موثر بر بروز فساد اداری و راه‌کارهای مقابله با آن

مهدی ابزری<sup>۱</sup>، فاطمه فغانی<sup>۲\*</sup>

۱- استاد تمام دانشگاه اصفهان، گروه مدیریت، اصفهان، ایران

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان، گروه مدیریت، اصفهان، ایران

رسید مقاله: ۲۰ شهریور ۱۳۹۱

پذیرش مقاله: ۱ بهمن ۱۳۹۱

### چکیده

در سال‌های اخیر جهان شاهد رشد بی‌سابقه آگاهی نسبت به پیامدهای گسترش فساد بوده است. سازمان‌های بین‌المللی، دولت‌ها و نهادهای جامعه‌ی مدنی فساد را به عنوان مانعی جدی برای تحقق حقوق شهروندی، دموکراسی، رشد کیفی، و ثبات ملی و بین‌المللی مورد ارزیابی قرار می‌دهند. از این رو، ایجاد و توسعه سیاست‌ها و اقدامات کارآمد در مبارزه با فساد امری ضروری است. یکی از این اقدامات شناسایی دلایل به روز فساد اداری در جهت ارائه راه‌کارهای مناسب برای مقابله با آن می‌باشد. لذا در این مقاله ضمن بیان ادبیات و پیشینه تحقیق، این عوامل شناسایی و با فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی AHP رتبه‌بندی گردیده‌اند. علاوه بر این با شناسایی راه‌کارهای پیشنهاد شده جهت مقابله با فساد اداری و رتبه‌بندی آنان بر اساس ارتباط‌شان با عوامل بروز فساد اداری و با تکنیک تاپسیس، بهترین و موثرترین راه‌کارها مشخص شدند. نمونه مورد بررسی اداره امور مالیاتی اصفهان است و اطلاعات مورد نیاز مقاله توسط پرسشنامه و از طریق روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که ضرایب اهمیت عوامل بروز فساد اداری متفاوت است و برای حل معضل فساد اداری می‌بایست به عوامل مهم‌تر توجه خاصی گردد.

**کلمات کلیدی:** علل فساد اداری، راه‌کارهای مقابله با فساد اداری، AHP، TOPSIS.

### ۱ مقدمه

بحث فساد مالی و فساد اداری یکی از رایج‌ترین انواع کجروی است که متأسفانه کشور ما نیز به صورت گسترده از آن رنج می‌برد. اگر چه جامعه ایران، جامعه‌ای توأم با گرایش‌های مذهبی و ملی است که همه آن‌ها فساد را پدیده‌ای زشت شناخته‌اند و همواره تأکید بر مبارزه با آن کرده‌اند، با این حال شاهد این هستیم که شیوع فساد در

\* عهده‌دار مکاتبات

آدرس الکترونیک: f.faghani1367@gmail.com

جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های 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.

فساد پدیده‌ای است که کم و بیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است، همان‌طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنابر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه یافتگی تفاوت دارد. اما در هر صورت فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد، باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش یافته، بی‌تفاوتی، تبلی و بی‌کفایتی افزایش می‌یابد. فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و رشد رقابت‌پذیری را دشوار می‌سازد. فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و از طریق هدایت ناصحیح استعدادهای و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد فراهم می‌سازد و هم‌چنین موجب تضعیف ساختار اداری، تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون، کاهش احترام به قانون اساسی، از بین رفتن شفافیت و حساب‌پس‌دهی، کاهش فرصت‌های سالم پیشرفت برای افراد موسسات و سازمان‌ها، افزایش هزینه زندگی سالم، کاهش بهره‌وری می‌گردد. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکارناپذیر است [۱]. متأسفانه در برخی از کشورها که فساد اداری در سطوح مختلف دولت ریشه دوانده و برای مدت‌های طولانی رواج داشته است، بسیاری از مردم و مسئولین نه تنها به اشتباه باور کرده‌اند که راهی برای مبارزه با این معضل وجود ندارد، بلکه برخی تا آن‌جا پیش رفته‌اند که معتقدند اصولاً رواج فساد اداری یک امر اجتناب‌ناپذیر است و عواقب اقتصادی سویی هم به دنبال ندارد. البته تفکر یا تلقی فوق، در طی دو دهه گذشته در بسیاری از کشورهای در حال توسعه مطرود شده است و تجربه برخی کشورها به ویژه کشورهای جنوب شرق آسیا نظیر سنگاپور، بنگلادش و مالزی و نیز برخی کشورهای آفریقایی نشان داده‌است که می‌توان با فساد مبارزه کرد و سلامت اداری را محقق نمود [۲]. لذا برای حل این معضل ابتدا باید ریشه بروز این تخلفات و عوامل موثر بر آنان را شناسایی کرد تا بتوان با این پدیده مقابله نمود. بر این اساس در این مقاله ضمن بیان ادبیات تحقیق، عوامل موثر بر بروز فساد اداری شناسایی و با استفاده از دو تکنیک فرایند سلسه مراتبی و تاپسیس رتبه‌بندی می‌گردند.

## ۲ ادبیات تحقیق

### ۲-۱ فساد اداری

ریشه فساد فعل لاتین rumpere به معنای "شکستن" است. بنابراین در فساد اداری غالباً رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی و یا مقررات اداری می‌شکند و یا نقض می‌شود [۳]. فساد عبارت است از عمل یا تصمیم که موجب شود تا خارج از ضوابط قانونی، تعداد افراد متأثر از نتایج منفی عمل یا تصمیم، از تعداد افراد برخوردار از نتایج مثبت آن

بیش تر باشد. در خصوص فساد اداری اصولاً تعریف قابل قبول همگانی وجود ندارد و معمولاً به گونه‌های متفاوتی با موضوع فساد اداری برخورد می‌شود برخی فساد اداری را سوءاستفاده از موقعیت و جایگاه اداری برای مقاصد مشخصی دانسته‌اند، گروه دیگری رشوه‌گیری و پنهان‌کاری را فساد نامگذاری کرده‌اند وعده‌ای نیز هرگونه ارتباط و رد و بدل کردن منابع و امکانات برای انجام امور غیرقانونی را در سازمان‌ها فساد اداری تعریف کرده‌اند.

هیدن هیمر [۱] تعریف فساد اداری را بر اساس دیدگاه عمومی متفاوت به سه گونه تقسیم نموده است؛ فساد اداری سیاه که کاری است که از نظر توده‌ها و نخبگان سیاسی منفور است و عامل آن باید تنبیه شود همانند دریافت رشوه برای نادیده گرفتن معیارهای ایمنی در احداث مسکن. فساد اداری خاکستری که کاری است که از نظر اکثر نخبگان منفور است، اما توده‌های مردم در مورد آن بی تفاوت‌اند. مثلاً کوتاهی در اجرای قوانینی که جذابیت زیادی برای عموم ندارد. فساد اداری سفید که کاری است که ظاهراً مخاف قانون است، اما اکثر اعضای جامعه آن را آن قدر مضر و با اهمیت نمی‌دانند که خواستار تنبیه عامل آن باشند. برای مثال، چشم‌پوشی از موارد نقض مقرراتی که در اثر تغییرات اجتماعی و فرهنگی، ضرورت خود را از دست داده‌اند. برخی تخلف اداری و فساد اداری را با هم یکی می‌دانند و به جای یک‌دیگر به کار می‌برند در حالی که این دو مفهوم متفاوت‌تند. فساد اداری، حالتی است در نظام اداری که اکثر 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. البته هر تخلفی باعث فساد اداری نمی‌شود بلکه باید ویژگی‌های خاصی داشته باشد که مهم‌ترین آن‌ها مکرر بودن، استمرار داشتن، نهادینه بودن و تاثیر نسبتاً زیاد داشتن در سطوح مختلف سازمانی است. جدول ۱ انواع تخلفات اداری طبق مواد ۸ و ۹ از قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ مجلس شورای اسلامی [۴] را نشان می‌دهد.

#### جدول ۱. انواع تخلفات اداری

- اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری.
- نقض قوانین و مقررات مربوط.
- ایجاد نارضایتی در ارباب رجوع یا انجام ندادن یا تأخیر در انجام امور قانونی آن‌ها بدون دلیل.
- ایراد تهمت و افتراء، هتک حیثیت.
- اخاذی و اختلاس.
- تبعیض یا اعمال غرض یا روابط غیراداری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به اشخاص.
- ترک خدمت در خلال ساعات موظف اداری.
- تکرار در تأخیر ورود به محل خدمت یا تکرار خروج از آن بدون کسب مجوز.
- تسامح در حفظ اموال و اسناد و وجوه دولتی، ایراد خسارات به اموال دولتی.
- افشای اسرار و اسناد محرمانه اداری.
- ارتباط و تماس غیرمجاز با اتباع بیگانه.

- 
- سرپیچی از اجرای دستورهای مقام‌های بالاتر در حدود وظایف اداری.
  - کم‌کاری یا سهل‌انگاری در انجام وظایف محول شده.
  - سهل‌انگاری رییس‌ها و مدیران در ندادن گزارش تخلفات کارمندان تحت امر.
  - ارایه گواهی یا گزارش خلاف واقع در امور اداری.
  - گرفتن وجوهی غیر از آنچه در قوانین و مقررات تعیین شده یا اخذ هرگونه مالی که در عرف رشوه‌خواری تلقی می‌شود.
  - تسلیم مدارک به اشخاصی که حق دریافت آن را ندارند یا خودداری از تسلیم مدارک به اشخاصی که حق دریافت آنرا دارند.
  - تعطیل خدمت در اوقات مقرر اداری.
  - رعایت نکردن حجاب اسلامی و شئون و شعایر اسلامی
  - اختفاء، نگهداری، حمل، توزیع و خرید و فروش مواد مخدر.
  - استعمال یا اعتیاد به مواد مخدر.
  - داشتن شغل دولتی دیگر به استثنای سمت‌های آموزشی و تحقیقاتی.
  - هر نوع استفاده غیرمجاز از شئون یا موقعیت شغلی و امکانات و اموال دولتی.
  - جعل یا مخدوش نمودن و دست‌بردن در اسناد و اوراق رسمی یا دولتی.
  - دست‌بردن در سوالات، اوراق، مدارک و دفاتر امتحانی، افشای سوالات امتحانی یا تعویض آن‌ها.
  - دادن نمره یا امتیاز، برخلاف ضوابط.
  - غیبت غیرموجه به صورت متناوب یا متوالی.
  - سوء استفاده از مقام و موقعیت اداری.
  - توقیف، اختفاء، بازرسی یا بازکردن پاکت‌ها و محمولات پستی یا معدوم کردن آن‌ها و استراق سمع بدون مجوز قانونی.
  - کارشکنی و شایعه‌پراکنی، وادار ساختن یا تحریک دیگران به کارشکنی یا کم‌کاری و ایراد خسارت به اموال دولتی و اعمال فشارهای فردی برای تحصیل مقاصد غیرقانونی.
  - شرکت در تحصن، اعتصاب و تظاهرات غیرقانونی، یا تحریک به برپایی تحصن، اعتصاب و تظاهرات غیرقانونی و اعمال فشارهای گروهی برای تحصیل مقاصد غیرقانونی.
  - عضویت در یکی از فرقه‌های ضاله که از نظر اسلام مردود شناخته شده‌اند.
  - همکاری با ساواک منحل به عنوان مأمور یا منبع خبری و داشتن فعالیت یا دادن گزارش ضدمردمی.
  - عضویت در سازمان‌هایی که مرامنامه یا اساسنامه آن‌ها مبتنی بر نفی ادیان الهی است یا طرفداری و فعالیت به نفع آن‌ها.
  - عضویت در گروه‌های محارب یا طرفداری و فعالیت به نفع آن‌ها.
  - عضویت در تشکیلات فراماسونری.
- 

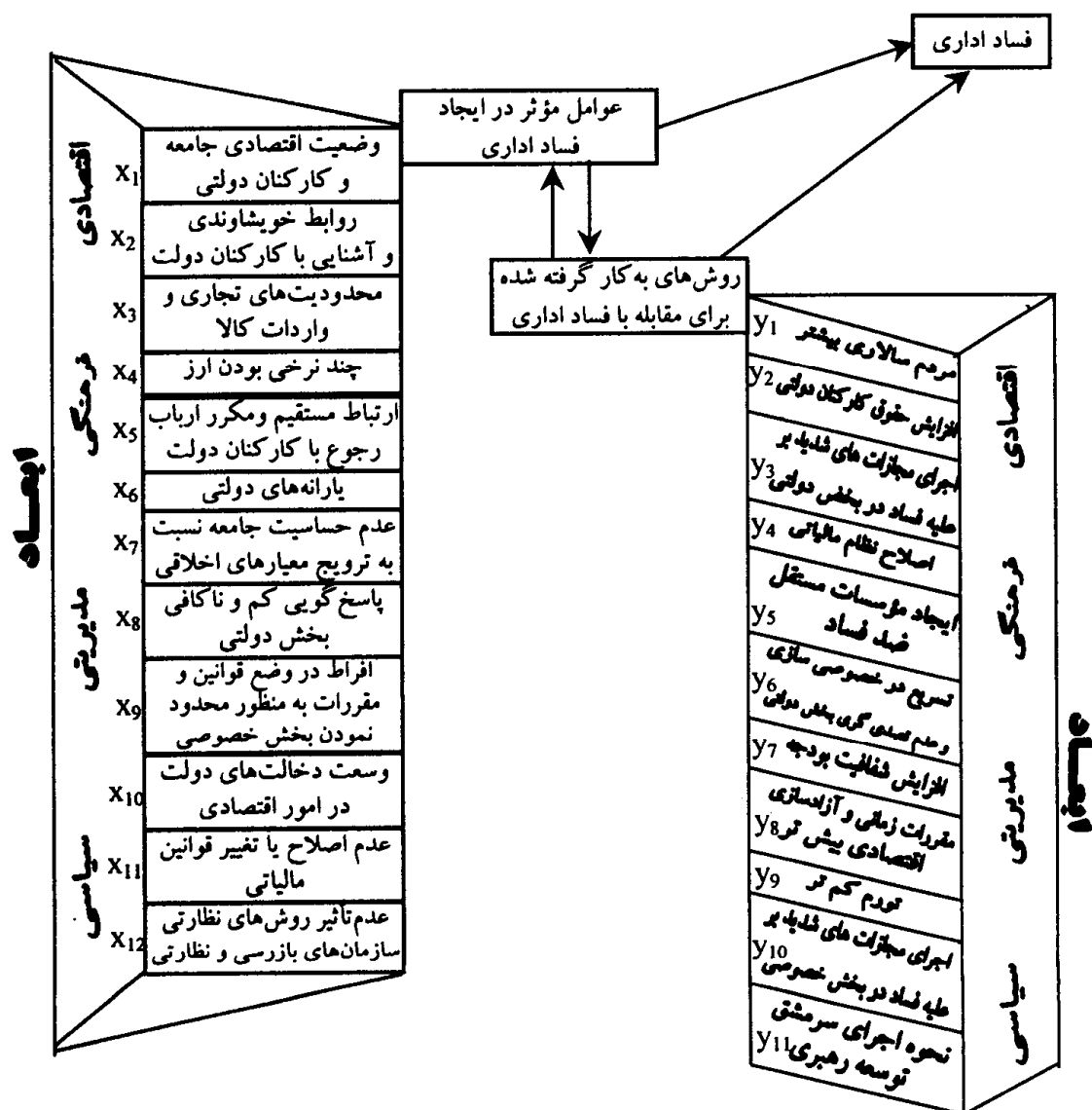
فساد اداری را می‌توان در دو قالب کلی دسته‌بندی نمود: فساد اداری در درون دولت و فساد اداری در روابط دولت با شهروندان، که شکل‌های مختلف هر یک از آن‌ها در جدول ۲ آورده شده است [۵].

جدول ۲. انواع و شکل های فساد اداری

| نوع فساد اداری                       | شکل و مصادیق فساد                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| فساد اداری در درون دولت              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- استفاده شخصی از وسایل و اموال دولتی</li> <li>- کم کاری، گزارش مأموریت کذب، صرف وقت در اداره برای انجام کارهایی به غیر از وظیفه اصلی،</li> <li>- دزدی مواد اولیه و مواد مصرفی متعلق به دولت توسط کارمندان و کارکنان</li> <li>- استفاده از امکانات اداری برای پیشبرد اهداف سیاسی توسط کارمندان عالی رتبه و سیاستمداران</li> <li>- فساد قانونی برای انتفاع سیاستمداران و کارمندان دولت</li> <li>- فساد در توزیع حقوق و مزایا و فرصت های شغلی بین کارمندان</li> <li>- اختلاس و سوء استفاده مالی</li> </ul> |
| فساد اداری در روابط دولت با شهروندان | <ul style="list-style-type: none"> <li>- فساد در ارایه کالاها و خدمات دولتی</li> <li>- فساد در فروش اموال و املاک دولتی به شهروندان</li> <li>- فساد در خریدهای دولتی از بخش خصوصی</li> <li>- فساد در قراردادهای پیمانکاران بخش خصوصی با دولت</li> <li>- فساد در صدور مجوز برای فعالیت های اقتصادی و اجتماعی بخش خصوصی</li> <li>- فساد در شناسایی و مبارزه با قانون شکنی</li> <li>- فساد مالیاتی</li> <li>- فساد استخدامی</li> </ul>                                                                                                             |

منبع: حبیبی، ۱۳۷۵، ص ۴

فساد اداری در سطوح مختلف مدیریتی، با رده های مختلف کارمندان رابطه قوی دارد. زیرا فساد اداری در رده های بالای سازمان و مدیران عالی نیاز به کمک و هماهنگی رده های میانی و عملیاتی نظام اداری که این امر ویژگی نهادینه بودن فساد اداری را گسترش می دهد. فرخ سرشت [۶] در سال ۱۳۸۳ جهت ارایه الگویی جهت کاهش اثرات فساد اداری در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران عوامل موثر بر بروز فساد اداری را شناسایی و به ۴ بعد اقتصادی، فرهنگی، مدیریتی، سیاسی طبق شکل ۱ تقسیم بندی نموده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق فرخ سرشت (۱۳۸۳)

عباس زادگان [۱] نیز عوامل موثر بر بروز فساد اداری را به صورت جدول ۳ شناسایی نموده است.

جدول ۳. عوامل موثر بر بروز فساد اداری [۱]

| نوع عوامل              | عوامل موثر بر بروز فساد اداری                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عوامل فرهنگی و اجتماعی | فقدان وجدان کاری، انطباق اجتماعی و عدم توجه به مبانی ارزشی جامعه<br>نا آگاهی یا آگاهی کم افراد از حدود وظایف و فعالیت‌های دستگاه‌های گوناگون<br>نظام تأمین اجتماعی ناکارآمد                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| عوامل اداری و مدیریتی  | ضعف ساختارهای نظارتی و فقدان هماهنگی‌های لازم در بعد نظارت<br>عدم تطابق قوانین و مقررات با واقعیت‌های ملموس<br>عدم توجه به شایسته سالاری<br>نبود انگیزه ناشی از عدم وجود نظام تشویق و تنبیه مناسب<br>انحصار فعالیت‌های اداری برای گروه‌های خاص<br>نبود شفافیت و پاسخگویی در فعالیت‌های نظام اداری<br>اعطای اختیارات و قدرت بیش از حد<br>توزیع نامتناسب درآمدها بین گروه‌ها در سازمان<br>عدم ثبات مدیریتی و ابهام در سیاست‌ها<br>قوی نبودن فرهنگ سازمانی<br>بی توجهی به مشکلات اقتصادی کارکنان |
| عوامل اقتصادی          | فقر اقتصادی جامعه                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| عوامل سیاسی            | نحوه تقسیم قدرت سیاسی<br>میزان آزادی‌های سیاسی به ویژه قدرت نقد حاکمیت<br>میزان اثبات سیاسی<br>وسعت دخالت‌های دولت در امور اقتصادی                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

دانایی فر [۷] نیز بررسی نموده است که آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد یا خیر. وی استدلال می‌کند که فناوری اطلاعات نه تنها اثر قابل ملاحظه‌ای بر مدیریت فساد ندارد، بلکه در برخی موارد، خود فرصت‌های جدیدی را برای فساد ایجاد می‌کند. علی‌زاده و فانی [۸] در سال ۱۳۸۶ به بررسی تأثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع از طریق تحلیل اطلاعات ۸۶ کشور پرداختند. یافته‌های آنان بیان‌گر تأثیر معنی‌دار فساد بر کاهش توسعه انسانی و ارتباط منفی با اجزای آن، به ویژه در کشورهای در حال توسعه است. هم‌چنین، منشور اخلاقیات سازمانی به عنوان یکی از راه کارهای عمده برای کاهش فساد اداری، به ویژه در جوامعی که دارای نظام‌های ارزشی و اعتقادی فراگیر می‌باشند، مورد بحث قرار دادند.

## ۲-۲ فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)

روش AHP توسط فردی عراقی به نام ساعتی [۹]، در دهه‌ی ۱۹۷۰ پیشنهاد شد. این روش یکی از پرکاربردترین روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره (MCDM) است. این روش، مانند آن‌چه در مغز انسان انجام می‌شود، به تحلیل مسایل می‌پردازد. هدف از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی ایجاد یا تشکیل سلسله‌مراتب پیچیدگی یک مساله طی مدارج طبقه بندی شده از بزرگ به کوچک یا از عمومی به مطالب خاص و اقتصادی است، تا این که بتوان به این ترتیب مطابق درک از موضوع به دقت بیشتری دست پیدا کرد. برای اجرای فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی باید در گام نخست، درخت سلسله‌مراتبی مساله را ترسیم کرد که دارای هدف، معیارها و زیر معیارها می‌باشد. در گام بعد باید جداول مقایسات زوجی معیارها و زیرمعیارها تهیه گردد و در اختیار افراد شرکت کننده در تحقیق قرار گیرد. این جداول بر اساس طیف امتیازدهی به معیارها (جدول ۴) طراحی می‌گردند. در گام سوم، جداول تکمیل شده توسط افراد بایستی از لحاظ نرخ ناسازگاری بررسی گردند و جداولی که دارای نرخ ناسازگاری بیش از ۱٪ هستند به افراد برگشت داده شود تا در قضاوت خود که دارای ناسازگاری است تجدیدنظر کنند. سپس طی سه مرحله وزن‌های نسبی محاسبه می‌گردند. در ماتریس مقایسه زوجی، ابتدا جمع هر ستون محاسبه می‌شود، سپس ماتریس با تقسیم هر درایه بر مجموع ستون متناظرش نرمال می‌شود و در نهایت میانگین درایه‌های هر سطر از ماتریس نرمال شده به عنوان وزن نسبی هر معیار محاسبه می‌شود. این مرحله توسط نرم افزار Expert Choice انجام می‌گیرد.

جدول ۴. طیف امتیازدهی به معیارها

| شدت اهمیت | ۱           | ۳        | ۵         | ۷              | ۹           | ۲،۴،۶،۸           |
|-----------|-------------|----------|-----------|----------------|-------------|-------------------|
| تعریف     | ترجیح یکسان | کمی مرجح | ترجیح قوی | ترجیح خیلی قوی | کاملاً مرجح | ترجیحات بین فواصل |

منبع: (مومنی، ۱۳۸۵)

## ۲-۳ روش Topsis

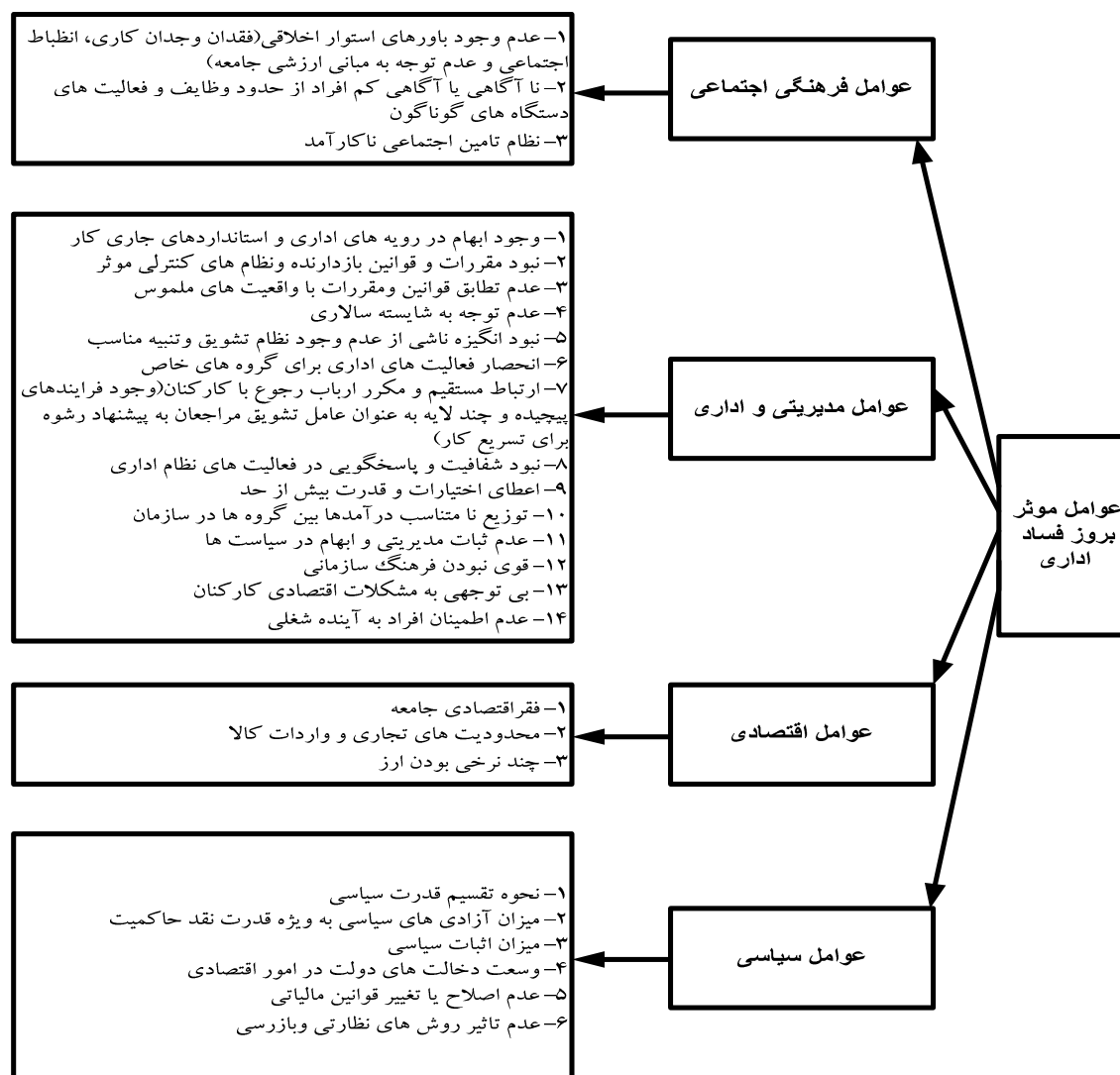
این روش به وسیله‌ی هوانگ و یون [۹] در سال ۱۹۸۱، پیشنهاد شد پایه‌ی این تکنیک، بر این مفهوم استوار است که گزینه‌ی انتخابی، باید کم‌ترین فاصله را با راه حل ایده‌آل مثبت (بهترین حالت ممکن) و بیش‌ترین فاصله را با راه‌حل ایده‌آل منفی (بدترین حالت ممکن) داشته باشد. فرض بر این است که مطلوبیت هر شاخص، به طور یکنواخت افزایشی یا کاهششی است.



### ۳ روش تحقیق

#### ۳-۱ رتبه‌بندی عوامل موثر بر بروز فساد اداری بر اساس تکنیک AHP

در این تحقیق دلایل بروز فساد اداری با ترکیب مدل‌های عباس‌زادگان و فرخ‌سرشت به ۴ عامل اصلی و ۲۶ عامل فرعی از طریق روش کتابخانه‌ای، دسته‌بندی گردیدند. ابتدا درخت سلسله مراتب عوامل بروز فساد اداری به صورت شکل ۲ رسم گردید.



شکل ۲. درخت سلسله مراتب عوامل بروز فساد اداری

سپس پرسشنامه‌ای با ۵ جدول مقایسات زوجی (۴ جدول برای مقایسه معیارها در زیر گروه مربوطه و یک جدول نیز برای مقایسه زوجی گروه‌ها) تهیه شد و از پاسخگویان خواسته شد تا بدین عوامل بر اساس طیف امتیازدهی معیارها، امتیاز بدهند. نمونه آماری تحقیق اداره امور مالیاتی استان اصفهان است. پس از تکمیل پرسشنامه

ماتریس‌های مقایسات زوجی آن، درون نرم افزار Expert choice وارد گردید و برای تعیین سازگاری یا ناسازگاری، لازم بود نرخ سازگاری ماتریس را محاسبه کنیم. پس از بررسی نرخ سازگاری، نرم افزار رتبه بندی نهایی ۲۶ معیار را به همراه وزن هر کدام به صورت تفکیک شده ارائه داد. این اوزان در جدول ۵ به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۵. اوزان نهایی عوامل موثر بر بروز فساد اداری بر اساس تکنیک AHP

| رتبه | وزن   | وزن معیار در زیر گروه ها | عوامل موثر بر بروز فساد اداری                                                                                                            | وزن عامل | عوامل                  |
|------|-------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------|
| ۵    | ۰/۰۷۶ | ۰/۴۷۲                    | عدم وجود باورهای استوار اخلاقی (فقدان وجدان کاری، انضباط اجتماعی و عدم توجه به مبانی ارزشی جامعه)                                        | ۰/۱۵۹    | عوامل فرهنگی و اجتماعی |
| ۲۲   | ۰/۰۱۱ | ۰/۰۷۲                    | نا آگاهی یا آگاهی کم افراد از حدود وظایف و فعالیت های دستگاه های گوناگون                                                                 |          |                        |
| ۶    | ۰/۰۷۲ | ۰/۴۲۵                    | نظام تامین اجتماعی ناکارآمد                                                                                                              |          |                        |
| ۱۴   | ۰/۰۲۱ | ۰/۰۳۷                    | وجود ابهام در رویه های اداری و استانداردهای جاری کار                                                                                     | ۰/۵۸۲    | عوامل اداری و مدیریتی  |
| ۷    | ۰/۰۵۱ | ۰/۰۸۸                    | نبود مقررات و قوانین بازدارنده و نظام های کنترلی موثر                                                                                    |          |                        |
| ۹    | ۰/۰۳۲ | ۰/۰۵۷                    | عدم تطابق قوانین و مقررات با واقعیت های ملموس                                                                                            |          |                        |
| ۲    | ۰/۱۲۱ | ۰/۲۰۸                    | عدم توجه به شایسته سالاری                                                                                                                |          |                        |
| ۱۶   | ۰/۰۱۷ | ۰/۰۳۰                    | نبود انگیزه ناشی از عدم وجود نظام تشویق و تنبیه مناسب                                                                                    |          |                        |
| ۱۳   | ۰/۰۲۳ | ۰/۱۳۹                    | انحصار فعالیت های اداری برای گروه های خاص                                                                                                |          |                        |
| ۴    | ۰/۰۹۴ | ۰/۱۶۲                    | ارتباط مستقیم و مکرر ارباب رجوع با کارکنان (وجود فرایندهای پیچیده و چند لایه به عنوان عامل تشویق مراجعان به پیشنهاد رشوه برای تسریع کار) |          |                        |
| ۸    | ۰/۰۳۵ | ۰/۰۶۰                    | نبود شفافیت و پاسخگویی در فعالیت های نظام اداری                                                                                          |          |                        |
| ۳    | ۰/۱۰۱ | ۰/۱۷۳                    | اعطای اختیارات و قدرت بیش از حد                                                                                                          |          |                        |
| ۱۵   | ۰/۰۱۸ | ۰/۰۳۱                    | توزیع نامتناسب درآمدها بین گروه ها در سازمان                                                                                             |          |                        |
| ۱۷   | ۰/۰۱۴ | ۰/۰۲۵                    | عدم ثبات مدیریتی و ابهام در سیاست ها                                                                                                     |          | عوامل اقتصادی          |
| ۱۸   | ۰/۰۱۴ | ۰/۰۲۵                    | قوی نبودن فرهنگ سازمانی                                                                                                                  |          |                        |
| ۱۰   | ۰/۰۲۷ | ۰/۰۴۶                    | بی توجهی به مشکلات اقتصادی کارکنان                                                                                                       |          |                        |
| ۲۰   | ۰/۱۲  | ۰/۰۲۰                    | عدم اطمینان افراد به آینده شغلی                                                                                                          |          | عوامل اقتصادی          |
| ۱    | ۰/۱۵۸ | ۰/۷۶۴                    | فقر اقتصادی جامعه                                                                                                                        | ۰/۲۰۶    |                        |
| ۱۱   | ۰/۰۲۵ | ۰/۱۲۱                    | محدودیت های تجاری و واردات کالا                                                                                                          |          |                        |
| ۱۲   | ۰/۰۲۴ | ۰/۱۱۵                    | چند نرخ بودن ارز                                                                                                                         |          | عوامل سیاسی            |
| ۲۶   | ۰/۰۰۵ | ۰/۱۰۰                    | نحوه تقسیم قدرت سیاسی                                                                                                                    | ۰/۰۵۳    |                        |
| ۲۵   | ۰/۰۰۶ | ۰/۱۲۲                    | میزان آزادی های سیاسی به ویژه قدرت نقد حاکمیت                                                                                            |          |                        |
| ۲۴   | ۰/۰۰۶ | ۰/۱۰۵                    | میزان اثبات سیاسی                                                                                                                        |          |                        |
| ۲۱   | ۰/۰۱۴ | ۰/۲۶۴                    | وسعت دخالت های دولت در امور اقتصادی                                                                                                      |          |                        |
| ۱۹   | ۰/۰۱۲ | ۰/۲۳۱                    | عدم اصلاح یا تغییر قوانین مالیاتی                                                                                                        |          |                        |
| ۲۳   | ۰/۰۰۹ | ۰/۱۷۸                    | عدم تاثیر روش های نظارتی و بازرسی                                                                                                        |          |                        |

### ۳-۲ رتبه‌بندی راه کارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس تکنیک تاپسیس

پس از رتبه‌بندی عوامل موثر بر بروز فساد اداری از طریق تکنیک AHP راه کارهای مقابله با این مساله شناسایی گردیدند. این راه کارها عبارتند از:

- اصلاح نظام اداری: که از طریق اقداماتی هم چون مشخص نمودن میزان مسئولیت‌های سازمان مختلف در مبارزه با فساد، تقلیل نقش و کارکرد فزاینده سازمان‌های دولتی، ایجاد نهادهای مستقل و دایمی برای مبارزه با فساد اداری، استقرار نظام شایسته سالاری، ایجاد نظام تشویق و تنبیه مناسب اداری، انجام اصلاحات نهادی، انتصاب مدیران متعهد و مدبر، حفظ شئون کارکنان و ارتقای منزلت آن‌ها و... میسر می‌گردد.
- نظارت و بازرسی: یکی از شیوه‌های مبارزه با فساد اداری، بازرسی و نظارت مستمر و دقیق و پیگیری جدی موضوع است. در این راستا می‌توان سیستم‌های کنترلی برقرار نمود که از میزان دارایی و موجودی سالانه مسئولان و خانواده آن‌ها آگاهی یابیم و یا ساز و کارهای کنترلی طراحی کرد که به طور اتوماتیک عمل کنند و سوء رفتار را به سرعت بر ملا سازند.
- بهبود روش‌ها: خیلی از مفاسد از نحوه و شیوه انجام کار حاصل می‌شود. ابداع شیوه‌های مناسب از پیدایش زمینه مساعد برای ارتکاب جرم جلوگیری می‌کند [۱]. مثلاً با ساده‌سازی فرایندهای پیچیده و آگاه‌سازی مردم از مسیر جریان انجام کار انگیزه کارکنان را برای اخذ رشوه جهت تسریع ساختن کارها کاهش می‌یابد.
- آموزش: آموزش علاوه بر این که با فساد مبارزه می‌کند یک عامل پیشگیری کننده هم محسوب می‌شود و هرچه در این بخش بیش تر تلاش شود به تناسب سایر بخش‌ها مشکل کمتری وجود خواهد داشت [۱].
- توجه به احیا و آموزش ارزش‌های اخلاقی: یکی از دلایل عمده فساد در دستگاه‌های اداری، جهل و نادانی و بی‌توجهی آنان به باورهای اخلاقی و ارزش‌های انسانی است. هر قدر این باورها و عقاید در فرد قوی‌تر باشد کم‌تر تحت تاثیر انگیزه‌های نادرست قرار می‌گیرد [۱]. در این راستا می‌توان از رسانه‌های گروهی و مطبوعات برای افشای فساد و آگاه‌سازی از عواقب آن استفاده کرد.
- تغییر فرهنگ سازمان‌ها: فرهنگ سازمانی به عقیده صاحب‌نظران سامانه‌ای از استنباط مشترک است. به‌طوری که یک فرهنگ قوی سازمانی می‌تواند شیوه‌ای را که کارها و امور باید انجام شوند، تفهیم نماید حتی می‌تواند جای قوانین و مقررات را نیز بگیرد [۱].
- بهبود نظام تامین اجتماعی: وجود نظام تامین اجتماعی امید به آینده را بیش تر می‌کند و از اثرات عدم امنیت شغلی و عدم ثبات مدیریت می‌کاهد. به همین جهت ممکن است به عنوان یک عامل بازدارنده، جلوی ارتکاب فساد اداری را بگیرد [۱].
- جلب حمایت سیاسی: برای مبارزه با فساد می‌بایست منافع ناشی از مبارزه با این معضل را برای دولت مردان با نفوذ روشن کرد و نظر آنان را به سوی خود جلب نمود.
- سیاست زدایی از نظام اداری: در برخی موارد، به خاطر مداخلات احزاب و گروه‌های سیاسی در نظام اداری، زمینه پیدایش فساد اداری در دستگاه اداری کشور پیدا می‌شود، به طوری که نظام اداری در خدمت گروهی

خاص در می آید و منابع و خدمات دولتی بر اساس زد و بندهای سیاسی به جای ارزیابی منطقی و عقلایی صرف می شود [۱].

- ملزم ساختن دستگاه ها به پاسخ گویی درونی و بیرونی: یکی از موثرترین روش ها، الزام به پاسخگویی به مردم است، یعنی این که نهادها و ادارت دولتی و خود دولت باید گزارش عملکرد خود را به مردم ارائه دهند و در قبال مردم پاسخگو باشند که در این صورت، به ندرت فساد اداری شکل می گیرد [۱].
- اصلاحات در سیاست های اقتصادی: از طریق اقداماتی هم چون تک نرخی کردن ارز، تثبیت نرخ های بهره، کاهش روز افزون پرداخت یارانه به بنگاه های اقتصادی، شفاف سازی مقررات نظام بانکی، مقررات زدایی و ساده سازی مالیات صورت می گیرد.
- خصوصی سازی و کاهش تصدی دولت: برای از بین بردن انحصارات و دخالت دولت در امور اقتصادی می توان از این روش استفاده کرد.

جهت انتخاب تاثیر گذارترین راه کار در فرایند مبارزه با فساد اداری، میزان تاثیر راه کارهای پیشنهادی بر عوامل موثر بر بروز فساد اداری از طریق پرسشنامه سنجیده شد و بر اساس آن ماتریس تصمیم برای اجرای روش Topsis تشکیل گردید. این ماتریس در Excel وارد شد. اولین گام Topsis، تشکیل ماتریس بی مقیاس است. این ماتریس توسط محاسبه فرمول ۱ برای هر دارایی می باشد:

$$\eta_{ij} = \frac{\alpha_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m \alpha_{ij}^2}} \quad (1)$$

گام دوم محاسبه ماتریس بی موزون است. از اینرو ابتدا ماتریس مربعی که عناصر قطر اصلی آن اوزان شاخص ها که از روش AHP محاسبه شده است، و دیگر عناصر آن صفر است تشکیل گردید و سپس ماتریس بی مقیاس شده را در این ماتریس ضرب شد و ماتریس بی موزون (V) به دست آمد. در گام بعدی برای هر شاخص بزرگ ترین مقدار ماتریس (V<sub>j</sub>) قبل شناسایی شد و به عنوان ایده آل در نظر گرفته شد و سپس با استفاده از فرمول ۲ فاصله ی هر گزینه از ایده آل ها بدست آمد:

$$d = \sqrt{\sum_{i=1}^m (v_{ij} - \bar{v}_j)^2} \quad (2)$$

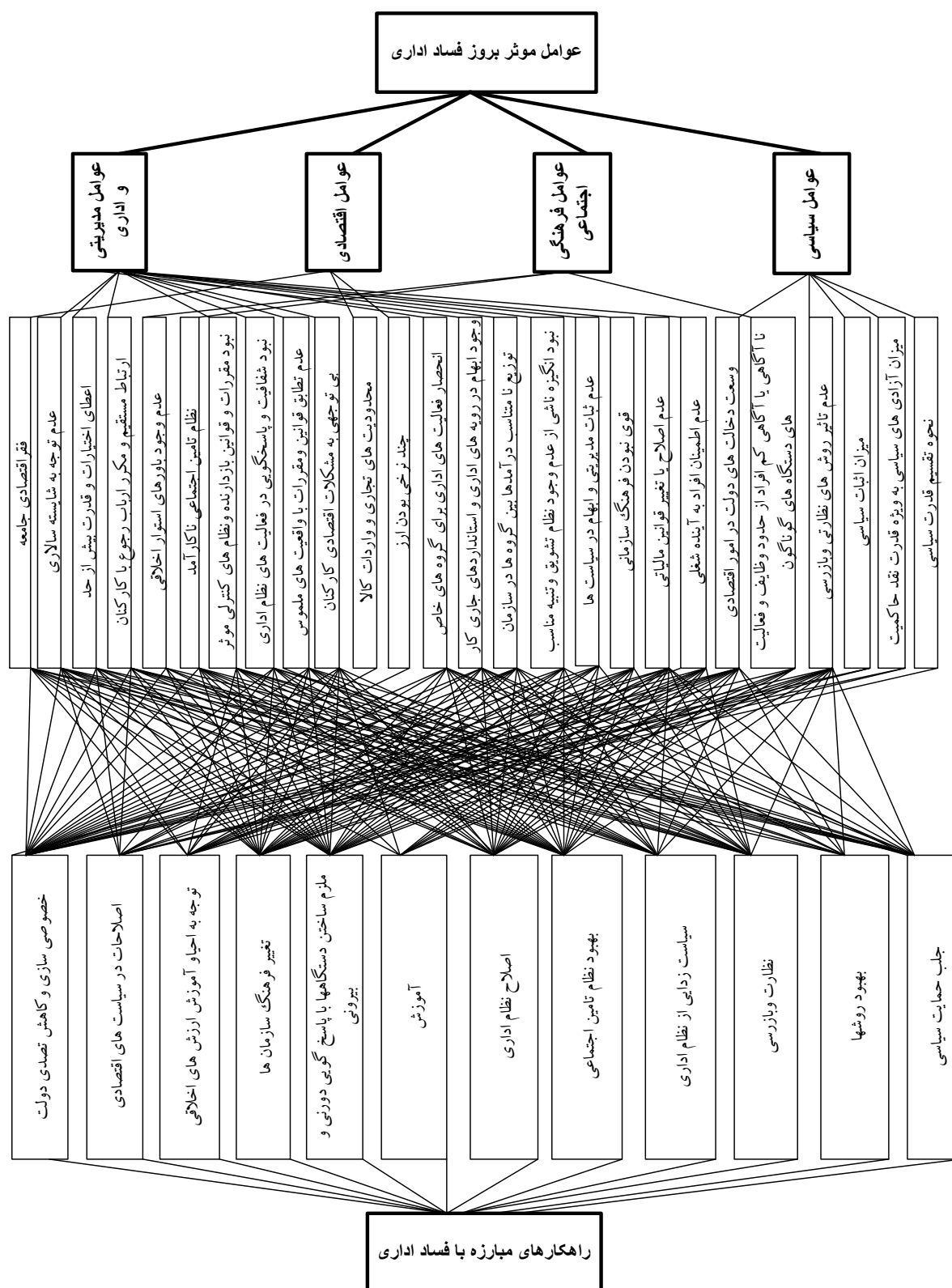
و نهایتاً با مقایسه d بین گزینه ها، رتبه هر راه کار به صورت جدول ۶ به دست آمد.

## جدول ۶. رتبه‌بندی راه کارهای مبارزه با فساد اداری

| رتبه | راه کارهای مبارزه با فساد اداری                  |
|------|--------------------------------------------------|
| ۷    | اصلاح نظام اداری                                 |
| ۱۰   | نظارت و بازرسی                                   |
| ۱۱   | بهبود روش‌ها                                     |
| ۶    | آموزش                                            |
| ۳    | توجه به احیاء آموزش ارزش‌های اخلاقی              |
| ۴    | تغییر فرهنگ سازمان‌ها                            |
| ۸    | بهبود نظام تامین اجتماعی                         |
| ۱۲   | جلب حمایت سیاسی                                  |
| ۹    | سیاست‌زدایی از نظام اداری                        |
| ۵    | ملزم ساختن دستگاه‌ها با پاسخ‌گویی دورنی و بیرونی |
| ۲    | اصلاحات در سیاست‌های اقتصادی                     |
| ۱    | خصوصی سازی و کاهش تصدی دولت                      |

## ۴ نتیجه‌گیری

فساد عارضه‌ای است در نظام اداری که علل و عوامل خاصی در به وجود آمدن و گسترش آن موثرند. با توجه به این تحقیق مهم‌ترین علت بروز آن فقر اقتصادی جامعه است که افراد برای رفع نیازهای خود ملزم به شکستن قوانین و تخلف می‌گردند. در کنار فقر اقتصادی جامعه، عوامل مهم دیگری نیز در بروز و گسترش فساد موثرند که در شکل ۳ به ترتیب نشان داده شده است. شناسایی دلایل بروز و گسترش فساد به تنهایی کافی نیست بلکه این مقدمه‌ایست برای جستجوی راه حل این مساله. مهم‌ترین راه کاری که می‌بایست بدان توجه زیادی گردد خصوصی سازی و کاهش تصدی دولت است. مطابق نتایج حاصل از یک مطالعه در اقتصاد ایران، یک ارتباط قوی و مثبت بین بودجه دستگاه‌های دولتی و فساد وجود دارد، به طوری که یک درصد افزایش در بودجه دولت به قیمت ثابت باعث ۸۲٪ افزایش در پرونده‌های اختلاس، ارتشا و جعل می‌گردد [۱۰]، لذا مهم‌ترین گام کاهش حجم دستگاه‌های دولتی یا به عبارتی دیگر کوچک کردن بخش دولتی است که می‌تواند نقش مهمی در کاهش بودجه دولت و هم‌زمان کاهش جرایم فساد اداری داشته باشد. جالب توجه این است که از جمله سیاست‌های اصلی در برنامه‌های ۵ ساله اول و دوم توسعه، کاهش سهم تصدی‌گری دولت در امور اقتصادی بوده است. علاوه بر کوچک کردن بخش دولتی، اصلاحات در سیاست‌های اقتصادی، توجه به احیاء آموزش ارزش‌های اخلاقی، تغییر فرهنگ سازمان‌ها، ملزم ساختن دستگاه‌ها به پاسخ‌گویی دورنی و بیرونی، آموزش، اصلاح نظام اداری، بهبود نظام تامین اجتماعی، سیاست‌زدایی از نظام اداری، نظارت و بازرسی، بهبود روش‌ها و جلب حمایت سیاسی گام‌هایی مهم به شمار می‌روند.



شکل ۳. مدل مفهومی تحقیق

## منابع

- [۱] عباس زادگان، م.، (۱۳۸۳). فساد اداری. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، چاپ اول.
- [۲] قلی‌پور، ر.، (۱۳۸۴). تحلیل رابطه الگوی حکم‌رانی و فساد اداری. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۳(۱۰).
- [۳] صفری، س.، نائینی، ح.ر.، (۱۳۸۰). رویکردهای مختلف در مبارزه با فساد، مجموع مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، چاپ اول.
- [۴] معاونت حقوقی ریاست جمهوری، معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات، (۱۳۹۰). مجموعه قوانین و مقررات تخلفات اداری: مشتمل بر قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آیین نامه‌های مربوط، تهران.
- [۵] حبیبی، ن.، (۱۳۷۵). فساد اداری: عوامل مؤثر و روش‌های مبارزه، تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی وثوقی.
- [۶] فرخ سرشت، ب.، (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به منظور ارائه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران، دانش مدیریت، شماره ۶، ۶۵-۸۴.
- [۷] دانایی‌فرد، ح.، (۱۳۸۶). استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟ فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۹(۲). ۱۰۱-۱۱۷.
- [۸] علی‌زاده ثانی، م.، فانی، ع.ا.، (۱۳۸۶). نشریه علمی پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲-۱.
- [۹] مومنی، م.، (۱۳۸۹). مباحث نوین تحقیق در عملیات. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، چاپ اول.
- [۱۰] دفتر بررسی‌های اقتصادی، (۱۳۷۷). بازشناسی مولفه‌های مؤثر بر اختلاس، نشریه مجلس و پژوهش، ۲۵(۵)، ۱۲۹-۱۳۰.