

اولویت‌بندی عوامل موثر بر ساختار نظام مالیاتی کشور با استفاده از معیار فازی

ابوالفضل دره زرشکی^۱، مهدی زارع بیدکی^۲ و محسن رضایی شورکی^{۳*}

۱ دانشجوی دکتری تخصصی حسابداری دانشگاه آزاد و حسابرس ارشد دیوان محاسبات استان یزد، یزد، ایران.

۲ کارشناس مالی دیوان محاسبات استان یزد، ایران.

۳ دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه شیراز و عضو هیئت علمی دانشگاه امام جواد(ع)، یزد، ایران.

* (نویسنده مسئول)،

چکیده

سازمان امور مالیاتی که از یکتا بودن با مسئولیت سنگین مالی روبروست و از سوی دیگر به منابع مالی زیادی دسترسی مستقیم دارد می‌تواند مکان مناسبی برای خروج سازمانی از سلامت باشد. به همین دلیل شناخت عوامل موثر بر ایجاد سلامت اداری و پیشگیری از فساد اداری در اولویت این سازمانهاست. در این تحقیق به دنبال رتبه بندی این عوامل می‌باشیم. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و مدیران اداره کل امور مالیاتی استان کرمان تشکیل می‌دهند که در حدود ۴۲۰ نفر می‌باشند. با توجه به انحراف معیار بدست آمده، نهایتاً تعداد ۱۴۰ پرسشنامه کامل مبنای تحلیلها قرار گرفت. پرسشنامه تحقیق به صورت محقق ساخته و برگرفته از پرسشنامه‌های سه مطالعه دیگر در همین حوزه می‌باشد که مجموعاً دارای هفت بعد عوامل موثر بر سلامت اداری است. پس از تأیید روایی، پایایی و تعیین اثرگذاری ابعاد بر سلامت اداری اداره کل امور مالیاتی استان کرمان، نتایج حاصل از پرسشنامه مقایسات زوجی در تکنیک AHP فازی که توسط دوازده نفر از مدیران سازمان تکمیل شده است نشان داد که وضعیت اقتصادی کارکنان، ساختار فرهنگی و کیفیت و کمیت قوانین و مقررات، بیشترین تاثیر را در ایجاد سلامت اداری دارند و در پایان نیز پیشنهادهایی به همین منظور ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: ساختار فرهنگی، سلامت اداری، فساد اداری، اداره کل امور مالیاتی کرمان.

۱- مقدمه

اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی برای تحول و توسعه کشورها به حساب می‌آید و بدون این مهم سایر برنامه‌ها و تلاشها نیز به سرانجام نخواهد رسید (صالحی‌امیری و شادالویی، ۱۳۹۲). فساد اداری^۱ که نقطه مقابل سلامت اداری است، گریبان‌گیر اکثر جوامع اعم از توسعه‌یافته و در حال توسعه می‌باشد و کنکاش پیرامون آن نشان می‌دهد که فساد، مانع رشد رقابت و خنثی شدن فعالیت‌ها در جهت کاهش فقر و تبعیض اجتماعی می‌شود و با تأثیر منفی بر سلامت و اثربخشی نظام مدیریت اداری، سبب به هدر رفتن منابع ملی و در نتیجه کاهش اثربخشی دولت و سازمان‌ها در هدایت امور و سلب اعتماد مردم به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی می‌شود. همچنین عدم وجود سلامت اداری باعث تضعیف انگیزه‌ها، موجب زیان‌های اجتماعی یا تضعیف نهادهای موجود، زیان‌های سیاسی یا توزیع ناعادلانه منابع و بالاخره زیان‌های اقتصادی می‌شود (شریفی رنایی و همکاران، ۱۳۹۰).

فقدان سلامت اداری، معضل بزرگی در سازمان‌های دولتی بسیاری از کشورهای جهان به شمار می‌آید که البته مختص کشورهای در حال توسعه نیست. حتی در کشورهای صنعتی و توسعه یافته نیز مواردی از فساد اداری و فقدان سلامت اداری مشاهده می‌شود که هراز چندگاه در رسانه‌های آنها انعکاس می‌یابد (اسکات، ۲۰۱۲). اما در کشورهای در حال توسعه، که کشور ایران نیز از آن جمله است، دولت‌ها، مسئولیت‌ها و وظایف گسترده‌ای بر عهده دارند و دامنه امروزی حجم دولت بسیار زیاد است. این امر همراه با تفاوت‌های موجود در نظام سیاسی، دو دلیل اصلی رواج بیشتر فساد اداری و فاصله گرفتن از سلامت اداری در کشورهای رو به رشد می‌باشد (صادقی، ۱۳۸۷، ص. ۲۶). متأسفانه در برخی از کشورها که فساد اداری در سطوح مختلف دولت ریشه دوانده و برای مدت‌های طولانی رواج داشته است، بسیاری از مردم و مسئولین نه تنها به اشتباه باور کرده‌اند که راهی برای مبارزه با این معضل وجود ندارد، بلکه برخی تا آنجا پیش رفته‌اند که معتقدند اصولاً رواج فساد اداری یک امر اجتناب‌ناپذیر است و عواقب اقتصادی سویی هم به دنبال ندارد (لامور، ۲۰۰۱). البته تفکر یا تلقی فوق، در طی دو دهه گذشته در بسیاری از کشورهای در حال توسعه مطرود شمرده شده است و تجربه برخی کشورها بویژه کشورهای جنوب شرق آسیا نظیر سنگاپور، بنگلادش و مالزی و نیز برخی کشورهای آفریقایی نشان داده است که می‌توان با فساد مبارزه کرد و سلامت اداری را محقق نمود. در این رابطه راه‌حل‌های متفاوتی ارائه شده است که عموماً معطوف به اصلاح نقش دولت و کار ویژه آن و اصلاح ساختار اداری است. از آن جمله است: سیاست زدایی نظام اداری، مقررات زدایی، کوچک سازی، بهینه سازی و مهندسی مجدد نظام سازمانی و ساختار آن (سوسا، ۲۰۰۶).

از نظر هانتینگتن^۵ فساد اداری به مجموعه رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در جهت منافع غیر سازمانی، ضوابط و عرف پذیرفته شده رانادیده می‌گیرند، به عبارت دیگر فساد ابزاری نامشروع برای برآوردن تقاضاهای نامشروع از نظام اداری است (فرهادی نژاد، ۱۳۸۸). در مطالعات مختلف ذکر شده است که دشمن اصلی فساد و فقدان سلامت اداری، شفافیت است. اگرچه در سالهای اخیر، واژه شفافیت بسیار متداول شده است و از معنای واقعی خود تهی گردیده، ولی یک استراتژی ضد فساد که شفافیت مدیریت دولتی را تقویت نکند محکوم به شکست است. فقدان سلامت اداری باعث کند شدن رشد اقتصادی می‌شود، زیرا انگیزه سرمایه‌گذاری را برای سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی کاهش می‌دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهند که سرمایه‌گذاران در یک کشور فاسد در مقایسه با کشوری که دچار فساد اندک است معادل ۲۰ درصد مالیات اضافی بر سرمایه‌گذاری دارند (وینود، ۲۰۰۳). همچنین فساد اداری باعث به هم ریختن ترکیب مخارج دولت می‌شود؛ چرا که سیاست‌مداران فاسد منابع را بیشتر به بخش‌هایی سوق می‌دهند که سودهای کلان عایدشان شود (رسولی و شهائی، ۱۳۸۸). به همین دلیل بدیهی است که پیش از ارائه هرگونه راهکاری، گام اول شناسایی عوامل موثر بر ارتقای سلامت اداری و کاهش فساد

1 Corruption
2 Scoot
3Larmour
4Sosa
5Hontington
6Vinod

اداری می‌باشد و در غیر اینصورت، راهکارها از پشتوانه کافی برای موفقیت برخوردار نخواهند بود. در کشور ایران، ادارت کل امور مالیاتی در استانها از یکسو می‌توانند یکی از نقاط استراتژیک دولت برای کسب درآمد باشند و از سوی دیگر به علت وجود حجم زیادی از منابع مالی، می‌تواند پایگاهی برای ایجاد فساد باشد. از همین رو بررسی عواملی که می‌تواند سلامت این ادارات را تضمین نماید باید در اولویت دولت قرار گیرد و این مطالعه نیز با همین هدف، تلاش خواهد داشت تا راهکارهایی را به مسئولین امر ارائه نماید.

پیشینه پژوهش:

سلامت اداری صفتی کیفی در سازمان است که میزان همراستایی در تعریف و تحقق منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می‌دهد. روشن است که (میزان) دارای آستانه است که کمتر از آن، مراتب فساد و بیشتر از آن، مراتب سلامت را نشان می‌دهد. بنابراین سلامت اداری مفهومی (شاخص‌گونه) و دارای پیوستار است و میزان تخلف آن در دو سوی نقطه صفر، سلامت اداری قلمداد می‌شود (به نقل از قهرمانی و حیدری، ۱۳۹۲). در سوی دیگر این مفهوم واژه فساد اداری قرار دارد. اصطلاح «فساد» از فعل لاتین *rump ere* می‌آید که به معنای شکستن است. بنابراین در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود. این چیز ممکن است یک شیوه رفتار اخلاقی یا قانونی یا غالباً مقررات اداری باشد. از نظر کلی، فساد دارای مفهومی بالنسبه شناخته شده است. به عنوان نمونه، در لغت نامه دهخدا به نحو نسبتاً کامل و بارزی، اصطلاح فساد تعریف شده است:

- فاسد: معیوب، تباه، خراب، گمراه، گندیده، شریر، باطل، سست، بی‌قوت.

- فساد: تباه شدن، ضدصلاح، به ستم گرفتن مال کسی را، گزند و زیان، ظلم و ستم، شرارت و بدکاری، عمل ناشایست و ناپسند، فسق و فجور، دشمنی و کینه، فتنه و آشوب در لهجه، زبانی که لغات خارجی بدان تسلط پیدا کند و اساس لهجه از بین برود.

اما به بیان امروزی و عمومی، فساد یعنی دغلكاری و حقه‌بازی و پشت هم‌اندازی و ارتکاب همه آن کارهایی که مابین قانون و مقررات است. فساد یعنی این که چیزی را برداریم و به جایش یک چیز کاذب یا شبیه آن بگذاریم (تقوی و همکاران، ۱۳۸۹). به دلیل تنوع رفتارهای غیرقانونی که جزو فساد اداری به حساب می‌آیند، تعاریف گوناگونی از فساد اداری توسط محققان ارائه شده است که هر یک زیر مجموعه‌ای از این اعمال را شامل می‌شود در اینجا به چند نمونه از این تعاریف اشاره می‌کنیم:

- گوناگیردال، فساد را در معنای وسیعتری مورد مذاقه قرار می‌دهد. به نظر وی، فساد به تمام شکل‌های گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است.

- فساد زمانی رخ می‌دهد که یک مأمور دولت در ازای انجام کاری که اقدام به آن نمی‌شده است، رشوه‌ای نقدی یا جنسی قبول نماید.

- فساد اداری، استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری/ دولتی برای نفع شخصی است (رابل و کولمن، ۲۰۰۹).

- (اسکات، ۲۰۱۲)، نیز تصویر دیگری از فساد اداری ترسیم می‌کند. به گمان وی، فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش دولتی اطلاق می‌شود که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می‌گذارند.

- ویتوتانزی^۸، تعریف متفاوتی از فساد اداری ارائه داده است و آن را در چهارچوب فرایند تصمیم‌گیری کارکنان و سیاست‌گذاران تبیین می‌نماید. او معتقد است که یک مسئول یا کارگزار دولتی، هنگامی مرتکب فساد اداری شده است که در اتخاذ تصمیمات اداری، تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی و دلبستگی‌های اجتماعی قرار گرفته باشد. این تعریف در خصوص کشورهای در حال توسعه بیشتر از کشورهای صنعتی مصداق دارد. زیرا در کشورهای در حال توسعه، روابط اجتماعی و خانوادگی، اهمیت بسیار بالایی دارند و هر فرد وظیفه خود می‌داند تا حد امکان به خویشاوندان و نزدیکان خود

کمک نماید. علاوه بر آن هر فرد نیز برای رسیدن به مقاصد شخصی و رفع مشکلات خود، در وهله نخست، متکی به حمایت‌ها و مساعدت‌های اقوام و آشنایان خویش می‌باشد (بلک برن و همکاران، ۲۰۱۲).

عوامل مؤثر بر افزایش فساد و کاهش سلامت نظام اداری

با توجه به تعریف و طبقه‌بندی‌های مختلف ارائه شده از فساد و سلامت اداری، در این قسمت به بررسی عوامل مؤثر بر فقدان سلامت اداری از دیدگاه‌های مختلف می‌پردازیم. ارتکاب فساد مانند هر عمل دیگری که فرد انجام می‌دهد، ریشه عقلایی دارد. یعنی هنگامی فرد مرتکب فساد می‌شود که از دیدگاه خودش منافع مورد انتظار از هزینه‌های اقدام مورد نظر بیشتر باشد. رخ دادن فساد اداری در هر شکل و زمینه که باشد مستلزم وجود دو وضعیت اساسی است که عبارتند از «تمایل» و «فرصت»: «تمایل» به ارتکاب تخلف و «فرصت» یا مهیا بودن شرایط محیطی مربوط است. چنانچه تمایل و فرصت یک جا فراهم شود، فساد متولد خواهد شد و در صورت مهیا بودن سایر شرایط رشد خواهد کرد (رسولی و شهبانی، ۱۳۸۸). در این قسمت، اهم یافته‌ها از منابع تخصصی در مورد علل و عوامل مؤثر فساد اداری ارائه می‌شود. در یکی از تحقیقات انجام شده، دسته‌بندی منعکس در جدول زیر از عوامل مؤثر بر فساد اداری ارائه شده است.

جدول ۱: عوامل مؤثر بر فساد اداری (منبع: حبیبی، ۱۳۷۵)

کارمند		شهروند			عوامل مورد مطالعه	
عرضه خدمات فساد	هزینه‌های فساد	منافع فساد	تقاضا برای فساد اداری	هزینه‌های فساد		منافع فساد
افزایش	کاهش		افزایش	کاهش (کاهش هزینه‌های اخلاقی)		۱) کاهش سطح اخلاق و وجدان کاری در سطح جامعه
کاهش	افزایش					۲) افزایش حقوق و مزایای کارمندان
			افزایش		افزایش	۳) افزایش مداخله دولت در تولید و توزیع کالاهای خصوصی
کاهش	افزایش		کاهش	افزایش		۴) افزایش احتمال به دام افتادن مرتکبین فساد اداری
کاهش	افزایش		کاهش	افزایش		۵) افزایش تنبیهات قانونی مرتکبین فساد
کاهش		کاهش				۶) کاهش شدت علائق خانوادگی و خویشاوندی
کاهش	افزایش		کاهش	افزایش		۷) شدت گسترش و شیوع فساد اداری
افزایش		افزایش	افزایش		افزایش	۸) گسترش دامنه فعالیت‌های نظارتی و تنبیهی دولت
			افزایش		افزایش	۹) افزایش فرصت کارمندان برای ایجاد موانع اداری و اخاذی (میزان انحصار ارائه خدمات)

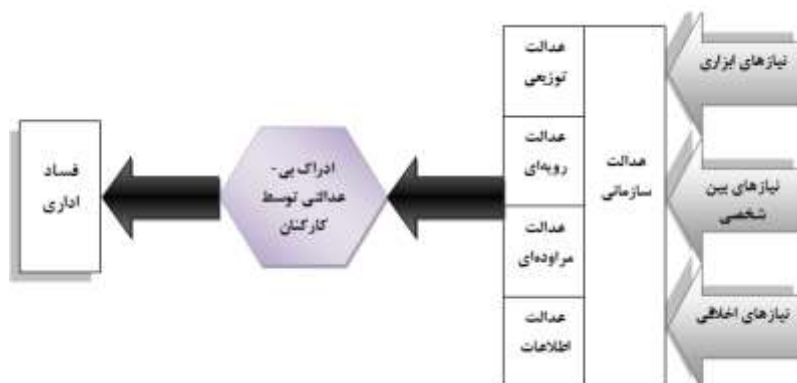
قهرمانی و حیدری (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین سلامت نظام اداری و بهبود عملکرد نیروی انسانی سازمانهای مالی دولتی استان آذربایجان غربی پرداخته‌اند. این پژوهش پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه نیروی انسانی شاغل در ادارات مالی - دولتی استان آذربایجان غربی است که از بین ادارات مالی استان به روش مدل مثلث تصمیم در انتخاب نمونه، ۴ اداره (امور اقتصاد و دارایی، امور مالیاتی، صنعت - تجارت معدن و گمرک) که تعداد ۱۴۳۹ نفر را در بر می‌گیرد به صورت موردی انتخاب شدند. حجم نمونه بدست آمده بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۰۵ نفر تعیین شده و از روش نمونه گیری طبقه بندی شده تصادفی استفاده گردیده است. گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته برای متغیر مستقل با ضریب پایایی ۰،۷۵۳ و برای متغیر وابسته با ضریب پایایی ۰،۷۴۷ صورت پذیرفته است. همچنین جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS متناسب با سطح سنجش در سطح توصیفی، از آماره های توصیفی و در سطح

تحلیل تبیینی، از ضریب همبستگی اسیرمن و ویلکاکسون استفاده شده است. نتیجه آزمون فرضیه اصلی حاکی از آن است که بین سلامت نظام اداری و بهبود عملکرد نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون سایر فرضیات بیانگر آن است که بین شاخص‌های سلامت نظام اداری (قانون‌گرایی، نظارت، آموزش، توسعه دولت الکترونیک) و بهبود عملکرد نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

در مطالعه‌ای دیگر (صالحی‌امیری و شادالویی، ۱۳۹۲) درصدد تبیین عوامل موثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن بوده‌اند. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل محتوی می‌توان چنین نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تاثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تاثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. بنابراین با توجه به نقش بسزای نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی به انسان، ضروری است اولاً با اصلاح نظام حقوق و دستمزد نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت، ثانیاً با برنامه‌های آموزشی - تربیتی زمینه تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد.

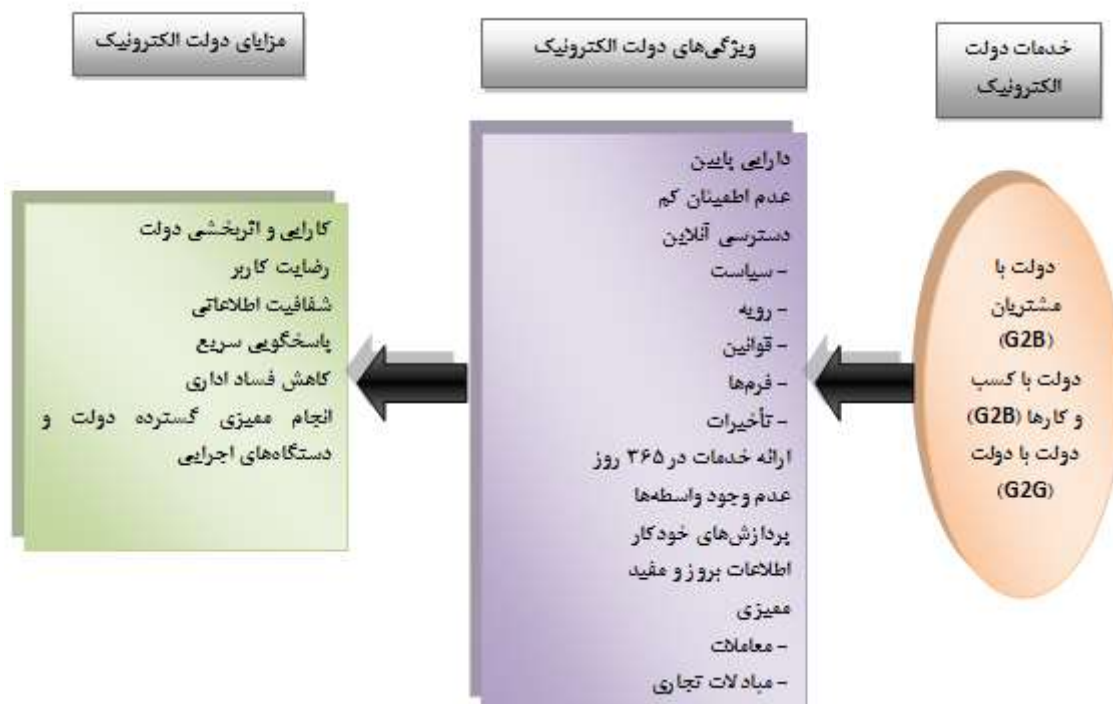
در مقاله‌ای دیگر (ربیعی و بیگدلی، ۱۳۹۰) معتقدند که فرهنگ به عنوان مهم‌ترین عامل در رویکرد پیشگیرانه می‌تواند نقش موثر و تعیین‌کننده‌ای را در ارتقای سلامت اداری ایفا نماید. این تحقیق با هدف بررسی نقش فرهنگ سازمانی در کاهش فساد اداری صورت پذیرفته و برای بررسی، شاخص‌های فرهنگی ارزش‌های جاری، ساختار فرهنگی سازمان و فرهنگ منابع انسانی مطالعه شده است. این تحقیق بر اساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی است که به روش پیمایشی (زمینه‌یابی) انجام می‌شود. جامعه آماری، ادارات دولتی و غیردولتی شهرستان تهران و نمونه این پژوهش، دو سازمان دولتی و دو سازمان غیردولتی می‌باشند که روی هم ۶۹۷ نمونه به روش غیراحتمالی و سرشماری انتخاب شده‌اند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که هم در سازمان‌های دولتی و هم در سازمان‌های خصوصی، فرهنگ سازمانی در جهت ارتقای سلامت نظام اداری موثر بوده و داستان‌ها و الگوهای سازمانی، قوی‌ترین مولفه و ارزش‌های سنتی، ضعیف‌ترین مولفه فرهنگی در کاهش فساد اداری بوده‌اند. کارکنان سازمان‌های غیردولتی نقش فرهنگ سازمانی در کاهش فساد اداری را در مقایسه با کارکنان سازمان‌های دولتی قوی‌تر ارزیابی کرده‌اند. میان نقش مولفه‌ها در کاهش فساد اداری از دیدگاه زنان و مردان و همچنین، با میزان تحصیلات رابطه معناداری مشاهده نگردیده است. در نهایت راهکارهای فرهنگی مانند تاکید بر ارزش‌های سنتی و اخلاقی، مدیریت مشارکتی و مواردی از این قبیل پیشنهاد می‌گردد.

بررسی تأثیر رابطه ادراک بی‌عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری نیز موضوع تحقیق (سلیمی و پورعزت، ۱۳۸۹) است که از دیدگاه بی‌عدالتی ادراک شده و رابطه آن با فساد به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. محققان پس از جمع‌آوری و تحلیل داده‌های موردنیاز خود از جامعه آماری دریافتند که ادراک انواع بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای، مرادده‌ای و عدالتی با افزایش تمایل به فساد کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. مدل مفهومی مورد بررسی محققان در این پژوهش بصورت شکل زیر است.



شکل ۱: تأثیر ادراک بی‌عدالتی بر فساد اداری (منبع: سلیمی و پورعزت، ۱۳۸۹)

(اوجا و همکاران ۲۰۱۱، ۱۰)، نیز در مطالعه خود به بررسی تأثیر دولت الکترونیک و اینترنت بر فساد اداری پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در این تحقیق بیانگر این موضوع بود که فساد اداری با استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی (دولت الکترونیک، دموکراسی الکترونیک، شهرداری الکترونیک و اینترنت) به میزان زیادی کاهش می‌یابد و قابل کنترل می‌گردد. همچنین محققان در این پژوهش مدلی را برای استفاده و کاربرد دولت الکترونیک جهت کاهش فساد اداری ارائه کرده‌اند که بصورت شکل زیر است.



شکل ۲: دولت الکترونیک و مزایای آن در جهت کاهش فساد اداری (منبع: Ojha et al, 2011)

(میستری و همکاران ۲۰۱۲، ۱)، به بررسی میزان استفاده کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه از دولت الکترونیک پرداختند. محققان در این تحقیق دریافتند که کشورهای توسعه یافته بیش از کشورهای در حال توسعه از فناوری‌هایی نوین نظیر دولت الکترونیک، شهر الکترونیک، و شهرداری الکترونیک بهره برده‌اند. همچنین محققان با بررسی ارتباط بین استفاده از فناوری اطلاعات و فساد اداری دریافتند که فناوری اطلاعات فساد اداری را به میزان زیادی کاهش داده است. همچنین محققان بیان کردند کشورهای توسعه یافته‌ای که بیشتر از کشورهای در حال توسعه از فناوری اطلاعات و مظاهر آن استفاده کرده‌اند میزان فساد اداری موجود در دول آن‌ها به میزان زیادی کاهش یافته است.

روش‌شناسی پژوهش:

هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. به عبارت دیگر، تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد عملی دانش هدایت می‌شود. تحقیق کاربردی در جستجوی یک هدف علمی است و تأکید آن بر تأمین سعادت و رفاه توده مردم و بهبود محصول یا فرایند آزمون مفاهیم نظری در موقعیتهای مسائل واقعی است. و از آنجایی که این تحقیق در یک سازمان واقعی، عینی و زنده (پویا) صورت گرفته است و از نتایج آن می‌توان به طور عملی استفاده کرد، یک تحقیق کاربردی می‌باشد.

جدول ۳: اعداد فازی متناظر با ارجحیت‌ها در مقایسات زوجی

اعداد فازی	عبارات کلامی
(۱، ۱، ۱)	ارجحیت یا اهمیت برابر
(۲، ۳، ۴)	ارجحیت یا اهمیت کم
(۴، ۵، ۶)	ارجحیت یا اهمیت قوی
(۶، ۷، ۸)	ارجحیت یا اهمیت خیلی قوی
(۸، ۹، ۱۰)	ارجحیت یا اهمیت کامل و مطلق

لازم به ذکر است در موقعیتی که اطلاعات مورد نیاز، کمی باشند به صورت عددی بیان می‌شوند؛ اما زمانی که تحقیق در فضای کیفی انجام شود و دانش آن دارای ابهام و سربستگی باشد، اطلاعات نمی‌توانند به صورت اعداد دقیق بیان شوند. در این شرایط بیشتر پاسخ‌دهندگان نیز نمی‌توانند یک عدد دقیق را برای عقیده و نظر خود ارائه دهند و به همین جهت است که ارزیابی کلامی به جای ارزش‌های عددی خاص، استفاده می‌کنند. از آنجایی که ارزیابی کلامی توسط افراد به صورت تقریبی انجام می‌شود، توابع عضویت مثلثی و ذوزنقه‌ای (فازی) برای تقابل با ابهام این نوع ارزیابی‌ها مناسب‌اند (علینی و همکاران، ۱۳۸۹).

یافته‌های تحقیق:

آزمون آلفای کرونباخ برای اندازه‌گیری میزان پایایی پرسش‌نامه پژوهش صورت گرفته است. نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه شاخصهای سلامت اداری در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴: آزمون آلفای کرونباخ (قابلیت اعتماد پرسش‌نامه) برای پرسشنامه اولیه

سوال	آیا پرسش‌نامه پژوهش دارای قابلیت اطمینان قابل قبولی بوده است؟																		
فرضیات پژوهشی	فرض صفر: قابلیت اعتماد پرسش‌نامه پژوهش در حد قابل قبولی نیست.																		
	فرض یک: قابلیت اعتماد پرسش‌نامه پژوهش در حد قابل قبولی است.																		
فرضیات آماری	فرض صفر: $H_0: Alpha < 0.65$																		
	فرض یک: $H_1: Alpha \geq 0.65$																		
آزمون انجام شده	<p>Case Processing Summary</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>N</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Cases</td> <td>Valid</td> <td>140</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>Excluded (a)</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>140</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table> <p>aListwise deletion based on all variables in the procedure.</p> <p>Reliability Statistics</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>.876</td> <td>45</td> </tr> </tbody> </table>			N	%	Cases	Valid	140	100.0	Excluded (a)	0	0	Total	140	100.0	Cronbach's Alpha	N of Items	.876	45
			N	%															
Cases	Valid	140	100.0																
	Excluded (a)	0	0																
	Total	140	100.0																
Cronbach's Alpha	N of Items																		
.876	45																		
نتیجه آزمون	با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده (۰.۸۷۶) بیشتر از ۰.۶۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که فرض صفر رد می‌شود و این امر بدین معناست که قابلیت اعتماد پرسش‌نامه پژوهش در حد قابل قبولی است.																		

در این پژوهش برای سنجش روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی استفاده گردید. اولین آزمون در زمینه تحلیل عاملی، آزمون بارتلت یا کفایت نمونه‌برداری است که صحت توزیع پرسشنامه را بررسی مینماید. نتایج نهایی تحلیل عاملی به شرح زیر میباشد و برای جلوگیری از طولانی شدن نتایج، بارهای عاملی نشان داده نخواهد شد و نتایج بیانگر بالاتر بودن کلیه بارهای عاملی از ۰,۵ میباشد و بدین ترتیب پرسشنامه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۵: آزمون KMO و بارتلت در مورد شاخص‌های پرسشنامه

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.685
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2.897E3
	df	899
	Sig.	.000

پیش از انجام هرگونه تحلیل آماری، ضروری است تا نسبت به نرمال بودن یا عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل نماییم. برای انجام این کار باید از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف استفاده نماییم. بر اساس نتایج جدول زیر و مطابق با سطح معناداری که بالاتر از ۰,۰۵ میباشد، توزیع داده‌ها در پرسشنامه اهمیت شاخصهای سلامت اداری نرمال می‌باشد و در ادامه کار باید از آزمونهای پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده نماییم.

جدول ۶: آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای پرسشنامه اهمیت شاخصهای سلامت اداری

		VAR00047
	N	140
Normal Parameters ^a	Mean	4.0033
	Std. Deviation	.58622
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.087
	Negative	-.111
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.144
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.146

a. Test distribution is Normal.

در این قسمت، نتایج تحلیل داده‌ها مربوط به هریک از ابعاد هشت‌گانه سلامت اداری یعنی به ترتیب ابعاد وضعیت اقتصادی کارکنان، ساختار فرهنگی، ویژگیهای سازمانی، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات، فرهنگ منابع انسانی، روشهای اعمال کنترل، آموزش، فناوری اطلاعات و دولت الکترونیک بیان خواهد شد. جدول زیر بیانگر میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون ابعاد میباشد. با توجه به اینکه پرسشنامه بر مبنای طیف ۷ گزینه‌ای بوده است، بر اساس کتب آماری باید میانگین را به صورت سختگیرانه عدد ۴ در نظر بگیریم.

فرضیه نمونه: بعد وضعیت اقتصادی، تاثیری معنادار در ایجاد سلامت اداری در اداره کل امور مالیاتی استان کرمان دارد. برای بررسی این فرضیه، فرض آماری به شکل زیر طراحی گردید.

بعد وضعیت اقتصادی، تاثیری معنادار در ایجاد سلامت اداری در اداره کل امور مالیاتی استان کرمان ندارد. $H_0: \mu \leq 4$

بعد وضعیت اقتصادی، تاثیری معنادار در ایجاد سلامت اداری در اداره کل امور مالیاتی استان کرمان دارد. $H_1: \mu > 4$

جدول ۷: میانگین و انحراف معیار اهمیت ابعاد سلامت اداری و نتایج آزمون

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
وضعیت اقتصادی کارکنان	140	5.2031	1.41195	.24960
ساختار فرهنگی	140	5.5000	1.46324	.25867
ویژگیهای سازمانی	140	5.2656	1.70440	.30130
کیفیت و کمیت قوانین و مقررات	140	5.0521	1.34919	.23851
فرهنگ منابع انسانی	140	5.1172	1.23857	.21895
روشهای اعمال کنترل	140	4.9219	1.52392	.26939
آموزش	140	5.0937	1.37628	.24329
فناوری اطلاعات و دولت الکترونیک	140	5.3646	1.55510	.27491

One-Sample Test

ابعاد	Test Value = 4					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
وضعیت اقتصادی کارکنان	5.044	141	.000	1.05208	.5430	1.5611
ساختار فرهنگی	6.851	141	.000	1.11719	.5896	1.6447
ویژگیهای سازمانی	4.698	141	.000	.92188	.3074	1.5364
کیفیت و کمیت قوانین و مقررات	4.215	141	.000	1.20312	.7167	1.6896
فرهنگ منابع انسانی	4.319	141	.000	1.50000	1.0534	1.9466
روشهای اعمال کنترل	3.060	141	.005	1.26562	.7162	1.8151
آموزش	4.496	141	.000	1.09375	.5975	1.5900
فناوری اطلاعات و دولت الکترونیک	4.964	141	.000	1.36458	.8039	1.9253

بررسی فرضیه‌های تحقیق حاکی از این بود که کلیه هشت دسته عوامل در نظر گرفته شده در این پژوهش دارای تاثیر معنادار در سطح سلامت اداری در اداره کل امور مالیاتی استان کرمانمی‌باشند. با توجه به این نتایج اکنون میتوان وارد فاز دوم تحقیق مبنی بر اولویت‌بندی این ابعاد با استفاده از تکنیک AHP فازی شد که این مرحله بر اساس نتایج پرسشنامه مقایسات زوجی از یازده نفر از مدیران سازمان تحلیل شده است. میانگین هندسی اعداد فازی کلیه مقایسات زوجی توسط خبرگان در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول ۸: میانگین هندسی فازی مقایسات زوجی عوامل موثر بر ارتقای سلامت اداری

هدف: اولویت‌بندی عوامل	وضعیت اقتصادی کارکنان	ساختار فرهنگی	ویژگیهای سازمانی	کیفیت و کمیت قوانین و مقررات	فرهنگ منابع انسانی	روشهای اعمال کنترل	آموزش	فناوری اطلاعات و دولت الکترونیک
وضعیت اقتصادی کارکنان	(۰,۶۶ , ۰,۸۰ , ۰,۹۸)	(۰,۶۱ , ۰,۷۴ , ۰,۹۲)	(۱,۵۴ , ۱,۸۱ , ۲,۰۷)	(۱ , ۱ , ۱)	(۰,۹۷ , ۱,۱۶ , ۱,۴۰)	(, ۱,۰۲ , ۱,۲۲) (۰,۸۶)	(۱,۴۴ , ۱,۸۴ , ۲,۲۵)	(, ۲,۱۷ , ۲,۵۵) (۱,۷۸)
ساختار فرهنگی	(۰,۵۷ , ۰,۶۷ , ۰,۸۰)	(۰,۶۱ , ۰,۷۱ , ۰,۸۳)	(۰,۹۶ , ۱,۱۵ , ۱,۳۹)	(, ۰,۸۵ , ۱,۰۲) (۰,۷۱)	(۱ , ۱ , ۱)	(, ۰,۷۳ , ۰,۸۵) (۰,۶۴)	(۰,۷۷ , ۰,۹۴ , ۱,۱۴)	(, ۱,۱۲ , ۱,۲۸) (۰,۹۸)
ویژگیهای سازمانی	(۰,۶۵ , ۰,۷۷ , ۰,۹۰)	(۰,۶۵ , ۰,۷۹ , ۰,۹۸)	(۰,۷۶ , ۰,۹۴ , ۱,۱۶)	(, ۰,۹۷ , ۱,۱۵) (۰,۸۱)	(۱,۱۶ , ۱,۳۵ , ۱,۵۵)	(۱ , ۱ , ۱)	(۱,۱۲ , ۱,۴۰ , ۱,۷۳)	(, ۱,۳۰ , ۱,۵۶) (۱,۱۰)
کیفیت و کمیت قوانین و مقررات	(۱ , ۱ , ۱)	(۰,۷۴ , ۰,۹۰ , ۱,۱۰)	(۱,۲۳ , ۱,۴۷ , ۱,۷۳)	(, ۱,۲۳ , ۱,۵۰) (۱,۰۱)	(۱,۲۴ , ۱,۴۸ , ۱,۷۳)	(, ۱,۲۹ , ۱,۵۲) (۱,۰۹)	(۱,۱۳ , ۱,۳۷ , ۱,۶۲)	(, ۱,۳۹ , ۱,۶۹) (۱,۱۵)
فرهنگ منابع انسانی	(۰,۹۰ , ۱,۱۰ , ۱,۳۴)	(۱ , ۱ , ۱)	(۰,۹۰ , ۱,۰۸ , ۱,۳۰)	(۱,۰۷ , ۱,۳۳ , ۱,۶۳)	(۱,۱۹ , ۱,۴۰ , ۱,۶۱)	(, ۱,۲۵ , ۱,۵۲) (۱,۰۱)	(۱,۱۷ , ۱,۴۵ , ۱,۷۷)	(, ۱,۱۰ , ۱,۳۴) (۰,۹۲)
روشهای اعمال کنترل	(۰,۵۷ , ۰,۶۷ , ۰,۸۱)	(۰,۷۶ , ۰,۹۲ , ۱,۰۹)	(۱ , ۱ , ۱)	(۰,۴۸ , ۰,۵۵ , ۰,۶۴)	(۰,۷۱ , ۰,۸۶ , ۱,۰۴)	(, ۱,۰۶ , ۱,۳۰) (۰,۸۵)	(۰,۸۲ , ۱,۰۱ , ۱,۲۱)	(, ۰,۸۴ , ۱,۰۲) (۰,۷۰)
آموزش	(۰,۶۱ , ۰,۷۲ , ۰,۸۸)	(۰,۵۶ , ۰,۶۸ , ۰,۸۵)	(۰,۸۲ , ۰,۹۸ , ۱,۲۱)	(۰,۴۴ , ۰,۵۴ , ۰,۶۹)	(۰,۸۷ , ۱,۰۶ , ۱,۲۹)	(, ۰,۷۱ , ۰,۸۸) (۰,۵۷)	(۱ , ۱ , ۱)	(, ۰,۸۹ , ۱,۰۹) (۰,۷۵)
فناوری اطلاعات و دولت الکترونیک	(۰,۵۹ , ۰,۷۱ , ۰,۸۶)	(۰,۷۴ , ۰,۹۰ , ۱,۰۸)	(۰,۹۷ , ۱,۱۷ , ۱,۴۱)	(, ۰,۴۵ , ۰,۵۵) (۰,۳۹)	(۰,۷۷ , ۰,۸۸ , ۱,۰۱)	(, ۰,۷۶ , ۰,۹۰) (۰,۶۳)	(۰,۹۱ , ۱,۱۱ , ۱,۳۲)	(۱ , ۱ , ۱)

با توجه به نتایج جدول بالا و مراحل AHP فازی در ادامه به مراحل محاسبه وزن هر یک از عوامل موثر بر سلامت اداری در اداره کل امور مالیاتی استان کرمان بر اساس رویکرد AHP فازی خواهیم پرداخت.

مرحله اول: به دست آوردن بسط مرکب فازی برای هر یک از عوامل:

$$\begin{aligned} \sum_{j=1}^{\lambda} M_{g_1}^j &= (1, 1, 1) + \dots + (1.15, 1.40, 1.69) = (8.62, 10.16, 11.92) \\ \sum_{j=1}^{\lambda} M_{g_2}^j &= (0.90, 1.11, 1.35) + \dots + (0.92, 1.11, 1.34) = (8.19, 9.75, 11.55) \\ \sum_{j=1}^{\lambda} M_{g_3}^j &= (0.58, 0.68, 0.81) + \dots + (0.71, 0.85, 1.03) = (5.93, 6.94, 8.15) \\ \sum_{j=1}^{\lambda} M_{g_4}^j &= (0.67, 0.81, 0.98) + \dots + (1.79, 2.17, 2.55) = (8.89, 10.58, 12.42) \\ \sum_{j=1}^{\lambda} M_{g_5}^j &= (0.58, 0.68, 0.80) + \dots + (0.99, 1.12, 1.29) = (6.28, 7.21, 8.35) \\ \sum_{j=1}^{\lambda} M_{g_6}^j &= (0.65, 0.77, 0.91) + \dots + (1.11, 1.31, 1.57) = (7.30, 8.55, 10.08) \\ \sum_{j=1}^{\lambda} M_{g_7}^j &= (0.61, 0.73, 0.88) + \dots + (0.75, 0.90, 1.09) = (5.64, 6.62, 7.91) \\ \sum_{j=1}^{\lambda} M_{g_8}^j &= (0.59, 0.72, 0.87) + \dots + (1, 1, 1) = (6.03, 7.02, 8.17) \\ \sum_{i=1}^{\lambda} \sum_{j=1}^{\lambda} M_{g_i}^j &= (56.88, 66.83, 178.56) \\ (\sum_{i=1}^{\lambda} \sum_{j=1}^{\lambda} M_{g_i}^j)^{-1} &= (0.0127, 0.015, 0.0176) \end{aligned}$$

S_1 : وضعیت اقتصادی کارکنان

S_2 : ساختار فرهنگی

S_3 : ویژگیهای سازمانی

S_4 : کیفیت و کمیت قوانین و مقررات

S_5 : فرهنگ منابع انسانی

S_6 : روشهای اعمال کنترل

S_7 : آموزش

S_8 : فناوری اطلاعات و دولت الکترونیک

$$\begin{aligned} S_1 &= (8.62, 10.16, 11.92) \otimes (0.0127, 0.015, 0.0176) = (0.1098, 0.1520, 0.2096) \\ S_2 &= (8.19, 9.75, 11.55) \otimes (0.0127, 0.015, 0.0176) = (0.1043, 0.1460, 0.2031) \\ S_3 &= (5.93, 6.94, 8.15) \otimes (0.0127, 0.015, 0.0176) = (0.0755, 0.1039, 0.1433) \\ S_4 &= (8.89, 10.58, 12.42) \otimes (0.0127, 0.015, 0.0176) = (0.1131, 0.1583, 0.2184) \\ S_5 &= (6.28, 7.21, 8.35) \otimes (0.0127, 0.015, 0.0176) = (0.0799, 0.1078, 0.1467) \\ S_6 &= (7.30, 8.55, 10.08) \otimes (0.0127, 0.015, 0.0176) = (0.0929, 0.1280, 0.1772) \\ S_7 &= (5.64, 6.62, 7.91) \otimes (0.0127, 0.015, 0.0176) = (0.0718, 0.0991, 0.1390) \\ S_8 &= (6.03, 7.02, 8.17) \otimes (0.0127, 0.015, 0.0176) = (0.0768, 0.1050, 0.1437) \end{aligned}$$

مرحله دوم و سوم: محاسبه درجه ارجحیت (درجه امکانپذیری) S_i بر S_k .

جدول ۹: محاسبه درجه ارجحیت عوامل

نرمالایز شده	مینیمم	S_8	S_7	S_6	S_5	S_4	S_3	S_2	S_1	
۰,۱۹۱	۰,۹۳۹	۱,۰۰۰	۱	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۰,۹۳۹	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	S_1
۰,۱۷۹	۰,۸۸۰	۱,۰۰۰	۱	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۰,۸۸۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۰,۹۳۹	S_2
۰,۰۷۲	۰,۳۵۷	۰,۹۸۳	۱	۰,۶۷۷	۰,۹۴۱	۰,۳۵۷	۱,۰۰۰	۰,۴۸۱	۰,۴۱۰	S_3
۰,۲۰۳	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	S_4
۰,۰۸۱	۰,۴۰۰	۱,۰۰۰	۱	۰,۷۲۸	۱,۰۰۰	۰,۴۰۰	۱,۰۰۰	۰,۵۲۷	۰,۴۵۵	S_5
۰,۱۳۸	۰,۶۷۹	۱,۰۰۰	۱	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۰,۶۷۹	۱,۰۰۰	۰,۸۰۲	۰,۷۳۷	S_6
۰,۰۶۲	۰,۳۰۴	۰,۹۱۳	۱,۰۰۰	۰,۶۱۵	۰,۸۷۱	۰,۳۰۴	۰,۹۳۰	۰,۴۲۶	۰,۳۵۶	S_7
۰,۰۷۴	۰,۳۶۵	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۰,۶۸۹	۰,۹۵۸	۰,۳۶۵	۱,۰۰۰	۰,۴۹۱	۰,۴۱۹	S_8

مرحله چهارم: نرمالیزه کردن بردار W' و به دست آوردن بردار وزن نرمالیزه شده W .

$$W' = (0.939, 0.880, 0.357, 1.0, 0.400, 0.679, 0.304, 0.365) \Rightarrow$$

$$W_N = (0.191, 0.179, 0.072, 0.203, 0.081, 0.138, 0.062, 0.074)$$

بنابراین وزن و اولویت هریک از عوامل موثر بر سلامت اداری در سازمان امور مالیاتی استان کرمانبه شرح جدول زیر می باشد.

جدول ۱۰: درجه اهمیت عوامل موثر بر ساختار اداری

رتبه از لحاظ میزان تاثیرگذاری	درجه اهمیت حاصل از AHP	شرح
۱	۰,۲۲۳	کیفیت و کمیت قوانین و مقررات مالیاتی
۲	۰,۱۹۹	وضعیت اقتصادی کارکنان امور مالیاتی
۳	۰,۱۸۶	ساختار فرهنگی
۴	۰,۱۵۰	روشهای اعمال کنترل
۵	۰,۰۹۲	فرهنگ منابع انسانی
۶	۰,۰۸۱	فناوری اطلاعات و دولت الکترونیک
۷	۰,۰۷۸	ویژگیهای سازمانی
۸	۰,۰۶۲	آموزش

بحث و نتیجه گیری:

همانگونه که مشاهده گردید کیفیت و کمیت قوانین و مقررات میتواند مهمترین نقش را در ایجاد سلامت اداری ایفا نماید. این بعد تحقیق به معنای اهمیت ۴ شاخص اصلی است: پیچیده نبودن قوانین و مقررات، قدرت کلی قوانین و مقررات، آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات، بالابودن کیفیت قوانین و مقررات.

در رویکرد قانونی به سلامت اداری، مجموعه‌ای از قوانین و ضوابط مدون اداری مطرح می‌شود که چارچوب فعالیت‌های مجاز اداری را تعیین می‌کند، آن‌گاه هرگونه رفتار اداری که مغایر با این قوانین باشد و انگیزه ارتکاب آن، نفع شخصی باشد، فساد اداری تلقی می‌گردد. البته تأکید بر چنین تعریفی از فساد هنگامی رواست که قوانین اداری کامل، واضح، عادلانه و فراگیر باشند و برای کلیه فعالیت‌های اداری و دولتی، ضوابط دقیقی را معرفی کنند. لیکن نباید فراموش کرد که در هر جامعه گروهی از افراد، از نفوذ و قدرت سیاسی بالایی برخوردارند و حتی می‌توانند قوانین را به نفع خود تغییر دهند. چنین رفتارهایی براساس این تعریف، فساد تلقی نمی‌شوند، چون با نقض قوانین همراه نیستند. از سوی دیگر، امکان دارد در برخی موارد یک کارمند برای نفع‌رسانی به دوستان و اقوام خود یا حتی عامه مردم از اختیارات خود سوءاستفاده کند، در حالی که هیچ نفع شخصی از بین کار عایدش نشود. بنابراین، این رویکرد، رویکرد جامع و مانعی نیست (برون و کلک ۱۲، ۲۰۰۶).

پیشنهاد می‌گردد با روشهای زیر، علاوه بر ایجاد فرهنگ مبارزه با فساد و کنترل غیرمستقیم آن، کنترل‌های مستقیمی نیز بر فساد اداری صورت پذیرد:

۱. اصلاح نظام اداری:

اعمال اصلاحات در سازمانهای دولتی از جمله اصلاح و بهبود تشکیلات سازمانها، بهبود نظام بودجه‌ریزی، مدیریت مالی اثربخش، نظام مالیاتی کارآمد و اقداماتی از این قبیل می‌تواند در کاهش عرضه فساد اداری مؤثر باشد. این اصلاحات باید بتواند قدرت انحصاری کارکنان رادر تصمیم‌گیری تعدیل نماید، ارتباط مستقیم ارباب رجوع و کارکنان را به حداقل برساند، سرعت انجام کارها را افزایش دهد و از ایجاد روابط بلندمدت بین کارمندان و مراجعان جلوگیری نماید.

۲. جلوگیری از فساد استخدامی:

فساد استخدامی به معنای اعمال تبعیض و عدم توجه به معیارهای شایستگی در انتخاب، انتصاب و ارتقای کارکنان، محیط سازمانها را برای رشد فساد آماده می‌کند؛ چرا که این امر به ایجاد شبکه‌های غیر رسمی در سازمان کمک می‌کند و از طریق کاستن از هزینه‌های مبادرت به فساد اداری عرضه فساد را افزایش می‌دهد. استقرار نظام متمرکز گزینش و شفافیت در فرایند و نتایج انتخاب و نیز برقراری مکانیزمهای منطقی و روشن در انتصابها و ارتقاها درون سازمانی می‌تواند فساد استخدامی و تبعات آن را محدودتر سازد.

۳. افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت:

همچنانکه تحقیقات نشان می‌دهد بخش عمده‌ای از تخلفات اداری ریشه در تنگناهای اقتصادی دار دکه به طور طبیعی بهبود بخشیدن به وضعیت اقتصادی کارکنان به کنترل بخشی از فساد اداری کمک خواهد نمود.

۴. سیاست زدایی از نظام اداری:

با توجه به این که هریک از انواع فساد اداری ناشی از زمینه‌های خاص است؛ از این رو سیاست زدایی از نظام اداری می‌تواند به کاستن انواعی از فساد اداری منجر شود که در نتیجه مداخلات و ملاحظات سیاسی اتفاق می‌افتد.

۵. نظارت عمومی بر دستگاه‌های دولتی:

به منظور تحقق امر پاسخگویی، تمام نهادهای جامعه مدنی اعم از احزاب، جمعیتها، اتحادیه‌های کارمندی و کارگری، بویژه رسانه‌های گروهی باید بتوانند بر عملکرد دستگاههای عمومی نظارت داشته باشند. به‌طور کلی می‌توان گفت توسعه پایدار

به‌طور عام مستلزم سازکارهای رسمی و غیررسمی محدودکننده‌ای است که دولت و مقامات آن را در قبال اعمالشان مسؤول و پاسخگو بدانند.

۶. تشکیل سازمانهای مستقل مبارزه با فساد:

اگرچه تحقیقات و نظرسنجی‌های مختلف در نقاط مختلف جهان حکایت از آن را دارد که افراد به کارایی چنین سازمانهایی در بلندمدت چندان خوش بین نیستند، ولی وجود چنین تشکیلاتی می‌تواند به عنوان ابزاری مقتدر عمل کند که نمایانگر تعهد بلندمدت و شایسته‌دولت در این زمینه است؛ البته برای مقابله با سوء استفاده‌های سیاسی احتمالی از این ابزار، باید مکانیزمهای کنترلی لازم نیز پیش‌بینی شود.

در نهایت اگر بپذیریم که اطلاع‌رسانی دشمن شماره یک فساد است و نیز بپذیریم که یکی از مکانیزمهای بسیار قوی در زمینه اطلاع‌رسانی در مورد فساد اداری، مطبوعات هستند، آزادی مطبوعات آثار مهمی بر تحدید ابعاد فساد اداری بر جای خواهد گذارد.

منابع

۱. احسانفر، محمد حسین، "برآورد ظرفیت مالیاتی استان مازندران در سالهای ۱۳۵۰-۷۷" پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه مازندران، ۱۳۸۰.
۲. ارباب، حمید رضا، "بررسی ظرفیت مالیاتی در جمهوری اسلامی"، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۶۶.
۳. امانی، علی - راهنمای حسابداری مالیات بر ارزش افزوده-۱۳۸۷.
۴. آقانظری، حسن - تبیین مشترکات بین خراج و مالیات ارزش افزوده مصرفی - فصلنامه مالیاتی-شماره اول-تابستان ۸۷.
۵. بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، نما کرهای اقتصادی، اداره بررسی های اقتصادی، تهران ۱۳۸۱
۶. جعفری صمیمی، احمد؛ صالح نژاد، سید حسن: «جایگزینی مالیات بر ارزش افزوده برای مالیات بر شرکتها و تأثیر آن بر بودجه دولت در ایران» بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، سال هفتم، شماره ۲۶ (۱۳۷۷).
۷. حسامی عزیزی، باقر: «جایگزینی مالیات بر ارزش افزوده برای مالیات شرکتها و تأثیر آن بر درآمدهای مالیاتی دولت در استان گلستان» پایان نامه کارشناسی ارشد، مازندران، دانشگاه مازندران (۱۳۸۱).
۸. راهنمای مودیان مالیاتی - بهمن ماه ۱۳۸۷.
۹. سازمان امور مالیاتی کشور، طرح استقراض مالیات بر ارزش افزوده
۱۰. صفایی نیکو، حمید، "برآورد ظرفیت مالیاتی استان همدان"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۵.
۱۱. ضایی بیگدلی، محمد تقی، جایگاه مالیات بر ارزش افزوده در اصلاح نظام مالیاتی، فصلنامه مجلس و پژوهش، سال یازدهم، شماره ۴۵، ۱۳۸۴، ص ۷۵.
۱۲. عرب ماراز، عباس، زابیر، آیت "برآورد ظرفیت بالقوه اقتصادی مالیات در ایران" فصلنامه مالیات، سال شانزدهم، شماره ۲، پاییز ۱۳۸۷.

۱۳. فلیحی، نعمت، "برآورد تلاش مالیاتی بالقوه در ایران"، پژوهشنامه مالیات و توسعه، سازمان امور مالیاتی کشور، تهران، ۱۳۸۵.
۱۴. قانون مالیات بر ارزش افزوده مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۸۷/۲/۱۷.
۱۵. ملایی پور، منصور، استقراض گام به گام مالیات بر ارزش افزوده در ایران، مجله اقتصادی وزارت امور اقتصادی و دارایی، شماره ۵۵ و ۵۶.
۱۶. وزارت امور اقتصاد و دارایی، تحلیلی بر مالیات بر ارزش افزوده و بررسی مقدماتی امکان اجرایی آن در اقتصاد ایران، معاونت امور اقتصادی، تهران ۱۳۷۴.
17. A. Castalls, A. Esteller and M. Vilalta (2001), "Tax capacity disparities and fiscal equalization: the case of Spanish local governments", Working Paper.
18. Almy, Richard, "Improving the Valuation of Large Commercial Properties for Real Estate Tax Purposes", Working Paper, Lincoln Institute of Land Policy, Cambridge, MA, 2006.
19. Tait, A., International Practice and Problems, IMF, "Value Added Tax: Administrative Policy Issues" IMF, Washington Dc, 1988
20. Tait, A., "Value Added Tax: Administrative Policy Issues" IMF, Washington Dc 1991. William, J., "The Efficiency of VTA Implementation: A comparative Study of Central and Eastern European Countries In Transition", IMF, 1996.
21. burke, f and f Meier, east Asian executive reports, vol 19, no4, 1997.
22. crossen, s, design of the value added tax: lessons from experience, a world bank symposium, Washington d.c 1991
23. ebril, l; keen, m; bodin, j; the modern vat. a thorough account of the rapid spread of value added tax around the world, international monetary fund, washing ton D.C 2001
24. Jane. H. Leuthold. (2002) "tax effort in china" working paper NO: 105
25. Luky, Alfirman, (2003) "Estimate of stochastic frontier tax potential: can Indonesian local government increase tax revenues under decentralization?", working paper NO: 02-19
26. M. Nagy Eltony (2001), "Measuring tax effort in Arab countries", Arab Planning Institute, Working Paper No: 20