فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره دوازدهم. تابستان ۱۳۹۸، صص۸-۱ Vol 2. No 12. 2019, p 1-8
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی تاثیر ساختار سازمانی در کاهش فساد اداری در سازمان‌های اداری

بهداد آزادی[۱]. میثم واحدی فرد[۲]. سیدحامد حسینی مرصع[۳]
۱. دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، تصمیم گیری و خط مشی گذاری عمومی،
دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، ایران
۲. دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، تصمیم گیری و خط مشی گذاری عمومی،
دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، ایران
۳. دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، ایران

چکیده
فساد اداری پدیده‌ای پیچیده و دارای علل و آثار چندگانه است که در کشورهای مختلف نمودهای متفاوتی دارد و به نظر می‌رسد در همه نظام‌های اداری که میزانی از اختیار نهفته است، وجود دارد. به همین دلیل هدف از این مقاله بررسی تاثیر ساختار سازمانی در کاهش فساد اداری در سازمان‌های اداری است. این مقاله از نوع توصیفی- تحلیلی بوده و اطلاعات آن به صورت کتابخانه‌ای و اطلاعات عمومی نویسنده گردآوری شده است. نتایج این مقاله نشان داد که هر چه ساختار سازمانی در سازمان‌های اداری قوی تر باشد و از افراد متخصص و دارای صلاحیت تشکیل شده باشد فساد اداری کمتر می‌باشد. و همچنین ساختار سازمانی تاثیر معنی‌داری بر کاهش فساد اداری در سازمان‌های اداری دارد. که البته این نتیجه تصویب مقررات اداری برای سازمان‌ها می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: ساختار سازمانی، فساد اداری، سازمان های اداری

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

فساد اداری، یکی از بیماری‌های مزمن و در واقع کهنه‌ترین جراحت نظام اداری تلقی می‌شود؛ چراکه پدیده‌ای همزاد دولت است؛ یعنی هنگامی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان یافته به خود گرفتند، فساد اداری نیز در تعاملات درونی با محیط از متن سازمان ظهور پیدا کرد گسترش فساد اداری در یک جامعه باعث ناکارامدی و ضعف نظام اداری آن کشور و در نتیجه، کاهش سرمایه‌گذاری‌های داخلی و خارجی، کاهش بهره وری سرمایه‌گذاری های عمومی، کاهش درآمدهای دولت، کاهش سطح خدمات اجتماعی، درمانی، رفاهی (به ویژه برای افراد فقیر و کم درآمد جامعه)، افزایش هزینهٔ زندگی، افزایش تورم و بیکاری، تخصیص نامطلوب منابع عمومی و اتلاف آنها، کاهش رشد اقتصادی، فرار سرمایه‌های داخلی، فرار مغزها، گسترش فقر و تبعیض، توزیع ناعادلانهٔ درآمدها و افزایش فاصلهٔ طبقاتی، تضعیف دموکراسی، تضعیف ارزش‌های اخلاقی و در نهایت، کاهش مشروعیت حکومت در بین مردم و افزایش نارضایتی عمومی می‌شود (نیک پور، ۱۳۹۵: ۱۰۸).

فساد اداری، سوء استفاده از قدرت و موقعیت دولتی برای کسب منافع شخصی تعریف می شود، این تعریف دربردارنده بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی از قبیل اختلاس، رشوه، تضاد منافع و جعل اسناد است. سازمان ها به طور فزاینده‌ای، مسئول رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی کارمندان خود هستند (ولز[1]، ۲۰۱۴). این موضوع به طور خاص درباره فساد اداری و اقتصادی صدق می‌کند. بر اساس قانون مبارزه با فساد اداری انگلستان مصوب سال ۲۰۱۰، مدیران سازمان‌های انگلیسی مسئول قانونی فساد اداری کارکنان خود هستند، مگر اینکه بتوانند اثبات کنند برای جلوگیری از وقوع فساد، روش‌های مناسبی طراحی کرده‌اند (لورد و لوری[2]، ۲۰۱۶). این پژوهش در پی آن است تا تاثیر ساختار سازمانی در کاهش فساد اداری در سازمان های اداری را بررسی کند.

پیشینه تحقیق

ـ سپهوند و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی اثر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان کرمان) پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری و انگیزه‌ای فردی ارتکاب فساد، تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه ساختاری هم به صورت مستقیم و هم از طریق انگیزه‌های فردی بر کاهش فساد اداری در دستگاه‌های دولتی تأثیر می گذارد.

ـ معمارزاده طهران و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود به بررسی شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل‌های آماری حاکی از آن است که تمامی سوالات فرعی

1- Wells
2- Lord, N. , and Michael L

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

تحقیق یعنی تأثیر عوامل فرهنگی، مدیریتی، سیاسی، قضایی، ارزشی و ساختاری بر سلامت اداری شهرداری تائید شده‌اند و با توجه به نتایج رتبه‌بندی آزمون فریدمن از بین کلیه عوامل این تحقیق، عامل ساختاری بیشترین و عامل ارزشی کمترین اثرگذاری را بر سلامت اداری شهرداری دارد.

ـ نیک پور (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی تأثیر ابعاد نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران از دیدگاه کارکنان پرداخت. نتایج نشان داد که همه ابعاد نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران اثر کاهنده دارند و از بین این ابعاد، بعد نظارت مدیریتی بیشترین اثر کاهنده را بر فساد اداری داشته است.

ـ ثریایی و همکارانش (۱۳۹۴) در مقاله خود با عنوان" عوامل مؤثر بر فساد اداری و روش‌های مقابله بیان می‌دارند که فساد اداری در مفهوم کلان خود به مجموعه TOPSIS" با آن با استفاده از تکنیک رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در جهت تأمین خواسته‌های فردی خود، عرف و قوانین پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که اختلاف زیادی بین کشورهای جهان از نظر میزان فساد اداری وجود دارد که در این بین دانمارک سالم‌ترین کشور و سومالی فاسدترین کشور در پرداخت رشوه و اختلاس می‌باشد.

ـ تانگ، تانگ، تانه و کانه[1](۲۰۱۷) در پژوهش خود به بررسی فساد اداری در سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج نشان داد که مأموریت محوری در ارائه خدمات با کیفیت در سازمان‌های دولتی موجب کمینه کردن فساد اداری در سازمان می‌شود.

ـ کواه[2](۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی اثر هماهنگی استراتژی‌ها و سیاست‌های سازمان بر هم‌افزایی عملیاتی شرکت‌های فعال اقتصادی در سنگاپور پرداخته و نتیجه گرفت، به کارگیری ساز وکارهایی برای همگرایی منافع فردی و سازمانی، به هم‌افزایی بالایی در فعالیت‌های سازمان منجر شده و تک‌روی‌ها و انحرافات را به حداقل می‌رساند.

ـ دیمنت و توساتو[3](۲۰۱۷) در پژوهشی به دنبال علل و پیامدهای فساد اداری با بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در دهه گذشته، به تحلیل دانش موجود علل فساد اداری به شرح ذیل پرداختند:

بوروکراسی و ساختار سیاسی و اداری (بوروکراسی زائد اداری و ساختاری اداری – سیاسی ناکارامد منجر به توسعه فساد اداری می‌گردد). مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای (هر چه مشارکت مدنی و آزادی رسانه‌ای پایین‌تر باشد، سطوح بالاتری از فساد اداری مشاهده می‌شود.)

ـ هو[1](۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر کاهش فساد اداری پرداخت و نشان داد سطح اتوماسیون و به کارگیری فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات به کارآمدی فرایندهای عملیاتی سازمان‌های عمومی منجر شده و سوء رفتار سازمانی را به حداقل می‌رساند.

1- Thang, Thang, Thanh & Canh
2- Quah
3- Dimant & Tosato

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مبانی نظری

ساختار سازمانی

روابط میان واحدهای سازمانی که حدود اختیارات، سلسله مراتب، سطوح فرماندهی و نحوه تقسیم و توزیع وظایف میان واحدها را نشان می‌دهد و شامل شرح وظایف، نمودار سازمانی و پست‌های سازمانی می‌باشد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۷).

ساختار سازمانی چارچوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیت‌های اعضای سازمان ان را ایجاد می‌کنند. ساختار سازمانی سازمان‌های مختلف با هم متفاوتند زیرا شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمان‌ها دنبال می‌کنند با هم تفاوت دارند. ساختار سازمانی الگوهای تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است. باید توجه داشت به همان نسبت که سازمان رشد می‌کند و در آن بخش‌های متعدد ایجاد می‌شود (طبق الگوی دوره عمر سازمان) و ماموریت‌های آن تغییر می‌یابد، لازم است ساختار سازمانی آن نیز تغییر کند. تقسیم سازمان‌های بزرگ به واحد های کوچکتر علاوه بر آثار اقتصادی، در تعدیل منابع انسانی سازمان‌ها آثار کاملا مشخصی بر جای می‌گذارد (نیک پور، ۱۳۹۵).

بنابراین لازم است که بین استراتژی و ساختار سازمانی هماهنگی و تناسب برقرار شود زیرا در غیر این صورت سازمان اثر بخشی خود را از دست می‌دهد و با کارکنان مازاد، بی روحیه و کم کار مواجه می‌شود. بعضی از علائم کاهش اثربخشی ساختار سازمانی عبارتند از: وجود سطوح متعدد مدیریت، افزایش بی‌رویه حیطه نظارت، تشکیل جلسات و ملاقات‌های متعدد و مکرر، تعارض بین قسمت‌های سازمان و صرف وقت بسیار برای کاهش تعارضات بین آنها و نتیجتا تحقق نیافتن بسیاری از اهداف استراتژیک. لازم به ذکر است که بر مبنای مکتب تلفیقی مدیریت استراتژیک منابع انسانی اگر انتخاب استراتژی به نحوی باشد که اجرای آن دچار مشکل شود و تغییرات مورد نظر را نتوان در ساختار سازمانی اعمال کرد، لازم است اهداف و راه‌های تحقق اهداف که استراتژی نامیده می‌شود تعدیل گردد (نیک پور، ۱۳۹۵).

فساد اداری

فساد اداری، به رفتاری اطلاق می‌شود که ضمن آن، فرد به دلیل تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر و یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند. فساد اداری، استفادهٔ غیرقانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی است (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۳).

فساد مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته اندیشه بس یاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است. فساد اداری نیز یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده و با این ویژگی، نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به

1- Hu

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جامعه خاصی می‌شود (دوریش و همکاران، ۱۳۹۵). و دارای تعاریف گوناگون و متنوعی است. یکی از دلایل این امر، گستردگی و پیچیدگی مفهوم آن است. در این قسمت به برخی از این تعاریف توجه می شود. فساد اداری به رفتاری اطلاق می‌شود که در آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند. فساد اداری در مفهوم کلی خود به معنای زیر پا گذاشتن ضوابط و استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری برای نفع شخصی است. برخی صاحب نظران معتقدند بعضی از جنبه‌های رفتاری فساد نسبی بوده و با نظام ارزشی هر جامعه یا سازمان مرتبط است. بنابراین، رفتار یا عملکردی که در یک جامعه فساد تلقی می‌شود، ممکن است در جامعه دیگر کاملاً عادی و طبیعی به نظر برسد. به علاوه، شمول فساد بیشتر متوجه دستگاه‌های دولتی است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۶). در واقع می‌توان گفت فساد اداری به معنای اعمال مجرمانه و تخلفاتی است که در ارتباط با امور اداری ارتکاب یافته و در روند صحیح انجام وظیفه اداری اشکال ایجاد کند. شایان توجه است که این اعمال اغلب به صورت تخلف از قوانین و مقررات اداری و انجام اعمالی از قبیل ارتشا، اختلاس، تبانی و عدم انجام وظیفه کارمندی بروز می‌کند (اباذری، ۱۳۹۲).

چهار نوع اقدام ذیل فساد اداری به شمار می‌رود:

۱. اقدامات اشخاص بیرون از دستگاه های دولتی که برای جلب همکاری کارمندان دولت برای نقص ی ا تغییر قوانین و ضوابط اداری برای نفع شخصی یا صنفی انجام می گیرد.

۲. اقدامات کارمندان دولت برای دریافت رشوه (به صورت کالا یا خدمات با ارزش) از اشخاص یا ارباب رجوع که در ازای نقص یا تغییر قوانین و ضوابط اداری برای نفع شخصی یا صنفی انجام می‌شود.

۳. کم‌کاری یا خودداری کارکنان سازمان‌های دولتی در انجام دادن وظایف قانونی و مربوط به ارباب رجوع که به منظور دریافت رشوه و اخاذی از آنها صورت می‌گیرد.

۴. اقدامات کارکنان سازمان‌های دولتی برای جلب منافع بیشتر برای خود، خویشاوندان و دوستان آنها که از طریق نقص یا تغییر قوانین و ضوابط صورت می گیرد (نئو، اورت و ابوشیراز[1] ۲۰۱۵).

سازمان‌های اداری

به مجموعه سازمان‌هائی که دولت توسط آنها در تمامی مناطق کشور اعمال حاکمیت می‌کند، سازمان اداری گفته می‌شود.

با توجه به این‌که امور و خدمات عمومی، در کشور ما با نظام متمرکز اداره می‌شود؛ یعنی مأمورانی که از طرف دولت مرکزی منصوب می‌شوند، کارها را در استان‌ها و شهرستان‌ها برابر دستور و نظر مقامات مرکز انجام می‌دهند، برای این منظور تمام وظائف و امور اداری بین واحدهای سازمانی بزرگ به نام وزارتخانه‌ها

1- Neu, Everett & Abu Shiraz

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

تقسیم می‌شود و هر یک از وزارت‌خانه‌ها تحت اداره و مسئولیت یک وزیر قرار داده شده است. از لحاظ حقوقی، وزارتخانه‌ها شخص حقوقی واحدی به نام دولت را تشکیل می‌دهند. هر یک از وزارتخانه‌ها به تناسب نیاز خود، در پایتخت و شهرستان‌ها، تشکیلاتی دارند که از مرکز تبعیت می‌کنند (ابوالحمد، ۱۳۸۴: ۴۲).

البته به خاطر معایب ناشی از نظام متمرکز، به موجب قوانین، برخی از امور اداری توسط سیستم عدم تمرکز اداره می‌شود. برای نمونه؛ برخی از امور محلّی به دست شوراها، که به طور مستقیم از طرف مردم انتخاب می‌شوند، سپرده شده است. هم‌چنین برخی از وظائف وزارتخانه‌ها، از آنها منتزع گردیده است و به عهدهٔ مؤسسات مستقلی به نام مؤسسات عمومی گذاشته شده است؛ مثل مؤسسات و سازمان‌های صنفی و حرفه‌ای از قبیل کانون وکلای دادگستری و نظام پزشکی، سازمان اداری کشور، که شامل سازمان قوهٔ مرکزی، سازمان‌های شهرستان‌ها، شوراهای محلی، مؤسسات عمومی و نظام‌های صنفی و حرفه‌ای است و تابع یک سلسله اصولی است که رعایت این اصول در استقرار انضباط و یکپارچگی و قانونمند بودن سازمان اداری کشور، نقش مهمی را ایفاء می‌کند. اصول مزبور که برای اعمال سازمان اداری حاکم است، عبارتند از: (ابوالحمد، ۱۳۸۴: ۴۴):

۱- اصل سلسله مراتب اداری: به موجب اصل ۶۰ قانون اساسی، اعمال قوه مجریه جز اموری که در این اصل به طور مستقیم بر عهده رهبری گذاشته شده است، از طریق رئیس جمهور و وزرا می‌باشد.

مقامات عالی قوه مجریه در جمهوری اسلامی ایران، عبارتند از: مقام رهبری، رئیس جمهور و وزیران.

مقام رهبری؛ به عنوان عالی‌ترین مقام کشور که در رأس تشکیلات قرار دارد. بر طبق اصل ۱۱۰ وظائف و اختیاراتی را عهده‌دار است و طبق اصل ۵۷، قوای حاکم که عبارتند از قوه مقننه و قوه مجریه و قوه قضائیه، زیر نظر ولایت مطلقه امر، اعمال حاکمیت می‌کنند.

ریاست جمهوری؛ به موجب اصل ۱۱۳، پس از مقام رهبری، رئیس جمهور عالی‌ترین مقام رسمی کشور است و مسئولیت اجرای قانون اساسی و ریاست قوهٔ مجریه را جز در اموری که مستقیم به رهبری مربوط می‌شود، برعهده دارد. وظائف و اختیارات رئیس جمهور؛ مثل انتخاب و عزل وزیران و مسئولیت اجرای قانون اساسی و ریاست هیأت وزیران و. . . در اصول ۱۱۳ و ۱۲۲ و ۱۲۴و ۱۲۶ قانون اساسی آمده است.

وزیران؛ وزرا هیأتی را تشکیل می‌دهند، که هیأت وزیران نام دارد و ریاست آن به عهده رئیس‌جمهور است و طبق اصل ۱۳۷ هر یک از وزیران، مسئول وزارتخانه معینی می‌باشند و امور آن را مستقل اداره می‌نمایند. رئیس‌جمهور و هیأت دولت در دستگاه اداری و اجرائی دولت، مافوق سلسله مراتب اداری هستند.

۲- اصل شخصیت حقوقی سازمان‌ها: شخصیت حقوقی عبارت از توانائی دارا شدن حقوق و تکالیف و توانائی اجرای آن‌ها است. سازمان‌های اداری دارای شخصیت حقوقی می‌باشند و حقوق و تکالیفی را دارا هستند.

۳-اصل حاکمیت قانون: سازمان‌های اداری باید تابع قوانین باشند و قوانین مزبور به ترتیب عبارتند از:

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

قانون اساسی؛ قوانین عادی، مقررات دولتی؛ شامل آئین نامه، تصویب‌نامه‌ها، بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها و سایر منابع حقوق اداری؛ مثل معاهدات بین‌المللی و عرف و اصول کلّی.

٤- اصل مسئولیت مأموران دولت: گاهی در اداره امور عمومی، در نتیجه تقصیر و غفلت مأموران دولتی، خساراتی به اشخاص وارد می‌شود؛ مثل این‌که راننده دولتی با عابری برخورد کند و در نتیجه عابر بمیرد و یا این‌که مأمور دولت در هنگام تیراندازی موجب مجروح شدن دیگری شود. (ابوالحمد، ۱۳۸۴: ۴۴)

نتیجه‌گیری

فساد عارضه‌ای است که الگوسازی آن از دیدگاه نظری پیچیده، گردآوری و دسترسی به داده‌ها و ردیابی آن از دیدگاه تجربی دشوار و مبارزه با آن از دیدگاه سیاسی حساسیت برانگیز است. نتایج این مقاله نشان داد که هر چه ساختار سازمانی در سازمان‌های اداری قوی‌تر باشد و از افراد متخصص و دارای صلاحیت تشکیل شده باشد فساد اداری کمتر می‌باشد. و همچنین ساختار سازمانی تاثیر معنی‌داری بر کاهش فساد اداری در سازمان‌های اداری دارد. که البته این نتیجه تصویب مقررات اداری برای سازمان‌ها می‌باشد.

همچنین نتایج نشان داد که سازمان‌ها در مورد مقایسه فساد تفاوت معنی‌داری با هم نداشته، اما هرچه سطح تحصیلات افراد کارمند پایین‌تر بوده میزان فساد بیشتری را نشان داده‌اند. نکته حائز اهمیت این است که فساد در میان زنان و مردان یکسان است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و مآخذ

ـ اباذری فومنی، منصور (۱۳۹۲). ترمینولوژی حقوق نوین. جلد سوم (چاپ اول). قائم شهر: نشر شهید داریوش نورالهی.

ـ الوانی، سید مهدی؛ قربانی زاده، وجه الله؛ اسلام پناه، مهدی (۱۳۹۶). اولویت‌بندی معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا به رهنمودهای اسلامی. فصلنامه مدیریت دولتی، صص ۳۰۶-۲۸۳

ـ سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن، سپه‌وند؛ فتحی‌چگنی، فریبرز. (۱۳۹۷)، اثر سرمایه ساختاری بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی انگیزه‌های فردی ارتکاب فساد (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان کرمان)، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۳۹۷، دوره ۱۰، شماره۴

ـ ثریایی، علی؛ غلامعلی پورنیازی، موسی؛ کریم نژادبائی، فائزه و جعفری لاهیجانی، فاطمه (۱۳۹۴)، عوامل مؤثر بر فساد اداری و روش‌های مقابله با آن با استفاده از تکنیک TOPSIS ، کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

ـ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ نجفی، مهناز (۱۳۹۶). شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری، مجله مدیریت توسعه و تحول، صص ۴۱-۴۸

ـ نیک‌پور، امین. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابعاد نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمانهای دولتی ایران از دیدگاه کارکنان، مدیریت در دانشگاه اسلامی ۱۱ / سال پنجم، شماره ۱/ بهار و تابستان ۱۳۹۵.

__ Dimant, Eugen & Tosato, Guglielmo (2017) “CAUSES AND EFFECTS OF CORRUPTION: WHAT HAS PAST DECADE’S EMPIRICAL RESEARCH TAUGHT US? A SURVEY”Journal of Economic Surveys, Vol. 00, No. 0, pp. 1–22.

__ Lord, N. , and Michael L. (2016). Organizing the Finances for and the Finances from Transnational Corporate Bribery. European Journal of Criminology, 14, 365–389.

__ Hu, X. (2015). Effectiveness of information technology in reducing corruption in China: A validation of the DeLone and McLean information systems success model. The Electronic Library, 33 (1), 52-64.

__ Jha, C. and Biibhudtta, P. (2017). Indvidualism and corruption: A cross-country Analysis. Ecottomic papers: A journal of Applied Economic and policy, 36, 60-74.

__ Quah, J. (2017). Learning from Singapore’s effective anti-corruption strategy: Policy recommendations for South Korea. Asian Education and Development Studies, 6 (1), 17-29.

__ Wells, C. (2014). Corporate Criminal Liability: A Ten Year Review. Criminal Law Review, 12, 849–878.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]