



# پژوهشنامه حقوق کیفری

سال یازدهم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۹

شماره پانزدهم

صفحات ۲۹۶-۲۷۵



انجمن ایرانی حقوق جزا

DOI:10.22124/aj.2020.11974.1614

## نقش عدالت سازمانی در پیشگیری از فساد اداری

دکتر سید محمود میرخلیلی<sup>۱</sup>

علی عسگری مروت<sup>۲</sup>

مجتبی بهرامی گرو<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۹/۲۳

### چکیده

هدف این پژوهش شناسایی نقش عدالت سازمانی به عنوان مفهومی در علم مدیریت در پیشگیری از فساد اداری است. اینکه هر یک از اقسام عدالت سازمانی چه نقشی در پیشگیری از فساد اداری دارد و چه راهکارهایی برای پیشگیری پیشنهاد می شود به عنوان مسأله تحقیق مطرح می شوند. اگر عدالت توزیعی برقرار نباشد طبق نظریه فشار مرتون، کارمند سازمان به ابزارهای غیرقانونی مانند ارتشا و اختلاس متوسل می شود تا به هدف خود برسد. اگر عدالت رویه‌ای در سازمان برقرار نباشد نوعی احساس بی عدالتی در افراد شکل می گیرد و طبق نظریه کنترل اجتماعی هیرشی دو عامل تعهد و اعتقاد در فرد نسبت به سازمان متزلزل می شود. و در نهایت اگر عدالت مراوده‌ای برقرار نباشد زمینه انحرافات اجتماعی مانند کم کاری و عدم تعهد را در فرد به وجود می آورد. راهکارهایی مانند بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب در نظام اداری، اهتمام به سیاست جنایی مشارکتی و غیره به منظور پیشگیری از فساد اداری پیشنهاد می شود.

**واژگان کلیدی:** عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، فساد اداری، پیشگیری اجتماعی، نظریه فشار، نظریه کنترل اجتماعی

✉ mirkhalili@ut.ac.ir

۱. دانشیار حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشکده حقوق، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم

۲. دانشجوی دکتری حقوق کیفری و جرم‌شناسی دانشکده حقوق، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت تکنولوژی، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران

## مقدمه

پدیده فساد اداری معضلی است که با توجه به آمارهای بین‌المللی دامن‌گیر کشورهای در حال توسعه از جمله ایران شده است. فساد اداری از جمله موانع بزرگ در مسیر پیشرفت جامعه است و باعث تزلزل اعتقادات و ارزش‌های جامعه و تضعیف روحیه افراد درستکار می‌شود. ضرورت انجام این پژوهش از این جهت است که عوامل متعددی در بروز فساد اداری مانند شبکه ارتباطات غیررسمی، سیستم قانونی ضعیف، عدم شفافیت و نظارت، فقدان عدالت سازمانی و... نقش دارند. در این بین عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کند. عدالت سازمانی مفهومی است که در علم مدیریت بررسی می‌شود. عدالت سازمانی باعث می‌شود تا افراد سازمان دور هم جمع شوند و به‌طور مؤثری با هم کار کنند. رفتار عادلانه از سوی سازمان نسبت به کارکنان باعث می‌شود تا زمینه رفتارهای ضدشهروندی سازمانی و فساد اداری مانند ارتشا، اختلاس، تصرف غیرقانونی در اموال دولتی، کم‌کاری، عدم تعهد نسبت به سازمان و... در افراد سازمان از بین رود و بدین ترتیب کارکنان سازمان به سمت رفتارهای شهروندی سازمانی مانند وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، فضیلت شهروندی، جوانمردی و احترام و تکریم سوق داده شوند. پرسشی که در این پژوهش مطرح می‌شود این است که از یک سو اقسام عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های علم مدیریت چه نقشی در پیشگیری از جرائم و مفساد اداری دارد؟ و از سوی دیگر چه راهکارهایی برای برقراری عدالت سازمانی به منظور پیشگیری از فساد اداری وجود دارد؟ هدف از انجام این پژوهش توجه به عامل عدالت سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری و بررسی تأثیر مؤلفه‌های علم مدیریت بر پیشگیری از جرم و لزوم بهره‌مندی از ظرفیت مفاهیم مدیریتی در علوم جنایی و جرم‌شناسی است. در این نوشتار ابتدا به بررسی مفهوم عدالت سازمانی و پیشگیری از جرم و ارتباط بین آنها، سپس به بررسی نقش هر یک از اقسام عدالت سازمانی در پیشگیری از فساد اداری به‌طور تفصیلی و در نهایت به راهکارهای مربوط به برقراری عدالت سازمانی برای پیشگیری از فسادهای اداری پرداخته شده است.

## ۱. عدالت سازمانی و پیشگیری از جرم

عدالت یا انصاف، مفهومی که در تحقیقات سازمانی بسیار مورد مطالعه قرار گرفته است، پایه و اساس انواع روابط و مبادلات اقتصادی و اجتماعی است. در بحث سازمانی، ضرورت حفظ قدرت رقابتی، سازمان‌ها را وادار کرده تا وارد روابط بلندمدت شوند. رعایت انصاف و عدالت بحث مهمی در روابط بلندمدت محسوب می‌شود چرا که دو شریک نیازمند همکاری در برخی زمینه‌ها و استفاده از توانایی‌ها و منابع مالی یکدیگر جهت دستیابی به اهداف و منافع متقابل هستند. عدم رعایت عدالت

ممکن است به این روابط آسیب زده و یا به آن خاتمه بخشد (Liu, Huang, Luo & Zhao, 2012: 355). در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت ابتدا توسط «گرین برگ»<sup>۱</sup> به کار گرفته شد. به نظر گرین برگ عدالت با ادراک و تلقی کارکنان از انصاف کاری مرتبط است. گرین این واژه را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار برده است. طبقه بندی هایی که اغلب در گذشته برای عدالت مطرح می شدند در بردارنده دو بعد عدالت توزیعی و عدالت رویه ای بودند. در سال ۱۹۸۶ بعد سومی توسط بیس و موگ<sup>۲</sup> تحت عنوان عدالت مرادده ای معرفی گردید. به طور کلی می توان گفت پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات در مورد عدالت سازمانی آغاز شد که نتیجه آن شناخت سه نوع عدالت توزیعی، رویه ای و مرادده ای بود. دونتاز<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)، بیان می کند، زمانی که مفهوم عدالت سازمانی مطالعه شد یک فرد ارزیابی می کند که آیا تصمیم سازمانی با توجه به دو اصل قضاوت (میزان و صحت) اتخاذ شده یا نه؟ میزان چنین تعریف می شود: «نیاز یک فرد برای اینکه اعمال خودش را با اعمال مشابه فرد دیگر در موقعیت های مشابه مقایسه کند.» در حالی که صحت چنین تعریف شده: «کیفیتی که باعث می شود تصمیم، حق به نظر برسد.» (پورصادق و محمودجانلو، ۱۳۹۱: ۲۵).

رفتار شهروندی سازمانی رفتارهای خودجوشی هستند که کارمندان به شکل داوطلبانه و خارج از دایره وظایف خویش عمل می کنند (Podsakoff, Whiting, Podsakoff & Mishra, 2011: 315). سامچ و دراج<sup>۴</sup> معتقدند که یکی از مهم ترین خصیصه های هر سازمانی برای کار در شرایط متغیر، داشتن افرادی است که راغبند در تغییرات موفقیت آمیز سازمان، بدون وجود الزامات رسمی شغل شرکت کنند. رفتارهایی که از انتظارات رسمی فراتر رفته ولی برای بقای سازمان خیلی مهم و حتی ضروری هستند و به عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی تعریف شده اند (پورصادق و محمودجانلو، ۱۳۹۱: ۶۷). بولینو<sup>۵</sup> و همکاران رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان میل و انگیزه کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل به منظور یاری کردن یکدیگر، همسو کردن منافع فردی با منافع سازمانی و داشتن علاقه ای واقعی نسبت به فعالیت ها و مأموریت های کلی سازمان تعریف کرده اند. تحقیقات زیادی حول شناسایی پیش شرطها و عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است در این رابطه متغیرهای زیادی از جمله رضایت شغلی، عدالت سازمانی، شخصیت، رفتارهای رهبری، ادراک نقش، تعهد سازمانی، سن کارکنان، حمایت سازمانی، سیاست

1. Green berg
2. Bies & Moag
3. \*Devintaz
4. Somech & Drach
5. Bolino

سازمانی و بوروکراسی مورد شناسایی قرار گرفته‌اند. یکی از مهمترین متغیرهای مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی است. یکی از اولین پژوهشگرانی که در این زمینه مطالعات وسیعی را انجام داده است مورمن<sup>۱</sup> بوده است، که عنوان میکند که عدالت رویه‌ای ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی کارکنان دارد. مورمن و همکارانش بیان کردند که رابطه معناداری بین عدالت تعاملی و چهار بعد از پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی (از خود گذشتگی، با وجدان بودن، احترام و جوانمردی) وجود دارد. همچنین ارگان و مورمن دریافتند که رابطه معناداری بین ادراک از عدالت رویه‌ای و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی شامل (احترام، جوانمردی و با وجدان بودن) وجود دارد (پورصادق و محمودجانلو، ۱۳۹۱: ۶۷).

نتایج حاصل از پژوهشی که در سال ۱۳۹۳ در مورد ۱۸۶ نفر از کارکنان رسمی و اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان در خصوص عدالت سازمانی و رضایت شغلی انجام یافته است نشان می‌دهد که ابعاد عدالت سازمانی تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. بر طبق این پژوهش کارکنانی که احساس می‌کنند که آورده آن‌ها در مقایسه با ستاده‌های آن‌ها از سازمان متناسب و همچنین در مقایسه با همکاران خویش و در مقایسه با سایر مشاغل عادلانه است، وجدان کاری بیشتری از خویش نشان می‌دهند و فراتر از وظیفه خود عمل می‌کنند. اما بی‌عدالتی در سازمان موجب خدشه دار شدن سلامت روانی و کرامت انسانی کارمندان شده و در نتیجه باعث کاهش وفاداری نسبت به سازمان شده است. رفتار عادلانه سازمان نسبت به کارمندان خویش باعث افزایش تعهد کارمندان نسبت به سازمان و باعث تقویت رفتار شهروندی سازمانی شده اما کارمندانی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند باعث می‌شود که نسبت به سازمان تعهد نداشته و آن را رها کنند و حتی رفتارهای ناهنجار را انجام دهند. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که ابعاد عدالت توزیعی و عدالت تعاملی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد (رضایی و محمودی، ۱۳۹۶: ۲۶۶). طبق پژوهشی که نسبت به ۱۵۰ نفر از کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت عمومی استان خراسان جنوبی انجام گرفت این نتیجه به دست آمد که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبتی می‌گذارد و باعث ارتقای سرمایه اجتماعی سازمان می‌شود (جعفریان و دعاگویان، ۱۳۹۶: ۴۴). کارکنان در صورتی از خود رفتارهای شهروندی بروز می‌دهند که احساس کنند در سازمان عدالت رعایت می‌شود. رعایت عدالت در سازمان باعث می‌شود که کارمندان نسبت به سازمان احساس تعلق، اعتماد و اطمینان پیدا کنند و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (رضایی و محمودی، ۱۳۹۶: ۲۶۸). همچنین طبق پژوهشی که نسبت به ۲۶۰ نفر از کارکنان شرکت نورد و لوله اهواز انجام گرفت، این نتیجه حاصل شد که عدالت سازمانی بر سلامت روانی کارکنان تأثیر به

سزایی دارد. یعنی زمانی که کارکنان احساس کنند که حقوق منصفانه‌ای به آنها پرداخت می‌شود و با آنها به طور عادلانه برخورد می‌شود سلامت روانی بهتری مانند کاهش افسردگی و کاهش موارد تأخیر خواهند داشت (نواف، پورزارع و باقری، ۱۳۹۶: ۱۲۹).

پیشگیری از جرم یکی از اهداف کاربردی جرم‌شناسی است. جرم‌شناسی پیشگیرانه به دنبال حذف یا کاهش عوامل جرم‌زا است (محمدنسل، ۱۳۹۵: ۴۳). پیشگیری به دو معنای عام و خاص است. در معنای عام پیشگیری شامل اقدامات کیفری و غیرکیفری در راستای جلوگیری از ارتکاب بزه می‌باشد ولی پیشگیری در معنای خاص شامل آن دسته از اقدامات سیاست جنایی کنشی می‌شود که بدون توسل به شیوه‌های قهرآمیز و کیفری به منظور محدود کردن زمینه ارتکاب جرم یا دشوار کردن امکان ارتکاب آن به کار گرفته می‌شود (دارابی، ۱۳۹۵: ۲۵). در پیشگیری اولیه تمام افراد، در پیشگیری ثانویه افراد در معرض خطر و در پیشگیری ثالث بزهکاران سابق مخاطب تدابیر پیشگیرانه هستند (محمدنسل، ۱۳۹۵: ۴۳). پیشگیری واکنشی (کیفری) برگرفته از جرم‌انگاری و کیفرگذاری است و از لحاظ جرم‌شناسی فایده حداقلی دارد و نقش مؤثری در کاهش بزهکاری ندارد اما همچنان در بسیاری از کشورها برای پیشگیری از تکرار جرم به‌عنوان عاملی بازدارنده برای ارتکاب جرم توسط بزهکاران بالقوه به کار می‌رود. اما در مقابل آن پیشگیری کنشی یا جرم‌شناختی قرار دارد که به شیوه‌های غیرقهرآمیز اشاره دارد که بیشتر در کشورهایی وجود دارد که مدل مردم‌سالار سیاست جنایی در آنجا حاکم است البته این بدین معنا نیست که در گذشته شیوه‌های غیرقهرآمیز اجرا نمی‌شده بلکه این اقدامات به صورت متفرقه انجام می‌یافته و به شکل یک برنامه و سیاست جنایی منظم و هدفمندی اجرا نمی‌شده است (دارابی، ۱۳۹۵: ۲۷-۲۸).

در کشورهایی که شاخص‌های حکومت مردم‌سالار در آنها وجود دارد و حقوق و آزادی‌های فردی در آنجا اهمیت دارد سیاست پیشگیری بر سیاست سرکوب ترجیح دارد و دولت تلاش می‌کند با جلوگیری از به‌منصه ظهور رسیدن اندیشه مجرمانه و با برهم زدن معادله جرم در حوزه پیشگیری سرمایه‌گذاری کند. بر این اساس هر چقدر جوامع مردم‌سالارتر باشند و نظر مردم در تدوین قوانین و در سایر عرصه‌ها لحاظ شود میزان هنجارگریزی‌ها و قانون شکنی‌ها کمتر می‌شود (دارابی، ۱۳۹۵: ۲۷-۲۸). پیشگیری جامعه‌مدار یا محیطی نوع دیگری از پیشگیری است. محیط اجتماعی دنیای پیرامون افراد جامعه است که با خواست آنها به‌وجود می‌آید و هر یک از گونه‌های آن در شکل‌گیری شخصیت انسان‌ها مؤثر است. محیط اجتماعی به دو نوع عمومی و شخصی تقسیم می‌شود که نوع اول آن بین تمام افراد مشترک است که نمونه بارز آن محیط کلان اقتصادی و سیاسی است. گونه دوم خاص هر یک از افراد جامعه است. این محیط به چهار نوع اجتناب‌ناپذیر، اتفاقی، تحمیلی و انتخابی تقسیم می‌شود. محیط کار نمونه محیط انتخابی است. محیط کار از

جمله عوامل مؤثر در ارتکاب جرائم می‌باشد و بهره‌گیری از اقدامات مناسب در این عرصه نقش به‌سزایی را در کاهش میزان جرائم و تخلفات مالی - اداری دارد (نیازپور، ۱۳۹۴: ۶۶). پیشگیری در معنای مضیق که ماهیتی کنشی دارد به دو نوع پیشگیری اجتماعی و پیشگیری وضعی تقسیم می‌شود. پیشگیری وضعی که درصدد کاهش موقعیت و فرصت‌های ارتکاب جرم است به علت زودبازده بودن آن با استقبال زیادی در کشور مواجه شده است در حالی که در پیشگیری اجتماعی که به امور زیربنایی مانند فرهنگ، اقتصاد و اجتماع می‌پردازد تا از این رهگذر بتوان از ارتکاب جرائم و انحرافات به طور اساسی پیشگیری کرد، به علت دیربازده بودن و لزوم سرمایه‌گذاری‌های کلان کمتر مورد توجه دولت است (قماش و عارفی، ۱۳۹۶: ۸۷).

## ۲. تأثیر اقسام عدالت سازمانی در پیشگیری از فساد اداری

با معرفی رفتار ضد شهروندی به ادبیات مدیریت، جیلبال، تروینو و سیمز<sup>۱</sup> آن را به‌عنوان بدرفتاری کارمند که از خروجی کار او می‌کاهد، تعریف کردند. عباراتی نظیر پرخاشگری، رفتار ضد اجتماعی، رفتار ناکارا، بزهکاری، انتقام جویی، کینه توزی و انحراف برای توصیف رفتار ضد شهروندی به کار رفته است. رفتارهای ضد شهروندی سازمانی شامل رفتار انحرافی کارمندان، رفتارهای ضد اجتماعی، رفتارهای ناکارا، بدرفتاری سازمانی، پرخاشگری در محل کار، فسادهای مالی - اداری و غیره است. رفتارهای ضد شهروندی سازمانی شامل فساد اداری هم می‌شود. فساد اداری<sup>۲</sup> به این معنا است که کارمندان از قدرت عمومی در راستای منافع شخصی خود سوءاستفاده کنند (Ertimi & Saeh, 2013: 3). فساد اداری دارای ابعادی است که عبارت از رفتارهای شغلی نامناسب، سوءاستفاده، فعالیت‌های مجهول، تبعیض و سهل‌انگاری است.<sup>۳</sup> فساد اداری اعم از ارتکاب جرائم و انحرافات و

### 1. Jillbull and Trino and Sims

۲. در بند الف ماده یک قانون ارتقای سلامت اداری مصوب ۱۳۹۰ فساد اداری اینگونه تعریف شده است: «فساد در این قانون هرگونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زبانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید نظیر رشاء، ارتشاء، اختلاس، تبانی، سوءاستفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت‌های غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیص‌های غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفاء اسناد و سوابق اداری و مالی».

۳. رفتارهای شغلی نامناسب بیشتر در حوزه کج رفتاری تعریف می‌شود مانند ترک خدمت، کم کاری و ... سوءاستفاده شامل ارتکاب جرائمی مانند اختلاس، ارتشاء، جعل اسناد و ... است که در حیطه فعالیت‌های کارمند است. فعالیت‌های مجهول به فعالیت‌هایی مانند قراردادهای مجهول و صدور مجوزهای مجهول اشاره دارد. تبعیض در ارتباط با فرصت‌های

کج رفتاری‌های مرتبط با امور اداری است. کج رفتاری به هر نوع رفتاری اطلاق می‌شود که با هنجارهای یک گروه یا جامعه سازگاری نداشته باشد و شامل دامنه وسیعی از رفتارها از تخلفات رانندگی تا قتل را دربرمی‌گیرد. رفتار انحرافی باتوجه به قواعد و هنجارهای زمانی و مکانی تعریف می‌شود (آدابی، ۱۳۹۳: ۲۲۴). سازمان بین‌المللی شفافیت (TI) گزارشی را در سال ۲۰۱۷ در مورد میزان فساد کشورها تحت‌عنوان شاخص ادراک فساد (CPI) منتشر کرده است. ایران در «شاخص ادراک فساد ۲۰۱۷» در جایگاه ۱۳۰ در میان ۱۸۰ کشور قرار دارد (صبوری، ۱۳۹۶).

از نگاه محققان عوامل بسیاری در شکل‌گیری و بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی تأثیرگذار است، یکی از این عوامل بی‌عدالتی سازمانی است. ادراک کارکنان از بی‌عدالتی پیامدهایی به دنبال خواهد داشت که اثربخشی و کارایی کارکنان و سرانجام عملکرد نهایی سازمان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. یکی از این پیامدهای منفی، که ریشه بسیاری از رفتارهای نامطلوب به شمار می‌رود، رفتارهای ضد کارکردی یا ضد شهروندی است (حسینی و حضرتی، ۱۳۹۲: ۵۱-۵۴). عدالت سازمانی بر سه قسم عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای است. از آنجایی که عدالت سازمانی بیشتر در چهارچوب تقسیم بندی عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای بررسی می‌شود، تعیین میزان تأثیر آنها بر کاهش فساد اداری مفید می‌باشد. بیشترین تأثیرگذاری بر فساد در بین ابعاد عدالت سازمانی، به شیوه عدالت توزیعی و سپس به شیوه عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای بوده است. مطالعات نشان داده است که با افزایش یا بهبود هر یک از ابعاد عدالت سازمانی، فساد اداری کاهش یافته است و با کاهش یا ضعف در هر یک از ابعاد عدالت سازمانی شاهد افزایش در میزان فساد اداری بوده‌ایم (تقی‌زاده و سلطانی فسقندی، ۱۳۹۶ الف: ۵۳). ذیلا به طور تفصیلی به تأثیر فقدان هر یک از اقسام عدالت سازمانی بر وقوع فساد اداری می‌پردازیم:

## ۱.۲. عدالت توزیعی

عدالت توزیعی، به ادراک کارکنان از توزیع عادلانهٔ پیامدها در سازمان اشاره دارد. این نوع عدالت مبتنی بر نظریه برابری<sup>۱</sup> آدامز است. بر اساس نظریهٔ برابری، افراد پاداش‌های دریافتی از سازمان را با میزان خدمات خود برای سازمان و با سایر کارکنان مقایسه می‌کنند. پس عدالت توزیعی نتیجهٔ تئوری برابری می‌باشد که شامل تخصیص یا توزیع منابع است (Cronpanzano & Folger, 1991:134). به عبارت دیگر نظریه برابری ادعا دارد که افراد نسبت داده‌ها به ستاده‌های خود را با

شغلی و استخدامی فرد و پرداخت می‌باشد. سهل‌انگاری هم درباره تقصیرات کارکنان در حوزه مربوط به وظایف خویش اشاره دارد (نیک پور، ۱۳۹۵ ب: ۲۰۷-۲۰۸).

سایر افراد به منظور تعیین سطح رعایت عدالت، مقایسه می‌کنند عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها است. به بیان دیگر، به حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، دلالت دارد (رضائیان، ۱۳۸۹: ۴۴). همچنین به نحوه پاسخ‌دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در سازمان توجه دارد (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰۷). اگر عدالت توزیعی برقرار نباشد و پرداخت‌ها و پاداش‌ها و ترفیع‌ها غیرمنصفانه باشد باعث می‌شود که احساس بی‌عدالتی در فرد شکل بگیرد و منجر به رفتار انحرافی و بروز فساد اداری شود. اگر ادراک از بی‌عدالتی توزیعی در افراد کنترل نشود، به مرور تقویت می‌شود و باعث یک عادت انحرافی در شخص می‌شود و نهایتاً یک حلقه انحرافی را در سازمان ایجاد خواهد کرد (تقی‌زاده و سلطانی فسقندیس، ۱۳۹۶ ب: ۵۳۸). یکی از نظریات جرم‌شناختی که وقوع فساد اداری را در نتیجه عدم برقراری عدالت توزیعی توجیه می‌کند نظریه فشار یا اهداف و ابزار مرتون<sup>۱</sup> است. این نظریه بدین معناست که افراد جامعه بخاطر فشار وارده ناشی از آرزوها و اهداف و عدم دستیابی به این اهداف از طریق قانونی مرتکب جرم می‌شوند. علت این امر بدین خاطر است که ساختار جامعه به نحوی است که باعث بی‌عدالتی و در نتیجه بروز جرائم می‌شود (آدابی، ۱۳۹۳: ۲۰۷). طبق این نظریه پیامد فشار ناشی از اهداف و وسایل موجب بروز چند واکنش مختلف بین افراد می‌شود: اولین واکنش هم‌نوایی است و بدین معناست که افراد جامعه، اهداف تعریف شده و وسایل دسترسی به آن اهداف را می‌پذیرند. واکنش دوم نوآوری است که به معنای پذیرفتن اهداف و عدم پذیرش وسایل قانونی است. در این واکنش فرد وسایل غیرقانونی را جایگزین وسایل قانونی برای رسیدن به اهداف خود می‌کند. واکنش سوم تشریفات پرستی است که به معنای عدم پذیرش ابزار و وسایل و انکار اهداف در سطح وسیع است مانند پرستاری که رعایت تشریفات موجود در بیمارستان را به نجات جان بیماری خارج از تشریفات بیمارستان ترجیح می‌دهد. واکنش چهارم عقب‌نشینی است. در این حالت افراد اهداف مورد نظر را قبول ندارند و وسایل و ابزار قانونی برای رسیدن به آن هدف را هم نمی‌پذیرند مانند افراد معتاد به مواد مخدر و الکلی‌ها. و در نهایت آخرین واکنش طغیان است که به معنای انکار اهداف و راه‌ها و ابزار رسیدن به آن است و برای ایجاد شرایطی بهتر و اهدافی جدید تلاش می‌کنند مانند رفتار انقلابیون و اعتصاب‌کنندگان (محمدنسل، ۱۳۹۵: ۱۷۶-۱۷۷). بی‌عدالتی توزیعی بیشتر منجر به فسادهای مالی و اقتصادی مانند ارتشا، اختلاس و غیره می‌شود. در صورت وجود انواع بی‌عدالتی در سازمان، نیازهای کارکنان ارضا نمی‌شود و اگر سازمان اقدام به برطرف کردن نیازهای آنان نکند

1. Merton



ممکن است خود افراد از طرق دیگر که قانونی نیستند و منجر به فساد اداری می‌شود مانند اختلاس، تصرف غیرقانونی در اموال دولتی و غیره اقدام به ارضای نیازهای خود کنند.

## ۲.۲. عدالت رویه‌ای

این نوع از عدالت با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان نه با توزیع واقعی درآمدها سروکار دارد (رضائیان، ۱۳۸۹: ۵۶). عدالت رویه‌ای، عدالت درک شده ای از فرآیندی است که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود (Hossai zadeh & Naserei, 2007: 18). عدالت رویه‌ای یعنی این که فرایند نیل به نتایج عادلانه، باید عادلانه باشد. یعنی افراد حق ندارند که از روش‌ها و رویه‌های غیرعادلانه، به نتایج عادلانه دست یابند (Cohen-Charash, & Spector, 2001: 287). رویه‌های عادلانه می‌تواند به عنوان نشانه‌هایی برای افراد باشد که آنها احساس با ارزش بودن و مورد احترام بودن در سازمان را داشته باشند و می‌تواند توازن و اعتماد را در رابطه با دیگران ارتقا بخشد (قنبری و حجازی، ۱۳۹۲: ۱۷). اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه‌های عادلانه است. یعنی صرف نظر از اینکه اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد، فرآیندی که قرار است عدالت از آن منتج شود نیز باید عادلانه باشد. رعایت عدالت و انصاف در رویای اجرا باید فرصت مساوی برد برای همگان فراهم آورد. از این رو می‌توان گفت عدالت مستلزم صراحت قوانین است و رویه اجرای قوانین زمانی عادلانه است که امکان بهره‌مندی از قانون را به سهولت در اختیار همگان قرار دهد. به عبارت دیگر عدالت رویه‌ای عبارت است از برابری ادراک شده از وسایل مورد استفاده برای توزیع جبران حقوق و مزایا (Greenberg & Colquitt, 2013: 12). عدالت رویه‌ای دو هدف دارد: اول اینکه از منافع افراد محافظت می‌کند - در بلندمدت - بنابراین چیزی را که حق آنهاست به دست می‌آورند. بنابراین برابری رویه‌ای با نتایج تصمیم مثل رضایت، توافق، تعهد، همراه است. دومین کاربرد رویه‌های عادلانه، نمادین است و به تقویت رابطه فردی با گروه - اعتماد به رهبران - و تعهد به سازمان کمک می‌کند. رویه‌های عادلانه می‌تواند به عنوان نشانه‌ای برای افراد باشد که آنها احساس با ارزش بودن و مورد احترام بودن در سازمان را داشته باشند و می‌تواند توازن و اعتماد را در رابطه با دیگران ارتقا بخشد. محققان دریافته‌اند که افراد تنها نگران توزیع عادلانه نتایج تصمیمات نیستند بلکه آنها همچنین به رویه‌های مورد استفاده برای اتخاذ این تصمیمات نیز اهمیت می‌دهند. ارتقای برابری رویه‌ای در طول برنامه‌ریزی برای تغییرات سازمانی بر تعهد ادراک شده کارکنان به سازمان (اعتماد آنها به مدیریت) و قصد آنها در ماندن در سازمان اثر می‌گذارد. عدالت رویه‌ای بین فرآیند تصمیم‌گیری و نتایج آن تمایز قائل می‌شود و به‌ویژه به مشارکت در رویه‌های تصمیم‌گیری تأکید دارد. اگر سازمان به افرادی

که تصمیم‌ها بر آنها اثر می‌گذارد اجازه بدهد که دیدگاه‌های خود را در مورد موضوع مورد تصمیم بیان کنند و اطلاعات را در مورد اتخاذ تصمیمات ارائه کنند، افراد احساس می‌کنند که منافع آنها در بلندمدت حفظ شده و احساس می‌کنند که فرآیند تصمیم‌گیری عادلانه است (Blader & Tyler, 2013: 329).

چندین عامل در شکل‌گیری عدالت رویه‌ای تأثیرگذار است که عبارتند از: نحوه برخورد مدیران و دست‌اندرکاران توزیع درآمدها و پاداشها با افراد در روابط شخصی، صداقت و تواضع مدیران، آگاهی دادن به مردم درباره چگونگی ارزیابی عملکرد افراد و... . از منظر نظریه برابری اگر افراد فکر کنند که عملکرد آنان به درستی و عادلانه مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد انگیزه آنان کاهش می‌یابد. عدالت رویه‌ای عامل مهمی برای شناخت انگیزش افراد و همچنین بهبود خلق و خوی کاری افراد است (رضائیان، ۱۳۸۹: ۵۲-۵۳). اگر عدالت رویه‌ای در سازمان برقرار نباشد و تصمیم‌گیری‌ها بر مبنای مشخص و اطلاعات درستی صورت نگیرد نوعی احساس بی‌عدالتی در افراد شکل می‌گیرد که منتهی به فساد اداری می‌شود. اگر این نوع از فساد در افراد کنترل نشود به مرور در افراد تقویت می‌شود و باعث تشکیل یک حلقه مجرمانه در سازمان و گرایش افراد بدان می‌شود (تقی‌زاده و سلطانی فسقندیس، ۱۳۹۶ ب: ۵۳۹). طبق این نظریه اگر افراد رویه‌های موجود در خصوص تصمیم‌گیری درباره نحوه توزیع درآمدها را عادلانه بدانند انگیزه بیشتری برای بهبود عملکرد خواهند داشت زیرا می‌دانند که در این صورت عملکرد آنها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد اما اگر بدانند که عملکرد آنها مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد یا اینکه مدیران عواطف شخصی خود را در ارزیابی دخیل می‌کنند، کارمندان انگیزه‌ای برای بهبود عملکرد نخواهند داشت (رضائیان، ۱۳۸۹: ۴۹). عدالت رویه‌ای بهترین عامل در رضایت شغلی است و عدالت توزیعی تأثیر کمتری دارد (رضایی و محمودی، ۱۳۹۶: ۲۵۷). بر این اساس اگر عدالت سازمانی برقرار شود این امر موجب رضایت شغلی و در نهایت موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی و کاهش زمینه‌های بروز فساد اداری می‌شود. در این زمینه می‌توان به نظریه کنترل اجتماعی تراویس هیرشی اشاره کرد. این نظریه بدین معناست که رفتار اشخاص بازتابی از اخلاق اوست. وی معتقد بود که قدرت هنجارهای پذیرفته شده درونی و تمایل تأیید آن، مشوق رفتار رایج است. به نظر وی انسان‌ها به دنبال منافع شخصی خود هستند و آماده ارتکاب اعمال سودبخش هستند و در این بین جامعه مانع اعمال آنهاست. هر وقت این مانع از بین رود یا سست شود افراد به دنبال منافع خود می‌روند. چهار عامل به عنوان قیود اجتماعی در این نظریه مطرح می‌شود: پیوستگی، درگیر بودن، تعهد و اعتقاد. مولفه اعتقاد بیانگر اعتماد به ارزش‌ها و قواعد به علت عادلانه بودن آنهاست. این اعتقاد می‌تواند جنبه مذهبی یا اخلاقی داشته باشد. در این صورت کسی که چنین اعتقادی دارد هم ارزش‌های جامعه و هم حقوق دیگران را

رعایت می‌کند (صلاحی، ۱۳۹۳: ۱۳۴). بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که اگر رویه موجود در سازمان عادلانه نباشد حس اعتماد کارمند نسبت به سازمان و اعتقاد وی نسبت به ارزش‌های سازمان متزلزل می‌شود و همین عامل زمینه وقوع فساد اداری را در سازمان مهیا می‌کند.

## ۲-۳. عدالت مراددهای<sup>۱</sup>

واژه عدالت مراددهای برای نخستین بار توسط دو پژوهشگر به نام های بیس و مواگ در سال ۱۹۸۹ به کار برده شد. آنها معتقد بودند که عدالت مراددهای نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه‌ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. افراد نسبت به کیفیت برخورد با آنها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فرا گرد تصمیم‌گیری حساس‌اند (رضائیان، ۱۳۸۹: ۴۵). عدالت مراددهای یا تعاملی، روشی است که طی آن عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیر دستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت با فرآیند ارتباطات همچون (ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت مرتبط است (Hossai zadeh & Naserei, 2007: 19). این نوع عدالت به طور خاص مربوط به رفتارهای بین فردی است که توسط تصمیم‌گیرندگان در هنگام تصویب و اجرای رویه‌های سازمانی صورت می‌گیرد و جنبه‌ی انسانی برنامه‌های سازمانی را نشان می‌دهد (Till, 2008: 45). در واقع افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه‌ها و مراددهای سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، زمانبندی کار، سطوح دستمزد، مزایای کار، تسهیلات رفاهی را "تعیین" و "ادراک" می‌کنند (نظری، ریاحی و بیگلریان، ۱۳۹۶، ۴۳). به بیان دیگر عدالت تعاملی، به این معناست که کلیه ی مراددهای و تعاملات افراد در مسیر نیل به نتایج عادلانه باید عادلانه باشد. یعنی افراد حق ندارند در مسیر نیل به اهداف عادلانه، مراددهای غیرعادلانه را بین خود و دیگران رقم بزنند (Langevin & Mendoza, 2014: 13). عدالت تعاملی در مقایسه با عدالت رویه‌ای، عملکرد شغلی را بهتر پیش‌بینی می‌کند. عدالت رویه‌ای بیشتر با سازمان و خط مشی‌های سازمانی، ارتباط دارد در حالی که عدالت تعاملی بیشتر با مدیریت یا سرپرست مرتبط است (Li & Cropanzano, 2009: 567). عدالت مراددهای عامل مهمی در شناخت رفتار شهروندی سازمانی، پذیرش ممنوعیت سیگار کشیدن در محل کار، سرقت یا اختلاس کارمندان و... به شمار می‌رود (رضائیان، ۱۳۸۹: ۵۹). بنابراین در صورتی که عدالت مراددهای در سازمان وجود نداشته باشد نیازهای اشخاص ارضا نمی‌شود و آسیب می‌بینند که در نتیجه اگر سازمان این نیازها را اصلاح و ترمیم نکند خود افراد متوسل به سایر روش‌هایی می‌شوند تا نیازهای خود را مرتفع کنند؛ روش‌هایی که چه بسا مجرمانه و موجب فساد اداری شود. وانگهی

1. Intercourse justice

اگر عدالت مرادهاى در سازمان برقرار نباشد باعث احساس نارضایتی از سرپرست و به تبع آن نارضایتی از سازمان می شود و در نهایت باعث گرایش فرد به فساد می شود.

### ۳. راهکارهای برقراری عدالت سازمانی به منظور پیشگیری

برقراری اقسام عدالت در سازمان می تواند باعث پیشگیری از جرائم و فسادهای اداری باشد. اما پرسشی که مطرح می شود این است که از چه طریقی می توان عدالت را در سازمان با هدف پیشگیری از جرم برقرار کرد؟ ذیلاً به بررسی راهکارهایی برای برقراری عدالت سازمانی می پردازیم تا از این طریق بتوان زمینه بروز فسادهای اداری را از بین برد و باعث پیشگیری شد.

#### ۳-۱. بهبود شاخص های حکمرانی خوب در نظام اداری

حکمرانی خوب شامل روش ها و مکانیسم هایی است که از طریق آن شهروندان و نهادهای مدنی حقوق و منافع خود را پیگیری می کنند. از جمله ویژگی های حکمرانی خوب می توان به شفافیت، پاسخ گوئی، عدالت، انصاف، مشارکت، قانون محوری، استقلال عمل نهادها و... اشاره کرد. اگر سازمان اداری برخوردار از این شاخص ها باشد باعث کاهش میزان فساد اداری می شود. طبق پژوهشی که با جامعه آماری ۴۰۸ نفری و نمونه آماری ۲۰۰ نفری درباره آسیب شناسی مؤلفه های حکمرانی خوب در سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی انجام گرفت این نتیجه حاصل شد که در مؤلفه های پاسخگوئی، عدالت و انصاف بین وضع موجود و وضع مطلوب فاصله وجود دارد. در بعد عدالت و انصاف به آسیب هایی مانند سوءاستفاده برخی افراد ذی نفوذ از جایگاه شغلی، ضعف ایمان و تقوا در برخی کارکنان، ضعیف بودن استانداردهای اخلاقی در رفتار عادلانه، سهل انگاری برخی مسئولان در برابر ارزیابی صحیح و عادلانه عملکرد، ضعف در اجرای عدالت سازمانی و تخصیص ناعادلانه منابع بین متقاضیان خدمات اشاره شد و متقابلاً راهکارهایی برای آن در نظر گرفته شد که عبارتند از: تقویت الزامات قانونی و اجرایی به منظور پاسخگو بودن سازمان در برابر رفتارهای ناعادلانه، در نظر گرفتن التزام عملی به اسلام در نظام استخدام و ارتقا، ایجاد قوانین سختگیرانه در رفتارهای ناعادلانه، تشویق کارکنان و مدیران به عرضه گزارش های صحیح و عادلانه از عملکرد، ایجاد کمیته پیگیری عدالت سازمانی، به کارگیری مدیرانی که در اجرای مقررات عدالت و انصاف را رعایت می کنند (درخشان و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰۱).

هر از گاهی تغییراتی برای بهبود نظام و ساختار وزارتخانه ها یا ادارات کشور انجام می شود که معمولاً برنامه ریزی شده نمی باشد. عدم تدوین صحیح خط مشی های اصلاح نظام اداری باعث ناکارآمدی در سیاست های دولتی شده است. تحول اداری مقوله ای گسترده است که بستگی به

شرایط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی کشور دارد و محدود به یک حیطة خاصی نیست. استفاده از یک مدل جامع برای تدوین خط‌مشی در اصلاح نظام اداری این فرصت را فراهم می‌کند تا با آگاهی از ابزارهای مربوط به کنترل موانع تحول اداری به تعیین و اجرای اولویتهای و راهبردهای پرداخت. عدم تخصیص صحیح بودجه، نبود انگیزه و تعهد در مدیران و کارمندان و... بر خط‌مشی‌های اصلاح نظام اداری تأثیرگذار هستند. برخی از پیامدهای مثبت اصلاح نظام اداری عبارتند از: شایسته‌سالاری، محیطی عاری از فساد و تبعیض، قانون‌مدار بودن، پاسخگو و شفاف بودن و افزایش بهره‌وری (ابوالحسنی رنجبر، دانش فرد و فقیه‌هی، ۱۳۹۶: ۶۳۴). در این خصوص سیاست‌های کلی ابلاغی در خصوص نظام اداری در سال ۱۳۸۹ از سوی رهبری نظام قابل توجه است که در آن به نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی، عدالت محوری در جذب، دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری، رعایت عدالت در نظام پرداخت و غیره اشاره شده است.

### ۲-۳. اهتمام به سیاست جنایی مشارکتی

سیاست جنایی مشارکتی نوعی راهبرد است که بر اساس آن مردم و نهادهای غیررسمی و غیردولتی چه در امر پیشگیری و چه در امر واکنش نسبت به جرائم و انحرافات اجتماعی مشارکت می‌کنند که هدف آن تضمین حق امنیت جامعه و پیشگیری و بازپروری اجتماعی بزهکاران است (جمشیدی، ۱۳۹۰: ۲۴). در عرصه سیاست‌گذاری مبارزه با فساد اداری دولت حضور حداکثری دارد و جامعه مدنی حضور ضعیف‌تری دارد و سیاست‌گذاران ضدفساد در جمهوری اسلامی از دو بازیگر اصلی دیوانسالاری و نهادهای نظارتی تشکیل شده در حالی که با توجه به سیاست‌های مبارزه با فساد در ترکیه و پاکستان به این نتیجه می‌رسیم که جامعه مدنی حضور مؤثری در مبارزه با فساد دارد (ملک محمدی و حق‌شناس، ۱۳۹۲: ۱۴۹). یکی از راهکارهای کاهش و کنترل فساد اداری، نظارت عمومی است. یعنی جامعه مدنی اعم از مردم، احزاب، اتحادیه‌ها و... بتوانند بر عملکرد دستگاه‌های دولتی نظارت داشته باشند (نیک‌پور، ۱۳۹۵: ب: ۲۰۳). بحث نظارت در اصول مختلف قانون اساسی هم منعکس شده است که از جمله می‌توان به اصل پنجاه و پنجم درباره نظارت دیوان محاسبات، اصل هفتاد و ششم درباره نظارت و حق تحقیق و تفحص مجلس، اصول صد و هفتاد و سه و صد و هفتاد و چهار درباره دیوان عدالت اداری و سازمان بازرسی کل کشور اشاره کرد.

تمامی ابعاد نظارت عمومی (نظارت کارکنان سازمان، نظارت رسانه‌ها و مطبوعات، نظارت احزاب و...) بر میزان فساد اداری تأثیر منفی معناداری دارد و باعث کاهش آن می‌شود. در این بین نظارت شهروندان بیشترین تأثیر را دارد. در منابع اسلامی و از جمله در قرآن و نهج البلاغه نظارت دارای

چهار بعد است (نیک پور، ۱۳۹۵ الف: ۱۱۰). بعد اول نظارت الهی است که به معنای این است که خداوند در تمام احوال ناظر اعمال انسان‌هاست. به این امر در آیه ۷ سوره بلد اشاره شده که می‌فرماید: آیا انسان گمان می‌کند که کسی او را نمی‌بیند. بعد دوم نظارت در رویکرد اسلامی، نظارت درونی است. در این نوع از نظارت یک عامل درونی باعث نظارت و پیشگیری از ارتکاب انحرافات و جرائم می‌شود. در این خصوص می‌توان به نفس اماره که در آیات ۱-۲ سوره قیامت ذکر شده اشاره کرد. بعد سوم، نظارت عمومی است. این بعد از نظارت به معنای نظارت عموم جامعه نسبت به تکالیف شرعی و رفتارهای همدیگر است یعنی همان چیزی که تحت عنوان امر به معروف و نهی از منکر از آن یاد می‌شود. در آیه ۱۰۴ سوره آل عمران به این امر پرداخته شده که عده‌ای از مردم باید دعوت به کارهای شایسته کنند و از کارهای زشت بازدارند. بعد چهارم هم نظارت مدیریتی است. در این بعد مدیر باید نسبت به زیردستان خویش نظارت داشته باشد. به این امر در نهج البلاغه اشاره شده است از جمله می‌توان به نامه ۵۳ نهج البلاغه اشاره کرد که درباره توصیه حضرت علی به مالک اشتر در مورد نظارت بر زیردستان است. ابعاد نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری اثر کاهنده دارد و از این بین، نظارت مدیریتی، نظارت درونی، نظارت الهی و نظارت عمومی به ترتیب بیشترین نقش را در کاهش فساد اداری در سازمان‌ها دارند (نیک پور، ۱۳۹۵ الف: ۱۱۸). این مطلب را می‌توان از بعد جرم‌شناسی بررسی کرد. نظارت و کنترل یکی از اشکال پیشگیری وضعی است. پیشگیری وضعی یا وضعیت‌مدار ناظر به محیط فرد و آماج جرم است. یعنی مال یا کسی که ممکن است هدف جرم قرار گیرد طوری تجهیز و ایمن گردد که به راحتی به این بزه دیدگی دچار نشود. این پیشگیری از طریق جاذبه زدایی از سبیل جرم، بالا بردن هزینه و دشوار کردن امکان ارتکاب جرم است (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۷: ۱۵۱). اگرچه برخی از انواع نظارت را که در بالا به آن اشاره شد می‌توان ذیل پیشگیری اجتماعی یا رشدمدار بررسی کرد اما از آنجایی که نظارت و کنترلی که در اینجا بدان پرداخته شده ذیل مبحث سیاست جنایی مشارکتی آمده است، نظارتی که در اینجا مدنظر است بیشتر از نوع پیشگیری وضعی است و منظور انجام نظارت فیزیکی در محیط سازمان توسط مدیران و سایر بازرسان و حتی مردم عادی است.

### ۳-۳. آموزش اخلاق حرفه‌ای به کارکنان اداری و مدیران

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره باید در جامعه ما تعریف و برای شکل‌گیری آن فرهنگ‌سازی شود. بسیاری از کشورهای توسعه یافته به این نتیجه رسیده‌اند که بی‌توجهی به مسائل اخلاقی و مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، باعث از بین رفتن بنگاه‌ها می‌شود. بر همین اساس، بسیاری از شرکت‌های موفق تدوین یک راهبرد اخلاقی را لازم

دانسته و معتقدند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق حاکم باشد. بر همین اساس اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای مانند اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و غیره مطرح می‌شود. با توجه به پیشگیری جامعه مدار می‌توان با توسل به اقدامات فرهنگی، کارکنان اداری (از سمت مدیریت تا کارکنان معمولی) را هنجارمند ساخت. به عبارت دیگر با توجه به ارزش‌های بنیادی اجتماعی و با کار بر روی شخصیت کارمندان و آگاه‌سازی آنها در خصوص حقوق کارکنان و لزوم برقراری اقسام عدالت در سازمان می‌توان زمینه‌گرایش کارمندان به سمت رفتارهای ضدشهرورندی سازمانی را کاهش داد (نیازیور، ۱۳۹۴: ۶۷). طبق پژوهشی که نسبت به ۵۵ نفر از متخصصان و کارشناسان پیشگیری از تخلف‌های اداری وزارت صنعت، معدن و تجارت انجام شد، این نتیجه به دست آمد که «تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی» دارای رتبه بالایی در بازدارندگی از فساد اداری است. از مهمترین گزاره‌های تعالی بخشی می‌توان به تقوای الهی اشاره کرد (الوانی، قربانی زاده و اسلام پناه، ۱۳۹۶: ۳۰۱). بی‌تفاوتی نسبت به اخلاق حرفه‌ای را می‌توان با نظریه فنون خنثی سازی مترا توجیه کرد. در واقع مرتکب با خنثی کردن موانع درونی، ارتکاب جرم را برای خود تسهیل می‌کند و باعث مشروع جلوه دادن عمل خویش می‌شود. به عبارت دیگر مرتکب عقلانیت و نیروی وجدان و پلیس درونی خویش را خنثی می‌کند (نجفی ابرند آبادی، ۱۳۸۷: ۳۳۰). بر این اساس با آموزش اخلاق حرفه‌ای برای مدیران و کارکنان سازمان می‌توان گامی هرچند کوچک در راستای پیشگیری از فساد اداری برداشت.

### ۳-۴. رشد و توسعه اقتصادی و بهبود شاخص‌های زندگی

خرده نظام اقتصاد به طور مستقیم و غیرمستقیم با خرده نظام اجتماع و انسجام آن ارتباط دارد. بر این اساس اگر در خرده نظام اقتصاد اختلالی به وجود آید مانند نابرابری در درآمدها، بیکاری و... می‌تواند منجر به اختلال در خرده نظام اجتماع مانند کج‌روی و جرم شود. نتایج فراتحلیل گویای آن است که متغیر نابرابری درآمدی، بیشترین عامل تأثیرگذار بر جرم سرقت و بر متغیر وابسته جرم کل را داراست (نوغانی دخت بهمنی و میرمحمد تبار، ۱۳۹۴: ۸۸ و ۹۸). طبق پژوهش انجام شده درباره ارتباط بین دو شاخص مهم اقتصاد و نرخ جرم در سال‌های ۱۳۶۰-۱۳۹۰ در ایران این نتیجه بدست آمد که نرخ تورم و بیکاری تأثیر مثبتی بر میزان بزهکاری در ایران دارد به نحوی که با یک واحد افزایش در نرخ تورم و بیکاری، میزان بزهکاری به ترتیب ۲/۰۲ و ۱/۵۸ واحد افزایش می‌یابد (ابراهیمی و چاکرزی، ۱۳۹۴: ۱۲۴). همچنین طبق مطالعاتی که به بررسی اثر رشد اقتصادی بر جرم سرقت طی سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۷۹ و به تفکیک استان‌های کشور پرداخته شده، این نتیجه بدست آمده است که رابطه منفی و معناداری بین رشد اقتصادی و سرقت در کشور

برقرار بوده بدین معنا که با افزایش میزان توسعه یافتگی اقتصادی در استان های کشور میزان سرقت نیز کاهش یافته است (پناهی و ستار رستمی، ۱۳۹۶: ۲۶۰). همانگونه که مشاهده می شود توسعه اقتصادی باعث کاهش میزان جرائم می شود. برای پیشگیری از جرائم اقدامات بنیادین و اساسی مانند ایجاد توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی و فرهنگی و... نسبت به سایر روش هایی که زودبازده هستند ولی بنیادین نیستند مثل آموزش اخلاق حرفه ای و... اولویت دارد.

### ۳-۵. مدیریت آوا و سکوت سازمانی

آوای سازمانی به معنای اظهارنظر و عقیده کارمندان در خصوص امور مربوط به سازمان است. این مفهوم در برابر سکوت سازمانی قرار دارد که در این حالت کارمندان از اظهارنظر و دخالت در امور سازمان خودداری می کنند. اگر کارمندان احساس کنند که منابع سازمان به نحو عادلانه ای تخصیص می یابد و مدیران در مراوده های خود با کارمندان انصاف را رعایت می کنند، تشویق می شوند که نظرات و ایده های خود را در جهت بهبود سازمان بیان کنند (قنبری و محمدی، ۱۳۹۶: ۴۹). طبق پژوهشی که نسبت به ۲۵۰ نفر از کارکنان بانک های تجاری (تجارت، صادرات، ملت، ملی و سپه) در شعب استان های تهران، قم و شیراز انجام گرفت این نتیجه حاصل شد که عدالت در سازمان ها بر سطح تعهدات سازمانی کارکنان مؤثر است و همچنین بین سکوت سازمانی و سطح تعهدات سازمانی رابطه منفی وجود دارد و برای افزایش بهره وری و مشارکت کارکنان در بانک های تجاری باید سکوت موجود در سازمان را کاهش داد و اگر جو سکوت در سازمان حاکم باشد، دیدگاه ها و عقیده ها برای بهبود سازمان و حل مشکلات آن وجود نخواهد داشت. در طرف مقابل آوای سازمانی بر میزان تعهدات سازمانی کارکنان هم مؤثر است (فرخ و مسلمانی نوش آبادی، ۱۳۹۶: ۹۰). هر چقدر فضا برای آوای سازمانی باز باشد این امر از طرفی بر بهبود و ارتقای سازمان تأثیرگذار است و از طرفی هم باعث می شود که اگر در سازمان بی عدالتی مشاهده شود کارکنان بتوانند در این خصوص اظهارنظر و شکایت کنند.

### ۳-۶. شفاف سازی توسط مدیران و تغییر الگوهای ذهنی غلط کارکنان

شفافیت در نظام اداری و مالی از جمله عوامل بازدارنده فساد اداری است. لزوم ایجاد شفافیت زاینده اصل دسترسی آزاد به اطلاعات و فعالیت های رسانه ای سالم و مستقل است. رسانه های آزاد از طرفی باعث افشای فساد و پاسخگو کردن مسئولان می شوند و از طرفی هم با آموزش دادن به مردم، باعث مشارکت مردم در مبارزه با فساد می گردند (ناعمه، ۱۳۹۰: ۱۸). افراد در سازمان بیشتر بر اساس قضاوت های شخصی که بر پایه احساس آنها شکل گرفته در خصوص عدالت تصمیم گیری



می‌کنند. در چنین مواقعی مدیران باید تلاش کنند تا از نزدیک با مسائل و مشکلات کارکنان در ارتباط باشند و در خصوص ریز مسائل مربوط به حقوق و پاداش‌ها کارکنان را در جریان قرار دهند و در این خصوص شفاف‌سازی کنند و از این طریق الگوی غلط ذهنی شکل گرفته آنان را اصلاح کنند و سعی کنند که فکر و اندیشه مثبت و در عین حال واقعی در خصوص عدالت در سازمان را در ذهن کارکنان شکل دهند (تقی‌زاده و سلطانی فسقندیس، ۱۳۹۶ ب: ۵۴۶).

تدابیری که برای ایجاد شفافیت به منظور کاهش فساد اداری انجام می‌شود متنوع است. برخی از این اقدامات از لحاظ علمی به نتیجه نمی‌رسند و برخی از این اقدامات هزینه‌های ارتکاب جرم را افزایش داده و منافع آن را برای مرتکب کاهش می‌دهند که این امر خود نوعی پیشگیری وضعی تلقی می‌شود. از جمله این اقدامات اخیر می‌توان به تصویب مقرراتی به منظور تسهیل دسترسی مستقیم مردم به اطلاعات مربوط به روند سازماندهی، اجرای وظایف و تصمیم‌گیری‌های سازمان‌های دولتی، تسهیل دسترسی مردم به مقامات و اطلاع‌رسانی به مردم از طریق انتشار گزارشات مربوط به سازمان‌ها اشاره کرد که در مواد ۱۰ کنوانسیون میردا و فصل سوم قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات مورد تأکید واقع شده است (ابراهیمی و صفایی آتشگاه، ۱۳۹۴: ۱۷). در ماده ۳ قانون ارتقای سلامت اداری مصوب ۱۳۹۰ هم به لزوم شفاف‌سازی و اطلاع‌رسانی به عموم مردم در خصوص رویه‌ها، استانداردها، معیارها و شاخص‌های مورد عمل، شرح وظایف و... پرداخته شده است.

### نتیجه‌گیری

عدالت سازمانی یکی از مؤلفه‌های مورد بحث در علم مدیریت است که می‌توان این مفهوم را در علم جرم‌شناسی برای پیشگیری از جرائم و مفساد اداری به خدمت گرفت. پرسشی که مطرح شد این بود که عدالت سازمانی و اقسام آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) هر یک چه نقشی را در پیشگیری از جرائم و فسادهای اداری دارد؟ و چه راهکارهایی برای برقراری عدالت سازمانی به منظور پیشگیری از جرم وجود دارد؟ در پاسخ به این پرسش‌ها و به‌عنوان نتیجه‌گیری می‌توان گفت که عدالت توزیعی، به ادراک کارکنان از توزیع عادلانه پيامدها در سازمان اشاره دارد. اگر عدالت توزیعی برقرار نباشد و پرداخت‌ها و پاداش‌ها و ترفیع‌ها غیرمنصفانه باشد باعث می‌شود که احساس بی‌عدالتی در فرد شکل بگیرد و منجر به رفتار انحرافی و بروز فساد اداری شود. اگر ادراک از بی‌عدالتی توزیعی در افراد کنترل نشود، به مرور تقویت می‌شود و باعث یک عادت انحرافی در شخص می‌شود و در نهایت یک حلقه انحرافی را در سازمان ایجاد خواهد کرد. یکی از نظریات جرم‌شناختی که وقوع فساد اداری را در نتیجه عدم برقراری عدالت توزیعی توجیه می‌کند نظریه

فشار یا اهداف و ابزار مرتون است. بر این اساس اگر کارمند سازمان با توجه به ابزاری که در اختیار دارد نتواند به آن اهداف عالی‌های که جامعه برای وی تعریف کرده (مثل رفاه مطلوب، رسیدن به پست‌های بالا و...) برسد و در نتیجه تحت فشار قرار گیرد و ابزارهای مشروع برای رسیدن به هدف خویش را قبول نداشته باشد و متوسل به ابزارهای غیرقانونی مانند ارتشا، اختلاس، تصرف غیرقانونی در اموال دولتی و... شود. این امر بدین خاطر است که ساختار سازمان به نحوی است که باعث بی عدالتی و در نتیجه بروز جرائم می‌شود. عدالت رویه‌ای با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان نه با توزیع واقعی درآمدها سروکار دارد. نحوه برخورد مدیران و دست اندرکاران توزیع درآمدها و پاداش‌ها با افراد در روابط شخصی، صداقت و تواضع مدیران، آگاهی دادن به مردم درباره چگونگی ارزیابی عملکرد افراد و... در شکل‌گیری عدالت رویه‌ای مؤثر است. از منظر نظریه برابری اگر افراد فکر کنند که عملکرد آنان به درستی و عادلانه مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد انگیزه آنان کاهش می‌یابد. اگر عدالت رویه‌ای در سازمان برقرار نباشد و تصمیم‌گیری‌ها بر مبنای مشخص و اطلاعات درستی صورت نگیرد نوعی احساس بی‌عدالتی در افراد شکل می‌گیرد که نهایتاً منجر به فساد اداری می‌شود. پیوستگی، درگیر بودن، تعهد و اعتقاد قیود اجتماعی مطرح شده در نظریه کنترل اجتماعی تراویس هیرشی هستند. اعتقاد نشان دهنده اعتماد شخص به ارزش‌ها و قواعدی است که عادلانه هستند. بر این اساس در نتیجه عدم برقراری عدالت رویه‌ای در سازمان، تعهد و اعتقاد کارمندان به عنوان قیود مطرح در نظریه فوق کاهش می‌یابد و در نتیجه باعث بروز فساد اداری می‌شود.

عدالت مروده‌ای به کیفیت برخورد مدیران و سرپرستان با کارمندان در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فرا گرد تصمیم‌گیری مربوط می‌شود. عدالت تعاملی یا مروده‌ای عامل به سزایی در ایجاد رفتارهای به‌هنجار و پیشگیری از فساد اداری است. بدین ترتیب که اگر مدیران و سرپرستان نسبت به کارمندان و زیردستان خود توجه کافی داشته باشند و با آنها با احترام برخورد کنند، کارکنان در برابر توزیع ناعادلانه حقوق و دستمزدها یا رویه‌های ناعادلانه موجود در سازمان شکیبایی بیشتری خواهند داشت و بدین سان برقراری عدالت تعاملی به نوبه خود عاملی در جهت پیشگیری از فسادهای اداری و رفتارهای ضدشهروندی سازمانی محسوب می‌شود.

بنابراین به این نتیجه می‌رسیم که اگر هر یک از اقسام عدالت سازمانی برقرار نباشد، نیازهای مالی کارکنان ارضا نمی‌شود و اگر سازمان اقدامی در جهت برقراری یا بهبود عدالت در سازمان انجام ندهد طبق نظریه فشار مرتون ممکن است خود افراد سازمان راه‌های غیرقانونی مانند اختلاس، ارتشا، اعمال نفوذ، تبانی در معاملات دولتی و... را برای رسیدن به اهداف خویش در پیش گیرند. از سوی دیگر نبود عدالت در سازمان باعث می‌شود که به مرور تعهد و اعتقاد افراد نسبت به

سازمان تزلزل یابد و طبق نظریه کنترل اجتماعی تراویس هیرشی قیود اجتماعی تعهد و اعتقاد در افراد ضعیف شود و باعث گرایش افراد به سمت بزهکاری شود. بر این اساس راهکارهایی که برای برقراری عدالت در سازمان به منظور پیشگیری از جرم می‌توان ارائه داد عبارتند از: بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب در نظام اداری، اهتمام به سیاست جنایی مشارکتی، آموزش اخلاق حرفه‌ای به کارکنان اداری و مدیران، رشد و توسعه اقتصادی و بهبود شاخص‌های زندگی، مدیریت آوا و سکوت سازمانی، شفاف سازی توسط مدیران و تغییر الگوهای ذهنی غلط کارکنان.

## منابع

- آدابی، حمیدرضا (۱۳۹۳)، **جامعه‌شناسی جنایی**، چاپ اول، تهران: انتشارات مجد.
- ابراهیمی، شهرام و صفایی آتشگاه، حامد (۱۳۹۴)، «رویکرد قانونگذار به پیشگیری از جرم در قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد»، **پژوهشنامه حقوق کیفری**، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، سال ششم، شماره ۱۲، ص ۳۲-۷.
- ابراهیمی، مهرزاد و چاکرزه‌ی، عبدالوهاب (۱۳۹۴)، «ارتباط میان نرخ جرم و جنایت با تورم و بیکاری در ایران»، **پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی**، سال چهارم، شماره پیاپی ۱۰، شماره دوم، پاییز ۱۳۹۴، ص ۱۲۷-۱۱۳.
- ابوالحسنی رنجبر، احمد؛ دانش فرد، کرم الله و فقیهی، ابوالحسن (۱۳۹۶)، «ارائه الگوی دستورکار خط‌مشی‌های اصلاح نظام اداری در ایران». **نشریه مدیریت دولتی دانشگاه تهران**، زمستان ۱۳۹۶، دوره نهم، شماره ۴، ص ۶۴۰-۶۱۵.
- الوانی، سیدمهدی؛ قربانی زاده، وجه الله و اسلام پناه، مهدی (۱۳۹۶)، «اولویت بندی معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا به رهنمودهای اسلامی»، **مجله مدیریت دولتی دانشگاه تهران**، تابستان ۱۳۹۶، دوره نهم، شماره ۲، ص ۳۰۶-۲۸۳.
- پناهی، حسین و ستار رستمی، همت (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه میان رشد اقتصادی و جرم: شواهدی از استان‌های ایران»، **فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی**، شماره ۸۳، سال بیست و پنجم، پاییز ۱۳۹۶، ص ۲۶۳-۲۳۹.
- پورصادق، ناصر، محمودجانلو، فریده (۱۳۹۱)، «رابطه عدالت سازمانی و طفره روی سازمانی کارکنان»، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.

- تقی زاده، هوشنگ و سلطانی فسقندیس، غلامرضا (الف ۱۳۹۶)، «اولویت بندی ابعاد عدالت سازمانی از منظر اثرگذاری بر کاهش فساد اداری با رویکرد کوک و سیفرد»، **مجله مطالعات جامعه‌شناسی**، زمستان ۱۳۹۶، شماره ۳۷، ص ۴۳-۵۵.
- تقی زاده، هوشنگ و سلطانی فسقندیس، غلامرضا (ب ۱۳۹۶)، «بررسی نقش احساس عدالت سازمانی در گرایش افراد به فساد در سازمان». **مجله مدیریت فرهنگ سازمانی**، پاییز ۱۳۹۶، سال پانزدهم، شماره ۳، ص ۵۲۹-۵۵۰.
- جعفریان، حسین و دعاگویان، داود (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان پلیس امنیت اخلاقی»، **فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی**، تابستان ۱۳۹۶، سال دوازدهم، شماره ۲، ص ۲۹-۴۸.
- جمشیدی، علیرضا (۱۳۹۰)، **سیاست جنایی مشارکتی**، چاپ اول، تهران: میزان.
- حسینی، س.ح، حضرتی، م (۱۳۹۲)، «شناسایی و تبیین عوامل تاثیرگذار در بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی» **فصلنامه توسعه سازمانی پلیس**، ۱۰ (۴۴)، ص ۴۷-۶۵.
- دارابی، شهرداد (۱۳۹۵)، **پیشگیری از جرم در مدل مردم سالار سیاست جنایی**، چاپ اول، تهران: نشر میزان.
- درخشان، رستم؛ نجف بیگی، رضا؛ دانشفرد، کرم‌الله و پیلهوری، نازنین (۱۳۹۶)، «آسیب‌شناسی مولفه‌های حکمرانی خوب (پاسخگویی و عدالت و انصاف) در سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی»، **پژوهش‌های اخلاقی**، زمستان ۱۳۹۶، شماره ۳۰، ص ۸۹-۱۰۴.
- رضایی، لیلا و محمودی، میترا (۱۳۹۶)، «ارائه مدلی برای تبیین رفتار شهروندی سازمانی بر اساس رضایت شغلی و عدالت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان». **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، سال هشتم، تابستان ۹۶ شماره ۳۰، ص ۲۷۲-۲۵۳.
- رضائیان، علی (۱۳۸۹)، **انتظار عدالت و عدالت در سازمان**، (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: انتشارات سمت.
- صبوری، نیما (۱۳۹۶/۱۲/۵)، «صعود رتبه ایران در فساد زدایی». تاریخ استخراج: ۱۳۹۷/۹/۱، وبسایت روزنامه دنیای اقتصاد. برگرفته از <https://donya-e-eqtasad.com/>
- صلاحی، جاوید (۱۳۹۳)، **کلیات جرم‌شناسی و تئوری‌های جدید**. چاپ اول، تهران: مجد.
- فرخ، مجتبی و مسلمانی نوش آبادی، غلامحسین (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق نقش میانجی آوا و سکوت سازمانی در بانک‌های تجاری»، **مجله پژوهش‌های مدیریت در ایران**، زمستان ۱۳۹۶، دوره بیست و یکم، شماره ۴، ص ۷۳-۹۹.

- قنبری، سیروس و حجازی، نفیسه (۱۳۹۲)، «رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان»، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره پنجم، شماره ۱۶، ص ۲۷-۹.
- قنبری، سیروس و محمدی، محمد فائق (۱۳۹۶)، «ارزیابی نقش اخلاق حرفه‌ای و امنیت روانی بر ارتباط بین عدالت و آوای سازمانی»، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال دوازدهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶، ص ۴۷-۵۷.
- محمدنسل، غلامرضا (۱۳۹۵)، **جرم‌شناسی عمومی**، چاپ اول، تهران: انتشارات دادگستر.
- ملک محمدی، حمیدرضا و حق‌شناس، محمدجواد (۱۳۹۲)، «سیاستگذاری مبارزه با فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگوی مطلوب: مطالعه تطبیقی ترکیه و پاکستان»، **فصلنامه سیاست**، بهار ۱۳۹۲، شماره ۲۵، ص ۱۵۴-۱۳۷.
- ناعمه، حسن (۱۳۹۰)، «شفافیت و مبارزه با فساد در انعقاد قراردادهای اداری ایران»، **مجله تحقیقات حقوقی**، بهار ۱۳۹۰، ویژه‌نامه شماره ۴، ص ۳۶-۹.
- نجفی ابرند آبادی، علی حسین (۱۳۸۷)، **جزوه مختصر جرم‌شناسی (خلاصه مباحث جرم‌شناسی)**، گردآوری شده توسط مجتبی جعفری.
- نظری، نسیم، ریاحی، لیلا و بیگلریان، اکبر (۱۳۹۶)، «همبستگی سکوت سازمانی و مدیریت دانش در بیمارستان فیروزگر تهران». **مدیریت ارتقای سلامت**، دوره ۴، شماره ۳، ص ۴۳-۵۰.
- نواف، مهدی؛ پورزارع، هدی و باقری، مژگان (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روانی کارکنان از طریق بخشودگی میان فردی (مورد مطالعه: شرکت نورد و لوله اهواز)»، **پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، بهار و تابستان ۱۳۹۶، شماره ۱۷، ص ۱۱۵-۱۳۴.
- نوغانی دخت بهمنی، محسن و میرمحمد تبار، سید احمد (۱۳۹۴)، «بررسی عوامل اقتصادی مؤثر بر جرم (فراتحلیلی از تحقیقات انجام شده در ایران)»، **مجله پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی**، سال چهارم، شماره پیاپی ۱۱، شماره سوم، زمستان ۱۳۹۴، ص ۸۵-۱۰۲.
- نیازپور، امیرحسن (۱۳۹۴)، «پیشگیری از فساد اداری - مالی در پرتو آیین نامه پیشگیری و مقابله نظام‌مند و پایدار با مفاسد اقتصادی در قوه مجریه ۱۳۹۲»، **فصلنامه راهبرد**، سال ۲۴، شماره ۷۶، پاییز ۱۳۹۴، ص ۶۱-۷۸.
- نیک‌پور، امین (۱۳۹۵ الف)، «بررسی تأثیر ابعاد نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمانهای دولتی ایران از دیدگاه کارکنان»، **مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی**، بهار و تابستان ۱۳۹۵، سال پنجم، شماره ۱، ص ۱۰۷-۱۲۶.

نیک‌پور، امین (۱۳۹۵ ب)، «ارائه الگوی نظارت عمومی به منظور پیشگیری از بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران»، **فصلنامه مجلس و راهبرد**، سال ۲۳، شماره ۸۷، پاییز ۱۳۹۵، ص ۲۳۱-۲۰۱.

هدایتی، سید پوریا، فرجی، پوریا، محبتی، فاطمه، حامدی، سودابه و عمادی، وحیده (۱۳۹۰)، «رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شهرستان زابل در سال ۱۳۸۹»، **مجله اخلاق پزشکی**، دوره ۵، شماره ۱۷، ص ۱۱۸-۱۰۵.

Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2013), **How Can Theories of Organizational Justice Explain the Effects of Fairness?** Handbook of organizational justice, 329.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001), "The role of justice in organizations: A meta-analysis". **Organizational behavior and human decision processes**, 86(2), 278-321.

Cropanzano, R. and Folger, R. (1991), "Procedural justice and work motivation in steers", R. M. And Porter, L. W. (Eds.) **Motivation and Work Behavior**, 5th Edition, pp 131-143.

Ertimi, B. E. and M. A. Saeh (2013), "The Impact of Corruption on Some Aspects of the Economy", **International Journal of Economics and Finance**, Vol. 5, No. 8.

Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (Eds.). (2013), **Handbook of organizational justice**. Psychology Press.

Hossai zadeh A, Naserei H. (2007), "Organizational Justice". **Tadbir**. 18(190): 18-23. [Persian]

Langevin, P., & Mendoza, C. (2014), "The impact of results control on affective organizational commitment: the mediating effects of perceived procedural justice". **Comptabilité-Contrôle-Audit**, 20(1), 13-42.

Li, A., & Cropanzano, R. (2009), "Fairness at the group level: Justice Climate and intraunit justice climate". **Journal of management**, 35(3), 564-599.

Liu, Y., Huang, Y., Luo, Y., Zhao, Y. (2012), "How does justice matter in achieving buyer-supplier relationship performance?" **Journal of Operations Management** 30, 355-367.

Podsakoff NP, Whiting SW, Podsakoff PM, Mishra P. (2011), "Effects of organizational citizenship behaviors on selection decisions in employment interviews". **J Appl Psychol**; 96(2): 310-326.

Till, R. E. (2008), **A policy capturing investigation of the effects of organizational justice dimensions on pay satisfaction**. University of Massachusetts Amherst.