

علی اکبر قلی پور رمدانی<sup>۱</sup>

امروزه پس از سال‌ها تلاش دولت‌ها و سازمان‌ها فساد همچنان یکی از بزرگترین چالش‌های توسعه کشورها اعم از پیشرفته یا در حال توسعه است. چالشی که همه عرصه‌ها، نهادها و سازمان‌ها از جمله سازمان‌های متولی نظم و امنیت جامعه مانند نیروی انتظامی را در بر می‌گیرد. گستردگی و عمق فساد در هر کشور و سازمانی بنابر ساختار سیاسی، اقتصادی و سطح توسعه یافتگی متفاوت است. اما در هر صورت فساد موجب انحطاط است و بنیان‌های حکومت و جامعه را متزلزل می‌سازد و بی‌عدالتی را گسترش و تلاش‌های فقرزدایی را ناکام می‌سازد و زمینه بی‌انگیزگی و بدبینی و تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. سلامت سازمانی نیروی انتظامی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. چرا که پلیس در بستر فضای سالم سازمانی خود می‌تواند اهداف و رسالت خود را جامه عمل بپوشاند. از آنجا که شناخت ویژگی‌ها و اهداف نظارت و کنترل به منظور بهبود عملکرد ایجاد سلامت و توسعه سازمانی پلیس بسیار مهم است، مقاله حاضر به بررسی مفهوم فساد، عوامل موثر بر فساد اداری کارکنان سازمان و با هدف تعیین علل موثر بر آن برای نیل به سلامت اداری و صیانت از کارکنان پرداخته است. پر واضح است که با تشخیص و انتخاب اصولی و صحیح عوامل موثر بر فساد اداری می‌توان از بروز تخلفات که پیامد منفی در فرایند امور سازمان بر جای می‌نهد و حتی موجب سلب اعتماد در ارتباطات و پیوند میان مردم و سازمان می‌شود.

**واژگان کلیدی:** فساد اداری-مبارزه با فساد- صیانت- کارکنان ناجا- نیروی انتظامی

---

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی

## ۱- مقدمه

پدیده فساد در دنیای امروز به ویژه در کشورهای در حال توسعه به عنوان یکی از مهم ترین موانع پیشرفت جامعه مطرح شده است. این پدیده صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد می کند و مسیر توسعه و پیشرفت را می بندد. در متون باستانی نیز اشاره های متعددی به این پدیده شده است که نشان می دهد حکومت ها همیشه نگران سواستفاده شخصی صاحب منصبان و کارگزاران دولتی از موقعیت و امتیازات شغلی بوده اند. دگرگونی های سیاسی، وجود نهادهای دموکراتیک و آزادی مطبوعات در دو قرن اخیر در کشورهای غربی و سایر نقاط جهان دولت ها را مجبور کرده است نسبت به اقدامات و عملکرد خود به مردم جوابگو باشند. در نتیجه این تحولات، تخلفات اداری از حساسیت بسیار زیادی برخوردار شده است و دولت ها به دلیل حفظ مشروعیت سیاسی ناچارند به این مساله توجه کنند. جرائمی نظیر اختلاس، ارتشا و جعل، جرایم جدیدی نیست و قدمتی به اندازه خود دولت دارد. (شلالوند-۱۳۷۷) فساد مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار روبرو می سازد و بر توسعه متوازن اقتصادی اثر منفی دارد. این تاثیر بر اقتصادهای باز بیش از اقتصادهای بسته است. (بلک برن و پوچینو-۲۰۱۰) فساد اداری از طریق هدایت ناصواب استعدادها، منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکورد در تمام ابعاد را فراهم می کند. لذا این مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکار ناپذیر است. (عباس زادگان-۱۳۸۳)

با توجه به اهمیت حفظ سلامت و روابط و مناسبات اداری و پیشگیری و مقابله با مصداق های فساد از آغاز پیروزی انقلاب اسلامی تا کنون اقدامات متعددی در زمینه جرم انگاری مصداق های فساد صورت گرفته است که از جمله می توان به اتخاذ تدابیر قانونی مقرر در قوانینی از جمله قانون تعزیرات مصوب ۱۳۶۲/۰۵/۱۸، قانون تشدید مجازات مرتکبان ارتشا، اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۱۵، مجمع تشخیص مصلحت نظام، قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح مصوب ۱۳۷۱/۰۵/۱۸، قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۰۹/۱۷ و اصلاحات بعدی آن و ضمانت های اجرایی جزایی مقرر در قوانینی همچون قانون مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازات های بازدارنده) مصوب ۱۳۷۵، قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۰/۰۸/۰۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام و... اشاره کرد (افضلی-۱۳۹۱). سلامت اداری به عنوان تنها رویکرد

برخورد با فساد اداری مورد توجه قرار گرفته است. سلامت اداری به وضعیتی گفته می شود که تمام عوامل سازمان توان تامین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آن ها لحاظ کنند (یوسفوند و حسونند-۱۳۹۳)

در سازمان های نظیر نیروی انتظامی که معمولاً خروجی و بازده کار بر مبنای داده ها به راحتی سنجش پذیر نیست تمرکز بر کارایی و فرایند فعالیت ها از اهمیت بسیاری برخوردار است. لذا نظارت در چنین سازمان هایی از اهمیت ویژه ای برخوردار است و می توان از طریق سالم سازی محیط داخلی سازمان، اصلاح کارها، ایجاد و تقویت بسترهای خود کنترلی و دگرکنترلی و به طور کلی صیانت از کارکنان، سطح سلامت اداری را تقویت کرده و توسعه داد. در وضعیتی که پلیس با تمرکز بر رویکرد جامعه محوری در پی مشارکت دادن و سهم قائل شدن بیشتر در موضوع امنیت برای مردم است و تلاش دارد وظایف و ماموریت های خود را با جلب رضایتمندی مردم دنبال کند، سلامت سازمانی نیروی انتظامی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. چرا که پلیس در بستر فضای سالم سازمانی خود می تواند اهداف و رسالت خود را جامه عمل بپوشاند. از آنجا که شناخت ویژگی ها و اهداف نظارت و کنترل به منظور بهبود عملکرد ایجاد سلامت و توسعه سازمانی پلیس بسیار مهم است، این مقاله به بررسی فساد اداری در نیروی انتظامی و راهکارهای صیانتی در جهت پیشگیری و مبارزه با عوامل فساد در ناجا پرداخته و این امکان را می دهد که نگاه راهبردی به نظارت و کنترل در ناجا و نقش آن در ارتقای سلامت سازمانی را شناسایی و تبیین کند.

## ۲- فساد اداری و عوامل بروز آن

فساد پدیده ای پیچیده و چند وجهی است و گونه ها، عوامل و کارکردهای گوناگون در زمینه های مختلف دارد. پدیده فساد از یک عمل کوچک خلاف قانون گرفته تا عمل نادرست نظام سیاسی و اقتصادی در سطح ملی را شامل می شود. در نتیجه تعریف فساد از اصطلاحات گسترده (سو استفاده از قدرت عمومی) و فساد اخلاقی گرفته تا تعریف های قانونی خاص فساد به عنوان عمل رشوه خواری که یک کارمند دولتی مرتکب می شود یا مبادله منابع محسوس همه را در برمی گیرد (جنر و همکاران- ۲۰۰۰).

ارایه تعریفی واحد، کامل و جامع از اصطلاح فساد اداری کاری بسیار سخت و دشوار است زیرا فساد اداری، شی، رفتار یا نهاد نیست که بتوان مصداق های آن را نشان داد و به سادگی آن را تعریف کرد بلکه مفهومی است که مصداق های آن را تنها در نمود های آن می توان یافت و از طریق نشانه ها و عوارض آن را شناخت. همچنین فساد اداری، ابعاد مختلفی دارد و اندیشمندان و دست اندرکاران کارهای سیاسی و اداری با رویکرد های مختلف و متقابل هم به مطالعه پرداخته اند. بنابراین هر تعریفی که در نظر گرفته شود یا کاملا در مقابل تعریف های دیگر قرار دارد یا ناظر به یک یا تعدادی محدود از ابعاد این پدیده است. از این رو نمی تواند بیانگر تمامی ویژگی ها و مشخصات آن باشد و آن را کاملا از پدیده ها و مفاهیم نزدیک به آن متمایز می سازد بدین ترتیب بدون درگیر شدن با تعاریف مختلف این اصطلاح مستقیما به تعریف مورد نظر پرداخته می شود اما پیش از آن معنای لغوی واژه فساد و معادل انگلیسی آن از نظر گذرانده می شود.

واژه فساد از ریشه فسد به معنای جلوگیری از رفتار درست و سالم است. معادل انگلیسی آن Corruption از ریشه لاتینی *Corruptus* به معنای شکستن و نقص کردن است. چیزی که شکسته یا نقض می شود. می تواند قوانین و مقررات یا قواعد اداری باشد. بدین معنا، فساد یعنی هر پدیده ای که مجموعه ای را از اهداف و کارکردهای خود بازدارد. (تانزی-۱۳۷۸). تعریف عام و کلی بانک جهانی و سازمان شفافیت بین الملل از فساد اداری که تقریبا در سطح جهان پذیرفته شده است عبارتست از: سواستفاده از اختیارات دولتی (قدرت عمومی) برای کسب منافع خصوصی، تحت تاثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی است. (تنعمی و همکاران-۱۳۹۳)

## ۲-۱- ساختار فساد

فساد تا جایی که به سازمان و فرایندهای سازمانی مربوط می شود به اجزای سه گانه سیاسی، قانونی و اداری قابل تقسیم است.

**فساد سیاسی:** بنا به تعریف کلی، فساد سیاسی سواستفاده از قدرت سیاسی در جهت اهداف شخصی نامشروع است. اصولا فساد سیاسی و قدرت همزاد یکدیگر هستند بدین معنی که تا قدرت نباشد فساد سیاسی نیز نخواهد بود همانگونه که روسو اعلام می کند فساد سیاسی نتیجه حتمی کشمکش و تلاش بر سر کسب قدرت است (تنعمی . همکاران-۱۳۹۳).

**فساد قانونی:** منظور از فساد قانونی، وضع قوانین تبعیض آمیز به نفع سیاستمداران قدرتمند و طبقات مورد لطف حکومت است. این نوع رفتار که در اصطلاح به آن فساد قانونی گویند این باور عمومی را که فساد فقط شامل اعمالی می شود که مغایر قانون باشد رد می کند. به عنوان مثال قوانینی که بدون هیچ گونه توجیه اقتصادی یا اجتماعی انحصار خرید، فروش یا تولید یک محصول را به یک فرد یا گروه از افراد اختصاص می دهد نمونه های از این نوع فساد می باشد (حبیبی-۱۳۷۵)

**فساد اداری:** صاحب نظران به مقتضای زاویه ای که نگرستن به این پدیده انتخاب کرده اند، تعاریف مختلف و بعضاً مشابهی از فساد اداری ارائه کرده اند به عنوان نمونه جیمز اسکات معتقد است فساد اداری به رفتاری اطلاق می شود که ضمن آن فرد به دلیل تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر و یا موقعیت بهتر خارج از چارچوب رسمی وظایف نقش دولتی عمل می کند.

تعریفی که ساموئل هانینگتون ارائه می دهد عبارتست از: فساد اداری به مجموعه رفتار های آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می شود که در جهت منافع غیر سازمانی، ضوابط و عرف پذیرفته شده را نادیده می گیرند به عبارت دیگر فساد ابزاری نامشروع برای وارد آوردن تقاضاهای نامشروع از نظام اداری است. (هانینگتون-۱۳۷۰)

## ۲-۱-۱- انواع فساد اداری

هیدن هیمر، پژوهشگر علوم سیاسی، فساد اداری را به سه نوع تقسیم می کند:

الف) فساد اداری سیاه: هر کاری که از نظر توده ها و نخبگان سیاسی منفور است، عامل آن باید تنبیه شود.

ب) فساد اداری خاکستری: کاری که از نظر بیشتر نخبگان منفور است، اما توده های مردم در مورد آن بی اعتنا هستند.

ج) فساد اداری سفید: کاری که در ظاهر مخالف قانون است اما بیشتر اعضای جامعه و نخبگان سیاسی و مردم عادی آن را آنقدر مضر و با اهمیت نمی دانند که خواستار تنبیه عامل آن باشند. (حبیبی-۱۳۷۵)

فساد اداری مظاهر و شکل های زیادی دارد که برخی از آن ها عمومی و جهانیو برخی نیز خاسته از ویژگی های اجتماعی . فرهنگی جوامع است و از جامعه به جامعه دیگر تفاوت می کند. آموندن (آموندن-۱۹۹۹) برخی از گونه ها و مظاهر فساد را بر اساس ویژگی های آن ها به صورت ذیل طبقه کرده است:

۱-رشوه: وجهی (پول یا اشیا دیگر) است که طی رابطه ای آلوده و فاسد گرفته و یا داده می شود. نفس گرفتن یا دادن رشوه تخلف است و باید جوهر آن را فساد دانست. رشوه مبلغ ثابت درصدی خاص از یک قرار داد یا هر نوع مساعدت پولی دیگر است که معمولاً به مامور حکومت پرداخت می شود.

۲-اختلاس: دزدیدن منابع توسط افرادی است که به این منابع دسترسی دارند و زمانی اتفاق می افتد که کارمند خیانتکار به دزدی این منابع از کارفرمایان خویش اقدام می کند. این پدیده زمانی بسیار اهمیت می یابد که کارکنان بخش عمومی از نهاد های عمومی که در آن استخدام شده اند و از منابعی دزدی می کنند که باید در راستای منافع عمومی از آن استفاده شود.

اختلاس از نظر صریح قانون فساد اداری به شمار نمی آید بلکه در تعریفی گسترده تر از فساد می گنجد. از نظر قانونی فساد اداری مبادله بین دو فرد است که یکی عامل حکومتی و دیگری شهروند است. در جایی که عامل حکومتی فراتر از محدودیت های قانونی و مقرراتی می رود تا منفعت شخصی خویش را در شکل رشوه تامین کند اما اختلاس، دزدی قلمداد می شود زیرا در آن طرف شهروند وجود ندارد. وقتی اختلاس صورت می گیرد منافع عمومی به خطر می افتد اما هیچ دارایی شخصی دزدیده نمی شود و شهروندان حقوق قانونی برای محاکم را ندارند.

۳-کلاهبرداری: کلاهبرداری جرمی اقتصادی است که در بردارنده برخی از انواع حيله گری، خدعه و فریب است. کلاهبرداری، دستکاری یا تحریف اطلاعات، واقعیت ها و تخصص توسط ماموران بخش عمومی است که واسطه بین سیاستمداران و شهروندان و به دنبال کسب منافع شخصی هستند. این پدیده زمانی اتفاق می افتد که مامور بخش عمومی (عامل) که مسئول دستورها و اجرای وظایف از جانب مافوقش است جریان اطلاعات را به سمت منافع شخصی خودش دستکاری کند.

۴- **باجگیری یا اخاذی:** باجگیری بدست آوردن پول و اشیای دیگر از طریق اجبار، خشونت یا تهدید به استفاده از قدرت است. هر جا پول به صورت خشونت آمیز بدست آید باجگیری و اخاذی صورت گرفته است و برای کسی که قدرت آن را دارد، معامله فاسدی به شمار می آید.

۵- **پارتی بازی:** پارتی بازی شکل دیگری از فساد است که سواستفاده از قدرت بوده که در فرایند خصوصی سازی و توزیع جانبدارانه منابع دولتی، بدون توجه به اینکه این منابع در محل اول چگونه جمع آوری شده است به کار می رود. پارتی بازی، تمایل طبیعی انسان به جانبداری از دوستان، خویشاوندان و دیگر افراد نزدیک و مورد اعتماد است. این پدیده تا جایی که توزیع فساد آمیز منابع را به نمایش می گذارد رابطه ای نزدیک با فساد اداری دارد. به عبارت دیگر پارتی بازی روی دیگر سکه فساد اداری است که به انباشت منابع می انجامد. نوع دیگری از پارتی بازی خویشاوند سالاری می باشد که طی آن مدر هر اداره اقوام و اعضای فامیل خود را (همسر، برادر و خواهر، فرزند و...) بر دیگران ترجیح می دهد. بسیاری از روسای خودمختار می کوشند از طریق قرار دادن اعضای خانواده خود در پست های کلیدی سیاسی، اقتصادی و امنیتی، اقتدار خود را تثبیت کنند.

## ۲-۱-۲- عوامل موثر در ایجاد فساد اداری

ظهور فساد اداری مستلزم وجود شرایط خاصی است و علاوه ریشه ها و عوامل تسهیل کننده ای دارد که به طور خلاصه در زیر بررسی می شوند.

### ۱ - شرایط اساسی برای ظهور فساد اداری:

الف) تمایل: تمایل به ارتکاب تخلف در ذهن عامل آن قرار دارد. تمایل می تواند ناشی از عوامل متعددی باشد که در ادامه بحث به آنها خواهیم پرداخت؛ اینکه این عوامل از درون فرد نشأت بگیرد یا از محیط، چندان تفاوتی در نتیجه به وجود نمی آورد.

ب) فرصت: برای مبادرت به فساد اداری باید علاوه بر تمایل، فرصت مناسب نیز وجود داشته باشد. چنین فرصتی ممکن است در پی طراحی و تدابیر بلندمدت پیش بیاید و یا ناشی از تصادف باشد.

چنانچه تمایل و فرصت اقدام به فساد وجود داشته باشد فساد متولد خواهد شد و در صورت مهیا بودن سایر شرایط رشد خواهد کرد.

## ۲ - ریشه‌های اصلی فساد اداری:

الف) ریشه‌های فرهنگی و اجتماعی: شاید مهمترین عوامل فساد، مسایل فرهنگی و عقیدتی باشد. فرهنگ عمومی جامعه، ارزشها و هنجارهای حاکم بر افراد و اجتماع و عقاید و باورهای مردم نقش محوری در این زمینه دارد. مادی‌گرایی، فردی‌گرایی، مصرف‌زدگی، کاهش قبح تخلفات در سازمان و جامعه و مهمتر از همه ضعف ایمان و وجدان کاری از مهمترین ریشه‌های فرهنگی و اجتماعی فساد اداری هستند.

ب) ریشه‌های اقتصادی: عدم ثبات اقتصادی، تورم لجام گسیخته، رکود، کاهش درآمدها و قدرت خرید مردم، عدم عدالت اقتصادی و اجتماعی، توزیع نامناسب امکانات و تسهیلات در جامعه و امثال این موارد از عمده‌ترین ریشه‌های اقتصادی فساد اداری به شمار می‌آیند.

## ۳ - عوامل تسهیل کننده:

الف) عوامل سیاسی: عدم استقلال کامل قوه قضائیه، نفوذ قوه مجریه بر آن و بر دستگانه‌های نظارت و بازرسی، فشار گروه‌های ذی‌نفوذ در داخل و خارج سازمان، فساد مدیران عالی‌رتبه، جوسازی و غوغاسالاری، توصیه برای در امان ماندن مدیران مختلف از مجازاتها و تساهل و تسامح نسبت به موارد مشاهده شده از عوامل سیاسی تسهیل کننده جریان فساد تلقی می‌شوند.

ب) عوامل اداری: تشکیلات و ساختار اداری غیرکارآمد، حجیم و نامتناسب با اهداف و وظایف، پیچیدگی قوانین و مقررات و تعداد بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های اداری، مدیران غیر مؤثر، فقدان نظام شایسته سالاری، وجود تبعیضات در استخدام، انتصاب و ارتقای افراد، نارسایی در نظام حقوق و دستمزد، نظام پاداش و تنبیه و بویژه نظام نظارت و ارزشیابی، ترجیح اهداف گروهی به اهداف



سازمانی و ناآگاهی ارباب رجوع به فرایندهای اداری و حقوق خود از عوامل اداری تسهیل کننده فساد اداری هستند. با توضیحی که درباره ریشه‌ها، شرایط و عوامل تسهیل کننده فساد اداری ارائه شد. اینک می‌توان از عمده‌ترین علل متداول در پیدایش و گسترش فساد اداری نام برد.

### ۱ - اختلاف فاحش میان میزان درآمد کارکنان و حجم هزینه‌های آنان:

شاید یکی از شایع‌ترین علل ارتکاب تخلفات اداری عدم کفایت درآمد کارکنان با هزینه‌های آنان باشد. در تحقیقی که در سال ۱۳۷۱ در سه وزارتخانه انجام شد، شکاف بین درآمدها و هزینه‌ها مورد سنجش قرار گرفت و در نتیجه مشخص شد که درآمد کارکنان به طور میانگین  $50/3\%$  کمتر از مخارج آنهاست. یعنی درآمد آنان فقط کفاف نیمی از مخارج آنها را می‌داد. (زهروی - ۱۳۹۳)

جدول ۱-۲ تفاوت بین درآمد و هزینه کارکنان در ۳ وزارتخانه در سال ۱۳۷۱

تفاوت بین درآمد و هزینه	درصد پاسخگویان
کمبود تا $20\%$	$5/3$
کمبود از ۲۱ تا $40\%$	۱۹
کمبود از ۴۱ تا $60\%$	$37/5$
کمبود از ۶۱ تا $80\%$	$34/7$
کمبود بیش از $80\%$	$13/5$
میانگین کمبود $50/3\%$	جمع = $100\%$

### ۲- روابط خویشاوندی:

در جوامع گرم که در آنها ارزشهای سنتی بر روابط بین افراد حاکم است (از جمله ایران و بسیاری از کشورهای در مسیر توسعه) روابط خویشاوندی یکی از علل فساد اداری را تشکیل می‌دهد. در جامعه

ایران اگر فردی در یک منصب اداری قرار بگیرد؛ خویشاوندان از او توقع دارند که در تصمیمات اداری، خویشاوندی را بر ضوابط موجود ترجیح دهد و چنانچه فرد، خلاف این عمل کند، جامعه ایرانی ارزیابی مثبتی از او نخواهد داشت در چنین مواقعی نمی‌توان از کارکنان بخش عمومی انتظار داشت که به سهولت براساس ضوابط رفتار نمایند و به علاوه استقرار یک نظام بوروکراتیک سالم در این جوامع غیرممکن به نظر می‌رسد.

سرمایه اجتماعی نوعی دارایی است که از مجموعه دیونی که افراد در مقابل یکدیگر دارند تشکیل می‌گردد. این دارایی حصول نتایجی را میسر می‌سازد که در صورت فقدان چنین سرمایه‌ای غیر ممکن می‌بود سرمایه سیاسی نیز به مجموعه دیونی اطلاق می‌شود که افرادی که در یک شبکه ارتباطی سیاسی قرار دارند، نسبت به یکدیگر دارا هستند. بخشی از سرمایه‌های دوگانه فوق ریشه در زمینه‌های خانوادگی افراد دارد و صاحبان این سرمایه‌ها آن را از خانواده به ارث می‌برند و بخشی از آن نیز ناشی از داد و ستدهای اجتماعی و سیاسی افراد است.

### ۳- وسعت دامنه دخالت‌های دولت در تصدی امور:

شواهد حاکی از این واقعیت است که هرچه میزان تصدی گری دولت بیشتر باشد زمینه برای ظهور و شیوع فساد نیز مهیاتر خواهد شد. چنانکه گفته می‌شود: عرصه‌های بروز فساد پایه‌پای پیچیدگی دستگاه دولت که وظایف جدید نظارت و مدیریت را نیز به عهده گرفته است وسعت می‌یابد به عنوان یک نمونه می‌توان به اختیارات دولت در زمینه صدور مجوز برای واردات یا تولید کالاها و خدمات پرسود اشاره نمود. تحت چنین شرایطی، کارکنانی که اختیار صدور مجوز به آنها واگذار شده فرصت گزینش افراد خاصی که قول جبران خدمات آنها را داده‌اند را به دست می‌آورند. بدین ترتیب فساد اداری اتفاق می‌افتد.

#### ۴ - افراط در وضع قوانین و محدود نمودن بخش خصوصی:

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 نمود که ارباب رجوع بپذیرد که قوانین و مقررات موانعی هستند که روند انجام امور او را کند می‌کند و در اینجاست که در نتیجه توافقات ضمنی و سپس آشکار میان کارمندان و ارباب رجوع، فساد اداری رخ می‌دهد. کیفیت و کمیت قوانین و مقررات تا حدی در تولید و تکثیر فساد اداری موثر است که یکی از صاحب‌نظران چنین می‌گوید: من گمان نمی‌کنم که بدون قوانین و مقررات دولتی، فساد بتواند به وجود بیاید.

#### ۵ - عدم حساسیت جامعه نسبت به معیارهای اخلاقی:

درجه حساسیت جامعه به معیارها اخلاقی، یکی از عوامل تعیین کننده حجم فساد اداری در جامعه است. چنانچه سطح اخلاق عمومی بالا باشد، نخست آنکه هزینه‌های روانی و اخلاقی تخلفات اداری بیشتر خواهد بود؛ دوم خطر کشف و تنبیه و هزینه‌های ناشی از آن نیز افزایش خواهد یافت.

#### ۶ - افزایش شهرنشینی:

افزایش شهرنشینی به دلیل گسترش تقاضا برای خدمات دولتی و توسعه بخش خصوصی که در پی تسریع در جریان امور خود هستند و همچنین دامن زدن به بوروکراسی و بالا بردن حجم فعالیت‌های عمومی، فرصت‌های ارتکاب فساد اداری را افزایش می‌دهد.

#### ۷ - دامنه فعالیت‌های نظارتی و تنبیهی دولت:

اگر چه نظارت اثربخش یکی از عوامل مهم در پیشگیری از وقوع کجرویها تلقی می‌شود ولی نظارت در درون خود آستن نوعی تعارض نیز هست؛ چرا که یکی از دلایل تمایل به فساد، شدت نظارتی است که از سوی دستگاه‌های نظارتی بر فعالیت‌های بخش عمومی اعمال می‌شود از جمله نظارت بر

صدور مجوزها، وضع جرایم در قبال تخلفات، نظارت بر خریدهای دولتی، سرمایه‌گذارها، اعتبارات و... (جیبی - ۱۳۷۵)

#### ۸ - امنیت ناشی از فضای آلوده به فساد:

اینکه گفته میشود "فساد، فساد می‌آورد" یکی از درست‌ترین عبارات موجود در ادبیات فساد است. چرا که میزان وجود فساد و مقدار فضایی که به فساد آلوده شده است یکی از مناسب‌ترین زمینه‌های گسترش آن است. در یک فضای آلوده به فساد فرصتهای فساد زیاد بوده و خطر به دام افتادن نیز بسیار کم است و این به معنای سرعت یافتن فعالیتهای ناسالم از سوی کارکنان و مراجعان فساد است.

#### ۹ - تساهل و تسامح نسبت به فساد:

عمده‌ترین دلایل چشم‌پوشی نسبت به فساد اداری عبارتند از:

- ۱ - ترجیح برخی دولتها در زمینه‌ی رایه‌ی فرصتهای کسب درآمد و موقعیت بهتر از طرق نامشروع به جای اعطایی امتیازات قانونی به حامیان سیاسی خود.
- ۲ - ناتوانی برخی دولتها در افزایش حقوق و مزایای کارکنان متخصص خود باعث می‌شود تا با چشم‌پوشی در قبال موارد تخلف، به آنها اجازه دهند تا با توسل به انواع فساد اداری وضعیت خود را بهبود بخشند و در مقابل سیستم هم بتوانند از خدمات آنها همچنان استفاده نمایند.
- ۳ - جلوگیری از بروز تفرقه و تنش در داخل هیأت حاکم در نتیجه‌ی افشای موارد فساد اداری
- ۴ - حفظ مشروعیت و آبروی نظام از طریق مسکوت گذاردن مصادیق فساد اداری.

#### ۳- بررسی مفهوم صیانت:

صیانت به معنای حفظ کردن، نگاه داشتن و نگاهداری می‌باشد و به مجموعه اقداماتی اطلاق می‌شود که هدف آن حفظ سرمایه‌های انسانی سازمان با تقویت عنصر بازدارندگی درونی از طریق ترویج فرهنگ صحت عمل، ارشاد و آگاه‌سازی کارکنان می‌باشد و در جای دیگر صیانت به مجموعه

اقدامات، سیاست‌ها و تدابیر متخذه که به منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان ناجا در برابر تهدیدها و آسیب پذیری‌ها صورت می‌پذیرد را صیانت یا ملاحظیات صیانتی گویند (دستورالعمل اجرائی آئین نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات، ۱۳۸۹، ص ۳). صیانت از دو دیدگاه سازمانی و فردی قابل بررسی است: در صیانت سازمانی متغیرهای نظیر گزینش و استخدام، آموزش، نگهداری منابع انسانی، انتصاب شایسته و... مورد توجه قرار می‌گیرد و شایسته است فرماندهان و مدیران به این ابعاد به صورت برنامه‌ای و ساختارمند بپردازند. در صیانت فردی شاخص‌هایی مانند ایمان و تقوا، انگیزش درونی، رضایت شغلی، کنترل رفتار و گفتار و ... مطرح است. نکته مهم این است که عوامل صیانت فردی، که بیشتر ویژگی‌های شخصیتی افراد است، می‌تواند در صورت عدم حضور دیگران نیز ضامن اجرای قوانین باشد و فرد را از تخلفات و معاصی باز دارد. تحقق هدف صیانت و مراقبت از کارکنان، نیازمند برنامه‌ریزی و اجرای فعالیتهای صیانتی است. هر یک از این اقدامها، وزن و سهم خاصی در صیانت کارکنان دارد و نقش خود را ایفا می‌کند. مجموعه این اقدامها نوعاً رویکرد ایجابی و مثبت دارد و به افزایش دانش و بینش، تعدیل رفتار و هویت دهی به کارکنان کمک می‌کند و در نهایت همگرایی و همسویی فکری و عملی کارکنان مؤثر است. صیانت مفهوم عامی است که در دین مبین اسلام به آن اهتمام ویژه‌ای شده است و در تمامی احکام مدنظر بوده است و شاید بهترین واژه‌ای که بتواند معنای صیانت را برساند کلمه تقواست. صیانت نوعی پادتن است که فرد به واسطه آن نفس خود را مصونیت می‌بخشد و آینه دل خود را به وسیله آن جلا می‌بخشد. بنابراین برای تداعی بهتر مفهوم صیانت، نیاز است تا با آشنایی با کلمه تقوا به آن پرداخته شود. تقوا و کلمات هم‌خانواده آن در قرآن، به صورت اسمی و فعلی به دفعات زیاد بیان شده است و از جمله واژگان کلیدی است که نزدیک‌ترین معنا را با صیانت دارد. بنابراین صیانت به معنای حفاظت و نگهداری است که اسم فاعل آن (صائن) به معنی نگهدارنده از فساد و اسم مفعول آن (مصون) به معنی درامان شده می‌باشد.

#### ۴- تحلیل آسیب شناسی بروز فساد اداری از دیدگاه حقوقی

نخستین و اصلی‌ترین آفت نظام اداری قانون‌گریزی است چرا که نخستین فعالیت نظام اداری که پایه فعالیت‌های دیگر است تصمیم‌گیری است و تصمیم‌گیری غیرقانونی می‌تواند سایر فعالیت‌ها

را به راحتی تحت شعاع قرار دهد. با توجه به این موضوع ابتدا می بایست حاکمیت قانون در نظام حقوقی بررسی و سپس به مبنای تصمیم گیری در نظام اداری پرداخت.

#### ۴-۱- مفهوم حاکمیت قانون در نظام حقوقی و صلاحیت و هنجار های حقوقی

اصل حاکمیت قانون یا نظام تصمیمات مبتنی بر قانون، مهم ترین مفهوم نظام های حقوقی مدرن است. در این معنا تصمیمات و اقدامات از حالت شخصی خارج شده و به تصمیمات و اقدامات قانونی مبدل می گردد. لذا به جای حاکمیت اشخاص می بایست از حاکمیت قانون سخن گفت. زمانی که یک مقام اداری به تمیم گیری شخصی و فاقد ضابطه قانونی اقدام کند، فساد اداری آغاز می شود. به عبارت دیگر آنجا که قانون نادیده گرفته می شود فساد زاده می گردد.

نظام حقوق اداری و تصمیماتی که در این حوزه گرفته می شود عرصه حقوق عمومی است بر خلاف حقوق خصوصی که در آن بیشتر بر توافق و اراده ها اصالت دارد و افراد بر اساس اصل آزادی اغلب صلاحیت اجرای هر کاری را در چارچوب قانون دارند. این عرصه بر آزادی کامل اشخاص تصمیم گیرنده مبتنی نیست و باید تصمیمات همواره در چارچوب های قانونی گرفته شود. آزادی بی قید و شرط مسئولان اجرایی، زمینه تجاوز و تعدی از حریم قانون و حقوق طبیعی و مشروع افراد را تقویت می کند. (صدرالحفاظی-۱۳۷۲) از این موضوع به عنوان اصل عدم صلاحیت سخن گفته می شود. یعنی صلاحیت باید تصریح شود و در موارد سکوت اصل بر عدم صلاحیت است. نتیجه اینکه در وضع مقررات اجرایی و اجرای آن ها، به مبنایی نیاز است تا صلاحیت تعیین شود و این مبنای هنجار حقوقی است. لذا اصالت تصمیمات مقام اداری به هنجار حقوقی وابسته است موضوعی که به نوبه خود اصل قانونی بودن را پیش می کشد چرا که صرف وجود هنجار حقوقی به تنهایی کافی نیست باید به این نکته توجه شود که هرگاه هیچ مصوبه قانونی در حقوق موضوعه برای تصمیم گیری نباشد به ویژه زمانی که تصمیم و اقدام اداری حقوق، منافع و آزادی های شهروندان را تحت تاثیر قرار می دهد یا تکلیفی را بر آنان بار می کند مقام اداری از قدام و تصمیم گیری محدود کننده حقوق شهروندان ممنوع است. همچنین اینکه مفهوم قانون معنای موسعی دارد و می تواند در برگیرنده تمام منابع الزامی بر آمده از قواعد ملی و فراملی شود. در آخر اینکه اصل قانونی بودن باید

توسط دادگاهی (در ایران به عنوان دیوان عدالت اداری شناخته می شود) کنترل شود و از این رو ضمانت اجرای این اصل بطلان تصمیم غیرقانونی است (هداوند و مشهدی-۱۳۸۹)

#### ۴-۲- صلاحیت و بایسته های قانونی آن

با توجه به مطالب گفته شده می توان به یک نتیجه اولیه رسید و آن اینکه مقام اداری، هیچ گونه صلاحیت اختیاری در مورد تصمیمات خود ندارد و هر آنچه هست تکلیفی است که قانون بر عهده او می نهد. این نتیجه اولیه نگرشی بود که در گذشته نسبت به اصل قانونی بودن وجود داشت و تنها صلاحیت های تکلیفی مقامات اداری مورد اشاره قرار می گرفت. اما گذشت زمان و پیچیدگی های مقتضیات و فعالیت های اداره به طرح صلاحیت های اختیاری برای مقام اداری منجر شد که آن هم در نتیجه نگرشی بود که در آن مقام اداری به مصالح و منافع عمومی توجه داشته و با توجه به اینکه همواره جزییات کارها توسط قانونگذار تعیین نمی شود، میزانی از آزادی برای مقام اداری داده می شود. لذا صلاحیت های اختیاری به معنی اختیار یا حق تصمیم گیری رسمی با استفاده از عقل و تشخیص به منظور انتخاب از میان گزینه های قانونی قابل قبول است. (کاظمی و بیرامی-۱۳۹۳)

اعمال این صلاحیت ها می تواند به کارآمدی نظام اداری منجر شود چرا که نظام اداری از آزادی نسبی در تصمیم گیری برخوردار خواهد شد.

سوالی که در اینجا مطرح می گردد این است که آیا اعطای صلاحیت اختیاری به مقامات اداری بی قید و شرط است و مقامات می توانند به دلخواه هر تصمیمی بگیرند؟ بی گمان پاسخ منفی است. این موضوع با موضوع فساد اداری رابطه بسیار وثیقی دارد و دادن صلاحیت اختیاری به مقامات اداری نظام اداری را بیش از پیش مستعد فساد خواهد کرد بر این اساس بخش اصلی حاکمیت قانون، نظام قواعدی است که هدف آن پیشگیری از سواستفاده از صلاحیت های اختیاری است.

به طور خلاصه وقتی مقام اداری صلاحیت های اختیاری خود را اعمال کند مکلف است:

- صرفاً همان هدفی را دنبال کند که آن اختیارات به خاطر آن ها واگذار شده است.

- بدون هرگونه جانبداری و با رعایت بیطرفی و انصاف آشکار صرفاً عوامل مرتبط با موضوع را در تصمیم گیری مورد توجه قرار دهد.

-اصل برابری در برابر قانون را با پرهیز از تبعیض ناروا رعایت نماید.

-موازنه مناسبی را میان آثار نامطلوبی برقرار کند که ممکن است تصمیم او بر حقوق و آزادی ها یا منافع اشخاص بگذارد.

-با در نظر گرفتن موضوعات در معرض خطر در دوره زمانی معقول و متعارف تصمیم گیری کند.

-دستورالعمل ها و نظامات اداری را به شیوه ای هماهنگ و یکپارچه اعمال نماید. در حالی که همزمان به اوضاع و احوال هر قضیه نیز توجه کند. (هماوند-۱۳۸۹)

از این رو در کنار موارد گفته شده می بایست از کارمند سازمان در برابر تخلفات و سوء استفاده های احتمالی از صلاحیت های داده شده صیانت و بازرسی صورت گرفته تا کارمند و به تبع آن سازمان از گزند هرگونه تخلف، فساد، سوء استفاده از موقعیت و تخطی از قانون مصون مانده و سلامت اداری در تمامی ارکان سازمان برقرار گردد. در ادامه به ارایه راهکارهای عملی در خصوص این مراقبت ها و صیانت از کارکنان پرداخته شده است.

#### ۵- راهکارهای صیانتی و پیشگیرانه جهت مبارزه با فساد اداری کارکنان در ناجا

سازمان های نیروهای مسلح نیز به عنوان بخشی از جامعه نیازمند توجه به امر پیشگیری از ارتکاب جرائم و تخلفات کارکنان خود می باشند و نیروی انتظامی با توجه به اینکه مسئول حفظ آرامش و برقراری نظم و امنیت عمومی بوده و در این راه باید با انواع جرائم و مجرمان برخورد کند، مأموران این سازمان بیش تر در معرض آسیب ها و انحرافات قرار خواهند گرفت، لذا این امر اهمیت و لزوم پیشگیری و صیانت کارکنان از وقوع جرائم تخلفات را ملموس تر می نماید.

نیروی انتظامی با توجه به اینکه مسئول حفظ آرامش و برقراری نظم و امنیت عمومی بوده و به عنوان عضوی از جامعه، نیازمند توجه به امر پیشگیری از ارتکاب جرائم و تخلفات کارکنان خود می باشد. ضرورت پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان از این حیث مورد تأکید می باشد که نیروی انتظامی اقدامات و فعالیت های گسترده ای در سطح جامعه داشته است، لیکن که با وجود معاندین و دشمنان قسم خورده این مرز و بوم که هدفی به جزء برهم زدن امنیت اجتماعی ندارند، کاری بس



مشکل و طاقت فرسا می باشد. مصادیق جرایم و تخلفات ارتكابی کارکنان نیروی انتظامی بسیارند، با این وجود نرخ هر یک از جرایم و تخلفات ارتكابی کارکنان ناجا یکسان نمی باشد. مهمترین تخلفات انضباطی کارکنان این سازمان در چند سال اخیر عبارتند از :

- ۱- غیبت، ۲- عدم حضور بموقع در محل خدمتی، ۳- سهل انگاری در اجرای دستورات، ۴- عدم احساس مسئولیت ۵- عدم اجرای مقررات.

جدول ۴-۱ جدول بررسی مصداق های جرائم کارکنان نیروی انتظامی

نوع جرم	مصداقها جرائم
تبانی	باندهای جعل، ضد انقلاب، قاچاقچیان (انسان، عتیقه جات، مشروبات، سوخت، کالا، ارز، اقلام ضد فرهنگی)
جرائم مالی	ارتشا، اخاذی، اختلاس
جرائم مواد مخدر	مصرف مواد مخدر، (تبانی با قاچاقچیان و توزیع کنندگان مواد مخدر، خرید و فروش مواد مخدر، حمل و نگهداری مواد مخدر)
جرائم اخلاقی	زنا (محصنه، عادی به عنف) و لواط، شرب خمر، شرکت در جلسات لهو و لعب، رفتار منافی عفت (غیر از زنا و لواط)
جرائم علیه اشخاص	(حقوق شهروندی) ایراد ضرب و جرح، دگر زنی، تیر اندازی منجر به جرح، تیر اندازی منجر به فوت (قتل)، خودزنی منجر به جرح، خودزنی منجر به فوت (خودکشی، حوادث و سوانح) ورود غیر قانونی، توقیف و حبس غیر قانونی
جرائم امنیتی	جاسوسی، گزارش بر خلاف تکالیف نظامی، گزارش خلاف واقع به فرماندهان، کتمان حقیقت

قابل توجه است که در حوزه هر یک از جرایم و تخلفات کارکنان ناجا می توان از مصادیق پنج گانه تحت عنوان جرایم شایع و تخلفات شایع کارکنان نیروی انتظامی یاد نمود.

آثار و پیامدهای زیانبار تخلفات و جرایم سازمانی، اتخاذ تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه در قالب برنامه و استراتژی مناسب را کاملاً ضروری می نماید. بر این اساس در برخی کشورها به دلیل برنامه ریزی بهتر در صیانت از کارکنان اداری و اتخاذ تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه مناسب، تخلفات و جرایم کارکنان بخش های دولتی و اجتماعی خود را در حد کنترل شده ای قرار داده اند.

تخلفات و جرایم کارکنان شاغل در سازمان های پلیس نیز به عنوان بخشی از تخلفات و جرایم سازمان های دولتی و نهادهای اجتماعی است که خصوصیات و ویژگیهای ویژه خود را نیز دارد. بر این اساس پیشگیری و کنترل تخلفات و جرایم نیروی انسانی در سازمان های پلیس نیازمند توجه به شرایط و ویژگیهای خاصی است که در این سازمان ها حاکم می باشد. امری که می بایست مورد توجه تصمیم گیران و دست اندرکاران برنامه های پیشگیری از تخلفات و جرایم نیروهای پلیس قرار گیرد. با این وجود کنترل تخلفات و جرایم نیروی انسانی در هر سازمانی مستلزم تدوین یک استراتژی عقلایی و منسجم در زمینه پیشگیری از تخلف و جرم می باشد که می توان از آن تحت عنوان سیاست جنایی یا سیاست کنترل جرم در حوزه تخلفات و جرایم سازمانی یاد کرد.

اقدامات لازم برای بهبود وضعیت اداری را می توان به شرح ذیل طبقه بندی کرد و در سازمان های پلیسی مد نظر قرار داد.

#### ۱-بهبود تدوین و اجرای قوانین و مقررات در سازمان های پلیسی شامل:

-تدوین و اجرای نظام شایستگی

-اصلاح قوانین و مقررات انضباطی و با جهتگیری پیشگیرانه

-تدوین و اجرای نظام ارتقا و انتصاب بویژه در سطوح مدیریت

-تدوین و اجرای نظام متناسب پرداخت با تاکید بر کارمزدی به جای وقت مزدی (به عنوان نمونه در سازمان های پلیسی با تاکید بر میزان کشف و مقابله با تخلفات خلافکاران جامعه)

-تدوین و اجرای نظام ارزیابی و ارزشیابی مناسب

## ۲- تلاش برای بهبود کیفیت نیروی انسانی شامل:

-توسعه مهارت های حرفه ای کارکنان از طریق آموزش های مستمر (سامانه های مدیریت دانش)

-گسترش و نهادینه کردن مشارکت های کارکنان در فرایند هدف گذاری، تصمیم گیری و اجرا

-تشویق نوآوری و خلاقیت فردی و گروهی کارکنان

-تاکید بر خود نظارتی از طریق نظام آموزشی در سازمان های پلیسی

-افزایش آگاهی های کارکنان در زمینه های کاری، پیامدهای هر اقدام و...

-به کارگیری مدیران حرفه ای متخصص و متعهد برای مشاغل حساس

-توجه به تفاوت های فردی در انتخاب، آموزش، انگیزش و عملکرد کارکنان

-استفاده از یافته های علم سازمان و مدیریت در هماهنگی بین انسان و محیط کار و رضایت بخش کردن آن

## ۳-رسالت ها و ماموریت های سازمانی شامل:

-تغییر نگرش مدیران در تدوین رسالت ها و ماموریت های سازمان از حاکم بودن خدمتگزاری به مردم

-توجه به رضایت مردم به عنوان اصل اولیه

-تاکید بر پاسخگویی، شفافیت و یکپارچگی در عملیات پلیسی

-توجه به متغیرهای محیطی در تدوین رسالت ها و مأموریت ها

-تدوین ملاک ها و شاخص های مناسب اجرا، ارزیابی رسالت ها و مأموریت ها

#### ۴-بهبود سازی ساختار سازمانی شامل:

-متناسب ساختن اختیار و مسئولیت در سطوح سازمانی و کاهش ساختارهای موازی

-کاهش تمرکز سازمانی و واگذاری اختیار به سطوح پایین

- اصلاح ساختارهای نظارتی متناسب با نیاز فعلی و افزایش سهم نظارت های مردمی در این ساختارها

-افزایش سهم نظارت های مردمی در ساختار های سازمانی

-کاهش انحصار دولتی در خدمت رسانی

#### ۵-اصلاح و بهبود سامانه ها و روش ها شامل:

-طراحی سامانه مند روش های اجرای کار برای استفاده از بازخوردهای نظارتی در اصلاح روابط درونی و بیرونی آن

-استقرار سامانه مدیریت کیفیت در سازمان های پلیسی

-آسان سازی ارتباط مردم و مسئولان

-تاکید بر پویایی سامانه های سازمانی در واکنش به تحولات محیطی

## ۵- نتیجه گیری

همانطور که اشاره شد مقوله پیشگیری و صیانت در قرون اخیر بیش از پیش مورد توجه صاحب نظران واقع شده، به طوری که به عنوان موثرترین و کم هزینه ترین روش کنترل جرائم و تخلفات اداری محسوب می گردد. در هر سازمانی قواعد و هنجارهایی هست که افراد آن سازمان به پذیرفتن آن ملزم هستند. فساد مسئولان و کارکنان در هر سرزمین و جامعه ای و با هر میزان از توسعه و تولید ثروت غیر قابل چشم پوشی می باشد. از این رو است که مبارزه با فساد اداری از نیمه گذشته به موضوعی جدی مبدل شده است. فساد در نیروی انتظامی می تواند مشکلات بسیاری ایجاد کند که باید از آن جلوگیری کرد و کارکنان را صیانت نمود. در این مقاله به بررسی مفهوم فساد، انواع آن و عوامل بروز فساد اداری در کارکنان نیروی انتظامی اشاره شد. در ادامه برخی از پیشنهادها و راه حل های کاربردی به منظور کنترل و کاهش فساد در سازمان پلیس مطرح می شود که به این شرح است:

-در اختیار گذاشتن امکانات و تسهیلات متناسب در اختیار ماموران هنگام اجرای وظیفه و هم چنین تخصیص حقوق و مزایا و تسهیلات سازمانی به کارکنان متناسب با نیاز جامعه

-برگزاری کلاس های آموزشی، کارگاه ها، همایش ها و انتشار دفترچه هایی برای بهبود رفتار اخلاقی در سازمان ها

-توجه و تقویت آموزه ها و باورهای دینی نه تنها موجب پیشگیری از فساد و انصراف درونی از اقدامات مجرمانه می شود بلکه رشد و تعالی روحی و معنوی انسان را نیز در پی دارد.

-کمک گرفتن از رسانه ها و فرهنگ سازی

-برگزاری آزمون های شخصیت و آزمون رفتارهای ضد اجتماعی به منظور جلوگیری از ورود افرادی که از لحاظ شخصیتی و رفتاری با شغل پلیسی مناسب نیستند.

- شناخت جرائم و تخلفات شایع و علل و عوامل وقوع آن بدین دلیل که پیشگیری از وقوع جرم مستلزم شناخت خود جرم است.

- آسیب شناسی مشاغل کارکنان چرا که یکی از عمده ترین مسائل مشکلات مشاغل کارکنان، تهدیدات اخلاقی می باشد؛ از جمله: نقض قوانین، خودداری، کندکاری یا کوتاهی از انجام وظایف در قبال ارباب رجوع و ... .

- آموزش مهارت های حرفه ای: به روز بودن علم پلیس و تقویت بینش پلیس از جمله راه کارهای ضروری در صیانت کارکنان است.

- انتخاب فرماندهان و مدیران شایسته برای الگوسازی: در قرآن کریم در آیات متعدد با ذکر قصه هایی عبرت آمیز که هر کدام می توان الگو و نمونه های پرورشی مناسبی باشد، انسان را به تفکر واداشته تا با انتخاب الگوهای شایسته به سوی رستگاری و سعادت گام بردارد.

- تلاش برای سالم سازی فرهنگ سازمانی و افزایش خطرها و هزینه های ناشی از تخلف اداری از طریق نظارت بر رفتارهای اداری، روش های کار و اقدامات با توجه به ایجاد و حفظ سلامت فضای واحد تحت سرپرستی و ...

-مقررات زدایی و اصلاح و شفاف کردن فرایندهای قضایی، نظارت بر ثروت و مصرف و سطح زندگی کارکنان و به ویژه مدیران عالی رتبه

-استقرار شایسته سالاری، ایجاد انگیزه کاری، عدالت محوری، اتوماسیون سازی در نظام اداری سازمان

## منابع

- (۱) شلالوند، عبدالعلی-اختلاس و فساد اداری، آفت توسعه (تاملی ریشه نگر در موج جهانی مبارزه با فساد و اختلاس) مجلس و پژوهش، س پنجم ش ۲۵ ص ۱۳۱ تا ۱۵۰-۱۳۸۶
- (۲) عباس زادگان سید محمد- جامعه شناسی فساد و امنیت، ش اول. تهران پرسمان-۱۳۸۴
- (۳) افضلی، عبدالرحمان-فساد اداری و تاثیر آن بر توسعه، علل و پیامدها و راهکارهای برون رفت. مجله حقوق بین المللی. س ۲۸.ش ۴۵ص ۲۳۷. انتشارات مرکز حقوقی و بین المللی ریاست جمهوری-۱۳۹۱
- (۴) یوسف وند. جواد، حسونند. عباس- بررسی عوامل موثر بر فساد اداری کارکنان سازمان (مطالعه موردی گرفتن رشوه). همایش پلیس و ارتقای سلامت اداری-تهران-۱۳۹۳
- (۵) تانزی، ویتو-مساله فساد و فعالیت های دولتی و بازار آزاد، ترجمه بهمن آقایی، اطلاعات سیاسی و اقتصادی ص ۱۴۹ و ۱۵۰-۱۳۷۸
- (۶) تنعمی. محمد مهدی، کامرانی. محمد امین، مسلمی. یوسف-فساد اداری و راهکارهای مبارزه با آن بر مبنای شیوه حکومت داری امام علی (ع)- همایش پلیس و ارتقای سلامت اداری-تهران-۱۳۹۳
- (۷) حبیبی، نادر-فساد اداری، انتشارات وثقی-۱۳۷۵
- (۸) اجرائی آئین نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلفات-۱۳۸۹
- (۹) هانینگتون. سامویل-سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، ترجمه محسن ثلاثی، انتشارات علم-۱۳۷۰
- (۱۰) عرب انصاری، مهدی،-بررسی نقش آموزه های دینی در پیشگیری از جرائم، فصلنامه علمی- ترویجی دانش حفاظتی و امنیتی، سال ششم-۱۳۹۰

- (۱۱) کوشانفر. حمیدرضا، غلامی. رضاعلی، نوری، علی -توصیه آموزه های دینی و قرآن کریم در صیانت و پیشگیری از وقوع جرم و راه های نهادینه کردن آن در ناجا(ف.ا.استان مازندران)
- (۱۲) زهروی، رضا-طراحی مدلی برای پیشگیری از بروز تخلفات و جرائم فرماندهان، تهران: بازرسی کل ناجا، مرکز تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا، و مدیران ناجا، ۱۳۹۳
- (۱۳) سیدنصراله-نظارت قضایی بر اعمال دولت در دیوان عدالت اداری، نشر شهریار-۱۳۷۲
- (۱۴) هداوند. مهدی، مشهدی. علی-اصول حقوق اداری در پرتو آرای دیوان عدالت اداری-نشر خرسندی-۱۳۸۹
- (۱۵) هداوند. مهدی-حقوق اداری تطبیقی، تهران. سمت، جلد اول و دوم-۱۳۸۹
- (۱۶) کاظمی. داود، بیرامی. عباس-تحلیل آسیب شناسانه بر عوامل برز فساد اداری از دیدگاه حقوقی-همایش پلیس و ارتقای سلامت اداری-تهران-۱۳۹۳
- ۱) Blackburn.K., Forgues.P Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development. Journal of International Money and Finance. ۲۹، ۱۳۲۱-۱۳۳۹-۲۰۱۰
  - ۲) Jens. Ch. Feldstad. H- Research on corruption. A policy oriented corruption.NORAD-۲۰۰۰
  - ۳) Amundsen.I-Political corruption: An introduction to the issue, working paper ۹۹:۷-Michelsen INSTITUTE-۱۹۹۹