



تأملی بر مفهوم فساد اداری در محیط‌های آموزشی و پیشنهادهایی جهت مقابله با آن

سید یوسف موسوی زوارق^۱ و امیرحسین رهبر^۲*

چکیده

اداره و سازمان، پدیده‌ی نوظهوری نبوده و از ابتدای ظهور تمدن‌های بشری، سازمان‌دهی به گونه‌های مختلف در اجتماعات انسان‌ها حضور داشته است. درانتهای رشد رویه‌های سازمان‌دهی و مدیریت، ذات خودخواه انسان پدیده‌ای را رقم زد که امروزه فساد اداری نامیده می‌شود. محیط‌های دانشگاهی و فضای آموزش عالی نیز به‌عنوان یک شبکه‌ی سازمان‌دهی شده که وظیفه‌ی آموزش افراد جامعه را بر عهده دارد نیز به‌نوبه‌ی خود در معرض پدیده‌ی فساد اداری قرار داشته و به دلیل موقعیت حساس و وظیفه‌ی سنگینی که بر عهده‌دارند لازم است تا دقت بیشتری در این زمینه به خرج داده و تا جای ممکن از بروز این عارضه در مجموعه خود جلوگیری کنند. در پژوهش پیش رو، ابتدا به بررسی مفهوم فساد اداری به‌صورت عام پرداخته‌شده و در ادامه به‌طور خاص به بررسی نفوذ این عارضه در محیط‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها می‌پردازیم. سپس آثار مخرب نفوذ فساد در محیط‌های آموزشی موردبررسی قرار گرفته و به‌طور خاص به موضوع شفافیت به‌عنوان راه‌حل و درمانی برای این عارضه پرداخته می‌شود در پایان نیز پیشنهادهایی در جهت جلوگیری هرچه بیشتر از این عارضه سازمانی ارائه می‌شود.

^۱ دانشجوی کارشناسی مدیریت دولتی دانشگاه بوعلی سینا، همدان.

^۲ نویسنده مسئول: استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، رایانامه:

a.h.rahbar@ut.ac.ir

کلیدواژه‌ها: فساد اداری، سازمان، آموزش عالی، شفافیت

مقدمه

امروزه با گسترش دولت و سازمان‌های دولتی در بطن جامعه و افزایش حیثه‌ی عملکرد، خطرات و تهدیدهای بروز فساد اداری به مراتب بیشتر از گذشته حس می‌شود و همچنین مطالبه‌گری بیشتر مردم از دولت و سازمان‌های متبوع و لزوم پاسخگویی بیشتر دولت، باعث شده که نظام‌های حاکم و دولت‌ها توجه ویژه‌ای به این تهدید نشان داده و به راه‌های گوناگون سعی در ریشه‌یابی، کنترل و حذف آن از بدنه‌ی دولت داشته باشند. البته نباید از این نکته غافل شد که فساد اداری صرفاً مختص سازمان‌های دولتی و بدنه‌ی دولت نبوده و سازمان‌ها و شرکت‌های خصوصی و نیمه‌خصوصی نیز به نوبه خود در معرض این تهدید قرار دارند و روسای این دسته از سازمان‌ها نباید از این تهدید غافل شده و اقدامات مقتضی را سهل‌انگارند. این موضوع مخصوصاً در کشور ما که نظام اسلامی بر آن حکم فرماست، به دلیل آموزه‌های دینی که افراد را از هرگونه فساد در زمینه‌های فردی و کاری و اجتماعی بر حذر می‌دارد، اهمیت ویژه‌ای دارد. در این میان دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از نهادهای دولتی که مستقیماً با مردم و فرهیختگان جامعه در ارتباط بوده نیز از این قاعده مستثنی نبوده و باید خطر بروز فساد اداری را در سازمان خود جدی گرفته و برای کنترل آن اقدامات لازم را در دستور کار قرار دهند.

فساد اداری

درزمینه‌ی فساد اداری، تعاریف متعددی ارائه شده است. ازجمله ساموئل هانتینگتون فساد اداری را چنین تعریف می‌کند: فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته‌شده را زیر پا می‌گذارند، به عبارتی فساد، ابزاری نامشروع برای برآوردن درخواست‌های نامشروع از نظام اداری است که در اثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می‌آید و آن را از کارایی و اثربخشی مورد انتظار می‌اندازد (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰، ۳۹). فساد اداری به‌عنوان پدیده‌ای عام وجهانی در تمام ابعاد زندگی انسان رسوخ نموده و هرروز به شکل‌های متنوعی خود را بر ما تحمیل می‌نماید. حتی کسانی که خود مرتکب چنین رفتارهایی می‌شوند درنهایت قربانی شرایطی هستند که آن‌ها را احاطه نموده و آنان را در کمند خود گرفتار نموده است. مهم‌ترین مسائلی

که می‌توانند به‌عنوان زمینه‌ساز رفتارهای آمیخته با فساد تلقی شوند عبارت‌اند از: تنگناهای اقتصادی، کم‌رنگ شدن ارزش‌های انسانی، تشدید قوانین و مقررات غیرضروری و گسترش روحیه‌ی زیاده‌خواهی افراد (که باعث می‌شود سایرین را نیز وادار به داخل شدن در بازی نمایند)، الگوهای فرهنگی رایج در جامعه و حاکم بر روابط میان افراد، ساختارهای سازمانی و فرایندهای سیاسی ناسالم، محدودیت منابع و امثال این مسائل. موارد یادشده ابعاد فساد اداری را گسترش می‌دهند و فساد اداری نیز متقابلاً کارایی نظام اداری، مشروعیت نظام سیاسی و مطلوبیت نظام اجتماعی و ارزش انسان‌ها را خدشه‌دار می‌نماید (گیوریان، ۱۳۹۱، ۱۳۴). در تعریف دیگر آمده است که فساد اداری به رفتاری اطلاق می‌شود که ضمن آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (اسکات^۱، ۱۹۷۲، به نقل از خدادادحسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰، ۳۹).

پیشینه پژوهش

علیزاده ثانی و فانی (۱۳۸۶، ۲۳) با رد ادعای طرفداران مکتب کارآمدی فساد اداری نشان دادند که این پدیده در سطح جهانی به‌ویژه در جوامع درحال توسعه، مانع عمده‌ای بر سر راه توسعه‌ی انسانی جوامع است به‌گونه‌ای که همبستگی منفی بالا میان فساد اداری با متغیرهای مهم توسعه انسانی همچون دموکراسی، تولید ناخالص داخلی، سطح سواد و بهداشت جامعه مؤیدی بر این استدلال است. عباس زاده واقفی و همکاران (۱۳۹۶، ۳۳) در پژوهش خود نشان دادند که در بین علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران، اولویت اول به اطمینان نداشتن از تأمین اقتصادی در آینده اختصاص دارد و در اولویت دوم، وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان قرار دارد همچنین زیاده‌خواهی و قدرت‌طلبی و شهرت‌طلبی بی‌اندازه هم در مرتبه‌ی سوم و چهارم قرار می‌گیرند. باهر^۲ (۲۰۱۲)، به نقل از درویش و عظیمی زاجکانی، (۱۳۹۵، ۱۵۵) تأثیر شفافیت بر فساد اداری را بررسی کرد و نقش قوانین و کیفیت محیط را در این مسئله مهم دانست. او این نقش را در دو فضای سازمانی و غیرسازمانی بررسی کرد و قانون‌گذاری و

¹ Scott

² bauhr

قانون‌مندی دولت را عاملی مهم و تعیین‌کننده در کاهش فساد اداری مطرح کرد. پاول و اوچرانا^۱ (۲۰۱۳)، به نقل همان، (۱۵۸) ضمن بررسی ارتباط شفافیت و فساد اداری در بخش دولتی جمهوری چک به این نتیجه رسیدند که شفافیت، با افزایش رقابت از طریق شفافیت در بخش‌های دولتی سبب کاهش فساد اداری می‌شود. علائی و فیض‌آبادی (۱۳۹۷، ۵۰) در پژوهش خود نشان دادند که شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است و در صورتی که شفافیت در سازمان وجود داشته باشد، می‌توان با این پدیده مقابله کرد. برتوت^۲ (۲۰۱۰)، به نقل از درویش و همکاران، (۱۵۷) به بررسی نقش سیستم‌های اطلاعاتی و آنلاین در ایجاد فرهنگ شفافیت پرداخت. او به سبک سیستماتیک، ادبیات پژوهش را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که دولت الکترونیک و شفافیت، ابزارهایی اجتماعی در جهت کاهش فساد اداری به شمار می‌روند. لیندستد و ناورین^۳ (۲۰۱۰)، به نقل از همان) به بررسی تأثیر شفافیت بر کاهش فساد اداری پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که شفافیت به‌تنهایی برای کاهش فساد اداری کافی نیست و دموکراسی ایجادکننده‌ی شفافیت است.

علل ظهور فساد اداری

سازمان‌های غیررسمی یکی از پدیده‌های معمول‌اند که در سازمان‌ها بروز می‌کنند و در صورتی که در راستای اهداف سازمان مدیریت شوند می‌توانند کمک شایانی به تحقق این اهداف کنند. اصولاً سازمان‌های رسمی نمی‌توانند همواره همه‌ی نیازهای افراد زیر نظر خود را تأمین کنند، لذا کارکنانی که اهداف و یا شخصیت و اشتراک اخلاقی و رفتاری بیشتری با یکدیگر داشته باشند در قالب سازمان‌های غیررسمی (که می‌تواند در قالب تیم ورزشی، گردش دسته‌جمعی و حتی مراودات خانوادگی باشد) گرد هم می‌آیند. تشکیل این سازمان‌ها با توجه به ذات اجتماعی انسان و تمایل باطنی نوع بشر به ایجاد ارتباط با دیگران و مخصوصاً افراد هم‌راستا با خود، طبیعی و اجتناب‌ناپذیر است و همچنین سازمان رسمی هیچ‌گونه قدرتی در به وجود آوردن یا از بین بردن این همبستگی‌ها ندارد. حال اگر این‌گونه تشکل‌های غیررسمی تحت مدیریت و جهت‌دهی صحیح قرار نگیرند، بستر مناسبی برای بروز فساد اداری و باندبازی را در سازمان فراهم می‌کند. فساد زمانی اتفاق می‌افتد که دو وضعیت قصد و فرصت وجود

¹ Pavel, J. & Ochrana, F

² Bertot

³ Lindstedt & naurin

داشته باشد. گرایش به فساد که در ذهن عامل آن قرار دارد، ناشی از عوامل متعددی است که می‌تواند فردی یا محیطی باشد و فرصت نیز می‌تواند برنامه‌ریزی شده یا تصادفی باشد. در صورت مهیا بودن این دو، فساد اتفاق خواهد افتاد (جونز،^۱ ۲۰۰۵؛ به نقل از حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۵، ۵۳). نقطه نظرات مختلفی در مورد دلایل ظهور فساد اداری وجود دارد و هریک از صاحب‌نظران، بر مبنای دریچه‌ای که برای تحلیل این پدیده برگزیده‌اند، عوامل خاصی را در بروز آن دخیل می‌دانند. به‌هرحال، عوامل اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، حقوقی، سازمانی و فردی، بسترساز بروز و گسترش فساد هستند. (فرهادی نژاد و لگزیان، ۱۳۹۰، ۴۸) پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهند که گرایش بعضی افراد به فساد اداری منعکس‌کننده‌ی ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی جامعه‌ای است که در آن رشد و نمو یافته‌اند. (صالحی و زرنندی، ۱۳۹۲، ۳۴). مهم‌ترین دلایل بروز فساد اداری عبارت‌اند از: ۱. خویشاوند سالاری: در جوامع گرم از جمله ایران که روابط خویشاوندی سلطه‌ی بسیاری بر روابط افراد دارد، اعضای خانواده و دوستان یک کارمند از او انتظار دارند که در مقام انجام امور ایشان، ضوابط و معیارها را نادیده بگیرند لذا در این جوامع فساد اداری از نوع خویشاوند سالاری بیشتر خواهد بود (ادیب، ۱۳۷۴؛ به نقل از خداداد حسینی و همکاران، ۴۰). ۲. وسعت دامنه‌ی دخالت دولت در تصدی امور: دخالت دولت در بخش تصدی‌گری و ایفای نقش‌های تولیدی و توزیعی، فرصت‌های بسیاری برای سودجویی، رانت جویی و اخاذی توسط کارکنان بخش عمومی فراهم می‌آورد. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۷۷). همچنین دخالت‌های گسترده دولت در زمینه‌ی صدور مجوز برای فعالیت‌های گوناگون باعث می‌شود که متصدیان امر فرصت بیابند تا دست به انتخاب متقاضیانی بزنند که چراغ سبز نشان داده‌اند (مائورو^۲، ۱۹۹۸؛ به نقل از همان). ۳. افراط در وضع قوانین و محدود کردن فعالیت‌های بخش خصوصی با این قوانین: افزایش وضع مقررات دست و پاگیری که به‌راحتی قابل تفسیر و تفهیم نیستند باعث می‌شود که همواره به مسئول یا کارمندی جهت صدور مجوز نیاز باشد، قرار گرفتن افراد در چنین موقعیت‌هایی باعث می‌شود که افرادی که دارای نقص در فرایند درخواست خود هستند نسبت به تطمیع کارمندان مربوطه وسوسه شده و زمینه‌های ایجاد فساد را فراهم کنند. ۴. حساسیت نداشتن جامعه نسبت به معیارهای اخلاقی: هرچه سطح اخلاق عمومی بالاتر باشد، هزینه‌های روانی و اخلاقی فساد

¹Jones²Mauro

اداری نیز بیشتر خواهد شد. به علاوه، خطر کشف و تنبیه و هزینه‌های ناشی از آن بالا خواهد رفت و در صورت کشف موارد تخلف، هزینه‌های حیثیتی آن برای متخلفین بالاتر از زمانی است که جامعه از سطح پایین‌تری از اخلاق‌مداری قرار داشته باشد. ۵. تأمل و تساهل نسبت به فساد: برخی از دولت‌ها به دلیل مسائل اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بعضاً در برخورد با موارد فساد با تأمل و اغماض رفتار می‌کنند که این امر فضای امنی را برای کارکنان فاسد پدید می‌آورد تا بتوانند به فعالیت‌های خود ادامه دهند. ۶. اختلاف فاحش میان سطح زندگی کارمندان دولت و سایر شهروندان: می‌توان توزیع نامناسب درآمد و تفاوت نسبتاً زیاد در سطح زندگی مختلف مردم را که منجر به احساس بی‌عدالتی در اقشار آسیب‌پذیرتر می‌گردد یکی از مهم‌ترین علل پیدایش فساد اداری شناخته شده است (حبیبی، ۱۳۷۵؛ به نقل از خداداد حسینی و همکاران، ۴۰). هنگامی که درآمد کارمندان بخش دولتی اختلاف فاحشی با درآمد بخش‌های دیگر جامعه داشته و کفاف مخارج زندگی عادی را نیز ندهد، ناخواسته زمینه‌های تمایل به فساد را در کارمندی که پایبندی کمتری به اصول اخلاقی داشته باشند فراهم می‌کند. ۷. افزایش شهرنشینی: از آنجاکه گسترش شهرنشینی منجر به افزایش تقاضا برای خدمات دولتی خواهد شد، این امر از سویی به افزایش بوروکراسی اداری و در کنار آن رشد بخش خصوصی می‌انجامد و از سویی دیگر به دلیل افزایش حجم تقاضا و کم بودن عرضه خدمات عمومی، فرصت‌های بیشتری در اختیار کارمندان فاسد قرار خواهد گرفت که سرانجام به افزایش حجم فساد اداری منتهی خواهد شد. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۷۷)

پیامدهای فساد اداری

فساد اداری نیز مانند دیگر عارضه‌های سازمانی، پیامدهای منفی و مخرب خاص خود را به همراه دارد که در ذیل به بخشی از آن‌ها اشاره می‌شود (خداداد حسینی، فرهادی نژاد؛ ۱۳۸۰، ۴۱ و ۴۲). ۱. باعث اخذ تصمیمات نادرست از سوی دیوان‌سالاران می‌شود چراکه آنان از طرح‌های زیر استاندارد، پرهزینه، پیچیده و سرمایه‌بر که به سهولت حسابرسی نمی‌شوند، حمایت می‌کنند تا آسان‌تر مبالغی را به سود خود برداشت کنند. ۲. باعث کند شدن رشد اقتصادی می‌شود زیرا انگیزه‌ی سرمایه‌گذاری را برای سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی کاهش می‌دهد. ۳. باعث به هم ریختن ترکیب مخارج دولت می‌شود چراکه سیاست‌مداران فاسد منابع را بیشتر به بخش‌هایی سوق می‌دهند که سودهای کلان عایدشان شود. ۴. فساد اداری فاصله‌ی طبقاتی و نابرابری‌ها را افزایش می‌دهد زیرا منابع بیشتر به بخش‌هایی تخصیص داده می‌شود که قدرت بازپرداخت آن را دارند. به عبارتی افرادی که از توانایی‌های مالی و موقعیتی

بهبتر برخوردارند منابع بیشتری را جذب می‌کنند که این امر موجب بیشتر شدن شکاف طبقاتی می‌شود. ۵. فساد اداری از مشروعیت دولت‌ها می‌کاهد و ثبات و امنیت جوامع را به خطر می‌اندازد. به‌علاوه ارزش‌های دموکراسی و اخلاقیات را مخدوش می‌سازد و از این طریق مانع توسعه‌ی سیاسی و اجتماعی می‌شود. شیوع فساد در جامعه، مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و درنهایت مردم گذاشته است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها در بعد کلان افزایش فاصله‌ی طبقاتی است و احساس وجود نداشتن عدالت اجتماعی در ذهنیات افراد که موجب کاهش اعتقاد به نظام اجتماعی و کنترل روانی افراد بر روی رفتار خود می‌شود. فساد منجر به هدر رفتن سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده روی منابع انسانی، کم‌رنگ شدن فضایل اخلاقی و ایجاد ارزش‌های منفی در سازمان است (عباس زادگان، ۱۳۹۴؛ به نقل از موسوی دوست، ۶) در جامعه‌ی سالم افراد برای پیشرفت خودشان، باید سخت تلاش کنند و از همین طریق جامعه نیز به پیش می‌رود ولی در جامعه‌ای که فساد در آن وجود دارند افراد از کارهایی که به پیشرفت حقیقی جامعه منجر می‌شود سرباز می‌زنند و پیوسته به دنبال میانبری هستند که بدون خلق ارزش برای جامعه صرفاً خودشان پیشرفت کنند و به همین دلیل این‌گونه جوامع در حلقه‌ی خبیثه‌ی فقر گرفتار می‌آیند.

فساد در آموزش عالی

دانشگاه و نهاد علم یکی از نهادهای اصلی اصلاح جامعه و مبارزه با فساد به شمار می‌رود و یکی از کارکردهای اصلی و اساسی این نهاد، ارائه‌ی الگوی تعامل سالم میان اعضای جامعه، تربیت آینده‌سازان هر کشور مبتنی بر آموزه‌های اخلاقی و تندرستی و حساس کردن آن‌ها به پدیده فساد و مبارزه با فساد است، وقتی دانشگاه و نهاد علم به فساد مبتلا می‌شود و فساد در آن گسترش می‌یابد، سخن نگفتن در این خصوص غیرمسئولانه خواهد بود، چراکه پیامدهای آن گسترده و خطرناک‌اند (مدهوشی و همکاران، ۱۳۹۷، ۱۲۸). فساد در آموزش عالی پدیده‌ی جدیدی نیست اما قلمرو، مشروعیت و پیامدهای آن ممکن است متفاوت باشد. تعریفی که شفافیت بین‌الملل از فساد ارائه کرده است، سوءاستفاده از قدرت سپرده‌شده برای به دست آوردن سود شخصی است. این تعریف به‌طور وسیع در میان محققان، سیاست‌گذاران و متخصصان به کار گرفته می‌شود. در آموزش عالی فساد به معنای نبود صداقت علمی است

(اشمیت^۱، ۲۰۱۷، به نقل از مدهوشی و همکاران، ۱۳۹۵، ۱۱۴). همچنین تعریف فساد در آموزش عالی می‌تواند برقراری نظام روابط غیررسمی برای تنظیم دسترسی غیرمجاز به دارایی‌های مادی و غیرمادی از طریق سوءاستفاده از مراکز عمومی یا اعتماد سازمانی باشد (اوسپین^۲، ۲۰۱۲، به نقل از همان). نمی‌توان منکر این حقیقت شد که فساد در جنبه‌ها و ابعاد مختلف به محیط دانشگاه‌ها نفوذ کرده است. شرایط سازمانی متغیر و اثرگذار بر آموزش عالی، بنا به دلایلی همچون رقابت بیش‌ازحد، بی‌نظمی در آموزش و پژوهش، پاداش‌های نامتناسب، بی‌عدالتی در محیط‌های کاری و تمرکز قدرت با کنترل و توازن ناکافی بر زندگی کاری دانشجویان، اساتید، کارکنان و مدیران نیز تأثیر می‌گذارد (شاو و همکاران^۳، ۲۰۱۱، به نقل از همان). زمانی و همکاران (۱۳۹۲، ۱۰۴ و ۱۰۵) در پژوهشی با روش کمی به شناسایی و اولویت‌بندی علل مؤثر بر سرقت علمی پرداختند که یکی از مظاهر فساد دانشگاهی است. آن‌ها عواملی چون مدرک‌گرایی و توجه زیاد به نمره، عوامل فرهنگی و اجتماعی، نبود احساس خود کارآمدی در اجرای پژوهش، عوامل نگرشی، نبود سازوکار مناسب برای تشخیص و تنبیه سارقان علمی، آموزش‌های ناکافی قبل و بعد از ورود به دانشگاه، تشخیص ندادن سرقت علمی توسط اساتید، عامل فشار زمانی، وجود نداشتن ترس از تنبیه و مواخذه و فضاهای مجازی و اینترنتی را به‌عنوان عوامل اصلی تأثیرگذار دانستند که از بین این‌ها، مدرک‌گرایی در رتبه‌ی نخست قرار گرفت و مهم‌ترین عامل در ارتکاب پدیده سرقت علمی شناخته شد. بدیهی است که سیستم عاری از فساد کارایی بیشتر و بازدهی قابل‌توجهی داشته و حتی اگر روند رشد کند تری داشته باشد، این رشد قابل‌اتکا بوده و ارزشمندتر است. مساوات و برابری در دسترسی به فرصت‌های آموزشی، رعایت انصاف در توزیع دوره‌های تحصیلی و مواد آموزشی، داشتن انصاف و شفافیت در شاخص‌هایی که برای دسترسی به آموزش‌های سطوح بالاتر و ویژه به کار می‌روند، رعایت انصاف در اعتبار سنجی و دقت در قضاوت‌ها بر مبنای استانداردهای حرفه‌ای و حفظ و رعایت استانداردهای آموزش عالی در حوزه عمومی و خصوصی؛ تنها بخشی از پیامدهای نظام آموزش عالی عاری از فساد هستند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸، ۴۷). در محیط دانشگاهی با سه دسته از افراد مواجه می‌شویم که هر یک به‌نوبه‌ی خود وظایف رسمی

¹ Schmidt

² Osipian

³ Shaw et al

و غیررسمی در قبال دانشگاه داشته و در همین محیط نیز بنا به اقتضای منافع شخصی ممکن است مبتلا به فساد شوند و اگر عوامل فسادزا شناسایی و حذف نشوند، ممکن است به ایجاد فساد سازمان‌یافته منجر شود که مقابله با آن به مراتب سخت‌تر خواهد بود. این سه دسته شامل: کارکنان دانشگاه، اساتید و دانشجویان می‌شود که در ادامه به فسادهای احتمالی بین این سه گروه می‌پردازیم (حسینی، ۱۳۹۵). ۱. یکی از شایع‌ترین انواع فساد در رابطه‌ی استاد و دانشجو، وادار کردن دانشجو به نوشتن مقاله‌های مشترک است و قرار گرفتن نام استاد در صدر و غیبت استاد در تولید متن. این مقاله‌ها صرفاً مستخرج از رساله نیست و برخی از استادان در کار کلاسی نیز دانشجویان را برای اخذ نمره‌ی قبولی، وادار به نوشتن مقاله با نام استاد می‌کنند. البته از سوی دانشجویان نیز پیشنهادهایی به استادان، به‌ویژه استادان صاحب‌منصب، برای جلب حمایت در گرفتن امتیازات، در این زمینه می‌شود. ۲. وادار کردن دانشجو به تألیف/ ترجمه‌ی کتاب و چاپ آن با نام استاد به‌تنهایی و یا حداکثر به‌صورت مشترک و قرار گرفتن نام استاد در صدر ۳. درست کردن رزومه‌ی جعلی برای دانشجو در قبال دریافت خدمات مادی و غیرمادی (نوشتن نام دانشجوی موردنظر در مقاله‌ها، گزارش‌های پژوهشی، دادن گواهی همکار پژوهشی و ... بدون کار دانشجوی موردنظر). این رزومه‌ی جعلی هم می‌تواند در ارتقاء، پذیرش در مقاطع بالاتر، استخدام و ... به کار آید. ۴. کمک و سفارش به جذب دانشجو در مقاطع دکتری و فرصت مطالعاتی و دریافت نشان‌ها و ... در قبال دریافت خدمات مادی و غیرمادی ۵. کمک به بورس‌یافت شدن دانشجو در قبال دریافت خدمات مادی و غیرمادی در راستای تقویت اعضای گروه (باند) در گروه آموزشی و ... ۶. دستیار قرار دادن دانشجو در کلاس‌های درسی بدون صلاحیت داشتن دانشجو، در ازای دریافت خدمات مادی و غیرمادی ۷. اعطای معرفی‌نامه و توصیه‌نامه بدون صلاحیت داشتن دانشجو، به دانشگاه‌های خارج از کشور، داخلی، سازمان‌ها و ... در قبال دریافت خدمات مادی و غیرمادی. ۸. ارائه‌ی نمره در قبال دریافت انواع خدمات ۹. تطمیع دانشجو برای گرفتن رساله‌ی دکتری و ... ۱۰. گرفتن امتیازاتی از برخی از دانشجویان که صاحب‌منصب‌اند (مانند طرح‌های پژوهشی و ...). ۱۱. استثمار اقتصادی دانشجویان در طرح‌های پژوهشی با پرداخت کمترین میزان حق‌الزحمه ۱۲. دریافت و بعضاً درخواست هدایای اجباری عرف شده در برخی از دانشگاه‌ها در روز دفاع از رساله ۱۳. کاهش ساعات کلاس درسی ۱۴. کاهش محتوای درسی ۱۵. نمره دادن ناعادلانه به جنس مخالف و تزیین حق و نمره جنس موافق ۱۶. سوءاستفاده‌ی جنسی. همچنین فسادهای احتمالی در رابطه‌ی میان کارکنان با اساتید و دانشجویان نیز امری دور از ذهن نبوده و نیاز به بررسی دارد (حسینی، ۱۳۹۵). این عوامل نیز شامل مواردی مثل: ۱. جعل/دست‌کاری

اسناد و مدارک برای دانشجویان ۲. دلالی نمره برای دانشجویان در قبال دریافت امتیازات مادی و غیرمادی ۳. اعمال نفوذ در چاپ کتب و مقالات دانشجویان و استادان ۴. پرداخت پژوهانه‌ها و ... به استادان خارج از نوبت و اولویت بر اساس رابطه ۵. تخصیص دادن ساعات کلاس بیشتر به استاد حق‌التدریسی که با کارمندان اداره‌ی آموزش رابطه داشته باشند. ۶. ثبت نکردن غیبت‌ها و تخلفات دانشجویان و اساتید در قبال دریافت امتیازات از ایشان ۷. سوءاستفاده از جایگاه سازمانی در راستای برقراری ارتباط با سازمان‌های مختلف و دریافت رانت اطلاعاتی از آن‌ها می‌باشند.

مقابله با فساد اداری

در رابطه با مقابله با فساد اداری راه‌های متنوع و گوناگونی یافته شده که هر یک با توجه به محیط موردنظر، کارکردهای خود را دارند. خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰، ۴۹) بهترین روش‌های کنترل فساد اداری را به شرح زیر بیان می‌کنند. ۱. ترمیم حقوق و مزایای کارکنان ۲. اصلاح قوانین و مقررات و تدوین مقررات کارآمد ۳. ایجاد فضای مطلوب برای فعالیت مطبوعات به طوری که در غیاب احزاب بتوانند رسالت نظارتی خود را به‌عنوان دیده‌بان افکار عمومی اعمال کنند ۴. آشنا کردن ارباب‌رجوع به حقوق خود و نیز قوانین و مقررات مربوط به انجام دادن امور ۵. تجهیز سازمان‌ها به نظام‌های مالی کارآمد ۶. ایجاد اصلاحات ساختاری به‌منظور کاستن از قدرت انحصاری افراد و واحدها ۷. کاستن از حجم تصدی‌گری دولت و معقول کردن میزان دخالت دولت در فرایندهای اقتصادی. یکی از کارآمدترین روش‌ها در پیشگیری از فساد اداری، توجه بر شفافیت بیشتر در سازمان است، هنگامی که محیط سازمانی شفاف باشد، شرایط برای بروز فساد نامساعد شده و این امر یکی از علل اصلی بروز فساد که همان وجود بسترهای فسادزا است را از بین می‌برد. کما اینکه بند ۱۸ سیاست‌های کلی نظام اداری که توسط مقام معظم رهبری به سران قوا ابلاغ شد عبارت است از: شفاف‌سازی و آگاهی بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم و نظام اداری با تأکید بر دسترسی آسان و ضابطه‌مند مردم به اطلاعات صحیح. از این مطلب چنین برمی‌آید که شفاف‌سازی و ایجاد آگاهی تا چه میزان در نظام اداری دارای اهمیت بوده و می‌تواند کارایی و کارآمدی نظام اداری و به تبع آن کارآمدی سیستم حکومتی کشور را ارتقا بخشد. تهیه‌ی اطلاعات موردنیاز برای مصرف‌کننده برای رسیدن به انتخاب آگاهانه، به افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد منجر می‌شود. (انگلیش، ۲۰۰۳، به نقل از درویش و عظیمی زچکانی، ۱۳۹۵، ۱۵۴). امروزه شفافیت در حال تغییر به معنای جدید افشای فعال است. عوامل متعددی به این تغییر منجر شده‌اند که

عبارت‌اند از: موشکافی شدید رسانه‌ها، دسترسی آسان و ارزان به اطلاعات، فناوری اطلاعات در هر جا و اعتقاد به حق عمومی دانستن (درویش و عظیمی زاجکانی، ۱۳۹۵، ۱۵۵). کولستد و ویگ (۲۰۰۹، به نقل از همان، ۱۵۷) به بررسی تأثیر شفافیت بر کاهش فساد اداری در کشورهایی که دارای منابع متعدّدند، پرداختند. آن‌ها با تشکیل گزاره‌های نظری، نخست نشان دادند که شفافیت در ادبیات تحقیق مدیریتی و در فضای سازمانی کم‌رنگ است و بحث زیادی درباره آن انجام نشده است؛ دوم آنکه در فضای سازمانی و دولتی نقش شفافیت را بررسی کردند و دریافتند که این شفافیت، تأثیری مثبت بر کاهش فساد اداری دارد بدین ترتیب که باعث کاهش رشوه می‌شود. همچنین در برنامه جامع اصلاح نظام اداری-دوره‌ی دوم (۱۳۹۹-۱۳۹۷) برنامه‌ی هشتم به ارتقاء پاسخگویی، شفافیت و مقابله با فساد در نظام اداری اختصاص یافته است. اقدامات و فعالیت‌های مشترکی که طی این برنامه برای تمام دستگاه‌های اداری تدوین شده به شرح زیر است. ۱. بازنگری در قوانین و مقررات با رویکرد پیشگیری، بازدارندگی و برخورد قاطع با متخلفان ۲. تدوین و استقرار نظام ارتقای شفافیت در تعامل با برنامه‌های توسعه‌ی دولت الکترونیک ۳. شناسایی مستمر گلوگاه‌های فساد در نظام اداری، پایش و کنترل گلوگاه‌ها و ارائه گزارش در سطوح تصمیم‌گیری، شهروندان (مردم) و به تناسب ویژگی‌های هر سطح ۴. تدوین (بازطراحی) و استقرار نظام پاسخگویی در نظام اداری ۵. فرهنگ‌سازی با محوریت آشنا نمودن شهروندان (مردم) با مفهوم فساد در نظام اداری و تلاش به منظور ایجاد درکی صحیح از بروز این مقوله، تبیین نقش و محدوده مسئولیت‌های قوه‌ی مجریه در نظام اداری و ارائه خدمات در مقایسه با نقش سایر ارکان ذیصلاح ۶. آموزش شهروندان با هدف ارتقای سطح قانون‌مداری و همکاری در اجرای قوانین و مقررات. برای شفافیت در دانشگاه نیز مصادیق متعددی می‌توان یافت. پایگاه اینترنتی اندیشکده‌ی شفافیت ایران^۱ به نقل از پایگاه اینترنتی Alec^۲ مصوبه‌ی شفافیت در آموزش عالی ایالات متحده‌ی آمریکا را منتشر کرده که مطابق این مصوبه، دانشگاه‌ها ملزم به ارائه‌ی مجموعه‌ای از اطلاعات هستند که با در دسترس بودن این اطلاعات علاوه بر اینکه حجم عظیمی از داده‌های دانشگاهی در اختیار دانشجویان و اساتید قرار می‌گیرد، در فضای مدیریتی نیز نقاط قوت و ضعف یا کمبودهای

^۱ <https://tp4.ir/>

^۲ <https://www.alec.org/model-policy/higher-education-transparency-act-2/>

یک مجموعه آموزش عالی شناسایی شده و به صورت یک گزارش در اختیار مقامات مسئول قرار می‌گیرد. در ادامه به مرور بندهای این مصوبه می‌پردازیم.

خلاصه و مدل مصوبه‌ی شفافیت در آموزش عالی ایالات متحده‌ی آمریکا

مطابق این مصوبه تمامی واحدهایی که به آموزش عالی مربوط می‌شوند بایستی استانداردهای یکنواختی را برای انتشار مجموعه‌ی مشخصی از اطلاعات بر روی بستر اینترنت وضع کنند. هر مؤسسه‌ی آموزش عالی بایستی بر روی پایگاه اینترنتی خود، مجموعه‌ای از اطلاعات آموزشی را که شامل کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی آن مؤسسه می‌گردد را ثبت کرده و دسترسی همه‌ی کاربران را به این اطلاعات فراهم کند. این اطلاعات شامل موارد زیر است. برنامه درسی (سیلابس): این برنامه باید بر اساس تمامی استانداردهای آن مؤسسه نوشته شده باشد و لازم است که توضیح مختصری درباره‌ی الزامات هر دوره‌ی آموزشی را دربر داشته باشد. این توضیح مختصر باید تکالیف و نحوه‌ی ارزیابی را نیز بیان کند. برنامه باید فهرستی از منابع مطالعاتی اصلی و پیشنهادی دوره را دربر بگیرد. برنامه باید توضیحاتی کلی را درباره‌ی موضوع یک سخنرانی یا بحث در کلاس را شامل گردد. فهرستی از سخنرانی‌های مهمانان، ارائه‌های کلاسی ویژه و همچنین فعالیت‌های خارج از کلاس نیز باید در این برنامه گنجانده شود. رزومه تحصیلی اساتید: اطلاعات رزومه‌ی تحصیلی اساتید ثابت دانشگاه که باید موارد زیر را پوشش دهد: تحصیلات دانشگاهی، تجربه‌ی تدریس، تحریرهای استاد در نشریات حرفه‌ای و تجارب حرفه‌ای مرتبط با دوره‌ی آموزشی. گزارش بودجه: هر مؤسسه‌ی آموزشی باید در صورت امکان، گزارشی از برنامه‌ی بودجه‌ی خود و نهادهای زیردستی خود که مسئولیت برگزاری یک دوره‌ی آموزشی را بر عهده دارند منتشر کند. این گزارش باید ترم اخیر و تمامی ترم‌هایی که در آن‌ها دوره‌ی آموزشی مذکور ارائه گردیده است را در بر گرفته و شامل هزینه‌های عملیاتی دوره باشد. همچنین مؤسسه‌ی آموزشی باید گزارش جامعی از مجموع هزینه‌های یک دوره‌ی آموزشی را برای دانشجویان تهیه کند که تنها محدود به هزینه‌های کتاب‌ها، امکانات تحصیلی و فعالیت‌های خارج از کلاس نشود. اعلام نمرات: لازم است تا نمرات نهایی هر دوره‌ی آموزشی در ترم اخیر اعلام گردد. البته برای رعایت حریم خصوصی دانشجویان، الزامی برای انتشار نمرات کلاس‌هایی که با کمتر از ده دانشجو تشکیل می‌گردند، بر روی پایگاه اینترنتی وجود ندارد. استانداردهای داده: داده‌ها و اطلاعاتی که منتشر می‌شوند باید چند ویژگی داشته باشند. از طریق صفحه‌ی نخست پایگاه اینترنتی

مؤسسه‌ی آموزشی و با کمتر از سه لینک در دسترس قرار بگیرند. به‌وسیله‌ی عبارات و کلیدواژه‌ها قابل جست‌وجو باشند. برای عموم قابل دسترس باشند و نیازی به ثبت نام و داشتن نام کاربری و رمز عبور و یا هر سیستم احراز هویت دیگری نداشته باشند. بازه‌ی زمانی انتشار داده: هر مؤسسه‌ی آموزشی لازم است که اطلاعات درخواست‌شده توسط بخش انتشار اطلاعات را نهایتاً تا یک هفته پس از نخستین روز شروع ترم، در اختیار آن‌ها قرار دهد. همچنین این اطلاعات باید تا پس از دو سال از زمان قرار گرفتن بر روی پایگاه اینترنتی همچنان در دسترس باشند. به‌علاوه لازم است که مؤسسه‌ی آموزشی، اطلاعاتی را که تغییر کرده است در کوتاه‌ترین زمانی که امکان دارد به‌روزرسانی کند. بخش عملیاتی انتشار اطلاعات: مسئولین و مقامات دانشگاه باید مسئولی را برای ساماندهی اطلاعات و حصول اطمینان از انجام وظایف تشریح‌شده انتخاب کنند. این مسئول نیز می‌تواند به فراخور وظایفی که برای او تبیین شده است، کارمندی را به استخدام درآورد. گزارش فعالیت‌ها: هر مؤسسه‌ی آموزشی باید نهایتاً تا اول ژانویه‌ی سال‌های فرد، گزارش مکتوبی را با در نظر گرفتن سطح انطباق خود با بخش‌های دولتی را برای مقامات مسئول ارسال کند. این مقامات مسئول شامل معاون فرماندار، سخنگوی مجلس نمایندگان و رئیس کمیته‌ی قانونی ناحیه‌ی اول سازمان آموزش عالی می‌شوند. وضع قوانین: در صورت نیاز، هیئت هماهنگی می‌تواند به وضع قوانین ضروری که بازوهای اجرایی آن‌ها لازم دارند بپردازد

نتایج

در راستای به حداقل رساندن فساد اداری در مراکز آموزش عالی پیشنهادهایی به شرح ذیل تدوین می‌شود که امید است با اجرایی کردن این کدها و توجه به اجرای صحیح آن‌ها، عارضه‌ی فساد اداری در این دسته از سازمان‌ها به حداقل رسیده و کارایی مطلوب را به ذینفعان خود و جامعه ارائه دهند. ۱. اعطای استقلال مدیریتی، مالی و اداری کافی به آموزش عالی برای دنبال کردن رژیم‌های خط‌مشی معقولانه و پیروی از سیاست‌های واحد که با جابه‌جایی دولت‌ها و تغییر فضای سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، دستخوش تغییر نشوند (مدهوشی و همکاران، ۱۳۹۷، ۱۳۱). ۲. با توجه به اینکه مدرک‌گرایی در زمره‌ی مهم‌ترین دلایل بروز فساد در دانشگاه‌ها قرار گرفته است، لذا شایسته است دولت و نهادهای استخدامی مبادرت به کاهش ضریب اهمیت مدرک دانشگاهی افراد هنگام استخدام نموده و بیشتر توجه خود را روی توانایی‌های فرد و شایسته‌سالاری معطوف نمایند. ۳. حمایت نهادهای علمی همچون

وزارت علوم و شورای عالی انقلاب فرهنگی از تشکیل معاونتی جهت بررسی و راستی آزمایی مدارک علمی و پژوهش‌های ارائه‌شده نیز گام مؤثری در راستای حذف این عارضه از دانشگاه‌ها می‌کند. ۴. اعمال تغییراتی در روند امتیازدهی اساتید برای ارتقای مرتبه علمی ایشان به نحوی که اجبار تألیف مقالات علمی به حداقل رسیده و هم‌زمان دانشگاه‌ها نیز روی تأیید اصالت مقالات دقت بیشتری به خرج دهند. ۵. اعطای مجوز به نشریات علمی دانشجویی که اقدام به چاپ صرف مقالات دانشجویی کنند. این امر باعث می‌شود دانشجویان برای تألیف متون علمی بیشتر به خود اتکا کرده و درعین حال که باعث ارتقای سطح اعتمادبه‌نفس دانشجویان می‌شود، شرایط را برای اعمال مفسدانه ناهموارتر می‌کند. ۶. تألیف منشور اخلاقی برای دانشگاه‌ها و نظارت صحیح بر اجرای کامل آن نیز نقش مهمی در ارتقای سطح اخلاق و دور شدن نهاد دانشگاه از این عارضه می‌کند. ۷. ایجاد نظام مخابراتی و حمایت از مخابرات نیز کمک شایانی به رفع این مشکل می‌کند. هنگامی که فرد فاسد در سیستم احساس ناامنی بابت افشای اعمال مفسدانه خود توسط همکاران یا دانشجویان داشته باشد، قطعاً اقدامات خود را مورد اصلاح اساسی قرار خواهد داد. ۸. تقویت نظام‌های دموکراتیک درون دانشگاه همچون انجمن‌های صنفی، هیئت‌های ممیزه و ... (در راستای مردم‌سالاری دینی) کاهنده‌ی فساد است. ۹. بازنگری در سیستم پرداخت حقوق و مزایا و همچنین استقرار نظام ارزیابی عملکرد مناسب که به فراخور عملکرد و در راستای تقدیر از کارکرد مناسب افراد، امتیازات و مزایای خاصی را در اختیار ایشان قرار دهد نیز باعث غنی شدن نفس کارکنان شده و تمایل ایشان به اقدامات فساد آمیز را تا حد قابل توجهی کاهش می‌دهد. ۱۰. تمرکز قدرت در دست عده‌ای خاص همواره مشکل‌ساز و فسادزا بوده است لذا بررسی سیستم توزیع قدرت در دانشگاه و شناسایی این نقاط تمرکز قدرت به مقامات تصمیم‌گیرنده این امکان را می‌دهد که با استقرار سیستم توزیع قدرت مناسب، با این پدیده‌ی شبه دیکتاتوری در دانشگاه مقابله کرده و فضای آزاد و امن برای دیگر ذی‌نفعان ایجاد کنند. همان‌گونه که از توضیحات بخش‌های قبل و مرور تجربیات سایرین حاصل شد، وجود شفافیت کلیدی‌ترین اصل در مواجهه با فسادهای دانشگاهی است لذا در این بخش به صورتی دقیق‌تر بر این بند متمرکز می‌شویم. شفافیت به دلیل ناامن کردن شرایط برای بروز فساد، امری الزامی بوده و با استقرار چارچوب‌ها و دستورالعمل‌هایی در راستای شفافیت‌افزایی سازمانی می‌توان تا حد بسیاری از بروز این عارضه جلوگیری کرد. در این زمینه می‌توان شفافیت سازمانی را در سه سطح مالی، اداری و اطلاعاتی دسته‌بندی کرد، هریک از این سطوح مصادیق خاص خود را داشته و توجه به این موارد می‌تواند به ارتقای سلامت اداری کمک شایان توجهی کرده و محیطی قابل اطمینان را فراهم

آورد. شفافیت هدایا و امکانات کارمندان و اساتید از مواردی است که متأسفانه در نظام آموزش عالی ما مورد غفلت واقع شده و زمینه را برای سودجویی برخی افراد فراهم کرده است. این درگاه که به‌عنوان یک درگاه نشت بودجه قابل‌شناسایی است، طی سال‌ها در دانشگاه‌ها نهادینه شده و شایسته است با همکاری نهادهای ذی‌صلاح همچون حسابداری و ذی‌حساب دانشگاه، گردش‌های مالی این حوزه مانند سفرهای غیرکاری و اردوهای سازمانی، هدایایی که به اساتید مدعو در سمینارها و سخنرانی‌ها تقدیم شده (و گاهی مبلغ هدیه‌ی تحویل شده کمتر از مبلغ اعلام شده توسط برگزارکنندگان است)، پذیرایی‌های جلسات و مواردی از این قبیل بررسی شده و اطلاعات صحیح، دقیق و روشنی را در اختیار نهادهای نظارتی قرار دهد. شفافیت گردش‌های مالی داخلی نهادهای دانشجویی نیز امری است که در صورت تحقق می‌تواند جلوی بسیاری از فسادهایی که به نحوی گریبان گیر دانشجویان نیز هست، گرفته و فضای اطمینان بخشی را ایجاد کند. در این زمینه نیز شایسته است گزارش‌های واضح مالی توسط این نهادها تهیه شده و در اختیار واحد امور مالی دانشگاه قرار گیرد. مواردی همچون برگزاری سمینارها و جلسات هم‌اندیشی، اردوهای تشکیلاتی و مواردی از این قبیل گلوگاه‌های حساسی از بابت نشت بودجه محسوب می‌شوند. همچنین شایسته است دانشگاه نیز مسیر بودجه از زمان تصویب تا مرحله‌ی خرج و مصرف آن توسط این نهادها را موردبررسی قرار داده و از مصرف بی‌رویه‌ی آن جلوگیری کند. گزارش بودجه از ملموس‌ترین مصادیق شفافیت مالی در سازمان است. هر مؤسسه‌ی آموزشی باید در صورت امکان، گزارشی از برنامه‌ی بودجه‌ی خود و نهادهای زیردستی خود که مسئولیت برگزاری یک دوره‌ی آموزشی را بر عهده‌دارند، منتشر کند. این گزارش باید ترم اخیر و تمامی ترم‌هایی که در آن‌ها دوره‌ی آموزشی مذکور ارائه گردیده است را در بر گرفته و شامل هزینه‌های عملیاتی دوره باشد. همچنین مؤسسه‌ی آموزشی باید گزارش جامعی از مجموع هزینه‌های یک دوره‌ی آموزشی را برای دانشجویان تهیه کند که تنها محدود به هزینه‌های کتاب‌ها، امکانات تحصیلی و فعالیت‌های خارج از کلاس نشود (مصوبه‌ی شفافیت در آموزش عالی ایالات‌متحده‌ی آمریکا). غذاخوری و محل طبخ غذای دانشجویی نیز به دلیل دریافت یارانه‌های قابل‌توجه، محیط حساسی از لحاظ فساد خیز بودن ایجاد می‌کند. افراد سودجو در این موقعیت اختیار عمل بسیاری در فساد مالی همچون فاکتور سازی، زد و بند با توزیع‌کننده‌ی مواد غذایی دانشگاه، تهیه‌ی مواد درجه‌دو و ثبت آن‌ها به‌عنوان مواد درجه‌ی یک و موارد این‌چنینی نیز از تخلفاتی است که امکان بروز آن‌ها وجود دارد. در این مورد نیز نظارت صحیح واحد بازرسی و حراست دانشگاه، پیگیری روند تهیه‌ی مواد غذایی و همچنین بازرسی‌های متناوب و بدون هماهنگی قبلی از این محل‌ها و اسناد مالی ارائه‌شده

توسط ایشان نیز کمک شایانی به افزایش سطح شفافیت سازمان می‌کند. یکی دیگر از بخش‌های مبهم در دانشگاه‌ها، کمیسیون بررسی موارد خاص دانشگاه است که هیچ‌گونه گزارشی از نحوه‌ی تصمیم‌گیری در آن و همچنین افراد تصمیم‌گیرنده در این کمیسیون منتشر نشده و فقط تصمیمات اتخاذ شده به متقاضیان اعلام می‌شود. این محرمانگی مزایایی از جمله امنیت افراد تصمیم‌گیرنده و همچنین جلوگیری حدودی از بروز فساد و ارتشا داشته و نمی‌توان آن را عملی نسنجیده انگاشت لیکن افزایش سطح شفافیت در این بخش از طریق افشای نام و یا منصب تصمیم‌گیرندگان، اعلام زمان دقیق تصمیم‌گیری و حتی مشارکت دادن متقاضی در جلسات تصمیم‌گیری می‌تواند هم به شفافیت در بخش اداری دانشگاه کمک کرده و هم‌زمان، روند بررسی درخواست‌ها را نیز با توجه به حضور خود متقاضی کوتاه می‌کند و از ارائه‌ی درخواست‌های مجدد و متعدد توسط متقاضی نیز جلوگیری می‌کند. روند نمره دهی به دانشجو نیز مسئله‌ای است که در برخی دانشگاه‌ها محل اشکال است. شکی نیست که نمره نشان‌دهنده‌ی میزان صلاحیت دانشجو در درس موردنظر است که توسط استاد سنجیده شده و ابزار سنجش این صلاحیت نیز به صلاحدید استاد بستگی دارد اما این ابزار باید مشخص و قابل‌اندازه‌گیری کمی باشد و حتی‌المقدور از سنجش کیفی دانشجو خودداری شود تا ابهامی در روند اعطای نمره وجود نداشته و از فساد و سوءاستفاده‌های احتمالی که ممکن است میان دانشجو و مدرس ایجاد شود، جلوگیری شود. شفافیت در عقد قراردادهای نیز از مسائل شایان توجه در زمینه‌ی شفافیت افزایی سازمان است. دانشگاه‌ها امروزه بنا به شرایط روز و همچنین شیوه‌های جدید مدیریتی اقدام به برون‌سپاری بخشی از فعالیت‌های جانبی خود از طریق مزایده یا عقد قرارداد مستقیم با شرکت‌های ذی‌صلاح می‌کنند. این فرایند هنگامی کارا و عاری از فساد قلمداد می‌شود که مزایده به صورت علنی و با حضور نمایندگان شرکت‌ها و یا به صورت برخط برگزار شود و همچنین همه‌ی شرکت‌ها و داوطلبین قرارداد دارای شانس برابر برای عقد قرارداد باشند. اطلاعاتی از قبیل شرکت‌های طرف قرارداد با دانشگاه‌ها و مدت قرارداد آن‌ها، سازمان‌های هم‌راستا با دانشگاه و مؤسسات خدمت رسان به دانشگاه در صورتی که به‌طور شفاف و صریح در اختیار درخواست‌کنندگان قرار گیرند، علاوه بر کمک به تسهیل بررسی و ریشه‌یابی عوارض سازمانی، به دانشجویان یا تشکل‌های دانشجویی و حتی اساتید نیز برای برگزاری همایش‌ها و سمینارها، فعالیت‌های علمی و پژوهشی مشترک و انفرادی کمک کرده و بستر را برای ارتقای سطح دانشگاه فراهم می‌کند. یکی از اقداماتی که شایسته است موردتوجه قرار گیرد، استقرار سامانه‌ی اطلاعات اساتید و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه است. این سامانه فراتر از صفحه‌ی معرفی اساتید (که گاهی اطلاعات ناقص و اندکی

از استاد در آن وجود دارد) بوده و در آن علاوه بر رزومه کاری و تحصیلی اساتید، درس‌نامه‌ی اساتید برای درس‌های مختلف، ارزشیابی دانشجویان از استاد، پایان‌نامه‌های مربوط به ایشان، موضوعات پژوهشی موردتوجه ایشان و راه‌های ارتباطی با استاد موردنظر قید شده باشد. این سامانه علاوه بر تسهیل ارتباط دانشجویان با اساتید، امکان انتخاب دقیق‌تر و صحیح‌تر استاد راهنما را نیز به دانشجو داده و از اتلاف وقت وی و اساتید گروه آموزشی جلوگیری می‌کند. بانک اطلاعات فارغ‌التحصیلان نیز از اقدامات پسندیده‌ای است که دانشگاه از طریق آن می‌تواند اطلاعات فارغ‌التحصیلان سال‌های اخیر خود از جمله محل تحصیل مقطع بالاتر (در صورت ادامه‌ی تحصیل)، اطلاعات شغلی و موقعیت‌های شغلی احتمالی و همچنین راه ارتباطی با ایشان را در اختیار اساتید و دیگر دانشجویان قرار دهد تا هریک از این دو گروه به فراخور موقعیت از ایشان برای فعالیت‌های پژوهشی مرتبط و یا مشاوره تحصیلی کمک بگیرند.

نتیجه‌گیری

در پایان و با بررسی منابع مختلف و متعدد می‌توان به این نتیجه رسید که فساد اداری، امری اجتناب‌ناپذیر در سیستم دولتی بوده و نمی‌توان هیچ سیستمی را نام برد که به‌طور کامل عاری از فساد باشد. این عارضه ابتدا از راه‌های گوناگونی همچون فشارهای اقتصادی و اجتماعی، موقعیت‌های شغلی و مدیریت ناصحیح بستر مناسبی را برای خود در سازمان ایجاد می‌کند، سپس با استفاده از طمع‌ورزی کارکنان و وسوسه‌های گوناگون، افراد مناسب را در دام خود گرفتار کرده و نظارت ناصحیح و قوانین مبهم و همچنین نبود نهاد بازدارنده و برخورد صحیح با متخلفین نیز فضای مناسبی برای فعالیت مخرب این عارضه فراهم می‌کند. بروز این پدیده در محیط‌های فرهنگی و آموزشی مخصوصاً دانشگاه‌ها، اثراتی به‌مراتب مخرب‌تر و ماندگارتر داشته و باعث می‌شود تا نسل جدیدی که در حال آموزش در نظام آموزش عالی هستند و در آینده، بدنه‌ی نظام اداری و کشورداری را تشکیل می‌دهند، در مقابله با فرصت‌های احتمالی که ایشان را در معرض ابتلا به این عارضه قرار می‌دهد، ضعف نشان داده و کشور را در معرض خطر انحطاط و فروپاشی نظام اداری قرار دهند. بر همین مبنا، این مقاله تأملی بر مفهوم فساد در آموزش عالی داشته است و تلاش نموده است پس از ارائه‌ی چارچوب منسجمی از مسئله، راهکارهایی برای مواجهه با این دست از پلشتی‌ها ارائه نماید.

منابع

- ۱- ادیب، محمدحسین. (۱۳۷۴). *جامعه‌شناسی ایران*. تهران: انتشارات هشت‌بهشت.
- ۲- حبیبی، نادر. (۱۳۷۵). *فساد اداری*. تهران: انتشارات وثقی.
- ۳- حقیقتیان، منصور؛ دوله، معصومه؛ طعیمه پور، ایمان و دوله، فاطمه (۱۳۹۵). رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران. *فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی*، ۱۶ (۶۱)، ۴۷-۷۶.
- ۴- خداداد حسینی، سیدحمید و فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن. *مدرس*، ۵ (۱)، ۳۷-۵۳.
- ۵- درویش، حسن و عظیمی زچکانی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). *مدیریت دولتی*، ۱۸ (۱)، ۱۵۳-۱۶۶.
- ۶- دعایی، حبیب‌الله و رضانی، یوسف (۱۳۸۸). عوامل و ریشه‌های فساد اداری از دیدگاه اسلام، همایش ملی پژوهش‌های قرآنی حوزه و دانشگاه.
- ۷- زمانی، بی بی عشرت؛ عظیمی، سید امین و سلیمانی، نسیم (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر سرقت علمی دانشجویان دانشگاه اصفهان. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۹ (۶۷)، ۹۱-۱۱۰.
- ۸- سامانی، علی (۱۳۹۲). بررسی تأثیر اعتقادات دینی در پیشگیری از فساد اداری، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.
- ۹- صالحی، مهسا و زرندی، سعید (۱۳۹۲). نقش تأمین و تدارکات الکترونیک در مبارزه با فساد اداری. *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، سال ۴ (۱۱ و ۱۲)، ۳۷-۲۷.
- ۱۰- عباس زاده واقفی، شیرین السادات؛ دلخواه، جلیل و فروزنده دهکردی، لطف‌الله (۱۳۹۶). شناسایی علل بومی بروز فساد اداری مورد مطالعه شهرداری تهران. *دانش حسابرسی*، ۱۷ (۶۸)، ۴۰-۵.
- ۱۱- عباس زادگان، محمد. (۱۳۹۴). *فساد اداری*. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۱۲- فیض‌آبادی، حوریه و علائی، سعید (۱۳۹۷). تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران. *مدیریت بهداشت و درمان*، ۹ (۳)، ۵۴-۴۷.
- ۱۳- فرهادی‌نژاد، محسن و لگزبان، محمد (۱۳۹۰). پیمایش طولی در زمینه علل فساد اداری و روش‌های کنترل آن (۱۳۷۸-۱۳۸۸). *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۸، ۴۵-۶۰.

- ۱۴- عزیزاده ثانی، محسن و فانی، علی اصغر (۱۳۸۶). تأثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲ (۱ و ۲)، ۱۷-۲۴.
- ۱۵- فیض آبادی، حوریه و علائی، سعید (۱۳۹۷). تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران. مدیریت بهداشت و درمان، ۳ (۹)، ۴۷-۵۴.
- ۱۶- قلی پور، آرین؛ کوشا زاده، سید علی؛ سلیمی، غلامرضا؛ امیری طیبی، مسلم و ابراهیمی، علی (۱۳۸۸). واکاوی بی‌عدالتی جزایی و نقش آن در شیوع فساد آموزشی-پژوهشی در دانشگاه‌ها «مطالعه چند موردی: دانشگاه‌های تهران». اندیشه مدیریت راهبردی، ۳ (۲)، ۴۱-۷۴.
- ۱۷- گیوریان، حسن (۱۳۹۱). نقش رسانه‌های جمعی در کنترل فساد اداری. مطالعات رسانه‌ای، ۷ (۱۷)، ۱۳۳-۱۴۰.
- ۱۸- مدهوشی، مهرداد؛ قائدی، مریم؛ رازقی، نادر و صفایی قادیکلایی، عبدالحمید (۱۳۹۷). علل و زمینه‌های فساد دانشگاهی و پیامدهای ناشی از آن. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱، ۱۱۳-۱۳۵.
- ۱۹- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۷۷). دفتر بررسی‌های اقتصادی. بازشناسی مؤلفه‌های مؤثر بر اختلاس در ایران. مجلس و پژوهش، ۲۵.
- ۲۰- موسوی دوست، سید محمد (۱۳۹۸). علل و پیامدهای فساد اداری. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۳ (۲۵)، ۳۴-۴۳.
- 21- Bauhr, M. (2012). Resisting Transparency: Corruption, Legitimacy and the Quality of Global Environmental Policies. *Global Environmental Politics*, 12(4):9-29.
- 22- Bertot, J. C., Jaeger, P. T. & Grimes, J. M. (2010). Using ICTs to create a culture of transparency: E-government and social media as openness and anti-corruption tools for societies. *Government information quarterly*, 27(3): 264-271.
- 23- Denisova-Schmidt, E. (2017). The challenges of academic integrity in higher education: Current trends and prospects. *Boston College Center for International Higher Education*.
- 24- English, L. (2003). Emasculating public accountability in the name of competition. *Transformation of state audit in Victoria. Critical Perspectives on Accounting*, 14(1):51-76.
- 25- Jones, P. (2005). *Combating Fraud and Corruption in the Public Sector*. London: Chapman and Hall.
- 26- Kolsted, I. & Wiig, A. (2009). Is transparency the key to reducing corruption in resource-rich countries. *World Development*, 37(3): 521-532.

-
- 27- Lindstedt, C. & naurin, D. (2010) Transparency against corruption. Gothenburg University.
- 28- Mauro, P , corruption, finance & development, 1998.
- 29- Osipian, A. L. (2012). Education corruption, reform, and growth: Case of post-soviet Russia. *Journal of Eurasian Studies*, 3(1), 20-29.
- 30- Pavel, J. & Ochrana, F. (2013). Analysis of the Impact of Transparency, Corruption, Openness in competition and Tender Procedures on Public Procurement in the Czech Republic. *Central European Journal of Public Policy*, 7(2):114-134.
- 31- Scott, J , Comparative Political Corruption, prentice- Hall, 1972.
- 32- Shaw, M. A. , Chapman, D. W. , & Rumyantseva, N. L. (2011). The impact of the Bologna process on academic staff in Ukraine. *Higher Education Management and Policy*, 23(3), 1-21.