فصلنامه علمی- تخصصی
سازمان بازرسی کل کشور
سال ششم/ شماره ۲۲/ زمستان ۱۳۹۳

دانش ارزیابی

۲۲

مقالات علمی

مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تبیین اهداف و آثار آن
دکتر مهدی سبحانی نژاد، عبدالله افشار و زهرا زارعی

مطالعه راهکارها و شیوه های مبارزه با عوامل موثر در بروز وگسترش فساد اداری از دیدگاه دستگاههای نظارتی استان اردبیل
محبوب علیزاده، ماه زَر معمر، فاطمه نیکنام

سیاست کیفری ایران در سلامت پیمانها و قراردادهای دولتی
عباس فرزادنیا

بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و رشد حرفه‌ای بازرسان - مورد مطالعه: بازرسان اداره کل بازرسی استان خراسان شمالی
رضا فلسفی، مسعود صفری دنیاچالی

فساد دولتی و دسترسی به اطلاعات در کشورهای OECD
رامیار رفاعی، مرتضی سامتی، الهام نیک نژاد

مروری بر مفاهیم نظارت و بازرسی در سیره نبوی واندیشه امام علی (ع)
حسن تبیانیان، غلامرضا مرادی

تحلیل نقش رویکردهای بسیج-پایه در ارتقای سلامت اداری
علی سیف زاده، سمانه پالیزبان

بسم الله الرحمن الرحیم

فصلنامه دانش ارزیابی

سال ششم؛ شماره بیست و دوم؛ زمستان ۱۳۹۳

صاحب‌امتیاز: سازمان بازرسی کل کشور

مدیر مسئول: ناصر سراج

سردبیر: ابراهیم شاهرخیان

هیأت تحریریه:

دکتر حمیدرضا ملک محمدی، دکتر مهدی سبحانی نژاد، دکتر مقصود امیری، دکتر نوروز هاشم‌زهی، دکتر حسین غلامی، دکتر سید محمد رضا سید نورانی، دکتر علیرضا دیهیم، دکتر حسین قلجی

مدیراجرایی: آمنه کاشانی موحد

ویراستار: مجتبی مقدسی

ویراستار انگلیسی: محمود مهدوی‌فر

صفحه آرا: مهسا احمدی

تلفن: ۶۱۳۶۲۱۳۵-۶۱۳۶۲۳۰۷

bazrasi.research@136.ir

www.bazresi.ir

انتشارات:نشر علوم اجتماعی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۳۰۰۰۰ ریال

نشانی: تهران: خیابان آیه الله طالقانی، تقاطع سپهبد قرنی، سازمان بازرسی کل کشور، طبقه ششم، دفتر فصلنامه دانش ارزیابی

فصلنامه دانش ارزیابی به استناد مجوز شماره ۱۲۴/۱۶۱۳ وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی منتشر می‌شود.

مطالب مطرح شده در مقالات موضع سازمان بازرسی نبوده و نظر نویسندگان آ ن ها می باشد و صحت مطالب به عهده نویسندگان خواهد بود.

فهرست مطالب

سخن مدیر مسئول ۱

مقالات علمی

مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تبیین اهداف و آثار آن ۵
دکتر مهدی سبحانی‌نژاد، عبداله افشار و زهرا زارعی

مطالعه‌ی راهکارها و شیوه‌های مبارزه با عوامل مؤثر در بروز و گسترش فساد اداری از دید دستگاه‌های نظارتی استان اردبیل ۱۹
محبوب علیزاده، ماه زَر معمر و فاطمه نیکنام

سیاست کیفری ایران در سلامت پیمان‌ها و قراردادهای دولتی ۴۷
عباس فرزادنیا

بررسی رابطه‌ی توانمندسازی روانشناختی و رشد حرفه‌ای بازرسان مورد مطالعه: بازرسان اداره کل بازرسی استان خراسان شمالی ۷۳
رضا فلسفی و مسعود صفری دنیاچالی

فساد دولتی و دسترسی به اطلاعات در کشورهای OECD ۱۰۳
رامیار رفاعی، مرتضی سامتی و الهام نیک نژاد

مروری بر مفاهیم نظارت و بازرسی در سیره‌ی نبوی و اندیشه‌ی امام علی (ع) ۱۱۹
حسن تبیانیان و غلامرضا مرادی حقیقت

تحلیل نقش رویکردهای بسیج- پایه در ارتقای سلامت اداری ۱۳۵
علی سیف‌زاده و سمانه پالیزبان

سخن مدیر مسئول

به نام خالق یکتا

بیست و دومین شماره از فصلنامه علمی–تخصصی دانش ارزیابی، در برابر دیدگان خواننده گرامی و علاقه‌مند به مباحث نظارت، بازرسی و ارزیابی قرار دارد. در این شماره نیز به‌رسم معهود کوشیده‌ایم گلچینی از مطالب مستخرج از تحقیقات انجام‌گرفته از سوی استادان و محققان را در کنار برخی تجارب قابل‌استفاده از آنچه در دیگر کشورها در حوزه‌های مرتبط با فساد وجود دارد، در معرض اطلاع قرار دهیم.

تلاش‌هایی ازاین‌دست که محصول کارهای تحقیقی بالنسبه درازمدت را در قالب نشریاتی با صفحاتی اندک ارایه می‌نماید، بی‌شک سهمی هرچند کوچک اما اثربخش را در تولید و تقویت ادبیات علمی حوزه پراهمیت مقابله با فساد داراست. امروزه اینگونه نوشته‌ها در جهان، به دلیل فراگیری پدیده فساد و ضرورت به اشتراک‌گذاری تجربه‌ها و دستاوردها، به نوشته‌هایی مورداستفاده همگان، فارغ از مرزهای جغرافیایی تبدیل گردیده و طرفداران زیادی را نه فقط در محیط‌های دانشگاهی بلکه در میدان عمل به خود جلب نموده است. امید آن‌که این بخش از فعالیت‌های علمی سازمان بازرسی کل کشور، ضمن تشویق نویسندگان و محققان به ارایه آثار خویش، الهام‌بخش فعالان حوزه‌های عملی مقابله با فساد نیز باشد.

بمنه وکرمه

ناصر سراج

مقالات علمی

دانش ارزیابی
سال ششم
شماره ۲۲
زمستان ۱۳۹۳

مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تبیین اهداف و آثار آن

دکتر مهدی سبحانی‌نژاد[۱]
عبداله افشار[۲]
زهرا زارعی[۳]

چکیده

مدیریت منابع انسانی زیر مجموعه مدیریت در معنای عام است که هدف آن مدیریت کارکنان به عنوان دارایی‌های ارزشمند سازمان جهت دستیابی به مزایای رقابتی است. به دلیل گستردگی این رشته؛ امروزه به انواع مختلف خرد، استراتژیک و بین الملل تقسیم می‌شود، که همه آن‌ها اساساً وظایف کارکردی و عملیاتی یکسانی بر عهده دارند، اما در نحوه اجرا، تعداد نیروی انسانی تحت پوشش و ... با هم متفاوتند. مطالعه حاضر به توصیف، تعریف و تبیین اهداف و آثار مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌پردازد. روش انجام پژوهش، تحلیل اسنادی بوده به منظور گردآوری اطلاعات لازم جهت پاسخ گویی به سؤال‌های پژوهش، اسناد و مدارک موجود و مرتبط با موضوع حاضر با استفاده از فرم گردآوری داده‌ها، جمع آوری و به شیوه کیفی تجزیه و تحلیل شده است. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده آن است که؛ مدیریت استراتژیک منابع انسانی الگوی برنامه‌ریزی شده ترتیبات و فعالیت‌های منابع انسانی است که به منظور توانمندسازی سازمان در جهت دستیابی به اهداف آن تدوین شده است؛

هدف اصلی از مدیریت استراتژیک منابع انسانی اجرای مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و فرایندهای مختلف در جهت دستیابی به مزایای رقابتی پایدار از طریق منابع انسانی سازمان و تقویت اثربخشی سازمان‌می‌باشد.

کلمات کلیدی: مدیریت استراتژیک منابع انسانی، دیدگاه منبع‌محور، استراتژی، مزایای رقابتی

---

۱. دانشیار دانشگاه شاهد تهران
۲. کارشناس ارزیابی آموزشی شرکت حمل و نقل ریلی رجا
۳. کارشناس ارشد دانشگاه علامه طباطبایی و مدرس دانشگاه
2.email:afshar1404@gmail.com

مقدمه

از زمان توسعه مدیریت منابع انسانی به عنوان رشته‌ای علمی و تحقیقاتی، تغییرات بسیاری در این حوزه به وجود آمده است. یکی از تغییرات مهم ادغام مدیریت منابع انسانی با فرایند مدیریت استراتژیک است که موجب شکل گیری رشته مدیریت استراتژیک منابع انسانی شد که بر نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی در تلاقی اهداف کسب و کار تأکید می کند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر سهم مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان‌ها و تأثیر آن بر ارزش افزوده سازمان توجه می کند. اساس مدیریت استراتژیک منابع انسانی این است که سازمان‌هایی که استراتژی خاصی را می‌پذیرند مستلزم این است که فعالیت‌های منابع انسانی خاصی را بپذیرند که متفاوت از سازمان‌هایی است که استراتژی‌های جایگزین را پذیرفته‌اند (کالینگس و وود[۱]، ۲۰۰۹: ۳۸).

امروزه مدیریت منابع انسانی را نمی‌توان بخشی دانست که تنها وظایف مشخص و محدودی برای کارکنان به عهده دارد. در شرایط متحول و رقابتی، مدیریت منابع انسانی، نیازمند داشتن نگرش استراتژیک و فراگیر است تا بتواند برای سازمان، مزیت رقابتی ایجاد کند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توجه به نیازهای مطرح شده، رسالت خویش را در جهت کسب موفقیت برای سازمان قرار داده است. پس مدیران بایستی آگاه باشند و در مدیریت و توسعه استراتژیک منابع انسانی خود موارد زیر را در نظر بگیرند:

- تعیین مقاصد توسعه منابع انسانی؛
- ارزیابی قوت‌ها و ضعف‌های مهارتی در سازمان؛
- تخصیص و شناسایی محیط خارجی از نظر تهدیدها و فرصت‌های مؤثر بر عملکرد کارکنان؛
- مقایسه قوت‌ها و ضعف‌ها با تهدیدها و فرصت‌های آتی؛
- انتخاب استراتژی سازمانی مناسب برای توسعه منابع انسانی به گونه‌ای که بتواند افراد و سازمان را برای آینده آماده سازد؛
- اجرای استراتژی برگزیده با توجه به مواردی چون: بهبود سازمانی، آموزش و پرورش کارکنان و آموزش شغلی کارکنان؛
- و نهایتاً ارزیابی توسعه منابع انسانی (فرهی بیلویی، ۱۳۸۷).

استراتژی دارای معانی متعددی است از جمله استراتژی به عنوان:

- یک طرح (مورد انتظار)؛ جهت، راهنما و راهکار آینده، با نگاهی رو به جلو؛
- یک الگو (واقع گرایانه)؛ ثبات در رفتار در طول زمان، با نگاهی به رفتار گذشته؛

---
۱. Collings and Wood

– یک موقعیت؛ روشی که موقعیت‌ها، تولیدات و خدمات سازمان در بازارهای خاص برای دستیابی به مزایای رقابتی فعالیت می کنند.

– یک چشم‌انداز؛ روش بنیادی سازمان که اعضای سازمان محیط، مشتریان و ... را می‌فهمند؛

– یک اقدام و عمل؛ عملیاتی خاص با قصد فریب یک مخالف یا رقیب (کالینگس و وود، ۲۰۰۹: ۳۹).

با دو رویکرد می‌توان استراتژی منابع انسانی را تعریف کرد؛ بر اساس رویکرد محتوای استراتژی مجموعه‌ای از سیاست‌ها و رویه‌های طراحی شده به وسیله مدیران ارشد با استفاده از عوامل درونی و بیرونی سازمان با هدف دستیابی به مزایای رقابتی و اهداف و آرمان‌های بلندمدت و استراتژی در زیرمجموعه محتوای استراتژی بر اساس فرایند استراتژی‌سازی به دو دسته استراتژی‌های برنامه‌ریزی شده و نوظهور (لگ[1]، ۲۰۰۱).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی دربردارنده ایجاد و اجرای استراتژی منابع انسانی است. بر اساس آنچه سازمان در مورد سیاست‌هاو فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی قصد اجرای آن‌ها را دارد و این که چگونه این استراتژی‌ها باید همسو با استراتژی کسب و کار باشد، این استراتژی‌ها را می توان به دو دسته زیر تقسیم کرد:

استراتژی‌های عام، توصیف کننده سیستم کلی یا مجموعه‌ای از فعالیت‌های مکمل منابع انسانی است که سازمان می‌پذیرد یا برای افزایش عملکرد خود اجرا می کند. این حوزه شامل سه استراتژی زیر می‌باشد:

– مدیریت تعهد بالا؛ در جهت دستیابی به عملکردی بر اساس اعتماد در بین کارکنان و متعهد شدن آن ها در برابر اهداف و آرمان‌های سازمان؛

– مدیریت عملکرد بالا؛ اجرای فعالیت‌های مختلف مدیریت منابع انسانی جهت تأثیرگذاری بر عملکرد سازمان در راستای دستیابی به بهره‌وری، کیفیت، رشد سود و ...؛

– مدیریت درگیر شدن بیشتر افراد با سازمان؛ که ایجادکننده فرصت، انگیزه و مهارت‌هایی برای مشارکت بیشتر کارکنان در موفقیت سازمان است.

از استراتژی‌های خاص سازمان می‌توان استراتژی‌های زیر را نام برد:

– مدیریت سرمایه انسانی؛ اجرای فعالیت‌هاو فرایندهایی در جهت دستیابی به ارزش افزوده از طریق سرمایه گذاری بر افراد سازمان.

– مدیریت دانش؛ ایجاد، دستیابی، مشارکت و استفاده از دانش برای تقویت عملکرد و یادگیری.

---

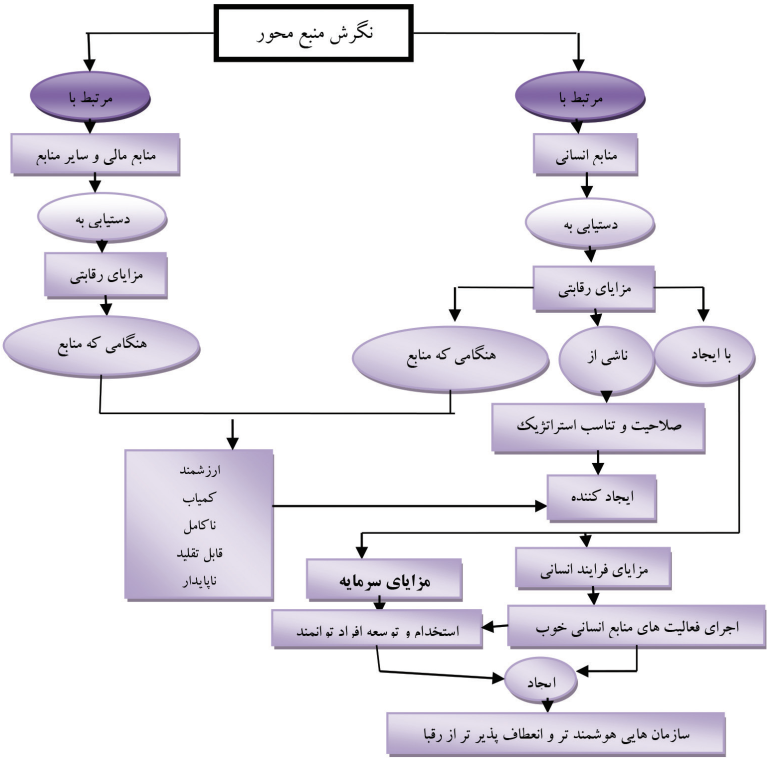
1. Legge, K.

–مسئولیت اجتماعی سازمان؛ تعهد برای مدیریت مشاغل اخلاق گرایانه در جهت تأثیر گذاری مثبت بر جامعه و محیط فعالیت سازمان.

–توسعه سازمانی؛ طراحی و اجرای فعالیت‌هایی برای تقویت اثربخشی سازمان.

–مدیریت استعدادهای درخشان، ایجاد محیطی برای یادگیری و توسعه فعال کارکنان، پاداش‌دهی و رفاه کارکنان (آرمسترانگ، ۲۰۱۰: ۴۹–۴۸).

مسیر اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی ناشی از نگرش اقتصادی و منبع محور برای توضیح نقش مدیریت منابع‌انسانی در توسعه مزایای رقابتی سازمان است. اساس نگرش منبع محور این است که منابع انسانی، فنی، اداری و فیزیکی سازمان و به خصوص منابع انسانی منبع مزایای رقابتی پایدار هستند. بر اساس نگرش منبع محور منابع انسانی به عنوان منبع بالقوه مزایای رقابتی پایدار دیده می‌شوند زیرا ارزش، کمیابی، بی‌مانندی و غیر قابل تعویض بودن آن‌ها ناشی از عدم تجانس ذاتی، ابهام و پیچیدگی این منابع و شرایطی است که آن‌ها در آن قرار گرفته‌اند (میسن و برت[1]، ۲۰۰۶: ۴۴۸).



مفهوم‌سازی نگرش منبع محور، آرمسترانگ، ۲۰۱۰: ۴۰

1. Mayson, S., Barrett, R

پایه اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی این است که رفتار رقابتی سازمان تابعی از تصمیمات و فعالیت‌های رده‌های بالای سازمان است. فرض مسلم این است که تصمیمات و فعالیت‌های این رده‌ها تابعی از سرمایه انسانی و اجتماعی آن‌ها در جهت برنامه‌ریزی و اجرای حرکت‌های رقابتی سازمان است. سازمان‌های دارای سطوح بالای سرمایه انسانی و اجتماعی در رده‌های بالا علاقمند به بهره‌وری از مجموعه مهارت منحصر به فرد و توانمندی‌های تصمیم گیری منحصر به فرد هستند. از دیدگاه استراتژیک این اشکال سرمایه پذیرفتنی تر از سایر منابع سازمان در مزایای رقابتی هستند. سرمایه انسانی و اجتماعی سازمان به خصوص در رده‌های بالا موجب افزایش آگاهی، انگیزه و شایستگی سازمان برای رقابت قوی می‌شود. سیاست‌های پاداش‌دهی اجرایی عمدتاً موجب ایجاد انگیزه این امور انسانی برای درگیر شدن در فعالیت‌های رقابتی می گردد. بر اساس مدل تفاوت بین امور انسانی استراتژیک، روابط بین این امور و فعالیت‌هاو سیستم‌های خاص منابع انسانی موجب ایجاد نتایج رقابتی می گردند (آفستین و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۱۲).

دانش، مهارت و امکاناتی که اساساً ارزشمند هستند، دانش و آگاهی از وظایف شغلی و نقاط ضعف و قوت خود، دانش ضمنی از رفتارهای غیر معمول پرسنل عملیاتی، سبک‌های ارتباطی که همسو با فرهنگ سازمان هستند و مجموعه‌ای از مهارت‌های مدیریتی که متناسب با نیازهای مشاغل هستند همه نمونه‌هایی از سرمایه انسانی می‌باشند. سرمایه انسانی عام اشاره به دانش، مهارت و امکاناتی دارد که با محیط گسترده‌تر سازمان مرتبط است. دانش یک رقیب، ناظر، مشتری و سایر ذینفعان خارجی مهم و مهارت‌هاو توانایی‌های کسی که با آن‌ها سر و کار دارد، بیانگر اجزای مهمی از سرمایه انسانی عام هستند. ترکیبی از سرمایه انسانی عام و خاص مزایای منحصر به فردی برای سازمان ایجاد می کنند.

سرمایه اجتماعی اشاره به ارتباط بین فعالان اجتماعی، تقویت این ارتباط و منابعی که از آن پیروی می کنند، دارد که ابعاد کلیدی آن عبارتند از: ساختاری، رابطه ای و شناختی. در مدل سرمایه اجتماعی بر ارتباط اعضای رده‌های بالای سازمان، تقویت این روابط، جریان‌های منابع بالقوه بین آن‌ها و فرایندهای سرمایه اجتماعی در جهت اهداف سازمان توجه دارد. گرایش رقابتی اشاره به تمایل سازمان برای درگیری فعالیت‌های رقابتی دارد و تعیین کننده پیشرفت و ادعای سازمان می‌باشد. سازمان‌های رقابت گرا بیشتر با مشتریان، رقبا و کارپردازانی که دانش لازم برای رویارویی با بازار را تأمین می کنند، در تعامل می‌باشند. این گرایش رقابتی موجب افزایش مشارکت در بازار و بهره‌وری آنها می‌شود. پیچیدگی رقابت اشاره به دسته ای از انواع مختلف فعالیت‌های رقابتی که توسط سازمان

اجرا می‌شوند، دارد (آفستین و همکاران[1]، ۲۰۰۵: ۳۰۶ و ۳۰۹).

با توجه به آنچه بیان شد مسأله اساسی مطالعه حاضر: مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تبیین اهداف و آثار آن می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر به دنبال تبیین معنا و مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی بوده است. روش پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی است و با توجه به روش پژوهش، جامعهٔ آماری پژوهش شامل کلیه اسناد، مدارک و منابع مرتبط با موضوع مورد بررسی می‌باشد. در این خصوص، نمونه‌گیری انجام نشده و حداکثر منابع موجود و مرتبط با موضوع پژوهش مورد بررسی و تحلیل واقع شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها، فرم فیش‌برداری بوده، به علاوه از شیوهٔ تحلیل کیفی به منظور تحلیل و جمع‌بندی یافته‌هااستفاده‌شده‌است.

تحلیل یافته‌های پژوهش:

تبیین معنا و مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی:

مدیریت منابع انسانی زیر مجموعه مدیریت در معنای عام است که هدف آن مدیریت کارکنان برای دستیابی به مزایای رقابتی است. تعدد تعاریف در مورد مدیریت منابع انسانی ناشی از جوان بودن نسبی و گستردگی وسیع آن است که موجب شکل‌گیری حوزه‌های مختلف تحقیقات و سطوح مختلف تحلیل می‌شود. به دلیل گستردگی این رشته؛ امروزه به سه دسته (خرد، استراتژیک و بین‌الملل) تقسیم می‌شود، که همه آن‌ها اساساً وظایف کارکردی و عملیاتی یکسانی بر عهده دارند (باکسل و همکاران[2]، ۲۰۰۷).

افراد و مدیریت افراد به طور روزافزون به عنوان عناصر کلیدی مزایای رقابتی پایدار دیده می‌شوند (الن و رایت، ۲۰۰۶: ۴). با افزایش رقابت، تغییرات سریع تکنولوژیکی، جهانی شدن و سایر عوامل کسب و کار در تلاش برای آگاهی از این موضوع هستند که چگونه منبع مزایای رقابتی حقیقی یعنی منابع انسانی را می‌توانند بهتر مدیریت کنند. این ایده که منابع انسانی نقش استراتژیک در موفقیت سازمان دارند منجر به شکل‌گیری رشته تحقیقاتی نسبتاً جدیدی به نام مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تلاقی مباحث مدیریت استراتژیک و مدیریت منابع انسانی شده است. مدیریت استراتژیک مجموعه‌ای از تصمیمات و فعالیت‌هایی است که موجب تنظیم و اجرای استراتژی‌های طراحی شده برای رسیدن به اهداف سازمان می‌شوند (آرمسترانگ، ۲۰۰۶: ۲۴).

1. Offstein et al
2. Boxall, & et al

مدیریت استراتژیک را می توان اینچنین توصیف نمود:
–قلمرو کاملی از فعالیت‌های سازمان شامل اهداف و حدود سازمان؛
–تطبیق عملکرد سازمان با محیطی که در آن فعالیت می کند؛
–اطمینان از این که ساختار درونی، فعالیت‌هاو فرایندها سازمان را جهت دستیابی به اهداف آن یاری می کنند؛
– تطبیق فعالیت‌های سازمان با قابلیت‌های منابع آن، ارزیابی زمینه‌ای که منابع کافی برای استفاده از مزایای فرصت‌ها و پرهیز از تهدیدها در محیط سازمان را فراهم کنند؛
–دستیابی به منابع و تنظیم و اختصاص دوباره آن‌ها؛
– تفسیر مجموعه‌ای پویا و پیچیده از متغیرهای درونی و بیرونی که سازمان با مجموعه ساختاری از اهداف مشخص آینده به صورت روزمره اجرا می‌شوند، روبرو است (آرمسترانگ، ۲۰۰۶: ۲۴).

مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که طرز فکر، عملکرد و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و رویکردی استراتژیک است که به جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان کمک می کند و فرایندی است که شامل وظایفی چون؛ جذب، استخدام، ایجاد انگیزش و نگهداشت منابع انسانی می‌شود. به عبارتی دوراندیشی فراگیر، نوآور و تحول گرای سازمان‌یافته در تأمین منابع انسانی سازمان، پرورش و بهسازی آن، تأمین کیفیت زندگی قابل قبول کاری و به کارگیری بجا و مؤثر این منبع با شناخت و اعمال تأثیر گذاری در محیط درون و برون سازمانی در راستای تبیین استراتژی‌هابه منظور تحقق رسالت و اهداف سازمان است (آرمسترانگ، ۲۰۱۰: ۸).

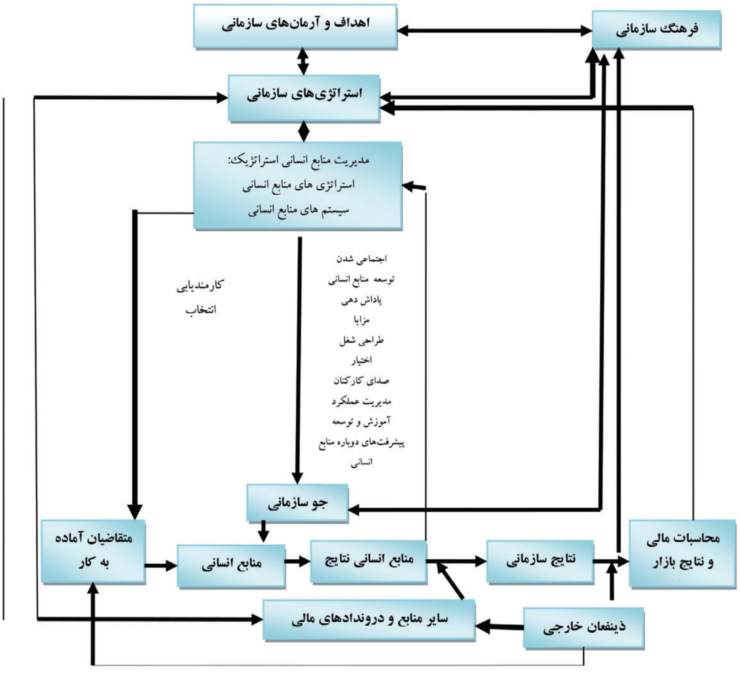
با ترکیب مدیریت استراتژیک و مدیریت منابع انسانی می‌توان مدیریت استراتژیک منابع انسانی را اینچنین تعریف نمود؛ الگوی برنامه‌ریزی شده ترتیبات و فعالیت‌های منابع انسانی که به منظور توانمندسازی سازمان در جهت دستیابی به اهداف آن تدوین شده است (الن و رایت[1]، ۲۰۰۶: ۴).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی به مقاصد و طرح‌های سازمان در مورد این که چگونه سازمان می‌تواند به اهداف کسب و کار خود از طریق افراد برسد، تعریف شده است. اساس آن سه گزاره مهم است:
اول: سرمایه انسانی منبع مهم مزایای رقابتی است.
دوم: افراد سازمان طرح‌های استراتژیک را اجرا می کنند.
سوم: جهت و چگونگی حرکت سازمان باید با رویکردی سیستماتیک تعریف شود.
مدیریت استراتژیک منابع انسانی فرایندی است که دربردارنده استفاده از رویکردهای هم‌افزا با توسعه

1. Allen and Wright

استراتژی‌های منابع انسانی، که به صورت عمودی با استراتژی کسب و کار و افقی با دیگری متحد است. این استراتژی‌هابه مقاصد و طرح‌های مرتبط با تعهدات سازمان مانند: اثر بخشی و جنبه‌های خاص‌تر از مدیریت افراد مانند: منبع‌یابی، یادگیری و توسعه، روابط کارکنان و پاداش‌دهی می‌باشد (آرمسترانگ[1]، ۲۰۰۶: ۳۰).

براساس چارچوب مدیریت منابع استراتژیک اهداف و آرمان‌های سازمانی غایتی برای سازمان ارایه می‌کند. استراتژی‌های سازمانی مجموعه‌ای از فرایندهاست که توسط اهداف و آرمان‌های سازمانی باید به آن‌ها رسید. این استراتژی‌هاتحت تأثیر بازخورد کارکردهای مختلف در مورد توانایی آن برای تأمین منابع و دروندادهاعلاوه بر ایجاد نتایج لازم برای کارکرد مشارکت در دستیابی به اهداف و آرمان‌هادر کل است. آن‌ها انعکاسی از دیدگاه‌های رهبران بوده و برگرفته از فرهنگ سازمانی هستند. استراتژی‌های سازمانی باید همگرا با اهدف و آرمان‌های سازمانی در کل سازمان باشد. استراتژی‌های منابع انسانی عبارت است از این‌که چگونه کارکرد منابع انسانی سازمان در دستیابی به اهداف و آرمان‌های سازمان نقش دارند. سیستم مدیریت منابع انسانی مجموعه متحدی از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی را ایجاد می‌کند که منابع انسانی را در جهت دستیابی به استراتژی‌ها و اهداف و آرمان‌های سازمانی توانمند می‌کنند (وی و جانسون[2]، ۲۰۰۵: ۱۲-۱۰).



چارچوب مدیریت منابع استراتژیک، وی و جانسون، ۲۰۰۵: ۱۱

1. Armestrong
2. Way and Johnson

با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروزی، می توان بیان داشت که نیروی انسانی مهمترین مزیت رقابتی برای هر سازمان محسوب می شود، بنابراین مدیران بایستی آگاه باشند چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هر چه مؤثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. در این صورت سازمان یک قدرت و نیروی رقابتی قوی کسب خواهد کرد (آرمسترانگ، ۱۳۸۱).

اهداف و آثار مدیریت استراتژیک منابع انسانی

منطق مدیریت استراتژیک منابع انسانی مزایای ادراکی داشتن مبنای توافقی و مستفاد برای توسعه رویکردهای مدیریت افراد در بلند مدت است که متضمن این منطق در مشاغل دستیابی به مزایای رقابتی از طریق مدیریت منابع انسانی است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی این دیدگاه را به روشی ایجاد می کند که مسائل مهم یا عوامل موفقیت مرتبط با افراد می توانند مورد تأکید قرار گیرند و تصمیمات استراتژیک گرفته شده تأثیر مهم و بلند مدتی بر رفتار و موفقیت سازمان‌ها دارند.

هدف اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی ایجاد ظرفیت استراتژیک با اطمینان از این که سازمان دارای کارکنان متعهد، ماهر، دارای انگیزه می‌باشد که مورد نیاز آن برای دستیابی به مزایای رقابتی هستند. هدف آن ایجاد جهتی است که اغلب در محیط های آشفته نیازهای شغلی، سازمانی و مجموعه نیازهای کارکنان، با توسعه و اجرای مجموعه منسجم و کاربردی از سیاست‌ها و برنامه‌های منابع انسانی برآورده شوند. هنگام توجه به اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی توجه به این موضوع ضروری است که چگونه استراتژی‌های منابع انسانی به علایق ذی‌نفعان در سازمان توجه می کنند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی سه هدف مشخص دارد که عبارتند از: بهره‌وری؛ کیفیت زندگی کاری؛ و پیروی از قانون.

بهره‌وری:

اصل آینده‌نگری ایجاب می کند سازمان‌ها از هم‌اکنون با تدوین و اجرای برنامه‌های متناسب با شرایط خاص فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و ... به استقبال چالش ها بروند. مدیرانی که امروزه روی چالش‌ها کار می کنند و خود را برای رویارویی با چالش‌های جدید آماده می کنند رهبران آینده خواهد بوده و آنهایی که در انتظار به سر می‌برند تا این چالش‌ها به‌راستی به موضوعاتی داغ مبدل شوند احتمالاً عقب خواهند افتاد و هرگز نخواهند توانست این عقب‌ماندگی را جبران کنند. تلاش برای ساختن آینده مخاطره‌آمیز است ولی، مخاطرات تلاش برای ساختن آینده به مراتب کمتر از مخاطرات عدم تلاش برای ساختن آن خواهد بود (دراکر، ۱۳۷۸: ۱۸). بهره‌وری استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود به منظور نیل به اهداف تعیین شده است (لواسانی، ۱۳۷۳: ۶). نظام اداری و مدیریت در جوامع در حال توسعه به دلیل محدودیت‌های ناشی از کمبود نیروی انسانی ماهر، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. شاید بتوان از منابع موجود با انتخاب و بکارگیری شیوه‌های فنی و تکنولوژیکی

متناسب استفاده درستی کرد، اما استفاده مطلوب از منابع انسانی و ایجاد انگیزش و روحیه تشریک مساعی و همکاری به سهولت میسر نیست (احمدی، ۱۳۸۱: ۱۱۲). بهره‌وری به عنوان یک طرز فکر و نظام هماهنگ موجب تحولاتی در مدیریت شده است. این تغییر و تحول گذر از مدیریت علمی سنتی بر مبنای اقدامات خشک و مکانیکی به مدیریت پویا و نوین بر پایه اصالت و تعالی انسان تعبیر می‌شود (پدارم، ۱۳۹۰: ۲۰).

کیفیت زندگی کاری:

نتیجه کیفیت زندگی کاری افزایش مشارکت در کار، افزایش رضایت از کار، کاهش فشار عصبی و کاهش سوانح است. کارکنان امروزی، بیشتر از گذشته درخواست درگیری و مشارکت در کارهای خود را داشته، آرزو دارند در کارهایشان خودکنترلی داشته باشند. گفت وشنود با کارکنان و بر انگیختن آنان به ارایه نظرهایشان از جمله کارهای سودمندی است که مدیران ارشد سازمان، به انجام رساندن آن‌ها را از سوی مدیریت منابع انسانی خود، انتظار دارند (فرهی بیلویی، ۱۳۸۷). امروزه مدیری موفق نامیده می‌شود که بتواند حداکثر کار مورد قبول را با استفاده از حداقل قدرت تنبیهی خود و امکانات تشویقی فراهم سازد. ولی کارشناسان معتقدند مدیر مؤثر کسی است که بتواند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی‌های افراد را به کار گیرد. آسیب‌های ناشی از عدم توجه به کیفیت زندگی کاری باعث می گردد تا هر شخص به طور انفرادی در پی راه‌های ارضاء نیاز خود بر آید که این امرغالباً با نفع جمعی در تضاد می‌باشد و موجب اختلال بیشتر روابط اجتماعی و پیدایش یک دور باطل می‌شود (غلامی، ۱۳۸۸: ۹۸).

پیروی از قانون:

نتیجه پیروی از قانون کاهش یا از میان رفتن جریمه‌های قانونی، افزایش خوش‌بینی اجتماعی و شهرت سازمان نزد عموم است. مدیریت منابع انسانی باید پیوسته در جریان قوانین و آرای جدید به نیروی کار قرار گیرد و توجه داشته باشند که قوانین برای آسایش و راحتی هر چه بیشتر منابع انسانی در سازمان‌هاست، نه وسیله‌ای برای مچ گیری و آزار منابع انسانی (فرهی بیلویی، ۱۳۸۷).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی رویکردی کلی و فراگیر برای مدیریت امور کارکنان و هماهنگ کردن استراتژی‌های منابع انسانی با استراتژی‌های سازمان بوده و به مسایل بلندمدت و مرتبط با محیط داخلی و خارجی سازمان مربوط می‌شود و خروجی آن سیاست‌هایی برای حوزه‌های منابع انسانی است (آرمسترانگ، ۱۳۸۱).

استری[1] (۱۹۸۹) توضیح می‌دهد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی نرم[2] تأکید بیشتری بر

1. Stery
2. soft strategic HRM

جنبه‌های روابط انسانی مدیریت افراد، تأکید بر توسعه مستمر، ارتباطات، امنیت کارکنان، کیفیت شرایط کار و ایجاد تعادل بین کار و زندگی دارد و توجه به مسایل اخلاقی در آن مهم است. در بعد مدیریت استراتژیک منابع انسانی سخت[1] بر بازده سرمایه‌گذاری در علایق مشاغل در منابع انسانی توجه دارد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی باید به ایجاد تعادل بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی سخت و نرم توجه کند (آرمسترانگ، ۲۰۰۶: ۳۱).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارای آثار متعددی بر انواع مقیاس‌های اثربخشی سازمانی مانند: منابع انسانی (انواع رفتارهای کارکنان در سازمان مانند: گردش شغلی، نرخ خروج از سازمان و حفظ کارکنان)، نتایج سازمانی (کیفیت و بهره‌وری و خدمات سازمانی)، ابعاد مالی (بازگشت سرمایه، انواع سودهایی که سازمان به دست می‌آورد؛ نرخ‌های خروج و پرداخت)، و برای حفظ عمومی سازمان‌ها، نتایج بازار سرمایه (ارزش موجودی، بازگشت سهم سهامداران) می‌باشد (وی و جانسون، ۲۰۰۵: ۳).

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت منابع انسانی زیر مجموعه مدیریت در معنای عام است که هدف آن مدیریت کارکنان برای دستیابی به مزایای رقابتی است. تعدد تعاریف در مورد مدیریت منابع انسانی ناشی از جوان بودن نسبی و گستردگی وسیع آن است که موجب شکل‌گیری حوزه‌های مختلف تحقیقات و سطوح مختلف تحلیل می‌شود. به دلیل گستردگی این رشته؛ امروزه به سه دسته (خرد، استراتژیک و بین‌الملل) تقسیم می‌شود، که همه آن‌ها اساساً وظایف کارکردی و عملیاتی یکسانی بر عهده دارند.

مدیریت استراتژیک منابع انسانی به واسطه ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک شکل گرفته است. مدیریت استراتژیک مجموعه‌ای از تصمیمات و فعالیت‌هایی است که موجب تنظیم و اجرای استراتژی‌های طراحی شده برای رسیدن به اهداف سازمان می‌شوند. مدیریت منابع انسانی نیز اداره امور مختلف کارکنان مانند: انتخاب، آموزش و توسعه در جهت دستیابی به اهداف سازمان می‌باشد. با ترکیب مدیریت استراتژیک و مدیریت منابع انسانی می‌توان آن را اینچنین تعریف نمود؛ «الگوی برنامه‌ریزی شده ترتیبات و فعالیت‌های منابع انسانی که به منظور توانمندسازی سازمان در جهت دستیابی به اهداف آن تدوین شده است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی از انواع استراتژی‌های نوظهور و تدوین شده در جهت دستیابی به اهداف و آرمان‌های سازمان برای دستیابی به تناسب استراتژیک استفاده می‌کنند.»

هدف از این نوع مدیریت، توسعه ظرفیت سازمان با اطمینان از این که سازمان دارای کارکنانی ماهر، درگیر، متعهد و برانگیخته که لازمه دستیابی به مزایای رقابتی پایدار می‌باشند، است و مبنای اصلی آن،

1. hard strategic HRM

دیدگاه منبع محور می‌باشد که بر اساس آن منابع سازمان به خصوص منابع انسانی، منبع اصلی مزایای رقابتی پایدار بوده که سازمان‌ها با استخدام و حفظ افرادی توانمندتر و ماهرتر سازمان‌هایی انعطاف‌پذیر و هوشمندتر از سایر رقبا ایجاد می کنند. هدف اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی ایجاد ظرفیت استراتژیک با اطمینان از این که سازمان دارای کارکنان متعهد، ماهر، دارای انگیزه می‌باشد که مورد نیاز آن برای دستیابی به مزایای رقابتی هستند و دارای آثار متعددی در افزایش اثربخشی سازمان و کیفیت و بهره‌وری آن می‌باشد.

فهرست منابع

– آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه: سیدمحمد اعرابی و داوود ایزدی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

–غلامی، علیرضا (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، صص: ۷۹-۱۰۰.

–احمدی، پرویز (۱۳۸۱). طراحی مدل بهبود بهره‌وری نیروی انسانی با نگرش مدیریت بهره‌وری، رساله دوره دکتری.

– اللهوردی، مصطفی، فرح‌آبادی، محمداحسان و سجادی، حانیه‌السادات (۱۳۸۹). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم‌پزشکی اصفهان، فصلنامه بیمارستان، ش ۳ و ۴، صص: ۷۷-۸۵.

– پدرام، محسن (۱۳۹۰). ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی، نشریه داخلی بانک ملی، شماره ۱۸۱، صص: ۱۹ ۱۲۸.

–حسین لواسانی، سیدمحمد (۱۳۷۳)؛ ارزیابی سطح بهره وری نیروی انسانی، علل پایین بودن و ارایه راه‌حل‌ها جهت افزایش آن، پایان‌نامه فوق لیسانس مدیریت صنایع، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه امیرکبیر.

–دراکر، پیتراف (۱۳۷۸). چالش‌های مدیریت در سده ۲۱، ترجمه محمد طلوع.

–فرهی بیلویی، رضا (۱۳۸۷). رویکردهای نوین در مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ماهنامه تدبیر، سال نوزدهم، شماره ۱۹، صص: ۱۴-۲۰.

– Allen, Mathew R. and Wright, Patrick M., Strategic Management and HRM (2006). Cahrs Working Paper Series. Paper 404. http://digitalcommons.ilr.

– Armstrong, Michael (2006). Strategic Human Resource Management, A

Guide to Action, kogan page, London and Philadelphia.
– Armstrong. M (2010). Armstrong's essential human resource management practice a guide to people management, first published in Great Britain and the U1.
– Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. M (2007). Human resource management: Scope, analysis and significance. In P. Boxall, J. Purcell, & P. M. Wright (Eds.), the handbook of human resource management (pp: 116). Oxford: University Press.
– Collings, David G. Wood, Geoffrey (2009), Human Resource Management A critical approach, First published by Routledge.
– Mayson, S., Barrett, R (2006). The 'science' and 'practice' of HRM in small firms. Human Resource Management Review 16, 448.
– Offstein, Evan H. Gnyawali, Devi R. Cobb, Anthony T. (2005), a strategic human resource perspective of firm competitive behavior, Human Resource Management Review 15 (2005) 305–318.
– Way, Sean A. T, Johnson, Diane E (2005). Theorizing about the impact of strategic human resource management, Human Resource Management Review 15, 1–19.

دانش ارزیابی
سال ششم
شماره ۲۲
زمستان ۱۳۹۳

مطالعه‌ی راهکارها و شیوه‌های مبارزه با عوامل مؤثر در بروز و گسترش فساد اداری از دید دستگاه‌های نظارتی استان اردبیل

محبوب علیزاده[۱]
ماه زَر معمر[۲]
فاطمه نیکنام[۳]

چکیده

تحقیقاتی که در رابطه با شناسایی عوامل ایجاد فساد انجام می گردد، با وجود تلاش های زیاد، در بیشتر مواقع به خاطر موانع موجود در بررسی با مشکلات زیادی مواجه می‌شوند، در این تحقیق سعی گردیده که عوامل مؤثر در بروز پدیده‌ی مزبور و شیوه‌های مبارزه با آن در قالب چهار عامل تأثیر گذار (عوامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، قوانین و مقررات و رفاهی- حقوقی کارکنان) بررسی شده و راهکارهای اجرایی آن بیان گردد. برای تعیین عوامل موثر بر بروز و گسترش فساد اداری، پرسشنامه‌ای تهیه و در بین دستگاه‌های نظارتی استان اردبیل توزیع شد و با استفاده از روش استنباطی، فرضیه‌هایی در این آزمون تعریف گردید و پس از آزمون داده‌ها به منظور تعیین پایایی آن، از روش آلفای کرون باخ استفاده شده؛ معادل ۰/۷۸۸ به‌دست آمده، بیان گر این است که آزمون مزبور از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

نتایج تحلیل های استنباطی متناسب با آزمون فرضیه‌ها به قرار زیر، در قالب ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، قوانین و مقررات و رفاهی- حقوقی کارکنان، بیانگر آن است که ضعف و نارسایی رفاهی- حقوقی کارکنان با ۰/۷۸ تأثیر گذاری، بیشترین سهم را به خود اختصاص، و قوانین و مقرات با ۰/۲۳، کمترین تأثیر گذاری را دارد؛ بنابراین با در نظر گرفتن سایر عوامل در مرتبه‌های دوم و سوم (فرهنگ سازمانی با ۰/۵۶ و ساختار سازمانی با ۰/۳۶) برای کاهش فساد اداری، بیشترین توجه را می توان بر روی شاخص های رفاهی- حقوقی کارکنان و نوع فرهنگ سازمانی حاکم در سازمان‌ها معطوف داشت.

کلمات کلیدی: فساد اداری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی- رفاهی- حقوقی کارکنان، شاخص درک فساد

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، کارمند دیوان محاسبات استان اردبیل (سرحسابرس ارشد) Alizadeh.mahboob@gmail.com.
۲- کارشناس مدیریت دولتی.
۳- کارشناس مدیریت دولتی.

مقدمه

براساس آمار منتشره از سوی سازمان جهانی شفافیت، ایران در سال ۲۰۱۳ از میان ۱۷۷ کشور در رتبه‌ی ۱۴۴ از نظر درک فساد، قرار گرفته است. فساد اداری از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه‌ی کشورها را به‌طور چشمگیر با مشکل روبرو می‌سازد. درخصوص فساد اداری، اصولاً تعریف قابل قبولی وجود ندارد، و معمولاً به گونه‌های متفاوتی با موضوع فساد اداری برخورد می‌شود. برخی فساد اداری را سوءاستفاده از موقعیت و جایگاه اداری برای مقاصد شخصی دانسته و به‌طور کلی عوامل مؤثر در شکل گیری پدیده‌ی مذکور را به سه گروه تقسیم می‌کنند:

۱.عوامل فرهنگی- محیطی ۲. عوامل شخصیتی ۳. عوامل اداری- سازمانی

راهکارهایی هم در قالب کلان و خرد، برای جلوگیری از فساد وجود دارد، از جمله:

۱. راهکارهای اداری و مدیریتی ۲. راهکارهای فرهنگی- اجتماعی ۳. راهکارهای سیاسی ۴. راهکارهای اقتصادی

۱. فرهنگ سازمانی

فرهنگ، الگویی از مفروضات بنیادی است که بر اثر اندوختن تجربه از دشواری‌های سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی، از سوی گروهی معین آفریده، کشف و پرورده شده است. این الگو چنان به خوبی به کار برده شده، که آن را در پیوند با آن دشواری‌ها معتبر دانسته و در نتیجه، گروه، آن را به‌عنوان شیوه‌ی درست ادراک کردن، اندیشیدن و احساس کردن به اعضای جدید می‌آموزد. از این‌رو، توانمندی و درجه سازگاری درونی یک فرهنگ، حاصل عامل‌هایی از این قرار است: ثبات و پایداری گروه و طول مدتی که گروه به حیات خود ادامه داده است، تأثیر تجربه‌های یادگیری گروه، سازوکارهایی که به یاری آن‌ها یادگیری صورت گرفته است، و قوت و صراحت فرض‌هایی که مورد پذیرش بنیان گذاران و رهبران گروه قرار گرفته‌اند.

هنگامی که گروه آموخت که فرض‌های مشترکی را بپذیرد، الگوی خود به خود ادراک کردن، اندیشیدن، احساس کردن و رفتارکردن که در پی می‌آیند، معنی، ثبات و آسایش فراهم می‌آورند و اضطراب ناشی از عجز پی بردن به رویدادهایی که در پیرامون گروه رخ می‌دهند، از ناتوانی پیش‌بینی این رویدادها از راه فراگیری مشترک، کاهش می‌یابد. قدرت و انجام یک فرهنگ، تا اندازه‌ای از این وظیفه‌ی کاهش اضطراب سرچشمه می‌گیرد. انسان می‌تواند پیوند برخی جنبه‌های فرهنگ را با گروه همانند سازوکارهای دفاعی برای فرد به شمار آورد (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۳۱).

یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می‌شود که تداوم رویه در رفتار تشدید شود. براساس چنین

مفهومی، می‌توان چنین برداشت کرد که یک فرهنگ قوی می‌تواند جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان شود؛ پس مدیریت باید کمتر نگران قوانین و مقررات رسمی‌باشد، تا بتواند رفتار فرد را تعیین و کنترل کند (رابینز،۱۳۸۵، ص۳۷۶)

۱-۱. تعریف فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی به نظام مفهومی یکسان در بین همه‌ی اعضا گفته می‌شود که سازمانی را از سازمان دیگر مجزا می‌کند. در تحلیل دقیق‌تر، این نظام مفهومی یکسان عبارت است از مجموعه‌ای از صفات ویژه‌ی کلیدی که سازمان‌ها به آن‌ها ارج می‌نهند. چنین به نظر می‌رسد که در گیر هم کردن و آمیزش ده‌صفت زیر، نشان‌دهنده‌ی اصل و اساس فرهنگ سازمانی است: ۱- نوآوری فردی ۲- تحمل خطرجویی ۳- هدایت ۴- یکپارچگی ۵- حمایت مدیریت ۶- کنترل ۷- همانندی ۸- نظام پاداش ۹- تحمل تعارض ۱۰- الگوی ارتباطی (استیفن رابینز سال ۱۳۷۷ ص ۳۲۸)

۱-۲. انواع فرهنگ‌ها از نظر قدرت تأثیر گذاری

فرهنگ سازمانی در بعضی از سازمان‌ها از قوّتی بیشتر، و در بعضی دیگر، از قوّتی کمتر برخوردار است که از آن به فرهنگ ضعیف یاد می‌شود. سازمان‌هایی که تازه شکل گرفته‌اند، به دلیل این که اعضای‌شان برای ایجاد معانی و مفاهیم مشترک، تجارب کافی ندارند، از فرهنگی ضعیف برخوردار هستند

یک فرهنگ قوی، از طریق ارزش‌های بنیادی سازمان که توسط افراد رعایت می‌شود و دارای اولویت‌های روشن است و به‌طور وسیعی بین اعضای سازمان مشترک بوده، شناخته می‌شود. در یک فرهنگ قوی، تعداد زیادی از اعضا، ارزش‌های بنیادی را پذیرفته، نحوه‌ی اولویت‌بندی آن‌ها را قبول کرده و بر آن‌ها پایبند هستند (رابینز ۱۳۸۵، ص ۳۸۴).

۱-۳. ویژگی فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی ضروری است دارای ویژگی‌ها و خصوصیات مخصوص به خود باشد که پس از ذکر آن‌ها بتوان تصویری از فرهنگ سازمانی آن ترسیم نمود. در این راستا، ویژگی‌هایی که در زیر آورده شده‌اند که معرف و نمایانگر عصاره‌ی فرهنگ سازمانی‌اند به قرار ذیل‌اند:

۱- نوآوری و خطرپذیری: میزانی که افراد باید تشویق به خطرپذیری و نوآوری شوند؛

۲- توجه به جزییات: میزانی که افراد باید به جزییات بپردازند، دقیق باشند و کارها را تجزیه و تحلیل نمایند؛

۳- توجه به ره‌آوردها: میزانی که مدیریت باید به جای توجه به شیوه‌های اجرایی، به نتیجه‌ها و

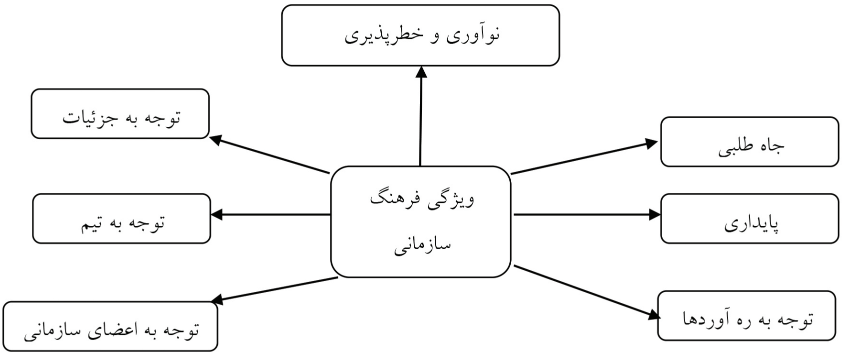
دستاوردها توجه کند؛

۴- توجه به اعضای سازمان: میزان توجهی که مدیریت باید به هنگام تصمیم گیری، به افراد به اعضای سازمان توجه نشان داده و آن‌ها را مشارکت دهد؛

۵- جاه‌طلبی: میزانی که افراد و اعضای سازمان، بلند پرواز و جاه‌طلب هستند، نه سر به زیر و تسلیم‌پذیر؛

۶- توجه به تیم: میزانی که فعالیت‌ها و کارها، حول محور تیم، و نه افراد متمرکز شود؛

۷- پایداری: میزانی که سازمان بر حفظ وضع موجود تأکید می کند، که این روند با رشد و پیشرفت مغایر است.



منبع: مدیریت رفتار سازمانی، تألیف دکتر محمدعلی حقیقی و دیگران، ۱۳۸۳، ص ۵۱۴ چاپ سوم

۲. ساختار سازمانی

با استفاده از ساختار سازمانی، کارها به صورت رسمی تقسیم، و گروه‌بندی و هماهنگ می‌شود. هنگامی که مدیران در صدد طرح‌ریزی ساختار سازمان برمی‌آیند، باید به شش عامل اصلی توجه کنند که عبارتند از:

تقسیم کار، گروه‌بندی کارها، رنجیره‌ی فرماندهی، حوزه و قلمرو کنترل، تمرکز و عدم-تمرکز و سرانجام رسمی بودن کارها (استیفن پی رابینز، ۱۳۷۸، ص ۸۵۸)

۱-۲. تعریف ساختار سازمانی

ساختار سازمانی تصریح می کند که وظایف چگونه تخصیص داده می‌شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمان که باید رعایت‌شوند، کدامند.

ساختار سازمانی در نمودار سازمانی نمایان می‌شوند. به‌طور کلی، نمادی قابل رؤیت از کل فعالیت‌ها و فرآیندهای مزبور است، و مقصود راه و شیوه‌ای است که فعالیت‌های سازمانی، تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند (قاسمی، ۱۳۸۲، ص ۵۴۲).

۲-۲. فرآیندهای مدیریتی مکانیکی و ارگانیکی

یکی دیگر از واکنش‌هایی که سازمان‌ها در برابر محیط‌های نامطمئن از خود نشان می‌دهند تعیین ساختار رسمی و کنترلی است که بر کارکنان اعمال می‌کنند. برنز و استاکر روی بیست شرکت صنعتی انگلستان تحقیق کردند و به این نتیجه رسیدند که محیط خارجی با نوع ساختار مدیریت داخلی سازمان، رابطه‌ای مستقیم دارد. در مواردی که محیط خارجی مطمئن و پایدار باشد، سازمان دارای مقررات دقیق و سلسله مراتب اختیارات مشخص است آن سازمان‌ها رسمی و متمرکزاند و بیشتر تصمیمات توسط مقامات عالی مدیریت گرفته می‌شود. پژوهشگران مزبور، چنین سازمان‌هایی را سیستم سازمانی مکانیکی نامیدند در محیط‌هایی که به سرعت تغییر می‌کنند، سازمان‌ها از ساختارهای دقیق برخوردار نیستند؛ آن‌ها انعطاف‌پذیر و پویا هستند. در این سازمان‌ها معمولاً قوانین و مقررات به‌صورت نوشته وجود ندارد. افراد باید مسیر خود را در درون سازمان پیدا کنند و کاری را که می‌بایست انجام دهند، مشخص نمایند. سلسله مراتب اداری در این گونه سازمان‌ها مشخص نیست و سیستم تصمیم گیری غیرمتمرکز است؛ چنین سازمان‌هایی را سیستم ارگانیکی نامیدند.

الف) ویژگی‌های سازمان‌های مکانیکی

۱- وظایف به مقدار زیادی تخصصی و جزیی شده و توجه ناچیزی به وضوح ارتباط بین وظایف و اهداف سازمانی می‌گردد؛

۲- وظایف به همان شکل رسمی که تعریف می‌گردند، باقی می‌مانند، تا زمانی که مدیریت عالی به‌طور رسمی آن را تغییر دهد؛

۳- نقش‌های خاص افراد تعریف شده است؛

۴- ساختار کنترل، اختیارات و ارتباطات به‌صورت سلسله مراتب است، و مجوزهای کاری نشأت گرفته از قرارداد استخدام بین کارمند و سازمان است؛

۵- اطلاعات مربوط به عملیات و موقعیت سازمان به‌طور رسمی در اختیار مدیران عالی سازمان قرار می‌گیرد؛

۶- ارتباطات بین سرپرست و زیردست، عمدتاً عمودی است؛

۷- ارتباطات، عمدتاً جهت ارایه‌ی دستورات و تصمیمات از سوی مدیران عالی و ارایه‌ی اطلاعات و

درخواست‌های زیردستان برقرار می گردد؛

۸- اصرار بر وفاداری سازمان و اطاعت از مافوق‌هاست؛

۹- اهمیت و موقعیت افراد به عنوان تعیین هویت افراد با سازمان و اعضای آن بستگی دارد.

ب) ویژگی‌های سازمان ارگانیکی

۱- بیشتر وظایف از یکدیگر مستقل بوده و تأکید بر روی ارتباط وظایف با اهداف سازمانی است؛

۲- وظایف به‌طور مستمر مورد تعدیل قرار گرفته و از طریق تعامل اعضاء، مجدداً تعریف می گردند؛

۳- نقش‌های افراد به‌صورت کلی تعریف شده است؛

۴- ساختار، کنترل، اختیار و ارتباطات به‌صورت شبکه‌ای است و مجوزهای سازمانی نشأت گرفته از افراد ذی‌نفع است، نه روابط قرار دادی؛

۵- کانون‌های دانش در سراسر سازمان پراکنده است و منحصر به رهبر نمی‌شود؛

۶- ارتباطات، هم به‌صورت عمودی، و هم افقی است، و نوع ارتباطات بستگی به این دارد که اطلاعات مورد نیاز در کجا واقع شده است.

۷- ارتباطات عمدتاً به‌صورت مبادله‌ی اطلاعات و انجام مشاوره است؛

۸- تعهد به وظایف سازمان و اهداف با ارزش تر از وفاداری و اطاعت است؛

۹- اهمیت و موقعیت افراد به تخصص و پیشنه‌ی افراد در محیط خارجی بستگی دارد.

با توجه به ویژگی‌های فوق‌الذکر می‌توان گفت که سازمان‌های مکانیکی، شکلی از طراحی‌ای هستند که بسیار بروکراتیک و خشک‌اند و برای محیط‌های ثابت، مناسبند، ولی سازمان‌های ارگانیک پویا و منعطف‌اند و برای محیط‌های ناپایدار و غیر قابل پیش‌بینی کاربرد دارند (عقیقی.، ۱۳۸۰، ص ۴۵)

۳. قوانین و مقررات

مفهوم ابهام گریزی، با شفافیت، رابطه‌ای نزدیک دارد. در واقع، شفافیت، نقطه‌ی مقابل ابهام و تردید است. در جوامعی که شفافیت کم و محدود و ابهام و تردید بالاست، انبوهی از قوانین و مقررات دست و پاگیر و گهگاه متناقض وجود دارد. در این جوامع، عوامل مؤثر شفافیت و پاسخگویی از جمله قوانین شفاف وجود ندارد و در مقابل به دلیل وجود قوانین و رویه‌های متفاوت و گوناگون، فاقد نظام اداری صحیح و کار آمد و طبعاً دارای فساد و تقلب بالا هستند.

قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۱۹مشتمل بر ۳۵ ماده و ۲۸ تبصره به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. در این قانون، فساد واشخاص مشمول، چنین تعریف

شده‌اند:

الف) فساد، هر گونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هر گونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، یا نفض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد، یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، صنایع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید؛ نظیر اختلاس، دریافت و پرداخت‌های غیرقانونی از منابع عمومی، و انحراف از این منابع به سمت تخصیص‌های غیر قانونی، حمل، تخریب یا اختفای اسناد و سوابق اداری و مالی؛

ب) مؤسّسات خصوصی حرفه‌ای عهده‌دار مأموریت عمومی مؤسّسات غیردولتی می‌باشند که مطابق قوانین و مقررات، بخشی از وظایف حاکمیتی را برعهده دارند؛ نظیر کانون کارشناسان رسمی دادگستری، سازمان نظام پزشکی و سازمان نظام مهندسی

ج) تحصیل مال نامشروع، موضوع ماده‌ی (۲) قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء و اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۷/۹/۱۵ مجتمع تشخیص مصلحت نظام؛

به‌علاوه هر یک از دستگاه‌های اجرایی، بخشنامه‌ها و دستورالعمل مربوط به کارهای خود دارند که هدف هر یک کنترل و جلوگیری از سوءاستفاده می‌باشد، ولی عامل اصلی در بازدارندگی از وقوع تخلف، استفاده و به‌کارگیری از این قوانین ومقررات است، و تا زمانی که توسط استفاده کنندگان مورد بهره‌برداری قرار نگیرند و سازمان‌ها به آن پایبند و اعتقاد نداشته باشند، قوانین ومقررات بازدارنده به تنهایی نمی‌توانند عامل مهم در جلوگیری از بروز فساد در جامعه و سازمان‌ها باشند.

٤. رفاهی- حقوقی کارکنان

رفاهی- حقوقی کارکنان عبارت است از آن دسته از مزایایی که از سوی کارفرما برای کارکنان پیش‌بینی می گردد ولی در قالب حقوق، اجرت و یا پرداخت حق‌الزحمه‌ی ساعتی تحقق می‌پذیرد.

در نخستین مرحله، مزایا به خاطر آن است که نفعی عاید کارمند گردد، اما شاید ذکر این مطلب، مهم و ضروری باشد که وجود مزایا برای کارفرما نیز منافعی ایجاد می‌نماید که به صورت ایجاد انگیزه‌ی قوی، بهره‌وری بیشتر، افزایش همکاری و سرانجام محیط کار دل‌پذیر، شکل گیرد. از ویژگی‌ها و مزایا آن است که همواره به صورت مجموعه‌ای از چند عامل در کنار یکدیگر ایجاد شده و احتمال آن که سازمانی فقط یک نوع مزایا را مورد استفاده قرار بدهد، بسیار ضعیف است. این گونه مزایا غالبا در ارتباط با یکدیگر و در طرح‌های پرداخت رفاهی- حقوقی سازمان‌ها قرار دارند. مطلوب‌ترین نوع مجموعه مزایا آن است که بیشترین بهره‌وری را عاید کارکنان و کارفرمایان نماید.

هنگام بهره گیری از مجموعه مزایا، ابتدا ضروری است دقت شود که بهره‌وری مؤثر فقط تا زمانی میسّر خواهد بود که نظام پرداخت حقوق، جواب گوی نیازها باشد. بهترین مجموعه‌ی مزایا، احتمالاً خواهد توانست یک نظام پرداخت حقوق نامطمئن را به سوی نظامی قابل قبول هدایت نماید، اما امکان آن که بتواند یک نظام نامطلوب پرداخت حقوقی را به حدی قابل قبول برساند، وجود ندارد. از سوی دیگر، انتخاب یک مجموعه‌ی نامطلوب مزایا، موجبات نامطلوب شدن یک نظام پرداخت حقوق مناسب را فراهم می آورد.

۱-۴. حقوق و دستمزد پرداختی

ارزش‌یابی مشاغل، اهمیت نسبی مشاغل را نسبت به یکدیگر مشخص می کند. بر مبنای این ضابطه، شغلی که از ارزش بالاتری برخوردار باشد، رفاهی- حقوقی بیشتری به آن تعلق می گیرد.

تنظیم مقررات منصفانه و صحیح برای پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان، از وظایف مهم مدیریت هر سازمان به شمار می‌رود هدف اساسی از تنظیم طرح و مقررات مربوط به حقوق و دستمزد، پرداخت حق‌الزحمه‌ی عادلانه و متناسب با کوششی است که مستخدم در ایفای وظایف و مسئولیت‌های سازمانی متحمل می‌شود.

حصول این هدف ضمن آن که رفاه و آسایش کارمند را فراهم می‌سازد، منافع مؤسسه را تأمین و در بهبود وضع اجتماعی و توسعه‌ی اقتصادی جامعه نیز نقش مؤثری ایفا می کند.

برای تعیین و تشخیص عادلانه‌ی حقوق و دستمزد، نظریه‌های مختلفی ارایه شده است که مهم ترین آن ها به قرار زیراند:

۱- نظریه‌ی عرضه و تقاضا: در این نظریه، برای افراد مانند کالاها و خدمات، می توان قیمت تعیین کرد، به شرط آن که سایر عوامل به جز عرضه و تقاضا ثابت فرض شود؛

۲- نظریه‌ی قدرت پرداخت: مطابق این نظریه، قدرت پرداخت و وضع مالی مؤسسه عامل مؤثر در تعیین نرخ دستمزد و حقوق است؛

۳- نظریه‌ی هزینه‌ی زندگی: بر مبنای این نظریه، هزینه‌ی زندگی از عوامل مهم تعیین میزان حقوق و دستمزد است. هر قدر هزینه‌ی زندگی بالا رود، به همان نسبت از ارزش حقیقی حقوق و دستمزد کاسته‌می شود؛

۴- نظریه‌ی کارایی: مطابق این نظریه، سطح دستمزدهای یک مؤسسه به نسبت افزایش کارایی کارکنان و بازدهی کارآنان باید تغییر کند. برای اجرای چنین نظریه ای باید معیارهای صحیح و دقیق برای اندازه گیری فعالیت کارکنان ایجاد شود.

۵- علاوه بر نظریه‌های گوناگون در زمینه‌ی رفاهی - حقوقی، امروزه عوامل مختلفی از جمله حمایت دولت از کارگران و کارمندان، فشار افکار عمومی برای رعایت اصل مزد مساوی در مقابل کار مساوی، رشد سطح زندگی و لزوم تعادل قدرت خرید مردم در تعیین نرخ حقوق و دستمزد دخالت دارد (فیضی، ۱۳۸۳، ص ۲۱۳).

تاریخچه‌ی فساد اداری

تاریخچه‌ی فساد اداری، بسیار طولانی است که پیرامون ساختارهای مدنی وجود و دموکراتیک بشر حضور پیدا کرده و در آینده نیز پیرامون ما باقی خواهد بود، مگر این که دولت‌ها راه‌های اثربخش برخورد با این پدیده را شناسایی و تدوین علمی نمایند. اگر چه مطالعات و بررسی دلایل و نتایج و پیامدهای فساد اداری در امور اقتصادی، تاریخی طولانی دارد و در حقیقت به مطالعات و بررسی‌های ۳۰ تا ۴۰ سال قبل یعنی به نتایج مطالعاتی که اصطلاحاً به آن مفاهیم اولیه و بنیادی می گویند برمی گردد، اما این است که هنوز مطالعات تجربی - میدانی که حدود فساد اداری را کلی کرده و ترتیب پولی و هزینه‌های آن‌ها را به‌صورت دلار یا ریال نشان دهد، و اثرات تخریبی اقتصادی آن‌را به‌طور کلی نشان دهد، بسیار محدود بوده است.

این نکته را باید در نظر داشت که تعیین این امر که نهادهای دولتی تا چه حد در هدایت امور، خود کار بوده‌اند، چیزی نیست که بتوان آن‌را به عنوان یک علم تلقی کرد؛ در نتیجه، اندازه گیری دقیق فساد اداری بسیار مشکل بوده و تحقیقات تجربی - اقتصادی در این زمینه بسیار کم است. توجه به فساد اداری در نهادهای بین‌المللی بخصوص نهادهای پولی و اقتصادی به سال ۱۹۶۶ برمی گردد. در آن سال بود که افکار عمومی متوجه اظهاراتی شد که اجلاس سالانه‌ی نهادهای مالی چند ملیتی توسط مدیرعامل صندوق بین‌المللی پول (I. M.F) مطرح شد و آن این بود که دولت‌ها باید مقابله‌ی خود را نسبت به فساد اداری و عدم تحمل آن‌را در اشکال مختلف به اثبات رسانده و نشان دهند.

۱. تعریف فساد اداری و فساد مالی: کلمه‌ی فساد (Corruption) از ریشه‌ی لاتینی (Rumpere) به معنی شکستن یا نقص کردن است؛ آنچه که شکسته یا نقص می‌شود، می‌تواند یک شیوه‌ی رفتار اخلاقی یا اجتماعی یا مقررات اداری باشد. در لغت فارسی، برای فساد معانی مختلفی مانند تباهی، گزند و زیان، ظلم و ستم، شرارت و بدکاری، عمل ناشایست و زشت، فسق و فجور، دشمنی و کینه و آشوب ذکر شده است.

تعریف زیر از فساد، توسط بانک توسعه‌ی آسیایی در رابطه با خط‌مشی ضدفساد تهیه شده است: «فساد مستلزم رفتاری از طرف مأموران بخش‌های دولتی و خصوصی است که در آن از طریق

سوءاستفاده از موقعیتی که در آن قرار دارند به صورت غیرقانونی و غیرمشروع به ثروت خود و یا نزدیکان خود می‌افزایند، یا موجبات این کار را برای دیگران فراهم می‌سازند.» (رهنمودهای ASOASI، اکتبر ۲۰۰۳)

۱-۱. فساد اداری: از نظر ساموئل هانتینگتون فساد اداری عبارت است از رفتار کارکنان دولتی برای منافع خصوصی خود که ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می گذارند، و اتخاذ تصمیمات اداری تحت تأثیر منافع شخصی و یا روابط و علایق خانوادگی و دلبستگی‌های اجتماعی آنان است. از نظر ویتو تانزی، فساد اداری عبارت است از استفاده‌ی غیرقانونی از اختیارات اداری برای نفع شخصی. نادر حبیبی، فساد اداری را اقدامات اشخاص شاغل دولتی برای دستیابی به منافع نقدی و غیر نقدی (مازاد بر رفاهی- حقوقی قانونی) برای خود، خویشاوندان و دوستان از راه نقض یا تغییر قوانین و مقررات عنوان نموده است.

۲-۱. فساد مالی: در ارتباط با فساد مالی، تعاریف مختلفی ارایه شده است. بهترین و ساده‌ترین تعریف برای فساد مالی «سوءاستفاده از قدرت اختیارهای دولتی به منظور تأمین منافع شخصی» است که توسط بانک جهانی ارایه گردیده است. تعریف دیگر مربوط است به مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی که در ارتباط با مبارزه با فساد از نظر نظام بیان شده است. در این تعریف «کلیه‌ی رفتارها و سوءرفتارهایی که موجب اختلال در نظم اقتصادی یا عملکرد بهینه‌ی مراکز اقتصادی در مقیاس‌های مختلف از واحدهای کوچک گرفته تا اخلال در اقتصاد کشور می گردد» فساد مالی است.

۳-۱. از منظر بزرگان

- افلاطون: در انجام وظیفه، نه برای اعمال خوب و نه برای اعمال بد، نه برای انجام کاری و نه برای انجام امری، نباید تحفه گرفت، هر کس برای انجام وظیفه تحفه بگیرد، باید محکوم به اعدام شود.

- منتسکیو: در حکومت مشروطه، شرافت به قدری مؤثر است که از هر پیشکشی بهتر است، اما در حکومت استبدادی که نه شرافت هست و نه تقوی، نمی‌توان به انجام کاری تصمیم گرفت مگر به امیدمنفعت.

-بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل: International Transparency (TI) organization

فساد اداری عبارت است از استفاده از قدرت عمومی برای کسب منافع خصوصی.

۴-۱. تقسیم‌بندی فساد: در یک تقسیم‌بندی، فساد اداری را به سیاسی و اداری تفکیک کرده‌اند که

طبق تعریف عبارتند از:

۱. فساد سیاسی (معامله با افراد بلند پایه‌ای که از سمت و مقام خود برای به دست آوردن رشوه‌های کلان از شرکت‌های ملی یا بین‌المللی یا داوطلبان پروژه‌ها و قراردادها، استفاده کنند، این نوع فساد معمولاً از سیاست گذاران سر می‌زند).

۲. فساد اداری (انحرافاتی است که در سطح پایین و در سازمان‌های اجرایی رخ می‌دهد و شامل سوءاستفاده مادی می گردد که موجب زیان به منافع عمومی خواهد بود).

۵-۱. مفهوم فساد در نظام اداری: تعریف گزیده: اقدامات مأموران دولتی که با هدف انتفاع و بهره‌برداری برای خود و یا اشخاص دیگر و یا در قبال دریافت مال برای خود و یا اشخاص دیگر به یکی از طرق زیر صورت می گیرد:

۱. نقض، تغییر و تفسیر قوانین، مقررات، ضوابط اداری؛

۲. خودداری، کندکاری و یا کوتاهی در انجام وظایف قانونی در قبال ارباب رجوع؛

۳. تسهیل و یا تسریع غیرعادی در انجام کار برای اشخاص معین در مقایسه با دیگران؛

۴. دادن اطلاعات و ارایه‌ی اسناد طبقه‌بندی شده به اشخاص حقیقی یا حقوقی که قانوناً حق دریافت آن‌ها را ندارند.

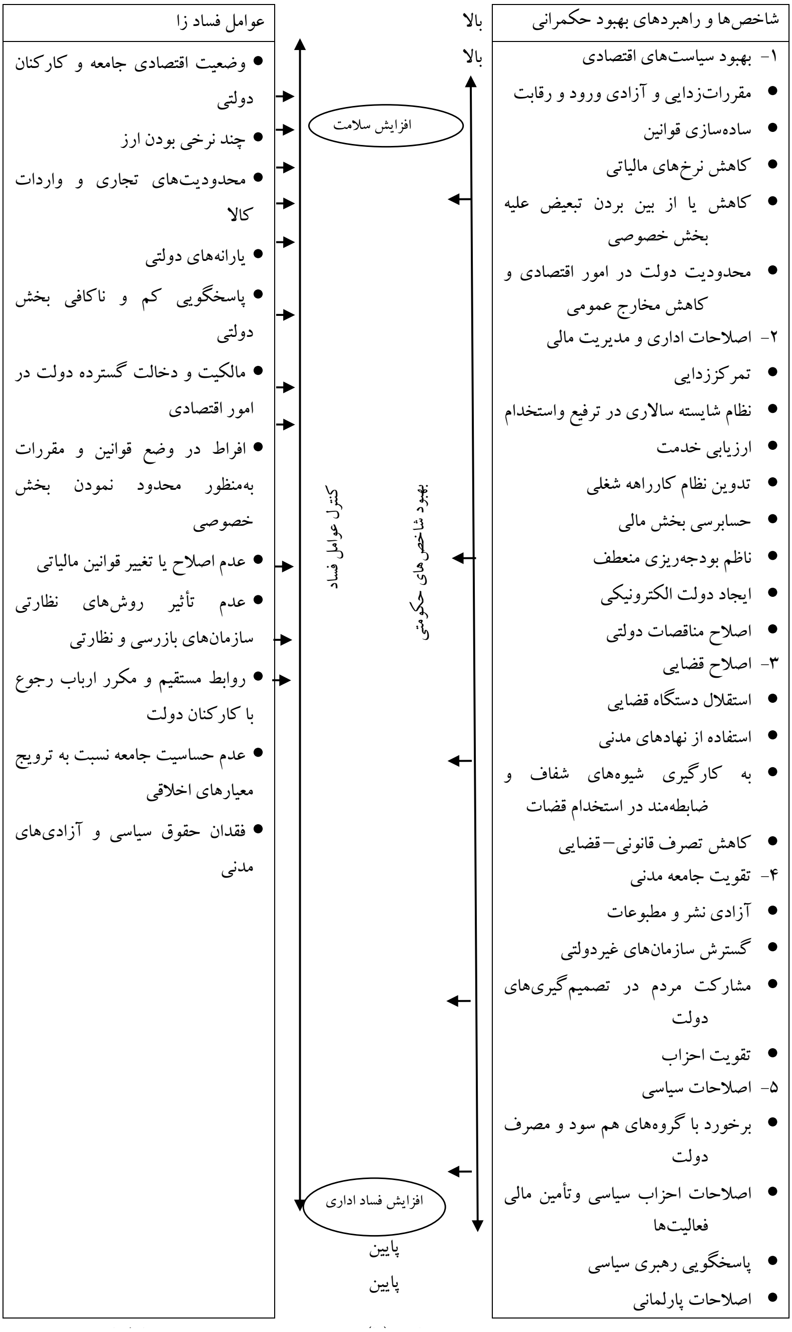
۶-۱. انواع فساد اداری: فساد اداری از دیدگاه هیدن هیمر:

۱. فساد اداری سیاه (مذموم): کاری که از نظر توده‌ها و نخبگان سیاسی منفور است و عامل آن باید تنبیه شود؛ برای مثال می توان از دریافت رشوه برای نادیده گرفتن معیارهای ایمنی در احداث مسکن نام برد؛

۲. فساد اداری خاکستری (رایج): کاری که از نظر اکثر نخبگان، منفور است، اما توده‌های مردم در مورد آن بی‌تفاوت هستند؛ مثلاً کوتاهی کارمندان در اجرای قوانینی که در بین مردم از محبوبیت چندانی برخوردار نیستند و کسی غیر از نخبگان سیاسی، به مفید بودن آن معتقد نیستند؛

۳. فساد اداری سفید (منسوخ): کاری که ظاهراً مخالف قانون است، اما اکثراً اعضای جامعه (نخبگان سیاسی و اکثر مردم عادی) آن را آنقدر مضر و بااهمیت نمی‌دانند که خواستار تنبیه عامل آن باشند؛ برای مثال، چشم‌پوشی از موارد نقض مقرراتی که در اثر تغیرات اجتماعی و فرهنگی، ضرورت خود را از دست داده‌اند (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳، ص۱۶)

شاخص‌ها و ابعاد بهبود حکمرانی خوب و ارتباط آن با عوامل فساد برای ارتقای سلامت اداری



شکل شماره (۲): رابطه‌ی حکمرانی خوب با فساد

منبع: رحمت‌الله قلی‌پور، «تحلیل رابطه‌ی حکمرانی خوب با فساد» پردیس قم، فصلنامه‌ی فرهنگ مدیریت، شماره ۱۰، ۱۳۸۳، ص۱۱۳.

رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با فساد اداری: یکی از مسایل اساسی که پژوهشگران مدیریت تطبیقی از جمله هافستید به آن توجه کرده‌اند، چگونگی اثرگذاری فرهنگ بدرفتاری کارکنان و عملکرد سازمان است. یافته‌ی اصلی وی آن است که سازمان‌ها به شدت تحت تأثیر فرهنگ هستند این امر نه تنها بر رفتار افراد درون سازمان تأثیر می گذارد، بلکه احتمال انتقال موفقیت‌آمیز نظریه‌های سازمانی و سبک‌های مدیریتی از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدیریت و سازماندهی از فرهنگ تأثیر می گیرد، زیرا در بردارنده‌ی سمبل‌هایی هستند که از نظر مردم معنا و مفهوم دارد. در مورد رابطه‌ی بین فرهنگ و اثربخشی، یک دیدگاه مهم این است که فرهنگ سازمانی در درجه‌ی اول باید قوی باشد؛ یعنی جنبه‌های اساسی فرهنگ به طور جدی مورد قبول اکثریت قریب به اتفاق اعضای سازمان قرار گیرد؛ همچنین دارای ویژگی‌های کلیدی معینی مطابق با شرایط محیطی باشد (علی احمدی و دیگران، ۱۳۸۳ ص ۷۸ و ۷۹).

رابطه ساختار سازمانی با فساد اداری: تمرکززدایی، موجب لوث شدن مسئولیت‌ها و کاهش کارایی نظام نظارتی می‌شود. محدودیت‌های ساختاری و فراساختاری، پیچیدگی اجزای عوامل دولتی و تمرکز فعالیت‌های اقتصادی، بازرگانی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و ... پیشرفت را کند و نظارت را دشوار می کند. وجود بوروکراسی اداری و پیچ و خم‌های فراوان و تشریفات غیرضروری و ساختار غلط و غیرصحیح اداری، دیوان سالاری قدرتمند و نامناسبی را ایجاد کرده که در سایه‌ی آن، نظارت‌ها کم‌اثر، ناکافی و ناکارآمد جلوه می‌نماید. ساختار اداری ناکارآمد، بوروکراسی منفی و بطیی، نظام مدیریت غیرمؤثر، فقدان نظام شایسته سالاری، عدم وجود ارتباط بین عملکرد و بهره‌مندی از نظام و غیره، همگی در تدارک بسته آماده‌ی رای فساد اداری، دخیل‌اند.

رابطه بین قوانین و مقررات با فساد اداری: یکی از زمینه‌های اصلی ایجاد فساد در کشورهای مختلف، وضع قوانین ومقررات مغایر با بازار آزاد است، که در مبادلات اقتصادی طرفین با انگیزه‌ی قانون‌گریزی و ارتکاب جرم و فساد، مواجه می‌سازد. در اقتصاد آزادی که سیاست‌های مالی و اقتصادی به نحو مطلوب و مناسبی به اجرا در آمده و حدود و صغور مالکیت به طور دقیق و روشن مشخص شده، انگیزه‌ی نفع شخصی افراد و واحدهای تولیدی، عامل مهمی در پیشگیری از وقوع جرایم و فسادهای مالی اقتصادی و تشویق رفتارهای قانون‌مدارانه و اجرای قانون محسوب می‌شود (مؤسّسه تحقیقاتی تدبیر اقتصاد، ص ۱۶۸).

رابطه‌ی بین رفاهی- حقوقی کارکنان با فساد اداری: یکی دیگر از زمینه‌های مهم اجتماعی بروز فساد، کاهش درآمدهای واقعی، عدم تکافوی آن برای تأمین نیازهای افزایش یافته و نیز عدم امکان افزایش درآمدها می‌باشد. وقتی ارزش‌های مادی و نیازهای روزافزون به انواع کالاها و خدمات در جامعه گسترش یابد، و ارزش‌ها و نیازهای جدیدی ایجاد می‌شود که مردم آن‌ها را پذیرفته (هنجارها) و مایل به دستیابی به آن‌ها باشند، اما ابزار دستیابی به آن‌ها را نداشته و یا درآمد آن‌ها برای تأمین این کالاهای ارزش‌دار شده، کافی نباشد، احساس محرومیت و نارضایتی در آن‌ها پدید می‌آید و به رفتارهای مخالف و مغایر با نظم و قانون جامعه منجر می‌شود. با گسترش مقایسه و نیازآفرینی و درنتیجه افزایش نیازها، افراد جامعه در تلاش برای ارضای نیازهای خود به جستجوی منابع درآمدی جدیدی می‌پردازند. عده‌ای از آن‌ها که مشاغل غیردولتی دارند و تولیدکننده، توزیع‌کننده و یا ارایه‌کننده کالا و خدمات مختلف هستند، با افزایش مزد یا قیمت کالاها و خدمات خود، سطح درآمدشان را متناسب با افزایش تورم و یا بیش از آن، بالا می‌برند و به سطح نیازهایشان می‌رسانند.

قشر مرفه جامعه که بخش اعظم ثروت را در اختیار دارند، همواره قادر به تأمین نیازهای فعلی و آتی خود بوده و افزایش تورم حتی بر ارزش افزوده‌ی دارایی‌های آن‌ها می‌افزاید؛ اما قشر فقیر، از یک طرف چون دارایی چندانی ندارند در اثر تورم بر ارزش آن‌ها افزوده شود، و از طرف دیگر با حجم عظیمی از نیازهای ارضا نشده به کالاها و خدمات مختلف (حتی کالا و خدمات اساسی و ضروری) به مرور زمان بر قیمت اجناس و کالاهای مورد نیازشان نیز افزوده می‌شود، مواجه می‌شوند و از تأمین نیازهای خود باز می‌مانند و دچار محدودیت می‌شوند.

بخش دیگری از افراد جامعه، صاحبان مشاغلی هستند که درآمد و حقوقشان به نسبت تورم و رشد قیمت‌ها افزایش نمی‌یابد که از جمله‌ی این افراد، کارمندان دولت و کارگران و کلیه دارندگان درآمدهای ثابت‌اند.

در شرایطی که جامعه با افزایش سریع جمعیت، کمبود عرضه‌ی نیروی کار، نرخ بیکاری، عدم توازن بین عرضه و تقاضا و فقدان زمینه‌های اشتغال جهت جذب نیروی کار مواجه است، و افزایش نرخ تورم، درآمدها را خنثی نموده و از ارزش واقعی آن‌ها می‌کاهد، درآمد این قشر، تکافوی نیازهای آن‌ها را نمی‌کند.

روند نیازآفرینی در جامعه (از طریق گسترش شدید تبلیغات واردات کالاها، تأسیس مراکز تجاری

و...) به طوری افراد را تحت فشار هنجاری قرار داده اما به علت حفظ آبروی نمی‌توانند در سطح نیازهای خود، تغییر و کاهش مؤثری بدهند، و از طرف دیگر چون امکان افزایش درآمد نیز برای اکثریت آن‌ها محدود است. گرچه عده‌ای از کارمندان به افزایش ساعات کار خود یا اشتغال به دو یا چند شغل دیگر ناگزیر می‌شوند، اما خستگی ناشی از کار بی‌وقفه و بدون استراحت، میزان بهره‌وری آن‌ها را کاهش می‌دهد و اثرات نامطلوب اقتصادی و اجتماعی نیز به همراه می‌آورد. از این گذشته، بیشتر کارمندان، امکان اضافه کار، شغل دوم، کار کردن همسر، قرض کردن، کمک اقوام و فروش لوازم چندان غیرضروری منزل را ندارند، که در نتیجه، شکاف بین سطح نیازها و سطح درآمدشان شدیدتر می‌شود.

ارزش ثروت و پول در جامعه افزایش می‌یابد و افراد در فشار مقایسه‌ی خود با دیگران و حفظ آبرو و کسب احترام از طریق برتری جویی مادی قرار می‌گیرند. این شرایط که در آن نیاز شدید به پول احساس می‌شود، و امکان افزایش درآمد هم میسر نیست و راه‌های مشروع کسب درآمد نیز بسته است، زمینه‌ساز گرایش بسیاری از افراد به سمت راه‌های غیر مشروع کسب درآمد و ارتکاب فساد، به‌ویژه فساد مالی و اقتصادی است؛ البته احساس امنیت شغلی نیز از اهمیت زیادی برخوردار است.

اگر اشتغال، متکی به تخصص فرد (و یا سرمایه‌ی انسانی) و همراه با پیوندهای انسانی و شرافت ملی نباشد و بین کار، تفکر، تخصص و شرف ملی، همسویی و پیوندی وجود نداشته باشد، حاصل کار، رفاهی را که باید ایجاد نکند، تشویقی و آینده‌ای و ذخیره‌ای برای روز از کارافتادگی در آن نباشد، امنیت شغلی و انگیزه و آینده‌ای وجود نداشته باشد، در نتیجه، این نوع اشتغال، چیزی جز فساد و بی‌اخلاقی و بر باد رفتن نجابت و شرافت فرد نخواهد داشت.

در تحقیق حاضر با مطالعه‌ی کتب و مقالات مختلف در رابطه با بروز و گسترش فساد اداری و شیوه‌های مبارزه با آن، الگوی زیر به عنوان چارچوب نظری برای بررسی عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری از دیدگاه دستگاه‌های نظارتی در نظر گرفته شده است:

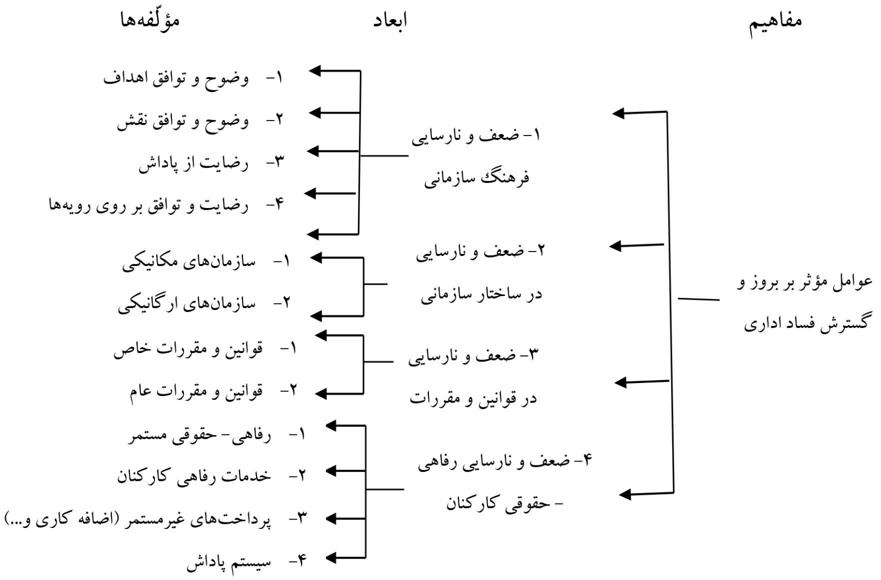
۱- ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی؛

۲- ضعف و نارسایی ساختار سازمانی؛

۳- ضعف و نارسایی قوانین و مقررات؛

۴- ضعف و نارسایی رفاهی- حقوقی کارکنان.

مدل عملیاتی که برای تحقیق حاضر پیش‌بینی شد، نمودار ذیل می‌باشد:



مدل شماره‌ی (۱): مدل عملیاتی مربوط به متغیرهای تحقیق

فساد اداری، بخشی از مجموعه عواملی است که سازمان‌ها در دوره‌ی عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می‌کنند. این مجموعه، به معضلاتی اشاره دارد که به‌طور عمده، ریشه‌ی آن در خارج از سازمان قرار دارد ولی آثار آن سازمان را متأثر می‌سازد این معضلات به عنوان چالش‌هایی که همواره پیش روی مدیران، هستند تلقی می‌شوند، که به دلیل عدم کنترل سازمان بر علل پیدایش آن، طبیعتاً کنترل آن ها نیز بسیار دشوار است. از این رو باید با پدیده‌هایی از جنس فساد اداری که ریشه در زمینه‌های گوناگونی دارند، با نگرش سیستمی رو به رو شد و به تدوین راه‌حل‌های جامع اندیشید. در این پژوهش، سعی شده که با چنین نگرشی و با پاسخ دادن به سؤالات زیر، راهکارها وشیوه‌های مبارزه با فساد در محدوده‌ی تحقیق ارایه گردد:

۱. آیا روش فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است؟
۲. آیا روش ساختار سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است؟
۳. آیا روش قوانین ومقررات بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است؟
۴. آیا روش رفاهی- حقوقی کارکنان بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است؟
۵. راهکارها وشیوه های مبارزه با بروز و گسترش فساد اداری چگونه است؟

پیشینه‌ی تحقیق

موارد یافت شده در جستجوهای شبکه‌ی اطلاعاتی مرتبط با موضوع تحقیق به قرار زیر است:

۱. فساد اداری و شیوه‌های کنترل آن از محسن فرهادی‌نژاد: در این تحقیق، فساد اداری در مفهوم کلان، به مجموعه رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در جهت تأمین خواسته‌های فردی خود، عرف و قوانین پذیرفته شده را نادیده می گیرند؛ بنابراین فساد اداری طیف گسترده‌ای از رفتارها را شامل می‌شود. بدنه‌ی اصلی این تحقیق حاصل بررسی گسترده‌ی منابع موجود در این زمینه بوده و نیز نتایج تحقیقات میدانی نگارند. که در سال جاری «مرداد ماه ۸۰» انجام پذیرفته و زمینه‌ی مهم‌ترین علل و مؤثرترین روش‌های کنترل فساد اداری را ارایه کرده است. در پایان نیز براساس مدل عرضه و تقاضای فساد، روش‌هایی به منظور کنترل این پدیده، ارایه شده است.

۲. استراتژی مبارزه با فساد (آیا فناوری اطلاعات، فساد اداری را کاهش می‌دهد؟) از حسن دانایی فرد: فساد اداری، پدیده‌ای جهان شمول است که نظام اداری هر کشور کم و بیش به آن دچار است. مدیریت دولتی برای مدیریت فساد به ابزارهای مختلفی متوسل شده و اندیشمندان، دیدگاه‌های مختلفی برای مدیریت فساد ارایه کرده‌اند که یکی از آن‌ها «دیدگاه زندان تمام دید» است که براساس آن، فناوری اطلاعات، کلید اصلی و توان‌ساز کنترل فساد تصور می‌شود. در این مقاله با ارایه‌ی چند مثال، به نقد این دیدگاه پرداخته، استدلال می‌شود که فناوری اطلاعات نه تنها اثر قابل ملاحظه‌ای بر مدیریت فساد ندارد، بلکه در برخی موارد، خود فرصت‌های جدیدی برای فساد ایجاد می کند، بنابراین برای استفاده از فناوری اطلاعات به عنوان ابزاری برای مبارزه با فساد باید به عوامل دیگری توجه کرد.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و با توجه به موضوع، فرضیه‌ها، روش تحقیق، توصیفی- پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی تحقیق، مشتمل بر نیروهای متخصصی بوده که در دستگاه‌های نظارتی اشتغال دارند. اداره کل بازرسی استان اردبیل، سازمان امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل، خزانه‌ی معین استان که در برگیرنده‌ی ذی‌حسابان و معاونین و کارشناسان است، و اداره کل تعزیرات حکومتی استان اردبیل. به‌دلیل توزیع پرسشنامه بین تمامی افراد اخیرالذکر، نمونه‌ی آماری، همان جامعه‌ی آماری می‌باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از روش صوری یا نمادین مورد تأیید قرار گرفته؛ بدین ترتیب که پرسشنامه‌ی اولیه تنظیم شد و ابتدا در اختیار ده تن از اساتید مجرب و کارشناسان امر قرار داده شد تا در رابطه با روایی پرسشنامه‌ی نظرات‌شان لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به‌وجود

آید. و برای برآورد پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار آن براساس این روش با استفاده از نرم افزار آماری spss ۷۸۸/ ۰ به‌دست آمد. مقدار این آماره‌ها، نشان می‌دهد که پرسشنامه از همبستگی و پایایی بالایی برخوردار است.

جدول شماره‌ی (۲) پایایی سؤالات پرسشنانه از طریق ضریب آلفای کرونباخ

تعداد سوالات	ضریب الفای کرونباخ
۵۵	۰/۷۸۸

به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق حاضر، از پرسشنامه‌ای که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آن‌ها تنظیم شده، استفاده گردیده است.

مقیاس‌های پرسشنامه

در پژوهش حاضر برای رتبه‌بندی داده‌های، از مقیاس رتبه‌ای استفاده شده است. در این روش، از پاسخگو درخواست می‌شود که نظر خود را با علامت گذاری در گزینه‌های مبتنی بر طیف لیکرت بیان کند.

سؤالات ۱ الی ۱۹ برای سنجش ضعف و نارساسی فرهنگ سازمانی در قالب پنج شاخص: وضوح و توافق اهداف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش رضایت و توافق به روی رویه‌ها، اثربخشی ارتباطات؛

سؤالات ۲۰ الی ۲۹۰ برای سنجش ضعف و نارسایی ساختار سازمانی در قالب دو شاخص سازمان‌های مکانیکی، و سازمان‌های ارگانیکی؛

سؤالات ۳۰ الی ۳۸ برای سنجش ضعف و نارسایی در قوانین و مقررات در قالب دو شاخص قوانین و مقررات خاص قوانین و مقررات عام؛.

سؤالات ۳۹ الی ۵۲ برای سنجش ضعف و نارسایی نیروی انسانی در قالب سه شاخص تناسب رفاهی- حقوقی با تورم، تناسب رفاهی- حقوقی شرایط شغل و شرایط احراز شغل؛

سؤالات ۵۳ الی ۵۵ برای سنجش نوع فساد اداری در قالب سه شاخص فساد سفید- فساد خاکستری- فساد سیاه.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر به منظور آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های رگرسیون تک متغیره، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون فریدمن و تی استیودنت استفاده شده است.

۱. توصیف آماری ومقایسه ای متغیرهای پژوهش

۱-۱. متغیرهای تأثیر گذار: ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، قوانین ومقررات، رفاهی-حقوقی کارکنان.

با توجه به جدول شماره‌ی (۳) فراوانی ودرصد توزیع پاسخ‌های داده شده به سؤالات، میانگین ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی، ۶۵/۹۴، میانگین ضعف و نارسایی ساختار سازمانی، ۲۶/۱۲، میانگین ضعف و نارسایی قوانین ومقررات، ۲۳/۸۱، میانگین ضعف و نارسایی رفاهی- حقوقی کارکنان، ۷۷/۸۷ در بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است.

جدول شماره‌ی (۳): آمارهای توصیفی مربوط به متغیرهای تأثیر گذار

آماره	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	حقوق مزایای کارکنان	قوانین ومقررات
میانگین	۲۶/۱۲	۶۵/۹۴	۷۷/۸۷	۲۳/۸۱
انحراف معیار	۳/۸۶	۷/۸۵	۴/۲۲	۳/۳۲
واریانس	۱۴/۹۵	۶۱/۶۷	۱۷/۸۸	۱۱/۰۵
حداقل نمرات	۱۷	۲۸	۱۴	۱۴
حداکثر نمرات	۳۴	۵۳	۷۲	۱۶

جدول شماره‌ی (۴): نتایج تحلیل واریانس فرضیه‌های مربوط به مدل رگرسیونی متغیرهای تأثیر گذار

عنوان متغیر	خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R^2)	R
ضعف نارسایی فرهنگ سازمانی	۱/۶۹۱۱۵	۰/۰۴۹	۰/۰۶۲	۰/۲۵۰
ضعف نارسایی ساختار سازمانی	۱/۲۲۰۸۸	۰/۴۹۶	۰/۵۰۳	۰/۷۰۹
ضعف نارسایی قوانین ومقررات	۱/۳۰۶۶۸۷	۰/۴۳۲	۰/۴۴۰	۰/۶۶۳
ضعف نارسایی حقوق ومزایای کارکنان	۱/۰۸۵۹۵	۰/۶۰۸	۰/۶۱۳	۰/۷۸۳

۲-۱. متغیر تأثیر پذیر : فساد اداری، باتوجه به جدول شماره‌ی (۵) بیشترین فساد اداری از نوع سفید است، فساد نوع خاکستری در رتبه‌ی دوم و فساد اداری سیاه نیز در رتبه‌ی سوم قرار دارد.

جدول شماره‌ی (۵): اولویت‌بندی انواع فسادهای اداری توسط آزمون فریدمن

نوع فساد	سفید	خاکستری	سیاه
میانگین	۲/۱۲	۲/۰۹	۱/۷۹

بررسی سطح معنی‌داری بین گروه‌ها، با توجه به این که سطح معنی داری خطای آزمون فریدمن برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵است، بنابراین می توان گفت که اولویت بندی انواع فساد اداری معنی‌دار است.

بحث و نتیجه گیری

آزمون فرضیه ۱: ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است. با توجه به رابطه‌ی ریاضی بین ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری Y = ۳/۸۳۲+ ۰/X۱۰۵۵ و براساس جدول شماره‌ی (۶) و ضریب β می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی باعث افزایش ۰/۰۵۵ در بروز و گسترش فساد اداری می‌شود، که می توان تنیجه گرفت مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری، معنی‌دار می‌باشد، و در نتیجه فرض H ۱ تأیید و فرض H ۰ رد می گردد. به عبارتی، ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر بوده و براساس تحلیل واریانس و ضریب تشخیص ($R^۲$) به‌دست آمده، موضوع جدول شماره‌ی (۷) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر مستقل به تغییرات کل می توان بیان نمود که حدود ۶/۲ درصد تغییرات متغیر وابسته (بروز و گسترش فساد اداری) توسط تغییرات در متغیر مستقل (ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی) توجیه می‌شود.

جدول شماره‌ی (۶): ضرایب پارامتر مربوط به مدل رگرسیونی ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی

عنوان متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	T محاسبه شده	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
	شیب خط β	انحراف از معیار	شیب خط β			
عرض از مبدأ	۳/۸۳۲	۱/۷۲۱		/۲۲۶	۰/۰۲۹	ردفرض H0
ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی	۰/۰۵۵	۰/۰۲۶	۰/۲۵۰	۲/۱۲۹	۰/۰۳۷	ردفرض H0

آزمون فرضیه‌ی ۲: ضعف و نارسایی ساختار سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است. با توجه به رابطه ریاضی بین ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری ۰/X۱۳۱۸– ۱۵/۷۸۳+ = Y و براساس جدول شماره‌ی (۷) و ضریب β می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر ضعف و نارسایی ساختار سازمانی، باعث افزایش ۰/۳۱۸ در بروز و گسترش فساد اداری می‌شود، که می توان تنیجه گرفت مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد، و در نتیجه فرض H۱ تأیید و فرض H۰ مردود می گردد. به عبارتی، ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر بوده و براساس تحلیل واریانس و ضریب تشخیص ($R^۲$) به‌دست آمده، موضوع جدول شماره‌ی (۷) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر مستقل به تغییرات کل، می توان بیان نمود که حدود ۵۰/۳ درصد تغییرات متغیر وابسته (بروز و گسترش فساد اداری) توسط تغییرات در متغیر مستقل (ضعف و نارسایی ساختار سازمانی) توجیه می‌شود.

جدول شماره‌ی (۷): ضرایب پارامتر مربوط به مدل رگرسیونی ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی

عنوان متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	Tمحاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
	شیب خط β	انحراف از معیار	شیب خط β			
عرض از مبدأ	۱۵/۷۸۳	۱/۰۱۲		۱۵/۵۹۷	۰/۰۰	ردفرض H0
ضعف و نارسایی ساختار سازمانی	-۰/۳۱۸	۰/۰۳۸	-۰/۷۰۹	-۸/۳۰۲	۰/۰۰	ردفرض H0

آزمون فرضیه ۳: ضعف و نارسایی قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است. با توجه به رابطه ریاضی بین ضعف و نارسایی قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری ۰/X۱۳۴۶- +۱۵/۷۱۲ =Y و براساس جدول شماره (۸) و ضریب β می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر ضعف و نارسایی قوانین و مقررات باعث افزایش ۰/۳۴۶ در بروز و گسترش فساداداری می‌شود. پس می توان تنیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه فرض H۱ تأیید و فرض H۰ رد می گردد به عبارتی ضعف و نارسایی قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر بوده و براساس تحلیل واریانس وضریب تشخیص (R^2) به‌دست آمده، موضوع جدول شماره‌ی (۷) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر مستقل به تغییرات کل، می‌توان بیان نمود که حدود ۴۴ درصد تغییرات متغیر وابسته (بروز و گسترش فساد اداری) توسط تغییرات در متغیر مستقل (ضعف و نارسایی قوانین و مقررات) توجیه می‌شود.

جدول شماره‌ی (۸): ضرایب پارامتر مربوط به مدل رگرسیونی ضعف و نارسایی قوانین و مقررات

عنوان متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	Tمحاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
	شیب خط β	انحراف از معیار	شیب خط β			
عرض از مبدأ	۱۵/۷۱۲	۱/۱۳۸		۱۳/۸۰۹	۰/۰۰	ردفرض H0
ضعف و نارسایی قوانین مقررات	-۰/۳۴۶	۰/۰۴۷	-۰/۶۶۳	-۷/۳۱۲	۰/۰۰	ردفرض H0

آزمون فرضیه‌ی ۴: ضعف و نارسایی حقوق و مزایای کارکنان بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر است. با توجه به رابطه ریاضی بین ضعف و نارسایی قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری ۰/X۱۳۲۱+Y=-۱۷/۵۳۷ و براساس جدول شماره‌ی (۹) و ضریب β می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر ضعف و نارسایی قوانین و مقررات باعث افزایش ۰/۳۲۱ در بروز و گسترش فساد اداری می‌شود؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد، و در نتیجه فرض H۱ تأیید و فرض H۰ مردود می گردد. به عبارتی، ضعف و نارسایی قوانین و مقررات بر بروز و گسترش فساد اداری مؤثر بوده و براساس تحلیل واریانس و ضریب تشخیص (R^2)

به‌دست آمده، موضوع جدول شماره‌ی (۷) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر مستقل به تغییرات کل، می‌توان بیان نمود که حدود ۶۱/۳ درصد تغییرات متغیر وابسته (بروز و گسترش فساد اداری) توسط تغییرات در متغیر مستقل (ضعف و نارسایی رفاهی- حقوقی کارکنان) توجیه می‌شود.

جدول شماره‌ی (۹): ضرایب پارامتر مربوط به مدل رگرسیونی ضعف و نارسایی قوانین ومقررات

عنوان متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	Tمحاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
	شیب خط β	انحراف از معیار	شیب خط β			
عرض از مبدأ	-۱۷/۵۳۷	۲/۴۱۱		-۷/۲۷۴	۰/۰۰	ردفرض H0
ضعف و نارسایی قوانین مقررات	۰/۳۲۱	۰/۰۳۱	۰/۰۷۸۳	۱۰/۳۸۸	۰/۰۰	ردفرض H0

آزمون بیشترین تأثیر گذاری متغیرهای تأثیر گذار روی متغیر تأثیر پذیر:

با توجه به نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه‌های یک الی چهارم، در این بخش با استفاده آزمون چند متغیری رگرسیون، میزان تأثیر گذاری هر یک از متغیرهای مستقل روی متغیر وابسته مورد سنجش قرار گرفته است.

جدول شماره‌ی (۱۰): خلاصه‌ی نتایج ضریب رگرسیون چند متغیری جهت تعیین رابطه بین انواع نارسایی‌ها با بروز و گسترش فساد اداری

مدل	ضریب همبستگی	R^2	ضریب تعیین
ورود	۰/۸۲۶	۰/۶۸۳	۰/۶۶۳

طبق نتایج جدول (۱۰) ضریب همبستگی بین انواع نارسایی‌ها با فساد اداری برابر ۰/۸۲ است و ۰/۶۶ تغییرات فساد اداری نیز توسط چهار نوع نارسایی تعیین می‌شود.

جدول (۱۱): نتایج ضریب رگرسیون چند متغیری جهت تعیین تأثیر هر یک از نارسایی‌ها بر بروز و گسترش فساد اداری.

متغیر مستقل	B	خطای استاندارد	Beta	t	سطح معنی‌داری
ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی	۰/۰۳۳	۰/۰۱۸	۰/۱۵۰	۱/۸۲	۰/۰۷۳
ضعف و نارسایی ساختار سازمانی	-۰/۲۹۱	۰/۱۸۵	-۰/۶۴۹	-۱/۵۷	۰/۱۲۱
ضعف و نارسایی قوانین و مقررات	۰/۲۱۰	۰/۲۰۸	۰/۴۰۳	۱/۰۱	۰/۳۱۵
ضعف و نارسایی نیروی انسانی	۰/۲۳۷	۰/۰۴۳	۰/۵۷۷	۵/۵۱	۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول (۱۱) و با توجه به مقادیر Beta می‌توان گفت که ضعف و نارسایی ساختار سازمانی با ضریب ۰/۶۴ بیشترین میزان تغییرات فساد اداری را پیش‌بینی می‌کند و پس از آن به ترتیب ضعف و نارسایی نیروی انسانی، ضعف و نارسایی قوانین و مقررات و ضعف و نارسایی فرهنگ سازمانی فساد اداری را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

پیشنهادهای عملی

عوامل بی‌شماری می‌تواند در بروز و گسترش فساد اداری نقش داشته باشد، ولی در این پژوهش سعی شده است تا براساس فرضیه‌های تحقیق، در چهار بعد فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، قوانین و مقررات، و رفاهی-حقوقی کارکنان، بروز و گسترش فساد اداری مورد بررسی قرار گرفته و براساس یافته‌های تحقیق راهکارهای اجرایی به ترتیب اولویت برای مبارزه با فساد اداری پیشنهاد گردد.

۱. رفاهی-حقوقی کارکنان

سالیان درازی نیست که اقتصاددانان بر اهمیت توزیع درآمد و ثروت در توسعه‌ی اقتصادی تأکید می‌ورزند. بی‌عدالتی‌های اقتصادی، دیگر همچون دوران کلاسیک‌ها طبیعی قلمداد نمی‌شود. دولت‌ها موظف شده‌اند در جهت رفع این بی‌عدالتی‌ها بکوشند. فقر گسترده و فزاینده و هم چنین توزیع نابرابر درآمدها، اندیشمندان توسعه را بر آن داشته است تا در نظریات و روش‌های قبلی دستیابی به توسعه‌ی اقتصادی، تجدید نظر بنمایند.

به‌طور کلی در رابطه با توزیع درآمد، دو نوع اختلاف وجود دارد: یکی اختلاف‌های موجه درآمدی و دیگری اختلاف‌های غیرموجه. برای این که توزیع درآمدی به صورت عادلانه باشد، تنها بایستی اختلاف‌های موجه درآمدی وجود داشته باشد. از جمله اختلاف‌های موجه، اختلاف در پاداش کارهای شخصی افراد است، یعنی هر کس به هر اندازه‌ای که کار انجام می‌دهد، درآمد خواهد داشت؛ البته برای انجام دادن کار، بایستی زمینه و شرایط لازم برای تمام افراد مهیا باشد.

برخلاف اختلاف‌های موجه در آمد و ثروت که باعث ایجاد انگیزه در افرادی شود، اختلاف‌های غیرموجه درآمدی تنها توزیع درآمد را ناعادلانه‌تر می‌سازد.

جبران خدمات کارکنان شامل کلیه‌ی کارکنانی می‌شود که خدمت مستمر ارایه می‌نمایند. کارکنان رسمی، پیمانی، کارگران، کارکنان خارجی و پرسنل وظیفه‌ی مأمور در دستگاه‌های اجرایی را شامل می‌شود. برای این پرداخت‌ها قوانین و مقررات متعددی را براساس نوع به کارگیری تصویب و به مرحله اجرا گذاشته، ولی در تمامی سطوح عدالت اجتماعی، در پرداخت حقوق، مزایای کارکنان رعایت نشده و پاداش وحقوق افراد به نسبت کار و شایستگی وی محاسبه نمی‌گردد. در سال‌های

اخیر، قانون مدیریت خدمات کشوری برای یکسان‌سازی پرداخت‌ها و جلوگیری از هر گونه تبعیض و تفاوت غیرموجه در احکام کارگزینی وسایر پرداخت‌ها، مصوب و به مرحله‌ی اجرا گذاشته شده است. با گرفتن بازخورد از اجرای این قانون و تجربیات گذشته ای که در ارتباط با پرداخت حقوق مزایای کارکنان داریم، می توانیم بخشی مهم از فساد اداری را که منبع آن حقوق ومزایای کارکنان عنوان شده، اصلاح نمود.

۲. فرهنگ سازمانی

در سازمان‌های یادگیرنده، به منظور هدایت بهینه‌ی فعالیت کارکنان در جهت اهداف سازمانی، وضوح و توافق نقش‌ها و رضایت از رویه‌ها از اهمیت بالایی برخوردار بوده، و می تواند در یک قالب، مورد ارزیابی واصلاح قرارگیرد. در صورت طراحی سازمانی برای کارکنان، اهداف سازمانی از شفافیت بالایی برخوردار بوده و چنان‌چه اهداف مزبور همسو با کارکنان و در یک راستا قرار گیرد، می تواند عاملی مهم در کاهش فساد اداری باشد. اگر کارکنان به سازمان خود احساس تعلق داشته باشند و اهداف آن را با خود در یک راستا تلقی کنند، کمتر دچار خیانت و فساد می شوند، چون کمتر اتفاق می افتد که افراد آگاهانه به خود خیانت کنند، و اگر اتفاق ناشایستی روی دهد، به ندرت از روی آگاهی است؛ بنابراین تلفیق اهداف سازمانی با اهداف کارکنان، و مشخص شدن نقش هر فرد و تعیین اثر بخشی کار آن‌ها در چرخه‌ی فعالیت و رضایت متقابل سازمان از فعالیت کارکنان و رویه‌های حاکم توسط کارکنان، عاملی بسیار مفید در خود کنترلی و عدم بروز فساد اداری محسوب می‌شود.

از ابعاد مورد بررسی در تحقیق حاضر درخصوص فرهنگ سازمانی می توان به رضایت کارکنان از پاداش اشاره نمود. فرهنگ و سیستم پرداخت پاداش از عامل‌های مهم هدایت ورهبری نیروها جهت انجام کارهایی به موازات اهداف وصلاحیت سازمان می‌باشد. اگر فرهنگ پرداخت پاداش به نوعی طراحی گردد که کارکنان برداشتی غیر از آن‌چه که به صلاحدید سازمان است، بنمایند، مسلماً نتیجه‌ای جز تخریب و ایجاد فضایی ناامن برای کارکنان و سازمان به‌دنبال نخواهد داشت، و عاملی اساسی در بروز و گسترش تخلفات اداری خواهد شد؛ بنابراین پیشنهاد می گردد ضمن شفافیت در نحوه‌ی ارزشیابی کارکنان و تعلق پاداش، سیستم پرداخت به نحوی طراحی گردد که کارکنان، درکی منطقی از نحوه‌ی ارزیابی در اختیار داشته و پرداخت‌ها به دور از هر نوع تعصبات شخصی درجهت ارتقای سلامت اداری و به‌منظور افزایش وابستگی کارکنان به سازمان را تداعی کند، و کارکنان بدانند که پاداش در قبال آن فعالیت‌هایی که در صلاحیت و پیشبرد اهداف سازمانی است، پرداخت می گردد.

آخرین مبحث در فرهنگ سازمانی، ارتباطات است. از ارتباطات در کتب و مقالات تعاریف بسیاری صورت گرفته که مهم‌ترین آن، ارتباطات مستقیم و غیر مستقیم در سطوح سازمانی است که نتایج آن در اثربخشی و پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد، ارتباطات سالم و به‌دور از هر نوع پنهان کاری، موجب افزایش اطمینان بین کارکنان و رده‌های مختلف سازمانی شده و کارکنان با امنیت و رضایت خاطر بیشتر به وظایف خود عمل کنند و به‌دلیل وجود وابستگی ذهنی مثبت و سازنده نسبت به همکاران و سازمان، هیچ موقع در گرداب فساد گرفتار نخواهند شد.

۳. ساختار سازمانی

با توجه به بیشترین تأثیر گذاری ساختار سازمانی در بروز فساد اداری برای کاهش می توان به موارد زیر اشاره نمود:

ساختار یک سازمان از سه جزء درست شده است؛ جزء اول بستگی دارد به میزان جدایی افقی، عمودی و مکانی واحدها از هم، که به آن پیچیدگی می گویند؛ جزء دوم میران استفاده از قوانین و رویدادهاست که به آن «رسمیت بخشی» گفته می‌شود، و جزء سوم «تمرکز» است که موضع اقتدار و تصمیم گیری را بررسی می کند.

برای طراحی ساختار مناسب، بایستی عوامل اقتصادی اثر گذار بر ساختار، مورد شناسایی قرار گیرد، که شاخص ترین متغیرهای مزبور عبارتند از: ۱. استراتژی و هدف سازمان ۲. محیط سازمانی ۳. اندازه سازمان ۴. سن سازمان ۵. تکنولوژی سازمانی

یکی دیگر از راه‌هایی که سازمان‌ها در برابر محیط‌های نامطمئن از خود واکنش نشان می‌دهند، تعیین ساختار رسمی و کنترلی است که بر کارکنان اعمال می کنند. محیط خارجی با نوع ساختار مدیریت داخلی سازمان رابطه‌ی مستقیم دارد. در مواردی که محیط خارجی مطمئن و پایدار است، سازمان می‌بایستی دارای مقررات دقیق و سلسله مراتب اختیارات مشخص باشد که به سازمان مزبور، رسمی و متمرکز می گویند که بیشتر تصمیمات توسط مقامات عالی مدیریت گرفته می‌شود، ونوع سیستم سازمانی مکانیکی، لازمه‌ی حیات آن‌ها است.

بلکه در محیط هایی که به سرعت تغییر می کنند، سازمان‌ها نمی توانند ساختارهای دقیق داشته باشند، بلکه می‌بایستی انعطاف پذیر بوده و پویایی داشته باشند. در این سازمان‌ها معمولاً قوانین و مقررات به صورت نوشته وجود ندارد و افراد باید درون سازمان، مسیر خود را پیدا کنند و کاری را که می بایست انجام شود، مشخص نمایند؛ زیرا سلسله مراتب اداری نامشخص، و سیستم تصمیم گیری غیرمتمرکز است؛ چنین نظامی را ارگانیکی می‌نامند. لذا سازمان‌های هوشمند با توجه به نوع تعاملی که با محیط

بیرونی دارند و پیچیدگی و سلسله مراتب سازمانی می‌توانند با استفاده از الگوهای علمی، ساختار خود را به نوعی طراحی نمایند که ضمن بیشترین سازگاری با محیط بیرونی و فعالیت سازمان، به لحاظ جلوگیری از بروز و گسترش فساد اداری، بیشترین کارایی را داشته باشند.

۴. قوانین و مقررات

نقش قوانین ومقررات در جلوگیری از بروز و گسترش فساد اداری، از نظر پاسخگویان پس از عوامل ساختارسازمانی و نیروی انسانی (رفاهی- حقوقی) درمرتبه‌ی سوم اهمیت قرار دارد. در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۱۹ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید که با توجه به تعاریف و راهکارهای مقابله با فساد پیش‌بینی شده که درصورت اجرایی نمودن قانون مزبور در سازمان‌ها، می‌تواند نقش بسیار مهمی در کاهش فساد ایجاد نماید. آنچه که مبرهن است، صِرف تصویب قانون، نمی‌تواند عامل بازدارنده باشد، بلکه قوانین زمانی از کارایی و اثربخشی برخوردارند که به مرحله‌ی اجرا گذاشته شوند و مسئولین مربوطه مفاد آن را در عمل به کارگیرند. با توجه به ضمانت اجرایی، پیش‌بینی شده قانون فوق به نوعی عامل بازدارنده در بروز و گسترش فساد اداری است، گرچه امر مزبور، منوط به اعتقاد مسئولین از کاربردی نمودن و پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها است، و تا هنگامی که مجریان قانون به مفاد آن اعتقاد نداشته باشند، مسلماً قانون به مرحله‌ی اجرا نخواهد رسید و یا در نیمه‌ی راه رها خواهد شد.

منابع و مآخذ

- استونر و همکاران، مدیریت، محمد اعرابی و علی پارساییان و تهران دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۲.

- بانک جهانی، نقش دولت در جهان در حال تحول، گروه مترجمین مؤسسه‌ی مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی. ۱۳۷۸.

- بخشی، علی، فرهنگ علوم سیاسی، انتشارات پگاه، چاپ دوم، ۱۳۶۶.

- پی‌رابینز، استیفن، تئوری رفتار سازمانی، ترجمه‌ی پارساییان و اعرابی، تهران، ۱۳۸۵.

- پی‌رابیز، استفن، مبانی رفتار سازمانی، مترجم، قاسم کبیری، مرکز انشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. ۱۳۷۷.

- حقیقی، محمد علی و دیگران، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ سوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۳.

– جودی‌انجلا، ام، مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد، چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه، ترجمه‌ی محمد صائبی، ۱۳۷۲.
– دفت، ریچارد، تئوری و طراحی سازمان، دکتر علی پارساییان و محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۶.
– دسخودهای آسوسای (ASOSAI) برای مبارزه با تقلب و فساد. اکتبر ۲۰۰۳، ترجمه‌ی هادی فاوچی. فصل نامه‌ی دانش حسابرسی، شماره‌ی ۱۳– پاییز ۱۳۸۳.
– زاهدی، شمس‌السادات، نگرشی بر فساد و آثار آن، دانش مدیریت، دوره‌ی اول. شماره‌ی دوم، انتشارات وثقی، چاپ اول، ۱۳۷۵.
–عباس زادگان، محمد. فساد اداری. دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۳
–علی احمدی، علیرضا و دیگران، شناخت فرهنگ، فرهنگ سازمانی و مدیریت آن، انتشارات تولید دانش ۱۳۸۳.
–عقیقی، سیدمحمدعلی، سازمان و مدیریت و رویکردهای پژوهشی، انتشارات ترمه، ۱۳۸۰ .
–طوسی، محمدعلی، فرهنگ سازمانی: انتشارات تهران، ۱۳۷۲.
–فتح آبادی، محمدحسین، مقاله فساد مالی، فصلنامه دانش حسابرسی، شماره‌ی ۱۳، پاییز ۱۳۸۳.
–فیضی، طاهره، مبانی مدیریت دولتی، جلد اول، انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۳.
–قاسمی، بهروز، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سپاهان، ۱۳۸۸.
– قلی‌پور، رحمت‌الله، تحلیل رابطه‌ی حکمرانی خوب با فساد، پردیس قم، فصلنامه‌ی فرهنگ مدیریت/ شماره‌ی ۱۰، ۱۳۸۳.
– کردلو، محمدرضا، مقاله‌ی فساد مالی، فضلنامه‌ی دانش حسابرسی، شماره‌ی ۱۵، بهار ۱۳۸۴.
– کلتیگارد. ساموئل، سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، مترجم محسن ثلاثی، انتشارات علم، ۱۳۷۰.
–موسوی، یگانه، توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی، انتشارات پیام نور– ۱۳۷۹.
- available: http://www.cba.uri.edu /schall /web Texts/module ۴c . htm .
- Carter MC Namara ,"Organizational Culture" , P:۲ available: http://www. mapnp. org /library/org – thry /culture/culture. Htm .
- Edgar H. schein ,"Organizational Culture & leadership" , P:۱ available: http://www.Tnellent. com / ted / tc / schein . htm .
- http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/gcb

- Walton john . Strategic Human Resource Development. Harlow. England. Prentice Hall.۱۹۹۹.

- without Name,"Organizational Culture the social Inducement system"،p:۱

دانش
ارزیابی
سال ششم
شماره ۲۲
زمستان ۱۳۹۳

سیاست کیفری ایران در سلامت پیمان‌ها و قراردادهای دولتی

عباس فرزادنیا[1]

چکیده

حجم بالای معاملات دولتی در ایران، سبب گردیده معاملات موصوف، یکی از نقاط آسیب‌پذیر و جرم‌خیز در نظام اداری ایران باشد. همین آسیب‌پذیری، سبب گردیده در ایران قوانین کیفری متعددی پیرامون معاملات دولتی تصویب، تا از این طریق، اشخاصی که در معاملات دولتی نظیر مناقصه‌ها و مزایده‌های دولتی، مرتکب جرم شده و از این طریق ضرری را متوجه دولت نمایند، مورد تعقیب کیفری قرار گیرند.

متاسفانه وجود قوانین و آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی ناهمگون و پراکنده که معمولاً بر اساس خواست و تمایل دستگاه‌های اجرایی مختلف و در راستای منافع سازمانی خاص این دستگاه‌ها تصویب شده‌اند و عدم وجود قوانین جامع مالی و معاملاتی به‌ویژه در بخش مزایده‌ها سبب بی‌اثر شدن قوانین کیفری حاکم بر این معاملات گردیده است.

نباید از ناکارآمدی قوانین کیفری موجود از جمله ماده واحده‌ی قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی مصوب ۱۳۴۸ که هیچ گونه تناسب و سنخیتی با تحولات صورت گرفته در نظام مالی ایران ندارد، غفلت کرد.

با توجه به این که ایران اسلامی در حال توسعه تلقی می‌شود و در مسیر مزبور، پیمان‌ها و قراردادهای دولتی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی هستند که مورد توجه‌اند، و در جهت اجرای آن‌ها جرایم و تخلفات فوق‌الذکر به وقوع می‌پیوندد، بنابراین رویکرد حقوق کیفری و محاکم قضایی به این موضوع بسیار حائز اهمیت است، که در این تحقیق، رویکرد مزبور مشخص خواهد شد.

کلمات کلیدی: سیاست کیفری، جرم، مجازات، پیمان، قرارداد، دولت

۱-کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی و قاضی دادسرای عمومی و انقلاب استان تهران
E-mail:ab_farzadnia@yahoo.com

مقدمه

از زمانی که فعالیت‌های مربوط به تدارک کالاها و خدمات عمومی به عنوان یکی از حوزه‌های بالقوه‌ی فساد شناخته شد، بسیاری از کشورها با جدیت شروع به توسعه و تقویت چارچوب‌های کیفری موجود حاکم بر تأمین کالا و خدمات عمومی کردند، و اقدامات لازم را جهت تسهیل برخورد با این مفاسد در محاکم قضایی به‌عمل آوردند. در کشورهای در حال توسعه که دولت نقش گسترده‌ای در شئون مختلف کشور اعم از تصدی‌های اجتماعی و اقتصادی و ... دارد، معاملات دولتی، حجم زیادی از معاملات کشورهای مزبور را تشکیل می‌دهند و همین مساله ایجاب می‌نماید که قانون‌گذاران چنین کشورهایی، علاوه بر در نظر گرفتن تدابیر و کنترل‌های لازم، بر حمایت کیفری این‌گونه معاملات تأکید و تصریح نمایند. یکی از این تدابیر، تلاش در جهت جلوگیری از ایجاد جرم در معاملات دولتی است. جرایم موجود در پیمان‌ها و قراردادهای دولتی، سازمان‌ها و صاحبان پروژه‌ها را با خطراتی مواجه می‌سازد. سوء جریانات در مراحل مختلف اجرایی از جمله برنامه‌ریزی، طراحی و اجرای مناقصه، اجرای پروژه، راه‌اندازی و نگهداری طرح رخ می‌دهند، و تحقق یک گروه از جرایم از جمله ارتشاء، اختلاس، تصرف غیرقانونی، مداخله‌ی کارکنان دولت در معاملات دولتی و دریافت رشوه را متصور می‌نمایند. دراین مرحله دخالت حقوق کیفری برای برخورد با این جرایم اجتناب‌ناپذیر است؛ موضوعات مزبور در تحقیق حاضر، پیرامون کشورمان مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۱-طرح مسئله

دستگاه‌های اجرایی کشور، طی هر سال مالی، اقدام به انجام معاملات متعدد اعم از خرید کالا یا خدمات، فروش کالاهای مستعمل، اجاره، پیمانکاری، اجرت کار و ... می‌نمایند، که بیشتر این معاملات بنابر ماده‌ی ۷۹ قانون محاسبات عمومی و آیین‌نامه‌ی معاملات دولتی، از طریق مناقصه یا مزایده انجام شده و بدین ترتیب، بخش قابل توجهی از بودجه‌ی دولت، در فرآیند مناقصه قرار می‌گیرد. از این‌رو، افزایش ضریب سلامت نظام معاملات دولتی، کاهش هزینه‌ها، ایجاد رقابت سالم جهت اجرای طرح‌های دولت ضروری است. این ضرورت پس از صدور فرمان ۸ ماده‌ای مقام معظم رهبری مبنی بر شناسایی بخش‌های آسیب‌پذیر، هر چه بیشتر مد نظر قرار گرفت.

۲-اهمیت و ضرورت تحقیق

در شرایط فعلی به‌دلیل کاستی در قوانین و مقررات و ضعف دستگاه‌ها در شناخت اصول ظریف پیمان‌ها و قراردادها، مشکلات متعددی در هزینه کرد اعتبارات دولتی توسط دستگاه‌های اجرایی

حادث شده است؛ مثلاً با توجه به گسترش مبادلات اقتصادی و نیاز دستگاه‌های دولتی به خرید کالاها و اقلام داخلی و خارجی مورد نیاز خود، مأمورانی برای خرید، وارد عرصه‌ی بازار تجاری می‌شوند و بالطبع، فروشندگان در بازار رقابت برای فروش بیشتر، ناگزیر برای تطمیع کارپردازان و پرداخت درصدی از مبلغ معامله، قصد می‌نمایند اقدام به فروش بیشتر کالای خود کنند. چنان‌چه کارگزار دولتی با دریافت این مبلغ که اغلب باعث خریدهای نامرغوب و یا اجناس با قیمت بیشتری می‌گردد، اغوا شوند، زمینه‌ی ارتکاب جرم را فراهم خواهد آورد که توسط قانون‌گذار ایران جرم‌انگاری شده و مجازات‌هایی برای آن پیش‌بینی شده، که شناخت استراتژی قانون‌گذار و محاکم قضایی در خصوص موضوعات مشابه، بسیار ضروری و با اهمیت است.

۳-سئوالات اصلی تحقیق

۱-خلاءهای موجود که موجب عدم موفقیت حقوق کیفری ایران در برخورد با مجرمان مرتبط با قراردادهای دولتی شده، چیست؟

۲-عمده‌ترین ضرورت در شرایط فعلی پیرامون جرایم مندرج در حقوق کیفری ایران و مجازات‌های مرتبط با پیمان‌ها و قراردادها کدام است؟

۴-فرضیه‌ها

۱-ضعف قوانین و مقررات موجود، موجب عدم برخورد دقیق با مجرمان و گریز آن‌ها از مجازات و چنگال عدالت شده است.

۲-ایجاد تناسب میان جرایم مربوط به پیمان‌ها و قراردادهای دولتی و مجازات‌ها و اصلاح قوانین کیفری در شرایط فعلی، از ضروریات می‌باشد.

۵-روش تحقیق

در این تحقیق سعی می‌گردد بعضی از جرایم که در جریان پیمان‌ها و قراردادهای دولتی شکل می‌گیرد، معرفی و عناصر آن‌ها مورد بحث و بررسی قرار گیرد، و جامعه‌ی هدف که بیشتر مدیران پایه و میانی، قضات و عوامل نظارتی‌اند، با آسیب‌های پیمان‌ها و قراردادهای دولتی و نقایص قانونی آن‌ها آشنا گردند.

۶-اهداف و کاربردهای مورد انتظار از تحقیق

در این تحقیق، تصویری شفاف از سیاست کیفری ایران و نحوه‌ی عملکرد محاکم در خصوص معاملات دولتی ارایه خواهد شد، به‌نحوی که الزاماتی را مشخص می‌نماید تا با توجه به آن‌ها، مقنن نسبت به تصویب و تدوین قوانین کارآمد و قوه‌ی قضاییه نسبت به آموزش اصول و فنون فنی و عمرانی

به قضات محترم و قوه‌ی مجریه، مسئولیت‌پذیری لازمه را در بخش اجرای پیمان‌ها و پروژه‌های دولتی، اعمال نمایند، تا سالیانه میلیاردها تومان خسارت به‌دلیل ارتکاب جرایم توسط دستگاه‌های اجرایی به‌عنوان کارفرما به دولت وارد نگردد.

فصل اول؛ مداخله‌ی کارمندان دولت در معاملات کشوری و لشکری

در هر جامعه‌ای، مجموعه‌ای از شرایط، موقعیت‌ها و... وجود دارد، که اشخاص واجد آن شرایط و موقعیت‌ها، بیش از دیگران امکان انجام اعمال مجرمانه را پیدا می کنند، و قانون‌گذار آیندنگر و تیزبین با درک شرایط مزبور، باید در از بین بردن چنین زمینه‌هایی، سعی نماید. در مجموعه قوانین کیفری هر کشور و حکومتی از جمله ایران، چنین قوانینی تصویب می گردد. قوانین مزبور قبل از این که ناظر به مرحله‌ی پس از ارتکاب جرم باشند، بیشتر واجد خصیصه‌ی پیشگیرانه‌اند. یکی از این قوانین، ممنوعیت کارکنان دولت از مداخله در معاملات دولتی یا داوری در دعاوی دولت می‌باشد. معاملات دولتی بویژه در کشورهای توسعه نیافته و یا در حال توسعه که دولت مداخله‌ی مستقیم در امر تصدی‌های اقتصادی دارد، به لحاظ کمیت و کیفیت، از سطح بالایی برخوردار بوده، و از این حیث، صحت برگزاری آن‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است.

تمرکز اداری، سیستمی است که در آن حق تصمیم گیری و اداره‌ی امور ملی و محلی در انحصار دولت مرکزی است؛ یعنی نهادها و مقامات عالی کشور که در مرکز مستقر هستند، عهده‌دار امور ملی و محلی کشور هستند[1]. در صورت مجاز بودن مداخله‌ی کارکنان دولت در معاملات دولتی، کارکنان مذکور به لحاظ ارتباطی که با دولت و احیاناً اطلاعاتی که از کم و کیف معاملات مذکور دارند، و به لحاظ احتمال سوءاستفاده از مقام و موقعیت اداری خود، ممکن است به صحت انجام این معاملات خلل وارد نمایند. برهمین اساس، در ایران، همانند بسیاری از کشورهای دیگر، لایحه‌ی قانونی راجع به منع مداخله وزرا و نماینده‌گان مجلسین و کارمندان دولت در معاملات دولتی و کشوری در تاریخ ۱۳۳۷/۱۰/۲۲ به تصویب رسیده است.

مبحث اول: عنصر قانونی

براساس ماده یک قانون فوق‌الذکر بعضی از اشخاص نمی توانند (اعم از این که در مقابل خدمتی که انجام می‌دهند حقوق یا مالی دریافت دارند و یا آن که خدمت را به طور افتخاری و رایگان انجام دهند) در معاملات یا داوری در دعاوی با دولت یا مجلسین یا شهرداری‌ها یا دستگاه‌های وابسته به آن‌ها و یا مؤسسات مذکور در بند ۴ و ۶ این ماده شرکت نماید اعم از اینکه دعاوی مزبور در مراجع قانونی مطرح شده یا نشده است (به استثنای معاملاتی که قبل از تصویب این قانون قرارداد آن منعقد

۱- امامی، محمد، حقوق اداری، جلد اول، بنیاد حقوقی میزان، چاپ دوم، ۱۳۸۷، تهران، ص۵۵.

شده باشد).

این اشخاص عبارتند از:

۱-نخست وزیر، وزیران، معاونین و نمایندگان مجلس؛

۲-سفرا، استانداران، فرمانداران کل، شهرداران و نمایندگان انجمن شهر؛

۳- کارمندان و صاحب منصبان کشوری و لشکری و شهرداری‌ها و دستگاه‌های وابسته به آن‌ها؛

۴- کارکنان هر سازمان یا بنگاه یا شرکت یا بانک یا هر مؤسّسه‌ی دیگر که اکثریت سهام یا اکثریت منافع یا مدیریت یا اداره کردن یا نظارت آن متعلق به دولت یا شهرداری یا دستگاه‌های وابسته به آن‌ها باشد.

۵- اشخاصی که به نحوی از انحاء از خزانه‌ی دولت یا مجلسین یا مؤسسات مذکور در بالا حقوق یا مقرری یا حق‌الزحمه یا پاداش یا امثال آن به‌طور مستمر (به استثنای حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری قانونی) دریافت می‌دارند؛

۶-مدیران و کارکنان بنگاه‌های خیریه‌ای که از دولت یا شهرداری‌ها کمک مستمر دریافت می‌دارند؛

۷-شرکت و مؤسساتی که پنج درصد یا بیشتر سهام یا سرمایه یا منافع آن متعلق به یک نفر از اشخاص مذکور در فوق یا بیست درصد یا بیشتر سهام یا سرمایه یا منافع آن متعلق به چند نفر از اشخاص مذکور در فوق باشد، و یا این که نظارت یا مدیریت و یا اداره و یا بازرسی مؤسسات مذکور با آن‌ها باشد (به استثنای شرکت‌ها و مؤسساتی که تعداد صاحبان سهام آن یکصد و پنجاه نفر و یا بیشتر باشد، مشروط بر این که هیچ یک از اشخاص مذکور در فوق بیش از پنج درصد از کل سهام آن را نداشته، و نظارت یا مدیریت یا اداره و یا بازرسی آن با اشخاص مذکور در فوق نباشد).

۸-شرکت‌هایی که اکثریت سهام یا سرمایه یا منافع آن‌ها متعلق به شرکت‌های مندرج در بند ۷ باشد.

براساس تبصره‌ی یک، پدر و مادر و برادر و خواهر و زن و یا شوهر و اولاد بلافصل و عروس و داماد اشخاص مندرج در این قانون، همچنین شرکت‌ها و مؤسساتی که اقربای فوق‌الذکر به نحو مندرج در بند ۷ و ۸ در آن سهیم یا دارای سمت باشند، نمی‌توانند با وزارتخانه‌ها، بانک‌ها، شهرداری‌ها، سازمان‌ها و یا سایر مؤسسات مذکور در این قانون که این اشخاص (اشخاص مندرج در ردیف‌های هشتگانه) در آن سمت وزارت و یا معاونت و یا مدیریت دارند، وارد معامله یا داوری شوند.

مطابق تبصره‌ی دو، شرکت‌های تعاونی کارمندان مؤسسات مذکور در این ماده در امور مربوط به تعاونی از مقررات این قانون مستثنی خواهند بود. براساس تبصره سه معاملات مندرج در ماده‌ی مزبور عبارت است از:

۱-مقاطعه کاری (به استثنای معاملات محصولات کشاورزی ولو آن که از طریق مقاطعه انجام شود)؛
۲-حق‌العمل کاری؛
۳-اکتشاف و استخراج و بهره‌برداری (به‌استثنای معادن طبقه‌ی اول مندرج در قانون و همچنین نمک طعام که معادن مذکور در ملک شخصی آن‌ها واقع است)؛
۴-قرارداد نقشه‌برداری و نقشه‌کشی و نظارت در اجرای آن؛
۵-قرارداد و مطالعات و مشاوران فنی، مالی و حقوقی؛
۶-شرکت در مزایده و مناقصه؛
۷-خرید و فروش‌هایی که باید طبق قانون محاسبات عمومی یا مناقصه و یا مزایده انجام شود، هر چند به موجب قوانین دیگر از مناقصه و مزایده استثنا شده باشد.

بر اساس تبصره‌ی چهارم، معاملات و اجناس و کالاهای انحصاری دولت و امور مطبوعاتی دولت و شهرداری‌ها از موضوع این ماده، مستثنی است.

بر اساس ماده‌ی دوم این قانون، اشخاصی که بر خلاف مقررات ماده‌ی فوق شخصاً یا به نام و یا واسطه‌ی اشخاص دیگر مبادرت به انجام معامله نمایند و یا به عنوان داوری در دعاوی فوق‌الاشعار شرکت کنند، همچنین هر یک از مستخدمین دولتی (اعم از کشوری و لشکری) و سایر اشخاص مذکور در ماده فوق در هر رتبه و درجه و مقامی که باشند، هرگاه برخلاف مقررات این قانون عمل نمایند، به حبس جنایی درجه‌ی دو از دو تا چهار سال محکوم خواهند شد؛ همچنین مجازات برای مسئولین شرکت‌ها و مؤسسات مذکور در بند ۷ و ۸ ماده‌ی اول که با علم و اطلاع، بستگی و ارتباط خود و یا شرکا را در موقع تنظیم قرارداد و انجام معامله، اظهار ننمایند نیز مقرر است، و معاملات مزبور باطل بوده، و متخلف شخصاً و در صورت تعدد، متضامناً مسئول پرداخت خسارت ناشی از آن معامله یا داوری و ابطال آن می‌باشد.

به استناد تبصره‌ی ذیل ماده‌ی دوم، کارمندان مشمول ماده‌ی اول که بر اثر اجرای این قانون قادر به ادامه‌ی خدمت دولتی نباشند، بازنشسته محسوب، و در صورتی که مشمول مقررات بازنشستگی نباشند، کسور بازنشستگی پرداختی دفعتاً واحده به آنان پرداخت می‌شود.

مبحث دوم، مجازات

قانون‌گذار در ماده ۲ لایحه‌ی قانونی، برای مرتکبین این جرم (خواه کارکنانی که برخلاف قانون در معاملات دولتی شرکت می‌نمایند و خواه کارکنانی که با علم و اطلاع اقدام به انعقاد قرارداد با این گونه افراد می‌نمایند)، مجازات حبس جنایی درجه‌ی دو، از دو تا چهار سال تعیین نموده است.

از نظر مدنی، چون چنین معامله‌ای فاقد شـرایط صحت معامله می‌باشد، باطل تلقی شده و متخلف شخصاً و در صورت تعدد، متضامناً مسئول پرداخت خسارات ناشی از آن معامله (یا داوری) و ابطال آن می‌باشد.

براســاس تبصره‌ی ۱ ماده‌ی دوم لایحه‌ی قانونی: «کارمندان مشمول ماده‌ی اول که بر اثر اجرای این قانون مایل به ادامه‌ی خدمت دولتی نباشند، بازنشسته محسوب و در صورتی که مشمول مقررات بازنشستگی نباشند، کسور بازنشستگی پرداختی دفعتاً واحده به آنان پرداخت می‌شود». بر اساس مواد ۷۴، ۷۵، ۷۶، ۷۷ و ۷۹ قانون اســتخدام کشــوری، کارکنان دولت بر اســاس دو عامل سن و سابقه، خدمت می‌توانند بازنشسته گردند. در تبصره‌ی یک ماده ۷۴ همین مآخذ آمده است که در مشاغل غیرتخصصی، کلیه‌ی وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات دولتی و ... می‌توانند مستخدمین رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه را بر اساس درخواست کتبی آنان و موافقت بالاترین مقام دستگاه اجرایی مشــروط به آن‌که بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشــته باشند، بازنشسته و در صورتی که سابقه‌ی خدمت آنان کمتر از بیست سال باشد، باز خرید نمایند. در مشاغل تخصصی، طبق تبصره‌ی ۲ همین مآخذ، عمل می‌شود.

فصل دوم؛ اخذ پورســانت بر اساس قانون ممنوعیت اخذ پورسانت در معاملات خارجی مصوب سال ۱۳۷۲

یکی از مسایل مرسوم و معمول در معاملات داخلی و خارجی، دریافت و پرداخت چیزی تحت عنوان «پورسانت» می‌باشد. همان‌طور که در قسمت اصطلاحات بیان گردید، قانون‌گذار ایران با نادیده انگاشتن نقش این اشخاص و بی‌توجهی به معمول و مرسوم بودن دریافت و پرداخت پورسانت، اقدام به جرم شناختن آن نموده است. موضوعی که نه تنها در عمل هیچگونه توفیقی نداشته، بلکه راه را برای مخفی کاری و دریافت پورسانت‌های گزاف و زیرزمینی، باز نموده است. از همه‌ی این ایرادات که بگذریم، نمی‌توان به سادگی از حکم قانون‌گذار مبنی بر دریافت و واریز پورسانت‌های احتمالی به حساب خزانه، گذر نمود.

همانطور که در قسمت مفاهیم بیان گردید، پورسانت، در لغت به معنای درصد است که از کلمه‌ی فرانسوی POURCENT گرفته شده است. CENT یک صدم، و منظور از اخذ پورسانت در این قانون آن اســت که در معاملات خارجی قوای سه گانه، توســط کارمندان دولت، درصد از طرف خارجی گرفته شود.

قبول به معنای دریافت و تحویل گرفتن است، و صرف اعلام قبولی برای دریافت وجه یا مال، قبول

محسوب نمی گردد، بلکه باید این قبولی به فعلیت درآید. لازم نیست پرداخت کننده پورسانت حتماً طرف معامله با دولت ایران باشد، بلکه چنان‌چه طرف معامله با ایران یک شرکت خارجی باشد و طرف ایرانی از دولت متبوع آن شرکت وجهی قبول کند، پورسانت تلقی و از لحاظ جزایی مشمول این قانون است.

در متن ماده‌ی واحده، اشاره به شخصیت اداری دریافت کننده‌ی پورسانت نشده، و اطلاق ماده‌ی واحده شامل غیر کارمندان نیز می‌باشد، ولی به نظر می‌رسد قانون‌گذار در مقام ممنوع کردن کارگزاران دولتی از دریافت پورسانت بوده است. از طرف دیگر، معنا ندارد طرف معامله با خارجی یک مرجع دولتی باشد، ولی شخص عادی، پورسانت دریافت نماید. مرسوم است که مسئولین دولتی برای آشنایی با خصوصیات شرکت خارجی و تولیدات آن، قبل از انجام معامله یا خرید، با مسافرت به خارج از کشور و بازدید از آن شرکت، ارزیابی لازم را به عمل آورند، و در این بازدیدها، از طرف مسئولین شرکت، هدایایی به آن‌ها تقدیم می گردد. چون این هدایا در ارتباط مستقیم و غیرمستقیم با معامله یا قرارداد نیست، لذا پورسانت محسوب نمی گردد. چنان‌چه دریافت پورسانت موجب گردد که در معاملات و قراردادهای بعدی امتیازاتی به طرف خارجی داده شود، متهم به اخذ پورسانت، از لحاظ تبانی در معاملات دولتی نیز تحت تعقیب قرار خواهد گرفت. چنان‌چه ثابت گردد در معامله‌ی دولتی با طرف خارجی پورسانت قبل از سال ۱۳۵۸ دریافت شده است، مرتکب، مسئولیت جزایی نخواهد داشت و دریافت پورسانت از تاریخ ۱۳۵۸/۱/۱ تا زمان لازم الاجرا شدن ماده‌ی واحده، تنها موجب عودت آن به دولت است، و مرتکب مسئولیت جزایی دیگری از قبیل حبس یا ... نخواهد داشت.

مبحث اول، تشریح عنصر قانونی جرم

طبق ماده‌ی واحده‌ی فوق الذکر، قبول هرگونه پورسانت از قبیل وجه، مال، سند پرداخت وجه یا تسلیم مال تحت هرعنوان به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در رابطه با معاملات خارجی قوای سه گانه، سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات دولتی، نیروهای مسلح، نهادهای انقلابی، شهرداری‌ها و کلیه‌ی تشکیلات وابسته به آن‌ها ممنوع است. مرتکب علاوه بر رد پورسانت یا معادل آن به دولت، به حبس تعزیری از دو تا پنج سال و جزای نقدی برابر پورسانت محکوم می شود.

براساس تبصره‌ی یک این ماده، مجازات شروع به این جرم، حداقل مجازات مقرر در ماده‌ی مذکور است و در صورتی که نفس عمل انجام شده نیز جرم باشد، مرتکب به مجازات آن جرم نیز محکوم خواهد شد؛ همچنین مطابق تبصره‌ی دو این ماده، رد پورسانت یا معادل آن به دولت از مورخه

۱۳۵۸/۱/۱ مجری خواهد بود.

به موجب تبصره‌ی سه‌ی این ماده، در صورتی که شخص حقیقی یا حقوقی خارجی طرف معامله، پورسانت می‌پردازد، موضوع به اطلاع مسئول دستگاه ذیربط رسانده می‌شود، و وجه مزبور دریافت و تماماً به خزانه واریز می گردد. در این صورت، اقدام کننده مشمول ماده‌ی فوق نخواهد بود.

مبحث دوم، مجازات

قانون‌گذار برای جرم قبول پورسانت درمعاملات خارجی، مجازات حبس تعزیری از دو تا پنج سال و جزای نقدی معادل پورسانت دریافتی را مقرر نموده است. در صورت تحقق جرم مذکور، قاضی صادر کننده‌ی حکم، ملزم به صدور حکم به هر دو مجازات مذکور می‌باشد. علاوه بر این، همانند بسیاری از جرایم مالی، مرتکب، مکلف به رد پورسانت دریافتی یا معادل آن است؛ البته این قسمت از حکم که واجد وصف مدنی است، نیاز به ذکر در قانون جزایی ندارد. در نظریه‌ی شماره ۷/۳۱۶۳ – ۱۳۷۸/۵/۵ اداره‌ی حقوقی قوه‌ی قضاییه آمده که «رد پورسانت یا معادل آن به دولت که در ماده‌ی واحده‌ی قانون ممنوعیت اخذ پورسانت در معاملات خارجی مصوب سال ۱۳۷۲ آمده است، مجازات محسوب نمی‌شود تا با فوت محکوم علیه اجرای حکم در این خصوص موقوف شود. رد پورسانت یا مال تحصیل شده از جرم، حکم قانونی خاص است که در ماده‌ی ۱۰ قانون مجازات اسلامی تصریح شده است. بنا بر مراتب، در صورت قبول ترکه، وراث با رعایت ماده‌ی ۲۳۸ قانون امور حسبی، مکلف به پرداخت وجه مذکور به صندوق است. چنان‌چه وجوه و اموال ضبط و توقیف شده از متهم همان وجوه و اموال مأخوذه بابت پورسانت باشد، ضبط آن به نفع دولت و سازمان جمع آوری اموال تملیکی فاقد اشکال قانونی است».

براساس تبصره‌ی ۱ ماده‌ی واحده، مجازات شروع به این جرم، حداقل مجازات مقرر دانسته شده که منظور از حداقل مقرر در این تبصره، همان حداقل حبس، یعنی دو سال می‌باشد، و چون در مرحله‌ی شروع به این جرم، علی الاصول پورسانتی هنوز دریافت نشده، بنابراین رد پورسانت و جزای نقدی معادل آن، منتفی است. در قسمتی از تبصره‌ی مذکور مقرر شده: «... در صورتی که نفس عمل انجام شده نیز جرم باشد، مرتکب به مجازات آن جرم نیز محکوم خواهد شد». گرچه اصولاً در تعدد معنوی جرم (که این تبصره از مصادیق آن است)، وفق ماده‌ی ۴۶ قانون مجازات اسلامی، مجازات جرمی اعمال می‌شود که مجازات آن اشد است، اما در این تبصره، مقنن، به‌طور استثناء حکم به جمع مجازات‌ها داده است.

فصل سوم؛ تبانی در معاملات دولتی بر اســاس قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی مصوب ۱۳۴۸

تبانی در لغت به معنی «با هم ساختن[۱] » آمده است. در تبانی، حداقل دو نفر باید وجود داشته باشند. به‌عبارت دیگر، تبانی مستلزم وجود حداقل دو نفر، یعنی تبانی کنندگان است؛ بنابراین اگر یک نفر حیله ای به کار برده باشد، تحت عنوان تبانی قرار نخواهد گرفت، و تقلّب در معامله، محسوب می شود. اگر مسئول خرید یا فروش دولتی خودش بدون مواضعه و بدون قرار پنهانی با خریدار یا فروشنده، مقررات مربوط را نادیده بگیرد، این مورد نیز عنوان تبانی ندارد، ولی ممکن اســت مشمول عناوین مجرمانه‌ی دیگری باشد و یا حداقل تخلف از مقررات دولتی یا سوءجریان امور اداری به‌حساب آید؛ مثلاً مواردی که باید معامله به‌صورت مزایده و انتشار اگهی انجام گیرد، این تشریفات را در معامله رعایت نکند.

لغت تبانی در قوانین مختلف به کار رفته اســت. از جمله می توان به قانون مجازات اشخاصی که برای بردن مال غیر، تبانی می‌نمایند (مصوب ۱۳۰۷)، نیز تبانی برای ارتکاب جرم علیه امنیت داخلی و خارجی، موضوع کتاب پنجم مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازات‌های باز دارنده)، همچنین تبانی با دشمن، موضوع ماده‌ی ۲۱ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح مصوب ۱۳۸۲ اشاره کرد. آن‌چه مد نظر ما در این بحث می‌باشد، جرم تبانی در معاملات دولتی است.

معاملات دولتی به معاملاتی گفته می‌شود که دولت برای رفع حوائج ضروری خود، مبادرت به انعقاد آن‌ها می‌نماید، اعم از این که طرف معامله دولت باشد، و یا طرفین آن از ادارات دولتی، و اعم از این که طرف شخص حقیقی یا این که شخص حقوقی، خصوصی یا عمومی باشد؛ بعضی از اساتید، معاملاتی را که یک طرف آن دولت باشند، معامله دولتی دانسته اند[۲].

تبانی از باب تفاعل، و عبارت است از توافق و تمایل حداقل دو نفر بر امر سویی که نتیجه‌اش متوجه شخص ثالثی باشد. با این توضیح، توافق دو نفر در ارتکاب یک جرم که عنوان خاص قانونی دارد، از شمول تبانی خارج می گردد؛ به عنوان مثال، چنان‌چه توافق پنهانی دو نفر منجر به مشارکت آنان در ربودن مال دیگری شــود، اصطلاحاً به آن تبانی گفته نمی‌شود، بلکه شرکت[۳] در سرقت نامیده می‌شود.

تبانی و توافق سویی که منجر به ورود ضرر به دولت یا شرکت‌ها و مؤسسات وابسته به دولت شود،

۱- عمید، حسن، ص ۴۰۹.

۲- جعفری لنگرودی، دکتر محمدجعفر، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، جلد پنجم، انتشارات گنج دانش، ۱۳۷۸، ص ۴۱۷.

۳- ماده ۴۲ قانون مجازات اسلامی

مشمول مجازات است، و چنان‌چه توافق و تبانی طرفین به هر دلیل موجب ضرر به دولت نشود، امکان تعقیب طرفین تبانی نخواهد بود. مطابق قواعد عمومی حقوق جزا، هر جرم، دارای سه عنصر اساسی (قانونی، مادی و معنوی) است و تحقق آن، مستلزم شکل گیری این ارکان است. در این قسمت، به شرح هر یک از این عناصر در خصوص جرم تبانی می‌پردازیم.

مبحث اول، تشریح عنصر قانونی جرم

طبق ماده واحده‌ی قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی، مصوب ۱۳۴۸/۳/۱۹ اشخاصی که در معاملات یا مناقصه‌ها و مزایده‌های دولتی یا شرکت‌ها و مؤسسات وابسته به دولت یا مأمور به خدمات عمومی و یا شهرداری‌ها با یکدیگر تبانی کنند، و در نتیجه‌ی آن ضرری متوجه دولت و یا شرکت‌ها و مؤسسات مذکور شود، به حبس تأدیبی از یک تا سه سال، و جزای نقدی به میزان آن‌چه که مِنْ غیر حق، تحصیل کرده‌اند، محکوم می‌شوند.

هر گاه مستخدمین دولت یا شرکت‌ها و یا مؤسسات مزبور یا شهرداری‌ها و همچنین کسانی که به نحوی از انحاء از طرف دولت و یا شرکت‌ها و یا مؤسسات فوق در انجام معامله یا مناقصه و یا مزایده دخالت داشته باشند و با علم و اطلاع از تبانی، معامله را انجام دهند یا به نحوی در تبانی شرکت یا معاونت کنند، به حداکثر مجازات حبس و انفصال ابد از خدمات دولتی و شرکت‌ها و مؤسسات وابسته به دولت و شهرداری‌ها محکوم خواهند شد. در کلیه‌ی موارد مذکور در صورتی که عمل مطابق قانون مستوجب کیفر شدیدتر باشد، مرتکب به مجازات اشد محکوم خواهد شد.

مؤسسه‌ی عمومی، سازمانی است که دارای شخصیت حقوقی مستقل بوده و به قائم مقامی دولت یا مردم یک محل، اداره‌ی یک یا چندین خدمت معین و محدود از خدمات و نیازمندی‌های عمومی را عهده‌دار است[۱].

مبحث دوم، اظهار نظر

در متن قانون مشخص نشده که منظور از ضرر، چه نوع است؛ ضرر و زیان معنوی یا مادی، یا هر دو. در این که ضررهای مادی یکی از مصادیق ضرر مذکور در قانون فوق است، بحثی وجود ندارد، اما دلیلی هم وجود ندارد که کلمه‌ی ضرر در متن قانون را تنها به خسارت‌های مادی منحصر نماییم. ماده‌ی ۹ قانون آیین دادرسی کیفری، مصوب سال ۱۳۷۸، ضررهایی را که ناشی از جرم بوده و می توان مطالبه کرد، بیان نموده است. متن ماده‌ی ۹، اشعار می‌دارد که ضرر و زیان قابل مطالبه به شرح زیر می‌باشد:

۱– ضرر و زیان‌های مادی که در نتیجه ارتکاب جرم حاصل شده است؛

۱– ماده ۴۲ قانون مجازات اسلامی

۲- منافعی که ممکن‌الحصول بوده و در اثر ارتکاب جرم، مدعی خصوصی از آن محروم و متضرر می‌شود.

با توجه به این ماده که تصویری آشــکار از ضرر روبروی ما ترسـیم نموده، می‌توان گفت، ضرر مذکــور در قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی، می‌تواند یکی از مصادیق مذکور در ماده‌ی ۹ قانون آیین‌نامه‌ی دادرســی کیفری باشد. چنان‌چه تبانی، زمینه‌ی بروز یکی از آن موارد شده باشد، موجب مجازات طرفین خواهد شد.

تبانی در معاملات دولتی، جرمی است که تحقق آن منوط و موکول به فعل حداقل دو طرف است؛ بنابراین چنان‌چه دو نفر به اتهام تبانی در معامله دولتی مورد تعقیب قرار گیرند و اتهام یکی از آن دو ثابت نگردد، مجازات طرف دیگر به این اتهام محل اشکال خواهد بود.

چنان‌چه دولت مزایده‌ای برگزار کند و شرکت‌کنندگان از قبل توافق نمایند که مبلغ را تا سقف معینی بیشتر بالا نبرند، و در صورت برنده شدن، هر یک در منافع حاصله شریک باشند، این توافق چند جانبه می‌تواند یکی از مصادیق تبانی باشد. چنان‌چه مسئول برگزاری مزایده به نحوی از تبانی شرکت‌کنندگان مطلع شده باشد و مزایده را برگزار کند، مشمول قسمت دوم قانون بوده، و علاوه بر حداکثر حبس، به انفصال ابد از خدمات دولتی نیز محکوم خواهد شد. قانون‌گذار در این قانون به نکته‌ی ظریف و مهمی توجه داشته است؛ ظرافتی که در سایر قوانین و مواد قانونی کیفری کمتر به آن توجه شده یا اصلاً توجه نشده است؛ به عنوان مثال در ماده‌ی ۵۷۶ قانون مجازات اسلامی، امکان جلوگیری از اجرای قانون یا اوامر قضایی توسط مأمورین دولتی و شهرداری‌ها پیش‌بینی شده ولی در ذیل ماده، فقط انفصال از خدمات دولتی به عنوان ضمانت اجرا تعیین شده؛ در حالی که کارمند شــهرداری، رابطه‌ی استخدامی با دولت ندارد، چگونه حکم انفصال از خدمات دولتی در مورد او امکان اجرا خواهد داشت؟ شایسته بود که قانون‌گذار، یا کلمه‌ی دولتی را از متن ماده حذف می‌کرد، یا این‌که به انفصال از خدمت شهرداری نیز اشاره می‌نمود، و یا این‌که در ماده‌ی ۳ قانون مجازات با این‌که پذیرش اعمال نفوذ توسط کارمندان شهرداری‌ها نیز پیش‌بینی شده، معهذا مجازات ذیل ماده، تنها انفصال از خدمات دولتی مقرر شده و طبیعی است کارمند شهرداری که مرتکب جرم شده، به فرض این‌که به انفصال از خدمات دولتی محکوم شود، این حکم در مورد او هیچ اثر اجرایی نخواهد داشت.

در قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی، این نکته‌ی ظریف مورد توجه قانون‌گذار واقع شده و

انفصال ابد از خدمات دولتی در کنار انفصال ابد از شرکت‌ها و مؤسّسات وابسته به دولت و شهرداری‌ها را قید کرده است. به عبارت دیگر، چنان‌چه مرتکب جرم، کارمند شهرداری بوده باشد، طبیعی است طبق این ماده، حکم به انفصال او از خدمت در شهرداری و چنان‌چه مرتکب جرم، کارمند مؤسسات وابسته به دولت باشد، حکم به انفصال او از خدمت در مؤسّسه وابسته به دولت صادر خواهد شد.

ممکن است از مجازات ذیل قانون، این نکته برداشت شود که قانون‌گذار از کلمه‌ی «یا» استفاده ننموده، بلکه از حرف عطف «واو» اســتفاده کرده، و چنان‌چه منظور قانون‌گذار این بود که حسب مورد، کارمند شهرداری، حکم به انفصال از خدمت شهرداری، و در مورد کارمند شرکت دولتی، حکم به انفصال از خدمت شرکت دولتی صادر شود، هم از عبارت حسب مورد، و هم در بین مراجع یاد شده، از عبارت «یا» استفاده می‌کرد، در حالی که چنین ننموده و منظورش این بوده که مرتکب جرم، کارمند هر یک از مراجع مذکور که بوده باشد، به جمع این مجازات‌ها یعنی به انفصال ابد از خدمات دولتی و شــرکت‌ها و مؤسّسات وابســته به دولت و شهرداری‌ها محکوم شود؛ زیرا در این صورت، به‌طور کلی حق او در مورد خدمت در کلیه‌ی مراجع یاد شــده سلب گردیده، و نخواهد توانست در صورت انفصال از خدمت شهرداری به خدمت دولتی رجوع نماید.

در قبال این برداشت از قانون باید گفت به فرض که منظور قانون‌گذار جمع این موارد بوده باشد، آن نقص و کاســتی که درمواد ۵۷۶ قانون مجازات اسلامی و ماده‌ی سه قانون مجازات اعمال نفوذ مطرح است، در این جا مطرح نخواهد بود؛ زیرا به هر حال، حکم انفصال در مورد شغل فعلی مجرم، قابل اجرا خواهد بود.

برای تشخیص تبانی، ضابطه و معیار کلاسیک و مشخص شده‌ای توسط قانون‌گذار بیان نشده، بلکه قاضی دادگاه باید از مجموع قراین و عبارات موجود در پرونده از قبیل تفاوت قیمت معامله با قیمت واقعی، رابطه‌ی آشنایی و دوستی طرفین تبانی با مسئول دولتی ذی‌ربط، ترک مقررات و تشریفات مزایده یا مناقصه، عدم رعایت مقررات ذی‌ربط در انجام معامله، ســابقه‌ی کاری و خدمتی کارمند متهم از لحاظ سلامت در انجام معاملات، تبانی یا عدم آن را در معامله‌ای که منعقد شده احراز کند. رسیدگی به این جرم در صلاحیت دادگاه‌های عمومی دادگستری است، مگر این که مرتکب از جمله مقامات مذکور در تبصره‌ی ماده‌ی ۴ قانون اصلاح قانون تشکیل دادگاه‌های عمومی و انقلاب باشد، که در این صورت، دادگاه کیفری اســتان تهران، صالح به رسیدگی خواهد بود و حکم صادره در این خصوص قابل تجدیدنظر است.

فصل چهارم؛ اختلاس در وجوه مربوط به قراردادهای دولتی

مبحث اول، عنصر قانونی جرم

طبق ماده‌ی ۵ قانون تشدید مجازات، مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری، هر یک از کارمندان و کارکنان ادارات و سازمان‌ها و یا شوراها و یا شهرداری‌ها و مؤسّسات و شرکت‌های دولتی و یا وابسته به دولت و یا نهادهای انقلابی و دیوان محاسبات و مؤسّساتی که به کمک مستمر دولت اداره می‌شود و یا دارندگان پایه قضایی و به‌طور کلی قوای سه گانه و همچنین نیروهای مسلح و مأمورین به خدمت عمومی اعم از رسمی و غیررسمی، باشد، و وجوه و یا مطالبات و یا حواله‌ها یا سهام و اسناد و اوراق بهادار و یا سایر اموال متعلق به هر یک از سازمان‌ها و مؤسّسات فوق‌الذکر و یا اشخاصی که بر حسب وظیفه به آن‌ها سپرده شده است را به‌نفع خود و یا دیگری برداشت و تصاحب نماید، مختلس محسوب و به ترتیب زیر مجازات خواهد شد:

در صورتی که میزان اختلاس تا پنجاه هزار ریال باشد، مرتکب به شش ماه تا سه سال حبس، و شش ماه تا سه سال انفصال موقت، و هرگاه بیش از این مبلغ باشد، به دو تا ۱۰ سال حبس و انفصال دایم از خدمات دولتی، و در هر مورد، علاوه بر رد وجه یا مال مورد اختلاس، به جزای نقدی معادل دو برابر آن محکوم می‌شود.

براساس تبصره‌ی یک، در صورت اتلاف عمدی، مرتکب علاوه بر ضمان، به مجازات اختلاس محکوم می‌شود. بر اساس تبصره‌ی دو، چنان‌چه عمل اختلاس توأم با جعل سند و نظایر آن باشد، در صورتی که میزان اختلاس تا پنجاه هزار ریال باشد، مرتکب به دو تا پنج سال حبس و یک تا پنج سال انفصال موقت، و هرگاه بیش از این مبلغ باشد، به هفت تا ده سال حبس و انفصال دایم از خدمات دولتی، و در هر مورد، علاوه بر رد وجه یا مال مورد اختلاس، به جزای نقدی معادل دو برابر آن محکوم می‌شود.

اداره‌ی حقوقی قوه‌ی قضاییه در خصوص تخفیف در مجازات انفصال دائم معتقد است که باتوجه به مقررات موجود، چون انفصال دائم از شغل مقرر در ماده‌ی ۶۵ قانون تعزیرات از جمله مجازات‌های تعزیری محسوب می‌شود، لذا اعمال ماده‌ی ۳۵ قانون مجازات اسلامی با لحاظ اطلاق آن، بلا اشکال است (نظریه‌ی ۷،۴۷۷۹ مورخ ۱۳۶۹/۶/۴)[1]. بر اساس تبصره‌ی سه، هرگاه مرتکب اختلاس قبل از صدور کیفرخواست، تمام وجه یا مال مورد اختلاس را مسترد نماید، دادگاه او را از تمام یا قسمتی از جزای نقدی معاف می‌نماید، و اجرای مجازات حبس را معلق، ولی مجازات انفصال در مورد او اجرا خواهد شد. بر اساس تبصره‌ی چهار، حداقل نصاب مبالغ مذکور در جرایم اختلاس از حیث تعیین

۱- باختر، سیداحمد، ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری در آیینه قوانین و رویه قضایی، خرسندی، چاپ اول، ۱۳۸۷، تهران، ص ۲۷۵.

مجازات یا صلاحیت محاکم اعم از این است که جرم دفعتا واحده یا به دفعات واقع شده، و جمع مبلغ مورد اختلاس بالغ بر نصاب مزبور باشد.

براساس تبصره‌ی پنجم، هرگاه میزان اختلاس زاید بر صد هزار ریال باشد، در صورت وجود دلایل کافی، صدور قرار بازداشت موقت به مدت یکماه الزامی است، و این قرار در هیچ یک از مراحل رسیدگی قابل تبدیل نخواهد بود؛ همچنین، وزیر دستگاه می تواند پس از پایان مدت، بازداشت موقت کارمند را تا پایان رسیدگی و تعیین تکلیف نهایی وی از خدمت تعلیق کند، و به ایام تعلیق مذکور در هیچ حالت حقوق و مزایایی تعلق نخواهد گرفت.

براساس تبصره‌ی ششم، در کلیه‌ی موارد مذکور در صورت وجود جهات تخفیف، دادگاه مکلف به رعایت مقررات تبصره‌ی یک ماده‌ی یک از لحاظ حبس و نیز بنا به مورد، حداقل انفصال موقت یا انفصال دایم خواهد بود.

اختلاس به شرح ماده‌ی ۵ عبارت است از برداشت و تصاحب وجوه یا مطالبات یا حواله‌ها یا سهام و اسناد و اوراق بهادار یا اموال دیگر از یکی از مراجع مذکور در ماده‌ی فوق، یا یکی از اشخاص که در نزد آن مراجع است. شرط تحقق جرم، اختلاس آن است، که موضوع مذکور حسب وظیفه در اختیار شخص اداری قرار گرفته باشد؛ بنابراین چنان‌چه کارمند، مالی حسب وظیفه در اختیارش نباشد، ولی آن را به نفع خود یا دیگری برداشت و تصاحب نماید، عمل او اختلاس نیست، بلکه مورد مشمول عناوین جزایی است.

از جمع تبصره‌ی ۵ و ماده‌ی ۷ می توان چنین استنباط کرد که در فاصله‌ی بین صدور قرار بازداشت موقت تا اعلام دادسرا مبنی بر صدور کیفر خواست، تعلیق کارمند از اختیارات وزیر دستگاه ذیربط است، اما پس از اعلام دادسرا، دستگاه ذیربط مکلف است کارمند را تعلیق نماید، و مجازات شریک جرم اختلاس نیز قابل تعلیق نمی‌باشد. اداره حقوقی قوه‌ی قضائیه، طی نظریه‌ی شماره‌ی ۷/۳۸۳۳ – ۶۹/۱۰/۱۲ اعلام نموده، تعلیق مجازات شرکای بزه‌های اختلاس و ارتشاء و جعل و استفاده از سند مجعول، جایز نیست[۱].

مبحث دوم، عنصر روانی

مرتکب جرم اختلاس باید در برداشت و تصاحب اموال دولت و دستگاه‌های موضوع ماده‌ی (۵) سوءنیت داشته باشد. سوءنیت عبارت است از تعلق اندیشه‌ی خلاف قانون برانجام عمل مجرمانه. از آن‌جا که جرم اختلاس در زمره‌ی جرایم عمدی است، پس باید حداقل پایه‌ی لازم برای تحقق جرایم

۱- شهری، غلامرضا، و ستوده جهرمی، سروش، نظریات اداره حقوقی قوه قضائیه در زمینه مسائل کیفری، انتشارات روزنامه رسمی، ۱۳۷۷، جلد۱، ص ۵۰۷.

عمدی که همان سوءنیت عام است، موجود باشد. با این وجود، جرم اختلاس گرچه جرمی مقید می‌باشد، اما تحقق آن منوط به وجود سوءنیت خاص نیست، و همان گونه که در بخش عنصر مادی، نتیجه در عملیات اجرایی مقدماتی ادغام می‌شود، در بعد عنصر روانی نیز سوءنیت خاص در سوءنیت عام مستتر و ادغام می گردد.

فصل پنجم؛ تحصیل منفعت به واسطه‌ی تدلیس در معاملات دولتی یا تقلّب در ساختن آن

رعایت عدل و انصاف و نیز صرفه و صلاح دولت، ایجاب می‌نماید که در خرید و فروش‌هایی که برای دولت صورت می گیرد، از تدلیس و تقلّب و پنهان کاری، اجتناب، و مأمورین دولت در کمال امانت‌داری و صداقت به انجام معاملات دولتی که گاه حجم ریالی بالایی را دارند اهتمام نمایند. رعایت الزامات فوق، سبب گردیده که قانون گذار، عدم رعایت خبط دولت را توسط مأمورین، و در نظر گرفتن منافع شخصی برای خود توسط نامبردگان، مورد حمایت کیفری قرار دهد. در ماده‌ی (۱۵۳) قانون مجازات عمومی (مصوب ۱۳۰۴)، در این زمینه آمده بود: «هریک از مستخدمین و مأمورین دولتی و اشخاصی که عهده‌دار خرید یا فروش یا ساختن یا امر به ساختن چیزی برای دولت بوده، و به واسطه‌ی تدلیس در خرید و فروش یا در تعیین مقدار یا صفت آن چیز، نفعی برای خود یا دیگری تحصیل کرده که موجب ضرر دولت باشد، علاوه بر استرداد آن چه تحصیل کرده، به تادیه‌ی غرامتی معادل نصف آن محکوم خواهد شد، و اگر مستخدم دولتی باشد چیزی به علاوه‌ی مجازات فوق چیزی از یک تا هفت سال از خدمت دولتی منفصل خواهد گشت». در ماده‌ی (۷۷) قانون تعزیرات (مصوب سال ۱۳۶۲) نیز در این زمینه مقرر شده بود: «هر شخصی عهده‌دار انجام معامله یا ساختن چیزی یا نظارت در ساختن یا امر به ساختن آن برای هر یک از ادارات و سازمان‌ها و مؤسسات مذکور در ماده (۸۵) بوده، به واسطه تدلیس در معامله، از جهت تعیین مقدار یا صفت یا قیمت بیش از حد متعارف یا تقلّب در ساختن آن چیز، نفعی برای خود یا دیگری تحصیل کند که موجب ضرر و زیان آن ادارات یا سازمان یا مؤسسه باشد، به جبران خسارت وارده و حبس از شش ماه تا پنج سال محکوم خواهد شد». پس از این، حکم این جرم، در ماده (۵۹۹) قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۵ پیش‌بینی گردید که در سطور آتی‌الذکر مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

مبحث اول، عنصر قانونی

عنصر قانونی جرم، تحصیل منفعت به واسطه‌ی تدلیس و تقلّب، عبارت است از ماده‌ی (۵۹۹) قانون

مجازات اسلامی (مصوب ۱۳۷۵) که مقرر داشته: «هر شخصی عهده‌دار انجام معامله یا ساختن چیزی یا نظارت در ساختن یا امر به ساختن آن برای هر یک از ادارات و سازمان‌ها و مؤسّسات مذکور در ماده (۵۹۸) بوده است، به واسطه‌ی تدلیس در معامله از جهت تعیین مقدار یا صفت یا قیمت بیش از حد متعارف مورد معامله یا تقلّب در ساختن آن چیز، نفعی برای خود یا دیگری تحصیل کند، علاوه بر جبران خسارات وارده، به حبس از شش ماه تا پنج سال محکوم خواهد شد».

مبحث دوم، عنصر مادی

در بحث عنصر مادی، توجه به نکات زیر ضروری است:

عمل مرتکب این جرم، مرکب از دو قسمت است: اولاً مرتکب، اقدام به عملیات تدلیس آمیز نموده باشد، ثانیاً از طریق فوق، نفعی برای خود یا دیگری تحصیل کرده باشد. تدلیس، طبق ماده‌ی (۴۳۸) قانون مدنی، عبارت است از عملیاتی که موجب فریب طرف معامله شود. وجود وصف و خصیصه‌ی «عملیاتی» بودن در تعریف تدلیس، سبب می‌شود که اولین رکن از عمل مرتکب را صرفاً به صورت انجام فعل مثبت مادی قابل تحقق بدانیم. بی‌مبالاتی خریدار در احراز وصف واقعی مبیع و حفظ منافع خود، مانع از تحقق تدلیس نیست. درباره‌ی سکوت عمدی فروشنده درباره‌ی عیب کالا، اختلاف شده، که تدلیس است یا اثری ندارد، ولی تمایل عمومی بر این است که حسن نیت در قراردادها ایجاب می کند، که فروشنده، عیوب پنهانی را به خریدار اعلام کند.[1] این موضوعات در چارچوب حقوق مدنی کاملاً صحیح می‌باشد، لیکن به نظر نگارنده، در حقوق کیفری که قاعده بر عمل به تفسیر مضیق و قدر متیقن است، لازم است شخص طرف معامله به عملیاتی متوسل گردیده باشد، و ترک فعل نمی تواند عنصر مادی این قسمت از عمل مرتکب قرار گیرد. علاوه بر توسل به عملیات فریب کارانه، مرتکب باید در اثر این عملیات، نفعی برای خود یا دیگری تحصیل کرده باشد؛ بنابراین تحصیل منفعت به عنوان جزء دوم رکن عمل مرتکب به صورت فعل مثبت محقق می گردد.

مبحث سوم، مجازات

مجازات اصلی این جرم، شش ماه تا پنج سال حبس است که غیرقابل گذشت نیز می‌باشد. قاضی دادگاه می‌تواند با ملاحظه‌ی خصوصیات جرم و مجرم نظیر کارمند بودن وی، از مجازات‌های تکمیلی و تتمیمی و تبدیلی وفق ماده‌ی ۷۲۸ و ۱۹ قانون مجازات اسلامی استفاده نماید. در ماده‌ی ۱۵۳ قانون مجازات عمومی مصوب سال ۱۳۰۴، علاوه بر مجازات حبس، پرداخت غرامت معادل دو برابر آن چه مرتکب تحصیل نموده، پیش‌بینی شده بود.

۱- کاتوزیان، ناصر، قانون مدنی در نظام حقوقی کنونی، نشر دادگستر، چاپ اول تابستان ۷۷ صفحه ۳۳۶.

فصل ششم؛ تحصیل منفعت در معاملات دولتی بر اساس ماده‌ی ۶۰۳ قانون مجازات اسلامی

مبحث اول، عنصر قانونی جرم

طبق ماده‌ی فوق‌الذکر، هر یک از کارمندان، کارکنان و اشخاص عهده‌دار وظیفه‌ی مدیریت و سرپرستی در وزارتخانه‌ها و ادارات و سازمان‌های مذکور در ماده‌ی ۵۹۸[1] که بالمباشره یا به واسطه در معاملات، مزایده‌ها و مناقصه‌ها و تشخیصات و امتیازات مربوط به دستگاه متبوع، تحت هر عنوانی اعم از کمیسیون یا حق‌الزحمه و حق‌العمل یا پاداش برای خود یا دیگری نفعی در داخل یا خارج از کشور از طریق توافق یا تفاهم یا ترتیبات خاص یا سایر اشخاص یا نمایندگان یا شعب آن‌ها منظور دارد، یا بدون مأموریت از طرف دستگاه متبوعه بر عهده‌ی آن چیزی بخرد یا بسازد یا در موقع پرداخت وجوهی که حسب وظیفه به عهده‌ی او بوده یا تفریغ حسابی که باید به عمل آورد یا برای خود یا دیگری نفعی منظور دارد، به تأدیه‌ی دو برابر وجوه و منافع حاصله از این طریق محکوم می‌شود، و در صورتی که عمل وی موجب تغییر در مقدار یا کیفیت مورد معامله یا افزایش قیمت تمام شده‌ی آن گردد، به حبس از شش ماه تا پنج سال و یا مجازات نقدی از سه تا سی میلیون ریال نیز محکوم خواهد شد. جرم موضوع این ماده، تنها شامل کارکنان، کارمندان و اشخاصی می‌شود که در یکی از وزارتخانه‌ها و ادارات و سازمان‌های مذکور در ماده‌ی ۵۹۸، عهده‌دار وظیفه‌ی مدیریت و سرپرستی باشند؛ بنابراین چنان‌چه غیر از سرپرست، مأمور یا رییس یا معاونان دستگاه یا قسمت‌های اداری یکی از تخلفات مذکور در متن ماده را مرتکب شوند، عمل آنان مشمول مجازات مقرر در ماده‌ی ۶۰۳ نخواهد بود. هر چند که معاملات و مزایده‌ها و مناقصه‌ها معمولاً توسط کارمندانی صورت می گیرد که به عنوان رییس و مسئول یکی از مراجع مذکور در ماده‌ی ۵۹۸ خدمت می کنند، و کسی که کارمند دون‌پایه یا میان‌پایه است اساساً معاملات و مزایده‌ها و مناقصه‌ها نمی‌-تواند با طرفیت او منعقد گردد و قانون‌گذار با هدف جلوگیری از اعمال مزبور توسط مدیران، متن ماده را تصویب نموده است. اگر جرم موضوع این ماده از طرف کارمندان و کارکنان و اشخاص عهده‌دار نظارت در مراجع

۱- ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی:

«هر یک از کارمندان و کارکنان ادارات و سازمان‌ها یا شوراها و یا شهرداری‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و یا وابسته به دولت و یا نهادهای انقلابی و بنیادها و مؤسساتی که زیر نظر ولی فقیه اداره می‌شوند و دیوان محاسبات و مؤسساتی که به کمک مستمر دولت اداره می‌شوند و یا دارندگان پایه قضایی و به‌طور کلی اعضا و کارکنان قوای سه گانه و همچنین نیروهای مسلح و مأمورین به خدمات عمومی اعم از رسمی و غیررسمی؛ وجوه نقدی یا مطالبات یا حوالجات یا سهام و سایر اسناد و اوراق بهادر یا سایر اموال متعلق به هر یک از سازمان‌ها و مؤسسات فوق‌الذکر یا اشخاصی که بر حسب وظیفه به آن‌ها سپرده شده است را مورد استفاده غیرمجاز قرار دهد بدون آنکه قصد تملک آن‌ها را به نفع خود یا دیگری داشته باشد متصرف غیرقانونی محسوب و علاوه بر جبران خسارت وارده و پرداخت اجرت المثل به شلاق تا (۷۴) ضربه محکوم می‌شود و در صورتی که منتفع شده باشد علاوه بر مجازات مذکور به جزای نقدی معادل مبلغ انتفاعی محکوم خواهد شد و همچنین است در صورتی که به علت اهمال یا تفریط موجب تضییع اموال و وجوه دولتی گردد و یا آن را به مصارفی برساند که در قانون اعتباری برای آن منظور نشده یا در غیر مورد معین یا زاید بر اعتبار مصرف نموده باشد».

ذیربط صورت گیرد، مشمول مجازات‌های این ماده نخواهد بود، اما ماده‌ی ۸۱ قانون تعزیرات سال ۱۳۶۲ که ماده‌ی ۶۰۳ جایگزین آن ماده است، این افراد را نیز مشمول مجازات می‌دانست.

در صورتی که حق کمیسیون، حق‌الزحمه، حق‌العمل، پاداش یا نفع تحصیل شده توسط مدیر یا سرپرست موجب تغییر در مقدار یا کیفیت مورد معامله یا افزایش قیمت تمام شده نگردد، امکان اعمال مجازات حبس یا جزای نقدی در مورد او وجود نخواهد داشـت، و تنها به تأدیه‌ی دو برابر وجوه و منافع حاصله، محکوم خواهد شد. عبارت «افزایش قیمت تمام شده» در ذیل ماده‌ی ۶۰۳، دلالت بر این امر دارد که قانون‌گذار به خرید و مناقصه توسط دستگاه ذیربط نظر داشته، نه فروش و مزایده، چرا که اگر در مزایده، عمل مدیر موجب افزایش قیمت گردد به نفع دولت است. بنابراین اگر نفع تحصیل شده توسط مدیر و سرپرست در مورد افزایش قیمت تمام شده مالی باشد که دولت از طریق مناقصه خریده است، مجازات حبس، شامل موضوع خواهد بود. اگر نفعی که مدیر و سرپرست برای خود منظور می‌دارد، موجب کاهش قیمت در مزایده شود و مال دولت به کمتر از مقداری که می‌بایست، فروش رود، امکان اعمال مجازات حبس نخواهد بود، زیرا در ماده، تنها به افزایش قیمت تمام شده اشاره شده است. در این حال ممکن است موضوع مشمول قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی مصوب ۴۸/۳/۱۹ باشد که جداگانه توضیح داده خواهد شد.

در این ماده، مجازات طرف‌های معامله که با تفاهم و توافق مسئول دولتی پاداش یا حق‌العملی به او می‌پردازند، در نظر گرفته نشده، اما از آنجایی که آن‌ها با پرداخت وجه، عملاً موجبات تسهیل وقوع جرم توسط مدیر یا مسئول دولتی را فراهم کرده‌اند، به عنوان معاون جرم قابل تعقیب می‌باشند.

مبحث دوم، اظهارنظر

در قسـمت اول ماده‌ی ۶۰۳ به تأدیه‌ی دو برابر وجوه و منافع حاصله اشـاره شـده، اما قانون‌گذار مشخص نکرده است این تأدیه باید به چه کسی صورت گیرد؛ ممکن است بدواً به ذهن آید که نفع تحصیل شده یا وجه اخذ شده، به کسی تأدیه می‌شود که از او اخذ شده یا از قِبَل او نفع برده شده، اما با کمی دقت، مشخص می‌شود این تأدیه نباید به شکل معامله یا مزایده یا مناقصه صورت گیرد؛ زیرا با توجه به استدلالی که صورت گرفت، طرف معامله خودش معاون جرم است و کسی که وقوع جرم را تسهیل نموده، باید مجازات شود، نه این که در نتیجه‌ی ارتکاب جرم، به مالی نیز برسد. مضافاً متضرر واقعی در این جا دولت است که در معامله‌ی دستگاهش، موجبات تغییر در مقدار یا کیفیت یا قیمت تمام شده حاصل گردیده است، بنابراین، تأدیه باید به دولت یعنی دستگاه ذیربط صورت گیرد.

تأدیه، وجه یا منافع تحصیل شده، مستلزم تقدیم دادخواست از طرف دستگاه متبوع متهم نمی‌باشد،

زیرا اولاً جنبه‌ی ضرر و زیان ندارد تا مستلزم طرح دعوای حقوقی باشد، ثانیاً تأدیه‌ی وجوه و منافع حاصله، رفع آثار جرم است و آن به دادخواست نیاز ندارد. در صورتی که در اثر تحصیل منفعت، موجبات تغییر در مقدار یا کیفیت معامله یا افزایش قیمت تمام شده فراهم گردیده و این امر موجبات ضرر و زیان دولت شده باشد، مطالبه‌ی این ضرر و زیان، مستلزم تقدیم دادخواست است.

ماده‌ی ۶۰۳، ناسخ ماده واحده‌ی قانون ممنوعیت اخذ پورسانت (مصوب ۷۲/۴/۲۷) نمی‌باشد، زیرا ماده‌ی ۶۰۳، ناظر به مواردی است که مدیریت دستگاه ذیربط با ایفای نقش در معامله و مزایده، به نفع طرف مقابل، حق‌العملی دریافت می‌دارد، در حالی که در ماده واحده‌ی ممنوعیت اخذ پورسانت، قانون‌گذار، صرف قبول وجه و درصد را ممنوع نموده است. بعضی از نویسندگان، ماده‌ی ۶۰۳ قانون مجازات اسلامی را راجع به ممنوعیت اخذ پورسانت در معاملات دولتی دانسته و نتیجه گرفته‌اند که اجرای حکم ماده‌ی ۶۰۳ با لایحه‌ی قانونی راجع به منع مداخله‌ی وزرا و نمایندگان مجلس و کارمندان دولت در معاملات دولتی و کشوری (مصوب ۱۳۳۷/۱۰/۲۲) مانعه‌الجمع نیست؛ به عبارت دیگر، ماده‌ی ۶۰۳ را ناسخ قانون منع مداخله‌ی وزرا و نمایندگان مجلس و کارمندان ندانسته‌اند.[۱]

رسیدگی به جرم، موضوع ماده‌ی ۶۰۳، حسب مورد در صلاحیت دادگاه کیفری استان تهران یا در صلاحیت دادگاه‌های عمومی است و حکمی که در ارتباط با ماده‌ی ۶۰۳ صادر می‌شود، حسب مورد، قابل تجدیدنظر در دیوان عالی کشور یا دادگاه تجدیدنظر است.

نتیجه‌گیری کلی

الف) مبارزه‌ی جدی با مفاسد اقتصادی و مالی در وهله‌ی نخست مستلزم انجام اصلاحات لازم و بنیادین در نظام مالی و معاملاتی کشور، و در مرحله‌ی دوم، نیازمند وضع قوانین کیفری لازم، متناسب با چنین نظامی و آموزش قضات دادگستری برای برخورد با جرایم مرتبط با معاملات دولتی است.

ب) هرگونه برخورد شتابزده در ارتباط با جرایم مرتبط با معاملات دولتی، ممکن است آثار سویی به دنبال داشته باشد. پیچیدگی حوزه‌ی معاملات دولتی و تأثیر متغیرهای ناشناخته در پدیداری وضعیت اقتصادی جدید، ایجاب می‌کند تا سیاست کیفری در ارتباط با جرایم این حوزه از سازمان یافتگی و انسجام خاص برخوردار باشد. تنظیم رویکرد سرکوبگرانه و بازدارنده به گونه‌ای که رابطه‌ی مکملی بین آن‌ها برقرار باشد و فراگیرسازی رویکردهای مزبور نسبت به تمامی زمینه‌های جرم‌خیز باید بر پایه‌ی مطالعات و پژوهش‌های دقیق انجام شود.

هرگونه پیشرفت در رویکرد سرکوبگرانه و محوریت پاسخ‌های کیفری بدون اندیشیدن سازوکارهای ترمیمی و رویکرد بازدارنده و متناسب با وضع موجود، موجب عدم تعادل در سیاست کیفری شده، و

۱- ولیدی، دکتر محمد صالح، حقوق جزای اختصاصی، جرایم مالی علیه آسایش عمومی، نشر خیام، ۱۳۷۷، جلد ۵، ص ۱۳۳

فرآیند مبارزه با جرایم و مفاسد بخش معاملات دولتی را دچار اختلال می کند.

ج) اجرای قانون به نحو صحیح و درست، لازمه‌ی هر گونه مبارزه با جرایم است. چنان‌چه اهرم‌های کنترل و نظارتی کافی برای اجرای قانون پیش‌بینی نشود، مبارزه با جرایم مربوط به پیمان‌ها و قراردادهای دولتی با همان چالش‌هایی که بقیه‌ی جرایم روبرو می‌باشند، مواجه خواهد شد، و چه بسا این قوانین، مورد سوء استفاده قرار گرفته و نتیجه معکوس به بار آورد[۱].

د) با بررسی متون قانونی مربوط به جرایم اقتصادی، نظیر ارتشاء، اختلاس، اخذ پورسانت، و تبانی در معاملات دولتی، به این نتیجه دست می‌یابیم که با توجه به آشفتگی و پراکندگی موجود در سیاست کیفری تقنینی ایران، اصولاً نمی‌توان یک سیاست کیفری منسجم، مدرن و دارای هدف و جهت تبیین نمود و آن را با مدل‌های شناخته شده و معتبر علمی مقایسه کرد.

هـ) در بحث مجازات‌ها و ضمانت اجراهای کیفری در جرایم اقتصادی، سیاست مقنن بارها دستخوش تغییرات شده، به نحوی که اگر قوانین پس از انقلاب را در نظر بگیریم، ابتدا در قانون تعزیرات سال ۱۳۶۲، برخوردی خفیف وجود داشته، سپس در قوانین بعدی نظیر قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری بر شدت مجازات‌ها افزوده شده است. حرکت قوانین نیز به سوی استفاده‌ی بیشتر از جزای نقدی در کنار حبس بوده که با توجه به طبیعت جرایم اقتصادی و انگیزه‌های مرتکبین، اقدامی مثبت و شایسته است.

پیشنهادات

- در قانون منع مداخله‌ی کارکنان دولت در معاملات دولتی، ضرورت دارد تا در مقامات معاملات مشمول آن، توسط مقنن، تجدیدنظر صورت گیرد، و مصادیق مبهم، رفع گردد، و گرنه قضات ناچار از تفسیر به نفع متهم خواهند بود. با توجه به گذشت مدت زمان مدیدی از قوانین اقتصادی، تجدیدنظر در مجازات آن نیز حائز اهمیت است. خصوصاً آن که میزان مجازات قانونی، مؤثر در شمول مرور زمان هم خواهد بود. در بحث جرم پورسانت نیز به نظر می‌رسد بایستی میزان پورسانت در میزان مجازات مؤثر باشد.

- امروزه با توجه به رویکرد جدید جوامع و کشور ما به خصوصی‌سازی و اصل چهل و چهارم قانون اساسی و رشد بخش اقتصاد خصوصی، بسیاری از اموری که در اختیار بخش دولتی بوده، یا به بخش خصوصی واگذار شده و یا بخش خصوصی نیز در کنار بخش دولتی در آن زمینه فعالیت می‌نماید. بنابراین نیاز به جرم‌انگاری ارتشاء در بخش خصوصی را به شدت اجتناب‌ناپذیر می‌نماید، و اصلاح قوانین در این خصوص ضرورت دارد. اصلاح مقررات مربوط به ارتشاء و همچنین اخذ پورسانت و

۱- معاونت آموزش قوه قضاییه، انتشارات جاودانه، چاپ اول، تهران، ص۶۹.

تسری آن به بخش خصوصی، علی‌الخصوص با وجود مزایای الحاق دولت ایران به کنوانسیون‌های سازمان ملل متحد برای مبارزه با جرایم سازمان یافته‌ی فراملی و فساد مالی، یک ضرورت انکارناپذیر است.

–به روز نبودن قوانین کیفری در حوزه‌ی پیمان‌ها و معاملات دولتی، یکی دیگر از مشکلات موجود است. به نظر می‌رسد در خصوص جرایم اقتصادی و با توجه به تأثیرات عمیق این گونه جرایم بر امنیت و آسایش و اعتماد عمومی به دولت و همچنین تأثیر این گونه جرایم دارای ماهیت مالی در شکل گیری باندهای بزهکاری و جرایم سازمان یافته، می‌بایستی در قالب انجام یک سلسله کارهای پژوهشی و کارشناسی، جرایم اقتصادی و قوانین و مقررات و جرم‌انگاری‌های مربوطه در یک مجموعه قوانین به‌نام قوانین مربوط به جرایم اقتصادی پیش‌بینی شود، و در همین مجموعه به رویکردهای بازدارنده و پیشگیرانه و نهاد متولی و مسئول نیز اشاره گردد.

– یکی از عوامل بسیار مؤثر در شکل گیری جرایم مرتبط با پیمان‌ها و قراردادهای دولتی، عدم بهره گیری از امکانات و تجهیزات نوین در عرصه‌ی معاملات دولتی است. با توجه به رشد روزافزون فناوری و لزوم دستیابی بخشهای مختلف کشور به پیمانکاران مجرب داخلی و خارجی، ضرورت دارد دولت در راستای ایجاد رقابت، اقدامات لازمه را جهت گسترش تکنولوژی در بخش مزبور به‌عمل آورد.

– تقویت حرکت فناوری اطلاعات، ماشینی کردن عملیات دسترسی به اطلاعات و گردش صحیح آن در حوزه‌ی مزایده‌ها و مناقصه‌ها، پیگیری، راه اندازی و به کارگیری شبکه‌ی ملی اطلاع رسانی به منظور صرفه جویی در وقت و هزینه‌ی مناقصه گزاران، افزایش تعداد شرکت کنندگان در مناقصه‌ها با ایجاد فضای رقابتی به منظور کاهش چشمگیر قیمت‌های پیشنهادی و افزایش کیفیت ارایه‌ی خدمات و کالا، از موضوعات مهمی هستند که باید در دستور کار دستگاه‌های مناقصه گذار قرار گیرد.

– تسریع در آموزش نمایندگان دستگاه‌های اجرایی و الزام قانونی و مدیریتی به ثبت اطلاعات مربوط به معاملات دولتی در شبکه ملی اطلاع رسانی.

– ضرورت جمع آوری اطلاعات مربوط به شرکت کنندگان به منظور جلوگیری از بروز تبانی بین مناقصه گران (توافق بین مناقصه گران در تقسیم مناقصات دستگاه‌های مناقصه گزار در راستای حفظ منافعشان و زمینه سازی در جهت برنده شدن مناقصه گر طبق توافق قبلی).

–شناسایی و معرفی زمینه‌های ایجاد سوءجریان و فساد به ویژه علل بروز سوءجریان‌ها در پوشش اسناد و مدارک به ظاهر قانونی.

– رعایت دقیق قانون «حداکثر استفاده از توان فنی و مهندسی تولیدی و صنعتی و اجرایی کشور در

اجرای پروژه‌ها و ایجاد تسهیلات به منظور صدور خدمات» توسط دستگاه‌های اجرایی کشور.

–تفویض بیشتر اختیارات قانونی به ناظران دستگاه‌های نظارتی در برخورد با سوء جریان‌ها به منظور افزایش نقش پیشگیرانه‌ی این سازمان‌ها.

– آموزش مستمر دستگاه‌ها و نیروهای سازمان‌های درگیر با حوزه‌های برگزاری مناقصات و مزایده‌ها به صورت همایش، نشست‌های دوره ای (منطقه ای) و کارگاه‌ها و حرکت در تقویت آگاهی‌های عمومی از طریق رسانه‌ی ملی.

– تأکید بر انگیزه‌های مادی و معنوی پرسنل و نیروی انسانی درگیر در برگزاری مناقصات و مزایده‌ها.

– لحاظ کردن یافته‌های تجربه‌ی جهانی با توجه به شرایط و ساختار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور و بر اساس چشم انداز اصل ۴۴ قانون اساسی در انتخاب روش تأمین کالا و خدمات، ضوابط شرکت کنندگان در مناقصه، دعوت به مناقصه و تسلیم پیشنهاد شرکت‌ها و ملاک‌های ارزیابی و واگذاری قراردادها.

فهرست منابع و مأخذ

الف) فارسی

– اسماعیلی هریسی، ابراهیم، مبانی حقوق پیمان، جاودانه، تهران، ۱۳۸۷.

– امامی، محمد، حقوق اداری، جلد اول، بنیاد حقوقی میزان، چاپ دوم، تهران، ۱۳۸۷.

– انصاری، ولی‌ا...، کلیات حقوق اداری، انتشارات بنیاد حقوقی میزان، تهران، ۱۳۸۹.

– اردبیلی، محمدعلی، حقوق جزای عمومی، جلد نخست، نشر میزان، چاپ نوزدهم، بهار ۱۳۸۷.

– باقرزاده، احد، پول شویی، بنیاد حقوقی میزان، چاپ دوم، تهران، ۱۳۸۸.

–بوشهری، جعفر، حقوق جزا اصول و مسائل، شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۹.

– باختر، سیداحمد، ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری در آیینه قوانین و رویه قضایی، خرسندی، چاپ اول، ۱۳۸۷.

– باهری، محمد، تقریرات حقوق جزای عمومی، چاپ خانه‌ی برادران علمی، تهران، ۱۳۲۰.

–بازگیر، یدالله، کلاهبرداری، اختلاس و ارتشاء در آراء دیوان عالی کشور، نشر حقوقدان، ۱۳۷۶.

–جعفری لنگرودی، محمدجعفر، ترمینولوژی حقوق، انتشارات بنیاد راستا.

– ترمینولوژی حقوق، گلشن، ۱۳۷۰.

–مبسوط در ترمینولوژی حقوق، جلد پنجم، انتشارات گنج دانش، ۱۳۷۸.

–جوانمردی صاحب، مرتضی، جهانی شدن حقوق، رساله دکتری، دانشکده حقوق دانشگاه تهران،

سال ۱۳۸۳.
– حبیب زاده، محمد جعفر، رژیم قانونی بودن حقوق کیفری عامل موثر در رشـــد و توسعه، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۲۳؛ ۱۳۷۷.
– حبیبی، یدا...، حقوق و قوانین معاملات دولتی، مجمع علمی و فرهنگی مجد، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۵.
– دهخدا، علی اکبر، لغت‌نامه، جلد چهارم، تهران، شرکت چاپ افست گلشن، ۱۳۴۱.
– دوســت‌طلب، غلامرضا، پایان‌نامه‌ی فوق لیسانس، ارتشا، اختلاس و تصرف غیرقانونی، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۰.
– رنجبر، احمد، انتظارهای مشروع در حقوق اداری، نشر میزان، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۷.
– زراعت، عباس، قانون مجازات اسلامی در نظم حقوقی کنونی، انتشارات ققنوس، چاپ اول، زمستان ۱۳۸۰.
– سازمان بازرسی کل کشور، مفهوم، رویکردها و روش‌های کنترل، ۱۳۸۵.
– سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور؛ برنامه مبارزه با فساد و ارتقاء، سلامت در نظام اداری، تهران، ۱۳۸۴.
– سلیمی، صادق، جنایات سازمان یافته‌ی فرا ملی، انتشارات تهران صدا، بهار ۱۳۸۲.
– ولیدی، محمد صالح، حقوق جزای اختصاصی، جرایم مالی علیه آسایش عمومی، نشر خیام، ۱۳۷۷، جلد ۵.
– شـــهری، غلامرضا و ستوده جهرمی، ســـروش، نظریات اداره‌ی حقوقی قوه‌ی قضاییه در زمینه‌ی مسایل کیفری، جلد اول ودوم، انتشارات روزنامه‌ی رسمی، ۱۳۷۵.
– شفایی، محسن، مقاله‌ی رشوه و اقسام آن، مجله‌ی کانون و کلا، شماره‌ی ۵۳ خرداد و تیر ۱۳۳۶.
– صدارت، علی، حقوق جزا و جرم‌شناسی، کانون معرفت تهران، ۱۳۴۰.
– صادقی مقدم، محمدحسن، تغییر در شرایط قرارداد، بنیاد حقوقی میزان، چاپ دوم، تهران، ۱۳۸۶.
– طاهری، محمدعلی، دانشنامه‌ی حقوق، محراب فکر، اول، تهران، ۱۳۸۴.
– طباطبایی موتمنی، منوچهر، حقوق اداری، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ چهاردهم، تهران، ۱۳۸۷.
– طباطبایی، منوچهر، حقوق اداری، سمت، ۱۳۸۳.
– عمید، حسن، فرهنگ فارسی عمید، جلد اول، انتشارات امیر کبیر، تهران، ۱۳۷۸.

-علی آبادی، عبدالحسین، حقوق جنایی، جلد اول، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۳۴.
-قاضی، ابوالفضل (شریعت پناهی)، سیاست‌های حقوق اساسی، نشر میزان، چاپ چهاردهم، بهار ۱۳۸۳.
-قوه‌ی قضاییه، حقوق کار و اداری، انتشارات جاودانه، اول، تهران، ۱۳۸۷.
-قاسمی، ناصر، تقریرات درس جرم شناسی دکتر علی حسین نجفی ابرند آبادی، دانشگاه شهید بهشتی، سال تحصیلی ۷۰-۷۱.
- کاتوزیان، ناصر، قانون مدنی در نظم حقوقی کنونی، شابک، چاپ چهارم، ۱۳۷۹.
- کاتوزیان، ناصر، قانون مدنی در نظام حقوقی کنونی، نشر دادگستر، چاپ اول، تابستان ۱۳۷۷.
- کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی، قواعد عمومی قراردادها، شرکت سهامی انتشار، چاپ چهارم، ۱۳۷۶.
- کی نیا، مهدی، مبانی جرم‌شناسی، انتشارات دانشگاه تهران، اول، ۱۳۵۷.
- گلدوزیان، ایرج، محشای قانون مجازات اسلامی، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۸.
-لازرژ، کریستین، ترجمه نجفی ابرند آبادی، علی‌حسین، درآمدی بر سیاست جنایی، نشر میزان، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۲.
-منتی نژاد، صادق، حقوق کیفری مالی جرایم مالی علیه دولت، دیوان محاسبات کشور، چاپ اول، ۱۳۸۶.
-معین، محمد، فرهنگ معین (فارسی)، زرین، تهران، ۱۳۸۶.
-مهاجری، علی و خانلری مشیری، عبدالرضا، جرایم شغلی کارکنان دولت، اول، تهران، انتشارات کیهان، ۱۳۸۸.
-میرمحمد صادقی، حسین، حقوق کیفری اختصاصی، جرایم علیه امنیت و آسایش عمومی، نشر میزان چاپ نهم، تابستان ۱۳۸۶.
-منتسکیو، روح القوانین، ترجمه‌ی مهتدی، علی‌اکبر، انتشارات امیر کبیر، چاپ هفتم، سال ۱۳۵۵.
-مظلومان، رضا، جرم‌شناسی (کلیات)، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۳.
-معتمد، محمدعلی، حقوق جزای عمومی، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۱.
-موسی‌زاده، رضا، حقوق اداری (۲-۱)، نشر میزان، چاپ دهم، تهران، ۱۳۸۷ .
-معظمی، شهلا، جرم سازمان یافته و راهکارهای جهانی مقابله با آن، چاپ اول، نشر دادگستری، پاییز ۱۳۸۴.
-مارتی، می‌ری‌الماس، ترجمه‌ی نجفی ابرندآبادی، علی حسین، نظام‌های بزرگ سیاست جنایی،

جلد نخست، نشر میزان، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۱.
–معاونت آموزش قوه‌ی قضاییه، گزیده‌ای از پایان‌نامه‌های علمی قضات (امور حقوقی)، انتشارات جاودانه، چاپ اول، تهران.
–معاونت آموزش قوه قضاییه، بررسی جرایم مرتبط با کارکنان دولت، انتشارات جاودانه، چاپ اول، تهران.
–موسوی مقدم، محمد، پول‌شویی، کانون تبلیغاتی ط، نینوا، اول، قم.
–میرحسینی، سیدحسن، حقوق و تخلفات اداری، مؤسّسه فرهنگی حقوقی سینا، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۸.
–متحدیان، رحیم، ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد، مؤسّسه‌ی راهبران توسعه، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۹.
–مدنی، سیدجلال الدین، حقوق اداری، جلد اول، انتشارات پایدار، اول، تهران، ۱۳۸۷.
–نوربها، رضا، زمینه‌ی حقوق جزای عمومی، نشر دادآفرین و گنج دانش، چاپ ششم، ۱۳۸۱.
–نظریات اداره‌ی حقوقی قوه‌ی قضاییه در زمنیه‌ی مسائل کیفری، انتشارات روزنامه رسمی، ۱۳۷۵، جلد ۲.

ب) عربی
–خویی، آیت الله سید ابوالقاسم، مبانی تکمله‌المنهاج، چاپ نجف اشرف عراق، مطبعه‌الاداب، جلد ۱.
–پاینده، ابولقاسم، نهج الفصاحه ، جلد اول و دوم، سازمان چاپ و انتشارات جاویدان، چاپ هفتم، روایت ۱۶۸۰.
–نجفی، شیخ محمد حسن، جواهر الکلام فی شرح شرایع الاسلام، ج ۲۲، چاپ بیروت، دارالاحیاء التراث، بحث رشوه.

ج) وبگاه اینترنتی
–نبی، قاسمعلی، آسیب شناسی رشوه و رشوه خواری در نظام اداری، تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱۶
http://www.isfahanprisons.ir

دانش ارزیابی
سال ششم
شماره ۲۲
زمستان ۱۳۹۳

بررسی رابطه‌ی توانمندسازی روانشناختی و رشد حرفه‌ای بازرسان مورد مطالعه: بازرسان اداره کل بازرسی استان خراسان شمالی

رضا فلسفی[۱]
مسعود صفری دنیاچالی[۲]

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه‌ی توانمندسازی روانشناختی و رشد حرفه‌ای بازرسان اداره کل بازرسی استان خراسان شمالی در سال ۱۳۹۳ می‌باشد. فرضیه‌ی اصلی پژوهش بدین قرار است: بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای بازرسان رابطه وجود دارد؛ به همین منظور، توانمندسازی به‌عنوان متغیر پیش‌بین، و رشد حرفه‌ای بازرسان به‌عنوان متغیر ملاک، مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش از نظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی بازرسان اداره کل بازرسی استان خراسان شمالی بوده است. حجم نمونه در این پژوهش، ۱۷۸ نفر از بازرسان رسمی و افتخاری مشخص شده که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه‌ی استاندارد توانمندسازی عبداللهی و نوه ابراهیم، دارای ۳۰ سئوال پنج گزینه‌ای (مقیاس لیکرت) در پنج بعد (شایستگی، خودمختاری، مؤثربودن، معنی‌داربودن و اعتماد داشتن) و پرسشنامه‌ی رشد حرفه‌ای دارای ۲۳ سئوال پنج گزینه‌ای (مقیاس لیکرت) استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS، روش آمار توصیفی و استنباطی بهره گیری شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین توانمندی و رشد حرفه‌ای بازرسان، رابطه‌ی معنادار مستقیم وجود دارد. نتایج فرعی پژوهش همچنین نشان می‌دهد که بین شایستگی، خودمختاری، مؤثربودن، معنی‌داربودن و اعتماد داشتن به تفکیک با رشد حرفه‌ای بازرسان رابطه وجود دارد.

کلمات کلیدی: توانمندسازی بازرسان، رشد حرفه‌ای بازرسان، سازمان بازرسی.

۱- دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد مدیریت نظارت و بازرسی، دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری دادگستری تهران (نویسنده مسئول).
۲- بازرس کل استان خراسان شمالی

مقدمه

از آن‌جا که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه‌ای بر خوردار است و کلید سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند. (غیاثی ندوشن، ۱۳۸۶ :۴۴). بسیاری از سازمان‌ها، راه‌حل این مسأله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند زمینه‌ی لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند (محمدی ،۱۳۸۱: ۱۶۰). بسیاری از سازمان‌ها، علاقه‌مندند فرایند توانمندسازی را اجرا کنند؛ زیرا معتقدند توانمندسازی کارکنان می‌تواند در نیل به اهداف مؤثر باشد (ابطحی، ۲۷:۱۳۸۱).

توانمندسازی به مدیران این امکان را می‌دهد تا از دانایی، مهارت، تجربه و انگیزه‌ی همه‌ی افراد سازمان، بهره ببرند؛ بنابراین توانمندسازی می‌تواند راهی باشد برای کمک به آزادسازی انرژی نهفته و ذخیره شده‌ی کارکنان (کسیوپ[1] ، ۱۹۹۸: ۲۶۶). توانمندسازی می‌تواند کارکنان را به خلاقیت و ریسک پذیری که جزء کلیدی ایجاد مزیت رقابتی در محیط پویای امروزی محسوب می‌شود، تشویق کند. این امر، اهمیت حیاتی دارد که مدیران منابع انسانی امروز درک نمایند که توانمندسازی ابزاری ضروری برای افزایش رضایت‌مندی کارکنان است، و بهره‌وری و اثربخشی بیشتری را سبب می‌شود (استاوروکاستی، ۲۰۰۵: ۱۱۷). آرجریس نیز در این رابطه می گوید: هیچ استراتژی و چشم‌اندازی بدون وجود کارکنان توانمند نمی‌تواند اجرا شود (نالینی و بانی، ۲۰۰۴: ۳۶۷). از سوی دیگر، محیط کاری توانمند، راهی اثربخش برای کاهش استرس سازمانی کارکنان شناخته شده است (لیچ و وال[2]، ۲۰۰۶: ۲). همچنین، رشد حرفه‌ای، یک فرایند یادگیری مداوم است که افراد را قادر می‌سازد تا دانش، مهارت و توانایی‌های لازم را برای کنار آمدن با تقاضاهای متغیر برای مهارت شغلی در طول زندگی‌شان کسب کنند (لاندن و مون[3] ۱۹۹۹). سازمان‌ها برای این که موفق شوند، باید برنامه‌های رشد حرفه‌ای مؤثری را در طول کل دوره‌ی زندگی حرفه‌ای کارکنان فراهم آورند (لاولر[4] ،۱۹۹۴). آموزش کارکنان به توسعه و رشد حرفه‌ای آنان، جزء اساسی برنامه‌ی توانمندسازی است. در سازمان‌های جدید که با عنوان سازمان‌های یادگیرنده شناخته شده‌اند، مدیران به توانمندسازی و اقدامات مدیریتی مبتنی

1.Cacioppe
2.Lich and Vall
3.Landen and Muon
4. Lawler

بر آن، علاقه‌ی زیادی از خود نشان داده‌اند، این علاقه به دلیل آن است که توانمندسازی درترویج فرهنگ یادگیری، نقش به‌سزایی دارد (لندون و اسمیدر[1]، ۱۹۹۹).

توانمندسازی منابع انسانی و رشد حرفه‌ای در سازمان بازرسی کل کشور با توجه به این که یک سازمان بزرگ حاکمیتی و تخصصی محسوب می‌شود، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. به لحاظ گستره‌ی اختیارات قانونی، هیچ دستگاه نظارتی دیگری در کشور به‌اندازه‌ی این سازمان در اعمال نظارت‌های قانونی خود آزادی عمل ندارد. شمولیت اختیارات این سازمان، تداعی گر سازمانی عریض با امکاناتی وسیع است.

سازمان بازرسی کل کشور یکی از دستگاه‌های قوه‌ی قضاییه است که به‌منظور اجرای اصل ۱۷۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تشکیل‌شده و فعالیت آن زیر نظر رییس قوه‌ی قضاییه انجام می گیرد[2] و طبق قانون، مأموریت‌های خطیری مانند نظارت بر اجرای صحیح قوانین و حسن جریان امور و ارتقای سلامت اداری را به عهده دارد. به‌عبارتی، سازمان بازرسی کل کشور به‌عنوان بازوی نظارتی قوه‌ی قضاییه، نقش مهم و برجسته‌ای در فرایند کلی نظام کنترلی کشور دارد. سازمان، در مقام بازرسی و اعمال نظارت، عملاً بایستی بتواند به بررسی، ارزیابی، کشف خطاها و جرایم و خلافکاری از طریق اعزام بازرس پرداخته و یا در مقام اعمال نظارت، دستگاه‌ها را به اجرای صحیح قوانین و مقررات واداشته و به‌گونه‌ای تلاش نماید که از گسترش خلاف جلوگیری شده، و درروند نظارت، راهنمایی و ارشاد حاصل گردد[3]. این سازمان جهت انجام وظایف تخصصی خود

1.Lonon & Smither

۲. بر اساس حق نظارت قوه قضاییه نسبت به حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین در دستگاه‌های اداری سازمانی به نام «سازمان بازرسی کل کشور» زیر نظر رییس قوه قضاییه تشکیل می گردد. حدود اختیارات و وظایف این سازمان را قانون تعیین می کند.

۳. ماده ۲ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور مصوب ۱۳۶۰و اصلاحات بعدی (۱۳۷۵ و ۱۳۸۷)

وظایف و اختیارات سازمان به شرح زیر می‌باشد:

الف) بازرسی و نظارت مستمر کلیه وزارتخانه‌ها و ادارات و امور اداری و مالی دادگستری، سازمان‌ها و دستگاه‌های تابع قوه قضاییه و نیروهای نظامی و انتظامی و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و مؤسسات وابسته به آن‌ها و دفاتر اسناد رسمی و مؤسسات عام‌المنفعه و نهادهای انقلابی و سازمان‌هایی که تمام یا قسمتی از سرمایه یا سهام آنان متعلق به دولت است یا دولت به نحوی از انحاء بر آن‌ها نظارت یا کمک می‌نماید و کلیه سازمان‌هایی که شمول این قانون نسبت به آن‌ها مستلزم ذکر نام آن‌ها است بر اساس برنامه منظم.

ب) انجام بازرسی‌های فوق‌العاده حسب‌الامر مقام معظم رهبری و یا به دستور رییس قوه قضاییه و یا درخواست رییس جمهور و یا کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی مجلس شورای اسلامی و یا بنا به تقاضای وزیر یا مسئول دستگاه‌های اجرایی ذی‌ربط و یا هر موردی که به نظر رییس سازمان ضروری تشخیص داده شود.

ج) اعلام موارد تخلف و نارسایی‌ها و سوء جریانات اداری و مالی در خصوص وزارتخانه‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی و بنیادها به رییس جمهور و درخصوص مؤسسات و شرکت‌های دولتی و وابسته به دولت به وزیر ذی‌ربط و در مورد شهرداری‌ها و مؤسسات وابسته به وزیر کشور و در خصوص مؤسسات غیردولتی کمک بگیر از دولت به وزیر ذی‌ربط و در خصوص سوء جریانات اداری و مالی مراجع قضایی و واحدهای تابع دادگستری به رییس قوه قضاییه و در موارد ارجاعی کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی نتیجه بازرسی به آن کمیسیون اعلام خواهد شد.

د) در مواردی که گزارش بازرس متضمن اعلام وقوع جرمی است، چنانچه جرم دارای حیثیت عمومی‌باشد، رییس سازمان یا مقامات مأذون از طرف وی یک نسخه از گزارش را با دلایل و مدارک مربوط برای تعقیب و مجازات مرتکب به مرجع صالح قضایی ارسال و موضوع را تا حصول نتیجه‌نهایی پیگیری نمایند و در مورد تخلفات اداری، انضباطی و انتظامی مستقیماً مراتب را به مراجع ذی‌ربط منعکس نموده و پیگیری لازم را به عمل آورند. مراجع رسیدگی کننده مکلفند وقت رسیدگی و جهت حضور را به اطلاع سازمان بازرسی کل کشور برسانند.

در حوزه‌ی نظارت و بازرسی و مدیریت آن، نیازمند کارشناسان و بازرسانی است که از توانمندی بالایی برخوردار باشند.

با توجه به مقدمات ذکرشده، در این تحقیق، تلاش می‌شود با مطالعه‌ی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و همچنین ابعاد رشد حرفه‌ای، رابطه‌ی بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای بازرسان درک، و براین مبنا زمینه‌ای برای رشد و تحول سازمانی ایجاد شود تا مشخص گردد که آیا مؤلّفه‌های رشد حرفه‌ای می‌تواند بر مؤلّفه‌های توانمندسازی اثر بگذارد و آیا میان ابعاد این دو متغیر(توانمندسازی و رشد حرفه‌ایی) رابطه‌ی معنی‌داری برقرار است؟

در این تحقیق از ابعاد توانمندسازی مدل توماس و ولتهوس[1] استفاده گردیده است. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، توانمندسازی را بر اساس متغیرهای شناختی که تعیین‌کننده‌ی انگیزش در کارکنان می‌باشد، تعریف کرده و معتقدند که توانمندسازی، موضوعی چند بعدی است و آن را به عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی شغل می‌دانند که شامل مؤثر بودن، شایستگی، معنی‌دار بودن و حق انتخاب می‌شود.

اسپریتزر (۱۹۹۶) با توجه به الگوی توماس و ولتهوس توانمندسازی روان شناختی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد شایستگی، خودمختاری (حق انتخاب)، معنی‌دار بودن و مؤثر بودن تعریف می‌کند که این ابعاد، جمعاً منعکس‌کننده‌ی جهت‌گیری شخصی به نقش کار در سازمان می‌باشد.

وتن و کمرون (۱۹۹۸)، ضمن تأکید بر چند وجهی بودن توانمندسازی بر چهار بعد فوق، اعتماد را نیز اضافه کرده‌اند. مدیران برای این که بتوانند دیگران را با موفقیت توانمند سازند، باید این ۵ ویژگی را در آنان ایجاد و پرورش دهند؛ همچنین در این تحقیق از ابعاد رشد حرفه‌ای (بلوغ حرفه‌ای) براساس نظریه‌ی سوپر(۱۹۷۵) که بلوغ حرفه‌ای را دارای پنج

تبصره ۱: در مورد جرایم منتهی به ورود خسارت به اموال دولتی و حقوق عمومی و تضییع آن‌ها دادستان ضمن تعقیب کیفری متهم یا متهمان در دادگاه صالح در صورت احراز ورود خسارات و ضرر و زیان، رأساً جبران آن را بدون پرداخت هزینه دادرسی از دادگاه درخواست می‌نماید.
دستگاه‌های ذی‌ربط موظف به همکاری با دادستان در جمع‌آوری دلایل و مدارک و پیگیری موضوع می‌باشند.
تبصره ۲: گزارش‌های بازرسی در ارتباط با آیین‌نامه و تصویب‌نامه و بخشنامه و دستورالعمل‌های صادره و شکایات اشخاص حقیقی و حقوقی غیر دولتی که حاکی از تشخیص تخلف در موارد فوق‌الذکر باشد جهت رسیدگی و صدور رای به دیوان عدالت اداری ارسال می‌گردد. رسیدگی به این‌گونه موارد به طور فوق‌العاده و خارج از نوبت خواهد بود.
هـ: در مواردی که گزارش بازرسی متضمن اعلام تخلف اداری مدیران کل ادارات و مقامات بالاتر تا سطح وزرا و هم‌طراز آنان باشد سازمان بازرسی کل کشور موضوع را جهت رسیدگی به هیأت تخلفات اداری نهاد ریاست جمهوری منعکس و تا حصول نتیجه پیگیری خواهد نمود.
تبصره: رسیدگی به تخلفات مقامات و کارکنان قوای قضاییه و مقننه و نیروهای مسلح، شورای نگهبان و دستگاه‌های زیر نظر مقام معظم رهبری از شمول این ماده مستثنی است.

1.Thomas & Velthouse.

بعد دانسته، استفاده گردیده، که عبارتند از: ۱- داشتن برنامه ۲- اکتشاف ۳- جمع آوری اطلاعات ۴- تصمیم گیری ۵- جهت گیری واقع گرایانه.

فرضیه‌ی پژوهش

بین شایستگی؛ خود مختاری؛ مؤثر بودن؛ معنی‌دار بودن؛ اعتماد داشتن؛

کل توانمندی روانشناختی و رشد حرفه‌ای بازرسان، رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

سئوال‌های پژوهش

رابطه‌ی توانمندسازی و رشد حرفه‌ای بازرسان چگونه است؟

مؤلّفه‌های توانمندسازی ورشد حرفه‌ای بازرسان، چگونه بر هم اثر می گذارند؟

مروری بر ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش

توانمندسازی به فرآیندی اطلاق می‌شود که طی آن مدیر به کارکنان کمک می کند تا توانایی لازم برای تصمیم گیری مستقل را به‌دست آورند. این فرآیند نه تنها در عملکرد افراد، بلکه در شخصیت آنان نیز مؤثر است. مهم‌ترین مفهوم توانمندسازی، تفویض اختیار به پایین‌ترین سطوح سازمان است (لاولر، ۱۹۹۴: ۶۴). بلانچارد[1] می‌نویسد: بسیاری از مدیران به توانمندسازی از این دیدگاه می‌نگرند که به افراد، قدرت تصمیم گیری می‌دهد. بسیاری از کارکنان نیز منظور از توانمندسازی را کسب آزادی بی‌قیدوشرط برای اجرای هر کاری می‌دانند؛ همچنین توانمندسازی آزاد کردن نیروی درون افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز است. توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در شور و شوق فعالیت و ایجاد و انگیزه‌های درونی آنان برای انجام دادن وظیفه، تحریک و تحریض گردد (بلانچارد، ۲۰۰۳: ۳۹).

با بررسی ادبیات مدیریت و سازمان، تعاریف توانمندسازی نیروی انسانی را می‌توان به سه دسته، زیر طبقه‌بندی کرد.

توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار

شوول[2] و همکاران (۱۹۹۳)، توانمندسازی را تفویض اختیار به کارمندان برای اتخاذ تصمیمات مناسب بدون آن‌که در ابتدا به تأیید مقامات فرا دست برسد، می‌دانند. بلانچارد

1. Blanchard
2. Schoell

و همکاران (۱۳۷۸)، توانمندسازی را سهیم شدن کارکنان در اطلاعات، تشکیل گروه و طراحی ساختار سازمانی مناسب می‌دانند. به نظر فوی[1] (۱۹۹۷)، توانمندسازی عبارت است از توزیع قدرت تصمیم گیری به افرادی که آن را در سازمان ندارند. باون ولاولر(۱۹۹۲) مشارکت کارکنان در چهار عنصر سازمانی، اطلاعات، پاداش، قدرت تصمیم گیری و دانش را توانمندسازی می‌دانند.

توانمندسازی به عنوان ایجاد انگیزش

نویسندگان دیگر، توانمندسازی را براساس باورها و جهت گیری‌های شخصی به نقش کارکنان در سازمان تعریف کرده‌اند. کانگرو کانانگو، توانمندسازی را فرآیند افزایش احساس خودکارآمدی[2] در افراد از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی کارکنان شده، می‌دانند. آنان در مقاله‌ی خود تحت عنوان «فرآیند توانمندسازی: یگانگی نظریه و عمل» توانمندسازی را به عنوان یک رویکرد انگیزشی به معنی قادر بودن[3]، نه تفویض قدرت، می‌دانند. توانمند بودن به ایجاد شرایطی برای افزایش انگیزش انجام وظایف محوله از طریق تقویت احساس خودکار آمدی شخصی، اشاره دارد. تفویض اختیار یا قدرت و یا سهیم شدن در منابع، فقط مجموعه‌ای از شرایط هستند که ممکن است لزوماً کارکنان را توانمند سازند (عبداللهی و همکار، ۱۳۸۵: ۳۱).

توانمندسازی روان‌شناختی

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) در مقاله‌ی خود با عنوان «عناصر شناختی توانمندسازی: یک الگوی تحلیلی از انگیزش‌درونی شغل»، توانمندسازی روان شناختی[4] را مفهومی چند بُعدی می‌دانند و آن را به عنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی[5] انجام وظیفه تعریف کرده‌اند. آنان با تکمیل الگوی انگیزشی کانگرو کانانگو، مفهوم توانمندسازی را فقط افزایش انگیزش نمی‌دانند، بلکه آن را افزایش انگیزش درونی شغل می‌دانند و تعریف کامل‌تری از توانمندسازی روان شناختی به عنوان مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزشی، ارایه می‌دهند، که علاوه بر خودکارآمدی، سه حوزه‌ی دیگر شناختی: حق انتخاب[6]

---

1. Foy
2. Self-Efficacy
3. To Enable.
4. Psychological Empowerment
5. Intrinsic Task Motivation
6. Choice

(خودمختاری[1])، معنی‌دار بودن[2] و مؤثر بودن[3] را نیز شامل می‌شود، و نهایتا آنان در الگوی خود به فرآیندهای شناختی توجه دارند.

ابعاد توانمندسازی روان شناختی[4]

پژوهشگران برای افراد توانا ویژگی‌هایی قائلند که براساس ویژگی‌ها یا شاخص‌ها می‌توان در مورد توانمندی یا ناتوانی فرد، اظهار نظر کرد. اسپریتزر (۱۹۹۶) و عبداللهی (۱۳۸۴) در مطالعات پژوهشی خود، چهار بُعد شناختی احساس معنی‌دار بودن[5]، احساس شایستگی[6]، احساس داشتن حق انتخاب[7] و احساس مؤثر بودن[8] را ذکر می کنند. وتن و کمرون[9] (۱۹۹۸) بر اساس تحقیقات میشرا[10] بُعد اعتماد[11] را به ابعاد فوق اضافه کردند؛ بنابراین توانمندی روان‌شناختی کارکنان را براساس تحقیقات گذشته می‌توان در پنج بُعد احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن (ارزشمند بودن)، احساس خودمختاری (حق انتخاب) و احساس اعتماد، خلاصه نمود.

احساس شایستگی

شایستگی یا خودکارآمدی، اشاره دارد به عقیده‌ی فرد مبنی بر این که وی توانایی لازم برای انجام دادن فعالیت‌های مربوط به وظیفه‌ی خود را داراست (اسپریتزر[12] ، ۱۹۹۵، ۱۴۴۳). وتن و کمرون (۱۹۹۸) اعتقاد دارند که افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند و می‌توانند وظایف را به‌طور مؤثر انجام دهند. بعضی از نویسندگان بر این باورند که این ویژگی مهم‌ترین عنصر توانمندسازی است. باندورا[13] (۲۰۰۰) مطرح می کند که انتظارات کارآمدی[14] ، تعیین کننده‌ی این هستند که افراد در رویارویی با موانع تجربه‌های ناسازگار، چه مقدار تلاش خواهند کرد، و چه مدت استقامت خواهند ورزید.

---

1. Self –determination
2. Meaning
3. Impact
4. Psychological Empowerment
5. Meaning
6. Competence
7. Choice
8. Impact
9. Whtten & Cameron
10. Mishra
11. Trust
12. Spreitzer
13. Bandura
14. Efficacy Expectations

باندورا (۱۹۹۷)، سه شرط لازم برای این که افراد احساس خودکارآمدی کنند، پیشنهاد کرده است:

۱- افراد کارآمد باور دارند که توانایی انجام کار را دارند؛

۲- افراد کارآمد باور دارند که ظرفیت به کار بستن تلاش لازم را دارند؛

۳- افراد کارآمد باور دارند که هیچ مانع خارجی آن‌ها را از انجام دادن کار موردنظر باز نخواهد داشت.

به بیان دیگر، وقتی افراد احساس خودکارآمدی را با داشتن حداقل تبحر و قابلیت، اشتیاق به تلاش برای انجام دادن کار و نداشتن موانع عمده در برابر موفقیت، در خود توسعه دهند، احساس توانمندی می کنند (عبداللهی و همکار: ۵۱).

احساس مؤثر بودن

مؤثر بودن یا به گفته وتن و کمرون پذیرش نتیجه شخصی[1]، درجه ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. تأثیرگذاری عکس درماندگی آموخته شده می‌باشد[2] (اسپریتزر، ۱۹۹۵: ۱۴۴۴).پذیرفتن نتیجه‌ی شخصی، عبارت است: باورهای فرد در مقطعی از زمان درباره‌ی توانایی وی برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب (شعبانی، ۱۳۸۶: ۸۲). افراد توانا باور دارند که موانع محیط بیرونی، فعالیت‌های آنان را کنترل نمی کند، بلکه خود می‌توانند آن موانع را کنترل نمایند. آنان احساس کنترل فعال[3] دارند؛ بدین‌معنی که محیط را با خواسته های خود همسو می کنند، برخلاف کنترل منفعل[4] که خواسته‌های افراد با تقاضای محیط همسو می‌شود (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰).

احساس معنی‌دار بودن

معنی‌دار بودن، فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند، بدین معنی که احساس نمایند در جاده‌ای حرکت می کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است (اپلبام و هانگر[5]، ۱۹۹۸: ۳۴). آگبرووبنگ[6] (۲۰۰۰) معنی‌دار بودن را ارتباط اهداف و وظایف کاری با ایده‌ها و استانداردهای فرد می‌دانند. با معنی بودن

1. Personal consequence
2. Leamed helplesshess.
3. Active control
4. Passive control
5. Appelbaum & Hogger
6. Ugboro & beng

یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه‌ی درونی شخص به شغل (توماس ولتهوس، ۱۹۹۰: ۶۳۲). معنی‌دار بودن به تناسب بین الزامات کاری با باورها، ارزش‌ها و رفتارها اشاره دارد (اسپریتزر، ۱۹۹۵: ۱۴۴۳). فعالیت‌هایی که دارای چاشنی معنی‌داری هستند، نوعی احساس هدفمند بودن، هیجان یا مأموریت داشتن برای افراد ایجاد می‌کنند، و به جای این که اشتیاق و نیروی افراد را هدر بدهند، منبعی از اشتیاق و نیرو برای آنان فراهم می‌آورند (قلی‌زاده و همکار،۱۳۸۸: ۲۸).

احساس خودمختاری

هانسر و جرج[1] (۲۰۰۳)، خودمختاری به احساس انتخاب در اجرا و نظم بخشیدن به فعالیت‌ها اطلاق می‌شود. توانمندسازی زمانی تسهیل می‌شود که افراد رفتار خودمختاری را در پیش گیرند. خودمختاری به درگیر شدن در کار به صورت فعالانه و اعتقاد به این که عملکرد فردی کارکنان به موفقیت فردی آنها می‌انجامد، بستگی دارد. به عبارت دیگر، خودمختاری به وسیله‌ی تمایل به کانون کنترل بودن و داشتن انتظارات مثبت و کارا از خود میسر است (بریدینگ[2]، ۲۰۰۸: ۹۸). خودمختاری، فعالیتی را شامل می‌شود که با احساس آزادی عمل و تجربه و حق انتخاب همراه است (گان و دسی[3]، ۲۰۰۵).

احساس اعتماد

اعتماد، به روابط بین فرادستان و زیردستان اشاره دارد. اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود (میشرا واسپریتزر[4]، ۱۹۹۷).وتن و کمرون (۱۹۹۸) اشاره دارند که افراد توانمند دارای احساس اعتمادند و مطمئن هستند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار می‌شود. آنان اطمینان دارند که صاحبان قدرت و اختیار با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهند کرد. با وجود این، حتی در شرایطی که افراد قدرتمند درستی و انعطاف نشان نمی‌دهند، افراد توانا باز هم به گونه‌ای احساس اعتماد شخصی را حفظ می‌کنند. این کارکنان، متعهد به صراحت، صداقت و سازگاری هستند نه فریبکاری و ظاهربینی. آنان پژوهش گرا، خود سامان و مشتاق به یادگیری هستند. برای روابط متقابل ظرفیت بیشتری دارند و در فعالیت تیمی، درجه‌ی بالاتری از همکاری و خطرپذیری را از خود نشان می‌دهند (شعبانی، ۱۳۸۶: ۸۳).

---

1. Hancer & George
2. Breeding
3. Gagne & Deci
4. Mishra & Spreitzer

رشد حرفه‌ای

رشـد حرفـه‌ای، اصطلاحـی اسـت کـه اولیـن بـار توسـط سـوپر (۱۹۷۵) در تئوری رشـد شـغلی‌اش بـه کار رفـت و موضـوع اصلـی در نظریـه‌ی شـغلی وی بـوده و عامـل مهمـی در رشـد شـغلی‌اش محسـوب می‌شـود (زونکـر۱۹۹۴). بـه عقیـده‌ی سـوپر، بلـوغ حرفـه‌ای عبـارت اسـت از انجـام دادن تکالیـف هـر مرحلـه‌ی شـغلی به‌طـور موفقیت‌آمیـز؛ همچنیـن بتـز (۱۹۹۸) بلـوغ حرفـه‌ای را میـزان تسـلط فـرد بـر وظایـف شـغلی‌اش بـا توجـه به سـن خود تعریـف کـرد (کورتز و شـیرز ۲۰۰۴).

رشـد حرفـه‌ای، یـک فراینـد یادگیـری مـداوم اسـت کـه افـراد را قـادر می‌سـازد تـا دانـش، مهارت‌هـا و توانایی‌هـای لازم را بـرای کنـار آمـدن بـا تقاضاهـای متغیـر بـرای مهـارت شـغلی در طـول زندگی‌شـان کسـب کننـد (لانـدن و مـون ۱۹۹۹). بنابـر ایـن صحبـت پیرامـون رشـد زندگـی حرفـه‌ای بـرای متمایـز سـاختن آن از مفهـوم توسـعه‌ی حرفـه‌ای کـه مجموعـه‌ای از اسـتراتژی‌های توسـعه‌ای عینـی و کارهایـی کـه قصـد پشـتیبانی از رشـد حرفـه‌ای را دارنـد، مفیـد اسـت. بـا ایـن حـال، ایـن دو مفهـوم در نوشـتجات و ادبیـات تحقیقـی بـه صـورت درهـم تنیـده و در قالـب رشـد و توسـعه‌ی حرفـه‌ای، ظاهـر می‌شـوند. سـازمان‌ها بـرای این‌کـه موفـق شـوند، بایـد برنامه‌هـای رشـد حرفـه‌ای مؤثـری را در طـول کل دوره‌ی زندگـی حرفه‌ای کارکنـان فراهم آورنـد (لاولـر،۱۹۹۴). بـر اسـاس نظریـه‌ی سـوپر، بلـوغ حرفـه‌ای دارای پنج بُعد اسـت ۱- داشـتن برنامـه ۲- اکتشـاف ۳- جمـع‌آوری اطلاعـات ۴- تصمیم‌گیـری ۵- جهت‌گیـری واقع‌گرایانـه.

پژوهش‌هایـی در زمینـه‌ی توانمندسـازی و رشـد حرفـه‌ای انجـام گرفتـه کـه بـه نمونه‌هایـی از آن‌هـا اشـاره می‌شـود.

در پژوهشـی کـه توسـط آولیـو و همکارانـش (۲۰۰۴) درخصـوص نقـش واسـطه هـای توانمندسـازی روانشـناختی بیـن رهبـری و تعهـد سـازمانی کارکنـان صـورت گرفـت، نتایجـی به قـرار زیـر حاصـل شـده کـه در یـک نمونـه‌ی ۵۲۰ نفـری از پرسـتاران یـک بیمارسـتان دولتـی در اندونـزی اجـرا کرده‌انـد. آنـان در ایـن پژوهـش عـلاوه بـر موضـوع فـوق، نقـش فاصلـه‌ی سـازمانی (رهبری مسـتقیم و غیرمسـتقیم) فیمابین رهبر و کارکنان و اثرات آن را برتعهد سـازمانی نیـز مـورد آزمـون قـرار دادنـد، و بـا تأکیـد بـر نقش مثبـت واسـطهای توانمندسـازی روانشـناختی در نظریـه‌ی رهبـری گشـتاری و ارتقـای تعهـد سـازمانی در افـراد، توانمندسـازی روانشـناختی را ایـن چنیـن تعریـف کردنـد: «توانمندسـازی، انگیـزش ذاتـی در قالـب یـک مجموعـه‌ی معرفـت

چهارگانـه، شـامل توانـش، اثرگـذاری، معنـاداری و خودمختـاری در راسـتای انعـکاس جهـت فـردی نسبـت بـه نقـش فـرد در کار اسـت.

در زمینـه‌ی رشـد حرفـه‌ای خدمـات توسـعه‌ی تعاونـی، دانشـگاه کنتاکـی[1] در سـال ۱۹۹۳، مقالـه‌ای تحـت عنـوان «یـک راهنمـا بـرای پیشـرفت و توسـعه‌ی حرفـه‌ای»، منتشـر کـرده، و مراحلـی را بـرای رشـد حرفـه‌ای، مطـرح نمـوده کـه بـه قـرار زیرانـد: ورودی، همـکار، مشـاور و رایـزن، راهنمـا و در آخـر، مرحلـه‌ی گفتگـو و مذاکـره. در مقالـه‌ی مزبـور، دربـاره‌ی هر کـدام از ایـن مراحـل نیـز توضیحـی داده شـده اسـت. گـروه آموزشـی دانشـگاه تعاونـی توسـعه و خدمات ایـالات کلـورادو[2] توسـط مارتیـن[3] نیـز در سـال ۱۹۹۱، مقالـه ای تحـت عنـوان «رشـد حرفـه‌ای» منتشـر کـرده و بـا نگاهـی مختصـر بـه رشـد حرفـه‌ای، دربـاره‌ی مراحـل رشـد آن صحبـت کـرده اسـت. متأسـفانه در مطالعـات داخلی بـرای رشـد حرفـه‌ای، تحقیقـی یافـت نشـد و کلیه‌ی پژوهش‌هـای مربوطـه، در زمینـه‌ی آمـوزش و پـرورش انجـام شـده بـود کـه مـورد اسـتفاده‌ی این تحقیـق قـرار نگرفـت.

در زمینـه‌ی توانمندسـازی به‌صـورت مـوردی در یـک سـازمان خـاص، پژوهش‌هایـی در ایران صـورت گرفتـه اسـت. در مقالـه‌ای از آقـای محمدعلـی آذری نیـا تحـت عنـوان توانمندسـازی کارکنـان، کلیـد افزایـش بهـره‌وری، در تاریـخ ۱۳۸۷/۵/۲۹ به این نتیجه میرسـد که توانمندسـازی کارکنـان یکـی از ابزارهـای مؤثـر بـرای افزایـش بهـره‌وری و اسـتفاده‌ی بهینـه از ظرفیت‌هـا و توانایی‌هـای فـردی و گروهـی آن‌هـا در راسـتای اهـداف سـازمانی اسـت.

– در مقالـه‌ای دیگـر، ناهیـد نـادری بـه همراهـی سـعید رجایی‌پـور و عبدالرسـول جمشـیدیان کـه در سـال ۲۰۰۷ میـلادی در ماهنامـه‌ی شـماره ۱۸۶ تدبیـر، تحـت عنـوان مفاهیـم و راهبردهـای توانمندسـازی کارکنـان بـا هـدف بررسـی مفهـوم و سـیر تکاملـی مفهومسـازی توانمندسـازی و ارایـه‌ی اسـتراتژی‌های گوناگـون در ایـن زمینـه نتایـج زیـر حاصـل شـده، توانمندسـازی یـک ابـزار ضـروری مدیریتـی بـه منظـور افزایش بهـره‌وری کارکنـان ابـزار گردیده کـه می‌تـوان آن را در جهـت توسـعه‌ی منابـع انسـانی مـورد اسـتفاده قـرار داد.

– در پژوهشـی دیگـر کـه توسـط فضـلا سـاجدی بـا همراهـی اعظـم امیـدواری در مقالـه‌ای تحـت عنـوان بررسـی اهمیـت توانمندسـازی در سـازمان‌ها، بـا رویکـردی کاربـردی بـه مفهـوم توانمندسـازی کارکنـان بـه بررسـی عوامـل مؤثـر بـر توانمندسـازی آن‌هـا پرداختـه‌انـد، ایـن نتایج

1. Kentaky
2. Colorado
3. martin:d

ملاحظه می‌شود که توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده‌ی بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است. سازمان‌ها امروزه تحت تأثیر عواملی از قبیل رقابت جهانی و دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش، وجود منابع محدود و ... زیر فشارهای زیادی قرار دارند.

– در پژوهشی دیگر که توسط یونس رسول‌دشت در سال ۱۳۸۷ در پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد خویش تحت عنوان بررسی ارتباط سازمان با توانمندسازی کارکنان به راهنمایی مصطفی علی‌میری، در دانشگاه آزاد اسلامی اراک انجام شده، عنوان گردیده که لازمه‌ی ثمربخشی تصمیمات پیچیده در دنیای پرتلاطم، کسب‌وکارهای امروزی مشارکت کارکنان است، و اگر قرار باشد این تصمیمات به نتایج مطلوب منجر شود، تلاش گروهی همه‌ی کارکنان را می‌طلبد. «توانمندسازی» پاسخی است به نیاز سازمان‌های امروز در عصر «توانمندسازی»؛ طرز فکر گذشته، چاره‌ساز نیست. بررسی تحقیقات انجام شده در رابطه با توانمندسازی نشان می‌دهد که به جنبه‌های مختلف در توانمندسازی کارکنان توجه شده و نتایج قابل قبولی به دست آمده، اما آن‌چه در این تحقیقات از نظر دور مانده، رابطه‌ی میان رشد حرفه‌ای و توانمندسازی کارکنان است، و می‌توان چنین فرض کرد که بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای، رابطه‌ی معناداری وجود داشته باشد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش با استفاده از ۵ سئوال تحقیق و تعداد ۲ پرسش‌نامه سعی گردیده که رابطه‌ی بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای بازرسان اداره کل استان خراسان شمالی را مورد بررسی قرار و میزان تأثیر هر یک از مؤلّفه‌های توانمندسازی و رشد حرفه‌ای را با هم به دست آورد. در این تحقیق همچنین برخی از متغیرهای مخل مربوط به عکس‌العمل آزمودنی‌ها نسبت به شرایط و روش جمع آوری اطلاعات مانند محرمانه بودن اطلاعات که ممکن بود در میزان برگشت پرسشنامه‌ها اثر بگذارد، از طریق حذف نام و نام خانوادگی آزمودنی ها کنترل شده است.

جامعه‌ی آماری

جامعه‌ی آماری شامل بازرسان رسمی، پیمانی و قرارداد معین (مأمور به خدمت) و بازرسان افتخاری اداره کل بازرسی خراسان شمالی بوده که در سال ۱۳۹۳ مشغول به فعالیت

و دارای مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر هستند.

نمونه و روش نمونه گیری

در این تحقیق از فرمول کوکران برای برآورد حجم نمونه استفاده گردیده است.

$$n_0 = \frac{pqZ^2_{1-\frac{\alpha}{2}}}{d^2}$$

$$n = \frac{n_0}{1+\frac{n_0}{N}}$$

در فرمول‌های بالا n_0، حجم نمونه اولیه است و n حجم نمونه‌ی نهایی است. نمونه‌ی آماری بر اساس روش نمونه گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شده است.

ابزار تحقیق (ابزار گردآوری داده‌ها)

در این تحقیق از پرسش‌نامه توانمندسازی روانشناختی از کتاب «توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی بیژن عبداالهی و عبدالرحیم نوه ابراهیم» استفاده گردیده است. این پرسش‌نامه شامل ۳۰ عبارت است که ابعاد ۵گانه‌ی توانمندسازی را اندازه گیری می کند. سئوالات ۱ تا ۵ بعد شایستگی را می‌سنجد، ۶ تا ۱۱ بعد خود مختاری، ۱۲ تا ۱۷ بعد مؤثر بودن، ۱۸ تا ۲۳ بعد معنی‌داری، ۲۴ تا ۳۰ بعد اعتماد داشتن. آزمودنی‌ها می‌بایست نظر خود را در مورد سؤال‌ها به صورت پاسخ‌های میزان توانایی من (۱) حداقل توانایی، (۷) حداکثر توانایی که برای نمره گذاری گزینه‌های به ترتیب ۱ تا ۷ در نظر گرفته شده است.

جدول شماره‌ی (۱): مؤلّفه‌های مربوط به متغیر توانمندسازی (ابزار گردآوری داده‌ها)

مؤلّفه	سئوال‌های مربوطه
شایستگی	۱-۵
خودمختاری	۶-۱۱
مؤثربودن	۱۲-۱۷
معنی‌داری	۱۸-۲۳
اعتماد داشتن	۲۴-۳۰

مقیاس رشد حرفه‌ای توسط پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته بر اساس نظریه‌ی سوپر (۱۹۷۵) که رشد حرفه‌ای را دارای ۵ بعد داشتن برنامه، اکتشاف، جمع آوری اطلاعات، تصمیم گیری، و جهت گیری

واقع گرایانه، تنظیم شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۵ سئوال بوده که از سئوال ۱ تا ۷، بُعد داشتن برنامه، سئوال ۸ تا ۱۲ بُعد اکتشاف، از سئوال ۱۳ تا ۱۶ بُعد جمع آوری اطلاعات، از سئوال ۱۷ تا ۲۱ بُعد تصمیم گیری، و از سئوال ۲۲ تا ۲۵ بُعد جهت گیری واقع گرایانه را می‌سنجند. آزمودنی‌ها می‌بایست نظر خود را در مورد سئوال‌ها به صورت پاسخ‌های کاملا موافقم. موافقم. مخالفم. کاملاً مخالفم. نظری ندارم، مشخص می کردند.

جدول شماره‌ی (۲): مؤلّفه‌های مربوط به متغیر رشد حرفه‌ای (ابزار گردآوری داده‌ها)

مؤلّفه	سؤال‌های مربوطه
داشتن برنامه	۱-۷
اکتشاف	۸-۱۲
جمع آوری اطلاعات	۱۳-۱۶
تصمیم گیری	۱۷-۲۱
جهت گیری واقع گرایانه	۲۲-۲۵

جدول شماره‌ی (۳): روایی و پایایی پرسش‌نامه توانمندسازی

ردیف	سئوال‌ها/ فرضیه ها	پایایی (آلفای کرانباخ)
۱	سئوال‌های مربوط به شایستگی	۹۴,۶۰
۲	سئوال‌های مربوط به خود مختاری	۸۸,۳۸
۳	سئوال‌های مربوط به مؤثر بودن	۹۵,۰۳
۴	سئوال‌های مربوط به معنی‌دار بودن	۹۰,۳۳
۵	سئوال‌های مربوط به اعتماد داشتن	۸۵,۶۸
۶	کل سئوال‌های توانمندسازی	۹۶,۳۹

در جهت اعتبار پرسش‌نامه‌ی تحقیق، دقت لازم به‌عمل آمد و برای ثبات و پایایی آزمون از روش بازآزمایی، و برای بررسی همسانی درونی این آزمون از روش آلفای کرانباخ استفاده شد. آزمون آلفای کرانباخ، میزان هماهنگی درونی فرضیه‌ها و هم جهت بودن آن‌ها را در جدول نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر به دست آمده از آزمون آلفا می توان گفت، هماهنگی درونی و هم‌جهت بودن متغیرها در حد بسیار بالا و قابل قبول است، و ثبات و پایایی پرسش‌نامه تأیید می گردد. برای سنجش اعتبار زمانی پرسش‌نامه، توانمندسازی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به سطح معنی‌داری (sig = ۰/۰ > ۰۵/۰) و مقدار همبستگی پیرسون که (۰/۰۹۴۰) می‌باشد. با اطمینان ۰/۰۹۵ می توان

گفت، پرسش‌نامه از اعتبار زمانی بسیار بالایی برخوردار است. این پرسش‌نامه بارها استفاده گردیده و مورد تایید اساتید محترم دانشگاهی می‌باشد.

به منظور سنجش‌روایی پرسش‌نامه، رشد حرفه‌ای در جهت انطباق سئوال‌ها با سازه از نظر صاحبنظران بهره گیری شده، و با نظر به توافق اجماعی متخصصان مدیریت که صلاحیت لازم را در جهت تایید مؤلّفه‌های مطرح شده را دارا بودند، روایی پرسشنامه تایید شده است. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه‌ی رشد حرفه‌ای، ابتدا ۲۰ پرسشنامه به صورت تصادفی بین نمونه‌ها توزیع شد و پس از جمع آوری و وارد کردن داده‌ها به نرم‌افزار spss ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محاسبه شد که مقدار آلفای به دست آمده ۸۵٪ می‌باشد، و پایایی آن تایید شده است.

جدول شماره‌ی (۴): روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ی رشد حرفه‌ای

مقیاس	مقدار آلفا کرونباخ
داشتن برنامه	۰/۶۵۳
اکتشاف	۰/۶۳۰
جمع آوری اطلاعات	۰/۶۷۴
تصمیم گیری	۰/۷۳۲
جهت گیری واقع گرایانه	۰/۶۵۵
کل	۰/۸۵۴

یافته‌های پژوهش

آزمون‌شوندگان در این پژوهش ۱۷۸ نفر از بازرسان رسمی و افتخاری اداره کل بازرسی خراسان شمالی می‌باشند. اطلاعات جمعیت شناختی که توسط آزمون شوندگان پاسخ داده شده، شامل سن، وضعیت تأهل، تحصیلات و سابقه کاری است که تعداد و درصد آزمودنی‌ها به این صورت بود:

جدول شماره‌ی (۵): تعداد و درصد آزمودنی‌ها به تفکیک گروه‌های سنی

سن	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
کمتر از ۳۰ سال	۹۴	۵۲/۸	۵۳/۱	۵۳/۱
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۶۰	۳۳/۷	۳۳/۹	۸۷
بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۲۱	۱۱/۸	۱۱/۹	۹۸/۹
۵۰ سال و بیشتر	۲	۱/۱	۱/۱	۱۰۰
مجموع	۱۷۷	۹۹/۴	۱۰۰	
بی پاسخ	۱	۰/۶		
مجموع کل	۱۷۸	۱۰۰		

بر اساس جدول(۵) بیشتر آزمودنی‌ها (حدود ۵۳/۱ درصد) کمتر از ۳۰ سال سن دارند.

جدول شماره‌ی (۶): تعداد و درصد آزمودنی‌ها بر اساس وضعیت تأهل

تأهل	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
متأهل	۱۰۰	۵۶/۲	۷۳	۷۳
مجرد	۳۷	۲۰/۸	۲۷	۱۰۰
مجموع	۱۳۷	۷۷	۱۰۰	
بی پاسخ	۴۱	۲۳		
مجموع کل	۱۷۸	۱۰۰		

بر اساس جدول (۶) بیشتر آزمودنی‌ها (۷۳ درصد) متاهل هستند.

جدول شماره‌ی (۷): تعداد و درصد آزمودنی‌ها به تفکیک گروه‌های مختلف تحصیلی

تاهل	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
دیپلم و پایین‌تر	۳۰	۱۶/۹	۱۸	۱۸
فوق‌دیپلم	۳۴	۱۹/۱	۲۰/۴	۳۸/۴
لیسانس	۷۷	۴۳/۳	۴۶/۱	۸۴/۵
فوق‌لیسانس و بالاتر	۲۶	۱۴/۶	۱۵/۵	۱۰۰
مجموع	۱۶۷	۹۳/۸	۱۰۰	
بی‌پاسخ	۱۱	۶/۲		
مجموع کل	۱۷۸	۱۰۰		

بر اساس جدول (۷) بیشتر آزمودنی‌ها (حدود ۴۶/۱ درصد) لیسانس هستند.

جدول(۸) تعداد و درصد آزمودنی‌ها از نظر سابقه کاری

تاهل	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
کمتر از ۵ سال	۸۰	۴۴/۹	۴۸/۲	۴۸/۲
بین ۵ تا ۱۰ سال	۵۴	۳۰/۳	۳۲/۵	۸۰/۷
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۱۷	۹/۶	۱۰/۲	۹۱
۲۰ سال و بیشتر	۱۵	۸/۴	۹	۱۰۰
مجموع	۱۶۶	۹۳/۳	۱۰۰	
بی‌پاسخ	۱۲	۶/۷		
مجموع کل	۱۷۸	۱۰۰		

بر اساس جدول (۸) بیشتربازرسان (حدود ۴۸/۲ درصد) کمتر از ۵ سال سابقه کاری دارند.

در بررسی توصیفی نمرات به تفکیک خرده مقیاس‌های پرسش‌نامه‌های توانمندسازی و رشدحرفه‌ایی، شاخص‌های گرایش به مرکز نمرات آزمودنی‌ها به این صورت بود:

جدول شماره‌ی (۹): شاخص‌های گرایش به مرکز نمرات آزمودنی‌ها در هر یک از خرده مقیاس‌های پرسش‌نامه توانمندسازی

شاخص / مقیاس	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف استاندارد	دامنه تغییرات	حداقل	حداکثر
شایستگی	۱۷۷	۲۰/۴۰	۲۰	۱۹	۲/۵۶	۱۱	۱۴	۲۵
خودمختاری	۱۷۷	۲۰/۵۵	۲۰	۲۰	۳/۵۸	۱۹	۱۰	۲۹
مؤثر بودن	۱۷۷	۲۱/۳۳	۲۲	۲۳	۴/۱۸	۲۰	۱۰	۳۰
معنی دار بودن	۱۷۷	۲۵/۲۹	۲۶	۲۴	۳/۳۷	۲۴	۶	۳۰
اعتماد داشتن	۱۷۷	۲۴/۹۷	۲۶	۲۶	۴/۵۱	۲۴	۱۰	۳۴
توانمندسازی	۱۷۷	۱۱۲/۵۶	۱۱۳	۱۱۸	۱۲/۲۵	۶۷	۷۷	۱۴۴

هر آزمودنی از نظر خرده مقیاس شایستگی، عددی بین ۵ تا ۲۵ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا، کمترین مقداری که اختیار شده برابر با ۱۴ و بیشترین برابر با ۲۵ می‌باشد. میانگین این خرده مقیاس نیز برابر با ۲۰/۴۰ می‌باشد. هر آزمودنی از نظر خرده مقیاس خودمختاری، عددی بین ۶ تا ۳۰ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا، کمترین مقداری که اختیار شده، برابر با ۱۰ و بیشترین برابر با ۲۹ می‌باشد. میانگین این خرده مقیاس نیز برابر با ۲۰/۵۵ می‌باشد. هر آزمودنی از نظر خرده مقیاس مؤثر بودن، عددی بین ۶ تا ۳۰ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا کمترین مقداری که اختیار شده برابر با ۱۰، و بیشترین، برابر با ۳۰ می‌باشد. میانگین این خرده مقیاس نیز برابر با ۲۱/۳۳ است. هر آزمودنی از نظر خرده مقیاس معنی‌دار بودن، عددی بین ۶ تا ۳۰ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا، کمترین مقداری که اختیار شده برابر با ۶ و بیشترین برابر با ۳۰ می‌باشد. میانگین این خرده مقیاس نیز برابر با ۲۵/۲۹ می‌باشد. هر آزمودنی از نظر خرده مقیاس اعتماد داشتن، عددی بین ۷ تا ۳۵ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا کمترین مقداری که اختیار شده، برابر با ۱۰ و بیشترین برابر با ۳۴ می‌باشد. میانگین این خرده مقیاس نیز برابر با ۲۴/۹۷ می‌باشد. هر آزمودنی از نظر مقیاس توانمندسازی عددی بین ۳۰ تا ۱۵۰ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا کمترین مقداری که اختیار شده برابر با ۷۷ و بیشترین برابر با ۱۴۴ می‌باشد. میانگین این مقیاس نیز برابر با ۱۱۲/۵۶ است.

جدول شماره‌ی (۱۰): شاخص‌های گرایش به مرکز نمرات آزمودنی‌ها در هر یک از خرده مقیاس‌های پرسش‌نامه رشد حرفه‌ای

شاخص / مقیاس	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف استاندارد	دامنه تغییرات	حداقل	حداکثر
داشتن برنامه	۱۷۷	۲۵/۸۹	۲۶	۲۶	۲/۶۱	۱۳	۱۷	۳۰
اکتشاف	۱۷۷	۲۱/۲۰	۲۱	۲۰	۲/۱۶	۹	۱۶	۲۵
جمع آوری طلاعات	۱۷۷	۱۱/۱۹	۱۲	۱۲	۲/۱۷	۱۲	۳	۱۵
تصمیم گیری	۱۷۷	۱۹/۸۹	۲۰	۲۰	۲/۶۹	۱۴	۱۱	۲۵
جهت گیری واقع گرایانه	۱۷۷	۱۶/۷۴	۱۷	۱۶	۲/۳۸	۱۳	۷	۲۰
رشد حرفه‌ای	۱۷۷	۹۴/۹۳	۹۵	۹۲	۹/۰۸	۴۸	۶۷	۱۱۵

هر آزمودنی از نظر خرده مقیاس داشتن، برنامه‌ی عددی بین ۶ تا ۳۰ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا، کمترین مقداری که اختیار شده برابر با ۱۷ و بیشترین برابر با ۳۰ می‌باشد. میانگین این خرده مقیاس نیز برابر با ۲۵/۸۹ می‌باشد.

هر آزمودنی از نظر خرده مقیاس اکتشاف عددی بین ۵ تا ۲۵ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا، کمترین مقداری که اختیار شده برابر با ۱۶ و بیشترین برابر با ۲۵ می‌باشد. میانگین این خرده مقیاس نیز برابر با ۲۱/۲۰ است.

هر آزمودنی از نظر خرده مقیاس جمع آوری اطلاعات، عددی بین ۳ تا ۱۵ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا، کمترین مقداری که اختیار شده برابر با ۳ و بیشترین برابر با ۱۵ است. میانگین این خرده مقیاس نیز برابر با ۱۱/۱۹ می‌باشد.

هر آزمودنی از نظر خرده مقیاس تصمیم گیری عددی بین ۵ تا ۲۵ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا، کمترین مقداری که اختیار شده برابر با ۱۱ و بیشترین برابر با ۲۵ می‌باشد. میانگین این خرده مقیاس نیز برابر با ۱۹/۸۹ است.

هر آزمودنی از نظر خرده مقیاس جهت گیری واقع گرایانه، عددی بین ۴ تا ۲۰ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس جدول بالا کمترین مقداری که اختیار شده برابر با ۷ و بیشترین برابر با ۲۰ است. میانگین این خرده مقیاس نیز برابر با ۱۶/۷۴ می‌باشد.

هر آزمودنی از نظر مقیاس رشد حرفه‌ای، عددی بین ۲۳ تا ۱۱۵ را می‌تواند اختیار کند، اما براساس

جدول بالا، کمترین مقداری که اختیار شده برابر با ۶۷ و بیشترین برابر با ۱۱۵ می‌باشد. میانگین این مقیاس نیز برابر با ۹۴/۹۳ است.

در بررسی فرضیه‌ی اصلی و فرضیات فرعی با توجه به ضریب همبستگی پیرسن، بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای، نتایج به این صورت بود:

بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای بازرسان اداره کل بازرسی استان خراسان شمالی، رابطه وجود دارد. جدول (۱۱) ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری را برای دو متغیر توانمندسازی و رشد حرفه‌ای نشان می‌دهد. عدد اول جدول، مقدار ضریب همبستگی پیرسن و عدد دوم، سطح معنی‌داری می‌باشد. چون مقدار سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای بازرسان رابطه وجود دارد.

جدول شماره‌ی (۱۱): ضریب همبستگی پیرسون بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای

	توانمندسازی و رشد حرفه‌ای
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۳۴
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۷

با توجه به فرضیه اول بین شایستگی و رشد حرفه‌ای بازرسان رابطه وجود دارد. جدول(۱۲) ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری را برای دو متغیر شایستگی و رشد حرفه‌ای نشان می‌دهد. چون مقدار سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین شایستگی و رشد حرفه‌ای بازرسان رابطه وجود دارد.

جدول شماره‌ی (۱۲): ضریب همبستگی پیرسون بین شایستگی و رشد حرفه‌ای

	شایستگی و رشد حرفه‌ای
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۲۶
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۷

باتوجه به فرضیه دوم بین خودمختاری و رشد حرفه‌ای بازرسان رابطه وجود دارد. چون مقدار سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین خودمختاری و رشد

حرفه‌ای بازرسان رابطه وجود دارد.

جدول شماره‌ی (۱۳): ضریب همبستگی پیرسون بین خودمختاری و رشد حرفه‌ای

	خودمختاری و رشد حرفه‌ای
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۰۰
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۷

با توجه به فرضیه‌ی سوم بین مؤثر بودن و رشد حرفه‌ای بازرسان، رابطه وجود دارد؛ چون مقدار سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت، بین مؤثر بودن و رشد حرفه‌ای بازرسان، رابطه وجود دارد.

جدول شماره‌ی (۱۴): ضریب همبستگی پیرسون بین مؤثر بودن و رشد حرفه‌ای

	مؤثر بودن و رشد حرفه‌ای
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۵۷
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۷

با توجه به‌فرضیه‌ی چهارم بین معنی‌دار بودن و رشد حرفه‌ای بازرسان، رابطه وجود دارد؛ چون مقدار سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین معنی‌دار بودن و رشد حرفه‌ای بازرسان رابطه وجود دارد.

جدول شماره‌ی (۱۵): ضریب همبستگی پیرسون بین معنی‌دار بودن و رشد حرفه‌ای

	معنی‌دار بودن و رشد حرفه‌ای
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۷۹
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۷

با توجه به فرضیه‌ی پنجم بین اعتماد داشتن و رشد حرفه‌ای بازرسان، رابطه وجود دارد؛ چون مقدار سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین اعتماد داشتن و

رشد حرفه‌ای بازرسان رابطه وجود دارد.

جدول شماره‌ی (۱۶): ضریب همبستگی پیرسون بین اعتماد داشتن و رشد حرفه‌ای

	اعتماد داشتن و رشد حرفه‌ای
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۵۵
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۷

در بررسی رابطه بین خرده مقیاس‌های رشد حرفه‌ای و توانمندسازی نتایج به این صورت بود:

جدول شماره‌ی (۱۷): ضریب همبستگی پیرسون بین توانمندسازی و خرده مقیاس‌های رشد حرفه‌ای

	داشتن برنامه	اکتشاف	جمع آوری اطلاعات	تصمیم گیری	جهت گیری
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۷۹	۰/۴۰۱	۰/۵۳۳	۰/۵۹۵	۰/۴۷۵
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۷	۱۷۷	۱۷۷	۱۷۷	۱۷۷

بر اساس جدول بالا، مقدار ضریب همبستگی بین توانمندسازی و داشتن برنامه برابر با **۰/۳۷۹** می‌باشد، این عدد مثبت است، بنابراین رابطه‌ی مستقیمی بین توانمندسازی و خرده مقیاس داشتن برنامه وجود دارد. سطح معنی‌داری برای این ضریب همبستگی نیز برابر با ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت، رابطه‌ی معنی‌داری بین توانمندسازی و خرده مقیاس داشتن برنامه وجود دارد.

مقدار ضریب همبستگی بین توانمندسازی و اکتشاف برابر با ۰/۴۰۱ می‌باشد، این عدد مثبت است بنابراین رابطه‌ی مستقیمی بین توانمندسازی و خرده مقیاس اکتشاف وجود دارد. سطح معنی‌داری برای این ضریب همبستگی نیز برابر با ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت، رابطه‌ی معنی‌داری بین توانمندسازی و خرده مقیاس اکتشاف وجود دارد.

مقدار ضریب همبستگی بین توانمندسازی و جمع آوری اطلاعات برابر با **۰/۵۳۳** می‌باشد، این عدد مثبت است بنابراین رابطه مستقیمی بین توانمندسازی و خرده مقیاس جمع آوری اطلاعات وجود دارد. سطح معنی‌داری برای این ضریب همبستگی نیز برابر با ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت رابطه‌ی معنی‌داری بین توانمندسازی و خرده مقیاس جمع آوری

اطلاعات وجود دارد.

مقدار ضریب همبستگی بین توانمندسازی و تصمیم گیری برابر با ۰/۵۹۵ می‌باشد، این عدد مثبت است، بنابراین رابطه‌ی مستقیمی بین توانمندسازی و خرده مقیاس تصمیم گیری وجود دارد. سطح معنی‌داری برای این ضریب همبستگی نیز برابر با ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت رابطه معنی‌داری بین توانمندسازی و خرده مقیاس تصمیم گیری وجود دارد.

مقدار ضریب همبستگی بین توانمندسازی و جهت گیری برابر با ۰/۴۷۵ می‌باشد، این عدد مثبت است، بنابراین رابطه‌ی مستقیمی بین توانمندسازی و خرده مقیاس جهت گیری وجود دارد. سطح معنی‌داری برای این ضریب همبستگی نیز برابر با ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت رابطه معنی‌داری بین توانمندسازی و خرده مقیاس جهت گیری وجود دارد.

جدول شماره‌ی (۱۸): ضریب همبستگی پیرسون بین خرده مقیاس‌های توانمندسازی و خرده مقیاس‌های رشد حرفه‌ای

رشد حرفه‌ای / توانمندسازی	داشتن برنامه	اکتشاف	جمع آوری اطلاعات	تصمیم گیری	جهت گیری
شایستگی	۰/۳۸۳ ۰/۰۰۰ *	۰/۲۶۴ ۰/۰۰۰ *	۰/۲۶۵ ۰/۰۰۰ *	۰/۳۷۵ ۰/۰۰۰ *	۰/۲۹۵ ۰/۰۰۰ *
خود مختاری	۰/۱۳۲ ۰/۰۷۹	۰/۳۷۶ ۰/۰۰۰ *	۰/۳۶۴ ۰/۰۰۰ *	۰/۴۰۸ ۰/۰۰۰ *	۰/۲۴۲ ۰/۰۰۱ *
مؤثر بودن	۰/۲۱۴ ۰/۰۰۴*	۰/۲۱۵ ۰/۰۰۴*	۰/۳۷۱ ۰/۰۰۰ *	۰/۵۰۹ ۰/۰۰۰ *	۰/۳۹۶ ۰/۰۰۰ *
معنی دار بودن	۰/۴۲۷ ۰/۰۰۰ *	۰/۳۱۱ ۰/۰۰۰ *	۰/۲۲۰ ۰/۰۰۳*	۰/۲۲۴ ۰/۰۰۳*	۰/۲۳۹ ۰/۰۰۱*
اعتماد داشتن	۰/۱۸۹ ۰/۰۱۲ *	۰/۲۰۹ ۰/۰۰۵ *	۰/۴۹۹ ۰/۰۰۰ *	۰/۴۳۹ ۰/۰۰۰ *	۰/۳۸۴ ۰/۰۰۰ *

جدول (۱۸) ضرایب همبستگی و سطح معنی‌داری را برای دو به دوی متغیرها نشان می‌دهد. عدد اول جدول، مقدار ضریب همبستگی پیرسون و عدد دوم سطح معنی‌داری می‌باشد. هر یک از همبستگی‌ها که معنی‌دار هستند با علامت * مشخص شده است. با توجه به فرضیه‌ی ششم بر اساس

جدول بالا، دو به دوی متغیرها با یکدیگر رابطه دارند، به جز خود مختاری و داشتن برنامه که سطح معنی‌داری آن‌ها برابر با ۰/۰۷۹ و از ۰/۰۵ بیشتر شده، و درنتیجه، کل ابعاد توانمندی روانشناختی با ابعاد رشد حرفه‌ای به جز دو متغیر یاد شده با یکدیگر رابطه دارند.

۸.نتیجه گیری

تحلیل همبستگی بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای نشان داد که نه تنها رابطه‌ی مثبت و معناداری بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای وجود دارد، بلکه به ترتیب اعتماد داشتن، معنی‌دار بودن و مؤثر بودن به‌عنوان مؤلّفه‌های توانمندسازی بالاترین نمره را در تحقق توانمندسازی کسب نموده‌اند؛ همچنین بعد از بررسی مؤلّفه‌های توانمندسازی، مشخص گردید داشتن برنامه، تصمیم گیری و اکتشاف به ترتیب بالاترین نمره را در تحقق رشد حرفه‌ای کسب نموده‌اند.

با توجه به داده‌های استخراج شده از پرسش‌نامه:

بیشتر آزمودنی‌ها (حدود ۵۳/۱ درصد) کمتر از ۳۰ سال سن دارند؛

بیشتر آزمودنی‌ها (۷۳ درصد) متأهل هستند؛

بیشتر آزمودنی‌ها (حدود ۴۶/۱ درصد) لیسانس هستند؛

بیشتر کارمندان (حدود ۴۸/۲ درصد) کمتر از ۵ سال سابقه کاری دارند؛

بر اساس یافته‌ها، می‌شود چنین استنباط کرد که در بین مؤلّفه های توانمندسازی به ترتیب مؤثر بودن و اعتماد داشتن، بالاترین ضریب همبستگی را با رشد حرفه‌ای کسب نموده‌اند؛ همچنین از بین عوامل داشتن برنامه، اکتشاف و جمع آوری اطلاعات، تصمیم گیری و جمع آوری اطلاعات؛ به ترتیب تصمیم گیری و جمع آوری اطلاعات، بالاترین ضریب همبستگی را با توانمندسازی کسب نموده اند.

در آخر به این سئوال که چه رابطه ای بین توانمندسازی و رشد حرفه‌ای وجود دارد و چگونه بر هم اثر می گذارند، بر اساس یافته‌ها این گونه می توان پاسخ داد:

۱- به ترتیب مؤثر بودن و تصمیم گیری، اعتماد داشتن و جمع آوری اطلاعات، اعتماد داشتن و تصمیم گیری، بالاترین ضریب همبستگی را با یکدیگر کسب نموده اند.

۲- به ترتیب خود مختاری و داشتن برنامه، اعتماد داشتن و داشتن برنامه، اعتماد داشتن و اکتشاف، پایین ترین ضریب همبستگی را با یکدیگر کسب نموده اند.

نتایج به‌دست آمده با مطالعه‌ی نظری و مفهومی توماس و ولتهوس و با نتایج مطالعات پژوهشی اسپریتزر و مطالعات پژوهشی وتن و کمرون همسو و هماهنگ هستند.

در نهایت، مرور پیشینه و نتایج به‌دست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ایهام و سنت گریزی است و دائماً از محیط خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته‌اند. با درک این مهم که تغییر جزءلاینفک و ذات سازمان‌های هزاره سوم شده، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا، تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی کارکنان از طریق کسب دانش و مهارتی است که به سرعت کهنه و منسوخ می‌شود. از این‌رو، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای سازمان‌ها به دنبال خواهد داشت. همین امر موجب شده که موضوع توانمندسازی کارکنان به یکی از دل‌مشغولی‌های مدیران، تبدیل شود. رفتار مدیران عامل بسیار مهمی در توانمندسازی است و این رفتار ها می‌تواند روان کننده‌ی حرکت یا سد کننده‌ی آن باشد.

مرور تحقیقات نشان می‌دهد که رشد حرفه‌ای در سازمان‌ها، امری حیاتی است تا آن‌ها بتوانند اهداف خود را تحقق بخشند. حفظ و تقویت مهارت در معرض تأثیر مشترک بسیاری از عوامل قرار دارند که از خصلت های فردی تا ویژگی‌های بارز و برجسته‌ی محیط کار را در بر می گیرند. برای توانمندسازی و رشد حرفه‌ای بازرسان، باید به آن‌ها قدرت داد. این مهم از طریق اختیاردهی به افراد برای مشارکت، اتخاذ تصمیمات، ابراز عقیده و همچنین مسئولیت‌دهی به آنان محقق می‌شود، و به همین علت است که مشارکت، شکل مؤثری از توانمندی است. مشارکت توانمندسازی را افزایش می‌دهد و توانمندسازی نیز در عوض، رشد حرفه‌ای را بهبود می‌بخشد. این که سازمان‌های امروز به توانمندسازی کارکنان نیاز دارند، بسیار بدیهی است. چند دلیل برای این که چرا سازمان‌ها به برنامه توانمندسازی نیاز دارند، به قرار زیر است:

- بقاء و تضمین ماندگاری و موفقیت سازمان در آینده؛
- فراهم‌سازی زمینه‌ی رشد و ارتقاء کارکنان با استعداد؛
- ترسیم جهت گیری‌های کلان سازمان مبتنی بر چشم‌اندازهای آینده؛
- ایجاد بستر لازم و تشویق کارکنان مستعد به اعتلای قابلیت‌های مورد نیاز سازمان؛
- کسب آمادگی‌های لازم و برانگیختن کارکنان برای اعمال تغییرات آینده؛
- بالا بردن توان ریسک‌پذیری افراد و سازمان؛
- افزایش سرعت در انتخاب به‌دلیل وجود افراد شایسته؛

توانمند سازی کارکنان از ضروریات سازمان بازرسی کل کشور محسوب می‌شود و رشد حرفه‌ای که موضوعی جدید به حساب می آید، راهی روشن به سمت توانمندسازی بازرسان می‌باشد. اولین بحث برای حرفه‌ای شدن، اعتقاد و باور سازمان بازرسی به این موضوع است. یعنی در درجه‌ی اول باید برای سازمان احساس نیاز به وجود آید. اگر ادارات کل بازرسی در استان‌ها و سازمان بازرسی باور نکنند که این حوزه دارای اهمیت است و نقش محوری و کلیدی دارد، طبیعی است که حرفه‌ای شدن بازرسان به خوبی تحقق پیدا نمی کند.

پیشنهادها

به برنامه‌ریزان سازمان بازرسی کل کشور و مدیران کل ادارات بازرسی استان‌ها موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

۱- بازرسان جوان، پتانسیل بیشتری جهت توانمندسازی دارند که می توان با برنامه‌ریزی مناسب منابع انسانی زمینه‌ی توانمندسازی آن‌ها را فراهم آورد.

۲- تعیین مسیر شغلی و ارتقای شغلی بازرسان یکی از شیوه‌های رشد حرفه‌ای می گردد.

۳- مدیران، بایستی زمینه‌های بی‌اعتمادی بازرسان با سازمان را شناسایی نمایند و سعی نمایند با تدبیر و اجرای شیوه‌های علمی، موجبات اعتمادسازی بازرسان را فراهم نمایند.

۴- واگذاری مسئولیت به بازرسان، یکی از روش‌هایی است که موجب ایجاد باور مؤثر بودن آن‌ها می گردد، ضمن این که موجب تقویت اعتماد به نفس و خودمختاری‌شان می‌شود.

۵- اعتمادسازی و واگذاری مسئولیت به تنهایی کافی نیست و بایستی برای هر یک از بازرسان، باهمفکری خودشان، برنامه‌ی مشخص و اصولی طراحی شود تا به تدریج موجب رشد حرفه‌ای آن‌ها گردد.

۶- مشارکت دادن بازرسان در فعالیت‌ها و جلساتی که منجر به اظهار نظر و تصمیم گیری می‌شود، یکی از مؤثرترین شیوه‌های رشد حرفه‌ای کارکنان می‌باشد.

منابع فارسی

- ابطحی، سید حسین و سعید عابسی (۱۳۸۶)، تواناسازی کارکنان، کرج: مؤسّسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.

- ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

– آذر دشتی (۱۳۸۶)، توانا‌سازی کارکنان
http://modirestan.mihan blog.com
–اسکات، ژاف (۱۳۷۵)، توانا‌سازی کارکنان، ترجمه، دکتر مهدی ایران‌نژاد پاریزی، تهران، انتشارات سروش
– امید بابا نیایی، منصور (۱۳۸۲)، ارزیابی قابلیت توانمندسازی نیروی انسانی در آموزش و پرورش استان مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، قائمشهر، دانشگاه آزاد.
– اورعی یزدانی، حمید (۱۳۸۱)، توانمندسازی کارکنان، ترجمه‌ی باقریان، سعید، انتشارات خرم، چاپ اول، شرکت آب کرمان.
ـ بابایی، علی اکبر و همکاران، توانا‌سازی کارکنان سرمایه گذاری جایگزین، مجله‌ی تدبیر، شماره‌ی ۱۳۸۱، ۱۲۹، ص ۸۷.
–باکینگهام، مارکوس و دونالد کلینتون (۱۳۸۳)، کشف توانمندی‌ها، ترجمه‌ی عبدالرضا رضایی‌نژاد، نشرفرا، ص ۱۳ـ۱۴.
– بلانچارد، کارلوس و راندولف، مدیریت توانا‌سازی کارکنان، مترجم، دکتر مهدی ایرانئژاد، نشر مدیران، ۱۳۸۱ ـ مجله‌ی تدبیر شماره‌ی ۱۲۸، ۱۲۹، ۱۳۲، ۱۵۵.
– پورکیانی، مسعود و نسرین پیر مرادی (۱۳۸۷)، تأثیر راهبرد های رهبری در توانمندسازی کارکنان، فصلنامه مدیریت، شماره‌ی ۱۳۹ – ۱۴۰، ص ۲۱–۲۶.
ـ پوسیانت آلبرت، چارلز، توانگران چگونه می‌اندیشند؟، ترجمه‌ی محمدرضا آلیاسین، نشر هامون، ۱۳۷۶.
– توانایی، عفت (۱۳۸۷)؛ پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، بررسی نگرش معلمان مقطع ابتدایی به فرهنگ سازمانی مدرسه و رابطه‌ی آن با میزان توانمندی آن‌ها.
ـ تی جیف، دنیس و دی اسکات، سینتیا، توانمندسازی (۱۳۷۵)، مترجم، مرتضی محق، انتشارات نصیر.
ـ کینلا، دنیس، توانمندسازی و منابع انسانی (۱۳۸۳)، ترجمه‌ی دکتر مهدی ایران‌نژاد پاریزی و دکتر معصومعلی سلیمیان، تهران، نشر مدیران.
– جعفری قوشچی، بهزاد (۱۳۸۱)، جایگاه آموزش در فرهنگ توانا‌سازی. ماهنامه علمی، آموزشی تدبیر، سال سیزدهم، شماره‌ی ۱۲۸.
– جی برک، دونالد، مسیر پیشرفت شغلی در یک مؤسّسه‌ی خدماتی حرفه‌ای، ترجمه‌ی صائبی، محمد مجله تازه‌های مدیریت شماره‌ی ۱۶ صفحه‌ی ۲۶.

– خائف الهی، احمدعلی (۱۳۷۴)، ارزیابی راههای توانمندسازی کارکنان دانشگاه بیرجند، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، بیرجند.
– دعایی، حبیبا... (۱۳۷۷)، مدیریت منابع انسانی، نشر دانشگاه فردوسی مشهد.
– دنیس. تی جف/سیندیا دی‌اسکات مهارت‌های مدیریت برتر، توانمندسازی کارکنان زمینه هایی برای مدیریت توانمند، مترجم، دکتر بهزاد رمضانی، نشر دایره، ۱۳۷۷.
– رجایی‌پور، سعید و عبدالرسول جمشیدیان، ناهید نادری (۲۰۰۷)؛ مفاهیم و راهبردهای توانمندسازی کارکنان، ماهنامه‌ی تدبیر، سال هجدهم، شماره‌ی ۱۸۶.
– رحمانپور، لقمان (۱۳۸۱). توانمندسازی: مفاهیم، ساختار و راهکارها. فصلنامه‌ی توسعه‌ی مدیریت، شماره‌ی ۴۱. ص ۳۸-۳۵.
– رضاییان، علی، مدیریت مسیر ترقی (راه پیشرفت) مجله‌ی دانش مدیریت، شماره‌ی ۲۳، زمستان ۱۳۷۲ صفحه‌ی ۵۸.
- رون تری، درک (۱۳۸۲)، چک لیست مدیران، مترجم، عباس دهقانی، نشر پیکان.
– زهرایی، حسن، مسیر شغلی مفهومی برای رشد و ترقی سازمان، نشریه‌ی پیام ایران خودرو ۲۷ دی ۷۷.
- ساجدی، فضل‌ا... و اعظم امیدواری (۲۰۰۷)، کارکنان توانمند و سازمان‌های امروز، ماهنامه‌ی تدبیر، سال هجدهم، شماره‌ی ۱۸۱.
– سحابی، آناهیتا (۱۳۸۴)؛ بررسی رابطه‌ی روش‌های نظارتی مدیران با توانمندسازی دبیران، در مدارس دخترانه‌ی مشهد از دیدگاه دبیران، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه فردوسی مشهد.
– شیرانی نژاد، شهریار و فاطمه بهرامی خوندابی، بررسی بلوغ حرفه‌ای کارکنان صدا و سیمای اصفهان.
– عباس‌زادگان، سیدمحمد (۱۳۸۱)، تصمیمگیری در مدیریت اجرایی، انتشارات سهامی انتشار.
– عبدالهی، بیژن و عبدالرحیم نوه ابراهیم (۱۳۸۵)، توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی) تهران، نشر ویرایش.
– علاقه‌بند، علی (۱۳۸۱)، اصول مدیریت آموزشی، انتشارات تهران.
– غیاثی ندوشن، سعید (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ادراک توانمندی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی یزد، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه علامه طباطبایی.
– فدایی، علی (۱۳۸۱)، بررسی تجزیه و تحلیل عوامل توانمندسازی از دیدگاه کارکنان شرکت آب.

پژوهشی در شرکت آب کرمان.
– فرهنگی، علیاکبر، اسکندری، مجتبی (۱۳۸۲)، معرفی توانمندسازی در مدیریت و الگوهای آن، فصلنامه‌ی مطالعات مدیریت، ش ۴۰–۳۹ ص ۱۱۴–۹۹.
– قاسمی، جعفر (۱۳۸۲)، توانمندی در سازمان‌ها، مجله‌ی تدبیر، شماره‌ی ۱۳۲، ص ۲۲–۲۷.
– عابدی، حسین، اعتماد به نفس، لازمه‌ی پیشرفت حرفه‌ای، نشریه‌ی جهان اقتصاد ۲۳/۱/۸۸.
– عبدالهی، بیژن (۱۳۸۴)، توانمندسازی روانشناختی کارکنان، ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری، فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره‌ی ۱۱، شماره‌ی ۳۵–۳۶، ص ۳۷–۶۴.
– عمادی‌فر، اعظم(۱۳۸۸)، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با توانمندسازی آنان.
– کاتب، غلامرضا و فرشته کامین (۱۳۸۷)، طراحی برنامه‌ی توانمندسازی مدیران سازمان براساس نقش‌های مدیریتی آن‌ها، مجله‌ی دانشکده‌ی علوم انسانی دانشگاه سمنان، سال ۷، شماره‌ی ۲۴،۱۲۷– ۱۰۹.
– کریم‌زاده، صمد (۱۳۸۵)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات فرهنگ سبز.
– کیم اس، کمرون و دیوید ای. وتن، تواناسازی و تفویض اختیار، ترجمه‌ی دکتر بدرالدین اورعی یزدانی، مؤسسه‌ی تحقیقات آموزش و پرورش.
– کی. ین، رابرت (۱۳۸۱)، تحقیق موردی، مترجمان: اعرابی سیدمحمد، پارسائیان، علی، افشار، سیامک،دفتر پژوهشهای فرهنگی.
– گمینیان، وجیهه (۱۳۸۰)، توانمندسازی در آموزش و پرورش، فصلنامه‌ی مدیریت در آموزش و پرورش، دوره‌ی نهم، شماره‌ی ۳۵–۳۶. ص ۱۱۱–۱۲۰.
– محمدپور لیما، هرمز (۱۳۸۵)، مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی.
– محمدی، محمد (۱۳۸۱)، «توانمندسازی، رویکردها و ...»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۳۳ـ۳۴ ص ۲۰۱ ـ ۱۷۵.
– مختاری پورعلی، مرضیه و سیادت شعله امیری؛ بررسی رابطه بین هوش عاطفی با مدیریت منابع انسانی. رهبری اثربخش گروه و پیشرفت شغلی، نشریه مطالعات مدیریت ۵۲.
– مردیت، جان (۱۳۸۱)، به روز بودن لازمه پیشرفت شغلی ترجمه نیما حجازی نشریه برق شریف

۱۵و۱۶ سال ۲۰۰۰ بهار و تابستان.
- منوریان، عباس و نیازی، حمیدرضا (۱۳۸۴)، عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت وبرنامه‌ریزی.
- معین، محمد (۱۳۶۳)، فرهنگ فارسی، جلد دوم، تهران، چاپ سپهر.
- نادری، ناهید (۱۳۸۶)، مفاهیم و راهبردهای کارکنان. ماهنامه علمی- آموزشی مدیریت. تدبیر ۱۸۶. سال ۱۸.
- نشریه بازار کار؛ شماره ۱۲۵ نقش ارتباط با همکاران در پیشرفت شغلی.
- والتون، جان (۱۳۸۴)، پرورش راهبردی منابع انسانی ترجمه ناصر میرسپاسی و داریوش غلامزاده، انتشارات آهار.
- وتن، دیوید و کمرون، کیم اس (۱۳۸۱)، توانمندسازی کارکنان، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- هاف؛ روبرت؛ توصیه‌هایی برای پیشرفت شغلی ترجمه حسن قاسمی شاد. مجله مدیریت شماره ۳۴ اسفند ۱۳۷۷ صفحه‌ی ۶۹.
- هاگمن، گیزلا (۱۳۸۰)، انگیزش و مدیریت تحول، مترجم: علی محمد گودرزی، نشر مؤسّسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۸۰.
- هداوند، سعید و شهره صادقیان (۲۰۰۷)، سازههای اثربخش در توانافزایی کارکنان، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره‌ی ۱۸۰.
منابع انگلیسی
- a contrasting over view organizations in general and nursing in particular– and examination of organizational factors, managerial behaviors. Job design and structural power” Journal of empowerment in organization – v٦ N٢.
- Bahamond ,G. & Mayday, A. (٢٠٠٢). “ Teacher›s perceptions of school culture in relation to school›s effectiveness western Michigan university”.
- Bandura, Albert. (٢٠٠٠). “ caltivate self efficacy for personal and organizationan effectiveness” Handbook of principles of organizational behavior . Oxford. UK:Blachwell.
- Bandura Albert. (١٩٩٧). “self –efficacy: the exercise of control”. New York : W.H. freeman.

- Berman, A. (۱۹۹۲) “ charisma and leadership in organizations. London. Sage.

- Bown, David. E. & Edward. E. lawler. (۱۹۹۲). “The Empowering of service works : what , why, how and when?” sloan. Management. V۳۳.

- Bown, David. E & Edward. E, lawler. (۱۹۹۵). “Empowering service employees “ sloan management. V۳٦.

- Blanchard ,K. H & carlos, J. P and Randolph A. (۲۰۰۳). “Empowerment take more than one minute” Barrett-koehler. Sanfrancisco.

- Breeding, R (۲۰۰۸). “Empowerment as a function of contextual self – understanding: The effect of work intrest profiling on career diecision , self-efficacy and work locus of control.” Rehabilitation counseling bulletin, Vol ٥۱, No, ۲.

- Grove, P.B.(ed), (۱۹۷۱). Websters Third New International Dictionary of the English Language unabridged. Springfield, MA, G&C Merrian p.-۲ ۷٤٤ Zimmerman,

- M.A.(۱۹۹۰). Taking aim on empowerment research: on the distinction between individual and psychological conceptions. American journal of Community psychology, ۱۸p.۱٦۹.

- Lee,J.A.(۲۰۰۱).the empowerment approach to social work practice : Building the beloved community (۲ ended). New York : Columbia University press.

- Chadiha Letha .A& et al (۲۰۰۰).Empowering African American Women InformalCaregivers : A Literature synthesis and practice strategies . Social work. New York vol.٤۹,۱٥٥,۱.P:۹۷

- Rappaport .J.(۱۹۹٥) .Empowerment meets narrative : Listening to stories and Creatingsettings . American journal of Community psychology of Community psychology ,۲۳p.۷۹٥.

دانش ارزیابی
سال ششم
شماره ۲۲
زمستان ۱۳۹۳

فساد دولتی و دسترسی به اطلاعات در کشورهای OECD

رامیار رفاعی[۱]
مرتضی سامتی[۲]
الهام نیک نژاد[۳]

چکیده

فساد دولتی، نتیجه عوامل مختلف اقتصادی، نهادی، سیاسی و اجتماعی است. این مطالعه به بررسی رابطه‌ی فساد دولتی و اطلاعات در کشورهای **OECD** می‌پردازد. با استفاده از رهیافت پنل و برای دوره‌ی زمانی ۲۰۱۲-۲۰۰۰ مدل فساد دولتی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های تجربی عمده در این تحقیق نشان از آن دارد که دسترسی بیشتر به اطلاعات می تواند تا حد بسیار قوی باعث کاهش سطح فساد در یک جامعه گردد. مهم‌ترین گزاره‌ی تئوریک این مطالعه این است که دسترسی به اطلاعات از طریق اینترنت، باید بتواند شهروندان عادی را نسبت به فعالیت‌های اقتصادی و تجاری خصوصی و دولتی آگاه سازد. نتیجه‌ی دیگر اینکه مواجه با اطلاعات، خود می‌تواند سبب ایجاد یک جامعه‌ی باز و آزادتری گردد که نتیجه‌ی آن کاهش سطح فساد است. این یک یافته‌ی بسیار مهمی است و می‌توان با پر ساختن شکاف و نابرابری در دسترسی به اطلاعات در بین کشورهای مختلف در جهت کاهش سطح فساد ملی و پیشرفت کسب و کار و رشد و توسعه‌ی اقتصادی در سطح بین‌المللی، بسیار کوشا و مؤثر بود.

کلمات کلیدی: فساد دولتی، دسترسی به اطلاعات، اثرات ثابت

طبقه بندی Jel : L86 ,C33 ,K4

۱- دانشجوی دکترا اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان) و نویسنده‌ی مسئول. Ramiar_Refaie@yahoo.com
۲- استاد تمام گروه اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان) Msameti@gmail.com
۳- دانشجوی دکترا اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان) Niknejadelham@yahoo.com

مقدمه

فساد دولتی از مهم‌ترین عوامل ضعف و ناتوانی دولت‌ها و بیماری سیستم دولتی است. فساد زمانی به اوج خود می‌رسد که نهادهای دموکراتیک ضعیف باشند و قوانین به درستی اجرا نشود و اراده‌ی سیاسی هم برای اجرا حاکم نباشد، شهروندان و رسانه‌ها نیز اجازه‌ی ورود به فرآیند دموکراسی را نداشته باشند. پارک (۲۰۰۳) بیان می کند که به‌منظور مبارزه با فساد، لازم است که ما نسبت به عوامل عمده‌ی تعیین کننده‌ی این پدیده‌ی چند بعدی، فهم لازم و شناخت کافی را پیدا کنیم. مطالعات تجربی که بر عوامل فساد متمرکز شده‌اند، مبین آن است که عوامل تعیین کننده‌ی فساد دارای دامنه‌ی وسیعی هستند، و شامل عوامل متعدد و گوناگونی نظیر نهادهای سیاسی، مقررات دولتی، نظام‌های حقوقی، سطوح تولید ناخالص داخلی و حقوق و مزایای کارکنان دولت، ابعاد فرهنگی و مذهبی و فقر، و نیز استعمار می‌باشد[1] (هاستد ، ۱۹۹۹؛ سانیال و سامانتا ،۲۰۰۱ ؛ علی و سعید، ۲۰۰۳ ؛ دیویس و روحه ، ۲۰۰۳).

هر چند که نقش تمام عوامل فوق‌الذکر عملاً در ایجاد فساد و افزایش سطح آن به اثبات رسیده، اما باید دانست، عامل مهمی که می تواند بر سطح فساد تأثیر گذار باشد، عبارت است از دسترسی به اطلاعات. سالبو[2] (۲۰۰۱) بیان می کند که اینترنت می تواند به افراد اطلاعات بی‌سابقه‌ای را ارایه کند، به نحوی که به جامعه‌ای آگاه‌تر و داناتر تبدیل شود. به نسبتی که شهروندان بتوانند دسترسی بیشتری به اینترنت داشته باشند، به همان نسبت می توانند، نسبت به فعالیت‌های دولت و کسب و کار آگاه‌تر باشند. افزایش میزان شفافیت، که خود حاصل دسترسی به اینترنت است، می تواند در کاهش سطوح فساد تأثیر گذار باشد. و چنین فضای بازی، سبب می گردد تا افراد کمتر دست به فعالیت‌های فساد برانگیز بزنند، بنابراین منطقی این است که بتوان سطوح دسترسی به اطلاعات را افزایش داد تا نتیجه‌ی آن کاهش سطح فساد افراد و سیر قهقرایی کسب و کار و دولت‌ها باشد؛ علاوه بر این، کسب و کار بین‌المللی می تواند در سایه‌ی چنین رویکردی، شفاف‌تر و بازتر باشد. آیا هیچ چیزی می تواند به اندازه‌ی دسترسی به اینترنت در سطوح بین‌المللی منجر به کاهش فساد، و در نتیجه استقرار یک فضای بهتر بر معاملات و کسب و کارهای بین‌المللی گردد؟ سیاستی که بتواند در راستای نیل به یک چنین هدفی تدوین و تنظیم شود، می تواند بسیار کارآمد باشد. هر مقدار که تلاش برای دسترسی به اطلاعات بیشتر باشد، به همان نسبت در یک کشور، به عنوان شهروندان مسئول، می توان در سطح جهانی بیشتر پاسخگو بود.

1- Husted,(1999), Sanyal and Samanta (2001), Ali and Said (2003), Davis and Ruhe (2003)
2- Salbu (2001)

به همان نسبت که جنبه‌های جهانی‌سازی در راستای نیل به اهداف و موفقیت‌های بزرگ در معاملات، در سطوح بین‌المللی و کسب‌وکارهای بین‌المللی، حیاتی‌تر می‌گردد، به همان نسبت مشاهده می‌شود که بذل توجه نسبت به شیوه‌هایی که کشورهای مختلف با یکدیگر در سطح امور ملی و بین‌المللی دست به مبادله می‌زنند، بیشتر می‌گردد. کشورهای گوناگون، دیگر نمی‌توانند نسبت به فساد و رفتارهای غیر اخلاقی حاکمان و نمایندگان خود، غافل باشند. فساد می‌تواند منجر به جابه جایی نادرست منابع و ایجاد آشوب در پروژه‌ها و فعالیت‌هایی گردد که نقش حیاتی دارند (ماکرایی[1]، ۱۹۸۲؛ آلام، ۱۹۹۵) . فساد همچنین می‌تواند باعث ایجاد آشوب در سطوح معاملات و سرمایه‌گذاری‌های بین‌المللی و انحراف سیاست‌گذاری‌های عمومی شود. کهو[2] (۱۹۹۸) متذکر می‌شود که اعمال فساد برانگیز نظیر رشوه، ارتشا و هدیه می‌تواند باعث افزایش هزینه‌های پنهان کسب و کارهای بین‌المللی گردد که در نهایت می‌تواند به شکل منفی، بر مصرف کنندگان تأثیر بگذارد. از آن جایی که مصرف کنندگان می‌توانند، درپی مشاهده‌ی فعالیت‌های فسادآمیز دچار رنج و عذاب گردند، گوشال و موران[3] (۲۰۰۵) به شکل آشکارا و صریح هشدار می‌دهند که شرکت‌های چندملیتی باید مراقب باشند که فعالیت‌های فسادآمیز و رفتارهای توأم با ارتشاء آن‌ها می‌تواند تأثیری تعیین کننده بر جایگاهشان در سطح جامعه‌ی بین‌الملل داشته باشد؛ نیز به این نکته اشاره می‌کنند که کشورهای چندملیتی، هنگامی که مشروعیت اجتماعی شان را بر اثر فعالیت‌های فسادبرانگیز از دست می‌دهند، تبعاً در سطح بین‌المللی، نفوذ و کارایی خود را از دست خواهند داد. علاوه بر این، اعتبار وحیثیت یک کشور با توجه به فساد حاکم بر آن، می‌تواند مؤسسات بین‌المللی نظیر بانک جهانی، صندوق بین‌المللی پول و سازمان های مالی چند ملیتی را تحت تأثیر قرار دهد و در جهت حمایت یا عدم حمایت از چنین کشورهایی که دچار فساد هستند مؤثر باشد (رز آکرمن ،۱۹۷۸)[4].

این مقاله در ۴ بخش تنظیم شده است: در بخش دوم مطالعات موجود در رابطه با موضوع بررسی می‌شود، و در بخش سوم، با انجام مطالعات و جمع آوری اطلاعات در بین کشورهای عضو OECD طی دوره ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۲ به شکل عملی و تجربی، روابطی کلی بین دسترسی به اطلاعات و سطح فساد یک کشور استخراج و برآورد می‌شود، این نتایج حاصل کاربرد تجزیه و تحلیل رگرسیونی است و در بخش چهارم، نتیجه گیری ارایه می‌شود.

۱- Macrae (1982), Alam, (1995)

2- Kehoe, (1998)

3- Ghoshal, and Moran (2005)

4- Rose-Ackerman (1978)

۲. مطالعات انجام شده

به هر نسبت که کسب و کار بین‌المللی دارای دامنه‌ی وسیع تری باشد، به‌همان نسبت باید توجهات بیشتری به لحاظ احتمال شکل گیری فعالیت‌های فساد برانگیز، مبذول گردد. مطالعات گوناگون توانسته‌اند به خوبی راجع به تعریف، هزینه‌ها، علل و تأثیرات فساد، جولان دهند. در ارتباط با تعریف فساد، جان‌استون[1] (۱۹۹۶) موفق شده تا معانی متعدد فساد را مورد توصیف و بررسی قرار دهد که از نگاه وی، شامل رشوه بین شخصیت‌های دولتی (هیدن هیمر[2]، ۱۹۸۹؛ ون کلاورن ، ۱۹۸۹) و رشوه‌های تجاری بین شرکت‌های خصوصی می گردد (کلیت گارد[3] ، ۱۹۸۸) . بانک جهانی نیز فساد را به مثابه‌ی سوءاستفاده از قدرت جمعی جهت تأمین منافع خصوصی می داند و معتقد است، فساد می‌تواند در بخش خصوصی هم رخ دهد. علاوه بر این، تانزی[4] (۱۹۹۸) متذکر می‌شود که گرچه فساد ممکن است به لحاظ توصیف دشوار باشد، اما باید گفت، فعالیت‌های فساد آمیز زمانی قابل شناسایی هستند که رخ داده باشند. در این دسته از مطالعات، نشریه‌ی بین‌المللی ترنس پرنسی[5] (۲۰۰۵) تعریفی از فساد ارایه می‌دهد که براساس آن باید گفت، فساد به معنای سوءاستفاده از قدرت اعطایی برای نیل به نفع شخصی است. تعریف فساد به این شکل دربر گیرنده‌ی فعالیت‌های عمومی و خصوصی گوناگونی می گردد که در آن، فساد، نمود داشته باشد.

مطالعات همچنین مبین آن است که فساد می تواند باعث افزایش هزینه‌ی کشورهای در گیر گردد، به این دلیل که سبب کاهش درآمدهای مالیاتی می گردد، و فعالیت‌ها و سیاست‌های اقتصادی را با انحراف مواجه می کند (تانزی و داوودی، ۱۹۹۷)[6]. فساد در کشورهایی که فاقد شفافیت در عملیات، فرآیندها و قوانین هستند، گسترده‌تر است (لاپالومبارا، ۱۹۹۴ و مائورو ۱۹۹۵)[7]. تأکید فراوان دارند بر این که فساد می تواند بر نابرابری در آمدی، تأثیرات مخربی بگذارد. (هاگ و شای ۱۹۹۶، تالوک ۱۹۹۶ و ون ریجگاهرن و ودر ۲۰۰۱)[8] معتقدند که فعالیت‌های فسادبرانگیز همچنان به شکل سنتی در قالب هدیه و کارهایی دیگر از این قبیل وجود دارند و می توان با تنظیم میزان درآمد، حقوق و قیمت‌ها، به نحو مطلوب منابع موجود را به شکل برابر تقسیم کرد، در غیر این‌صورت، انحرافات سنگین در فرآیند تنظیم بازار به وجود خواهد آمد. روی هم رفته، اتفاق نظری که این دسته از مطالعات

1- Johnston (1996)
2- Heidenheimer (1989) and Van Klaveren (1989)
3- Klitgaard,(1988)
4- Tanzi (1998)
5-Transparency International (2005)
6- Tanzi and Davoodi (1997)
7- LaPalombara (1994) , Mauro (1995)
8- Haque and Sahay (1996), Tullock (1996), Van Rijckeghern and Weder (2001)

نظری و تجربی بر آن دارند مبین آن است که فساد می تواند بر توانمندی یک کشور تأثیر بگذارد و مانع از ایفای نقش مؤثر در سطح اقتصاد جهانی گردد. با توجه به تأثیرات مخرب و منفی فساد در سطح جهانی، مطالعات گوناگون توانسته‌اند نشان دهند که به چه علت فساد تا این اندازه در سطح جهانی رشد کرده است. این مطالعات نشان می‌دهند که چگونه دسترسی به اطلاعات می تواند در ارتباط با متغیرهای اقتصادی، اجتماعی، نهادی و فرهنگی بر سطح فساد و پیشگیری از آن مؤثر باشد.

۱.۲ اهمیت نقش اطلاعات

شاروس و شارما[1] (۲۰۰۳) اذعان می کنند که هم تکنولوژی و هم ابزارهای قانونی که به کار گرفته می‌شوند، مخصوصاً اگر بتوان آن‌ها را در کنار هم و به شکل هم افزا به کار گرفت، باید بتوانند به شکل مؤثر، سبب کاهش فساد گردند. شکل های گوناگون دسترسی دیجیتالی به اطلاعات نظیر اینترنت و فن آوری موبایل، می توانند به شکل مؤثر به کار گرفته شوند و فرآیند انتشار اخبار مربوط به فعالیت‌های فسادآمیز را تسریع بخشند و به همان نسبت، موجب سرعت بخشیدن دسترسی افراد به اطلاعات شوند. شفافیت قواعد و قوانین، فرآیندها در جنگ علیه فساد می تواند از جمله سلاح‌های کارآمد باشد. تریزمان (۲۰۰۰)[2] در مطالعات خود نشان داده که اقتصادهای شفاف و باز از جمله اقتصادهایی هستند که می توانند در سطح اقتصاد جهانی، نقش مهم ایفا کنند و با سطوح فساد پایین تری روبرو شوند. این تحقیق مبین آن است که دولت‌ها و جوامعی که مایلند در سطح بین‌المللی ایفاگر نقش مهم باشند، باید تلاش کنند تا زمینه‌های دسترسی به اطلاعات در راستای خلق یک جامعه بازتر و شفاف تر فراهم گردد.

دسترسی به اطلاعات به مثابه ابزاری قوی در جنگ با فساد است. شاروس و شارما (۲۰۰۳) اذعان می کنند که در اواسط دهه ۱۹۹۰، روزنامه‌نگاران اندونزیایی، فعالیت‌های فسادبرانگیز دولت سوهارتو را در روزنامه‌های گوناگون غیررسمی و اینترنتی منتشر ساختند. با این وجود، تنها ۲۰۰۰۰۰ نفر از جمعیت ۲۱۰ میلیونی اندونزیایی به اینترنت دسترسی داشتند، اما با این وجود، انتشار این دسته از روزنامه‌ها به شکل اینترنتی در جهت براندازی دولت سوهارتو در سال ۱۹۹۸ مؤثر بوده است. شاروس و سارما، اذعان می کنند که در یک مدت کوتاه، اینترنت یک ابزار قدرتمند در مبارزه با فساد بوده است.

دسترسی به اطلاعات از طریق دسترسی به اینترنت می تواند باعث شکل گیری قواعد، قوانین، معاملات و مقررات شفاف‌تری گردد و در نهایت باعث ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری افراد گردد. این تئوری از سوی باتناگار (۲۰۰۰)[3] مورد حمایت قرار گرفت. وی دریافت که دسترسی روزافزون

1- Schroth, and Sharma, (2003)

2- Treisman, (2000)

3- Bhatnagar, (2000)

به اینترنت و شیوع دولت الکترونیک، می تواند سطح شفافیت و مسئولیت‌پذیری را افزایش داده، و میزان فعالیت‌های غیراخلاقی را کاهش دهد؛ بنابراین می توان استنتاج کرد که نسبت به باز بودن فضای حاکم بر عملیات و فعالیت‌های عمومی و خصوصی، از میزان شیوع فساد کاسته خواهد شد. دسترسی اینترنتی می تواند میزان دسترسی افراد و شهروندان به خدمات را بهبود بخشد و تأثیرات تعاملی موجود بین سهامداران را بهینه سازد و در عین حال، حس قدرتمند شدن از طریق دسترسی به اطلاعات را به افراد ببخشد؛ بنابراین به هرمقدار بتوان فراساختار های اطلاعاتی را بیشتر شکل داد و دسترسی به اینترنت را بهبود بخشید، به همان نسبت در آمدهای بیشتری کسب خواهد شد و نیز هزینه‌های معاملات کمتر می‌شود، و در نهایت، سطح فساد تقلیل می‌یابد. نوریس و زیمبائور[1] (۲۰۰۲) اذعان می کنند که دسترسی گسترده به اینترنت و وجود مطبوعات آزاد و مستقل، بیشتر مربوط به جوامعی است که کارآمدی مدیریتی قوی‌تر و بالاتری را تجربه می کنند، و دارای شرایط پیشرفته‌تر اقتصادی و اجتماعی هستند، و سطح فساد نیز در آن‌ها کمتر است. بدین ترتیب باید گفت که دسترسی به اطلاعات می تواند باعث فروکش کردن سطح فساد می گردد. فرضیه‌ی اصلی که در این مطالعه مورد آزمون قرار گرفته، عبارت است از:

فرضیه‌ی ۱: به همان نسبت که دسترسی به اطلاعات و فناوری در یک کشور بالاتر باشد، به همان نسبت سطح فساد در آن کشور پایین تر خواهد بود.

۳. ارایه‌ی مدل

برای این که بتوان رابطه‌ی موجود بین سطح فساد در کشورهای OECD و این دسته از متغیرها را مورد بررسی قرار داد، لازم است که آن‌ها دقیق‌تر مورد ارزیابی قرار گیرند. باید بر اساس معیار مربوط به تجزیه و تحلیل رگرسیونی این نوع ارزیابی را سامان داد. نخستین تجزیه و تحلیل رگرسیونی، از شاخص ادراک فساد به عنوان یک متغیر وابسته و شش متغیر کنترلی دیگر به عنوان متغیرهای مستقل استفاده کرده و مدل زیر ارایه شده و انتظار این بوده که بتوان میزان چولگی یا تمایل شاخص دسترسی دیجیتالی یا اینترنتی مشخص شود؛ مدل اصلی به صورت زیر ارایه می گردد:

$$CGI = \beta_0 + \beta_1 DAI + \beta_2 IDV + \beta_3 UAI + \beta_4 EFW + \beta_5 GDP + \beta_6 PDI + \varepsilon$$

که در آن:

CGI شاخص فساد را نشان می‌دهد، DAI شاخص دسترسی به اطلاعات یا دسترسی به اینترنت را نشان می‌دهد، IDV شاخص فرد گرایی در جامعه، UAI شاخص پرهیز از نااطمینانی، EFW شاخص آزادی اقتصادی، GDP تولید ناخالص داخلی، PDI فاصله تقسیم قدرت در جامعه می‌باشند.

1- Norris and Zinnbauer (2002)

۱.۳ معرفی شاخص دسترسی به اطلاعات(DAI):

شاخص دسترسی دیجیتالی یا اینترنتی یا DAI می‌تواند به‌عنوان یک شاخص خوب مورد نظر باشد. شاخص دسترسی دیجیتالی یا اینترنتی از جمله شاخص‌هایی است که براساس آن، می‌توان توانایی کلی افراد را در ۱۷۸ کشور مورد سنجش قرار داد. شاخص مزبور، صرفاً فقط ابزاری سنجشی نیست که بتوان به عنوان دسترسی به اطلاعات از آن استفاده کرد، بلکه می‌توان براساس آن به گونه‌ای تعیین نمود که چه میزان از افراد در این تعداد از کشورها به اطلاعات و فناوری ارتباطات دسترسی دارند. این شاخص، خود شامل هشت متغیر است که در قالب پنج مقوله، قابل سازماندهی و دسته‌بندی است، و تقریباً نمره‌ی هر کشور را می‌توان بر اساس این معیارها سنجید. این شاخص‌ها عبارتند از:

-فراساختارها (مثلاً تلفن های ثابت مشترکین و تلفن‌های موبایل در هر ۱۰۰ شهروند)

-میزان توانمندی در دسترسی به اینترنت (پذیرش قیمت اینترنت به عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی سرانه)

-دانش (یا همان سواد بزرگسالان و یا ترکیبی از سواد بزرگسالان و میانسالان و نیز سطح ثبت نام در مدارس کشور)

- کیفیت خدمات ICT (یا همان باندهای اینترنتی بین‌المللی بر حسب سرانه و نیز میزان دسترسی به تلویزیون و برنامه های آن در هر ۱۰۰ شهروند) و

- کاربرد (میزان کاربران اینترنت در هر ۱۰۰ شهروند)

شاخص دسترسی دیجیتالی یا اینترنتی از جمله شاخص‌هایی است که می‌تواند معیار خوبی در ارایه (کمترین میزان دسترسی) تا ۱ (بیشترین میزان دسترسی) باشد.

۲.۳ توصیف داده‌ها

داده‌های کلیه‌ی متغیرها طی سال‌های ۲۰۱۲-۲۰۰۰ برای ۳۴ کشور عضو OECD گردآوری شده که آمار مربوط به سطح فساد و درجه فساد مربوط به هر کشور در فهرست ۱ در انتهای مقاله ضمیمه شده است. معرفی شاخص‌ها و متغیر نماینده هر شاخص و منبع گردآوری آن متغیر نیز در پیوست ۲ در انتهای مقاله آورده شده است.

۳.۳ برآورد مدل و نتایج آن

این مقاله به بررسی تأثیر اطلاعات و فرهنگ بر فساد با استفاده از رهیافت پانل دیتا می‌پردازد. برای انتخاب بین روش‌های حداقل مربعات تلفیقی، اثرات ثابت (FE)[1] و اثرات تصادفی(RE)[2]

1-Fixed Effect (FE)

2-Random Effect (RE)

از آزمون‌های چاو[1] (F لیمر)،آزمون ضریب لاگرانژ[2](LM) و آزمون هاسمن[3] استفاده شده است. ابتدا به منظور انتخاب نوع مدل تخمین، لازم است آزمون‌های F و ضریب لاگرانژ و هاسمن انجام داده شوند، سپس در مورد تخمین مدل، تصمیم گیری شود. جدول (۱) نتایج این آزمون‌ها را برای کشورهای عضو OECD نشان می دهد.

جدول شماره‌ی (۱): نتایج آزمون‌های چاو، ضریب لاگرانژ و هاسمن برای کشورهای OECD

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	آماره آزمون	نوع آزمون
تأیید مدل اثر ثابت در برابر مدل داده‌های تلفیقی	۰/۰۰۰۰	۷۲/۱۶۲۱	آزمون چاو (F لیمر)
تأیید مدل اثرات تصادفی در برابر مدل داده‌های تلفیقی	۰/۰۰۰۰	۱۴۶۰/۳۲	آزمون ضریب لاگرانژ(LM)
تأیید مدل اثرات ثابت در برابر مدل اثرات تصادفی	۰/۰۰۰۰	۴۲/۴۶۸۳	آزمون هاسمن

منبع:محاسبات تحقیق

با توجه به نتایج آزمون‌ها مشاهده می‌شود که چون آزمون F سطح معنی داری آن کمتر از ۵٪است، پس فرضیه H0 را نمی‌توان پذیرفت و این به معنی تأیید اثرات ثابت است، بر اساس آزمون لاگرانژ نیز فرضیه H0 رد می‌شود و مدل اثرات تصادفی انتخاب می‌شود. برای انتخاب بین این دو مدل، آزمون هاسمن استفاده از مدل اثرات ثابت را تأیید می کند. پس تخمین مدل برای کشورهای عضو OECD با اثرات ثابت انجام داده می‌شود که نتایج در جدول (۲) آمده است. در مدل رگرسیون ۶، ضرایب سه متغیر مورد ملاحظه و برجسته بوده‌اند. ضریب همبستگی‌ای که راجع به فردگرایی وجود دارد، مثبت است و این مبین آن است که هر مقدار جامعه فردگراتر باشد، به همان نسبت تمایل به سمت فساد پایین تر خواهد بود. با توجه به آزادی اقتصادی و رشد اقتصادی باید گفت که تجزیه و تحلیل‌ها مبین آن هستند که کشورهایی که آزادتر باشند و کمتر تحت کنترل شدید قرار گیرند، به همان نسبت

1- Chaw Test
2- Lagrange Multiplier (LM)
3- Hausman Test

ضریب آن‌ها در آزادی اقتصادی در سطح جهانی و تولید ناخالص داخلی بیشتر خواهد بود که این می‌تواند به لحاظ تئوریک و تجربی، نتایج این مطالعه را مورد تأیید قرار دهد.

۳. نتایج تخمین مدل اثرات ثابت (متغیر وابسته فساد دولتی CGI)

همه‌ی مدل‌های تخمین زده شده، خود شامل یک نوع کنترل همسان بر متغیرهای کنترلی است و متغیری اصلی DAI که شاخص دسترسی دیجیتالی یا اینترنتی است، در همه‌ی مدل‌ها شامل شده و بالاترین ضریب را در همه‌ی مدل‌ها به خود اختصاص می‌دهد. با توجه به این که عبارات داخل پرانتز (PROB) متغیرها را نشان می‌دهد، می‌توان گفت اکثر متغیرها حتی در سطح اطمینان ۹۰٪ معنی‌دار هستند

متغیرهای کنترلی رگرسیون‌ها، نتایجی را نشان می‌دهند که تقریباً در همه‌ی مدل‌ها مشابه‌اند. از همه مهم‌تر این نکته است که ضریب شاخص دسترسی دیجیتالی یا اینترنتی، مثبت و مهم است و مقدار این متغیر در مدل ۶ برابر ۲/۳۶ است که بیشترین اثر را در بین متغیرهای موجود در مدل بر فساد دارد. هرچه ارزش شاخص فساد بالاتر باشد، سطح فساد پایین‌تر خواهد بود. هر چه ارزش شاخص‌های فساد، بالاتر باشند، در آن سوی داستان می‌توان شاهد پایین بودن سطح پایین‌تری از فساد بود، و هر مقدار که ارزش شاخص دسترسی دیجیتالی یا اینترنتی بالاتر باشند، متضمن آن است که دسترسی روزافزون‌تری به اطلاعات و فناوری اطلاعات وجود دارد، و این خود می‌تواند یک ضریب مثبت در شاخص دسترسی دیجیتالی یا اینترنتی باشد که دلالت دارد هر مقدار سطح دسترسی به اطلاعات و فناوری اطلاعات بالاتر باشد، به همان نسبت، سطح فساد پایین‌تر است و این خود می‌تواند فرضیه‌ی این مطالعه را مورد تأیید قرار دهد که البته فرضیه اصلی مطالعه نیز به شمار می‌رود.

همچنان که شواهد بیشتر تأیید‌کننده هستند باید گفت که آزمون F خود می‌تواند دربر‌گیرنده‌ی شاخص دسترسی دیجیتالی یا اینترنتی باشد و به شکل افزایشی میزان رگرسیون را در سطح ۹۹ درصد تأیید نماید. نتایج خود می‌تواند با مورد ملاحظه قرار دادن تغییرات حاصله در مقدار R2 تعدیل شده از مدل، مورد مشاهده قرار گیرد که مقدار آن (۰/۹۹) است.

به‌طور خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون مبین آن است که کشورهایی که تولید ناخالص ملی بیشتر، آزادی اقتصادی بیشتر، دسترسی بیشتر به اطلاعات دارند، ضریب فساد پایین‌تری نسبت به بقیه‌ی کشورها دارند. نتایج رگرسیون نشان از آن دارد که روابط کلی موجود بین سطح فسادی که در یک کشور تجربه می‌شود و متغیرهای اقتصادی، اجتماعی، نهادی و دیجیتالی مستقیم است.

متغیرهای مستقل	مدل۱	مدل۲	مدل۳	مدل٤	مدل٥	مدل٦
DAI	۲/۳۲۴ (۰/۰۰۰)	۲/۲۰۴ (۰/۰۰۱)	۲/۲۰۵ (۰/۰۰۱)	۲/۰۵۴ (۰/۰۰۰)	۲/۶۳۰ (۰/۰۰۲)	۲/۳۶۱ (۰/۰۰۰)
PDI		-۰/۰۸۶ (۰/۰۰۲)	-۰/۰۸۳ (۰/۰۱۲)	-۰/۰۶۴ (۰/۰۰۰)	-۰/۰۶۸ (۰/۰۰۲)	-۰/۰۵۳ (۰/۰۰۰)
IDV			۰/۰۳۲ (۰/۰۲۱)	۰/۰۳۲ (۰/۰۰۰)	۰/۱۹۲ (۰/۰۰۱)	۰/۱۹۱ (۰/۰۰۱)
UAI				۰/۵۴۱ (۰/۰۰۲)	-۰/۴۱۲ (۰/۰۲۱)	۰/۵۸۱ (۰/۰۷۳)
EFW					۱/۳۰۳ (۰/۰۰۱)	۱/۵۷۲ (۰/۰۰۰)
GDP						۱/۴۴۵ (۰/۰۰۰)
C	-۱/۲۳۰ (۰/۰۰۳)	-۱/۰۰۱ (۰/۰۰۱)	-۱/۱۱۲ (۰/۰۰۱)	-۱/۵۰۲ (۰/۰۰۰)	-۱/۴۶۸ (۰/۰۰۰)	-۱/۳۳۱ (۰/۰۰۰)
F	۸۲۶/۶۵ (۰/۰۰۰)	۳۳۴/۰۱ (۰/۰۰۰)	۳۲۰/۵۴ (۰/۰۰۰)	۳۱۸/۴۵ (۰/۰۰۰)	۳۱۵/۵۵ (۰/۰۰۰)	۲۳۴/۶۰ (۰/۰۰۰)
R^2	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸

منبع: محاسبات تحقیق

۴.نتیجه گیری

هدف از این پژوهش این است که آیا میان دسترسی به اطلاعات و سطح فساد در یک کشور رابطه‌ای می توانـد وجود داشته باشد یا نه؛ به‌عبارت دیگر، آیا دسترسی به اطلاعات می تواند در سطح فساد تأثیر گذار باشد. درحالی که متغیرهای چندگانه‌ای در این زمینه در مدل گنجانده شد، با استفاده از رهیافت پنل دیتا و دوره‌ی زمانی ۲۰۱۲-۲۰۰۰ و برای ۳۴ کشورهای عضو OECD مدل فساد دولتی مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به معنی‌داری اکثر ضرایب برآورد شده در سطح اطمینان حتی ۹۰٪ می توان گفت نتایج قابل اتکا و اعتماد می‌باشند. یافته‌های تجربی عمده در این تحقیق نشان از آن دارد که دسترسی بیشتر به اطلاعات می تواند تا حد بسیار قوی باعث کاهش سطح فساد در یک

جامعه گردد. این یک یافته‌ی بسیار مهمی است و می توان با پرساختن شکاف و نابرابری در دسترسی به اطلاعات در بین کشورهای مختلف در جهت کاهش سطح فساد ملی و پیشرفت کسب و کار و رشد و توسعه‌ی اقتصادی در سطح بین‌المللی، بسیار کوشا و مؤثر بود.

این مطالعه همچنین مبین آن است که تحقیقات پیشینی که در کشورهای مختلف انجام گرفته، نشان از آن دارد که هر مقدار سطح رشد اقتصادی و نیز آزادی اقتصادی بالاتر باشد به‌همان اندازه شاخص فساد بالاتر است، بنابراین سطح فساد پایین تر خواهد بود. مهم‌ترین گزاره‌ی تئوریک این مطالعه این است که دسترسی به اطلاعات از طریق اینترنت، باید بتواند شهروندان عادی را نسبت به فعالیت‌های اقتصادی و تجاری خصوصی و دولتی آگاه سازد. به هر مقدار که دسترسی به اطلاعات بیشتر باشد، به همان نسبت می توان شاهد شکل گیری یک جامعه باز و آزاد بود، و به‌عبارت دیگر به هر نسبت یک اقتصاد شفاف تر و بازتر باشد، به همان نسبت سطح فساد در جامعه کمتر خواهد بود.

References:

- Alam, M .S. (1995) ‹A theory of limits on corruption and some applications›, Kyklos48 (3): 419435-.

- Ali, A.M. and Said, I.H. (2003) ‹Determinants of economic corruption›, Cato Journal 22(3): 449466-.

- Bhatnagar, S. (2000) ‹Social implications of information and communication in developing countries: lessons from Asian successs tories›,The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries 1(4): 110-, http://www.ejisdc.org. (accessed 16 May 2006).

- Davis, J.H. and Ruhe, J.A. (2003) ‹Perceptions of country corruption: antecedents and outcomes›, Journal of Business Ethics 43(4): 275288-.

- Ghoshal,S . and Moran,P . (2005) ‹Towards a Good Theory of Management›, in J. Birkinshaw and G. Piramal (e ds.) Sumantra Ghoshal on Management: A Force for Good,Upper Saddle River, NJ: Financial Times/Prentice Hall, p p 127-.

- Haque, N.U. and Sahay, R. (1996) ‹Do government wage cuts budget

deficits?›, IMF Working Papers 9619/, International Monetary Fund.
- Heidenheimer, A.J.(1989) ‹Perspectives on the Perception of Corruption›, in A.J. Heidenheimer,M . Johnston and V.T. LeVine (eds.) Political Corruption: A Handbook, Transactions Publishers, New Brunswick, pp 141154-.
- Husted,B .W.(1999) ‹Wealth, culture and corruption›, Journal of International Business Studies3 0(2): 339360-.
- Johnston, M . (1996) ‹The search for definition: the vitality of politics and the issue of corruption›, International Social Science Journal 149(Spring): 321335-.
- Kehoe, W.J. (1998) ‹The environment of ethics in global business›,J ournal of Business and Behavioral Science2 (Fall): 4756-.
- Klitgaard, R. (1988) ‹International cooperation against corruption›, Finance and Development 35(1): 37-.
- LaPalombara, J. (1994) ‹Structural and institutional aspects of corruption›, Social Research 61(2): 325350-.
- Macrae,J . (1982) ‹Under development and the economics of corruption: a game theory approach›, World Development 10(8): 677687-.
- Mauro,P . (1995) ‹Corruption and growth›, Quarterly Journal of Economics11 0(2): 681712-.
- Norris, Pand Zinnbauer, D(2002) ‹Giving voice to the voiceless: good governance, human development and mass communications›, Human Development Report Office Occasional Paper, Background paper for Human Development Report (UNDP), pp: 144-, [www document] http://hdr. undp. org/docs/publications/background papers/2002/Norris- Zinnbauer_2002. pdf (accessed 27 February2007).
- Park,H . (2003) ‹Determinants of corruption: across-national analysis›, Multinational Business Review1 1(2): 2948-.
- Rose-Ackerman, S. (1978) Corruption: A Study of Political Economy,

Academic Press: New York
- Salbu,S .R. (2001) ‹Information technology in the war against international bribery and corruption: the next frontier of institutional reform›, Harvard Journal on Legislation38 (1):6 7102-.
- Sanyal,R .N.and Samanta, S.K.(2001) ‹Determinants of bribery in international business›, Thunderbird In ternational Business Review4 6(2): 13 3148-.
- Schroth,P .W. and Sharma,P . (2003) ‹Transnational law and technology as potential forces against corruption›, Management Decision4 1(3): 296-303.
- Tanzi, V . and Davoodi, H . (1997) ‹Corruption, public investment and growth›, IMF Working Paper 97139/ International Monetary Fund: Washington, DC.
- Tanzi, V. (1998) ‹Corruption around the world: causes, consequences, scope, and cures›, IMF Staff Papers 45(4): 559594-.
- Transparency International (2005) ‹Corruption Perceptions Index›, [www document]h ttp://www.transparency.org/surveys/ index.html#cpi.(a ccessed1 November2 005).
- Treisman, D. (2000) ‹The causes of corruption: a cross national study›, Journal of Public Economics 76(3): 399457-.
- Tullock, G. (1996) ‹Corruption theory and practice›, Contemporary Economic Policy 14(3): 613-.
- Van Klaveren, J. (1989) ‹The concept of corruption›, in A.J. Heidenheimer, M. Johnston and V. LeVine (eds.) Political Corruption: A Handbook, Transaction Publishers: New Bruns-wick, NJ, pp 8394-.
- Van Rijckeghern, C. and Weder, B. (2001) ‹Bureaucratic corruption and the rate of temptation: do wages in the civil service affect corruption, and by how much?› Journal of Development Economics 65: 307331-.

پیوست ۱. رتبه و درجه کشورهای عضو OECD درخصوص مقابله با فساد دولتی

کشور	رتبه	درجه	کشور	رتبه	درجه
دانمارک	۱	۹۱	فرانسه	۲۲	۷۱
نیوزیلند	۲	۹۱	اتریش	۲۳	۷۲
فنلاند	۳	۸۹	استونی	۲۶	۶۹
سوئد	۴	۸۶	پرتغال	۳۱	۶۳
نروژ	۵	۸۶	لهستان	۳۵	۶۱
هلند	۸	۸۳	اسلونی	۳۹	۵۸
لوگزامبورگ	۹	۸۲	اسپانیا	۴۰	۵۹
کانادا	۱۰	۸۱	اسلواکی	۴۳	۴۷
استرالیا	۱۱	۸۰	کره جنوبی	۴۳	۵۵
ایسلند	۱۲	۷۹	مجارستان	۴۷	۵۴
آلمان	۱۲	۷۹	جمهوری چک	۵۳	۵۱
انگلستان	۱۴	۷۶	سوییس	۵۵	۸۶
ژاپن	۱۵	۷۶	ترکیه	۶۴	۴۵
بلژیک	۱۵	۷۶	ایتالیا	۶۹	۴۳
ایرلند	۱۷	۷۴	یونان	۸۰	۴۰
ایالات متحده	۱۹	۷۳	مکزیک	۱۰۳	۳۵
شیلی	۲۱	۷۳			

پیوست۲. شاخص‌ها و متغیرهای نماینده و منابع گردآوری داده‌ها

منبع	توصیف متغیر	متغیر	شاخص
www.transparensy .org/cpi 2014	میزانی از فساد را که معمولاً مسئولان و سیاستمداران بدان مرتکب می‌شوند. (۱= بالاترین حد فساد ، ۱۰= نبود فساد)	CGI	فساد دولتی
International telecommunication Unian report 2013	نشان می‌دهد چند درصد از افراد در این تعداد از کشورها به اطلاعات و فناوری ارتباطات دسترسی دارند. (صفر کمترین میزان دسترسی و یک بیشترین میزان دسترسی)	DAI	دسترسی به اطلاعات و اینترنت
Economic Freedom of the World: 2013 Annual Report	شاخصی برای سنجش میزان آزادی یک کشور که توسط دو مؤسّسه فریزر و بنیاد هریتیج ارائه می‌شود. (صفر کمترین آزادی و ۱۰ بیشترین آزادی)	EFW	آزادی اقتصادی
WDI database 2013	تولید ناخالص داخلی	GDP	تولید ناخالص داخلی
Hofstede's Uncertainty Avoidance	میزان نااطمینانی مسئولین در گرفتن رشوه، اختلاس و ...	UAI	پرهیز از نااطمینانی
Hofstede's Power Distance	منظور شهروندان چنین جوامعی می‌توانند همواره بر فعالیت هیأت حاکمه و مسئولان نظارت مستقیم داشته باشند و رفتار فساد برانگیز آن‌ها را تحت کنترل درآورند.	PDI	فاصله تقسیم قدرت در جامعه
Hofstedes Individualism	یک سیستم باور وعقیده‌ای است که در قالب آن، دستاوردهای فردی یک فرآیند ایده‌آل تلقی می‌شود و مردم یک چنین جامعه‌ای خود را در قبال فعالیت‌های فردی مسئول می‌دانند.	IDV	فردگرایی در جامعه

دانش
ارزیابی
سال ششم
شماره ۲۲
زمستان ۱۳۹۳

مروری بر مفاهیم نظارت و بازرسی در سیره‌ی نبوی و اندیشه‌ی امام علی (ع)

حسن تبیانیان[۱]
غلامرضا مرادی حقیقت[۲]

چکیده

اسلام به عنوان برترین دین، و پیامبرش خاتم النبیین، امر نظارت جهت دستیابی به اهداف الهی اسلام که همانا قرب الهی و هم‌نشینی با رب العالمین است، از نظر دور نداشته است. در دانش نوپای مدیریت نیز مقوله‌ی نظارت و کنترل یکی از پایه‌های چهارگانه‌ی مدیریت نوین است، و همواره مدیران از این ابزار مهم و حیاتی در جهت پیشبرد امور تحت سرپرستی خود استفاده می کنند. گزافه نیست اگر بگوییم که مدیریت بدون کنترل و نظارت، حرکت کردن در خلاء و محرومیت از بهره گیری درست امکانات و عوامل موجود برای رسیدن به هدف مطلوب است. آن‌چه که در این مقاله به آن پرداخته شده، تحت عنوان مفهوم نظارت و بازرسی در مدیریت و تشریح آن در سیره‌ی نبوی و امام علی (ع) می‌باشد. این نوشتار در سه بخش تهیه شده که در بخش اول به بحث نظارت و بازرسی در مدیریت و در بخش دوم نظارت بر عملکرد انسان‌ها که یکی از سنت‌های ثابت الهی است، و خداوند متعال همواره ناظر اعمال انسان‌هاست، پرداخت شده و در بخش سوم به برخی از دستورات پیامبر گرامی اسلام (ص) و ائمه علیهم السلام اشاره شده است. آن‌چه که در این مقاله سعی شده است به‌طور عمیق تری به آن پرداخته شود، وظیفه‌ی کنترل و نظارت مدیران و چگونگی دستیابی به اهداف سازمان بوده و در کنار آن با تمسک‌جویی از کلام معصومین و سیره‌ی نبوی، سعی بر این شده است تا دریابیم از آنجا که دین اسلام، خداوند سبحان را ناظر بر اعمال بشریت در تمامی زمان‌ها و مکان‌ها دانسته، تا چه حد به این وظیفه در سیره‌ی پیامبر اعظم پرداخته شده، این پژوهش به لحاظ اهداف، کاربردی و با شیوه‌ی کتابخانه‌ای اجرا شده است.

کلمات کلیدی: نظارت و بازرسی، بازرسی، مدیریت، سیره‌ی نبوی، دین اسلام

۱- بازرس گروه فرهنگی اجتماعی بازرسی کل استان سمنان دانشجوی دکتری مدیریت (تحقیق در عملیات) دانشگاه سمنان
۲- سربازرس گروه فرهنگی اجتماعی بازرسی کل استان سمنان، کارشناسی ارشد مدیریت مالی دولتی

مقدمه

یکی از مباحث مهمی که در دین مبین اسلام مورد توجه بوده، امر نظارت و بازرسی است. لغت نظارت در عربی به معنای زیرکی و فراست، و در فارسی به معنی نظاره و نظر کردن و نگریستن آمده و لفظ بازرسی نیز به معنی تفتیش و عمل بازرس گفته می‌شود. کلمه‌ی نظارت و بازرسی در نهج‌البلاغه ۱۴۳ بار تکرار شده است. امیرالمؤمنین علی (ع) به دلیل اشراف و نظارتی که داشتند، در ابتدای خلافت خود اقدام به استرداد اموال بیت المال، تعویض کارگزاران نالایق و انتخاب دقیق مأموران بازرسی و نظارت به همراه آموزش‌های فنی و رفتاری به تحصیل‌داران و کارگزاران خود نمودند. به‌عنوان نمونه، از حضرت علی (ع) نقل شده که در حدیث شریف (و ابعث العیون من اهل الصدق و الوقاء علیه)، از بازرسان و ناظران به عنوان عیون، چشم‌های نظام اسلامی نام برده شده است.

امام علی (ع) برای مجموعه‌ی دولت خویش، شبکه‌ی بازرسی و کنترل ایجاد کرده بود و بازرسان دولتی، شبانه روز در سراسر سرزمین‌های خلافت اسلامی به‌طور آشکار به کنترل امور می‌پرداختند، و نتیجه‌ی بررسی‌های خود را کتبی یا حضوری به اطلاع ایشان می‌رساندند. کارگزاران نیز به خوبی می‌دانستند که عملکرد آنان از دید بازرسان مخفی نمی‌ماند و به‌طور مستمر به مرکز گزارش می‌شود. چنین کاری به تناسب موضوع، حجم و اهمیت سوژه، بیشتر به شکل انفرادی و گاهی نیز به صورت گروهی انجام می گرفت، چنان که امام به مالک بن کعب ارحبی (والی عین التمر) طی حکمی مأموریت داد که با مأموران تحت امر خود، منطقه‌ی وسیعی را بازرسی کند: (اَمّا بَعْدُ، فَاسْتَخْلِفْ عَلی عَمَلِکَ، وَ اخْرُجْ فی طائِفَةٍ مِنْ اَصْحابِکَ، حَتّی تَمُرَّ بِاَرْضِ کُورَةِ السَّوادِ، فَتَسْأَلُ عَنْ عُمّالی، وَ تَنْظُرَ فی سیرَتِهِمْ فیما بَیْنَ دَجْلَةَ وَ الْغَرْیبِ، ثُمَّ ارْجِعْ اِلَی الْبِهْقُباذاتِ، فَتَوَلِّ مَعُونَتَها، وَ اعْمَلْ بِطاعَةِ اللهِ فیما وَلّاکَ مِنْها. وَ اعْلَمْ اَنَّ کُلَّ عَمَلِ ابْنِ آدَمَ مَحْفُوظٌ عَلَیْهِ، مَجْزِیٌّ بِهِ؛ فَاصْنَعْ خَیْراً ـ صَنَعَ اللهُ بِنا وَ بِکَ خَیْراً ـ وَ اَعْلِمْنی الصِّدْقَ فیما صَنَعتَ وَ السَّلامُ؛ اما بعد، کسی را به جانشینی خویش بگمار و با گروهی از همکارانت به سوی منطقه‌ی «کورة السواد» حرکت کن و عملکرد کارگزاران را از دجله و غریب تا بهقباذات پرسش و بررسی کن و حساب و کتاب آن‌ها را به‌طور دقیق به انجام‌رسان. در این مأموریت که خدا به تو سپرده، به فرمان او باش و بدان که اعمال آدمیزاد برای خودش محفوظ است و در ازای آن پاداش می گیرد؛ بنابراین، راستی و نیکی را پیشه کن ـ خدا با ما و شما به نیکی رفتار کند. در مأموریتی که به انجام می‌رسانی، راستی و درستی‌ات را به ما نشان بده والسلام.) نوع دیگر از نظارت آشکار، حسابرسی و گرفتن گزارش کار مدیران بود. این کار نیز به‌طور مرتب انجام می گرفت و امام از این طریق بر عملکرد آنان اشراف و اطلاع داشت. این کار به شکل عمومی و به سهولت انجام می‌شد و اگر احیاناً

برخی از کارگزاران سهل انگاری می کردند، با واکنش سریع امام مواجه می‌شدند. نامه‌ی امام(ع) به یزید بن قیس ارحبی، گویای این حقیقت است:(اَمّا بَعْدَ، فَانَّکَ اَبْطَأْتَ بِحَمْلِ خَراجِکَ؛ وَ ما اَدْری مَا الَّذی حَمَلَکَ عَلی ذلِکَ، غَیْرَ اَنّی اُوصیکَ بِتَقْوی الله وَ اُحَذِّرُکَ اَنْ تُحْبِطَ اَجْرَکَ وَ تُبْطِلَ جِهادَکَ بِخِیانَةِ الْمُسْلمینَ. فَاتَّقِ اللهَ، وَ نَزِّهْ نَفْسَکَ عَنِ الْحَرامِ، وَ لاتَجْعَلْ لی عَلَیْکَ سَبیلاً. فَلااَجِدَ بُدّاً مِنَ الْایقاعِ بِکَ، وَ اعْزِزِ الْمُسْلِمینَ وَ لا تَظْلِمِ الْمُعاهِدینَ ... اما بعد، تو در ارسال اموال مالیاتی، کوتاهی کرده‌ای؛ سبب این کار بر من پوشیده است، چاره‌ای نیست جز این که تو را به تقوای الهی سفارش کنم و از این که با خیانت به مسلمانان پاداشت را تباه‌سازی و جهاد خویش را بر باددهی، تو را پرهیز می‌دهم؛ بنابراین، از خدا پروا کن و خویشتن را از آلوده شدن به حرام منزه‌دار؛ راه بازخواست و نکوهش مرا بر خود ببند؛ احترام مسلمانان را نگه دار و به پناه جویان مملکت اسلامی ستم روا مدار).

هم چنین به امام گزارش رسید که نعمان بن عجلان (والی بحرین) در فرستادن اموال بیت‌المال به مرکز کوتاهی ورزیده، و گویا قصد خیانت دارد. امام(ع) طی نامه‌ای به توبیخ او پرداخت: (اَمّا بَعْدُ، فَانَّهُ مَنِ اسْتَهانَ بِالامانَةِ وَ رَغِبَ فِی الْخِیانَةِ وَ لَمْ یُنَزِّهْ نَفْسَهُ وَ دینَهُ، اَخَلَّ بِنَفْسِهِ فِی الدُّنْیا، وَ ما یُشْفی عَلَیْهِ بَعْدُ، اَمَرُّ وَ اَبْقی وَ اَشْقی وَ اَطْوَلُ. فَخَفِ اللهَ، انَّکَ مِنْ عَشیرَةٍ ذاتِ صَلاحٍ، فَکُنْ عِنْدَ صالِحِ الظَّنِّ بِکَ اما بعد، هر کسی امانت را خوار شمارد و میل به خیانت کند و جان و آیین خود را مهذّب نسازد، خویشتن را در سرای دنیا تباه ساخته و آن‌چه را در آن سرا به دست خواهد آورد، تلخ‌تر، بادوام‌تر، سخت‌تر و طولانی‌تر است؛ بنابراین از خدابترس. تو از قبیله‌ی شایسته‌ای نسب می‌بری، پس این گمان نیکو را در حق خویش پاس‌دار.) دیگر بار امام(ع) یکی از بازرسان را برای حسابرسی به سوی یکی از والیان گسیل داشت، ولی او نسبت به فرستاده امام(ع) بی‌حرمتی کرد و اجازه نداد که مأموریتش را انجام دهد. امام پس از آگاهی از این موضوع، طی نامه‌ی شدید اللحنی به او نوشت: (اَمّا بَعْدُ، فَانَّکَ شَتَمْتَ رَسُولی وَ زَجَرْتَهُ، وَ بَلَغَنی اَنَّکَ تُبَخِّرُ وَ تُکْثِرُ مِنَ الْادْهانِ وَ اَلْوانِ الطَّعامِ، وَ تَتَکَلَّمُ عَلَی الْمِنْبَرِ بِکَلامِ الصِّدّیقینَ وَ تَفْعَلُ اذا نَزَلْتَ اَفْعالَ الْمُحِلّینَ؛ فَانْ یَکُنْ ذلِکَ کَذلِکَ، فَنَفْسَکَ ضَرَرْتَ وَ اَدَبی تَعَرَّضْتَ ... . کَیْفَ تَرْجُو - وَ اَنْتَ مُتَهَوِّعٌ فِی النَّعیمِ، جَمَعْتَه مِنَ الارْمَلَةِ وَ الْیَتیمِ - اَنْ یُوجِبَ اللهُ لَکَ اَجْرَ الصّالِحینَ، بَلْ ما عَلَیْکَ ثَکَلَتْکَ اُمُّکَ لَوْ صُمْتَ لله اَیّاماً وَ تَصَدَّقْتَ بِطائِفَةٍ مِنْ طَعامِکَ؛ فَانَّها سیرَةُ الانْبیاءِ وَ اَدَبُ الصّالِحینَ، اَصْلِحْ نَفْسَکَ وَ تُبْ مِنْ ذَنْبِکَ وَ اَدِّ حَقَّ اللهِ عَلَیْکَ. وَالسَّلامُ؛ اما بعد، تو به فرستاده‌ی من دشنام داده‌ای و او را رنجانده‌ای! از این گذشته، به من خبر رسیده که تو خود را با انواع عطرها و روغن‌ها، بخور می‌دهی و غذاهای رنگارنگ می‌خوری! بر فراز منبر که می‌شوی، چونان راستان سخن می‌رانی، و چون فرود می‌آیی، کار اباحی گران می کنی! اگر تو چنان باشی که

گزارش داده‌اند، خویشتن را باخته‌ای و به دأب و روش من خدشه وارد کرده‌ای ... تو-هنگامی که در نعمت‌های گردآمده از اشک و آه بیوه زن و یتیم غوطه‌وری -چگونه امید داری که خداوند پاداش شایستگان عطایت کند؟ تو را چه می‌شد -مادرت به عزایت بنشیند! -اگر چند صباحی به خاطر خدا روزه می‌گرفتی و اندکی از غذایت را به مستمندان صدقه می‌دادی! که چنین کاری، سیره‌ی پیامبران و سنت صالحان است. خویشتن را اصلاح کن و از گناهت باز گرد و حق خداوند بر خود را ادا نما).

امام (ع) به نظارت پنهانی نیز سخت معتقد بود و آن را برای اصلاح امور بسیار کارساز می‌دانست؛ زیرا کارگزاران اگر می‌توانستند از دید بازرسان آشکار مخفی شوند یا با ظاهرسازی آنان را بفریبند و یا احیاناً با آنان از در آشتی و سازش درآیند و به لطایف الحیل ایشان را از گزارش‌های صحیحی که به زیان آنان است باز دارند، از بازرسی و گزارش بازرسان پنهان بیمناک‌اند و یا این بازرسان از چنین آسیب‌هایی در امانند. اینان با بازرسی و نظارت پنهان، بیم و هراس مدیرانی را که قصد تخلف و خیانت دارند، افزون می‌کنند و این خود عامل افزایش ضریب کاری و امنیتی مسؤولان می‌شود. امیر مؤمنان - صلوات الله علیه -چنین نظارتی را برای سلامت دولت و کارگزاران ضروری می‌دانست.

بخش اول : مفهوم کنترل و نظارت در مدیریت

کنترل، یکی از پنج وظیفه‌ی اساسی مدیران است که اولین بار توسط هنری فایول مطرح شد که در حال حاضر نیز همچنان از جایگاه ویژه‌ای در امر مدیریت برخوردار است.واژه‌ی کنترل در فرهنگ معین به معنای بازرسی، وارسی و تفتیش آمده، اما در فرهنگ فارسی عمید، نظارت به معنای زیرکی و فراست و راه نشان دادن به کسی و رهبری و هدایت آمده است (مصطفی نیکنامی /۱۳۸۲). تعاریف بالا، تعریف لغوی دو واژه‌ی کنترل و نظارت می‌باشد و همان‌طور که مشخص است، تفاوت‌هایی با یکدیگر دارند، اما به‌طور کلی در بسیاری از موارد این دو واژه در کنار هم (کنترل و نظارت) به عنوان یکی از وظایف اصلی رهبران و مدیران آموزشی به یک معنا به کار رفته و زمانی نیز واژه‌ی بازرسی در کنار دو واژه دیگر به یک معنی به کار رفته است.

عده‌ای با به کارگیری سه واژه‌ی کنترل، بازرسی و نظارت معتقدند هر سه به یک معنا و مفهوم بوده و از لحاظ مصداق برابرند؛ لیکن این سه واژه از لحاظ مصداق و مفهوم با یکدیگر متفاوتند، بدین گونه که نظارت معنای عام و گسترده‌ای دارد و بازرسی یکی از اشکال نظارت است.به عبارت دیگر، نظارت اعم، و بازرسی اخص است و کنترل نتیجه و اثر نظارت و بازرسی است.به سخن روشن‌تر، فلسفه‌ی غایی نظارت و بازرسی، کنترل است. با وجود نکات ظریف و دقیقی که در بحث تفاوت میان این واژگان مطرح شده، ارتباط در هم تنیده‌ای را که این لغات با هم دارند، نمی‌توان از نظر دور

داشت. وجود همین ارتباط باعث شده که گه‌گاه هر یک از آن‌ها به جای یکدیگر به کار گرفته شوند، یعنی در جایی که باید مفهوم کنترل به کار رود، واژه‌ی نظارت به کار گرفته شود یا برعکس.

یکی از حیاتی‌ترین ارکان یک مدیریت سالم و کارآمد، وجود یک نظام کامل و دقیق نظارت و بازرسی است؛ البته ضرورت وجود نظارت به معنای نداشتن اعتماد به کارکنان سازمان نبوده و سفارش به داشتن یک نظام قوی نظارتی نیز به معنای توصیه به نداشتن اعتماد به کارکنان نیست. در یک عبارت کوتاه می‌توان گفت: اعتماد در سازمان خوب است، ولی نظارت لازم است، و این دو تضاد و منافاتی با هم ندارند؛ چرا که نظارت، تنها جست و جو برای دست‌یابی به نقاط ضعف و کاستی‌های کارکنان سازمان نیست، بلکه در نظارت، هم باید به دنبال نقاط قوت و توانایی‌های افراد بود و هم به دنبال نقاط ضعف و کاستی‌ها. شناخت نقاط مثبت و استعدادها و توانایی‌های افراد، نقش به‌سزایی در بالا بردن کارایی سازمان دارد و مدیریت سازمان با توجه به توانایی‌های شناخته شده افراد، می‌تواند تصمیمات معقول و صحیح‌تری در مورد کارکنان سازمان و نقش‌های سازمانی آن‌ها اتخاذ نماید، که هم کارایی و موفقیت سازمان را به دنبال خواهد داشت و هم به رشد و تکامل و پیشرفت کارکنان سازمان کمک خواهد کرد.

انجام فعالیت‌های سازمان همراه با موفقیت نخواهد بود، مگر آن‌که نظارت و بازرسی‌های لازم نسبت به آن صورت گیرد. وجود یک نظم نظارتی در سازمان، مدیریت را نسبت به نحوه‌ی تحقق هدف‌ها و انجام عملیات آگاه ساخته و او را قادر می‌سازد که پیگیری‌های لازم را انجام دهد. سازمان، بدون داشتن یک نظام دقیق نظارت، نمی‌تواند به تمام اهداف مورد نظر خود دست یابد و از امکانات و منابع موجود، به نحو مؤثر و درست استفاده کند. اطمینان از این که اجرای برنامه و هدایت آن درست انجام می‌شود و درصورت مشاهده‌ی انحراف، برای تصحیح آن اقدام لازم به عمل می‌آید، نیازمند یک نظام مؤثر و دقیق نظارتی است؛ بنابراین، یکی از وظایف اساسی مدیر، نظارت و کنترل است که البته این وظیفه‌ی مزبور با سایر وظایف مدیر، رابطه‌ی تنگاتنگ دارد. نظارت و کنترل با برنامه‌ریزی، بیش‌تر و روشن‌تراست؛ زیرا در صورت وجود نظارت و کنترل است که برنامه‌ریزان به صحت و درستی پیش‌بینی‌های خود پی‌می‌برند. از سوی دیگر، نظارت نیز بدون وجود برنامه، مفهومی ندارد و کاری عبث و بیهوده خواهد بود؛ زیرا به دلیل ارتباط تنگاتنگ میان نظارت و برنامه‌ریزی است که برخی از نویسندگان علم مدیریت، نظارت و برنامه‌ریزی را به دو تیغه‌ی یک قیچی تشبیه کرده‌اند که بدون هر یک از تیغه‌ها، قیچی قادر به کار کردن نیست و فایده‌ای نخواهد داشت.

بخش دوم: نظارت بر عملکرد انسان‌ها یکی از سنت‌های ثابت الهی

خداوند سبحان، در قرآن کریم بارها در آیات متعدد، مساله نظارت و بازرسی اعمال بندگانش را مطرح کرده و خود را شاهد و ناظر کارهای بندگان خود معرفی می‌نماید: «و قل اعملوا فسیری الله عملکم و رسوله والمومنون و ستردون الی عالم الغیب و الشهاده فینبئکم بما کنتم تعملون. توبه/۱۰۵؛ (ای پیامبر) بگو عمل کنید؛ خداوند و رسول خدا و مومنان، اعمال شما را می‌بینند و به زودی به سوی کسی باز می گردید که پنهان و آشکار را می‌داند و شما را به آن‌چه عمل می کردید خبر می‌دهد»، همچنان که از این آیه شریفه استفاده می‌شود و در آیات دیگر قرآن و روایات معصومان علیهم السلام بیان شده است، خداوند متعال علاوه بر این که تمام کارهای انسان‌ها را می بیند و آن‌ها را به دقت زیر نظر دارد، افکار و نیات انسان‌ها نیز تحت نظارت کامل و دقیق او است.با اندک تأملی در آیات قرآن کریم و رواياتی که از پیامبر(ص) و ائمه هدی علیهم السلام رسیده، چنین برداشت می‌شود که شش گروه، کار نظارت بر اعمال و افکار و نیات انسان‌ها را بر عهده دارند:

۱- خداوند سبحان: پیش از همه و برتر و بالاتر از همه، ذات پاک خداوند، بر اعمال و رفتار و نیات بندگانش نظارت می‌نماید و در قرآن کریم در این باره می‌فرماید: و ما تکون فی شان و ما تتلوا منه من قرآن و لا تعملون من عمل الا کنا علیکم شهودا اذ تفیضون فیه...؛ یعنی در هر حال که باشی و هر آیه‌ای از قرآن که بخوانی و هر کاری را انجام دهید، ما شاهد و ناظر بر شما هستیم تا هنگامی که در آن کار وارد می‌شوید. پس نخستین ناظر بر اعمال انسان، خداوند متعال است.امام خمینی(ره) نیز فرمودند: عالم محضر خداست، در محضر خدا معصیت نکنید. واقعیت این است که اگر انسان این حقیقت را همیشه نصب العین خود قرار دهد و خداوند متعال را همواره شاهد و ناظر بر کارهای خود بداند و به عبارت دیگر، همواره خود را در محضر خدا حس نماید، از هرگونه لغزش و خطا و خیانت مصون خواهد ماند. پرواضح است که نظارت و شهادت خدای متعال برای همه چیز و همه کس کافی است، و ضرورتی به وجود ناظران دیگر احساس نمی‌شود، اما لطف خداوند و عدالت او ایجاب می کند که ناظران و شاهدان دیگری نیز برای نظارت بر کارهای انسان‌ها معین نماید.

۲- پیامبران و امامان علیهم السلام: قرآن کریم در این‌باره می‌فرماید: «فکیف اذا جئنا من کل امه: بشهید و جئنا بک علی هولاء شهیدا. (نساء/ ۴۱)؛ چگونه خواهد بود آن روز که از هر امتی گواهی می‌آوریم و تو (پیامبر خاتم) را گواه بر این امت قرارمی دهیم. خداوند متعال در این آیه می‌فرماید که پیامبر گرامی اسلام(ص) در روز قیامت، بر امت خود گواهی خواهد داد و روشن است که گواهی آن روز، بدون وجود نظارت در این دنیا، درست نخواهد بود؛ بنابراین پیامبر(ص) در این دنیا ناظر بر

اعمال امت خود می‌باشند. در ذیل این آیه‌ی شریفه، امام صادق(ع) می‌فرماید: این آیه درباره‌ی امت محمد(ص) نازل شده که در هر قرنی برای آن‌ها، امامی از ما خواهد بود گواه بر آنان و محمد(ص) گواه بر همه‌ی ماست.

۳- فرشتگان: علاوه بر نظارت خداوند متعال و پیامبران و امامان علیهم‌السلام، عده‌ای از فرشتگان نیز مأمور نظارت بر اعمال و رفتار و نیات انسان‌ها می‌باشند. قرآن کریم در این باره می‌فرماید: و جاءت کل نفس معها سائق وشهید. «ق/ ۲۱»؛ یعنی در آن روز (قیامت)، هر انسانی وارد صحنه‌ی محشر می‌شود، در حالی که فرشته‌ای با اوست که او را به سوی حساب سوق می‌دهد و او شاهدی از فرشتگان است که بر اعمال وی شهادت می‌دهد.

۴- اعضای بدن انسان: همه‌ی اعضای بدن انسان، شاهد و ناظر اعمال او می‌باشند، اما در قرآن کریم به نظارت و گواهی چند تا از آن‌ها تصریح کرده است. از جمله آن‌ها می‌توان به زبان، دست، پا، چشم و گوش اشاره کرد آیه‌ی ۲۴ سوره‌ی مبارکه‌ی نور می‌فرماید: یوم تشهد علیهم السنتهم وایدیهم و ارجلهم بما کانوا یعملون؛ روزی که زبان و دست و پای آنان به آن‌چه انجام داده‌اند، شهادت خواهند داد.

۵- زمان: زمان نیز یکی از مخلوقات الهی است که به اذن خداوند متعال، در این دنیا بر اعمال و رفتار انسان‌ها نظارت دارد و در قیامت گواهی و شهادت خواهد داد. حضرت امیرالمؤمنین، علی(ع) می‌فرماید: «هیچ روزی بر فرزند آدم نمی گذرد، مگر این که به او می گوید: ای فرزند آدم، من روز تازه‌ای هستم و بر تو گواه هستم. در من سخن نیکو و خوب بگو و کار نیک انجام بده تا در قیامت به نفع تو گواهی دهم.

۶- زمین: زمینی که زیر پای ما قرار دارد و ما همواره میهمان آن هستیم و ازما با انواع نعمت‌ها و برکاتش پذیرایی می کند مراقب و ناظر اعمال ورفتار ماست و در روز قیامت آن ها را بازگو خواهد کرد. خداوند متعال در این مورد می‌فرماید: «اذا زلزلت الارض زلزالها و اخرجت الارض اثقالها و قال الانسان مالها یومئذ تحدث اخبارها. زلزال/۵۱؛ یعنی هنگامی که زمین شدیداً به لرزه در می آید و زمین بارهای سنگینش را خارج سازد و انسان می گوید زمین را چه می‌شود (که این گونه می‌لرزد) در آن روز، زمین تمام خبرهای خود را بازگو می کند. از این آیات استفاده می‌شود که زمین در قیامت اخبار خود را بازگو خواهد کرد و این یقیناً مسبوق به نظارتی است که در این دنیا بر اعمال انسان‌ها دارد.

بخش سوم: سیره‌ی پیامبر گرامی اسلام(ص) و امام علی (ع) در خصوص نظارت و بازرسی

امام علی(ع) با شناخت عمیق از زوایای روح انسان و خواهش‌های گوناگون نفسانی، به خوبی

می‌دانست که در رهگذر نفس امّاره، هزاران دام آشکار و نهان نهاده شده و هر لحظه بیم آن می‌رود که کارگزاران را به ورطه‌ی سقوط و خیانت بکشاند. بدین منظور و به صورت مستمر و به مناسبت‌های گوناگون، مدیران نظام را پند و اندرز می‌داد و از غلتیدن در فساد و تباهی (که لازمه‌ی قدرت و مکنت است) برحذر می‌داشت. در این مرحله از کنترل (که می‌توان از آن به تهذیب ضمن خدمت یاد کرد) امام(ع) می‌کوشید لغزش و اشتباهات همکاران دولت خویش را به حداقل برساند و نقاط ضعف بخش اجرایی حکومت خویش را کاهش دهد. یادآوری چند نمونه‌ی کوتاه مناسب به نظر می‌رسد.

۱- امام در عهدنامه‌ی مالک اشتر ضمن موعظه‌های متعددی درباره‌ی حفظ جان مردم، عُجب و خودبینی، دوست داشتن تملّق، منّت نهادن بر مردم، شتاب ورزی نابجا، خودکامگی، خشم و غرور، یاد معاد و ... به مالک چنین گوشزد می‌کند: تو را تکلیف واجب است که همواره حکومت‌های دادگستر پیشین، سنت‌های پرفضیلت گذشتگان، روش‌های پسندیده، آثار پیامبران و واجباتی را که در کتاب خداست، به یاد داشته باشی و نیز عمل ما را الگو بگیر، چنان که بر تو واجب است در جهت پیروی از آن‌چه در این فرمان با تو پیمان بسته‌ام و خود به عنوان برهانی در برابر تو بدان تکیه دارم (تا هرگاه نفس به سوی هوس‌هایت شتاب دهد، تو را بهانه ای نباشد) سخت بکوشی، هرچند عصمت از بدی و توفیق نیکی جز از جانب خدای متعال نباشد.

۲- امام(ع) پس از گزینش عبدالله بن عباس به ولایت بصره، به او چنین سفارش کرد: در برخوردهای روزمره و در مجالس رسمی، و نیز در مقام داوری، با مردم گشاده‌روی باش و زنهار از خشم که نوعی سبک مغزی شیطانی است. این نکته را بدان که هر آن‌چه به خدایت نزدیک کند، از آتش دورت می‌کند و هر آن‌چه به آتش نزدیکت کند، از خدایت دور می‌کند.

۳- در نامه‌ای که به یکی از کارگزاران صدقات می‌سپارد، می‌نویسد: در اسرار سیاست و جنبه‌های پنهانی کارهایش، آن‌جا که گواه و نماینده‌ای جز خدا حضور ندارد، او را به تقوای الهی فرمان می‌دهم و نیز فرمانش می‌دهم که مبادا در ظاهر خدا را اطاعت کند و در خلوت بدان کار دیگر پردازد! که هر آن که پیدا و پنهان و گفتار و کردارش دوگانه نباشد، از عهده ادای امانت برآید و در عبادت، توفیق اخلاص یابد؛ نیز فرمانش می‌دهم که با مردم تندخو نباشد؛ به آن‌ها دروغ نگوید و با تکیه بر امتیاز ناشی از مقام سیاسی خود، مورد بی‌اعتنایی قرارشان ندهد، که آنان برادران دینی اویند و یار و همکارش در به دست آوردن حقوق.

۴- امام(ع) در فرمان واگذاری اداره‌ی امور مصر به محمد بن ابی بکر می‌نویسد: در برابر مردم فروتن باش و با آنان نرم خویی و انعطاف‌پذیری پیشه کن. در برخورد با آنان گشاده‌رو باش و برابری را

هر چند در نگاه و اشاره‌های تعارف آمیز، پاس‌دار، تا زورمندان در ظلم تو طمع نبندند و ناتوانان از عدالتت نومید نشوند که خدای متعال، شما انبوهه‌ی بندگانش را از کارهای کوچک و بزرگ و پنهان و آشکارتان مورد سؤال قرار می‌دهد. پس اگر عذاب کند، این شمایید که ستمکارترین آید، و اگر ببخشاید، این خداوند است که کریم‌ترین است.

۵- امام علی (ع) در آستانه‌ی پیکار صفین، به رزم آوران چنین سفارش می کند: پیش از آن که دشمن پیکار را بیاغازد، شما نبرد را آغازگر مشوید، چرا که شما -خدای را سپاس- در موضع منطقی نیرومند قرار دارید و رها کردن دشمن تا به هنگامی که خود درگیری را آغاز کند، دلیل دیگری است به سود شما و به زیان آنان. نکته‌ی دیگر این که، چون به خواست خداوند، دشمن گریزان شد، مبادا که فراریان را بکشید یا بر واماندگان بتازید و یا زخمیان را نابود کنید. زنهار! که زنان را حتی اگر ناموستان را دشنام دادند و به فرمانده تان جسارت کردند، بیازارید و برانگیزید.

۶- هم چنین، طی نامه‌ای به اشعث بن قیس (والی آذربایجان) می‌نویسد: بی‌گمان کاری که به تو سپرده شده، نه لقمه‌ای چرب، بلکه بارِ امانتی بر گردن تو است و در پاسداری از آن باید سرور خویش را پاسخگو باشی. تو را نرسد که درباره‌ی ملت، خودسرانه تصمیم بگیری یا بدون در دست داشتن سندی اطمینان بخش، به کار خطیری اقدام کنی. بخشی از مال خدای عزوجل را در اختیار داری که خزانه‌دار آنی تا به من بسپاری، بسا که من نیز برایت زمامدار بدی نباشم.

تلاش امام(ع) در این میدان، بسیار گسترده و همراه با دقت، تیزبینی، قاطعیت و جدّیت بود. وی همواره می کوشید که همه‌ی اجزای دولت و دست‌اندرکاران امور، بر محور حق حرکت کنند و از چارچوب حکومت اسلامی خارج نشوند. وجود نظام نظارت و بازرسی، لازمه‌ی حفظ سلامت و رشد و توسعه هر مجموعه و سازمان و موجب پیشرفت و تعالی کارکنان آن است.با توجه به این اصل بود که پیامبر گرامی (ص) هیچ‌گاه از نظارت و مراقبت بر عملکرد کارکنان خود غافل نبود، و اغلب برای نظارت و بازرسی عملکرد کسانی که از سوی آن حضرت به کار گماشته می‌شدند، بازرسان و ناظرانی مشخص می‌نمود تا اعمال و رفتار آن‌ها را به‌طورمرتب، به آن حضرت گزارش کنند تا براساس این گزارش‌ها، عملکرد و رفتار کارکنان خود را بسنجد و بر اساس این سنجش و ارزیابی، تصمیمات بعدی را اتخاذ نماید. امام رضا(ع) در مورد سیره‌ی نظارتی و بازرسی پیامبر گرامی(ص) می‌فرماید: سیره و روش پیامبر(ص) این بود که هرگاه سپاهی را به مأموریت می‌فرستادند، و فرماندهی برای آن تعیین می کرد، برخی از افراد موثق و مورد اعتماد خود را بر او می گماشت تا رفتار و عملکرد او را زیر نظر بگیرند و برای رسول خدا(ص) گزارش کنند.

۷- مالک بن کعب ارحبی، فرماندار عین‌التمر بود. حضرت در نامه‌ای خطاب به او نوشتند: در حوزه‌ی خدمتت، کسی را جانشین بگذار و با گروهی از یارانت بیرون برو تا به سرزمین سواد عراق بگذری و در میان دجله و عذیب، درباره‌ی کارگزاران و کارکنان من پرسش و تحقیق کن و روش عملکرد آنان را نظارت و بازرسی نما. دراین نامه حضرت به او سفارش می کنند که باید در نظارت و بررسی و گزارش خود، راستی را از یاد نبرد و بداند که کار بنی‌آدم، نزد خدا محفوظ است و او به همه چیز آگاهی دارد.آن حضرت علاوه بر دستورهایی که برای نظارت و بازرسی به کارگزاران خود می‌دادند، خود نیز در دوران حکومت و مدیریت، همواره بر عملکرد و فعالیت‌های کارگزاران و زیردستان خویش، نظارت کامل داشت و به طور مستمر، عملکرد آنان را بررسی می کرد. نامه‌هایی که آن حضرت برای کارگزاران و عمال خود در شهرها و استان‌های گوناگون نوشته و در آن‌ها، نقاط قوت و ضعف آنان را متذکرشده گویای همین مطلب است که آن حضرت همواره بازرسان و ناظران مخفی بر کارگزاران خود می گماشت تا کلیه‌ی رفتار و عملکرد آنان را به‌طور دقیق زیر نظر گرفته، بررسی نمایند و نتیجه این نظارت و بررسی را برای آن حضرت گزارش کنند.

نظارت و مراقبتی که از جانب آن حضرت صورت می گرفت، کاملاً جدی، عمیق و دقیق بود، به گونه‌ای که حتی حرکت کارگزاران آن حضرت در جشن و میهمانی، از نظر آن حضرت مخفی نمی‌ماند؛ به گواهی نهج‌البلاغه؛ وقتی عثمان بن‌حنیف، فرماندار بصره، در مجلس میهمانی (جشن عروسی) یکی از ثروتمندان و اشراف بصره شرکت کرد، گزارش آن به زودی به حضرت علی(ع) رسید و آن حضرت بلافاصله در نامه‌ای خطاب به او چنین نوشتند: ای پسر حنیف ، به من گزارش رسیده که یکی از جوانان اشراف بصره، تو را به خوان میهمانی‌اش دعوت کرده و تو به سرعت به سوی آن شتافته‌ای و در آن‌جا برایت غذاهای رنگارنگ و ظرف‌های بزرگ غذا ، یکی پس از دیگری آورده می شده است! من گمان نمی کردم که تو میهمانی مردمی را بپذیری که نیازمندانشان از آن مهمانی محروم و ممنوع بوده، و ثروتمندانشان دعوت شده‌اند.

با دقت و تأمل در بعضی از نامه‌های حضرت علی(ع) به کارگزاران خود، روشن می‌شود که آن حضرت تنها به نظارت، بررسی‌ها و گزارش‌های بازرسان و ناظران خود، اکتفا نمی کردند و فقط با تکیه بر آن‌ها، عملکرد کارکنان خود را ارزیابی نمی‌نمودند، بلکه علاوه بر آن گزارشات، کارکنان خود را به حضور می‌طلبیدند و از آنان در مورد عملکرد و رفتار خودشان سؤال می کردند و یا این که از آنان گزارش کتبی می‌خواستند و بدین وسیله، عملکرد آن‌ها را از خودشان نیز تحقیق می کردند. این نشانگر نهایت دقت و احتیاط و کمال عدالت و انصاف است که آن حضرت هنگام نظارت و

بازرسی بر عملکرد کارگزارانش رعایت می‌کرد؛ مثلاً در نامه‌ای به یکی از کارگزاران و فرمانداران خود چنین می‌فرمایند: به من خبر رسیده که تو زمین‌های آباد را ویران کرده‌ای، آن‌چه توانسته‌ای تصاحب نموده‌ای و از بیت‌المال که زیر دست تو بوده است به خیانت خورده‌ای؛ فوراً حساب خویش را برایم بفرست وبدان که حسابرسی خدا از حسابرسی مردم سخت‌تر است.

یکی دیگر از نشانه‌های وجود یک نظام دقیق نظارت و بازرسی در حکومت و مدیریت حضرت علی(ع)، توجه خاص آن حضرت به مسأله‌ی نظارت و ارزیابی عملکرد کارکنان و زیردستان خود، نامه‌ای است که آن حضرت هنگام معرفی عبدالله بن عباس به مردم بصره به عنوان استاندار، خطاب به مردم آن شهر نوشته‌اند؛ قسمتی از آن نامه چنین است: سخن او (عبدالله بن عباس) را بشنوید و مادامی که او از خدا و رسولش اطاعت کند، فرمانش برید؛ پس اگر در میان شما بدعتی نهاد یا از مسیر حق منحرف شد، مطمئن باشید که او را از حکومت بر شما برکنار خواهم کرد. در این نامه، علی(ع) به مردم بصره قول حتمی می‌دهند که اگر استانداری که او معرفی می‌کند، بدعتی بگذارد یا منحرف شود، او را برکنار خواهند کرد، و این نشان می‌دهد که حضرت، نظام نظارت و ارزیابی دقیق و مطمئنی داشته که بر مبنای آن، همواره کارگزاران خود را زیر نظر داشته و مراقب اعمال و رفتار آن‌ها بوده و در صورت مشاهده‌ی هرگونه تخلف یا انحراف، آن‌ها را از کار برکنار می‌کرده‌اند. از علی(ع) به نقاط قوت و ضعف، چنین برمی‌آید که ناظر نباید فقط بر نقاط ضعف افراد تأکید ورزد، اما برخی چنین می‌پندارند که در نظارت و بازرسی، باید صرفاً به دنبال یافتن نقاط ضعف عملکرد افراد بود، درحالی که در یک نظام موفق و سالم نظارت و بازرسی، باید نقاط قوت و نقاط ضعف افراد، در کنار یکدیگر، مورد توجه و دقت قرار گیرد و از توجه صرف به نقاط ضعف افراد پرهیز شود؛ چرا که توجه صرف به نقاط ضعف کارکنان سازمان، آن‌ها را نسبت به نظارت بدبین می‌کند و موجب ایجاد روحیه‌ی مقاومت در برابر نظارت و بازرسی خواهد شد.

در بیش‌تر سازمان‌ها چنین حالتی وجود دارد و افراد سازمان گمان می‌کنند در نظارت و بازرسی، تنها به نقاط ضعف آن‌ها توجه می‌شود و ناظران و بازرسان، فقط کاستی‌ها و نقاط ضعف آن‌ها را ثبت می‌کنند و به‌دلیل چنین نگرشی به نظارت، معمولا افراد سازمان در مقابل نظارت و بازرسی مقاومت می‌کنند و از آن دل خوشی ندارند حضرت امیرالمؤمنین علی(ع) به این مساله نیز توجه داشته و در عهدنامه‌ی مالک اشتر، این مساله را به او گوشزد کرده و به وی دستور داده که عملکرد زیردستان خود را زیر نظر داشته و ناظرانی برای بررسی اعمال و رفتار آنان تعیین نماید، و در این نظارت و بازرسی، هم نقاط قوت عملکرد آن‌ها را مورد توجه قرار دهد، و هم نقاط ضعف و منفی را. آن حضرت در

بخشی از نامه‌ی خود به مالک اشتر، چنین می‌فرماید :فراموش مکن که باید بر آنان، بازرسان مخفی از مردمان امین وحقگوی که در میان مردم به این صفت شناخته شده‌اند، بگماری تا زحمات و تلاش آنان را برای تو ثبت کنند و آنان مطمئن باشند که زحمات وتلاش‌های آنان را می‌دانی، حضرت در این بخش از نامه، اولاً تأکید دوباره می کنند که باید بازرسان و ناظران مخفی برای مراقبت و بررسی عملکرد کارکنان داشته باشی، ثانیاً، دستور می‌دهند که به نقاط قوت و مثبت کارکنان و تلاش‌ها و فداکاری‌های آنان توجه نمایی تا آنان بدانند که تلاش آنان دور از چشم مافوق خود نیست و به ناچار به این تلاش‌ها ادامه دهند و دلگرم‌تر شوند.

در بخش دیگری از این نامه، توجه مالک اشتر را به نقاط ضعف و خیانت‌ها و انحراف‌های احتمالی کارکنان معطوف داشته وچنین فرموده‌اند: اطرافیان خود را تحت نظر بگیر؛ اگر یکی از آن‌ها دست به خیانت زد و بازرسان تو همگی چنین گزارش دادند، به همین مقدار از شهادت و گواهی قناعت کن و او را زیر تازیانه‌ی کیفربگیر. وجود بازرسان متعدد از این قسمت از نامه‌ی مالک اشتر که ذکر شد، نکته‌ی دیگری را نیز می توان استنباط کرد و آن این که درنظارت و بازرسی، نباید به وجود یک بازرس و ناظر اکتفا شود، بلکه باید بازرسان و ناظران متعددی وجود داشته باشد؛ زیرا حضرت فرمود: اگر یکی از آنان دست به خیانت زد و بازرسان تو همگی چنین گزارش دادند. پس معلوم می‌شود که باید بازرسان متعددی وجود داشته باشد و این به آن دلیل است که اعتماد به گزارش یک بازرس صحیح نیست؛ زیرا احتمال خطا و اشتباه و غرض‌ورزی شخصی وجود دارد.

مراحل نظارت و ارزیابی

در علم مدیریت، گفته می‌شود که در یک نظام نظارت و ارزیابی درست و موفق، باید مراحل زیر طی شود:

الف- تعیین نتایج مورد انتظار یا بایدها ب- تعیین الگوهای مطلوب ج- تعیین نحوه‌ی جمع آوری اطلاعات (طراحی شبکه اطلاعاتی) د- ارزیابی اطلاعات و نتیجه گیری- این مراحل، در ارزیابی و نظارت الهی نیز مشهود است و نظارت دقیق و عادلانه خداوند متعال بر اعمال و نیات انسان‌ها با پیمودن دقیق و جدی این مراحل، انجام می‌شود.

مرحله‌ی اول: تعیین نتایج مورد انتظار (بایدها): خداوند متعال با فرستادن هزاران پیامبر و چندین کتاب آسمانی، در هر عصر و زمانی و برای هر امتی، راه سعادت و تکامل را مشخص نموده است. با فرستادن خاتم پیامبران و قرآن کریم نیز نعمت خود را بر بندگان تکمیل کرده، بایدها را تعیین نموده و راه صلاح و رستگاری را نمایانده است. خداوند متعال در قرآن می‌فرماید: انا هديناه السبيل اما شاكرا

واما کفورا؛ یعنی ما راه را به او نشان دادیم؛ خواه شاکر باشد و بپذیرد یا کفران کننده باشد و نپذیرد.

مرحله‌ی دوم، تعیین الگوهای مطلوب: خداوند علاوه بر این که انسان را هدایت نموده و راه تکامل و سعادت و رستگاری را به او نمایانده، الگوها و میزان‌هایی نیز برای او مشخص کرده است. این الگوها و اسوه‌ها، پیامبران و امامان و افراد صالح می‌باشند. از حضرت امام صادق (ع) در تفسیر آیه‌ی شریفه‌ی (و نضع الموازین القسط... سؤال شد، فرمودند: میزان‌ها و معیارها، پیامبران و جانشینان او هستند). در روایت دیگری، نقل شده است: (میزان‌ها و معیارها، امیرمومنان علی (ع) و امامان که فرزندان اویند، می‌باشند. در زیارت مطلقه‌ی امیرمومنان، علی(ع) می‌خوانیم: السلام علی میزان‌الاعمال؛ یعنی درود بر میزان سنجش اعمال. این به این معناست که هر مسلمانی را از نظر ایمان و اخلاق و اعمال، با آن حضرت مقایسه می‌نمایند؛ هر کس که شباهت بیش‌تری به آن حضرت داشته باشد، به مقامات عالی تکامل انسانی نزدیک‌تر بوده و هر چه شباهت کم‌تر باشد، از تکامل و سعادت دورتر است.

مرحله‌ی سوم، جمع آوری اطلاعات (طراحی شبکه‌ی اطلاعاتی): اطلاعات مورد نیاز برای ارزیابی و سنجش اعمال و رفتار انسان‌ها به صورت دقیق و کامل جمع آوری می‌شود، و هیچ چیزی از قلم نمی‌افتد، چنان که خداوند متعال می‌فرماید: فمن یعمل مثقال ذره خیرا یره و من یعمل مثقال ذره شرا یره. زلزال/ ۹۸؛ یعنی هر کس به‌اندازه مثقالی کار خیر یا شر انجام داده باشد، در روز قیامت به آن رسیدگی خواهد شد. همان گونه که گفته شد، به‌منظور نظارت بر اعمال و رفتار انسان‌ها و جمع آوری اطلاعات لازم برای ارزیابی و سنجش کارهایشان، ناظران متعددی، کار نظارت بر کارهای انسان را بر عهده دارند، و بر تمام کارها و رفتار و افکار و نیات انسان دقیقاً نظارت می کنند و به صورت کامل و جامع، ثبت و ضبط می‌نمایند؛ البته بی‌شک، نظارت خداوند متعال به تنهایی کافی است، اما تعدد ناظران و شاهدان اعمال و رفتار انسان، هم اتمام حجت برای انسان است و هم اثرات تربیتی قوی‌تری دارد.

مرحله‌ی چهارم، ارزیابی اطلاعات و نتیجه گیری: مرحله نهایی در نظارت وارزیابی این است که با توجه به اطلاعات به دست آمده، عملکرد شخص را با معیارها و بایدها مقایسه و اعمال او را ارزیابی نمایند. این کار نیز در قیامت با دقت انجام می‌شود و پس از بررسی کامل اعمال انسان‌ها و ارزیابی دقیق کارکرد آن‌ها، انسان‌ها به دو گروه عمده تقسیم می‌شوند: گروه اول کسانی هستند که نتیجه‌ی ارزیابی آن‌ها مثبت است. اینان رستگار هستند و به سعادت واقعی و ابدی دست یافته‌اند قرآن می‌فرماید: «فمن ثقلت موازینه فاولئک هم المفلحون. مؤمنون/۱۰۲؛ یعنی آنان که میزان‌های عملکردشان سنگین است رستگارانند. در جای دیگری نیز می‌فرماید: فهو فی عیشه راضیه. قارعه/۷؛ یعنی پس او در یک

زندگی خشنودی خواهد بود. گروه دوم کسانی هستند که نتیجه‌ی ارزیابی آن‌ها منفی است؛ اینان زیانکار هستند و پناهگاهشان جهنم است و جزای اعمال زشت خود را در آن‌جا خواهند دید. قرآن کریم می‌فرماید: و من خفت موازینه فاولئک الذین خسروا انفسهم. مومنون/۱۰۳؛ یعنی کسانی که میزان‌های عملشان سبک است، آن‌ها به خود ستم کرده‌اند. در جای دیگری می‌فرماید: فامه هاویه. قارعه/۹؛ یعنی پناهگاه آن‌ها جهنم است.

نتیجه‌گیری

مدیران بدون داشتن نظارت کافی برعملکرد کارکنان و اجرای برنامه‌ها، به اهداف و برنامه‌های از پیش تعیین‌شده‌ی خود دست نخواهند یافت. علاوه بر این که نظارت در مدیریت امروز یکی از ضرورت‌های اساسی است، خداوند متعال نیز همواره بر اعمال و رفتار انسان‌ها دقیقاً نظارت دارد و عملکردشان را مورد ارزیابی و سنجش عادلانه قرار می‌دهد. اساساً نظارت و بازرسی، یکی از سنت‌های ثابت الهی است. پیامبر گرامی(ص) و حضرت علی (ع) در زمانی که حکومت و مدیریت جامعه رابرعهده داشتند، همواره بر اعمال و رفتار کارکنان و کارگزاران خود نظارت داشتند و با توجه به نتایج این نظارت و بازرسی‌ها، کارگزاران خود را مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌دادند. بر این اساس، در نظام مقدس جمهوری اسلامی که افتخارش این است که نظامی دینی و اسلامی و پیرو دستورات الهی و پیامبر اکرم(ص) و امامان معصوم است، باید بر عملکرد مدیران و کارکنان سازمان‌ها دقیقاً نظارت وجود داشته باشد. براساس این نظارت دایمی و دقیق، عملکرد افراد مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد و تمامی تصمیمات مربوط به کارکنان، اعم از پاداش، ترفیع و مانند آن، بر اساس نتایج به دست آمده از این ارزیابی‌ها انجام شود؛ البته در نظارت بر اعمال کارکنان و کارگزاران نظام، باید یک نکته همواره مد نظر باشد و آن این که هم بر نقاط قوت نظارت شود و هم بر نقاط ضعف افراد و در ارزیابی عملکرد افراد این دو عمل، همراه یکدیگر، مدنظر باشد، نه این که فقط به نقاط ضعف توجه شود؛ و نقاط قوت افراد فراموش گردد؛ چرا که در آن صورت، نوعی نگرش منفی نسبت به نظارت و ارزیابی در میان کارکنان به وجود خواهد آمد که نتیجه‌ی آن مقاومت افراد در مقابل نظارت و ارزیابی خواهد بود.

منابع و ماخذ

-باندی، جوزف ـ وایلز جان. نظارت در مدیریت، مترجم محمدرضا بهرنگی، تهران، انتشارات کمال تربیت، تابستان ۷۹.

- بهرنگی، محمدرضا، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، تهران، انتشارات کمال تربیت، پاییز ۸۱، چاپ هفتم.

- جمعی از علما و دانشمندان، نگرشی بر مدیریت در اسلام. تهران، انتشارات مدیریت دولتی، ۱۳۷۳، چاپ اول.

- عمید، حسن، فرهنگ عمید، تهران، انتشارات امیر کبیر، ۱۳۷۱.

- قرائتی، محسن، سیره‌ی پیامبر اکرم (ص). وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۸۵، چاپ اول.

- لسان الملک سپهر، محمدتقی. کیان‌فر، جمشید. ناسخ التواریخ. تهران، انتشارات اساطیر، ۱۳۸۵، چاپ دوم.

- مجموعه مقالات دومین همایش علمی و پژوهش نظارت و بازرسی، سازمان بازرسی، مجید بهزادپور.

- الوانی، سیدمهدی، تأملی بر ساختارهای نظارتی در جامعه، مجموعه مقالات سازمان بازرسی، ص.

- طبرسی، تفسیر مجمع البیان، ترجمه‌ی علی کرمی.

- جعفری، محمد تقی، شرح نهج البلاغه، جلد ۶، ص ۳۲۴.

- شرح نهج البلاغه، محمدتقی جعفری، جلد ۶، ص ۱۲.

- دلشاد تهرانی، مصطفی، دولت آفتاب، انتشارات صدرا.

- اقتداری، علیمحمد، سازمان مدیریت، انتشارات مولوی .ص۲۶۳، سال ۱۳۶۹.

- رضائیان، علی، اصول مدیریت، انتشارات سمت، ص ۱۴۷.

- بازرسی و کنترل داخلی، پژوهشکده‌ی پولی و بانکی بانک مرکزی.

دانش ارزیابی
سال ششم
شماره ۲۲
زمستان ۱۳۹۳

تحلیل نقش رویکردهای بسیج- پایه در ارتقای سلامت اداری

علی سیف‌زاده[۱]
سمانه پالیزبان[۲]

چکیده

فساد، معلول عوامل متعدد و گسترده‌ای است که آثار و نتایج ناشی از آن در جامعه نیز بسیار پراکنده است. فساد همچون غده‌ای سرطانی است که آسیب‌های بسیاری را بر جامعه و کشور وارد می‌سازد. وجود فساد و استمرار آن موجب کاهش اعتبار اجتماعی و حیثیت نظام اداری، از دست رفتن اعتماد و احترام مردم نسبت به نهادهای حکومتی و دستگاه‌های اداری و همچنین منجر به ایجاد و افزایش بیگانگی و فاصله بین حکومتگران و توده‌ی مردم می‌شود. بسیج، نیرویی برآمده از متن اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی است که می‌توان آن را مهمترین بازوی اجرایی نظام اسلامی در جهت رسیدن به اهداف و برنامه‌های آن دانست. هدف اصلی این نوشتار، تحلیل نقش رویکردهای بسیج-پایه در کنترل پدیده‌ی فساد مالی و اداری می‌باشد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که: بسیجیان می‌توانند با ایفای سه نقش ارایه‌ی الگو: بازدارندگی و اصلاح گرایانه، با حفظ فضیلت‌ها، جلوگیری از بروز آسیب‌ها و در نهایت سالم‌سازی سیستم اداری کشور، کمک نمایند: ۱) نقش ارایه‌ی الگو: بسیجیان با ارایه‌ی عملکرد مفید و مثبت از خود می‌توانند افراد را به در پیش گرفتن رفتار و عملکردی مشابه رفتار و عملکرد خود ترغیب و تشویق نمایند-۲ نقش بازدارنده: بسیجیان با ارایه‌ی عملکرد مفید و مثبت از خود می‌توانند محیط را برای کسانی که دارای انگیزه‌های سوء هستند ناامن نموده، آنان را از دست زدن به اعمال و رفتاری خلاف شئون اداری و قانونی باز دارند-۳ نقش اصلاح گرایانه: بسیجیان با ارایه‌ی عملکردی مفید و مثبت از خود می‌توانند کسانی را که نه با انگیزه و قصد قبلی، بلکه در نتیجه‌ی فهم اشتباه از قوانین، شرایط محیطی، اختیارات و... به رفتار و کرداری خلاف شئون اداری و قانونی روی آورده‌اند، متنبه نموده و آنان را به سمت اصلاح رفتار و عملکرد خود سوق دهند.

کلمات کلیدی: بسیج، تفکر بسیج-پایه و سلامت اداری

۱- کارشناس مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد seyfzadehali@yahoo.com
۲- کارشناس مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد

مقدمه

مطالعه‌ی تاریخ تمدن‌های باستان، بیانگر این است که فساد در جوامع بشری، قدمتی به اندازه‌ی تمدن داشته و اکنون نیز یکی از مسایل مهم و اساسی در میان کشورهای جهان است. فساد، نابسامانی‌های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ‌های پی‌درپی، خشونت‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و در هم ریختن جوامع، همیشه ناشی از فساد بوده است. ابن‌خلدون در رابطه با عوامل ظهور و سقوط تمدن‌ها معتقد است: عامل اصلی فروپاشی و زوال حکومت‌ها اسراف، تبذیر و فساد در دستگاه حکومتی از جانب دولت‌مردان و حاکمان است‌باشد (وثوقی و نیک‌خلق، ۱۳۸۵: ۲۶). در طی قرون و اعصار، همواره رابطه‌ی معکوسی بین استفاده‌ی درست و بجا از قدرت و قلمرو گسترش فساد وجود داشته؛ زمانی که از قدرت به طور مطلوب استفاده می‌شد، میزان فساد کاهش می‌یافته است. موضوع فساد، در تمام زمان‌ها، گریبانگیر دولت‌ها و دغدغه فکری بسیاری از اندیشمندان و متفکران سیاسی بوده است. دانته[1] در قرن چهاردهم، در کتاب کمدی الهی، به مسئله‌ی فساد توجه کرده و آن را از نظر درجه‌بندی در اعماق جهنم قرار می‌دهد. به عقیده‌ی ماکیاولی[2]، فساد جریانی است که طی آن، موازین اخلاقی افراد، سست، و فضیلت و تقوای آنان از بین می‌رود، و از آن‌رو که افراد ضعیف و عاری از تقوا و پرهیزگاری، بیشتر در معرض فساد قرار می‌گیرند، باید با کنترل این افراد، هدایت رهبران فکری و با کمک دستگاه‌های ناظر از بروز این مشکل جلوگیری کرد (کیانی‌منش، ۱۳۸۶)

فساد اداری از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه‌ی کشورها را به‌طور چشمگیر با مشکل روبه‌رو می‌سازد و موجب شکل‌گیری مشکلات و بحران‌های اساسی در سراسر جامعه می‌شود. براساس آمار منتشره از سوی ائتلاف جهانی علیه فساد[3]، در سال ۲۰۰۷، ایران از میان ۱۳۳ کشوردر رتبه ۷۹ از نظر فساد اداری قرار گرفته است، به‌گونه‌ای که اگر آن را در طیفی به مقیاس ۱ تا ۱۰ در نظر بگیریم میزان آن در حدود ۳/۷ خواهد بود (سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۸۶) که ضرورت مبارزه با آن را دو چندان می‌کند. مقام معظم رهبری در مورد ضرورت مبارزه با فساد اداری و مالی می‌فرمایند: «مبارزه با فساد اداری و فساد اقتصادی و سوءاستفاده از امکاناتی که قدرت در اختیار افراد می‌گذارد- چه سوءاستفاده مالی و چه سوءاستفاده سیاسی- از اصول انقلاب است و باید رعایت شود.»[4]

1- Dante
2- Machiavelli
3- The Global Coalition Against Corruption
۴- بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در اجتماع بزرگ زائران حرم امام خمینی(ره)۱۳۸۱/۰۳/۱۴

هدف اصلی این مقاله، بررسی نقش بسیج-پایه و تفکر بسیجی در کنترل پدیده‌ی فساد مالی و اداری، و ارتقای سلامت اداری می‌باشد. فرهنگ بسیجی که بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران، حضرت امام خمینی رحمه‌الله علیه و رهبر معظم انقلاب اسلامی ایران، حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای مدّظله‌العالی خود را مفتخر به آن می‌دانند و از خداوند خواستند تا آنان را با بسیجیان محشور گرداند، فرمودند: «اگر بر کشوری نوای دلنشین تفکّر بسیجی طنین‌انداز شد، چشم طمع دشمنان و جهان خواران از آن دور خواهد گردید و الا هر لحظه باید منتظر حادثه ماند.» (امام خمینی، ج۲۱، ص ۱۹۵)

مقام معظم رهبری نیز در خصوص معیار فساد می‌فرماید: «معیار و فارق صلاح و فساد این است که آیا ما آن کار را برای رضای خدا انجام می‌دهیم، یا نه؛ بدیهی است زمانی که ما می‌خواهیم کاری را برای رضای خدا انجام بدهیم، وقتی این احساس از ما متمشی می‌شود، که بررسی کرده باشیم و حُسن عمل و مطلوبیت عمل را فهمیده باشیم، بعد آن را برای رضای خدا انجام بدهیم. پس، در بطن کسب رضای خدا، آگاهی و هشیاری و توجه همه‌جانبه و تدبیر الهی مؤمن هست.[۱]

اهمیت و ضرورت بررسی فساد اداری و نقش تفکر بسیج-پایه در ارتقای سلامت اداری از آن‌جا ناشی می‌شود که آثار و نتایج ناشی از فساد در جامعه نیز بسیار پراکنده است. فساد همچون غده‌ای سرطانی است که آسیب‌های بسیاری را بر جامعه و کشور وارد می‌سازد. فساد، مانع ثبات سیاسی ـ اقتصادی و پیوستگی اجتماعی و نیز توسعه‌ی اقتصادی کشور (از طریق تخریب رقابت سالم در بازار) می‌شود. (محمودی، ۱۳۸۳) وجود فساد و استمرار آن موجب کاهش اعتبار اجتماعی و حیثیت نظام اداری، از دست رفتن اعتماد و احترام مردم نسبت به نهادهای حکومتی و دستگاه‌های اداری و همچنین منجر به ایجاد و افزایش بیگانگی و فاصله بین حکومتگران و توده‌ی مردم می‌شود. تداوم پدیده فساد در جامعه، باعث سود بردن بخش‌های ثروتمندتر از آن می گردد که نتیجه‌ی آن، بر دوش کشیدن ضرر و زیان این پدیده توسط اقشار فقیرتر و ضعیف جامعه است (صبوری، ۲۶۸:۱۳۸۰) علاوه بر این، به وجود آمدن ریسک تخلف در سازمان، آسیب رساندن به فرایند توسعه‌ی منابع انسانی، کم‌رنگ شدن کنترل‌های درونی و تشدید کنترل‌های بیرونی در سازمان، کم‌رنگ شدن فضایل اخلاقی و ایجاد ارزش‌های منفی در سازمان، تقدم منافع فردی بر منافع جمعی، و کاهش کیفیت کارها در کلیه‌ی سطوح از پیامدهای این پدیده به شمار می‌روند (سلطانی، ۱۳۷۹)

نهایت، زمانی که فساد اداری گسترش یافته و تحمل می‌شود، جوّ اخلاقی خاصی شکل می گیرد که در آن، تخلف از هنجارهای ابتدایی اخلاقی به صورت هنجاری پذیرفته شده درمی‌آید. از سوی

۱- بیانات در دیدار وزیر و مسؤولان وزارت کشور و استانداران ۱۳۷۰/۰۹/۲۷

دیگر، امکان سوءاستفاده از شغل و مقام اداری «در چارچوب قانون» و به دست آوردن امتیازات و منافع خصوصی براساس-به اصطلاح -«قانونی» باعث می‌شود که مقامات اداری از هرگونه مجازاتی احساس مصونیت و اطمینان کرده و مطمئن شوند که داشتن پول و ارتباطات با گروه‌های متنفذ، آن‌ها را از احتمال گرفتاری و مجازات توسط قانون، نجات خواهد داد. پیامدها و تبعات ناشی از این احساس مصونیت، کاهش احترام به قانون اساسی، کاهش فرصت‌های سالم پیشرفت برای افراد، مؤسسات و سازمان‌ها و سرانجام رشد سیر قهقرایی جامعه و خنثاکردن و توقف حرکت توسعه و پیشرفت چرخ‌های جامعه خواهد بود.

پیشینه‌ی بحث

در موضوع این مقاله، تحقیقی انجام نشده و به ناچار به نتایج برخی از پژوهش ها و تحقیقات مرتبط اشاره می‌شود.

۱- مقاله‌ای با عنوان بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن، توسط خداداد حسینی و فرهادی نژاد در فصلنامه‌ی مدرس علوم انسانی در سال ۱۳۸۰ چاپ شده است. در این مقاله، هدف آن است که با ارایه‌ی یک تعریف عمومی از فساد در بخش اداری، انواع فساد اداری شامل فساد سیاسی، قانونی و کارمندان، مورد بررسی قرار گیرد. در این تحقیق، فساد اداری در قالب تمام این موارد مد نظر بوده و ادارات کل استان خراسان به عنوان جامعه‌ی آماری انتخاب، و مورد مطالعه قرار گرفته اند. نتایج تحقیق نشان داد که موقعیت اقتصادی، فرهنگ، ویژگی‌های فردی و سازمانی، و کیفیت و کمیت قوانین و مقررات به‌ترتیب به‌عنوان مهم‌ترین عوامل در فساد اداری تأثیر دارند. همچنین نتایج این بررسی نشان داد که عوامل متعددی شامل افزایش حقوق بخش دولتی، وضع مقررات و قوانین مؤثر، مطبوعات، آگاهی عمومی نسبت به مقررات و قوانین، سیستم‌های مالی و کارا، اصلاح ساختار اداری، عدم سیاسی کردن سیستم اداری، و خصوصی سازی می توانند در کنترل و جلوگیری از فساد اداری مؤثر باشند. نتایج این تحقیق دارای کاربرد های علمی و عملی برای سیاستگذاران و دست اندرکاران و مدیران اجرایی امور سازمان‌ها است.

۲- پژوهشی با عنوان «بررسی روحیه‌ی اسلامی- انقلابی بسیجیان و عوامل مؤثر بر حفظ و ارتقای آن»، در مرکز مطالعات ارتش بیست میلیونی سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج توسط رضا شریفی در سال ۱۳۸۱ انجام گرفته است. این پژوهش با هدف تبیین شاخصه‌های رفتاری و مصادیق قابل سنجش این تحول روحی بی‌نظیر و دستیابی به روش‌شناسی اندازه گیری پدیده‌ی ارزشمند روحیه‌ی بسیجی، توصیف وضعیت موجود آن در جامعه‌ی بسیجیان کشور و تبیین عوامل مرتبط و همبسته آن

به‌منظور دستیابی به راهکارهای حفظ و ارتقای آن اجرا گردیده است. بر اساس نتایج این بررسی، وضعیت موجود روحیه‌ی بسیجی در کشور، به‌طور کلی در شرایط بسیار خوبی است و طبق نتایج بدست آمده، عوامل فردی مرتبط با روحیه‌ی بسیجی و مؤثر بر آن عبارتند از سن، تأهل، شغل، سابقه‌ی جبهه، وضعیت اقتصادی، میزان ارتباط با مسجد، سلامت روانی، سلامت جسمانی ، میزان منطقی بودن و ... . نتایج بررسی رابطه‌ی عوامل تعیین کننده سازمانی و صنفی نیز نشان می‌دهد نوع عضویت در بسیج، سابقه‌ی عضویت در بسیج، نوع قشر، میزان ارتباط با پایگاه و... با روحیه‌ی بسیجی ارتباط دارند.

نهایتاً این تحقیق نشان می‌دهد از عوامل اجتماعی، رابطه‌ی مثبتی بین عوامل خانوادگی (میزان حمایت)، حمایت رهبری و میزان رضایت از شأن بسیج در مردم با روحیه‌ی بسیجی رابطه دارند.

۳- مقاله‌ای تحت عنوان نقش رسانه‌ها در پیشگیری و مبارزه با فساد و ارایه‌ی راهکارهای عملی توسط شعبان نجف پور و یحیی کمالی در مجموعه مقالات همایش ارتقای سلامت اداری در سال ۱۳۸۸ چاپ گردیده است. در این مقاله آورده شده که رسانه‌های توانمند و خبرنگاران حرفه‌ای، نقش مهمی در زمینه‌ی مبارزه با فساد دارند که باعث افزایش آگاهی مردم شده و گزارش‌های مناسبی را در این خصوص به مسئولین عرضه می کنند و از این طریق در فرایند سیاستگذاری ضد فساد حضور مؤثر دارند. در این مقاله، ابتدا نقش و تأثیرات حضور رسانه‌های توانمند در زمینه‌ی مبارزه با فساد مورد توجه قرار گرفته و اقداماتی که در جمهوری اسلامی در زمینه‌ی توانمندسازی رسانه‌ها صورت گرفته، تشریح شده و در نهایت راهکارهای عملی درجهت توانمندسازی رسانه‌ها ارایه شده است.

۴- کتابی با عنوان نقش مدیریت در بهبود سلامت اداری، توسط انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران درسال ۱۳۸۷چاپ شده است. در چکیده‌ی این کتاب آورده شده،که زندگی بشر امروز به گونه‌ای شکل گرفته که از ابتدای تولد تا لحظه مرگ، ناگزیر با سازمان‌های مختلف و متعدد اجتماعی ـ اقتصادی ـ فرهنگی و ... سر و کار دارد. اخذ گواهی تولد تا صدور جواز دفن، نشانی از وابستگی‌های بشر امروزی به سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی یا غیر دولتی است. رفتارهای متقابل سازمان‌ها با یکدیگر و تأثیر آن بر رفتارهای فردی و چگونگی تعامل فرد با سازمان و سازمان با فرد، نشانه‌ی توسعه یافتگی جوامع و افراد جامعه است. به نقل از میشل کروزیه، دقت و درستی و کارایی ادارات دولتی و خصوصی امکان هماهنگ کردن فعالیت‌های مدرن و پیچیده بون نارسایی بدون نظم، بدون نابسامانی و خلاصه در یک کلمه، کارایی اداری یا سازمان یک جامعه، یکی از عوامل تشکیل دهنده‌ی رشد آن جامعه است. مطالعه‌ی رفتار سازمان و نظارت بر عملکرد سازمان‌ها و نقشی

که مدیریت در سالم‌سازی محیط کار می تواند ایفا کند، از مقوله‌هایی است که مورد توجه و عنایت متخصصین علوم اداری و سازمانی قرار گرفته و کتب و مقالات متعدد در این زمینه منتشر گشته که کتاب حاضر یک نمونه‌ی آن است. این کتاب، مجموعه‌ای از اطلاعات کاربردی است که شاید جوابگوی پاره‌ای از نیازهای مدیران و علاقه مندان به این رشته باشد. این کتاب، شامل چهار فصل و مباحث گوناگون از قبیل تعاریف مختلفی از سلامتی ـ ارتباطات ـ اصول و مبانی مدیریت و هنر مدیران موفق، ارزش و نقش مهم کارکنان در ارتقای سطح سازمان، و در آخر، آشنایی مدیران با روش‌های صحیح دسترسی به اطلاعات ایمنی کار و استفاده‌ی بهینه از زمان می‌باشد.

۵- مقاله‌ی دیگری با عنوان نقش جامعه‌ی مدنی در مبارزه با فساد، توسط حسن عابدی جعفری و لیلی حبیبی در همایش ارتقای سلامت اداری سازمان بازرسی کل کشور در سال ۱۳۸۸ ارایه شده است. این مقاله براساس روش توصیفی و تطبیقی به بیان ادبیات مختصر فساد (تعریف، انواع، پیامدها و راهکارهای مبارزه)، مبانی نظری سازمان‌های مردم نهاد (ضرورت،تعریف، کارکردها) پرداخته و سپس در ادامه، یافته‌های بررسی تجربه‌ی سازمان‌های بین‌المللی، تجربه‌ی برخی کشورها و ایران، ارایه شده است. در بخش پایانی نیز به بحث و نتیجه گیری پرداخته است.

در این مقاله آورده شده امروزه سازمان‌های مردم نهاد و غیردولتی با فعالیت غیر انتفاعی و داوطلبانه در جهت رفاه و خدمات عمومی به انجام فعالیت می‌پردازند. این سازمان‌ها شامل جمعیت‌ها و گروه‌ها و نهادهای انسانی خود جوش و برآمده از مردم هستند که مهم‌ترین شاخصه‌ی آنها، استقلالشان از دولت می‌باشد. هدف اصلی از تشکیل این سازمان‌ها، رشد و توسعه‌ی مشارکت‌های مردمی و غیردولتی برای بهبود منافع جمعی و تحقق اهداف توسعه است. مفهوم مشارکت در قانون جمهوری اسلامی ایران از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در اصول ۵۹، ۵۶، ۲۹، ۳، ۶۸، ۷ و ۱۰۴ قانون اساسی، به مشارکت مردم در امور تصریح شده، و توسعه‌ی فعالیت سازمان‌های مردم نهاد که از محورهای مهم و منحصر به فرد برنامه‌ی چهارم توسعه است، در تحقق اهداف کلان کشور از اهمیت بسیاری برخوردار است.

۶- فساد اداری و شیوه‌های کنترل آن عنوان مقاله‌ی دیگری است که توسط محسن فرهادی نژاد در دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در مردادماه ۱۳۸۰ ارایه شده است. در این تحقیق، فساد اداری در مفهوم کلان خود به مجموعه‌ی رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در جهت تأمین خواسته‌های فردی خود، عرف و قوانین پذیرفته شده را نادیده می گیرند. بنابراین، فساد اداری، طیف گسترده‌ای از رفتارها را شامل می‌شود. بدنه‌ی اصلی این تحقیق، حاصل

بررسی گسترده‌ی منابع موجود در این زمینه بوده و نیز نتایج تحقیقات میدانی نگارنده که در سال جاری انجام پذیرفته، در زمینه‌ی مهم‌ترین علل و مؤثرترین روش‌های کنترل فساد اداری ارایه شده است. در پایان نیز براساس مدل عرضه و تقاضای فساد، روش‌هایی به منظور کنترل این پدیده ارایه، شده است.

یافته‌های تحقیق

جوامع بشری نیازمند اصلاح می‌باشند و سازندگی و اصلاح نیز در سایه‌ی تلاش و مقاومت مستمر حاصل می‌شود؛ البته این نکته مسلم است که هیچ اجتماعی به کلی نمی‌تواند جرم و منکرات را ریشه‌کن کند. جرم با اجتماع متولد شده و تا هنگام از هم پاشیدگی اجتماع با آن خواهد بود، ولی باید ترتیبی اتخاذ شود که زمینه‌ی بروز منکرات و ناهنجاری‌های اجتماعی به حداقل برسد. باتوجه به این‌که علاج هر واقعه‌ای قبل از وقوع آن انجام می‌گیرد، مسأله‌ی پیشگیری از بروز ناهنجاری‌های اجتماعی و نقش بسیج و تفکر بسیج–پایه نیز باید در اولویت بررسی قرار گیرد. از آن‌جایی که امر به معرف و نهی از منکر، راهی بسیار مفید و مؤثر در پیشگیری از جرم به خصوص در جوامع اسلامی است، بدین‌ترتیب، قانون‌گذار، در اصل هشت قانون اساسی، آن را صریحاً متذکر شده، و نظارت از راه امر به معروف و نهی از منکر را وظیفه‌ی همگانی دانسته و به شکل نظارت متقابل مردم بر مردم، دولت نسبت به مردم و مردم نسبت به دولت، معرفی نموده است. قانونگذار اسلامی به این نکته‌ی بسیار مهم اذعان دارد که برای کنترل جامعه، تنها قانون‌گذاری کفایت نمی‌کند، زیرا قوانین هیچگاه نتوانسته‌اند در سطحی مطلوب در جلوگیری از وقوع جرایم، مثمر ثمر واقع شوند.

در این راستا، دین مبین اسلام، نه تنها وظیفه‌ی جلوگیری از فساد را برعهده‌ی هیأت حاکمه قرار داده، بلکه هر شخصی به سن رشد و بلوغ شرعی می‌رسد، به عنوان یکی از تکالیف مهم و اساسی، وظیفه‌ی امر به معروف و نهی از منکر را برعهده دارد. باتوجه به این‌که افراد در مسیر زندگی از یکدیگر جدا نیستند، در نتیجه انحراف فردی از افراد جامعه، هم به خود وی و هم به جامعه صدمه می‌زند. از این‌رو، نظارت همگانی برای جلوگیری از انحراف فردی ـ اجتماعی لازم و ضروری است.

مکتب حیات‌بخش اسلام با تشریع فریضه‌ی امر به معروف و نهی از منکر، با ظرافت وصف‌ناشدنی، امر نظارت را به عنوان یک تکلیف برای فرد فرد مسلمانان واجب دانسته تا با دقت، اوضاع و احوال اجتماع خود را تحت نظر داشته، و نسبت به حوادث پیرامون خود بی‌تفاوت نبوده، و عکس‌العمل مناسب نشان دهند، تا از غرق شدن کشتی جامعه‌ی انسانی در مسیر پرتلاطم زندگی به وسیله‌ی نیشدرهای تیز فساد و تباهی و بی‌عدالتی و در یک جمله منکرات، جلوگیری به عمل آورند. این

فریضه‌ی الهی با اجرای کامل آن، ضامن اجرای سایر احکام الهی و بقای جامعه است. این فریضه از امتیازات مکتب اسلام است، این ویژگی ضامن حقوق و آزادی‌های مشروع ملت است و علاوه بر آن، موجب دوام جامعه و حکومت اسلامی خواهد بود.

مقام معظم رهبری در خصوص مبارزه با فساد، به عنوان یکی از پایه‌های اصلی حکومت اسلامی می‌فرمایند: «تمام دستگاه‌های مسئول اعم از قوای قضائیه، مجریه و مقننه باید به وظیفه‌ی خود در قبال این مسأله عمل کنند و از هرگونه جوسازی و فشار در این راه به خود هراسی راه ندهند. امروز اگر شعار مبارزه با فساد مالی و اقتصادی داده می‌شود، هر کس پیرو امیرالمؤمنین(ع) است، باید از این شعار پیروی کند. هر کس به معنای واقعی کلمه، دنبال صلاح و اصلاح است، باید دنبال این کار، حرکت کند. دستگاه‌های مسئول-اعم از قوّه‌ی قضاییّه یا قوّه‌ی مجریّه یا قوّه‌ی مقنّنه -خود را موظّف بدانند این شعار را تحقّق بخشند، و نگذارند در حدِّ یک شعار توخالی و یک لفّاظی، باقی بماند. مبارزه با فساد، یکی از پایه‌های اصلی حکومت و نظام اسلامی است. این روش امیرالمؤمنین (ع) است. امیرالمؤمنین(ع) از مردم ملاحظه نکرد؛ حتّی از کسانی که از او توقّع داشتند، ملاحظه نکرد. آن‌جایی که دید فساد وجود دارد، با آن مبارزه کرد.»[1]

بررسی نقش بسیج در کنترل فساد:

بسیجیان می توانند با ایفای نقش‌ها و وظایف زیر به تحقق این مهم (حفظ فضیلت‌ها، جلوگیری از بروز آسیب‌ها و در نهایت سالم‌سازی سیستم اداری کشور) کمک نمایند:

۱-تحلیل، تعمق و شناسایی عوامل اصلی بروز رکود و انحراف در سیستم اداری کشور و انعکاس آن به مراجع مربوطه. داشتن صفاتی چون: نظم در انجام امور و تقوی و تعهد در گفتار و کردار، تلاش و ارایه‌ی خدمت بی‌منت به نیت تأمین رضایت خدا، نگاه به حوایج مردم و حل آن‌ها به‌عنوان باب رحمت الهی، تلاش برای رفع دغدغه‌ها و مشکلات ارباب رجوع بدون اعمال تبعیض در میان ایشان، نگاه به مسئولیت به عنوان معبدی برای عبادت و فرصتی برای ارایه خدمت، جدیت در انجام وظیفه و برخورداری از حس مسئولیت‌پذیری، داشتن حسن رابطه با همکاران و ارباب رجوع، برخورداری از خلاقیت و ابتکار و تلاش در جهت توسعه‌ی روزافزون دانش و تجربه؛ ازجمله فضیلت‌هایی است که به تبع پیروزی انقلاب اسلامی در سیستم اداری کشور وارد شد. در حال حاضر متعهد و عامل بودن به این فضیلت‌ها اهم انتظارات و توقعات آحاد افراد جامعه از مدیران و کارکنان نظام اسلامی است. صفاتی که تحقق و تجلی کامل و جامع آن در اجزاء و عناصر مختلف دستگاه‌های اداری کشور می‌تواند ما را در تحقق افق‌های منظور در چشم‌اندازهای کلان کشور و نظام اسلامی مصمم و

۱- بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در خطبه‌های نماز جمعه ۲۱ رمضان - ۱۳۸۰/۰۹/۱۶

توانمندتر نماید. طبیعی است در برابر تحقق این صفات و شرایط ایده آل و مطلوب، موانع و مشکلاتی وجود داشته و عوامل مختلفی (مستقیم یا غیرمستقیم) مؤثر واقع می شوند تا این صفات و شرایط به نحو مطلوب و مورد انتظار جامه‌ی تحقق به خود نپوشد. یکی از وظایف و تکالیف بسیجیان در محیط های اداری، به عنوان دیده بان حریم ارزشی و اعتقادی نظام اسلامی، تشخیص، تعقیب و تحلیل این عوامل و موانع است. به عبارتی می‌توان گفت بسیجیان در دستگاه‌های اداری مختلف بصورت جداگانه و در سطحی کلان در قالب بسیج ادارات و وزارتخانه‌ها می‌توانند با تشکیل کارگروه‌های علمی و تخصصی با غور و تعمق در ریشه ها و عوامل کلیدی و اصلی بروز رخوت، رکود و انحراف در سیستم اداری کشور، آن‌ها را شناسایی نموده و تحلیل خود در این زمینه را به همراه راهکارهای پیشنهادی خود جهت غلبه بر آن‌ها به مدیران و مسئولین دستگاه مربوطه و در سطح کلان به مراجع قانونگذاری و برنامه‌ریزی کشور ارایه نمایند.

۲- ارایه الگوی عملی از یک مدیر یا کارمند متعهد، متخصص و قانونمند بسیجیان را می توان جزء گروه‌های مرجع در جامعه به‌شمار آورد. گروه‌هایی که رفتار، کردار، گفتار و عملکردشان مورد توجه سایرین بوده، موجب الگوبرداری آنان می‌شود. بسیجیان به فراخور تکلیف و تعهد مضاعفی که به تداوم حیات و سلامت نظام اسلامی احساس می کنند می‌بایست با ارایه الگوهای عملی از مدیر یا کارمندانی که از سطح بالاتری از عملکرد مفید، مؤثر، مثبت و کارآمد در دستگاه‌های اداری برخوردارند به نمادهایی از افرادی که تخصص و تعهد را توامان با یکدیگر دارند تبدیل شوند. بی تردید حضور و فعالیت این گونه الگوها می تواند نقشی بسزا در هرچه سالم‌تر، شاداب‌تر، فعال‌تر و باانگیزه‌تر شدن محیط های اداری ایفا نماید.

دستور و تأکید مقام معظم رهبری به بسیجیان است که: «باید به گونه‌ای رفتار کنید که احترام مردم جلب شود. باید نمونه اخلاق و تواضع و مهربانی و رعایت مقررات باشید. آن کسی بسیجی‌تر است که مقررات را بیشتر رعایت می کند. بخاطر آنکه این فرد بیشتر از همه برای نظام دل می‌سوزاند و مقررات، لوازم قطعی اداره درست نظام است»[1]

بسیجیان می توانند با ارایه عملکرد مورد انتظار از خود به ایفای یکی از سه نقش زیر در محیط کاری خود بپردازند:

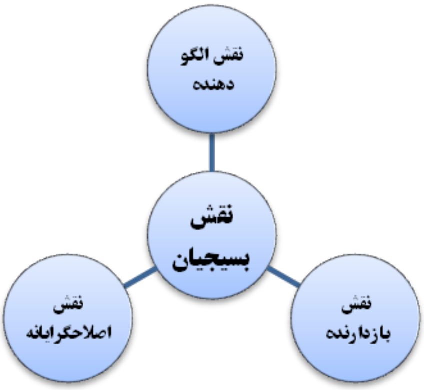
الف) نقش الگو دهنده بسیجیان با ارایه عملکرد مفید و مثبت از خود می‌توانند در کسانی که از زمینه‌های لازم جهت تأثیر پذیری از نمادهای مثبت برخوردارند مؤثر واقع شده، آنان را به در پیش گرفتن رفتار و عملکردی مشابه رفتار و عملکرد خود ترغیب و تشویق نمایند.

۱- بیانات مقام معظم رهبری در مراسم بیعت جمع کثیری از بسیجیان نمونه ۶/۴/۶۸

ب) نقش بازدارنده بسیجیان با ارایه عملکرد مفید و مثبت از خود می توانند محیط را برای کسانی که دارای انگیزه‌های سوء هستند ناامن نموده، آنان را از دست زدن به اعمال و رفتاری خلاف شئون اداری و قانونی باز دارند.

ج) نقش اصلاح گرایانه بسیجیان با ارایه عملکردی مفید و مثبت از خود می توانند کسانی را که نه با انگیزه و قصد قبلی بلکه در نتیجه فهم اشتباه از قوانین، شرایط محیطی، اختیارات و... به رفتار و کرداری خلاف شئون اداری و قانونی روی آورده‌اند متنبه نموده و آنان را به سمت اصلاح رفتار و عملکرد خود سوق دهند.

نمودار نقش بسیجیان در ارتقای سلامت اداری



۳) عمل به تکلیف الهی امر به معروف و نهی از منکر امر به معروف و نهی از منکر یکی دیگر از وظایف و ابزار مهم در دست بسیجیان درجهت هر چه سالم‌ترسازی محیط‌های اداری است. وظیفه مهمی که در بیان حضرت امیرالمومنین امام علی (ع) به‌عنوان دو شعبه از شعبات چهارگانه جهاد توصیف شده است: "والجهاد منها علی اربع شعب: علی الامر بالمعروف و النهی عن المنکر و الصدق فی الواطن و شنان الفاسقین...."

در راستای اجرای این وظیفه مهم، بسیجیان می‌توانند در اثنای کار و انجام وظایف، به محض مشاهده رفتار و عملکردی خلاف شئون اداری و قانونی، ضمن رعایت کلیه اصول و ضوابط مربوطه، به امر به معروف و نهی از منکر پرداخته و متخلفین از حریم و حدود قانون را متوجه کردار و عملکرد اشتباه خود سازند.

"المومنون و المومنات بعضهم اولیاء بعض یامرون بالمعروف و ینهون عن المنکر" "مردان و زنان با ایمان بعضی ناظر و سرپرست بر بعض دیگر هستند و همدیگر را امر به معروف ونهی از منکر می کنند.

در این راستا امام راحل(ره) امر به معروف و نهی از منکر را به صورت یک وزارتخانه مستقل و بدون پیوستگی به دولت درنظر داشتند و تمام ابعاد اصلاحی جامعه را در اجرای امر به معروف و نهی از منکر متجلی می‌دانستند. ایشان در اسفند ماه ۵۷ در سخنرانی خود در بدو ورود به قم فرمودند: «ما مبارزه با فساد را با دائره امر به معروف و نهی از منکر که یک وزارتخانه مستقل بدون پیوستگی است، انجام می‌دهیم. فحشا را قطع می کنیم، مطبوعات را اصلاح می کنیم، خوف از اینکه غرب نمی‌پسندد نمی کنیم، ما این غرب‌زدگی را می‌زداییم.»[۱]

مکتب حیات‌بخش اسلام با تشریع فریضه امر به معروف و نهی از منکر، با ظرافت وصف‌ناشدنی، امر نظارت را به عنوان یک تکلیف برای فرد فرد مسلمانان واجب دانسته تا با دقت، اوضاع و احوال اجتماع خود را تحت نظر داشته باشند، و نسبت به حوادث پیرامون خود بی تفاوت نبوده و عکس‌العمل مناسب نشان دهند، تا از غرق شدن کشتی جامعه انسانی در مسیر پرتلاطم زندگی به وسیله نیشترهای تیز فساد و تباهی و بی‌عدالتی و در یک جمله منکرات جلوگیری به عمل آورند. این فریضه الهی با اجرای کامل آن، ضامن اجرای سایر احکام الهی و بقاء جامعه است. این فریضه از امتیازات مکتب اسلام است، این ویژگی ضامن حقوق و آزادی‌های مشروع ملت است و علاوه بر آن موجب دوام جامعه و حکومت اسلامی خواهد بود (کامرانی، ۱۳۸۳).

از دیدگاه اسلام همه مردم می‌باید در تأمین نیازهای مادی یکدیگر و همچنین در اصلاح وضع فرهنگی و روحانی جامعه و دیگران بکوشند، و از ترویج و شیوع فساد در میان مردم جلوگیری کنند، و اگر کسانی گرفتار فساد و منکر شده باشند آنان را راهنمایی کرده، از منکر باز دارند.[۲]

۴) تذکر و یادآوری ارزش‌ها و فضیلت‌های اسلامی و انقلابی به مدیران و مسئولین از رسول اکرم (ص) است که فرمودند: دو صنف هستند که هرگاه صالح باشند امت صالح خواهند بود و هرگاه فاسد شوند امت فاسد خواهند شد. سوال شد اینها چه کسانی هستند؟ فرمودند: علماء و مدیران" آسیب‌ها و خطرات بزرگی مسئولین و مدیران دستگاه‌ها را تهدید می کند. تجمل‌گرایی و اشرافی‌زدگی در زمره مهم‌ترین آنهاست. رخنه این آفت در میان مدیران مسبب بروز بسیاری دیگر از آسیب‌ها در نظام اداری کشور خواهد شد. وظیفه و رسالت بسیجیان است که از این خطر بزرگ غافل نمانده، به محض مشاهده آثار و علایم رخنه این آسیب در مشی و خلق مدیری، به تذکر و نهی از منکر پرداخته، انتظارات نظام اسلامی و مردم را به وی یادآور شوند. در بیان امام علی (ع) به ابن عباس است که فرمودند: "در حکومتی که داری نباید ثروت اندوزی کنی و غیظ خود را نسبت به رقیب و مخالف

۱- سخنرانی امام خمینی (ره) اسفندماه سال ۱۳۵۷، در قم
۲- پایگاه اطلاع‌رسانی آثار حضرت آیت‌الله مصباح یزدی

اعمال نمایی" بلکه هدف تو باید نابود کردن باطل وزنده کردن حق باشد.

در بیان مقام معظم رهبری نیز هست که فرمودند: مسئولان حق ندارند مانند اعیان و اشراف زندگی کنند.[۱] این تذکر انقلابی باید توسط فرزندان راستین انقلاب به معدود مدیرانی که با عدول از موازین و معیارهای انقلابی در صدد آلوده شدن به زخارف دنیوی با سوءاستفاده از فرصت‌ها و امکانات بیت‌المال هستند داده شود. آلوده شدن مدیران به تجملات و تشریفات به تبع خود، دوری آنها از مردم بی توجهی به ولی نعمتان انقلاب اسلامی، بی‌اعتنایی به حریم و حدود بیت المال، بروز تبعیض در نحوه برخورد با مردم، تشدید رقابت بر سر تصاحب فرصت‌ها برای بدست آوردن زخارف دنیایی و بروز بسیاری از ضد ارزش های اسلامی را موجب شده، تقویت جریان‌های بیگانه و حتی ستیز با آرمان‌های انقلابی را بدنبال خواهد داشت. بدیهی است که بسیجیان در راستای رسالت خود در مسیر سالم‌سازی سیستم اداری باید این مهم را با رعایت همه نکات و موازین قانونی مورد توجه و نظر قرار دهند.

۵) ارایه مشاوره و پیشنهاد به مسئولین دستگاه‌ها: بسیجیان باید خود را بیش از دیگران در برابر سلامت دستگاه محل خدمت و فعالیت خود متعهد و مسئول دانسته، به تدارک و انجام برنامه‌های سازمان یافته و هدفدار در این راستا بپردازند. ارایه مشاوره و پیشنهاد به مسئولین مربوطه را می توان از جمله اقدامات مفید و مؤثر در این زمینه برشمرد. بسیجیان خود را به‌عنوان مشاوران افتخاری مدیران دستگاه‌ها دانسته با ارایه نظرات پیشنهادها، مشاهدات و مطالعات خود به مسئولین مربوطه دستگاه‌ها، ایشان را در بدست آوردن نگاهی هرچه جامع تر به مجموعه تحت مدیریت خود یاری رسانند.

۶) انجام اقدامات و برنامه‌های فرهنگی و ارشادی در دستگاه‌های اداری کشور: مهم‌ترین مانع کنترل فساد مالی-اداری ریشه‌های فرهنگی و عقیدتی است، به گونه‌ای که اگر ارزش‌ها، هنجارها، عقاید و باورهای حاکم بر افراد اجتماع متکی بر ارزش های مادی گرایانه، فردگرایانه و مصرف گرایانه باشد و ساختارهای اجتماعی از انسجام و کارکردهای لازم برخوردار نباشند، ناکارآمدی و ضعف نظام فرهنگی و اجتماعی را به دنبال داشته و پیامد آن، شکل گیری فساد در همه سطوح و لایه‌های اجتماع خواهد بود. در حال حاضر از آسیب‌هایی چون " ارتشاء ، اختلاس، کم کاری تبعیض در نحوه برخورد با ارباب‌رجوع، سوءاستفاده از بیت‌المال و ..." رنج می‌برند. آسیب‌هایی که یقیناً توسط شمار اندکی از فعالان در این بخش به‌وقوع می پیوندد اما بخش کلانی از انرژی و توان دستگاه‌های مختلف نظارتی و حراستی را درگیر مقابله و پیشگیری از آن ساخته است.

وجود روابط خویشاوندی یکی از موانع فرهنگی و عقیدتی کنترل فساد است. در جوامع گرم که در آن‌ها ارزش‌های سنتی بر روابط بین افراد حاکم است (از جمله ایران و بسیاری از کشورهای در

۱- بیانات در خطبه‌های نماز جمعه تهران - تاریخ : ۱۳۷۹/۰۹/۲۵

مسیر توسعه) روابط خویشاوندی یکی از موانع کنترل فساد اداری را تشکیل می‌دهد. در جامعهٔ ایران اگر فردی در یک منصب اداری قرار بگیرد؛ خویشاوندان از او توقع دارند که در تصمیمات اداری، خویشاوندی را بر ضوابط موجود ترجیح دهد و چنانچه فرد، خلاف این عمل کند، جامعهٔ ایرانی ارزیابی مثبتی از او نخواهد داشت (ادیب، ۱۳۷۴: ۱۳۴)

نبود خود کنترلی نیز یکی دیگر از موانع کنترل فساد است. به‌طوری که عوامل باز دارنده درونی به خود انسان مربوط می‌شود و در نهاد فرد قرار دارد و بر روی انگیزه‌ها و رفتارها و برخوردهای او تأثیر می‌گذارد. دین در این حوزه، با تأکید بر مفاهیم اخلاقی خاص می کوشد افراد جامعه را به لحاظ فردی و شخصی از ارتکاب به اعمال فاسد، حرام و ممنوع باز دارد. اسلام در این بخش، بسیار کوشیده و به جدّ سرمایه گذاری کرده است و نیز سفارش‌های فراوانی دارد؛ مثل تأکید فراوان بر حقّانیّت معاد و این که تمام اعمال و رفتار انسان ثبت و ضبط می‌شود و به آن رسیدگی خواهد شد. معاد به صورت یک عنصر اعتقادی ارزشمند، نقش فوق‌العاده‌ای می تواند ایفا کند و روشن است که پذیرش آن به وسیله افراد جامعه چه تأثیری بر رفتار تک تک افراد دارد.

حقیقت این است که تقویت و حفظ دین و به عبارتی «دینداری» می‌تواند بسیاری از مشکلات فردی و سازمانی ما را حل و فصل نماید. متأسفانه وجود نهادهای مختلف و با فعالیت موازی و یا بعضاً تعارضی در ادارات نیز به نظر می‌رسد که نتوانسته است گام بسیار مؤثری برای تقویت بنیان‌های مذهبی و اعتقادی کارکنان باشد. امروزه شاهد نهادهایی هستیم که در فواصل زمانی مختلف بعد از انقلاب و با توجیه‌های خاص خود به‌وجود آمده‌اند که در غالب ادارات و دستگاه‌های دولتی فعالیت می‌نمایند.

بسیجیان می‌توانند ضمن هماهنگی با سایر بخش‌های دستگاه‌ها در انجام این مهم نیز فعالانه ظاهر و حاضر شده و با استفاده از توانایی‌های بالفعل و بالقوه‌ای که در این راستا در مجموعه خود سراغ دارند با تدارک اقدامات فرهنگی و ارشادی (که می تواند هم برای کارکنان و هم ارباب رجوع انجام گیرد) مانع از بروز و رشد این گونه آسیب‌ها شوند.

این گونه اقدامات فرهنگی و ارشادی می‌تواند گاه در شکل یادآوری فضیلت خدمت رسانی به مردم و تبلیغ سیره و شیوه بزرگان در این زمینه و آشنا کردن ارباب رجوع به حقوق حقه خود انجام گرفته و بروز یابد. گاه نیز می‌توان این مهم را در قالب شناسایی، معرفی و تقدیر از الگوهایی که خدمت صادقانه و سالم می‌اندیشند و در آن مسیر گام برداشته و برمی‌دارند و به عبارتی فعالیت‌ها و عملکردشان از بیشترین قرابت با ارزش‌ها و فضیلت‌های مورد توجه نظام اسلامی برخوردار است به انجام رسانند. این اقدام موجب خواهد شد تا مسیر ارزشی و انقلابی در دستگاه‌های اداری کشور

همواره زنده باقی مانده از خطر فراموشی و انزوا مصون ماند.

ضعف فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی دیگر است که در کنترل فساد اداری به عنوان مانع محسوب می‌شود. فرهنگ سازمانی مجموعه مفروضات، باورها و ارزش‌های مشترک اعضای سازمان است که الگوی رفتار سازمانی را مشخص و سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌سازد. در واقع، فرهنگ سازمانی ادراک و استنباط مشترک و کلی اعضای سازمان از آن است. نقش فرهنگ برای جامعه یا سازمان در حکم شخصیت برای فرد است ومنبع اصلی فرهنگ‌سازی در سازمان بنیان گذاران آن هستند. یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می‌شود که تداوم رویه در رفتار تشدید شود. بر اساس چنین مفهومی، می‌توان چنین برداشت کرد که یک فرهنگ قوی می‌تواند جایگزین قوانین و مقرّرات رسمی سازمان شود. پس مدیریت باید کمتر نگران قوانین و مقرّرات رسمی باشد تا بتواند بدان وسیله رفتار فرد را تعیین (کنترل) کند.

فرهنگ سازمانی از طریق کارکردهای اساسی که از آن برخوردار است، با تأثیر بر کارکنان، می‌تواند از قابلیت بالایی برای پیشگیری از بروز فساد اداری برخوردار باشد. تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان به حدی است که آن را منشأ شکل گیری سازمان غیررسمی دانسته‌اند. فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان مرجعی برای احساس هویت کارکنان محسوب شود، به گونه‌ای که آنان شخصیت خود را وابسته به فرهنگ سازمانی دانسته و از آن کسب اعتبار کنند. اگر سازمان از فرهنگ مطلوبی برخوردار باشد، این ذهنیت را در کارکنان ایجاد می‌کند که آنان، افرادی ارزشمند هستند؛ بر این اساس، احتمال بروز رفتارهای نامطلوب در کارکنان نیز کاهش می‌یابد. کارکرد دیگری که فرهنگ سازمانی قادر به ارایه آن است، این است که می‌تواند رفتار کارکنان را در جهت‌های خاصی ـ متناسب با محتوای فرهنگ سازمانی ـ هدایت کند. فرهنگ سازمانی با ارایه الگوهای رفتاری به کارکنان، رفتار آنان را جهت می‌دهد و همچنین از طریق تثبیت شیوه‌های انگیزش و معرفی برانگیزنده‌های مثبت به کارکنان، موجب می‌شود که آنها در جهت اهداف سازمان گام بردارند. از این راه کارکنان علاقه و توجه کمتری به رفتارهای خلاف قاعده‌های سازمان از خود نشان می‌دهند.

۷) نظارت بر حسن اجرای امور: مهم‌ترین اصل در کاهش مفاسد که از عوامل بیرونی به شمار می‌رود وجود مراجع نظارتی قوی در جامعه است. نبود این مراجع مانع کنترل فساد می‌گردد. همان طور که می‌دانیم در جوامع اسلامی سه مرجع نظارتی وجود دارد:

الف) نظارت خداوند: خداوند، بر کلّیه اعمال، حرکات و فکر مردم نظارت مطلق دارد. قرآن کریم می‌فرماید: «أَلَمْ یَعْلَمْ بِأَنَّ اللَّهَ یَرَی؛[۱]» آیا نمی‌دانید خداوند اعمال شما را می‌بیند؟» پس هر فرد مسلمانی

۱- سوره مبارکه علق آیه ۱۴.

پیش از هر چیز بر این اعتقاد است که رفتار، اعمال و حتّی نیّت‌های او زیر ذرّه بین الاهی است.

ب. نظارت حکومت: منظور از نظارت دولت فقط نظارت مستقیم نیست؛ بلکه نظارت بر تمام ارکان جامعه به‌طور غیرمستقیم می‌تواند وجود داشته باشد. کنترل و نظارت که یکی از وظایف اصلی حکومت است، از ارکان اصلی و عناصر حیاتی مدیریت سالم و کارآمد به شمار می‌رود.

ج. نظارت همگانی: مردم، بهترین ناظر در جهت انجام درست امور هستند. کلّیه افراد جامعه یا سازمان معیّنی موظّفند بر اساس وظیفه شرعی خود بر عملکرد دیگر اعضا و عملکرد مدیران و مسؤولان نظارت داشته باشند؛ البتّه این نظارت در آموزه‌های دینی به امر به معروف و نهی از منکر معروف است. به‌رغم لزوم سه مرجع نظارتی در هر جامعه‌ای، خود کنترلی را نیز باید تقویت کنیم و این خود کنترلی زمانی تحقّق می‌یابد که افراد، درون خود دارای نیروی ناظر بر کارهای خود باشند و مراقبت کنند که کارها و وظایف خود را به درستی و صادقانه و عاری از هرگونه عیب و نقص انجام دهند. در مقایسه با نظارت‌های بیرونی، خود کنترلی، بهترین و کارآمدترین ساز و کار برای کنترل عملکرد افراد است. نقش تنبیه و تشویق نیز در این مسأله اهمیّت دارد که باعث دلگرمی افراد صالح و کارآمد می‌شود و از طرفی، ترس و نگرانی فاسدان را در پی خواهد داشت.

وجود این نظارت، نشانگر توجه زیاد مسئولان به این مشکل است. به‌طور کلی مؤثرترین و کاراترین نظارت آن است که در درون سازمان‌ها و نهادها وجود دارد مدیران درستکار، با لیاقت و کارآمد، مراکز حسابرسی دقیق شفاف مبتنی بر اصول اخلاقی همه می‌توانند از بروز تخلفات و مفاسد جلوگیری کند با بکارگیری روش‌های درست و شفاق، مسئوالان و مراکز مزبور در اداره امور موفق خواهند بود. مدیران و ناظران باید بتوانند بر فعالیت‌های کارکنان خود نظارت داشته باشند.

در دستگاه‌هایی که بخصوص با امور عمران و صنعت سر و کار دارند هرساله طرح‌های مختلف کوتاه‌مدت، میان مدت و بلندمدت متعددی به اجرا در می‌آید. پروژه‌هایی که بسیاری از آنها به‌صورت پیمانکاری بوده و توسط بخش خصوصی صورت می‌پذیرد. می‌توان با فراهم کردن تمهیدات لازم وظیفه ارزیابی اقدامات صورت گرفته در راستای اجرای پروژه را بر عهده بسیجیان دستگاه‌های اداری گذاشت. در این راستا پایگاه‌های بسیج ادارات می‌توانند با تشکیل تیم‌های تخصصی و فنی ضمن تقویت توانایی‌های خود در این عرصه، با حُسن نظارت بر روند و نحوه اجرای طرح‌های مختلف ادارات متبوع خود چون چشمی بیدار، بینا و امین، حافظ حریم قانون، حدود بیت المال و حقوق و منافع سازمان متبوع خود باشند.

مقام معظم رهبری در زمینه وظیفه دستگاه‌های نظارتی می‌فرمایند: «بر خلاف دوران طاغوت که

فساد حاکمیّت داشت، مبنای تشکیل نظام اسلامی بر صلاح و درستی است بنابراین هیچگونه فسادی در هیچ جا قابل قبول نیست و سازمان بازرسی باید با گسترش نظارت بر همه دستگاه‌ها در هر رده‌ای، به‌خصوص دستگاه اجرایی و قضایی، مراقبت کند که مطلقاً در هیچ گوشه‌ای، فساد وجود نداشته باشد».[1]

۸) ارایه مشاوره و پاسخگویی به پرسش‌ها و ابهامات همکاران: تردیدی در این نیست که شماری از رفتار و عملکردهای خلاف قوانین که از سوی برخی از کارکنان دستگاه‌های اداری سر می‌زند ناشی از سوءنیت آنان نبوده بلکه ریشه در جهل ایشان به قوانین و مقررات دارد. لذا می‌توان با راهنمایی و ارایه طریق صحیح و بهنگام و نیز پاسخگویی به پرسش‌ها و رفع ابهام از ذهن ایشان به قوانین، این قبیل افراد را از آلوده شدن به رفتار و عملکرد خلاف یا معارض با قوانین بازداشت. در این ارتباط، بسیجیان می‌توانند با اشراف بر قوانین، در انجام این مهم نقش تأثیر گذاری را ایفا نموده و مرجعی مطمئن و مطلع برای ارایه راهنمایی و مشاوره برای سایر همکاران خود باشند.

۹) کمک به دستگاه‌های حراستی و نظارتی: کمک به دستگاه‌های حراستی و نظارتی در جهت کشف و مقابله با افراد ایجاد کننده‌ی نارضایتی و سوء جریان در درون دستگاه‌های حکومتی از دیگر راهکارها و روش‌های کمک بسیجیان در مسیر تأمین و ارتقای سلامت سامانه اداری کشور است. یقیناً این گونه افراد مشکل آفرین و مسئله‌ساز تعدادشان در مقایسه با خیل کارکنان شریف اداری کشور قلیل است، لیکن آثار و تبعات ناشی از اقداماتشان در سلب اعتماد میان مردم و نظام اداری و ناکارآمد جلوه دادن آن، شدید و تخریب کننده خواهد بود. از این‌رو شناسایی به موقع این گونه افراد یا جریان‌ها منجر به کور شدن سرچشمه‌ها و زیر شاخه‌های فتنه فساد مالی، اداری و... شده به تقویت انگیزه و اراده های ضد فساد در دستگاه‌ها خواهد انجامید.

۱۰) تدبیر و ارایه راهکار جهت کاهش هزینه ها و حفظ بیت المال در دستگاه‌ها: تدبیر به منظور یافتن راه‌ها و راهکارهای کاهش هزینه‌های غیرضرور در دستگاه‌ها، انجام امور با حداقل هزینه و صرف بیت‌المال در مسیر و موارد حقه آن را می‌توان یکی دیگر از روش‌هایی دانست که بسیجیان می‌توانند با انجام آن به ایفای نقش و سهم خود در جهت سالم‌سازی دستگاه‌های اداری از آفت قصور یا تقصیر در مصرف بی‌محابای بیت‌المال بپردازند.

بسیجیان می‌توانند با تحلیل روش‌ها و اسلوب اجرایی جاری در دستگاه‌های متبوعه خود، و استفاده از الگوهای جاری در سایر دستگاه‌ها، روش یا روش‌های بهینه‌ای را که متضمن انجام امور توأم با رعایت حدود و حقوق بیت‌المال باشد استخراج و به مبادی ذی‌ربط دستگاه محل خدمت خود ارایه

۱- بیانات معظم له در دیدار رئیس، معاونان و مسئولان سازمان بازرسی کل کشور - ۱۳۷۵/۱۲/۰۶

نمایند.

نقش مدیران بسیجی در سالم‌سازی دستگاه‌های دولتی:

تساهل و تسامح نسبت به فساد یکی دیگر از موانع کنترل فساد به خصوص در حوزه سیاسی و اداری می‌باشد. عمده‌ترین دلایل چشم‌پوشی نسبت به فساد اداری می تواند شامل این موارد باشد:

۱ـ ترجیح برخی دولت‌ها در زمینه‌ی ارایه‌ی فرصت‌های کسب درآمد و موقعیت بهتر از طرق نامشروع به‌جای اعطای امتیازات قانونی به حامیان سیاسی خود.

۲ ـ ناتوانی در افزایش حقوق و مزایای کارکنان که منجر به چشم‌پوشی از موارد تخلف می گردد.

۳ـ جلوگیری از بروز تفرقه و تنش.

۴ـ حفظ مشروعیت و آبروی نظام اداری از طریق مسکوت گذاردن مصادیق فساد اداری.

بدیهی است بسیج به حکم گستردگی و دامنه نفوذ و حضورش در میان اقشار و صنوف مختلف جامعه در سطح خاصی محدود نمانده است. از جمله این اقشار مدیران و مسئولان دستگاه‌های دولتی هستند. یقیناً کثیری از این مدیران خود از اعضاء و فعالان این نهاد بوده یا در زمره متخلقین به اخلاق و سیره و سلوک بسیجی هستند. این قسم از مدیران خود داعیه دار حفظ فضائل و ارزش های اسلامی در جامعه و بخصوص در حوزه تحت مسئولیت خود نیز می‌باشند. آنان به حکم بایسته‌ها و شاخصه‌های تفکر بسیج-پایه، باید طلایه‌دار انجام امور بر مدار و محور قوانین بوده، اجازه و مجال تخطی از آن در حوزه تحت مدیریت خود را ندهند. این قشر از مدیران می توانند با انجام و هدایت اقدامات شش گانه ذیل در جهت تحقق این مهم (سالم‌ترسازی دستگاه‌های اداری) به ایفای نقش بپردازند:

الف) از صحت و سلامت تصمیمات و اقدامات خود و قرار داشتن آن بر مدار و محور قوانین اطمینان حاصل نمایند.این اطمینان از طرق مختلف از جمله صرف دقت و فرصت مناسب برای اتخاذ تصمیمات، مشاوره با افراد متعهد و متخصص و نیز توجه به هشدارها و توصیه‌های دستگاه‌های نظارتی می تواند حاصل شود.

ب) با روی گشاده از انتقادها و پیشنهادهای مطرح در خصوص حوزه عملکردی خود استقبال نموده، حتی افرادی را مشخص نمایند تا تصمیمات و اقداماتشان را زیر ذره بین برده و با یک نظارت درون سیستمی آن‌ها را در محک نقد و بررسی قرار داده، نظرات و پیشنهادهای اصلاحی خود را به موقع و به دور از هرگونه مصلحت‌اندیشی یا خودسانسوری به وی منتقل نمایند.

ج) با برخورد سریع، قانونی و قاطع با مصادیق رفتار و اعمال افراد زیر مجموعه خود که مصداق عبور از قوانین و هنجارهای جامعه و یا بی‌اعتنایی به آن بشمار می‌رود این پیام را به همگان منتقل نمایند که

در مبارزه با مصادیق مفاسد، جدی و مصمم بوده و هیچ گونه سفارشی را نیز در این راستا نمی‌پذیرند.
د) با اتخاذ تدابیر مناسب از جمله تقویت واحدهای نظارتی و حراستی از بروز مفاسد جلوگیری نموده، به عبارتی علاج واقعه قبل از وقوع نمایند.
ه) هدایت امور و مدیریت‌ها را به افراد متعهد و متخصص سپرده، افراد فرصت‌طلب و بیگانه با دغدغه‌های اسلامی را از دست یازیدن به جایگاه‌هایی که امانت خدا و مردم بشمار می‌آید دور نگهدارند.
و) قوانین و مقررات و نیز خطوط قرمز را برای کلیه مدیران و کارکنان زیرمجموعه خود به‌طور صریح و روشن ترسیم و تبیین نموده، بدین وسیله عذر جهل به قوانین را از آنان بگیرند تا به هنگام ارتکاب تخلف، عدم آگاهی به قوانین یا مطالبات دستگاه را دستمایه‌ای برای توجیه فعل یا رفتار خود قرار ندهند. ضمن آنکه انجام این مهم باعث خواهد شد تا منابع مهم دستگاه که همان نیروی انسانی آن است از خطر مواجهه یا تسلیم شدن در برابر وساوس درونی و بیرونی مصون مانند.

بحث و نتیجه گیری

مطالعه تاریخ تمدن‌های باستان بیانگر این نکته است که فساد در جوامع بشری قدمتی به اندازه تمدن داشته و اکنون نیز یکی از مسائل مبتلا به کشور های جهان می‌باشد. فساد اداری، پدیده‌ای است که در دنیای امروز به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است و این پدیده توانسته صدمات جبران‌ناپذیری را بر روی سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند. تأثیر عوامل گوناگون در شکل گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده‌ای داده است که در نتیجه آن، بسیاری از برنامه‌های طراحی شده دولت‌ها برای مبارزه با فساد به شکست انجامیده است. بنابراین، از گذشته تا امروز با وجود برنامه‌های اصلاحات اداری و قوانینی که برای مبارزه با فساد اداری یا تعدیل آن وضع شده است. مسئله فساد اداری حل نگردیده و ریشه آن کنده نشده است. سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چرا چنین است؟ بی گمان، علت آن کمبود قوانین نیست؛ زیرا می‌دانیم که به‌خصوص در زمینه امور مالی برای جلوگیری از حیف و میل درآمدها و منابع مالی دولت، قوانین و مقرّرات و روش‌های نظارت و کنترل چندان مفصل است که اغلب دست و پا گیر بوده و باعث کندی اجرای برنامه‌ها و هدف‌های سازمان‌ها می‌شود. اما با وجود این، فساد اداری و سوء استفاده از منابع مالی عمومی همچنان یکی از مسائل مهم سازمان‌های اداری ماست. بنابراین، باید علت اصلی استمرار فساد اداری را در عوامل دیگری جست‌وجو کرد. عوامل فرهنگی ـ اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و اداری از جمله عوامل مهم این پدیده به شمار می‌روند.

فساد اداری نابسامانی‌های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ های پی در پی، خشونت‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و در هم ریختن جوامع ناشی از فساد بوده است . پشتوانه یک نظام اعتماد ملت و حمایت از حاکمیت است، اگر دیوار بی‌اعتمادی میان دولت و ملت فاصله انداخت، بزرگترین پشتوانه مردمی با چالش جدی روبرو شده و زمینه را برای نفوذ دشمن و طمع به تجاوز فراهم می‌سازد.

نظام اسلامی با شعار آزادی و مردم‌سالاری دینی و جمهوریت و اسلامیت پا گرفت و جوهره اصلی نظام، ایمان به خدا و کرامت انسان و انتخاب آگاهانه و رابطه عاطفی و خادم و مخدوم میان دولت و ملت است و این سرمایه عظیم نباید کمترین خدشه را ببیند. در چنین شرایطی که حاکمیت بر پایه اعتماد است نباید اجازه داد این سرمایه گِران خدشه ببیند و این هنگامی میسّر است که عملکرد مسئولان و مدیران در همه سطوح و کارکنان و کارگزاران در همه رده‌ها مایه دلگرمی باشد و مردم بدانند حاکمیت در کنار آن‌هاست و برای آن‌ها دل می‌سوزاند و فاسدان و مفسدان را مجال عرضه و ظهور نمی‌دهد و دست خائنان را از حریم قانون و بیت‌المال کوتاه می‌کند و مجال نمی‌دهد عناصر ناباب با نفوذ در پیکره نظام به اعتماد و ایمان و امید مردم خللی رسانند و زمینه را برای امید و طمع دشمن فراهم سازند. از این رو با نگاهی به بیانات مقام معظم رهبری(مد ظله العالی) در طول تاریخ انقلاب در می‌یابیم که مقابله با فساد جزو دغدغه‌ها و توصیه‌های همیشگی رهبری انقلاب به مسئولان کشور بوده است. اگرچه در ابتدای انقلاب و با توجه به شرایط آن زمان منظور از فساد بیشتر فساد اخلاقی، فساد اجتماعی و فساد حاکمیتی موجود بوده است اما با گذشت زمان و پس از پایان جنگ تحمیلی، به تدریج موضوع مبارزه با فساد اداری پررنگ‌تر از قبل می گردد.

مقام معظم رهبری با توجه دادن به شبیخون و غارت و قتل عام فرهنگی، برای عقیم کردن این نقشه شیطانی، عمل به وظایف امر به معروف و نهی ازمنکر را بهترین وسیله شمرده، می‌فرماید:

امروز جوانان مومن و با اخلاص بسیجی باید برای دفاع از انقلاب، اسلام و ارزش‌ها و فضیلت‌های اسلامی در صحنه حضور مستمر داشته و با امر به معروف و نهی از منکر به مسئولیت‌های شرعی و انقلابی و سیاسی خود عمل کنند.[۱]

بسیجیان می‌توانند با ایفای نقش‌ها و وظایف زیر به تحقق این مهم (حفظ فضیلت‌ها، جلوگیری از بروز آسیب‌ها و در نهایت سالم‌سازی سیستم اداری کشور) کمک نمایند: ۱) تحلیل ، تعمق و شناسایی عوامل اصلی بروز رکود و انحراف در سیستم اداری کشور و انعکاس آن به مراجع مربوطه ۲) ارایه الگوی عملی از یک مدیر یا کارمند متعهد، متخصص و قانونمند ۳) عمل به تکلیف الهی امر

۱- روزنامه جمهوری اسلامی ۲۳/۴/۷۱

به معروف و نهی از منکر ۴) تذکر و یادآوری ارزش‌ها و فضیلت‌های اسلامی و انقلابی به مدیران و مسئولین ۵) ارایه مشاوره و پیشنهاد به مسئولین دستگاه‌ها ۶) انجام اقدامات و برنامه‌های فرهنگی و ارشادی در دستگاه‌ها ۷) نظارت بر حسن اجرای پروژه‌ها ۸) ارایه مشاوره و پاسخگویی به پرسش‌ها و ابهامات همکاران ۹) کمک به دستگاه‌های حراستی و نظارتی ۱۰) تدبیر و ارایه راهکار جهت کاهش هزینه‌ها و حفظ بیت‌المال در دستگاه‌ها.

فهرست منابع و مآخذ

-بیانات در خطبه‌های نماز جمعه تهران- تاریخ: ۲۵/۰۹/۱۳۷۹.

-بیانات در دیدار بسیجیان استان خراسان شمالی ۲۴/۰۷/۱۳۹۱.

-بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در اجتماع بزرگ زائران حرم امام خمینی(ره)۱۴/۰۳/۱۳۸۱.

-بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در خطبه‌های نماز جمعه ۲۱ رمضان- ۱۶/۰۹/۱۳۸۰.

-بیانات مقام معظم رهبری در دیدار جمعی از بسیجیان ۰۳/۰۹/۱۳۷۸.

-بیانات مقام معظم رهبری در مراسم بیعت جمع کثیری از بسیجیان نمونه ۶۸/۴/۶.

-پایگاه اطلاع‌رسانی آثار حضرت آیت‌الله مصباح یزدی.

-خداداد حسینی، سید حمید و فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن. فصلنامه مدرس علوم انسانی . دوره پنجم، شماره اول.

شریفی، رضا (۱۳۸۱). بررسی روحیه اسلامی انقلابی بسیجیان و عوامل مؤثر بر حفظ و ارتقای آن. مرکز مطالعات ارتش بیست میلیونی سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج.

-روزنامه جمهوری اسلامی ۷۱/۴/۲۳.

- سازمان بازرسی کل کشور(۱۳۸۶). فساد اداری، عوامل بروز و راه‌کارهای پیش‌گیری و مقابله با آن.

-سخنرانی امام خمینی (ره) اسفندماه سال ۱۳۵۷، در قم.

-سلطانی، ایرج(۱۳۷۹). پیامدهای برخاسته از تخلفات اداری در سازمان‌های صنعتی و تولیدی بخش دولتی، ارتقای سلامت نظام اداری، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

-صبوری، منوچهر(۱۳۸۰). جامعه‌شناسی سازمان‌ها، بوروکراسی مدرن ایران، تهران، سخن.

-عابدی جعفری، حسن و حبیبی، لیلی(۱۳۸۸). نقش جامعه مدنی در مبارزه با فساد. همایش ارتقای سلامت اداری سازمان بازرسی کل کشور.

– فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰). فساد اداری و شیوه‌های کنترل آن. دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی. سازمان بازرسی کل کشور.
– کامرانی ، علیرضا (۱۳۸۳). نقش و جایگاه مشارکت مردمی در امر نظارت کارآمد. مجموعه مقالات سومین همایش نظارت کارآمد سازمان بازرسی کل کشور.
– کیانی‌منش، کامران (۱۳۸۶). تأمّلی بر موضوع فساد اداری، www.ict.gov.ir.
–محمودی، محمّدمهدی (۱۳۸۳). نقش فرهنگ سازمانی در پیش گیری از بروز فساد اداری.
–مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران (۱۳۸۷). نقش مدیریت در بهبود سلامت اداری.
– نجف‌پور، شعبان و کمالی، یحیی (۱۳۸۸). نقش رسانه‌ها در پیشگیری و مبارزه با فساد و ارایه راهکارهای عملی. مجموعه مقالات همایش ارتقای سلامت اداری. سازمان بازرسی کل کشور.
–وثوقی، منصور و علی‌اکبر نیک‌خلق (۱۳۸۵). مبانی جامعه‌شناسی، تهران، بهینه، چ پانزدهم.

چکیده انگلیسی

Evaluation
Knowledge
Quarterly
Volume 6
Number 22
winter 2015

Strategic Human Resource Management and explaining its goals and effects

Dr. Mehdi Sobhani nezhad
Abdollah Afshar
Zahra Zarei

Abstract

Human resource management is a subset of management in general sense that its purpose is to manage the employees as the valuable organizational assets to achieve competitive advantages. Today, because of the magnitude of the discipline, it has been divided into different types of micro, Strategic and International with almost same functional tasks and operations. But they differ in the way of implementation, the number of manpower covered and etc. This paper attempts to describe the objectives and results of the strategic management of human resources. The method of the research is analyzing documents. To gather the necessary information, available documents and related Data using the form were collected. Research findings indicate that strategic human resource management is a planned model of human resource activities designed to achieve its objectives planned for arrangements and human resources activities that In order to empower the organization to achieve its objectives have been developed.

- The main goal of strategic human resource management is implementation a series of activities and processes in order to achieve sustainable competitive advantages through human resources and strengthen the effectiveness of the organization.

Evaluation
Knowledge
Quarterly
Volume 6
Number 22
winter 2015

Ways to fight the effective factors contributing to administrative corruption from the perspective of control agencies in Ardebil Province.

Mahboob Alizadeh
Mahzar Moamer
Fateme Niknam

Abstract

In this study we have identified four factors (Organizational culture, organizational structure, rules and regulations, staff welfare and legal issues) influencing the incidence of corruption and how to fight it and finally, same implementation strategies have been stated. For this purpose, a questionnaire was prepared and distributed among control agencies of Ardebil province. Using inferential method, Hypotheses in this test is defined. After testing data, to determine the reliability of it, Cronbach method was used. Inferential analysis results indicate that Welfare and legal issues with an impact of 78%, had the largest and the rules and regulations had the lowest with 23%. Thus, taking into consideration other factors in the next ranks, to reduce corruption, we need the most attention to be paid to staff welfare and legal issues and Organizational culture.

Evaluation
Knowledge
Quarterly
Volume 6
Number 22
winter 2015

Iranian Penal Policy for Healthy Treaties and State Contracts

Abbas Farzadnia

Abstract

High volume of state transactions in Iran has made this type of transactions as one of the vulnerable and crime-prone areas in Iranian administrative system. This vulnerability is the main reason for approval of numerous criminal regulations about state transactions through which, those who have committed an offense during state transactions such as state tenders and bids and have caused a loss to state properties will be prosecuted criminally.

Unfortunately heterogeneous and distributed financial and transaction rules and regulations – approved generally according to desire of different executive organizations in order to provide their specific organizational advantages – and lack of comprehensive financial rules especially for tenders have made ineffective the criminal law governing these transactions.

The inefficiency of existing criminal law including Collusion in State Transactions Punishment Single Article approved in 1969 should not be neglected since has no commensurability with development of Iranian financial system.

Given that the Islamic Iran is seen as a developing country and this feature is one of the most important components for development of state contracts and treaties, and a great volume of crimes and offenses is committed while their execution; therefore, the approach of criminal law and courts toward this subject is a very important matter being discussed in this study in details.

Keywords: Penal Policy, Crime, Punishment, Treaty, Contract, State

Evaluation
Knowledge
Quarterly
Volume 6
Number 22
winter 2015

Study of the Relationship between psychological empowerment and Professional development of inspectors Case study: North Khorasan Province General Office of Inspection

Reza Falsafi
Masood Safari Donya Chali

Abstract

The main hypothesis of this study is: the existence of relationship between psychological empowerment and Professional development of inspectors. The research is descriptive and correlational. The population includes all inspectors of north khorasan province. The standard questionnaire was used to collect data that has 30 five choice questions (Likert scale). The data analysis software is SPSS and descriptive and inferential statistics were used. The findings indicate that there is a direct and meaningful relationship between empowerment and professional growth inspectors. Secondary research results also indicate that there is a relationship between competence, autonomy, effectiveness, meaningfulness and trust and professional growth inspectors.

Evaluation
Knowledge
Quarterly
Volume 6
Number 22
winter 2015

Governmental corruption and Access to Information in OECD countries

Ramyar Refaei
Morteza Sameti
Elham Nicknezhad

Abstract

Governmental corruption is the result of various factors such as economic, institutional, political and social factors. This study examined the relationship between Governmental corruption and Information in OECD countries. Using a panel approach and for the period 2000-2012, Model of governmental corruption has been examined. The main empirical findings in this study indicate that greater access to information can largely reduce corruption in society. The most important theoretical propositions of this study suggest that access to information via the Internet should be able to inform Ordinary citizens of Economic activity, public and private business. Another result is that the creation of an open and liberal society may reduces corruption.

Evaluation
Knowledge
Quarterly
Volume 6
Number 22
winter 2015

An overview on control and inspection conceptions in prophet method and thoughts of Imam Ali

Hasan Tabiyanian
Gholamreza Moradi Haghighat

Abstract

According to Islamic teachings, Supervision can be used to achieve the goals of Islam. In modern management, supervision and control are also among the four pillars of management and directors have always benefited from this important means to reach their purposes. This paper has been presented in three parts: The first part discusses the place of supervision and inspection in the management. In the second part, the monitoring of human performance as a divine tradition have been considered And the third part refers to some orders and teachings of prophet and Imam Ali.

Evaluation
Knowledge
Quarterly
Volume 6
Number 22
winter 2015

Analysis of the role of Basij Militia in Promotion of administrative integrity

Ali Seifzadeh
Samaneh Palizban

Abstract

Corruption is a result of numerous factors whose consequences for society are immense. The continuity of Corruption reduces the social prestige and dignity of the Administrative system and causes a loss of trust and respect of the people to the government. Basij rooted in the goals and ideals of the Islamic Revolution can be described as an executive arm of government to achieve the value-oriented goals. The main objective of this paper is to analyze the role of Basij militia in controlling the financial and administrative corruption. in this article three role of Basij militia in the prevention of corruption and administrative reform, have been considered: The role of model presenting ,The role of a deterrent agent and The role of reformation.

Table of Content

Articles

Strategic Human Resource Management and explaining its goals and effects

Ways to fight the effective factors contributing to administrative corruption from the perspective of control agencies in Ardebil Province.

Iranian Penal Policy for Healthy Treaties and State Contracts

Study of the Relationship between psychological empowerment and Professional development of inspectors
Case study: North Khorasan Province General Office of Inspection

Governmental corruption and Access to Information in OECD countries

An overview on control and inspection conceptions in prophet method and thoughts of Imam Ali

Analysis of the role of Basij Militia in Promotion of administrative integrity

Evaluation Knowledge Quarterly
Volume 6; Number 22; Winter 2015

Propertier: General Inspection Organization (GIO)
Managing Director: Naser Seraj
Editor in Chief:Ibrahim Shahrokhian

Editorial Advisory Board

Dr.Hamidreza Malek mohamadi, Dr.Hossein Gholami, Dr.Norooz Hashemzehi
Dr.seyedmohamadreza seyednoorani, Dr.Alireza Deyhim, Dr.Maghsood Amiri
Dr.Mehdi Sobhaninejad, Dr.Hossein Gheleji

Publications: Publication of Social Sciences
Editors: Mojtabaa Moghadasy
English Editor: Mahmoud Mahdavifar
Executive Manager: Ameneh Kashanimovahhed

Tel: 61362135-61362161
Bazrasi.research@136.ir
www.bazresi.ir

Address: 6th Floor, Gio Headquarter, Gharani Crossroad, Taleghani St., Tehran, Iran.

Evaluation Knowledge Quarterly

Volume 6.Number 22.Winter 2015

The Journal of General Inspection Organization

22

Articles

Strategic Human Resource Management and explaining its goals and effects

Ways to fight the effective factors contributing to administrative corruption from the perspective of control agencies in Ardebil Province.

Iranian Penal Policy for Healthy Treaties and State Contracts

Study of the Relationship between psychological empowerment and Professional development of inspectors Case study: North Khorasan Province General Office of Inspection

Governmental corruption and Access to Information in OECD countries

An overview on control and inspection conceptions in prophet method and thoughts of Imam Ali

Analysis of the role of Basij Militia in Promotion of administrative integrity