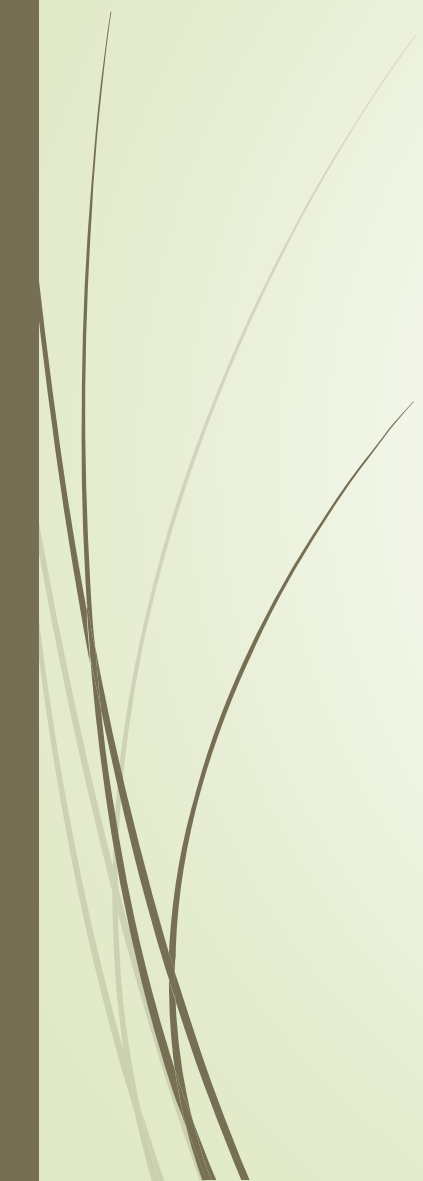



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

حقوق، اقتصاد، و مدیریت  
فساد

دکتر حبیب الله طاهرپور  
عضو هیئت علمی گروه مدیریت  
موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی



**فساد به معني استفاده غير قانوني از  
قدرت دولتي براي نفع شخصي است**

## مصادیق فساد اداری

سوء استفاده از موقعیت شغلی :

ارتشاء:

اختلاس:

کلاه برداری :

بی عدالتی :

قاچاق (هرنوع):

پورسانت:

باج خواهی :

ایجاد نارضایتی برای ارباب رجوع (ذینفعان):

سرقت اموال و دارایی های سازمان :

فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران :

افشاء اطلاعات سری و محرمانه سازمان :

باند بازی و دسته گرایی:

قوم و تبارگماری :

کم کاری :

تبانی:

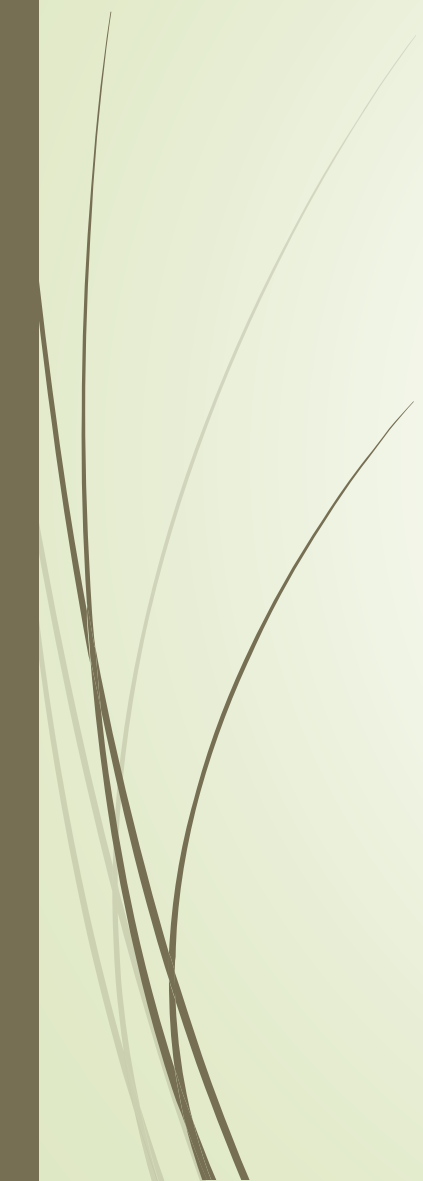

جعل اسناد و مدارک :

دستکاری در اسناد و یا از بین بردن آنها:


تهدید و ارباب دیگران با قصد وانگیزه ارتکاب به فساد وامثال آنها به

صورت انفرادی ، گروهی و یا سازمان یافته .

رشوه خواری به عنوان رایج ترین شکل فساد اداری مطرح است



در این بحث فساد تنها از حیث مبانی نظری خط  
مشی گذاری در مدیریت مطرح می شود.



فرایند خط مشی گذاری به طور کلی دارای سه مرحله است:


- تدوین و تصویب خط مشی
- اجرای خط مشی
- ارزیابی خط مشی

در مدیریت مسائل عمومی دو نوع دسته بندی در باره مدیریت مطرح می شود:

انواع مدیریت

- 1- سلیقه ای - علمی و منطقی
- 2- بهداشتکار - آتش نشانی

- در سه موقعیت می توان مدیر را بازخواست نمود:
- تجربه آن را در داخل کشور داشته باشیم.
  - تجربه آن را در خارج کشور داشته باشیم.
  - خلاقیت مدیر

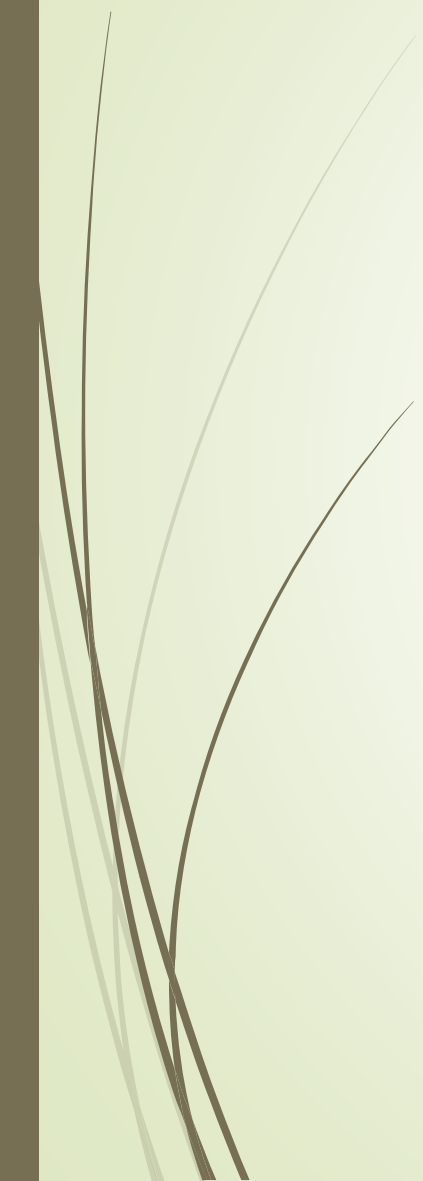



در مدیریت مسائل عمومی با مراحل زیر مواجه  
هستیم:  
در موضوع فساد، تخم مرغ دزد، شتر دزد می شود.



عنوان:

شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل بر وقوع فساد مالی در  
سازمان امور مالیاتی کشور (اداره‌ی کل امور مالیاتی  
وصول و اجرای شهر تهران)

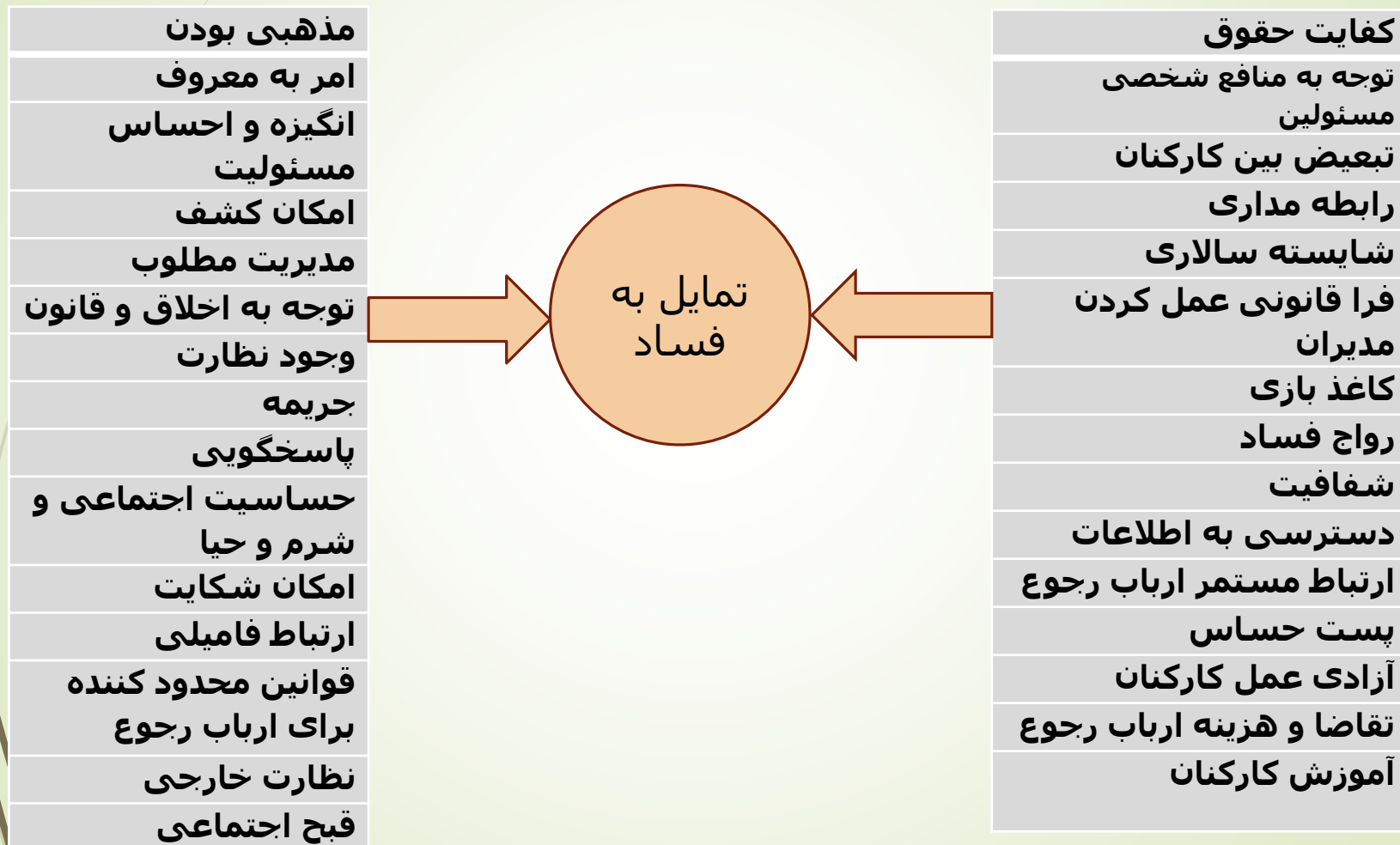


شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل بر وقوع فساد مالی در  
سازمان امور مالیاتی کشور (اداره‌ی کل امور مالیاتی  
وصول و اجرای شهر تهران)

# سوالات پژوهش

- 1- عوامل مؤثر در پیشگیری از تمایل به فساد مالی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور (اداره‌ی کل امور مالیاتی وصول و اجرای شهر تهران) کدامند؟
- 2- اولویت‌های این عوامل چگونه است؟
- 3- میزان تأثیر عوامل شناسایی شده بر تمایل به فساد کارکنان تا چه میزان است؟

# مدل مفهومی پژوهش



## توصیف داده ها

انحراف استاندارد	میانگین	نام متغیر
۰.۷۵۰۸۳	۲.۶۴۴۰	تمایل به فساد
۱.۰۸۵۷۵	۳.۹۰۸۲	پاسخگویی
۱.۳۴۷۱۴	۳.۹۱۱۵	توجه به منافع شخصی مسئولین
۱.۲۰۷۸۲	۴.۲۲۷۰	وجود نظارت
۱.۲۹۱۲۸	۲.۵۶۸۳	ارتباط فAMILI
۱.۴۱۴۷۲	۴.۲۰۷۴	جریمه
۱.۵۳۱۶۴	۳.۴۲۴۴	تقاضا و هزینه ارباب رجوع
۱.۲۲۳۳۶	۴.۷۶۲۸	کاغذ بازی
۱.۲۵۱۷۶	۳.۹۳۳۸	رابطه مداری
۱.۳۶۵۶۲	۴.۱۰۰۰	قیح اجتماعی
۱.۱۷۴۳۱	۳.۶۰۸۰	امر به معروف
۱.۲۶۶۹۲	۳.۲۵۱۷	شفافیت
۱.۲۶۷۲۳	۳.۱۳۴۳	دسترسی به اطلاعات
۱.۲۵۰۰۴	۴.۲۶۹۷	تبعیض بین کارکنان
۱.۲۴۲۶۹	۳.۵۷۷۸	آموزش کارکنان
۱.۳۰۷۵۳	۳.۵۹۲۶	امکان کشف
۱.۱۱۱۲۰	۲.۹۴۷۰	شایسته سالاری
۱.۳۵۰۰۱	۴.۱۷۵۴	حسیت اجتماعی و شرم و حیا
۱.۳۴۸۹۲	۳.۸۷۶۰	توجه به اخلاق و قانون
۱.۳۰۲۰۲	۳.۱۶۱۷	رواج فساد
		پست حساس
		کفایت حقوق
		مذهبی بودن
		نظارت خارجی
		آزادی عمل کارکنان

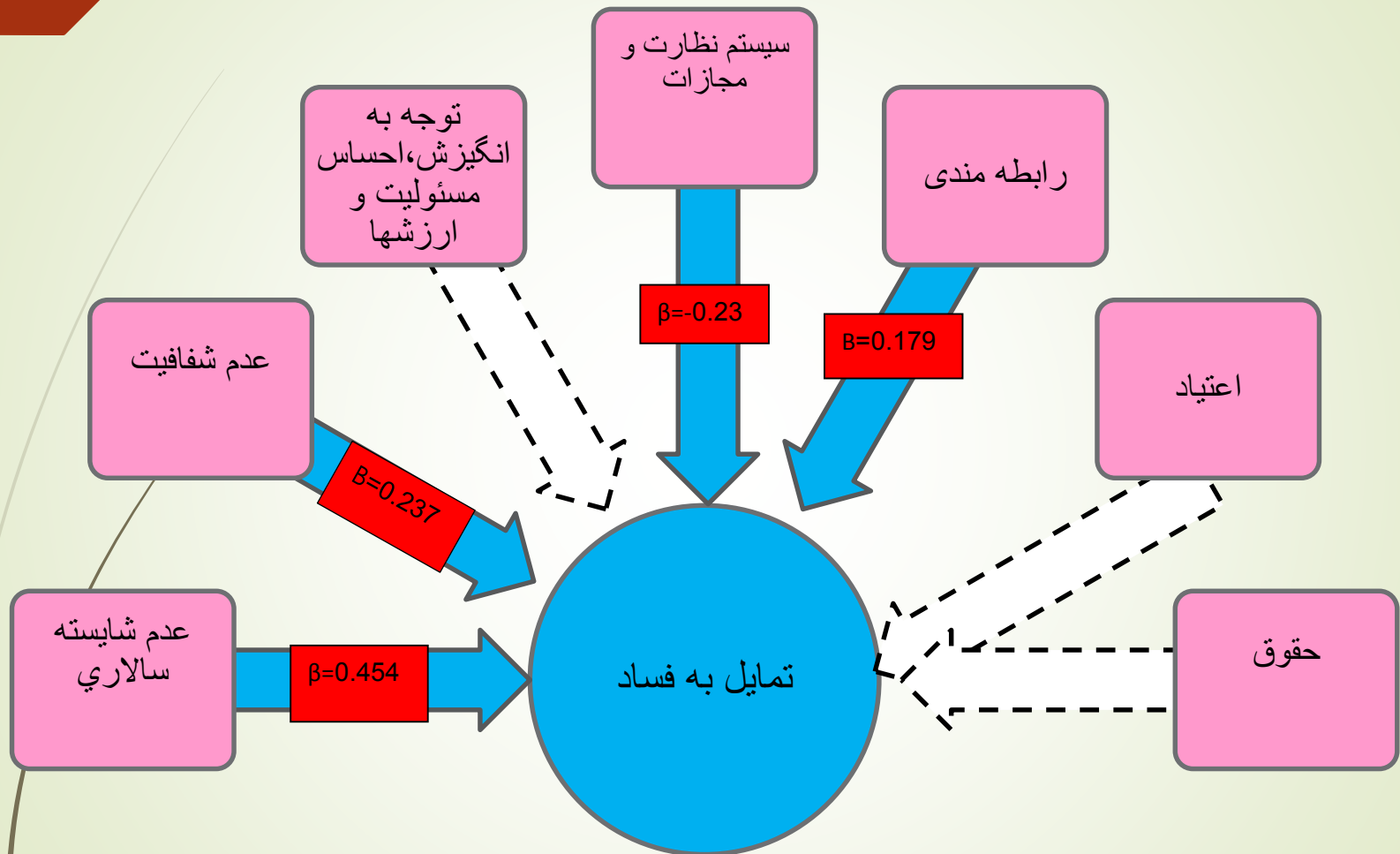
سطح معناداری	F	میانگین اسکوار	درجه آزادی	جمع اسکوار ها	مدل
0.001	4.165	1.599	7	11.191	Regression
0	0	0.348	68	26.103	Residual
0	0	0	75	37.294	جمع

در جدول آنوا (تحلیل واریانس رگرسیون) چون مقدار sig به دست آمده کمتر از 5 درصد است. بنابراین این خطی بودن مدل تأیید می شود. و بر اساس F به دست آمده می توان فرض آماری  $H_0$  را نپذیرفت.

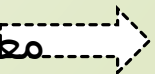
Collinearity statistics		Correlation			سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد	ضرایب استاندارد نشده		مدل
vif	tolerance	part	partial	Zero order				بتا	خطای معیار	
					0.000	13.384		0.205	2.743	Constant
1.241	0.806	0.408	0.450	0.435	0.000	3.841	0.454	0.089	0.343	عدم شایسته سالاری
1.162	0.861	0.220	0.263	0.108	0.043	2.073	0.237	0.090	0.186	عدم شفافیت
1.064	0.940	-0.108	-0.132	-0.084	0.315	-1.013	-0.111	0.083	-0.084	توجه به دین، ارزشها و قانون
1.131	0.885	-0.217	-0.259	-0.219	0.046	-2.041	-0.230	0.082	-0.167	سیستم تنبیه و مجازات
1.052	0.950	-0.174	0.204	0.130	0.091	1.715	0.179	0.079	0.136	رابطه مندی
1.451	0.689	-0.064	-0.077	0.048	0.527	-0.635	-0.078	0.108	-0.068	اعتیاد
1.275	0.784	-0.146	-0.172	-0.057	0.154	-1.440	0.165	0.110	-0.158	حقوق


در جدول ضرایب عوامل شناسایی شده مقدار sig عامل عدم شایسته سالاری، عدم شفافیت و عامل سیستم تنبیه و مجازات کوچکتر از 0.05 است و عامل رابطه مندی در سطح 09/0 معنادار است و بر تمایل به فساد تأثیر دارند که میزان تأثیر عوامل را  $\beta$  استاندارد نشان می دهد.

# نتیجه گیری

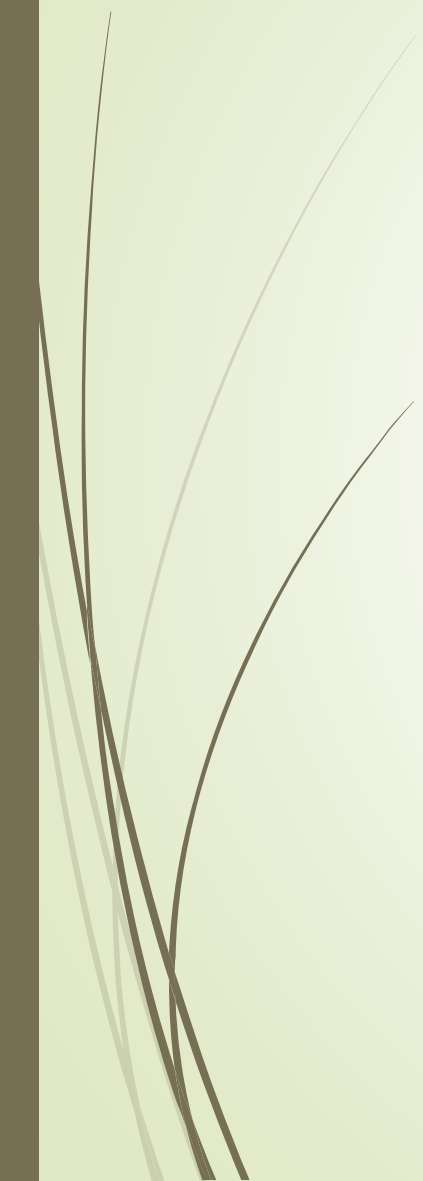


معنادار است لذا تاثیر دارد 

معنادار نیست لذا تاثیر ندارد 



شناسایی و سنجش عوامل موثر  
بر تمایل به فساد اداری  
کرج



## پرسش‌های پژوهش

1. عوامل موثر بر تمایل به فساداداری در بین کارکنان کدامند؟

2. میزان تاثیرگذاری هر یک از عوامل شناسایی شده بر تمایل به فساد اداری در بین کارکنان تا چه اندازه است؟

میزان تمایل به فساداداری در بین کارکنان تا چه اندازه است؟

## دول ۲-۵- عوامل موثر بر فساد اداری (پیشینه پژوهش)


ردیف	پژوهشگر(سال)	عوامل موثر بر فساد
پژوهشگران داخلی		
۱	ماهرانفش(۱۳۹۲)	مبانی مدیریتی، رفتار سازمانی و روان شناسی
۲	حقیقیان، کریمی زاده و نظری(۱۳۹۱)	اجتماعی
۳	افضلی(۱۳۹۱)	عقل فرهنگی و محیطی، عقل شخصیتی، عقل اداری و سازمانی، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی
۴	مهدوی(۱۳۹۱)	عوامل سازمانی و مدیریتی
۵	فرهادی نژاد و لنگریان(۱۳۹۰)	اقتصادی، فرهنگی، سازمانی، فردی، قانونی
۶	بیابانی و روغنی(۱۳۸۹)	انگیزه‌ی سیاسی، انگیزه‌ی صرفاً اقتصادی، انگیزه‌ی صرفاً فرهنگی، انگیزه‌ی صرف اجتماعی، انگیزه‌ی صرف تأمین هزینه اعمال غیر اخلاقی، انگیزه‌ی اداری، انگیزه‌ی کلی کمک به هموعان با نیت شخصی
۷	قادری(۱۳۸۸)	فرهنگی-اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، اداری
۸	فرخ‌سرسشت(۱۳۸۸)	فرهنگی، اقتصادی، مدیریتی و سیاسی
۹	کریمی(۱۳۸۲: ۱۰)	ساختاری-نهادی، فرهنگی و اجتماعی
پژوهشگران خارجی		
۱۰	دیمنت(۲۰۱۳)	اجتماعی، اقتصادی، حقوقی
۱۱	چرچیل و همکاران(۲۰۱۳)	اقتصادی، اجتماعی، سیاسی
۱۲	لوساگون(۲۰۱۳)	سیاسی، حقوقی، اقتصادی، تاریخی و فرهنگی و اجتماعی
۱۳	پاسر(۲۰۱۱)	اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، ضعف سیستم‌های قضایی و قانون گذاری
۱۴	وو(۲۰۱۰)	زمینه‌های فرهنگی اجتماعی، ارزشهای اخلاقی فرد و محیط کار، انحصار گرایی و عدم پاسخ‌گویی
۱۵	امانسون، سیستیر و سورید(۲۰۰۹، ۱۰۸)	پرداخت، نظارت و کنترل داخلی و خارجی، جرایم قانونی، قانون و مقررات بخش دولتی و عوامل دیگر
۱۶	داسا(۲۰۰۸)	عوامل جمعیت شناختی، عادت به هزینه های بالا در بین کارکنان، وابستگی و عدم استقلال، جنسیت، سطح تحصیلات، سن، دین و مذهب، میزان بدهی، مهاجرت، حمل و نقل، امنیت، سطح درآمد خانوار، خرج و مخارج، نژاد، هزینه شخصی، هزینه منزل و غیره
۱۷	سالیسو(۲۰۰۶)	عوامل بالقوه اجتماعی/فرهنگی فساد، عوامل موهبت طبیعی، عوامل اقتصادی/سیاسی
۱۸	مکونن، فوگارتی و هگنی(۲۰۰۶)	سطح دانش پرستاران، تعداد مراجعین، حجم کار و انتظارات پزشکان
۱۹	هی(۲۰۰۰)	وجود همکاری بین سیستم‌های دوگانه اقتصادی، شکست توزیع پیشین درآمد ملی در میان طبقات مختلف اجتماعی، شکست خط مشی‌ها و فقدان تجربه و تکنولوژی در مبارزه با فساد، عدم تکامل اصلاحات سیاسی و ضعف جریان‌های سیاسی و تضعیف تلاشهای سیستم‌های ضد فساد، تنزل هزینه‌های اخلاقی، عوامل سنتی و بین‌المللی
۲۰	اماندسون(۱۹۹۹)	ویژگی‌های فرهنگی، اخلاقی، فردی، عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی

متغیرها	انحراف معیار	میانگین
پاسخگویی	۹۹/۰	۷۰/۳
منافع شخصی	۱۳/۱	۹۴/۳
نظارت	۹۵/۰	۹۵/۳
شرم و حیا	۱۳/۱	۸۳/۳
احترام به قانون	۰۸/۱	۰۰/۳
کاغذبازی	۲۲/۱	۴۶/۴
تبعیض	۲۰/۱	۱۶/۴
اقوام و خویشاوندان	۰۹/۱	۵۱/۲
جریمه	۳۶/۱	۸۳/۳
تقاضای ارباب رجوع	۳۲/۱	۴۸/۳
قبیح اجتماعی	۱۱/۱	۰۰/۴
احتمال کشف	۲۶/۱	۵۴/۳
شایسته سالاری	۹۹/۰	۸۰/۲
توجه به اخلاق	۲۰/۱	۳۰/۳
امر به معروف و نهی از منکر	۱۹/۱	۲۸/۳
تجربه مدیریت	۰۵/۱	۶۰/۳
انگیزه و احساس مسئولیت	۰۶/۱	۶۰/۳
شفافیت	۹۰/۰	۱۹/۳
واکنش همکاران	۲۰/۱	۵۵/۳
آگاهی کارکنان از قوانین خلاف	۰۶/۱	۰۴/۳
رواج خلاف	۲۳/۱	۱۸/۳
منطقی بودن عوارض و استفاده از آن	۰۲/۱	۲۹/۳
آزادی عمل کارکنان	۰۰/۱	۱۹/۳
فراقانونی عمل کردن مدیر	۱۷/۱	۵۶/۳
حقوق و دستمزد	۹۸۵/۰	۴۰/۲
نرخ خدمات	۳۸/۱	۳۵/۳
اهمیت وظایف	۳۶/۱	۹۶/۳
ارتباط با ارباب رجوع	۴۲/۱	۴۹/۳

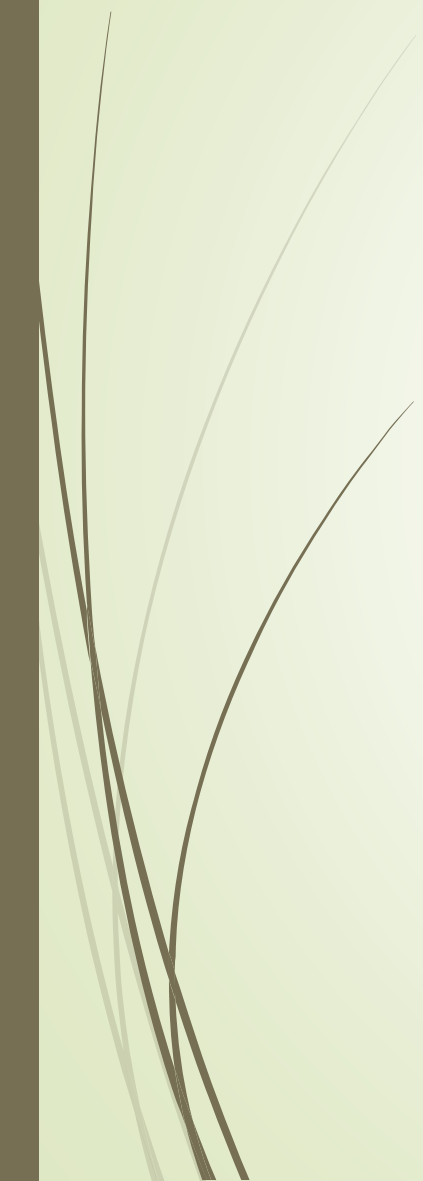
آزمون فرض میانگین تمایل به فساد

متغیرها	مقدار آزمون = ۵/۳						
	t	درجه آزادی (df)	سطح معنی-داری (sig)	انحراف معیار	میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
						مقادیر حد پایین	مقادیر حد بالا
	-۴۹۵/۲۵	۲۰۸	۰۰۰/۰	-۳۶۷۹۴/۱	۱۳۲۱/۲	-۴۷۳۷/۱	-۲۶۲۲/۱

عامل‌های استخراج شده پس از چرخش			عامل‌های استخراج شده بدون چرخش			مقادیر ویژه اولیه			متغیرها
درصد تجمعی	درصد واریانس	کل	درصد تجمعی	درصد واریانس	کل	درصد تجمعی	درصد واریانس	کل	
014/14	014/14	924/3	518/36	518/36	225/10	518/36	518/36	225/10	1
860/27	847/13	877/3	885/44	366/8	343/2	885/44	366/8	343/2	2
843/37	983/9	795/2	807/51	922/6	938/1	807/51	922/6	938/1	3
507/47	664/9	706/2	506/56	699/4	316/1	506/56	699/4	316/1	4
794/56	287/9	600/2	772/60	266/4	195/1	772/60	266/4	195/1	5
643/64	849/7	198/2	643/64	871/3	084/1	643/64	871/3	084/1	6
						054/68	411/3	955/0	7
						368/71	314/3	928/0	8
						297/74	929/2	820/0	9
						974/76	677/2	750/0	10
						540/79	565/2	718/0	11
						738/81	198/2	616/0	12
						884/83	146/2	601/0	13
						787/85	903/1	533/0	14
						625/87	838/1	515/0	15
						336/89	711/1	479/0	16
						772/90	435/1	402/0	17
						104/92	332/1	373/0	18
						337/93	233/1	345/0	19
						496/94	160/1	325/0	20
						478/95	981/0	275/0	21
						428/96	951/0	266/0	22
						205/97	776/0	217/0	23
						957/97	753/0	211/0	24
						363/98	679/0	190/0	25
						182/99	546/0	153/0	26
						672/99	490/0	137/0	27
						000/100	328/0	092/0	28



شناسایی عوامل فساد مالی در بین کارکنان  
یک دستگاه اجرایی شهر تهران



# سوالات پژوهش

عوامل موثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاههای  
اجرایی کدامند؟

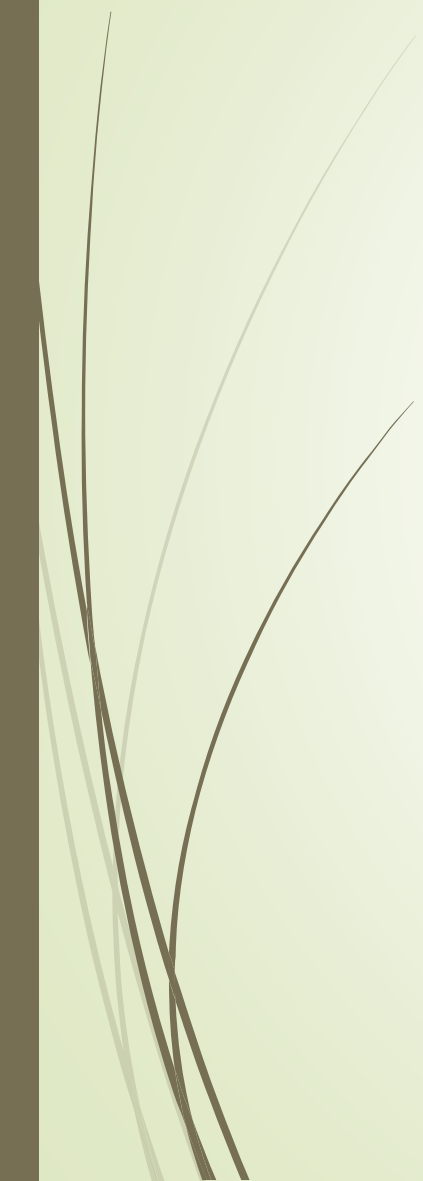

اولویت بندی این عوامل کدامند؟

## میانگین و انحراف معیار متغیرهای شناسایی شده پژوهش

ردیف	نام متغیر	میانگین	انحراف معیار
۱	تمایل به خلاف	۲۷/۲	۷۸/۰
۲	فقدان شایسته سالاری	۳۲/۴	۰۰۳/۱
۳	عدم پاسخگویی	۹۹/۲	۰۲/۱
۴	قوم گرایی	۱/۲	۰۲/۱
۵	عدم کفایت حقوق و دستمزد	۵۴/۴	۰۵/۱
۶	تضعیف اخلاقیات	۱۲/۳	۰۸/۱
۷	پایش ضعیف	۲/۳	۹۴/۰
۸	رفتار خودگرایی مسئولان	۶/۳	۴۷/۱
۹	رابطه گرایی	۷/۳	۱۲/۱
۱۰	کم توجهی به تنبیه و مجازات	۲/۳	۶۴/۰
۱۱	هزینه فساد	۹/۲	۴۲/۱
۱۲	تضعیف حرمت اجتماعی	۸/۲	۷۱/۰
۱۳	تمرکزگرایی	۰۲/۴	۱۲/۱
۱۴	آموزش ناکافی	۸/۳	۲۷/۱
۱۵	کاغذبازی	۳۴/۴	۲۷/۱
۱۶	مشاغل حساس	۳۶/۴	۳۸/۱
۱۷	کم توجهی به بازرسی	۰۵/۳	۲/۱
۱۸	کم توجهی به امر به معروف و نهی از منکر	۴۳/۳	۳۳/۱
۱۹	پیچیدگی قوانین و مقررات	۷۷/۳	۸۶/۰
۲۰	نکات گسترش فساد	۶۴/۲	۲۷/۴
۲۱	فراقانونی عمل کردن	۸۸/۳	۳۹/۱
۲۲	ناکارایی نظام اطلاع رسانی	۵۸/۳	۸۷/۰
۲۳	قدرت انحصاری	۸۲/۳	۹۳/۰

جدول ۱۵-۴ بار عوامل چهار گانه پس از چرخش وریماکس

Component				
4	3	2	1	
			.837	عدم پاسخ گویی
			.710	کم توجهی به امر به معروف ونهی از منکر
			.684	کم توجهی به تنبیه ومجازات
			.666	کم توجهی به بازرسی
			.638	پایش ضعیف
		.487	.616	تضعیف اخلاقیات
			.473	آموزش ناکافی
		.734		فقدان شایسته سالاری
		.726		پیچیدگی فواینین ومقررات
		.647		قدرت انحصاری
		.641		ناکارایی نظام اطلاع رسانی
	.460	.593		فرد گرایی در رفتار مسئولان
		.492		عدم کفای حقوق ودستمزد
.419		.466		فرا قانونی عمل کردن
	.442	.463	.440	رابطه گرایی
	.674			کاغذ بازی
	.627		.368	شدت گسترش فساد
.465	.528			تمایل به خلاف
	.527			تمرکز گرایی
.373				مشاغل حساس
.654				قوم گرایی
.589				تضعیف حرمت اجتماعی
.403	.388			هزینه فساد



شناسایی عوامل فردی موثر در بروز فساد اداری در  
شهرداری تهران

89/2	1. حساسیت نسبت به قضا شدن نماز
86/2	2. میزان تلاوت قرآن
96/2	3. پایبندی عملی به دین
91/2	4. پرهیز از محرمات
80/2	5. میزان شرکت در نماز جماعت
12/3	1. میزان صداقت
09/3	2. میزان پایبندی به قول و قرار
13/3	3. میزان درستکاری
02/3	4. میزان امانت داری
07/3	5. میزان کمک به دیگران
17/3	6. میزان گذشت و بخشش
92/1	1. عدم تناسب بین کار و پرداخت
91/1	2. بی عدالتی در اجرای قانون
88/1	3. بی عدالتی قومی، زبانی، مذهبی
86/1	4. بی عدالتی در میزان پرداخت
89/2	1. آموزش موارد فساد در بدو استخدام
06/3	2. میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل
91/2	3. در خواست همکاران برای رعایت اصول
97/2	4. آشنایی با عرف سازمان(درست و نادرست)
97/1	1. میزان تماس تلفنی با ارباب رجوع
01/2	2. ارتباط چهره به چهره با ارباب رجوع
02/3	3. عدم ارائه توضیحات برای ارباب رجوع
80/1	1. میزان ریسک پذیری
80/1	2. عبور از چراغ قرمز
77/1	3. نادیده گرفتن قوانین دست و پاگیر
83/1	1. میزان کفایت درآمد ماهانه
84/1	2. توانایی تغییر آینده با توجه به در آمد حال
89/1	3. مشکل تامین مخارج ضروری
90/1	1. میزان ثبات شغلی
01/3	2. میزان دسترسی به اطلاعات
97/1	3. پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع

جدول ۵: ضرایب عوامل سطح فردی

Collinearity statistics		سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب استاندارد نشده		مدل
vif	Tolerance				خطای معیار	B	
		۰۰۰/۰	۰۴۱/۶		۱۸۳/۰	۱۰۷/۱	Constant
۰۱۳/۲	۴۹۶/۰	۰۰۱/۰	-۲۲۷/۳	-۱۰۰/۰	۰۲۵/۰	-۰۸۱/۰	میزان پایبندی به دین
۸۲۲/۲	۳۵۴/۰	۰۰۳/۰	-۰۳۶/۳	-۱۱۲/۰	۰۳۶/۰	-۱۰۸/۰	میزان پایبندی به اخلاق
۲۴۶/۲	۴۴۵/۰	۰۰۰/۰	۱۸۹/۸	۲۶۸/۰	۰۳۴/۰	۲۸۰/۰	میزان ادراک بی عدالتی
۱۱۶/۲	۴۷۲/۰	۰۱۹/۰	-۳۶۰/۲	-۰۷۵/۰	۰۲۶/۰	-۰۶۲/۰	جامعه پذیری ضد فساد
۹۷۸/۱	۵۰۶/۰	۰۰۱/۰	۲۳۹/۳	۱۰۰/۰	۰۲۸/۰	۰۹۱/۰	میزان ارتباط با ارباب رجوع
۶۳۴/۱	۶۱۲/۰	۰۱۷/۰	۴۰۱/۲	۰۶۷/۰	۰۲۷/۰	۰۶۴/۰	میزان ریسک پذیری
۱۷۵/۲	۴۶۰/۰	۰۰۰/۰	۹۸۷/۶	۲۲۵/۰	۰۳۰/۰	۲۰۸/۰	میزان نیاز مادی
۴۰۲/۲	۴۱۶/۰	۰۰۰/۰	۷۷۱/۶	۲۲۹/۰	۰۲۸/۰	۱۹۳/۰	میزان فرصت برای فساد

### متغیرهای فردی

- |                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| ۱- نیاز مادی         | ۶- پایبندی شرعی    |
| ۲- احساس نابرابری    | ۷- ارزش های اخلاقی |
| ۳- حس عدم امنیت شغلی | ۸- قانون مداری     |
| ۴- طمع ورزی          | ۹- ریسک پذیری      |
| ۵- تجمل گرایی        |                    |

### متغیرهای سازمانی

- |                               |                                |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ۱- میزان ارتباط با ارباب رجوع | ۱۰- قاطعیت در بر خورد          |
| ۲- میزان اختیار و اقتدار      | ۱۱- کارایی ساز و کارهای نظارتی |
| ۳- میزان بودجه در اختیار      | ۱۲- شایسته سالاری              |
| ۴- میزان دسترسی به اطلاعات    | ۱۳- اثر بخشی مقررات            |
| ۵- طولانی بودن فرایندها       | ۱۴- شفافیت در سازمان           |
| ۶- میزان روابط غیر رسمی       | ۱۵- پاسخگویی در سازمان         |
| ۷- در آمد ناپایدار در شهرداری | ۱۶- آموزش و اطلاع رسانی        |
| ۸- کیفیت تصمیمات              | ۱۷- فرهنگ سازمانی              |
| ۹- استفاده از فناوری اطلاعات  | ۱۸- انضباط اداری، مالی         |

تمایل  
به  
فساد  
(نیت)

ارتکاب  
فساد



# عوامل موثر بر اجرای موفق قانون

## متغیر های موثر بر اجرای موفق یک قانون

1- منابع کافی برای اجراء

2- زمان کافی برای اجراء

3- بیان اهداف و سلسله مراتب قوانین و سیاستها

4- منطقی بودن قوانین (اتکا بر یک نظریه علت و معلولی)

5- اعمال کنترل اداری کامل

6- تعیین دقیق مراحل اجراء

7- ارتباط کامل میان عوامل اجرایی

8- هماهنگی کامل میان عوامل اجرایی

9- وجود مجری مستقل

10- وجود مقررات و دستورالعملهای شفاف

11- مشارکت گسترده مجریان در تدوین و اجراء

12- توان و تخصص مجریان

13- تمایل و انگیزه مجریان

14- تعهد مجریان

15- حمایت و مشارکت ذینفعان و ائتلاف های بیرونی

16- اعتقادات و ارزشهای مجریان

17- استقلال نسبی در ارکان اجرایی

18- وابستگی متقابل و هماهنگی بین مشارکت کنندگان

19- اجرای آزمایشی و بازخورد

20- توافق همگانی در سطوح مختلف خط مشی

21- دشواریهای فنی و پیچیدگی خط مشی

22-تعریف دقیق گروههای هدف

23-مشخص بودن وظایف و مسئولیتها

24-وجود نظام ارزیابی عملکرد مجریان

25-تغییرات روبه گسترش فن آوری

26-تناسب اوضاع و شرایط سیاسی

27-تجهیزات و منابع اداری

28- حمایت عمومی

29-همسویی خط مشی با هنجارها و ارزش های جامعه

30- حمایت سیاسی

31- اهداف عینی قابل اندازه گیری

32-مسئولیت پذیری و پاسخگویی مجریان

33- تبادل تجارب و اطلاعات تدوین کنندگان و مجریان

34-حمایت اسناد و قوانین بالادستی

35-جو سازمانی حاکم بر سازمانهای مجری

36- واقع گرایی اهداف خط مشی

37- ثبات شغلی و اداری مجریان

38- نگرش و تلقی مجریان در عمل پذیری خط مشی

39- وجود نظام انگیزشی کارآمد

40-فهم و درک صحیح فرآیند توسط مجریان

41- دارا بودن دانش و مهارت لازم توسط مجریان

42- انطباق مسئولیت با تخصص و دانش مجریان

43- وجود تجربه لازم جهت اجراء

44- وجود توان اجرایی لازم جهت انجام وظایف محوله

45- بهره گیری از معلومات و آگاهیهای روز

46- ثبات و استمرار در رهبری خط مشی

47- وجود اعتماد عمومی

48- توجه به واکنش گروههای هدف

49- تناسب ساختار سازمانی سازمانهای مجری

50- سادگی و سهولت اجرای خط مشی

51- همکاری و همدلی مجریان در اجراء خط مشی

52- جو مساعد شرایط بین الملل

53- اندازه و تنوع گروههای هدف

54- دامنه و عمق تغییرات رفتاری ناشی از اجرای خط مشی

55- سازگاری و مشروعیت خط مشی

56- سازگاری ماموریتها و برنامه های سازمان مجری

57- انضباط مالی و برنامه ای

58- تنوع و تعدد فعالیتهای اجرای خط مشی

59- کثرت مسیرهای اقدام و اجراء

60- گستره دانش و تخصص خط مشی گذاران

61- رخدادهای غیر مترقبه

62- توجه به آثار مورد نظر در گروههای هدف

63- توجه به منافع گروه های ذی نفع

64-حمایت شهروندان

65- فراغت دولت از دغدغه های سیاسی

66- مهارتهای رهبری مسئولین سازمانهای مجری

67-مدیریت کارآمد اطلاعات

68-گرایش مجریان

69- قاطعیت و همراهی رهبر سیاسی

70- حقوق و دستمزد کافی مجریان

71- توانایی پردازش اطلاعات

72- منطقی بودن قانون از دیدگاه مجریان

73- جو همدلی و همکاری در سازمان های مجری

74-توازن انواع عقلانیت(سیاسی،اقتصادی، فنی و...) در تدوین

75-تناسب اوضاع و شرایط اجتماعی

76- تناسب اوضاع و شرایط اقتصادی

77-تناسب و وضعیت فناوریهای جدید

78- تناسب ابزارهای اجراء

79-اختیار و آزادی عمل مجریان

80- گرایشها و منابع گروههای ذی نفوذ




81- وجود سیستم اطلاعاتی متناسب

82- ارائه آموزش لازم به مجریان

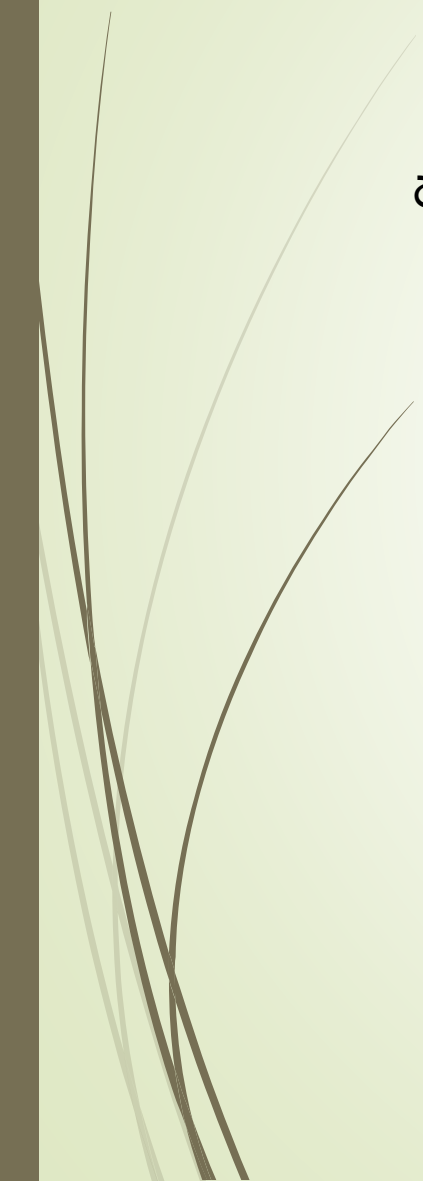
83- مشروعیت و اهمیت سازمانهای مجری


84- فرهنگ حاکم بر جامعه





در مرحله ارزیابی باید اهداف قانون، آثار مثبت، و آثار منفی قانون مورد بررسی قرار گیرد. در صورت نیاز اصلاح گردد.





والسلام  
از توجه شما  
سپاسگزارم

