

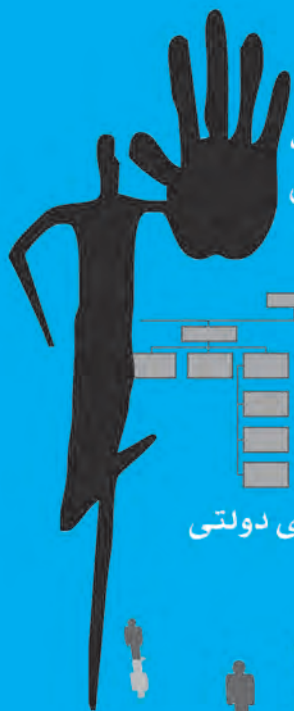
دو هفته نامه علمی - تحلیلی
سازمان بازرسی کل کشور

نگارهای بازرسی

سال چهارم شماره ۳۶-۳۷ خرداد ۱۳۹۰

دبیر تحریریه: دکتر نوروز هاشم زهی
مدیر اجرایی: حسین قلجی

مباحث امتیاز: سازمان بازرسی کل کشور
مدیر مسئول: حسن صفرخانی



شماره ۳۶

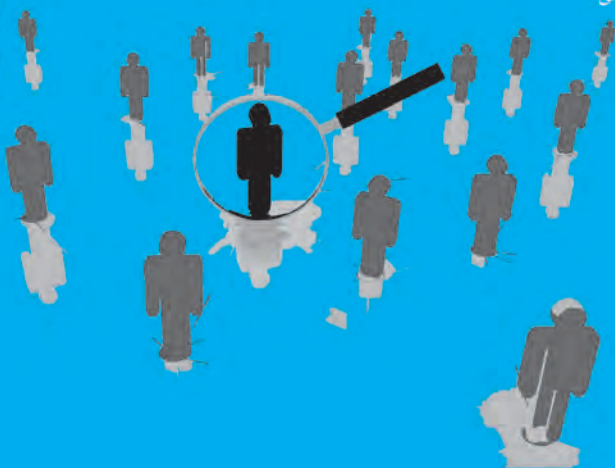
بررسی رابطه بین فساد، فرهنگ و ساختار سازمانی

شعبان نجف‌پور

شماره ۳۷

مشارکت مردم در نظارت بر دستگاه‌های دولتی در ایران و راهکارهای تقویت آن

یحیی کمالی



فهرست مطالب

پیشگفتار ۴

شماره ۳۶

بررسی رابطه بین فساد، فرهنگ و ساختار سازمانی - شعبان نجف پور

مقدمه ۵

۱. ساختار سازمانی ۶

۲. ابعاد ساختار سازمانی ۶

۳. فرهنگ سازمانی ۸

۴. فرهنگ و ساختار سازمانی ۱۰

۵. فردگرایی/جمعگرایی - تخصصی کردن ۱۱

۶. فاصله قدرت - تخصصی کردن، استاندارد نمودن، رسمیت دادن ۱۳

۷. ابهام گریزی ۱۴

۸. مردگرایی/زن گرایی ۱۵

نتیجه گیری ۱۶

فهرست منابع ۱۷

شماره ۳۷

مشارکت مردم در نظارت بر دستگاه‌های دولتی در ایران و راهکارهای تقویت آن - یحیی کمالی

مقدمه ۱۸

۱. نظارت بر دستگاه‌های دولتی و نقش مردم ۱۹

۲. نظارت مردمی در آموزه های دینی ۲۰

۳. مشارکت مردم ۲۱

۴. مشارکت مردم در نظارت بر دستگاه‌های دولتی ۲۳

۵. راه کارهای تقویت مشارکت مردمی در نظارت بر دستگاه های دولتی ۲۳

۵-۱. افزایش آگاهی های عمومی و مشارکت مردم ۲۳

۵-۲. تقویت رسانه ها و مشارکت مردم ۲۴

۵-۳. تقویت ارتباط مستقیم مردم با سازمانها و نهادهای نظارتی ۲۵

۵-۴. نظارت مردمی از طریق سازمانهای مردم نهاد ۲۷

نتیجه گیری ۲۹

فهرست منابع ۳۰

مطالب مندرج در این گزارش پژوهشی نشانگر دیدگاه نویسندگان آن بوده و لزوماً نمایانگر دیدگاه سازمان بازرسی کل کشور نمی باشد. کلیه حقوق مربوط به سند حاضر متعلق به سازمان بازرسی کل کشور بوده و هرگونه انتشار مطالب آن بدون کسب اجازه از این سازمان، غیر مجاز می باشد.



یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های دولتمردان و حتی مردم عادی در طول تاریخ، مواجهه و مقابله با فساد بوده است و در این راستا قلم فرسایی‌ها شده و راهکارهای بسیاری مطرح شده است. در جمع‌بندی مطالعات و رهیافت‌ها به مکانیسم‌های پیشگیری از فساد، به طور کل دو رهیافت قابل تفکیک می‌باشد: اول رهیافت مبتنی بر کنترل درونی و دوم رهیافت مبتنی بر کنترل بیرونی؛ در رهیافت مبتنی بر کنترل درونی، اصلاح ساختار نهادهایی که احتمال فساد در آنها وجود دارد و نیز ارتقای ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی به‌عنوان عوامل پیشگیری‌کننده مورد توجه قرار گرفته است. در این زمینه، پژوهشگران بسیاری درباره ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی و چگونگی ارتباط آنها با یکدیگر و تأثیر آنها بر فساد مطالعه نموده‌اند. اما در مورد رهیافت‌هایی که مبتنی بر کنترل بیرونی نظام دیوانسالاری هستند بحث اساسی و محوری نظارت همگانی، نظارت شهروندان و جذب مشارکت مردم در نظارت بر دستگاه‌های عمومی است. مشارکت و نظارت مردمی نشانه تعامل شهروندان و دولت است. نقش مردم و مشارکت آنان در حل مشکلات کشور، بسیار تعیین‌کننده و نیز در پیشگیری از سوء جریان امور در دستگاه‌های اداری غیرقابل انکار است.

بر این اساس، گزارش پژوهشی پیش رو (با توجه به ساختار جدید آن) در این شماره دو پژوهش را که هر کدام به یکی از رهیافت‌های فوق‌الذکر پرداخته و هر کدام یکی از رهیافت‌ها به پیشگیری از فساد را در کانون توجه خود دارد، تقدیم می‌نماید. گزارش اول با در نظر گرفتن تأثیرات متقابل چهار بُعد فرهنگ سازمانی به همراه چهار بعد ساختار سازمانی بر این نکته توجه دارد که فرهنگ و ساختار سازمانی در ارتباطاتی دوسویه و متقابل می‌تواند باعث مهار فساد و مانعی در فراگیر شدن آن در جامعه شود. گزارش پژوهشی دوم، به بررسی و تبیین نقش مردم در نظارت بر دستگاه‌های دولتی پرداخته و در نهایت راهکارهایی همچون اطلاع‌رسانی و افزایش آگاهی‌های عمومی، تقویت رسانه‌ها و اطلاع‌رسانی، افزایش ارتباط مستقیم مردم با سازمان‌ها و نهادهای نظارتی، نظارت مردمی از طریق سازمان‌های مردم‌نهاد را در جهت تحقق پیشگیری و مقابله با فساد با مکانیسم کنترل مردمی در پیشنهاد می‌کند. امید است این تلاش گامی در راستای ارتقای سطح آگاهی عمومی بوده و مورد استفاده متخصصان و دست‌اندرکاران امر خطیر نظارت و بازرسی قرار گیرد.

حسن صفرخانی

رئیس مرکز پژوهش و برنامه‌ریزی

بررسی رابطه بین فساد، فرهنگ و ساختار سازمانی

شعبان نجف پور

پس از سال‌ها بحث و تحقیق دانش پژوهان، متخصصین و سیاستمداران به این نتیجه رسیده‌اند که فساد از موانع عمده صلح و ثبات، توسعه پایدار، دموکراسی و حقوق بشر در سراسر جهان است. گسترش فساد، ثبات و امنیت جوامع را به خطر می‌اندازد، ارزش‌های اخلاقی و دموکراسی را سست و توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را تهدید می‌کند. اکنون جهانیان می‌دانند که لازمه استقرار دولت کارآمد، اثربخش و عادل مبارزه با فساد است. با این حال فساد در حال تبدیل شدن به پدیده‌ای فراگیر است که تمامی کشورها اعم از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه با آن مواجه بوده و یکی از اهداف همه دولت‌ها مبارزه با آن است. (نجف پور و قلجی، ۱۳۸۹: ۴) فساد در چند سال گذشته نه تنها برای توسعه اقتصادی کشورها، بلکه همچنین برای اقتصاد جهانی به یک تهدید جهانی مبدل شده است. پیامدهای مخرب فساد و تضاد آن با منافع عام، از جمله اتلاف منابع، کاهش رشد اقتصادی کشورها و کاهش اثر بخشی، باعث توجه روز افزون به اهمیت پدیده فساد در جوامع مختلف شده است. در این راستا پژوهش‌های بسیاری درباره عوامل موفقیت و اثربخشی سازمانها، چگونگی مبارزه با فساد و کاهش آن انجام شده و موضوعات مختلفی از جمله ساختار سازمانی، فرآیندهای سازمانی، مسائل محیطی، فرهنگ سازمانی و... مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است.

پژوهش پیش رو نیز با توجه به مفاهیم فرهنگ و ساختار سازمانی، به دنبال پاسخ به پرسش‌های ذیل می‌باشد: چه ارتباطی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی وجود دارد؟ ارتباط بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی چه تأثیری بر فساد دارد؟ فرضیه ما در این پژوهش بر اساس مدل ارائه شده، این است که فرهنگ سازمانی (قوی) با ابعاد مورد نظر هافستد و تأثیرات این ابعاد بر ساختار سازمانی، می‌تواند باعث مهار فساد و مانعی در فراگیر شدن آن و نهایتاً منجر به رونق و رشد و بالندگی جامعه شود.

محتوی کلی مقاله شامل تعریفی از ساختار سازمانی و ابعاد آن، فرهنگ سازمانی و اهمیت آن است. با این حال بدنه اصلی مقاله با توجه به مدل ارائه شده به بررسی ارتباط ابعاد مختلف فرهنگ و ساختار سازمانی و تأثیر آنها بر فساد می‌پردازد.

دیدگاه‌ها و تعاریف مختلفی درباره ساختار سازمانی وجود دارد. ساختار در يك مفهوم به معنی ترتیب وظایف برای انجام دادن کاری است. این مفهوم را می‌توان به نحو بهتری با استفاده از نمودار سازمانی توضیح داد. مفهوم نسبتاً ساده و ملموسی از ساختار به شکل نمودار سازمانی. نمایان می‌شود که يك نماد قابل رؤیت از کل فعالیتها، شیوه‌های ارتباطی و فرآیندهای سازمانی است. اینگونه می‌توان گفت که نمودار سازمانی، تلخیص و تجریدی از واقعیت ساختار سازمانی است. (Jackson and Morgan, 1982:80)

اما چه چیزی تعیین کننده ساختار سازمانی است؟ کلاسیک‌ها در زمینه تئوری سازمان مکاتب مختلفی ارائه داده‌اند. بعضی‌ها معتقدند که عوامل معینی مانند اندازه، محیط، یا فناوری تعیین کننده ساختار سازمانی هستند. به نظر آنها این عوامل محدودیت‌های اقتصادی یا محدودیت‌های دیگری را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کنند و سبب می‌شوند که آنها مجبور به انتخاب ساختارهای خاصی گردند. مینتزبرگ (Mintzberg, 1979, 2) معتقد است که ساختار مجموعه راه‌هایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم و هماهنگی میان آنها را فراهم می‌کند به نظر او ساختار، توزیع قدرت در سازمان را نشان می‌دهد و صرفاً يك سازوکار هماهنگی نیست بلکه فرایندهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

به نظر بارنی و گریفین (Barney and Griffin, 1999:15) ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروههایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند. جکسون و مورگان از يك تعریف اصلاح شده استفاده می‌کنند که در ابتدا توسط چایلد ارائه شده است. آنها ساختار را به عنوان «تحمیل نسبی نقش‌های کاری و ساز و کارهای مدیریتی تعریف می‌کنند که الگویی از فعالیت‌های شغلی به هم پیوسته را ایجاد می‌نماید و سازمان را قادر می‌سازد تا فعالیت‌های کاری خود را هدایت، هماهنگ و کنترل نماید». (Jackson and Morgan, 1982: 81) بوسیله ساختار سازمانی عملیات و فعالیت‌های داخل سازمان آرایش می‌یابد و خطوط مسئولیت و اختیار مشخص می‌شود. ساختار به مدیران نشان می‌دهد که مسئول سرپرستی چه کسانی هستند و به کارکنان، مدیرانی را می‌شناساند که از آنها آموزش و دستور می‌گیرند. کمک به جریان اطلاعات نیز از تسهیلاتی است که ساختار برای سازمان فراهم می‌کند. (Arnold and Feldman, 1986:241)

ساختار سازمانی باید بتوان تسریع و تسهیل تصمیم‌گیری و اکتش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت‌های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش‌دهی و گزارش‌گیری از وظایف ساختار سازمانی است. (Daft, 1991:210) اگرچه مفهوم ساختار سازمانی يك حقیقت است و بر هر کسی در سازمان اثر می‌گذارد و همه به نوعی با آن سروکار دارند، ولی کم و بیش مفهومی انتزاعی است. (Kast and Rosenzweig, 1985:234)

در تعیین ابعاد ساختاری، عوامل زیادی را شمرده‌اند و این عوامل با توجه به دید و نگرش اندیشمندان دارای تنوع زیادی است. شاید اگر محققین در نظر بگیرند که چرا عواملی که برمی‌شمارند، جزء ابعاد ساختاری است، از تنوع و تعدد این ابعاد کاسته خواهد شد. (Blackburn, 1982:59) از جمله این عوامل می‌توان به اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، تفکیک، رسمیت، تلفیق، حرفه‌ای‌گرایی، حیطه نظارت، تخصص‌گرایی، استاندارد سازی و تعداد سطوح سلسله‌مراتب عمودی اشاره کرد. (Robbins, 1987:54) اکثر نظریه پردازان سازمانی از میان آنها روی ابعاد: تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند. ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان هستند و شدت یا ضعف هر کدام از این ابعاد در شکل‌گیری کلی ساختار

سازمانی مؤثر است. لازم به ذکر است که عوامل فوق الذکر بطور مستقیم یا غیرمستقیم در این ابعاد مستتر هستند و عدم توافق اندیشمندان روی این عوامل از نحوه تعاریف عملیاتی آنان نشأت می گیرد. (Fry and Slocum, 1984:225)

توجه اصلی این مقاله به تعریف ساختار سازمانی نیست بلکه به ابعاد آن می باشد. شاید مشکل اصلی در بررسی ابعاد ساختار سازمانی این باشد که ما با ابعاد متعدد و چندگانه ای از ساختار روبرو هستیم نه با یک نوع شناسی ساده ای از آن. هال (Hall, 1963:32) با بررسی ای که درباره دیوان سالاری سازمان ها انجام داد نشان داد که یک سازمان می تواند در یک بعد یا مشخصه بسیار بروکراتیک و کاملاً اداری مابانه باشد و در بعدی دیگر میزان بوروکراسی در آن بسیار کمتر باشد. جکسون و مورگان (Jackson and Morgan, 1982: 81) سه بعد اساسی و بنیادی سازمان را که توسط گروه استون، چایلد، و ریمن مورد مطالعه قرار گرفته بود را با یکدیگر مقایسه نمودند. این مقایسه نشان داد که ابعاد مورد مطالعه بسیار شبیه به هم بوده و می توان آنها را در چهار دسته اصلی گروه بندی نمود:

- منظم نمودن فعالیت ها (تخصصی کردن، استاندارد کردن، رسمیت دادن)
- متمرکز نمودن قدرت (تمرکز، استقلال)
- کنترل جریان های کاری
- بخش پشتیبانی

در این مقاله ابعاد ذیل مورد بررسی قرار خواهد گرفت:

تخصصی کردن: یعنی مشخص کردن وظایف کاری فردی و گروهی در تمام سازمان (تقسیم کار) و ترکیب و جمع بندی آنها به صورت واحدهای کاری (تشکیل دوایر یا گروه بندی وظایف).
استاندارد کردن: یعنی تعیین رویه هایی که از طریق اعمال آنها بتوان قابلیت پیش بینی فعالیتهای سازمان را تضمین کرد. بسیاری از این رویه ها از راه رسمیت بخشیدن به فعالیتها و روابط درون سازمان ایجاد می شود. استاندارد کردن عبارت است از یک شکل و یک دست کردن امور و فعالیتهای، به این سازمانها. به این منظور از شرح وظایف، دستورالعمل عملیات، قواعد و مقررات استفاده می کنند.

رسمیت دادن: رسمیت اندازه ای از مکتوب بودن، مقررات، قوانین، رویه ها، توصیه های آموزشی و ارتباطات در سازمان است بجای اینکه شفاهی باشد. (Marsh and Man- 1981:50) رسمیت به درجه استاندارد بودن کارها در سازمان اشاره دارد. اگر رسمیت زیاد باشد، متصدی شغل اختیار کمی برای چگونگی انجام کار دارد. رسمیت ممکن است بصورت صریح و روشن بیان شود یا اینکه ضمنی باشد یعنی آن هم می تواند بصورت مکتوب باشد و هم اینکه شامل ادراک کارکنان از مقررات نیز باشد ولی نوع مکتوب آن مورد تأکید سازمان است. (Fredrickson, 1986: 283) مشاغل ساده و تکراری و یکپوخت درجه بالایی از رسمیت را بالقوه پذیرا هستند. در مقابل مشاغلی که به مهارتهای چندگانه نیاز دارند رسمیت کمی دارند. وکلای دادگستری، مهندسين، کارکنان اجتماعی، کتابداران از آن جمله اند. رسمیت از سطحی به سطح دیگر نیز متفاوت است. کارکنان سطوح بالا که با کارهای غیر برنامه ریزی شده سروکار دارند دارای رسمیت کمی هستند در مقابل کارکنان در سطح پایین و در قسمت تولید دارای رسمیت زیادی هستند. (Robbins, 1987:64-67)

تمرکز: تمرکز به درجه خشکی در تصمیم گیری و ارزیابی فعالیتهای بصورت متمرکز (Fredrickson, 1986:282) و به درجه ای از متمرکز بودن تصمیمات در یک نقطه از سازمان اشاره دارد. تمرکز به توزیع اختیار در سازمان برمی گردد و تعیین می کند که چه کسی حق تصمیم گیری دارد. (Fry and Slocum, 1984:225) در یک ساختار سازمانی متمرکز تصمیمات در سطح بالا به وسیله مدیران ارشد یا حتی به وسیله یک مدیر اتخاذ می شود. در یک ساختار سازمانی نامتمرکز قدرت تصمیم گیری بین افراد بیشتری در سطوح میانی و پایین پخش می گردد. (Robbins 1987, 73)

اگرچه تقریباً به تعداد مردم شناسان تعاریف مختلفی از فرهنگ وجود دارد، اما بیشتر آنها فرهنگ را به عنوان مجموع کل باورها، قوانین، تکنیک ها، نهادهای و آثار و مصنوعات که جوامع انسانی را مشخص و توصیف می کند، تعریف می کنند. (Donald, 1996:27) فرهنگ به منزله ی يك مفهوم سابقه مشخص و طولانی دارد. افراد عادی این مفهوم را به مثابه کلمه ای برای نشان دادن فریهنگی مورد استفاده قرار داده اند. مانند وقتی که می گوئیم شخصی خیلی با فرهنگ است. در مورد این که فرهنگ چیست نظرات کاملاً متفاوتی وجود دارد صاحبزنان گوناگون تعاریف متفاوتی از فرهنگ را بیان می کنند.

ساترلند و وودیارد اشاره می کنند: «فرهنگ شامل هر آن چیزی است که بتواند از منبعی به منبع دیگر منتقل شود، یعنی همان میراث اجتماعی و کلیت جامعه که شامل دانش، دین، هنر، اخلاقیات، قانون، فنون ابزارسازی و کاربرد آن ها و روش فرارساندن آن ها بیان می شود». (مشبکی، ۱۳۸۰:۴۳) به نظر شایان فرهنگ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه فرا می گیرد، به طوری که «مشکلات انطباق پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته می شود و از این جهت به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس لازم خصوص مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش و یاد داده می شود. (شایان، ۱۳۸۲:۲۰) آنچه معتقد است که جوامع به عنوان مجموعه های انسانی دارای فرهنگ هایی می باشند که راهنمای عمل گروهی آن ها می باشد یکی از این مجموعه های انسانی، سازمان می باشد که به طور خلاصه این چنین تعریف می شود «محل اجتماع مردمی که با هم طبق يك سازماندهی هماهنگ و مصوب کار می کنند تا هدف های سازمانی را تحقق بخشند». (افچه، ۱۳۸۰:۱۶) سازمان ها ترتیبات اجتماعی برای کنترل عملیات رسیدن به هدف های جمعی و محل خلق مدیریت های آگاهانه و ترتیبات لازم برای تحقق بخشیدن هدف ها به وسیله ابزارهای جمعی می باشند. لذا می توان فرهنگ سازمانی که به عنوان رفتارهای غالب در سازمان شناخته می شود را این گونه تعریف کرد: «مجموعه ای از ارزش های کلیدی، باورهای راهنما، و تفاوت هایی که در اعضای يك سازمان مشترک است و شیوه و نحوه انجام امور سازمان را برای آن ها تعریف می کند». (به نقل از مشبکی، ۱۳۸۰:۴۳)

زارعی متین (۱۳۷۴:۱۷) فرهنگ سازمانی را شامل يك سلسله قواعد منظم و دستورالعمل های کلی می داند که قالب رفتاری اعضا را می سازد، و بیان می کند که فرهنگ سازمانی این قابلیت را دارد که بتواند مانع از بروز بسیاری از جریانهای توأم با فساد اداری گردد. به نظر او فرهنگ سازمانی از کارکردهای گوناگونی برخوردار است و می تواند با معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان و از طریق تثبیت شیوه های مطلوب انگیزش، به رفتار کارکنان جهت دهد. همچنین فرهنگ سازمانی از نظر اجتماعی به عنوان چسبی به حساب می آید که می تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آن چه که باید اعضای سازمان انجام دهند یا بگویند) اجزای سازمان را به هم متصل کند. به طور کلی به نظر وی پذیرفتن فرهنگ سازمانی می تواند فواید زیر را در پی داشته باشد:

- فرهنگ سازمانی، به کارکنان سازمان، هویت سازمانی می بخشد. آنچه که سازمان های موفق را برجسته می سازد و آنها را از دیگران متمایز می کند توانایی آنها در جذب پرورش و در نگهداری کارکنان با استعداد و خلاق است و کارکنان نیز به نوبه ای خود وابستگی عمیقی نسبت به سازمان پیدا خواهند کرد. (ابزری و دلوی، ۱۳۸۵:۱۰)
- فرهنگ سازمانی تعهد گروهی را آسان خواهد کرد. سازمان هایی که دارای فرهنگ قوی و توانمند هستند، کارکنان نسبت به ارزش ها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسؤلیت می کنند. منظور از تعهد سازمان، پیوند وابستگی روانی به سازمان است که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش های سازمانی جای دارد. (ابزری و دلوی، ۱۳۸۵:۱۰)
- فرهنگ سازمانی ثبات نظام اجتماعی را ترغیب می کند. سازمان های توانمند، معروف به داشتن معیارهای سخت کاری و کنترل های دقیق می باشند. برای نمونه کارکنان باید معیارهای نظافت و آراستگی را رعایت کنند و ضوابط انجام دادن وظایف به طور مشخص برای آنها تعیین شده است. بدین ترتیب فضای آینده از تعهد و هیجان و سخت کوشی در سازمان بوجود می آید. (ابزری و دلوی، ۱۳۸۵:۱۰)
- فرهنگ سازمانی به شکل دادن رفتار کارکنان کمک می کند. سازمان با فرهنگ قوی، با کمک نمودن به اعضای خود برای پی بردن به محیط کاری خود، رفتار آنان را شکل می دهد. (ابزری و دلوی، ۱۳۸۵:۱۱) لذا سازمان های موفق زمینه ای فراهم می آورند تا کارکنان برای آشنایی به تمام

ابعاد سازمانی و مشکلات آن، شغل فرد را از پایین ترین مرتبه آغاز کنند تا با اصول بنیادی کار آشنا شوند.

• فرهنگ سازمانی بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت تأثیر می گذارد. فرهنگ سازمانی با ایجاد محدودیت هایی برای مدیریت بیان می کند که مدیر چه کاری می تواند انجام دهد و چه کاری را نمی تواند. هر عمل مدیر باید مورد تأیید فرهنگ سازمان قرار گیرد. (ابزری و دلو، ۱۳۸۵)

در غیر این صورت مطابق با ارزش ها نخواهد بود و از سوی اکثریت اعضای سازمان مورد تأیید قرار نخواهد گرفت.

طبق نظر هافستد (Hofstede, 1983:7) فرهنگ، برنامه ریزی جامع ذهن است که افراد يك جامعه را از جامعه ديگر متمایز می سازد و این تعریف هافستد شامل سازمان ها، ملت ها، حرفه ها و نسل ها می شود. او فرهنگ سازمانی را سیستم کنش ها، ارزش ها و باورهای مشترکی می داند که در يك سازمان توسعه می یابد و رفتار اعضای آن را هدایت می کند. به نظر وی فرهنگ سازمانی احساس جمعی ناخودآگاه افراد آن سازمان راجع به خوبی یا بدی، بهنجاری یا ناهنجاری است. چنین سیستم های ارزشی چارچویی مرجع را برای تمام انواع کارهای تکراری رفتار، وظایف روزمره و قضاوت راجع به کنش ها و اهداف افراد فراهم می سازد.

همان گونه که می توان دید، زبان مورد قبولی برای توصیف مفهوم پیچیده ای همچون فرهنگ وجود ندارد. اظهارات و گفته های راجع به این مفهوم اغلب تنها بر برداشت ها و عقاید شخصی افراد مبتنی است. هافستد به منظور اجتناب از چنین اظهاراتی، چهار معیار مختلف را، که ابعاد نامیده می شوند، برای توصیف فرهنگ پیشنهاد می کند (Hofstede, 1983:7). این معیارها کاملاً از یکدیگر مستقل می باشند:

- فردگرایی در مقابل جمع گرایی. مسئله اساسی در بُعد «فردگرایی در مقابل جمع گرایی» رابطه بین فرد و همکاران فردی او است. در يك سر مقیاس جوامع و سازمان هایی هستند که در آن روابط میان افراد بسیار سست است و همه به دنبال مراقبت و کسب منافع شخصی خود و شاید منافع اقوام نزدیک خود هستند. در سر دیگر مقیاس سازمان هایی هستند که روابط بین افراد بسیار محکم و نزدیک است.
- فاصله قدرت کوچک یا بزرگ. مسئله اساسی در بُعد دوم «فاصله قدرت»، این است که چگونه سازمان با این واقعیت روبرو می شود که افراد از نظر ظرفیت های جسمی و فکری نابرابر هستند که این امر می تواند در طول زمان به نابرابری در قدرت و ثروت منجر شود. سطح فاصله قدرت در سازمان، به میزان تمرکز قدرت و میزان رهبری مربوط است. این رابطه نشان می دهد که تمرکز و رهبری در برنامه ریزی ذهنی اعضای جامعه، یعنی نه تنها کسانی که در قدرت هستند، بلکه کسانی که در انتهای سلسله مراتب قدرت نیز قرار دارند، ریشه دارند. (Hofstede, 1983:7)

ابعاد بعدی دیگر عبارتند از: ابهام گریزی (اجتناب از عدم قطعیت) و مردگرایی در مقابل زن گرایی. ابهام گریزی یا اجتناب از عدم قطعیت، به میزان نگرانی جامعه از ابهام ها و ناشناخته ها و میزان تمایل شان به ثبات و قابل پیش بینی شدن رویدادها گفته می شود. این جنبه مربوط به میزان تهدیدی است که اعضای يك فرهنگ در موقعیتهای ناشناخته حس می کنند.

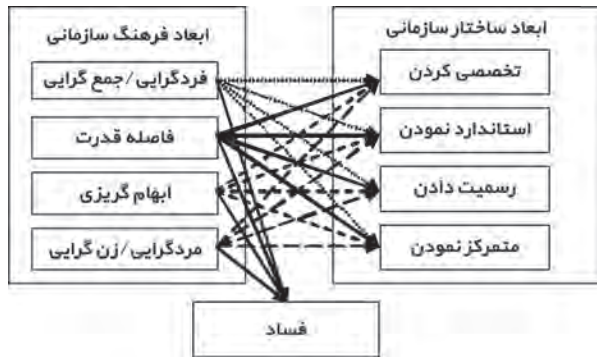
مردگرایی/زن گرایی نشان دهنده میزان تمایل افراد يك جامعه به ارزش ها و روحیات مردانه نظیر شجاعت، جسارت، رقابت طلبی و مادی گرایی یا ارزش ها و روحیات زنانه نظیر توجه به تربیت، کیفیت زندگی، روابط اجتماعی و تعامل است.

این چهار بعد که توسط هافستد به عنوان مشخصه فرهنگ سازمانی توسعه داده شده است؛ در ادامه این مقاله مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

تفاوت‌های فرهنگی و پیامدهای آن برای سازمان‌ها توسط بسیاری از محققان مورد مطالعه قرار گرفته است. اما شیوه مطالعه فرهنگ به عنوان یک متغیر در این مطالعات کاملاً متفاوت است. برخی از محققان فرهنگی ظاهراً به خاطر دشوار بودن مطالعه درباره جنبه‌ها و ابعاد مختلف این موضوع از بررسی آنها چشم‌پوشی می‌کنند.

مشکل جدی دیگری که بسیاری از مطالعات فرهنگی مرتبط با سازمان و مدیریت از آن رنج می‌برند، تلقی نمودن فرهنگ به عنوان یک عامل باقی مانده (مازاد) است. پژوهشگران اغلب گروه‌هایی از مدیران را مقایسه نموده و تفاوت‌هایی را در نحوه نگرش آنها نسبت به ابعاد خاصی از کارهایشان مشاهده می‌کنند و سپس به خاطر در اختیار نداشتن توضیحات غیر فرهنگی برای این تفاوت‌ها، آنها را به فرهنگ نسبت می‌دهند. (Frese, 1995:71)

حال اگر ما فرض کنیم که ساختار سازمانی توسط چهار بعد (تخصصی کردن، استاندارد نمودن، رسمیت دادن، و متمرکز نمودن) اندازه‌گیری می‌شود و فرهنگ سازمانی نیز با چهار بعد (فردگرایی/ جمع‌گرایی، فاصله قدرت، ابهام‌گریزی، مرددگرایی/ زن‌گرایی) تعریف می‌شود، پس روابط بین این ابعاد، رابطه بین ساختار سازمانی و فرهنگ و در نهایت تأثیر آنها را بر فساد توصیف خواهد نمود.



بعد از آشنایی مختصر با مدل پیشنهادی، در ادامه سعی می‌کنیم تا به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر ساختار سازمانی و سپس، به کالبد شکافی فرهنگی فساد بر اساس ابعاد مذکور بپردازیم.

فردگرایی با استقلال و قدرت جویی همراه است و استقلال بالا به معنی بالا بودن میزان فردگرایی و تمرکز بر اهداف شخصی است. فردگرایی بیان کننده تنوع و گوناگونی زیاد است و مطمئناً تنوع بر تخصصی کردن تأثیر می گذارد. (Krokosz-Krynke, 1998:7) اما از طرفی دیگر قدرت جویی نقطه مقابل تقسیم قدرت تصمیم گیری است و اگر تخصصی کردن (تقسیم کار در درون سازمان و توزیع وظایف رسمی و اداری و همچنین تصمیم گیری) به معنی محول کردن قدرت تصمیم گیری باشد. پس رابطه بین تخصصی کردن و فردگرایی رابطه ای معکوس است. بنابراین در یک سازمان فردگرا رسمیت سفت و سختی وجود دارد. هر فرد به دنبال منافع و اهداف شخصی خود است. تصمیم گیری مشارکتی وجود ندارد و قدرت تصمیم گیری در دست یک فرد است. (Kro-7:1998, Kozz-Krynke) به نظر نویسندگان، فرضیه های ذیل را می توان در این خصوص بیان نمود:

- فردگرایی بالا به تخصصی کردن پایین میل دارد
- جمع گرایی بالا به تخصصی کردن بالا میل دارد

۵-۱. فردگرایی/جمع گرایی - استاندارد نمودن

فردگرایی احتمالاً به همان شیوه ای که بر تخصصی کردن تأثیر گذاشت، بر استاندارد نمودن نیز تأثیر می گذارد. استاندارد نمودن یعنی تعیین رویه هایی که از طریق اعمال آنها بتوان قابلیت پیش بینی فعالیت های سازمان را تضمین کرد. استاندارد کردن عبارت است از یک شکل و یک دست کردن امور و فعالیتها در سازمان ها. به این منظور از شرح وظایف، دستورالعمل عملیات، قواعد و مقررات استفاده می کنند. رویه ها در سازمان زمانی روی می دهند که نیاز وجود داشته باشد. نیاز به رویه ها زمانی رشد می کند که تخصصی کردن، یعنی تقسیم وظایف و کار در درون سازمان رشد کند. (Krokosz-Krynke, 1998:7) منظور این است که این دو متغیر، تخصصی کردن و استاندارد نمودن، مستقل نیستند، یا حتی اگر هم باشند، به طور حتم و یقین وابستگی متقابل به هم دارند. یعنی استاندارد بالا در درون سازمان بدون وجود تخصصی کردن، نمی تواند وجود داشته باشد. و از آنجا که در سازمان های فردگرا میزان تخصصی کردن (تقسیم وظایف و قدرت) در سطح پایینی قرار دارد پس می توان نتیجه گرفت که در این گونه سازمان ها استاندارد نمودن نیز در سطح پایینی قرار داشته باشد.

اما آیا جمع گرایی بر استاندارد نمودن تأثیر می گذارد؟ جمع گرایی به معنی وارد میدان کردن فداکاری فردی است که در نقطه مقابل موفقیت و پیروزی فردی قرار می گیرد. همچنین جمع گرایی بالا به معنی پاسخگویی و مسئولیت گروهی بالا است. که با تقسیم و تخصصی کردن وظایف و رویه ها شکل می گیرد. پس دوباره نتیجه این است که جمع گرایی بالا باید با استاندارد بالا همراه باشد. (Krokosz-Krynke, 1998:8)

از طرفی دیگر، جمع گرایی بالا را می توان از طریق بالا بودن میزان وظایف جاری و روزمره نیز درک نمود. از آنجا که بالا بودن میزان وظایف روزمره، به معنی استاندارد بالا است. پس اگر جمع گرایی بالا را بتوان از این طریق استنباط نمود، در نتیجه به استاندارد بالا نیز خواهد انجامید (رابطه مثبت). (Krokosz-Krynke, 1998:8)

۵-۲. فردگرایی/جمع گرایی - رسمیت دادن

حدی که یک سازمان برای جهت دهی رفتار کارکنانش، به قوانین و مقررات و رویه ها متکی است «رسمیت» نام دارد. اول از همه ما باید توجه کنیم که میزان استاندارد بالا در یک سازمان برای رسیدن به رسمیت مطلوب، لازم و مورد نیاز است. اگر قوانین و رویه ها وجود نداشته باشد، پس چیزی هم برای نوشتن وجود ندارد. پس می توانیم بگوئیم که رسمیت بالا در یک سازمان یعنی استاندارد بالا اما به این معنی نیست که به دنبال استاندارد بالا، رسمیت بالا ایجاد خواهد شد. (Krokosz-Krynke, 1998:8)

اگر فرض بگیریم که جمع گرایی سبب تخصصی کردن و استاندارد نمودن بالا می شود، پس می توانیم انتظار رسمیت بالا را نیز داشته باشیم؛ مشروط بر این که عوامل دیگری که بر رسمیت تأثیر بگذارد وجود نداشته باشد. زبان و بویژه زبان مکتوب، می تواند بر سطح رسمیت دادن تأثیر بگذارد. به عنوان مثال در کشورهای شرق دور و بویژه ژاپن، اگر بخواهیم چیزی را که لازم داریم از طریق نوشتن بیان کنیم، کاری سخت و پیچیده است؛ چرا که می توان تفسیرهای مختلفی

از آن چیزی که نوشته می شود، برداشت نمود. می توان آن را به چند شیوه مختلف بیان نمود اما آنچه که مهم است، این است که معنی به طور کامل می تواند در این شیوه ها تغییر کند. (Krokosz-Krynke, 1998:8)

مطالب بالا گویای این است که تبیین وابستگی متقابل بین فردگرایی/ جمع گرایی و رسمیت دادن، ساده نیست، نخست، به خاطر این که ما قادر نیستیم تا تأثیر این بعد را بر تخصصی کردن و استاندارد نمودن مشخص نماییم، دوم، به خاطر این که فردگرایی/جمع گرایی یکی از چندین عاملی است که بر رسمیت دادن تأثیر می گذارد.

۳-۵. فردگرایی/جمع گرایی - متمرکز نمودن

فردگرایی به معنی استقلال قوی و مسؤلیت و پاسخگویی فردی است و مشخصه آن اهداف شخصی قوی و رقابت است، استقلال، طلب قدرت است. در یک سازمان با تمایل قوی به قدرت، رقابت نقش مهمی ایفا می کند، استقلال بالا و رقابت، خواهان قدرت تصمیم گیری بیشتر است، با توجه به این مطالب، می توانیم بگوییم که :

احتمال (وجود) یک سازمان به شدت متمرکز در درون جامعه فردگرا! بسیار بیشتر است.
 به طور کلی در خصوص این ابعاد و ارتباط آنها با فساد می توان گفت که: در سازمان های فردگرا قدرت جویی، تعقیب اهداف و منافع شخصی و قومی بیشتر رواج دارد. همین امر باعث می گردد که این سازمان ها استعداد بالقوه ای برای شکل گیری فساد داشته باشند. زیرا همان طور که پیش تر گفته شد در سازمان ها و جوامع فردگرا، مردم به فکر خود و منافع خود هستند و خود را مستقل و بی نیاز از گروه می دانند. منافع فردی در این سازمان ها، مهمترین و قویترین انگیزه است و از آنجا که در این سازمان ها قدرت طلبی زیاد، متمرکز بالا، تخصصی کردن پایین و در نتیجه آن استاندارد نیز پایین است؛ زمینه مساعدی برای شکل گیری انواع مختلف فساد (همچون تبارگماری، جانب داری، رشوه، اختلاس، سوء استفاده از اختیارات و...) ایجاد می گردد.

در این سازمان ها از آنجا که علائق و همبستگیهای خانوادگی و شخصی بسیار زیاد و شدید است، وابستگی افراد در برآورده ساختن نیازها و خواسته های خود و این اقوام نیز بیشتر است. این فرهنگها افراد اعتبار بیشتری برای اقوام قائلند و برخورد متفاوت با نزدیکان خصوصاً در سیستم دولتی خواهند داشت که این خود (به جهت محدودیت در منابع و زمان و ...) خدمت گیری سایرین را دشوار و فرین به بروز فساد می کند، وجود وابستگیهای شدید خانوادگی، قومی و ... باعث می شود فرد به دلیل محدودیت منابع رفتار متفاوتی نسبت به افراد مختلف بروز دهد، که این امر خود زمینه ساز تبعیض و فساد است. انسانها تحت شرایط فردگرایی به فساد متمایل می شوند، در این حالت فرد در قبال جمع، دولت و مردم احساس مسئولیتی ندارد و به راحتی منافع شخصی را بر گروه و جامعه ترجیح داده و مرتکب خلاف می شود و هر کس سعی دارد گلیم «خود» را از آب بیرون بکشد. در این شرایط، عدم اعتماد مردم به مدیران، عدم پاسخگویی و شفافیت شکل گرفته که به برخورد ضعیف با مفاسد می انجامد.

اما در جوامع و سازمان های جمع گرا برعکس بوده و هویت هر فرد بر اساس رابطه او با دیگران، عضویتش در یک گروه و تلاش او برای معاشرت و همکاری با دیگران تعیین و مشخص می شود و به خاطر بی نیازی و نداشتن وابستگی و دین فردی به گروه یا گروه های خاص احتمال برخوردهای چندانکه و در نتیجه فساد در این سازمان ها کاهش می یابد. (اعرابی، ۱۳۸۲: ۱۶)

اصولاً به همان اندازه که انسان ها و جوامع بشری مترقی تر و متکامل تر می گردند، مشارکت و همکاری انسان ها نیز باید افزایش یابد (جمع گرایی)؛ ولی عملاً جوامع انسانی را به خاطر رشد روحیه فردگرایی، در پی سلطه ای مطلق عقلانیت ابزاری، دچار حالت ذره ای شده اند که در آن همکاری، با وجود ندارد و یا اگر وجود دارد هدف فردی در اولویت قرار دارد؛ یعنی برخورد ابزاری با یکدیگر. در خصوص نفی تبارگماری و رابطه مداری در اسلام نیز نمونه های فراوانی وجود دارد. در اسلام، مشارکت درکارهای خیر، اموری همانند ترویج عدالت، برابری، صلح، امنیت و توسعه در جهت رشد و ارتقای بشری بسیار سفارش شده است. (ماهنامه تدبیر، ۱۳۸۶: ۱۸۱) اگر این اصول در جامعه نهادینه گردد و مردم بدون توجه به روابط شخصی، نژادی و خویشاوندی، با آنان که به انجام کارهای سازنده و مثبت اقدام می کنند همکاری و همیاری نمایند، بسیاری از ناهنجاری های اجتماعی حل می شود و جامعه ای مملو از تعاون به وجود می آید، در مقابل حالت شدیداً فردگرایی در جوامع نوین

دین اسلام می تواند نقش مهمی در ایجاد روحیه‌ی دیگرخواهی ایفا نماید و از این طریق، سلامت، امنیت و رستگاری را در جامعه به ارمغان بیاورد.

حضرت امیر در نفی هرگونه رابطه مداری و دادن امتیاز به نزدیکان و خویشاوندان، که نمونه های بارز فساد است، در نامه‌ای به «محتطه بن هبیره شیبانی» در سال ۲۸ هجری فرمود:
«گزارشی از تو به من داده‌اند که تو غنیمت مسلمانان را به اعرابی که از خویشاوندان تو هستند و تو را برگزیده‌اند، می‌بخشی. اگر این گزارش درست باشد در نزد من خوار شده‌ای و منزلت تو سبک شده است، پس حق پروردگارت را سبک مشمار و دنیای خود را با نابودی دین، آباد نکن.»
(ماهانامه تدبیر، ۱۳۸۶: ۱۸۱)

سه بعد ساختار سازمانی؛ تخصصی کردن، استاندارد نمودن و رسمیت دادن دارای وابستگی متقابل به یکدیگر هستند. اگر میزان تخصص گرایی در سازمان بالا باشد، استاندارد نمودن بالا نیز امکان پذیر است. از طرفی رسمیت بالا نیز به استاندارد بالا نیاز دارد (اما وجود استاندارد بالا در درون سازمان به این معنی نیست که رسمیت بالا مشخصه سازمان است).
(Krokosz-Krynke, 1998: 10) چنانچه فاصله قدرت در سازمان ها در سطح بالایی باشد پس می توان انتظار ایجاد استاندارد بالا در سازمان (آن هم به نفع رئیسان) را داشت.
همه به دنبال قدرت بالا هستند، یعنی رئیس دیگران و مرئوس خود باشند. استاندارد بالا در سازمان های با فاصله قدرت بالا، به معنی قوانین و رویه های مختلفی و متعددی که به نفع رئیسان و مافوقین بوده و زیردستان مجبور به پیروی از آن هستند و در نتیجه میزان قدرت تصمیم گیری و مهارت آنها بسیار کم می گردد. (به دلیل این که وظایف و فعالیت های شان به طور کامل توسط رویه ها و قوانین شرح داده شده است).

پس، از دیدگاه زیردستان قدرت بالا مخالف استاندارد نمودن است؛ اما دیدگاه مافوقین و رئیسان کاملاً برعکس می باشد. استاندارد نمودن در چنین سازمان هایی به کنترل زیردستان کمک می کند؛ و اگر استاندارد در سطح بالاتری باشد، کنترل آسانتر خواهد بود.
فاصله قدرت آن حدی است که، مردم توزیع های نابرابر قدرت را می پذیرند فاصله قدرت بالاتر، یعنی پذیرش بیشتر و بهتر توزیع نابرابر، استاندارد نمودن بالا، (قدرت) تصمیم گیری را از زیردستان خارج می کند، اما اگر آنها به فرهنگی با فاصله قدرت بالا متعلق باشند، در مقایسه با آنهایی که به فرهنگی با فاصله قدرت پایین وابسته هستند، این وضعیت را بسیار آسانتر خواهند پذیرفت.
(Krokosz-Krynke, 1998: 11) پس ما می توانیم فرضیه ذیل را بیان کنیم:

ایجاد استاندارد بالا (به نفع گروه و افرادی خاص) در جوامع و سازمان هایی با فاصله قدرت بالا، نسبت به جوامع و سازمان هایی با فاصله قدرت پایین، محتمل تر است.

۶-۱. فاصله قدرت - متمرکز نمودن

تمرکز یعنی قدرت بالا برای تصمیم گیری و فاصله قدرت یعنی میزان یا حدی که مردم توزیع نابرابر قدرت را می پذیرند. اعضای يك سازمانی که متعلق به فرهنگی با فاصله قدرت بالا هستند و جزء زیردستان می باشند، احتمالاً قدرت تصمیم گیری مافوقین و رئیسان خود را آسان تر می پذیرند. به نظر می رسد که فرضیه زیر را بتوان مطرح نمود:

ایجاد تمرکز بالا در جوامعی با فاصله قدرت بالا، نسبت به جوامعی با فاصله قدرت پایین، محتمل تر است.

در خصوص این ابعاد و ارتباط آن ها با فساد می توان گفت که؛ در سازمان ها و جوامعی که در آن ها فاصله قدرت زیاد است، احتمال شکل گیری فساد بیشتر است.

«فاصله قدرت» یعنی میزان پذیرش و قبول نابرابریهای نهادها و سازمانهای درون جامعه توسط افراد عادی (فاقد قدرت)، در همه جوامع نابرابری وجود دارد. در جوامع با فاصله قدرت پایین، نبود تمرکز، سلسله مراتب سازمانی سخت، پذیرش زیردستان به عنوان مشاور و در جوامع با فاصله قدرت بالا، تمرکز و سلسله مراتب بلند وجود دارد. در جوامع و سازمان های با فاصله قدرت پایین،

شایسته سالاری و چرخ نخبگان بهتر شکل می‌گیرد. در این سازمان‌ها چون افراد چشم انداز روشن تری را جهت ترقی، پیش روی خود می‌بینند، تعهد بیشتری نسبت به سازمان دارند و فرهنگ سازمانی در آنها قوی و درونی تر است و کارکنان نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت بیشتری می‌کنند. در این سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی قوی بوده و با ایجاد محدودیت‌هایی برای مدیریت بیان می‌کند که مدیر چه کاری می‌تواند انجام دهد و چه کاری را نمی‌تواند. هر عمل مدیر باید مورد تأیید فرهنگ سازمان قرار گیرد. در غیر این صورت مطابق با ارزش‌ها نخواهد بود و از سوی اکثریت اعضای سازمان مورد تأیید قرار نخواهد گرفت.

این امر را می‌توان با مقایسه تحقیقات هافستد با گزارش سازمان بین‌المللی شفافیت نیز اثبات نمود. براساس امتیازات به دست آمده از تحقیق هافستد، در کشورهای فنلاند، دانمارک، سوئد، کانادا، انگلستان، استرالیا، نروژ و سوئیس فاصله قدرت پایین است. مقایسه ده کشوری که در ریف کشورهای دارای فساد پایین دسته بندی می‌شوند (جدول ۱)، با رتبه تحقیقات هافستد، در کشورهای مختلف از منظر فاصله قدرت، بیانگر این مطلب است که کشورهای تراز اول در فساد (میزان فساد پایین) دارای فاصله قدرت پایین نیز هستند. (ماهنامه تدبیر، ۱۳۸۶: ۱۸۱)

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وقتی آستانه تحمل و میزان پذیرش نابرابری و بی‌عدالتی اعضای یک جامعه پایین و اعضا در قبول نابرابری مقاومت کنند، تحقق عدالت و برابری امکان پذیرتر می‌شود و به همان میزان فساد و تقلب کاهش می‌یابد. همچنین کاهش فساد و تقلب به نوبه خود باعث رشد و بالندگی اجتماع و بالندگی و رشد نیز خود باعث عدالت خواهد (فاصله قدرت پایین) می‌شود.

کشور	شاخص فساد	رتبه فاصله قدرت
فنلاند	۹،۷	۴۶
دانمارک	۹،۵	۵۰
سنگاپور	۹،۳	۱۳
سوئد	۹،۳	۴۵
آلمان	۹،۰	۳۹
هند	۹،۰	۳۸
انگلستان	۸،۷	۴۰
استرالیا	۸،۶	۴۱
نروژ	۸،۵	۴۵
سوئیس	۸،۵	۴۵

جدول ۱: تأثیرات رتبه فاصله قدرت، فردگرایی، بر شاخص فساد در ده کشور برتر از لحاظ شاخص فساد (ماهنامه تدبیر، ۱۳۸۶: ۱۸۱)

ابهام‌گزینی

ابهام‌گزینی معیاری است که میزان نگرانی و اضطراب افراد جامعه یا سازمان را در رابطه با وضعیت‌های نامشخص و نامعلوم آینده نشان می‌دهد و به معنی علاقه افراد جامعه به کاهش ابهام‌هاست. مردمی که در جوامع خواهان اجتناب از بی‌اطمینانی به آینده زندگی می‌کنند، می‌کوشند ساختارهایی را در سازمانها، موسسات و روابطشان بوجود آورند که قادر باشد رویدادها را به روشنی تفسیر و پیشبینی کند. (هدایتی، ۱۳۷۴: ۶)

در جامعه یا سازمانی که ابهام‌گزینی در آن زیاد باشد؛ اضطراب و استرس بیشتری تجربه می‌شود. رفتار متهورانه خود و دیگران مورد قبول واقع می‌شود. تعارض و رقابت می‌تواند حالت افراطی به خود بگیرد. ایده‌های انحرافی و افراد دگراندیش خطرناکند. شکیبایی و تحمل‌چندانی وجود ندارد. نموده‌های ملی‌گرایی در همه جا به چشم می‌خورد. به افراد جوان به دیده شک و تردید نگریسته می‌شود و شهروندان معمولی در مقایسه با اولیای امور ناتوان و بی‌کفایت قلمداد

می‌شوند. اما برعکس در جامعه ای با ابهام‌گریزی پایین ابهام‌ماهوی در زندگی به سادگی پذیرفته می‌شود. استرس و اضطراب کمتر و ملایم‌تری تجربه می‌شود. سخت کار کردن فضیلت نیست، رفتار متهورانه مورد بی‌مهری واقع می‌شود. عواطف کمتر ابراز می‌شود. مخالفت و تضاد بیشتر مورد قبول واقع می‌شود. نشان چندان از ملی‌گرایی به چشم نمی‌خورد، میل بیشتری به تحمل خطر در زندگی وجود دارد. تاکید بر جنسیت‌گرایی و تجربه‌گرایی. تا حد ممکن قوانین کمتری باید وجود داشته باشد و اگر قوانین نمی‌تواند اجرا شود، باید آنها را تغییر داد. (هدایتی، ۱۳۷۴: ۱۶)

در سازمان‌ها و جوامعی که میزان ابهام‌گریزی بالاست، سازمان‌ها مقررات رسمی بیشتری دارند و رسمیت در آنها بالا است که در قالب انبوهی از رویه‌ها و قوانین، مستند شده‌اند. مدیران معمولاً از پذیرش ریسک خودداری کرده و ثبات و امنیت، عامل انگیزش به شمار می‌آید و نقش رهبران در برنامه‌ریزی، سازماندهی، ایجاد هماهنگی و کنترل خلاصه می‌شود. در این گونه سازمان‌ها به جوانان بهای زیادی داده نمی‌شود. مدیریت پدسالارانه فردی بر آن حاکم است. مدیریت مشارکتی در آن جایگاهی نداشته و فردگرایی بیشتر در آن رواج دارد. دستور مستقیماً از جانب مدیر بوده که فردی آگاه به همه امور فرض می‌شود و تابعین و زیردستان می‌بایست بدون قید و شرط از آن اطاعت نمایند. (هدایتی، ۱۳۷۴: ۱۶)

مردگرایی معیاری است که میزان گرایش افراد جامعه به داشتن رفتاری جسورانه در برابر برخورد متواضعانه را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، مردگرایی به معنای گرایش افراد جامعه به برتری‌طلبی، قهرمان‌پروری و دلاوری است. در مقابل، زن‌گرایی به معنای گرایش افراد جامعه به برقراری ارتباط، تواضع و فروتنی، مراقبت از ضعیف‌ترها و بهبود کیفیت زندگی است. در جوامع و سازمان‌های مردگرا، مردان بیشتر به دنبال کسب موفقیت‌های شغلی در بیرون از منزل و زنان علاقه‌مند به مراقبت از خانه و کودکان هستند. در چنین شرایطی مرد موفقیت خود را منوط به تقویت حس برتری‌طلبی و رقابت‌جویی خود می‌داند و زن به دنبال تعلیم و تربیت فرزندان و فراهم ساختن محیط زندگی مطلوب برای خود و خانواده خویش است. (هدایتی، ۱۳۷۴: ۷۵)

به اعتقاد هافستد، صفات مردانه به اجتماعی‌مربوط است که نقش‌های جنسیت اجتماعی کاملاً متمایز است (یعنی مردان متکی به نفس، سخت‌گیر و متمرکز بر موفقیت‌های مادی فرض می‌شوند در صورتی که خانمها متعادل، آگاه و علاقه‌مند به کیفیت زندگی در نظر گرفته می‌شوند). صفات زنانه به جوامعی نسبت داده می‌شود که نقش‌های جنسیت اجتماعی در حدود مکانی اعلام قرار دارند بدین معنا که، هر دو جنس متعادل حساس و علاقه‌مند به کیفیت زندگی فرض می‌شوند. (هدایتی، ۱۳۷۴: ۷۵)

ویژگی‌های فرهنگ مردگرایی	ویژگی‌های فرهنگ زن‌گرایی
فردان باید نقش مردانگی ایفا کنند. زنان باید پرورش‌یافته باشند.	شوروی ندارد که مردان فقط نقش‌های مردانگی ایفا کنند، بلکه می‌توانند نقش‌های پرورشی را هم بپذیرند.
نقش‌های جنسی در جامعه به وضوح از یکدیگر تفکیک می‌شوند.	نقش‌های جنسی در جامعه چندان قابل تفکیک نبوده و قابل تغییرند.
مردان باید در جامعه مسلط باشند.	بین زن و مرد باید تساوی حاکم باشد.
تفکیک‌گرا حاکم‌الاعتبار است.	کیفیت زندگی حاکم‌الاعتبار است.
افراد زندگی می‌کنند تا بتوانند کار کنند.	افراد کار می‌کنند تا بتوانند زندگی کنند.
پول و لذت‌ها حاکم‌الاعتبار هستند.	افراد و معیاره حاکم‌الاعتبار هستند.
استقلال و عدم وابستگی مطلوب است.	وابستگی متقابل مطلوب است.
فرد موفق کسی است که، بزرگ و سریع‌تر از همه است.	فرد با پذیرایی خود را موفق می‌داند.
بزرگ و سریع‌تر از همه است.	کوچک و آرام‌تر از همه است.

زندگی جنسی و روحی بسیار مهم‌ترین محور فرد - فرد، فرد در جامعه حضور دارد و در اجتماع ظاهر می‌شوند.

نتیجه گیری

به واسطه فاصله قدرت بالا، مافوق ها، افراد مادون را متفاوت از خود می شمارند، خوب و بد بودن قدرت از قبل مشخص است ولذا مشروعیت قدرت موضوعیت ندارد. صاحبان قدرت مشمول امتیازات ویژه هستند. مافوق ها سرزنش کردن زیردستان را حق خود می دانند. افراد غیرخودی برای قدرت يك تهدید محسوب می شوند و لذا به ندرت مورد اعتماد قرار می گیرند، تعارض پنهان بین قدرتمندان و ضعفا وجود دارد و تحقق همکاری بین آنان به خاطر وجود هنجاری اعتقادی به قدرت مردم دشوار می شود، به واسطه ابهام گریزی زیاد، اضطراب و استرس بیشتر احساس می شود، تعارض و رقابت می تواند حالت افراطی به خود بگیرد لذا باید از آن اجتناب نمود. ایده های افراد غیرخودی و دگراندیش خطرناک شمرده می شود. بردباری و تحمل جایگاه چندانی نداد، به افراد جوان به دیده تردید نگریسته می شود، امنیت در زندگی اهمیت بیشتری می یابد، مطلق اندیشی و مطلق گرایی حاکم می شود. شهروندان معمولی در مقایسه با اولیای امور ناتوان و بی کفایت قلمداد می شوند. به لحاظ مردگرایی، نقش های مردان و زنان متفاوت و در نتیجه نقش های جنسیتی در جامعه از هم تفکیک می شوند، تسلط مردان بر جامعه موجه شمرده می شود، پول و اشیاء حائز اهمیت اند، فقط افراد موفق موردتحمین قرار می گیرند، بزرگ و سریع زیبا تلقی می شوند نه کوچک وآرام و در جامعه به تظاهر مردانه اهمیت داده می شود، و به واسطه جمع گرایی، افراد به ازای وفاداریشان به خانواده و قبیله مورد حمایت قرار می گیرند، هویت متکی بر سیستم اجتماعی است نه فردی، به تصمیم های گروهی ارزش بیشتری داده می شود، معیارهای ارزشی درون و برون گروه متفاوت است و عام گرایی وجود ندارد، و...

بنابراین شدت و ضعف هر يك از این عوامل می تواند اثراتی در پی داشته باشد که سبب شکل گیری بنیان های فساد در سازمان ها و جوامع گردد، با توجه به اینکه وجود فساد در کشورهای جهان اعم از توسعه یافته و در حال توسعه، با درجات متفاوت و شدت و ضعف مختلف و اثرات منفی آن بر اتلاف منابع و اعتماد عمومی، مورد اتفاق همگان است. مقابله با این پدیده در جهت اصلاح و متعادل ساختن جوامع امری ضروری و انکار ناپذیر می نماید. فرهنگ قوی که تعهد اکثریت اعضای جوامع را به طور گسترده به باورها و محکمات بیان می کند و باعث نزدیکی نیازهای فردی افراد با خواسته های نهادها و سازمانها می شود، می تواند به عنوان عنصر پیشگیری کننده در مقابله با فساد به حساب آید. به همین دلیل باید در مورد فرهنگ سازمانی نقش و چگونگی تغییر و تحول آن و به منظور درک بهتر و کامل تر رابطه بین فرهنگ و ابعاد ساختار سازمانی، تحقیقات زیادی توسط محققین و دانشمندان صورت گیرد.

این پژوهش ها باید بر فرهنگ ملت های مختلف و سازمان هایی که درون آنها شکل می گیرد، متمرکز شوند. اگرچه عوامل دیگری، مانند سیاست های ملی، زبان و غیره نیز باید مورد توجه قرار گیرد؛ اما چیزی که به هنگام انجام پژوهش های فرهنگی باید بیشتر بدان توجه نمود این است که: باید به یاد داشته باشیم که راه حلی که برای يك سازمان بسیار کارآمد و مؤثر باشد، ممکن است برای سازمانی با فرهنگ سازمانی دیگر، بی فایده و نامناسب باشد.

- ابزری، مهدی و دلوی، محمدرضا. (۱۳۸۵). مدیریت فرهنگ سازمانی با رویکرد تعالی گرا. اصفهان: قاصدسحر.
- افچه، سید علی اکبر (۱۳۸۰). مبانی فلسفی و تئور پهای رهبری و رفتار سازمانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی.
- بارسو ژان لوئی و سی شنایدر سوزان. (۱۳۸۱). مدیریت در پهنه فرهنگها. ترجمه: سید محمد اعرابی و داود ایزدی.
- تقوی علی. (۱۳۸۱). تاثیر فرهنگ سازمانی بر فساد اداری. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۸۱.
- زارعی، متین. (۱۳۸۰). مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات دانشگاه تهران. چاپ اول.
- شاپن، ادگار. (۱۳۸۳). مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری. ترجمه برزو فرهی یوزنجانی و شمس الدین نوری نجفی. تهران: سیمای جوان. چاپ اول.
- مشبکی، اصغر. (۱۳۷۹). مدیریت رفتار سازمانی - تحلیل کاربردی. تهران: نشر ترمه. چاپ دوم.
- نجف پور، شعبان و قلجی، حسین. (۱۳۸۹). گزارش پژوهشی نقد و ارزیابی اعتبار گزارش شاخص ادراک فساد سازمان بازرسی کل کشور. تهران. سال سوم. شماره ۱۸.
- هدایتی، سید هاشم. (۱۳۷۴). پایان نامه فوق لیسانس «بررسی تاثیر عوامل فرهنگی بر اثربخشی مدیران ارشد استان کردستان پس از پیروزی انقلاب اسلامی». رشته مدیریت دولتی. دانشگاه تهران.
- Alvesson M. (1993). Cultural Perspectives on Organization. Cambridge University Press.
- Arnold, Hugh J. and Daniel C. Feldman, (1986). Organization Behavior. New York: McGraw- Hill.
- Ball Donald A. McCulloch Wendell H. (1996). International Business. The Challenge of Global Competition. IRWIN, Sixth Ed.
- Barney, Jay B. And Ricky W. Griffin. (1992). the Management of Organization. Boston: Houghton Mifflin company.
- Blackburn, Richards. (1982). "Dimension of Structure: A Review and Reappraisal". Academy of Management Review. Vol.2, No.1
- Daft, Richard L. (1991). Organization Theory and Design: Third Edition: West publishing company.
- Fredrickson, James W. (1996). "The strategic decision process and organizational structure". Academy of Management Review. vol.11, No.2.
- Fry, Louis w. and John W. Slocum. (1984) "Technology, structure and work group effectiveness". Academy of management journal. Vol.27, No.2.
- Frese M. (1995). Entrepreneurship in East Europe: A general model and empirical findings. Trends in Organizational Behavior. Vol: 2.
- Hall R.H. (1963). The concept of bureaucracy: AN empirical assessment. American Journal of Sociology. Vol: 69.
- Hofstede G. (1983). The cultural relativity of organizational theories. Journal of International Business Studies. Vol: XIV No: 2.
- Jackson J.H. and Morgan C.P. (1982). Organization Theory, 2 Ed. Prentice-Hall.
- Kast, Fremont E, and James E. Rosenzweig. (1985). Organization and Management. Forth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Krokosz-Krynke Z. (1998). Organizational Structure and Culture, Academy of Business & Administrative Sciences (ABAS) International Conference, Budapest.
- Marsh, Robert M. and Hiroshi Mannari. (1981). "Technology and Determinant of the organizational structure". Administration Science Quarterly, vol.26, No.1.
- Mintzberg, Henry. (1979). The structuring of organization. Englewood Cliff, NJ: prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. (1987). Organization Theory. New York: prentice-Hall

مشارکت مردم در نظارت بر دستگاه‌های دولتی در ایران و راه کارهای تقویت آن

یحیی کمالی

مقدمه

مشارکت و نظارت مردمی نشانه تعامل شهروندان و دولت است. نظارت مردمی را می‌توان ارزیابی شهروندان از فرآیند سیاستگذاری، برنامه ریزی و اجرا تعریف کرد که به مثابه بازخورد می‌تواند در آسیب شناسی سازمان‌ها و تسهیل فرآیند انجام امور و افزایش کیفیت خدمات بسیار موثر واقع شود. برخورد نظام مند و بنیادی با فساد از سوی دولت باعث امیدبخشی و اعتماد مردم به مسئولان می‌شود و باور به جدی بودن مسئولان در این زمینه، افزایش مشارکت مردم را در زمینه مبارزه با فساد در پی خواهد داشت.

بدین ترتیب اگر الگوی مدیریت مشارکتی اجرا شود، افراد جامعه، خلاقیت و تلاش خود را به کار می‌گیرند تا هر کدام برای بهبود این وضعیت، نقش اساسی ایفا کرده و نظر اصلاحی ارائه کنند. وقتی افراد در جامعه احساس کنند که نظریات و توانایی‌های آنها می‌تواند در جهت سلامت دستگاه‌های دولتی موثر باشد، به طور همه جانبه خود را ملزم به مشارکت در گروه‌ها و انجمن‌ها و طرح‌های مردمی می‌نمایند. بدین ترتیب در امر بازرسی و نظارت نیز وظیفه مسئولان ساده‌تر می‌شود و موجب خواهد شد که نارسایی‌ها و کاستی‌ها کم رنگ‌تر شده و مشکلات موجود نیز کاهش یابد.

نقش مردم و مشارکت آنان در حل مشکلات کشور تعیین کننده و در پیشگیری از موارد خلاف قانون و سوء جریان در دستگاه‌های اداری غیرقابل انکار است. مشارکت مردم، در امر نظارت و مبارزه با فساد اهمیتی دو چندان می‌یابد. اهمیت مشارکت مردمی و آحاد جامعه در موضوع مبارزه با فساد و ارتقای سلامت اداری به حدی است که این مساله بعنوان ماده ای جداگانه در کنوانسیون بین المللی مبارزه با فساد (مصوب ۲۶ اکتبر ۲۰۰۳) آورده شده است. طبق ماده ۱۳ فصل دوم این کنوانسیون با عنوان «مشارکت جامعه» هر کشور عضو کنوانسیون در چارچوب امکانات خود و برابر اصول اساسی قانون داخلی خود اقدامات مقتضی را بعمل خواهد آورد تا شرکت فعالانه افراد و گروه‌های خارج از بخش دولتی مثل جامعه مدنی، سازمان‌های غیردولتی و سازمان‌های جامعه مدار را در زمینه پیشگیری و مبارزه با فساد ارتقا دهد و آگاهی عمومی را در رابطه با علل، شدت و تهدید فساد افزایش دهد. در واقع نهادهای مدنی با نظارت خود بر عملکرد سازمان‌ها و نهادهای عمومی دولتی تلاش می‌نمایند تا فعالیت‌های آنها را از طریق شفاف سازی در معرض نگاه و داوری جامعه قرار دهند. از این رو در این مقاله سعی می‌شود ضمن تبیین اهمیت و ضرورت مشارکت مردمی در زمینه نظارت بر دستگاه‌های دولتی، راهکارهایی جهت ارتقای مشارکت مردم در این زمینه ارائه شود.

نظارت یا کنترل فعالیت است که ضمن آن عملیات پیش‌بینی شده با عملیات انجام شده مقایسه می‌شوند و در صورت وجود اختلاف و انحراف بین آنچه باید باشد و آنچه هست به رفع و اصلاح آنها اقدام می‌شود (الوانی، ۱۳۷۰: ۸۸).

از نظر «استورن» کنترل و نظارت عبارت است از فعالیتی منظم که ضمن آن نتایج مورد انتظار در قالب استانداردهای انجام عملیات، معین شده و سپس سیستم دریافت اطلاعات طراحی می‌گردد. عملیات پیش‌بینی شده و انجام شده با هم مقایسه می‌گردند تا اختلافات و انحرافات ارزیابی و میزان اهمیت آنها مشخص شده و سرانجام اصلاحات لازم برای تحقق هدفها و مأموریت های سازمان، صورت پذیرد (دادگر، ۱۳۸۰: ۱۲۷).

نظارت، به عنوان فرایندی که به طور مستمر در جهت بهسازی رویه ها، تصمیمات و اقدامات سازمان ایفای نقش می‌کند، دارای کارکردهای زیر است:

- به اصلاحات سازمانی کمک می‌کند.
- به الگوسازی و فرهنگ سازی یاری می‌رساند.
- بر عادت ها، مهارت ها، گرایش ها، نگرش ها، شیوه های برخورد و واکنش های شناختی و مفهومی و تمامی مظاهر رفتار فردی و سازمانی، تأثیر می‌گذارد.
- رویکردها و ارجحیت ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به آنان در جهت اهداف سازمانی سمت و سو می‌دهد.
- امکان مشاهده مؤثر پیامدهای رفتار را فراهم می‌سازد.
- توان آموزش پذیری را بالا برده و بر قابلیت پاسخگویی و انطباق بیشتر سازمان با مقتضیات محیطی اثر می‌گذارد.
- راه فرار از پاسخگویی را بر فرد و سازمان می‌بندد.
- هزینه های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و امنیتی ناشی از روند سوء جریان امور را کاهش می‌دهد.
- به تسهیل برنامه ریزی اصلاحی برای ایفای نقش سازمان یادگیرنده، کمک می‌کند (کولیوند، ۱۳۸۶: ۳۶).

شهروندان برای تأثیرگذاری بر رفتار مسئولان و پاسخگویی آنها ابزارهای متعددی در اختیار دارند. هر چند چگونگی و میزان بهره گیری از این ابزارها تحت تأثیر شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی از جامعه ای به جامعه دیگر و از يك نظام حکومتی به نظام دیگر، تفاوت می‌کند. با این وجود آگاهی روزافزون مردم به حقوق خود، سبب افزایش نظارت و فشار بر اداره کنندگان امور جامعه و قدرت قانونی خود برای وادارسازی مسئولان به تمکین خواسته ها و ادای توضیح قانع کننده در مورد و استفاده بیش و کم مردم از ابزارهایی قانونی برای وادارسازی مسئولان به پاسخگو بودن در برابر افکار عمومی شده است.

به چالش کشاندن مسئولان درباره تصمیماتی که در روندهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی اتخاذ می‌کنند، ابراز تردید نسبت به صحیح و عادلانه بودن تصمیمات و اقدامات متصدیان امور، مردم را از موضع تماشاگران خاموش خارج کرده و آنها را در جایگاه قضاوت کنندگان و منتقدانی که از ظرفیت وجود قانونی خود برای وادارسازی مسئولان به تمکین خواسته ها و ادای توضیح قانع کننده در مورد عملکردهایشان استفاده می‌کنند، قرار داده است (صادقی، ۱۳۸۳: ۱۸۹).

علاوه بر نهادهای نظارتی، که متکی به ارتباط و پشتوانه مردمی است، و به جز مراجع دادخواهی که رسیدگی به شکایات و تظلمات مردم را برعهده دارند، مطبوعات و رسانه ها احزاب و تشکل های مدنی، نخبگان و منتقدان نیز به عنوان ناظر و منعکس کننده خواسته های مردم، نقش مهمی در الزام مسئولان به پاسخگویی ایفا می‌کنند.

به این ترتیب مردم نه تنها در گزینش مقامات و اداره امور کشور مشارکت می‌کنند، بلکه از آنچه امروزه «حق نظارت همگانی» بر هیأت حاکمه یاد می‌شود، نیز برخوردار هستند. در این زمینه در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران موارد زیر مورد تأکید قرار گرفته است:

۱. اصل هشتم قانون اساسی، نظارت همگانی را خنثی و یا فقط بازدارنده نمی‌داند. مردم حق و حتی وظیفه دارند تا علاوه بر راهنمایی، توصیه و دعوت به خیر، دولت منتخب خویش را امر و نهی کنند، مقصود از نظارت همگانی پیدا کردن نقاط ضعف و معجزگیری حاکمان نیست، بلکه ناشی از محبت و احساس نزدیکی و دلبستگی به دولت است.

۲. نظارت همگانی تنها حق مردم نیست، بلکه وظیفه آنان است. این نظارت تکلیفی است که نمی‌توان از آن چشم‌پوشی کرد یا در اجرای آن تساهل و تسامح نشان داد.
۳. نظارت مردم بر دولت از موضع ضعف و خواهش نیست، خواست و نظر مردم مقدم برخواست و نظر مسئولان است و به همین جهت، افزون بر دعوت، مردم باید از موضع برتر به دولت منتخب خویش امر و نهی کنند.
۴. نظارت حق و وظیفه‌ای است «همگانی»، بنابراین همه مردم ایران در آن مساوی هستند و طبق اصل نوزدهم رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود.
۵. متقابل بودن نظارت هم از دیگر امتیازها و مختصات قانون اساسی است. مردم همان گونه که نظارت می‌کنند، نظارت‌پذیر نیز هستند. نظارت و امر و نهی يك طرفه نیست. مردم مراقب و دلسوز یکدیگر و همه با هم ناظر دولت هستند. در نقطه مقابل دولت نیز وظیفه دارد نسبت به شهروندان، احساس مسئولیت کند؛ چرا که برخلاف نظریه‌های رایج، حکومت دینی عهده‌دار ترویج و دفاع از ارزشها است. به همین دلیل «دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است، ایجاد محیط مساعد برای رشد فضائل اخلاقی براساس ایمان و تقوی و مبارزه با کلیه مظاهر فساد و تباهی» را یکی از وظایف اصلی خود تلقی کرده و همه امکانات خود را برای تحقق آن بکار گیرد. (بند اول، اصل ۳)
۶. نظارت همگانی نباید درحد بیان کلیات و شعارپردازی باقی بماند. از سوی دیگر اجرای این حق نباید بهانه‌ای برای دخالت در حریم خصوصی یکدیگر یا برهم زدن نظم عمومی گردد.

در نظارت همگانی کارآمد باید کلیه کارکنان در کنار شهروندان در نظارت مشارکت داشته باشند. نظارت و کنترل عملکرد افراد را کم هزینه و کارا تر خواهد کرد. اگر اعضای يك جامعه باور داشته باشند و بپذیرند که در توسعه کشور سهمیم و مؤثرند و مشارکت دارند، نظارت همگانی کارا و مؤثر را نیز مورد توجه قرار خواهند داد (مؤذن جامی، ۱۳۸۱: ۷).

نظارت مردمی برحکومت از نگاه شیعی تا آن حد اساسی و بنیادین است که حضرت امام علی (ع) در تولید فرهنگ سیاسی مردم را به شجاعت، نظارت و اظهارنظر درباره حکومت خودش فرا می‌خواند و می‌فرماید:

«انگونه که با زمامداران ستمگر سخن می‌گویید با من سخن نگویند و آن چنان که در پیشگاه حکام خشمگین و جبار خود را جمع و جور می‌کنید، در حضور من نباشید و به طور تصنیعی با من رفتار ننمایید و هرگز گمان مرید در مورد حق که به من پیشنهاد کرده‌اید کندی ورزم و نه اینکه خیال کنید من در پی بزرگ ساختن خویشتم؛ زیرا کسی که شنیدن حق و یا عرضه داشتن عدالت به او برایش مشکل باشد، عمل به آن برای وی مشکل تر است. با توجه به این، از گفتن سخن حق و یا مشورت عدالت‌آمیز، خودداری مکنید؛ زیرا من، خویشتان را مافوق آنکه اشتباه کنم نمی‌دانم و از آن در کارهایم ایمن نیستم...» (نهج البلاغه، خطبه ۱۱۶)

درباره کلام امیرمؤمنان علیه‌السلام نکات چندی قابل توجه است:

۱. اینکه گفتن سخن حق به بالاترین مقام حکومتی و ارائه مشورت در کارها و... منوط و مشروط به نظارتند؛ زیرا تا کسی نداند و نبیند که در شرایط موجود چه چیزهایی و چگونه امور تدبیر می‌شود، چگونه می‌تواند اظهار نظر کند؟
۲. از آنجا که فلسفه نظارت علاوه بر جلوگیری از مشکلات، خطا و سوء استفاده‌ها، می‌تواند ارتقای کیفیت مدیریت باشد، دعوت حضرت علی (ع) از دیگران برای نظارت و مشارکت در حکومت، برای ارائه حکومتی مطلوبتر و کارکردی مناسباتر است. ضمن اینکه مراد حضرت، لزوماً شخص حضرت علی (ع) نیست، بلکه مراد نظارت و دخالت مردم در ساختار حکومتی است که افراد کثیری در آن فعال هستند و همه آنها امکان خطا و یا حتی سوء استفاده از

موقعیت حکومتی را دارند و نظارت می‌طلبند. چنانکه در مواردی حضرت علی (ع) از شیوه عملکرد استانداران و فرماندارانش به شدت ناراضی بوده و به صورت مکتوب، یا حضوری با آنها برخورد می‌کردند (مثلاً نامه ۵۴ به عثمان بن حنیف، فرماندار بصره در نهج البلاغه).

حضرت امام خمینی (ره) معتقد بودند که:

«همه ملت موظفاند که نظارت کنند بر این امور، نظارت کنند، اگر من پایم را کنار گذاشتم، کج گذاشتم، ملت موظف است که بگویند پایت را کج گذاشتی، خودت را حفظ کن... تا این کج را راست کنند» (صحیفه نور، ج ۷، ص ۳۳)

حضرت امام علی (ع)، بازرسی، نظارت و کنترل، تعلیم و تربیت، ارشاد دائمی و مستمر انسانهای جامعه اسلامی را برای آگاهی و برخورداری از منطق واقعیات و تصفیه درونی مردم همواره وظیفه اصلی حاکم اسلامی می‌داند، انجام این وظایف حیاتی و معقول کمک قابل توجهی در آماده ساختن مردم برای درست اندیشیدن در مبانی زندگی اجتماعی، مصالح و مفاسد آن خواهد نمود. حضرت علی (ع) این وظیفه حیاتی را در جمله‌ای نورانی چنین بیان کرده‌اند: «کَلِّمُوا رَاعٍ، وَكَلِّمُوا مَسْئُولَ عَن رَعِيَّتِهِ» هر کدام از شما مسئول هستید و درباره افرادی که به سخن شما گوش می‌دهند بازخواست خواهید شد. (بحارالانوار، ج ۷۲، ص ۲۸)

اگر چنانچه مردم و مسئولین در زمینه‌های مختلف از جمله مشارکت سیاسی و اجتماعی در نظارت و کنترل نسبت به همدیگر موفق نباشند، نظام اداری و تمام ساختارهای اجتماعی موجود در نظام سیاسی دچار مشکلات و مصائب می‌گردد و مشکلات و رنجهای زندگی، مردم را به ستوه در می‌آورد و آنها را نسبت به حاکم سیاسی بدبین و از حکومت روی گردان می‌کند و مردم در سختیها و مصائب حکومت را حمایت نمی‌کنند.

مشارکت، عمل اجتماعی، مسئولیت و تعهد به گروه است که در این ارتباط بر چند نکته تأکید شده است: حضور مردم و پذیرش نقش و مسئولیت در جامعه، دخالت افراد باید تأثیرگذار و محسوس باشد، مشارکت در جامعه جدید یک فرایند اکتسابی است، یعنی باید آن را آموخت و با نوع رفتار و ارزش‌های متناسب با آن اشاره کرد و توان و قابلیت‌های بکارگیری آنها را در افراد جامعه بوجود آورد.

بنابراین ایجاد و گسترش مشارکت نیازمند آموزش و کار ترویجی و فرهنگی در جامعه است هدف آموزش برای ریشه دار کردن مشارکت باید ایجاد اعتقاد و باور مردم به ضرورت مشارکت در امور خود باشد، باید ارزش‌های موافق با مشارکت را تقویت و باورهای مخالف با آن را حذف کند، مشارکت در جامعه جدید نیازمند خلاقیت و زاینده‌گی ذهنی و عملی جامعه و افراد است و آن خود نیز به تقویت و تحکیم و تعمیق خلاقیت کمک می‌کند.

مشارکت مردمی در زمینه‌ها گوناگون و به شیوه‌های مختلفی اعمال می‌شود:

۱. مشارکت در زمینه سیاسی به صورت شرکت در انتخابات؛
۲. مشارکت در زمینه اقتصادی به صورت فعالیت در بازار و افزایش درآمد؛
۳. مشارکت در زمینه اجتماعی به صورت استفاده از رسانه‌ها؛
۴. مشارکت در زمینه روانی به صورت همدلی و تحرک روانی جلوه می‌کند.

نظریه پردازان مشارکت اجتماعات معتقدند که، مشارکت اجتماعات در اداره امور خود هم حقیقت و هم ارزش است. مشارکت مردم به تدریج به عنوان ضرورتی مطرح شد که در امور برنامه ریزی و توسعه، پذیرش روز افزونی یافت، نظریات امروزی تأکید می‌کنند که مشارکت اجتماعات در اداره امور مربوط به خود، هم بارهای سنگینی از دوش دولت مرکزی برداشته و باعث تسهیل کار آنها شده و هم ضامن اجرای صحیح برنامه‌های ملی در سطوح منطقه‌ای و محلی گردیده و هم رضایت اجتماعات محلی را فراهم کرده است (شریف، ۱۳۸۲).

فرایند مشارکت يك ویژگی جدید برای دموکراسی مدرن ایجاد می کند و شامل نکات زیر است:

۱. مشارکت، موجب قانونگذاری جدید می شود و پایه و اساسی برای تصمیم گیری سیاسی است.
۲. مشارکت، اعتماد شهروندان را درون نهادهای دموکراتیک و نمایندگانشان تقویت می کند.
۳. مشارکت، پایه و مبنای اطلاعاتی همه شهروندان و رای دهندگان را بهبود می بخشد.
۴. فرایندهای مشارکت می توانند برای خلق افکار عمومی به کار گرفته شوند.
۵. فرایندهای مشارکت دارای قدرتی نظام یافته هستند و پایه ریزی شده اند تا ایجاد کننده هماهنگی باشند (Moreno-Jimenez, 2003: 166-167).

مشارکت مردمی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از جایگاه ویژه ای برخوردار است. در اصول ۱۴۷، ۱۴۸، ۱۴۹، ۱۵۰، ۱۵۱، ۱۵۲ و ۱۵۳ قانون اساسی به مشارکت مردم در امور تصریح شده است. توسعه فعالیت سازمانهای مردم نهاد که از محورهای مهم و منحصر به فرد برنامه چهارم توسعه است، در تحقق اهداف کلان کشور از اهمیت بسیاری برخوردار است.

مشارکت دارای دو بعد فعال و غیرفعال است؛ مشارکت فعال، حق شهروندان و مشارکت غیر فعال، وظیفه ایشان تلقی می شود. منظور از شهروند فعال کسی است که مشارکت را حق خود و خویش را دارای اختیار می داند و در مقابل شهروند منفعل باید ملزم به انجام تکالیف و وظایف خویش شود. در بحث از مشارکت غیرفعال، هنجارسازی برای رعایت قانون مثرتر خواهد بود. در حقوق اساسی نوین، انتخابات مهم ترین روش برای تحقق مشارکت سیاسی مردم در حکومت به شمار می رود و در واقع پیشرفت اندیشه مشارکت مردم در امور حکومت در طول زمان همراه با توسعه حق رأی بوده است (طباطبائی مؤتمنی، ۱۳۸۰: ۱۴۸) به همین نحو طی يك قرن گذشته که کوشش برای تحقق مشارکت مردمی در ایران ادامه دارد، انتخابات عرصه تبلور این کوشش ها بوده است. پیروزی انقلاب اسلامی ایران که با حضور گسترده مردم روی داد و در واقع یکی از مردمی ترین انقلاب های تاریخ به شمار می آید، شرایط برای مشارکت سیاسی مردم به عنوان یکی از خواسته های مهم تاریخی آنها آماده گردید.

همان طور که در بحث آموزه های دینی اشاره شد نظارت مردمی در تعالیم اسلامی مورد توجه است و در قرآن کریم تأکید زیادی بر امر به معروف و نهی از منکر شده است که خود يك ابزار نظارتی است. اما این فریضه اساسی در جامعه ما اندکی مورد بی توجهی قرار گرفته است و به تبع آن امر به معروف و نهی از منکر در سازمانها نیز که خود نوعی سازوکار نظارتی دینی محسوب می شود کمرنگ شده است. سازمان بازرسی کل کشور و سایر سازمانها نظارتی می توانند با ترغیب مردم به احیای این فریضه، از این سازوکار در جهت دستیابی به اهداف نظارتی خود و حسن اجرای امور و رعایت قوانین و مقررات استفاده کنند.

مشارکت مردمی نیازمند تحقق شرایطی است که از جمله آنها می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- زمان کافی برای مشارکت در اختیار باشد؛
- مزایای اجتماعی آن از زیان های احتمالی آن بیشتر باشد؛
- افراد از توانایی لازم برای کار روی آن موضوع برخوردار باشند؛
- توانایی متقابل برای ارتباط فراهم باشد؛
- در قلمرو موضوعات مربوط به افراد دیگر باشد؛
- بالا بودن آگاهی افراد؛
- جو سیاسی سالم (انصاری، ۱۳۷۹: ۱۳۴)

در نظام اداری و اجرایی کشورهای مختلف، سلامت اداری و رضایت مردم از دستگاه‌های دولتی به عنوان یکی از معیارها و شاخص‌های اصلی تحول نظام اداری و ارزیابی و بهبود عملکرد سازمانهای دولتی تلقی می‌شود. «به اعتقاد اندیشمندان علوم سیاسی و اداری، اگر دولتها و حکومتها نتوانند خواسته‌ها و نیازهای مادی و معنوی و رضایت شهروندان را برآورده سازند، بحرانهای مختلفی از قبیل: بحران اعتماد عمومی، بحران مشروعیت نظام، بحران مشارکت عمومی و بحران همگرایی در جامعه ایجاد می‌شود و این بحرانها ضمن تقلیل کارایی و اثربخشی نظام سیاسی و اداری، موجب بروز بحران و گسست در فرآیند توسعه خواهد شد» (کاظمی، ۱۳۷۹: ۲۲۷). مشارکت فعال مردم و رسانه‌ها نیازمند آگاهی سازماندهی و تشکیلات است که با آزادی عقیده و بیان و یک جامعه مدنی منسجم همراه است (عیسی زاده، ۱۳۸۱: ۲۵۶).

نظارت مردم بر تصمیم‌گیری و عملکرد بخش دولتی و مشارکت در این امور یک موازنه سازی و ابزار مهم برای مبارزه با فساد است. این فرآیند باعث شفاف‌شدن دولت در منظر مردم و افزایش اختیارات شهروندان برای ایفای یک نقش فعال می‌شود. با توجه به افزایش آگاهی و نیاز پدید آمده، مراجعان به سازمانهای دولتی نیز تمایل دارند این سازمانها توانایی اجرای خدمات وعده داده شده را به نحو درست و قابل اتکا داشته باشند. علاقه‌مندی به فراهم ساختن خدمات مناسب و در کل کمک سازمان به مراجعان جهت دریافت بهترین خدمت از نظر مراجعان مهم است. شاید به همین دلیل است که دولتها توسعه و بهبود کیفیت خدمات را به عنوان یک حرکت اصلاحی در نظر می‌گیرند و به عنوان اولویت تلقی می‌کنند.

مهمترین مولفه‌ای که فرهنگ نظارت و کنترل را در میان عموم مردم شکل می‌دهد، نحوه برخورد دستگاه حکومتی با فساد به عنوان ثمره تلاش نظام نظارت و کنترل است. آنچه فرهنگ نظارت و کنترل را در سطح عموم مردم شکل می‌دهد، نوع مبارزه با مفاصد اقتصادی در جامعه است. اگر این مبارزه قاطعانه و قرین موفقیت باشد، سطح این فرهنگ را در میان عموم مردم می‌توان مثبت ارزیابی کرد.

نظارت مردم بر دولت از طریق تشکیل احزاب و جمعیت‌ها وانجمن‌های نظارتی و تبلیغی و آزادی بیان و مطبوعات و نشریات، رسانه‌های صوتی و تصویری و تظاهرات و اجتماعات قانونی و انتخابات صورت می‌پذیرد.

اگر مردم در تصمیم‌گیری مربوط به زمینه‌هایی که می‌توانند کمک کنند، سهمی داشته باشند ظاهراً از نظام نظارت کمتر مرعوب می‌شوند و بیشتر به آن متعهد می‌گردند (میچل، ۱۳۷۷: ۳۶۰). دولت اسلامی موظف است با قانونمند کردن نظارت، از تبعات سوء اجرای نادرست آن توسط بعضی افراد ناآگاه و غیر مسئول جلوگیری نماید. این امر موجب تقویت مشارکت عموم مردم در نظارت دولتی، دمیدن روح بیداری و مسئولیت در همه افراد، گسترش نیکی‌ها و ریشه کنی بدی‌ها و اجرای کامل قانون خواهد شد (شریفی، ۱۳۸۲: ۲).

۵-۱. افزایش آگاهی‌های عمومی و مشارکت مردم

آگاهی‌های عمومی و وابستگی‌های اجتماعی، در افزایش مشارکت مردم نقش مهمی دارد. یکی از دلایل شرکت افراد در امور سیاسی و اجتماعی پیوسته به جمعیتی است که به گونه‌ای آرزوها، ارزش‌ها، برداشتی‌ها و برداشت‌های او را منعکس می‌کند. انسان، حیوانی اجتماعی است و اجتماعی بودن او تنها برای بر آوردن نیازهایش نیست، بلکه بهره‌مندی انسان از قوه تفکر، این نیاز را به طور فطری در او پدید می‌آورد که یافته‌های فکری و مکنونات درونی‌اش را با دیگران در میان نهد. بدین ترتیب، گروه‌های گوناگون انسانی شکل می‌گیرد که می‌کوشند با روشهای مختلف، اندیشه‌های خود را برای سازندگی ساختار اجتماعی خویش به کار گیرند (ایوبی، ۱۳۷۹: ۲۳).

هر قدر شهروندان بیشتر به تعلقات مشترک خود آگاهی داشته باشند، بهتر می‌توانند تصمیم‌های سیاسی را که به مصالح عام نزدیک‌تر است، تشخیص دهند، به شرط آن که امکان واقعی انتخاب و مشارکت را در اختیار داشته باشند. نمایندگان جماعتی که خواستار يك نظام سیاسی و اجتماعی خاص هستند، بر پایه وجدان ملی به يك فلسفه مشترک دل می‌بندند. این فلسفه در يك نوع تعلق اشتراك ریشه دارد که منشأ تکلیف برای افراد می‌شود و رعایت این تکلیف، افراد را از عرصه کنش و واکنش‌های فردی و شخصی بالاتر می‌برد. مبنای اجماع ملی، تاریخ و آثار فرهنگی و مذهبی يك ملت و تصور خاص او از انسان است.

توسعه فرهنگ نظارت مردمی در بین شهروندان می‌تواند بهبودی در استانداردهای زندگی اجتماعی، ارتقای توسعه نهادها و تقویت پایه‌های حکومت مردم‌سالار را بوجود آورد. از جنبه کارکردی، سرمایه اجتماعی در توسعه فرهنگ نظارت مردمی باعث تقویت روابط دو جانبه، تعاملات شهروندان با نهادهای جامعه مدنی می‌گردد و به نوعی شبکه اعتماد متقابل را بین شهروندان و مجموعه مدیریت شهری ایجاد می‌گردد.

مفاهیم کلیدی سرمایه اجتماعی مانند شبکه‌های ارتباطی، شبکه اعتماد، شعاع اعتماد، و هنجارهای اجتماعی در توسعه فرهنگ نظارت مردمی موثر می‌باشد. انتظارات و تعهدات از اشکال سرمایه اجتماعی است، که از این طریق باید در جهت همکاری مردم با مجموعه مدیریتی حسن نیت خود را نشان دهد. این امر انتظاراتی را در مردم و تعهداتی را در مدیران برای حفظ اعتماد اجتماعی بوجود می‌آورد. در دیگر اشکال این عنصر در جامعه حفظ هنجارها و ضمانت‌های اجرایی است، از این طریق مردم با نظارت بر عملکرد سازمانی و رفتاری مدیران اثر بخشی خاصی در تقویت سرمایه‌های اجتماعی سازمانی ایجاد می‌نمایند (شریتمان، ۱۳۸۹).

دانش و آگاهی ارباب رجوع امروزه موضوع بسیار مهمی است که شناخت و توسعه آن در میان ارباب رجوع نقش قابل ملاحظه‌ای در حفظ و ارتقای سلامت نظام اداری دارد. به طوری که مطالعات جدید در این حوزه نشان می‌دهد یکی از مهمترین دلایل فساد در سازمانها فاصله بین استنباطات و دانش ارباب رجوع با مقررات، فرآیندها و رویه‌ها و تعهدات سازمان‌ها است. شناخت و تحلیل ویژگیهای ارباب رجوع از ابعاد مختلف بویژه میزان دانش و اطلاعات آنها در خصوص حوزه‌های فعالیتهای سازمانها و موسسات و گسترش سطح دانش ارباب رجوع، نقش زیادی در ارتقای سلامت اداری و پیشگیری از فساد سازمانی دارد. دانش ارباب رجوع دلالت بر استنباط و ادراکات آنها، خواسته‌ها و تمایلات، اطلاعات بدون ساخت یافته آنها در مورد خدمات و محصولات و فرآیندهای کاری دارد، که هر اندازه میزان این دانش درست و کامل باشد منجر به ایجاد روابط قوی و مستمر بین ارباب رجوع و سازمان می‌شود. بنابراین برخورداری از برنامه‌های آموزشی نظام مند در قالب يك نظام آموزش ارباب رجوع باعث توسعه دانش مشتری و زمینه‌ساز تحقق اهداف سازمانی در حوزه سلامت اداری خواهد شد.

۵-۲. تقویت رسانه‌ها و مشارکت مردم

رسانه‌ها به عنوان کنشگران مستقل، سهم قابل ملاحظه‌ای در تحقق نظارت همگانی دارند، اما به جز این نقش مستقل، رسانه‌ها به ابزاری برای انتقال داده‌های نظارت همگانی به سیستم چرخش این داده در درون سیستم برای بررسی و تصمیم‌گیری و در نهایت پاسخگویی به مردم کاربرد دارند. رسانه‌ها از طریق اطلاع‌رسانی و آگاهی بخشی به شهروندان، راهها، روشها، نهادها و سازمانهای نظارت همگانی را به شهروندان معرفی می‌کنند که همین آگاهی، منبع مشارکت بسیاری از شهروندان است. اما به جز آگاهی‌رسانی، رسانه‌ها با تبیین اهداف، وظایف و عملکرد نهادهای نظارت همگانی شهروندان را به مشارکت در امر نظارت همگانی ترغیب می‌کنند. این کارویژه‌های رسانه‌ها موجب شده است تا در بیشتر سازمانها، روابط عمومی تأسیس شود که با استفاده از ابزارهای رسانه‌ای، در بخش ارتباطات و اطلاع‌رسانی و در تعامل با رسانه‌ها، نقشی دوسویه بین مردم و سازمان‌های اداری ایفا می‌کند. از يك طرف با اطلاع‌رسانی سیاست‌ها، عملکردها و برنامه‌های سازمان به مردم، ضمن پاسخگویی، فرهنگ مشارکت را در لایه‌های عمیق فرهنگی جامعه ترویج می‌کند و از سوی دیگر با انتقال انتظارات، نیازها و خواسته‌های شهروندان، بخشی از مشارکت شهروندان را جذب می‌کند و برای برنامه‌ریزی و سیاستگذاری آینده به مدیریت سازمان‌های اداری کمک می‌کند (محمودی، ۱۳۸۶: ۴۴).

اغلب اوقات تأثیر رسانه به‌عنوان ابزاری برای مقابله با فساد کمتر ملموس بوده و بیشتر به‌صورت غیرمستقیم است. تأثیرات رسانه‌ها در مبارزه با فساد در سطح وسیع‌تری در جامعه روی می‌دهد. مایکل جانسون یکی از صاحب‌نظران در زمینه مبارزه با فساد معتقد است که عوامل مختلفی وجود دارند که سبب پایدار شدن فساد در برخی از امور می‌گردند. در بسیاری از این موارد، رسانه‌های جسور و مستقل یکی از مؤثرترین نیروهایی هستند که می‌توانند در برابر این عوامل ممانعت به‌عمل آورند (Johnston, 1997: 22).

رسانه‌های جسور و مستقل می‌توانند به‌عنوان مانع غیرمستقیم در برابر برخی از انواع فساد عمل کنند که در صورت نبود رسانه‌ها شکوفا می‌شوند. اما رسانه‌ها با ارائه نقطه‌نظرها و گزارش‌های مختلف افکار عمومی را نسبت به آنها مطلع ساخته و مانع از رشد آنها می‌شوند. در اینجا رسانه‌ها نقش یک وزنه تعادلی را ایفا می‌کنند. به‌ویژه وقتی رسانه‌ها مباحثی را مطرح می‌کنند که عموم مردم را به مشارکت سیاسی تشویق می‌کنند و زمانی که این اقدام رسانه‌ها به ایجاد فشار برای افزایش آزادی‌های مدنی از قبیل آزادی بیان منجر می‌شود.

از عوامل دیگری که می‌تواند به‌عنوان نیروی در برابر فساد مطرح باشد، جوامع مدنی سازمان‌یافته است مانند نهادهای غیردولتی، اتحادیه‌های تجاری، گروه‌های فشار و غیره. چنین گروه‌های فعال و سازمان‌یافته‌ای می‌توانند به‌عنوان مانع در برابر دولت و همچنین در برابر یکدیگر عمل کنند و همچنین برای ایجاد فرهنگ پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری بسیار بااهمیت هستند. این‌گونه نهادها اغلب در ارتباط تنگاتنگی با رسانه‌ها هستند. رسانه‌ها خواننده‌های این گروه‌ها را منتشر می‌کنند و از این‌رو سبب تقویت آنها می‌شوند و آنها را برای انجام تحقیقات و پرس‌و‌جوهای بیشتر ترغیب می‌کنند و در نهایت یافته‌های آنها را برای عموم منتشر می‌سازند (Ibid.).

رسانه‌ها به‌عنوان بخشی از نهاد فرهنگی، در کنار نهادهای دیگر اجتماعی، نقش مهمی در جامعه‌پذیری افراد جامعه دارد. لذا به دلیل نقش رسانه‌ها در آموزش شهروندی، نقش رسانه‌ها در افزایش میزان مشارکت سیاسی مردم در جامعه امروزی نیز بسیار مهم است.

یکی از مهمترین کارکردهای رسانه خبری، نظارت بر محیط است. کارکرد نظارت و حفاظت از محیط، شامل رساندن اخبار توسط رسانه‌ها می‌شود؛ که برای اقتصاد و جامعه ضروری است. مانند گزارش اوضاع سهام، ترافیک و شرایط آب و هوایی.

البته کارکرد نظارتی و مراقبتی، می‌تواند موجب چندین کژکارکرد هم بشود؛ مانند به‌وجود آمدن وحشت از تأکید بیش از حد بر خطرات و تهدیدها در جامعه، «لازارسفلد و مرتون» از کژکارکردی تخدیری نام برده‌اند که در اثر جذب بیش از حد اطلاعات، افراد دچار بی‌اعتنایی و رخوت می‌شوند. ارائه بیش از حد اخبار خارق‌العاده، احتمال دارد ارتباط مخاطبان را با آن چه واقعی و معمول است، کاهش دهد. (تانکار، ۱۳۸۱: ۴۵ - ۴۵۱)

اولین شرط تحقق نظارت مردمی آن است که مردم در بیان نظرات شان آزاد باشند. اصل بیست و چهارم قانون اساسی در این خصوص می‌گوید: «نشریات در بیان مطالب آزادند مگر آنکه مخل به مبانی اسلام یا حقوق عمومی باشند...»

این آزادی بیان باید برای همگان باشد و همه باید با هر «رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها» (قانون اساسی، اصل ۱۹) از این فرصت بهره مند شوند. همه باید بی هیچ دلهره و ترسی سخن خود را بگویند و از آنان در مقابل سخن حق حمایت شود. قانون اساسی، با توجه به شان مردمی نظام در اصل بیست و چهارم مقرر می‌دارد:

«نشریات و مطبوعات در بیان مطالب آزادند مگر آنکه مخل به مبانی اسلام یا حقوق عمومی باشند تفصیل آنرا قانون معین می‌کند» (هاشمی، ۱۳۷۴: ۳۳۸)

مقدمه قانون اساسی نیز وسایل ارتباط جمعی، رادیو و تلویزیون را یکی از عوامل اشاعه و ترویج خصلت های اسلامی و دینی می‌داند و امر به پرهیز از ترویج خصلت های ضد اسلامی و تخریبی توسط آن می‌کند. لذا جهت رشد و تکامل انسان لازم می‌داند که امت مسلمان با انتخاب مسئولین کاردان و مومن و با نظارت مستمر بر کار آنها بطور فعالانه در ساختن جامعه اسلامی و امر نظارت مردمی، مشارکت نمایند.

۵-۲. تقویت ارتباط مستقیم مردم با سازمانها و نهادهای نظارتی

جلب اعتماد عمومی در همکاری با سازمان های نظارتی نیازمند ارتباط تعریف شده و تعامل

شهروندان با سازمان های مذکور بوده که این خود می تواند زمینه ساز حضور و حمایت مردم در اداره کشور باشد. توجه به امور ذکر شده نقش موثری در تحقق اهداف چشم انداز سازمان بازرسی کل کشور داشته و به همین لحاظ تقویت کانال های ارتباطی مردم و دستگاههای دولتی و مهمتر از آن تقویت ارتباط سازمان بازرسی با مردم در زمینه نظارت، بازرسی، پاسخگویی به شکایات و رسیدگی به تخلفات اهمیتی دوچندان می یابد.

نقش مردم و نظارت آنان در پیشگیری از موارد خلاف قانون و سوء جریان در دستگاههای اداری غیر قابل انکار است. قانون اساسی باتوجه به اهمیت این نقش آنرا وظیفه‌ای همگانی و متقابل مردم نسبت به یکدیگر، دولت نسبت به مردم و مردم نسبت به دولت دانسته است. با گذشت ربع قرن به رغم تأکید بر این موضوع که آگاهی و مشارکت و نظارت همگان بر حکومت خودشان، برترین ضمانت حفظ امنیت در جامعه است و به رغم تصریح در قانون اساسی مبنی بر تعیین شرایط، حدود و کیفیت اجرای این نظارت در قانون عادی، قانونی برای اجرای این اصل متری تصویب نشده است (عبداللهی، ۱۳۸۳: ۱۸۰).

ققدان قانون، اجرای این وظیفه مهم را متوقف نموده و مانعی برای گسترش نظارت عمومی در کشور محسوب می گردد. مردم نیز به لحاظ عدم آگاهی و شناخت کافی از دستگاههای اداری نتوانسته‌اند نظارت موثری بر رفتار و عملکرد کارگزاران داشته باشند و بعنوان بازوی قوی و منبع اطلاعات دقیق و موثق، سازمانهای نظارتی را یاری نمایند. عدم برقراری ارتباط تشکیلاتی با مردم موجب شده است تا سازمانهای نظارتی نتوانند از این استعداد و توان بالقوه مردم استفاده نمایند. وجود برخی نارساییهای اداری و نبود برنامه مشخص و جایگاه معین در سازمانهای نظارتی به منظور ترغیب و تشویق مردم به مشارکت در امر نظارت و همچنین آسیب‌هایی که مردم در همکاری‌های مختصر و نظارتهای اندک بردستگاهها متحمل شده‌اند و در عمل شهروندان را از ادامه همکاری بازداشته است.

حفظ حقوق شهروندان و در نتیجه جلب اعتماد عمومی در همکاری باسازمانهای نظارتی نیاز به ارتباط تعریف شده‌ای دارد که باید در سیاستگذاری‌های کلان و راهبردهای مشخص زمینه ارتباط و تعامل آنان فراهم گردد. زیرا نقش مردم و مشارکت آنان در حل مشکلات کشور نقشی تعیین کننده است و در همه مقاطع، آنجا که حضور و حمایت‌های مردم وجود داشته است شاهد موفقیت‌های بزرگ بوده‌ایم. در امر نظارت نیز نیازمند همراهی و همکاری مردم هستیم (عبداللهی، ۱۳۸۳: ۱۸۰).

گزارش دهی عمومی و مشارکت جامعه در مواد ۱۰ و ۱۳ کنوانسیون ۲۰۰۳ سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد مورد تأکید قرار گرفته است. در طی سالهای اخیر عناصر اجتماعی ایران از جمله رسانه‌ها، نمایندگان مردم، نخبگان کشور، تشکله‌ها و جریان‌های مختلف اجتماعی، موضوع مبارزه با فساد را به طور جدی دنبال نموده، ضمن ترویج فرهنگ مبارزه با فساد در سطح جامعه و اطلاع رسانی موارد فساد، مراجع مسئول را موظف به اقدام و پاسخگویی در این زمینه کرده اند. قانونی نیز به تصویب رسید که به موجب آن دادگاه‌های رسیدگی به جرائم اقتصادی علنی برگزار شده و قوه قضاییه مکلف گردیده است پس از صدور حکم قطعی اسامی محکومین فساد اقتصادی را برای افکار عمومی اطلاع رسانی نماید. همچنین تهیه لایحه توانمند سازی و حمایت از سازمانهای غیر دولتی و مطبوعات در زمینه پیشگیری و مبارزه با فساد، تدوین لایحه حمایت از مخبرین و شهود و آموزش عمومی کارکنان و افراد جامعه در ارتباط با فساد و نحوه مقابله با آن . در ارتباط با دسترسی سهل مردم جهت گزارش دهی به مراجع مسئول نیز تدابیر گوناگونی پیش بینی شده است از جمله: ایجاد مراکز دیجیتالی رسیدگی به گزارش‌ها و شکایات مردمی از طریق پایگاه‌های اینترنتی یا تلفن‌های رند مانند شماره تلفن‌های ۱۱۰ و ۱۹۷ مربوط به پلیس، ۱۱۳ مربوط به وزارت اطلاعات، ۱۳۶ مربوط به سازمان بازرسی کل کشور.

سامانه ملی رسیدگی به شکایات و اطلاعات سازمان بازرسی کل کشور، پایگاه اینترنتی www.136.ir و ارائه خدمات دولت الکترونیک به مراجعین، مرکز ارتباطات مردمی سازمان بازرسی کل کشور (۱۳۶) با امکانات مدرن و دیجیتالی راه اندازی و مورد بهره برداری قرار گرفته است. سازمان بازرسی کل کشور با تاسیس این کانال های ارتباطی برای رسیدگی به شکایات مردم گام مثبتی در این راستا برداشته است. که با تمام توان به شکایات و نظرات مردم رسیدگی می نماید تا در سازمانها نظارت همگانی حس شود و مردم نیز از برقراری ارتباط با سازمان بازرسی کل کشور لذت بردند. نشوند. در صورتی که حس اعتماد را در میان مردم ایجاد شود، نیروی نظارتی بسیار قدرتمندی ایجاد

می شود که تاثیر قابل توجهی در تحقق اهداف سازمان بازرسی کل کشور خواهد داشت. شبکه بازرسی و نظارت مردمی (سامانه شبنم) نیز یکی دیگر از این شبکه های ارتباط مردمی است که تکمیل کننده سامانه ۱۱۴ و طرح مدیریت بازرسی و نظارت اصناف (امینا) است که با هدف استفاده از فناوری های نوین مانند بارکد دویعدی در گسترش نظارت مردمی بر شبکه توزیع و جلوگیری از توزیع کالای قاچاق و جعلی طراحی شده است.

سامانه ارتباط مردم و دولت ۱۱۱ نیز یکی از مراکز زیرمجموعه نهاد ریاست جمهوری است که به بررسی و پیگیری شکایات مردمی از دستگاه های اجرایی می پردازد و در استان ها زیر نظر دفتر ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات مردمی استانداری فعالیت می کند. لازم است در این راستا به تقویت سامانه های ارتباط مردم با دولت با هدف ارتقای پاسخگویی دستگاه های اجرایی به مردم، توسعه و بهبود استانداردهای عرضه خدمات، ایجاد تعامل آسان بین مردم و دولت، سرعت بخشیدن به انتقال مشکلات و دیدگاه های مردم به مراجع مربوط، پاسخگویی سریع و رسیدگی موثر به تقاضای مردم و افزایش نظارت مردم بر نحوه عرضه خدمات دولتی توجه ویژه ای شود.

۵-۴. نظارت مردمی از طریق سازمانهای مردم نهاد

امروزه سازمان های غیردولتی جایگاه رفیعی در نظام های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی در سطوح ملی و بین المللی دارند. همین طور نمی توان نقش بسیار مهم این سازمانها در پیشبرد اهداف جامعه و دولت را نادیده گرفت. چنانکه بسیاری از صاحب نظران از آن به عنوان «موج سوم» در مدیریت جامعه ذکر نموده اند. بنابراین توجه به نقش و جایگاه این سازمانها حایز اهمیت است (رابینز، ۱۳۸۱: ۱۱۰).

سازمانهای غیردولتی جدیدترین شکل نهادهای خودپدیدار هستند که در پاسخ به نیازهای اجتماعی به وجود می آیند و با سازماندهی درست می توانند به یک نهاد انعطاف پذیر پویا و ماندهگار تبدیل شوند. سازمان های غیردولتی از گروه های داوطلب مردمی تشکیل می شود یعنی به اجبار عضو نشده اند. گروهی کار می کنند و بصورت تشکل دارای ساختار می باشند. غیردولتی هستند یعنی در چارچوب کلی حکومت تعریف نمی شوند. غیر انتفاعی اند یعنی افرادی که آنرا تاسیس کرده اند از طریق فعالیت در آن کسب درآمد نمی کنند و سود نمی برند. حامیان سازمان های غیر دولتی، این سازمان ها را به عنوان جایگزینی مناسب برای دول کشورهای میزبان در ارائه خدمات و اولویت هایی همچون برنامه ریزی خانواده، حمایت از کودکان، توسعه مشارکتهای کوچک، محیط زیست، گردشگری و غیره می دانند. تمرکز اصلی حامیان در تقویت بخشی سازمانهای غیردولتی موجب گسترش و توانایی سازمانی در برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی برنامه های توسعه شده است.

اعتقاد به زمینه سازی برای مشارکت مردم و گسترش سازمانهای غیر دولتی نیازمند حرکت از تمرکز مطلق دولتی در ایجاد سیاسی، اداری، برنامه ریزی و... به سوی عدم انحصار دولتی می باشد. حکومتها برای حفظ همگامی با شرایط جهانی و پیشبرد برنامه های توسعه در اندیشه عدم انحصار دولتی می باشند تا از این طریق مردم را در حل مشکلات مشارکت دهند.

سازمانهای غیردولتی در سطح عام نیروهای مهم برای تقویت نهادهای جامعه مدنی و ارتقای نظارت همگانی به شمار می آیند. از آنجایی که بسیاری از سازمانهای داوطلب دارای ارزشها و ایده آل های مشترکی در میان اعضای خود هستند لذا حامیان و تسریع کنندگان مهم تغییرات اجتماعی به شمار می روند. آنها می توانند منبع نوآوری، تجربه کردن و آزمون رویکردهای نوین در قبال مسایل توسعه باشند. سازمانهای غیردولتی می توانند نقش بسیار مهمی در توسعه داشته باشند که این کار از طریق بسیج منابع و انرژی مولد در خدمات اجتماعی و توسعه آنها صورت می گیرد. ایجاد شبکه ای میان سازمان های غیردولتی نظیر خانه تشکل ها می تواند قدرت سازمان های غیردولتی را جهت تقویت مشارکت مضاعف کند (سعیدی، ۱۳۸۴: ۵۱).

سازمانهای غیر دولتی در هر کشوری، «شاخص توسعه جامعه مدنی» تلقی می شوند و وجود آنها از نظر کمی و کیفی گرایش حکومت را نسبت به جامعه مدنی نشان می دهد (دیپم، ۱۳۸۸: ۷-۳).

به طور کلی سازمان های غیر دولتی باید به تعقیب دو وظیفه اساسی همت گمارند:

۱. تقویت جامعه مدنی به نحوی که باعث افزایش انسجام و اثربخشی آن در مواجهه با نیازهای جامعه بشود و رهبران سیاسی و کارکنان اداری را وادار سازند تا در قبال مردم مسئول و پاسخگو باشند.
 ۲. اصلاح سیاست ها و خط مشی های دولتی به گونه ای که دولت مجبور شود نیازها و خواسته های بخش های ضعیف تر را به شکل مناسب تری تامین کند (ترنر و هیوم، ۱۳۷۹: ۱۵۶).
- در واقع نهادهای مدنی با نظارت خود بر عملکرد سازمانها و نهادهای عمومی دولتی تلاش می کنند تا فعالیت های آنها را از طریق شفاف سازی در معرض نگاه و داوری جامعه قرار دهند. مسئله مورد اشاره در کنوانسیون، با انجام اقداماتی مانند موارد زیر تقویت می شود:
- ارتقای شفافیت و مشارکت مردم در فرایند تصمیم گیری؛
 - تضمین موضوع دسترسی مؤثر مردم به اطلاعات؛
 - انجام فعالیتهای مربوط به اطلاع رسانی همگانی که به عدم تحمل فساد و نیز برنامه های آموزشی مردمی از جمله برنامه های درسی مدارس و دانشگاه ها کمک می کند؛
 - اجر نپنهان به ارتقا و حمایت از آزادی برای یافتن دریافت، نشر و توزیع اطلاعات مربوط به فساد.

با توجه به نقش برجسته نهادهای مردمی در امر مبارزه با فساد و ارتقای سلامت اداری، اقدامات این نهادها در مقابله با فساد و ارتقای سلامت اداری در موارد زیر قابل ذکر است:

۱. کمک به آموزش عمومی

کمک به روند آموزش اعضای جامعه مدنی و بالا بردن سطح آگاهی آنان در زمینه شناخت فساد و نحوه پیشگیری از آن و در صورت وقوع فساد، چگونگی گزارش آن به مراجع تحقیق اولین اقدام مهم و مؤثر نهادهای مدنی در امر پیشگیری از فساد است.

۲. برقراری فرهنگ قانونمداری و پرهیز از فساد

دومین اقدام نهادهای مدنی در این رابطه، جلب مشارکت های مردمی و سازمان دهی صحیح و منطقی آن برای برقراری فرهنگ قانونمداری، صداقت و درستکاری و پرهیز از فساد است. ارتکاب فساد در بعضی از مجموعه های فرهنگی فاقد قبح اجتماعی و نشانگر زیرکی و کیاست افراد است. در واقع تفکرات ریشه دار غلط و غیرمنطقی درباره فساد در بعضی از جوامع، مهم ترین چالش فراروی برنامه های ضدفساد است. نهادهای مدنی می توانند به واسطه حضور در بطن جامعه و اطلاع از طرز فکر اعضای آن و همچنین برخورداری از سرمایه اعتماد عمومی به خوبی در راستای حاکم کردن فرهنگ قانونمداری و پرهیز از فساد حرکت کنند و زمینه اصلاح باورهای نادرست جامعه در خصوص فساد را فراهم آورند.

۳. کمک به سازوکار گزارش دهی

کمک به سازوکار گزارش دهی از طریق اعلام موارد وقوع فساد به مراجع تحقیق و پیگیری آن و تشویق مردم به همکاری با این ساز و کار، اقدام مؤثر دیگری است که می تواند منتج از فعالیت نهادهای مدنی باشد. می توان ادعا کرد که همکاری اعضای جامعه مدنی بزرگترین عامل تعیین کننده در موفقیت یا عدم موفقیت سازوکار گزارش دهی فساد به مراجع تحقیق است. نهادهای مدنی و اعضای فعال در آن می توانند به خوبی با اعلام موارد وقوع فساد به این سازوکار کمک کنند و با پیگیری شکایتهای رسیده باعث ایجاد تلاش و انگیزه بیشتر در مراجع تحقیق شوند و مانع بی تفاوتی و اهمال کاری و یا عدم رسیدگی شوند.

۴. پژوهش و بیان دیدگاه های اصلاحی

بررسی روند انجام کار در قسمت های مختلف بخش عمومی با هدف تشخیص نارسایی ها و عواملی که موجب بروز فساد هستند و پیرو آن پژوهش به منظور توصیه اقدامات اصلاحی به متولیان بخش عمومی و بخش خصوصی چهارمین اقدام اثربخش نهادهای مدنی در این حوزه است (عابدی جعفری و حبیبی، ۱۳۸۹: ۲۰۲).

بر خلاف برداشت و تلقی سنتی از نظارت، که تنها مبتنی بر اطلاعیه‌ها و گزارش‌های یک جانبه مدیران و به شکل رابطه یک سویه بود، در نظارت مردمی این رابطه یک سویه تبدیل به یک رابطه دوسویه و مفاهمه دوجانبه شده است. نظارت مردمی، ارزیابی شهروندان از فرآیند سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و اجرا است که به مثابه بازخورد می‌تواند در آسیب‌شناسی سازمان‌ها و تسهیل فرآیندها و افزایش کیفیت خدمات بسیار موثر باشد.

امروزه نظام‌های مدیریتی و اجرایی به مثابه ابزار اصلی فرآیند توسعه محسوب می‌شوند. اما وجود همه عناصر لازم توسعه، تنها در صورتی نتیجه‌بخش خواهد بود که نظارتی کارآمد از سوی شهروندان، بتواند سرمایه‌های انسانی و مادی، مشهود و نامشهود را در راستای دستیابی به اهداف، نظارت و کنترل کند.

نظارت مردمی علاوه بر اثری که بر مشارکت اجتماعی و سیاسی شهروندان دارد می‌تواند زمینه‌ساز بهبود و تثبیت اعتماد مردم به مسئولین و نهادهای دولتی باشد که این اعتماد اجتماعی بزرگترین سرمایه است. فرآیند تدوین و اجرای سیاست‌های عمومی در زمینه‌های اقتصادی اجتماعی، فرهنگی و اثربخشی نظارت همگانی باید برآورده‌کننده نیازهای اساسی جامعه و عاملی برای تحقق عدالت، مشارکت حداکثری شهروندان، امنیت و توسعه پایدار باشد. نظارت مردمی واسطه میان سیستم اداری و محیط شهروندی یا جامعه مدنی است و تلاش دارد تا با تجمع و تبیین پیام‌ها از محیط، آن را به صورت بازخورد، جهت تغییر و اصلاح فرآیند به سیستم ارسال کند. با توجه به مطالبی که در ارتباط با اهمیت و نقش مسأله مشارکت مردمی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بیان شد، ضروری است تا سیاستها و راهکارهایی جهت تحقق این مهم در زمینه نظارت مردمی بر دستگاههای دولتی اندیشیده و اجرا شود. از جمله موارد زیر که مقاله حاضر بر آن تاکید کرده است:

- اطلاع‌رسانی و افزایش آگاهی‌ها عمومی؛ زیرا افزایش آگاهی‌های عمومی و اطلاع‌رسانی باعث می‌شود شهروندان امکان واقعی انتخاب و مشارکت را در اختیار داشته باشند. تصمیم‌های سیاسی را که به مصالح عموم نزدیک‌تر است، تشخیص دهند و این امر منجر به ایجاد روابط قوی و مستمر بین آنها و سازمانها می‌شود.
- تقویت رسانه‌ها و اطلاع‌رسانی؛ رسانه‌ها از طریق اطلاع‌رسانی و آگاهی بخشی به شهروندان، راهها، روشها و سازمانهای نظارت همگانی را به شهروندان معرفی می‌کنند که همین آگاهی، منبع مشارکت بسیاری از شهروندان است. علاوه بر این، رسانه‌ها با تبیین اهداف، وظایف و عملکرد نهادهای نظارت همگانی شهروندان را به مشارکت در امر نظارت همگانی ترغیب می‌کنند.
- تقویت ارتباط مستقیم مردم با سازمانها و نهادهای نظارتی؛ حفظ حقوق شهروندان و در نتیجه جلب اعتماد عمومی در همکاری باسازمانهای نظارتی نیاز به ارتباط تعریف شده‌ای دارد که باید در سیاستگذاری‌های کلان و راهبردهای مشخص زمینه ارتباط و تعامل آنان فراهم گردد. زیرا نقش مردم و مشارکت آنان در حل مشکلات کشور نقشی تعیین کننده است و در همه مقاطع آنجا که حضور و حمایت‌های مردم وجود داشته است شاهد موفقیت‌های بزرگ‌بوده‌ایم.
- تقویت سازمانهای مردم‌نهاد؛ زیرا سازمانهای غیردولتی نیروی مهم برای تقویت نهادهای جامعه مدنی و ارتقای نظارت همگانی به شمار می‌آیند و با نظارت خود بر عملکرد سازمان‌ها و نهادهای عمومی دولتی تلاش می‌کنند تا فعالیت‌های آنها را از طریق شفاف‌سازی در معرض نگاه و داوری جامعه قرار دهند.

- الوانی، مهدی (۱۳۷۰) اصول مدیریت، تهران، نی.
- انصاری، محمد اسماعیل (۱۳۷۹) مشارکت اجتماعی و نقش آن در وفاق اجتماعی، فصلنامه شورای فرهنگ عمومی، شماره ۲۴.
- ایوبی، حجت‌اله (۱۳۷۹) اکثریت چگونه حکومت می‌کند؟، تهران، سروش.
- تانکازاد، جیمز و سورین، ورنر (۱۳۸۱) نظریه‌های ارتباطات، ترجمه علیرضا دهقان، تهران، دانشگاه تهران، چاپ سوم.
- ترنر مارک و دیوید هیوم (۱۳۷۹) مدیریت و توسعه، ترجمه عباس منوریان، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- دادگر، یداله (۱۳۸۰) مبانی و اصول علم اقتصاد: کلیاتی از اقتصاد برای همه، قم، حوزه علمیه قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
- دیهیم، علی رضا (۱۳۸۸) نقش و جایگاه سازمانهای غیر دولتی در مبارزه با فساد، تهران، سازمان بازرسی کل کشور.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۱) رفتار سازمانی، ترجمه سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی سایبان.
- سعیدی، علی اصغر (۱۳۸۴) رابطه دولت و سازمان های غیردولتی زنان در ایران (جستجوی یک همکاری بینه)، مجله پژوهش زنان، شماره ۲۲، ۵۸-۲۷.
- شریانیان، حسن (۱۳۸۹) نظارت همگانی و سرمایه اجتماعی در مدیریت شهری، مقالات سایت آفتاب.
- شریف مطوف، برنامه ریزی، توسعه و مشارکت مردم، پایگاه اینترنتی حوزه، دهم آبان ۱۳۸۲، شماره ۱۷-www.hawzeh.net
- شریفی، عباس (۱۳۸۲) نظارت همگانی و متقابل بین مردم و دولت در حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران و ارتباط آنها با مقوله های آزادی و مسئولیت، پایان نامه کارشناسی ارشد (مجمع آموزش عالی قم، شمع زاده، رضا (۱۳۸۱) نظام نظارت و ارزیابی مؤثر، ویژگیها و الزامات، سازمان بازرسی کل کشور، مجموعه مقالات.
- صافقی، محمدعلی (۱۳۸۲) نقش نظارت در استقرار و تقویت فرهنگ پاسخگو، مجموعه مقالات سومین همایش نظارت کارآمد.
- طباطبائی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۰) حقوق اساسی، چاپ اول، نشر میزان، تهران.
- عابدی جعفری، حسن و لیلی حبیبی، مبارزه با فساد: نقش سازمان های مردمنهاد، مجموعه مقالات ارتقای سلامت اداری، تهران، ۱۳۸۹: ۲۳۳-۲۰.
- عبداللهی، جواد (۱۳۸۲) موانع و محدودیت های اعمال نظارت کارآمد، مجموعه مقالات سومین همایش نظارت کارآمد.
- عیسی زاده، سعید (۱۳۸۱) نقش نظارت های مردمی در بهبود حکمرانی، تهران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- کاظمی، سید علی اصغر (۱۳۷۹) مدیریت سیاسی و خط مشی دولتی، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، تهران، چاپ اول.
- کولیوند، علیرضا (۱۳۸۱) راهکارهای تولید و نهادینه سازی فرهنگ نظارت همگانی، مجموعه مقالات ناجا و نظارت همگانی.
- محمودی، علیرضا (۱۳۸۱) نقش رسانه ها در توسعه نظارت همگانی، مجموعه مقالات ناجا و نظارت همگانی، مؤذن جامی، محمدهادی (۱۳۸۱) تأملی بر مفهوم نظارت و ارائه چند استراتژی برای نهادینگی آن، مجموع مقالات نظارت همگانی شهرداری تهران
- میچل، ترنس آر (۱۳۷۹) مردم در سازمانها، ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد.
- هاشمی، سید محمد (۱۳۷۴) نشریه مجلس و پژوهش، شماره ۱۶.
- هانری، لوی برول (۱۳۵۲) جامعه شناسی حقوق، ترجمه ابوالفضل قاضی، تهران، دانشگاه تهران.
- Polasek, wolfgang and Moreno Jimenez (2003), e democracy and knowledge. A multicriteria framework for the new democratic era, Journal of multi-criteria decision analysis, 10.1002/mcda.354, pp163-176.
- Johnston, Michael (1997) What Can Be Done About Entrenched Corruption? Paper Prepared for Annual World Bank Conference on Development Economies, Washington DC.

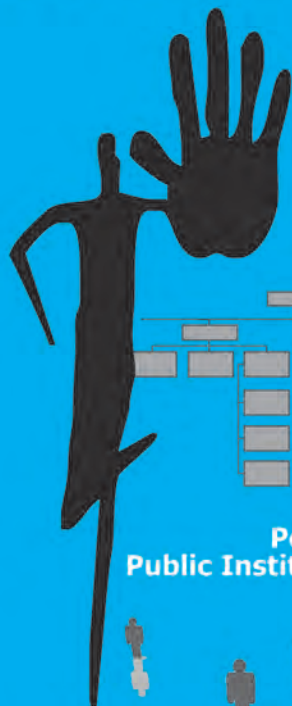
Volume: 4 Issue: 36 & 37 June 2011

Concessionaire: General Inspection Organization
Managing Director: Hasan Safarkhani

Editor-in-Chief: Norour Hashemzhi (PhD)
Executive Director: Hossein Gheleji

RESEARCH PAPER

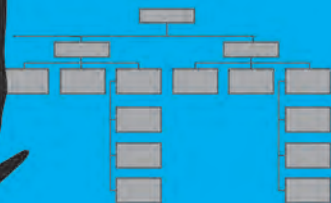
GIO's Scientific-Analytical Weekly



Issue: 36

Assessment of the Relationship Between Corruption and Organizational Culture and Structure

Shabani Najafpour



Issue: 37

People's Participation in Monitoring Public Institutions In Islamic Republic of Iran

Yahya Kamali

