

ارائه الگو و رتبه بندی عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری با نگرش به منابع اسلامی

محمد علی عامری^۱

چکیده

این تحقیق با هدف شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر ارتقای سلامت نظام اداری در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، به بررسی این عوامل می پردازد و سعی در ارائه راه حل ها و راهکارهایی مناسب جهت کاهش فساد اداری دارد. تحقیق حاضر پاسخ این پرسش را دنبال می کند که آیا عوامل فردی، درون سازمانی و برون سازمانی بر میزان فساد اداری اثرگذار است یا خیر؟

این پژوهش از بعد هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها پیمایشی است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مبانی نظری ارائه شده بوده، روایی پرسشنامه توسط اساتید مجرب تایید و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده که مقدار آن ۰/۹۱ برآورد شد. جامعه مورد مطالعه کارکنان و مدیران ستادی و صفی فرماندهی انتظامی تهران بزرگ می باشند که با استفاده از فرمول کوکران، تعداد نمونه ۱۷۷ نفر برآورد و به منظور رفع احتمال پاسخ های ناقص یا عدم ارسال پاسخ، بر اساس نمونه گیری طبقه ای و انتخاب تصادفی نمونه ها، پرسشنامه بین ۲۰۰ نفر از کارکنان آن فرماندهی اعم از صف و ستاد (مدیریتی و غیر مدیریتی) توزیع و جمع آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS، آزمون t تک نمونه ای^۲ اجرا و برای رتبه بندی تاثیر عوامل مورد بررسی بر ارتقای سلامت نظام اداری از تکنیک TOPSIS^۳ استفاده شد. یافته نشان می دهد که تمام عوامل مذکور در کاهش و جلوگیری از فساد کارکنان و در نتیجه ارتقای سلامت نظام اداری در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مؤثر بوده که در این بین عامل سازمانی بیشترین و عامل فردی کمترین تاثیر را به خود اختصاص داده است.

واژه های کلیدی :

فساد، فساد اداری، عوامل فردی، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی.

^۱ - کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی، m.ali.ameri.h@chmail.ir

^۲ - Single- Sample t-test

^۳ - Technique of Order Preference by Similarity to Ideal Solution

مقدمه

پدیده فساد اداری، در دنیای امروز و به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم ترین موانع پیشرفت جامعه، مطرح شده است. این پدیده صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه و سازمان ها ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود و محدود می سازد.

فساد اداری پدیده‌ای همزاد حکومت است. یعنی از زمانی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان یافته و منسجمی به خود گرفت از همان زمان فساد اداری نیز همچون جزء لاینفکی از متن سازمان ها ظهور کرده است. بنابراین می‌توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز به مناسب تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است. از طرفی دگرگونی های سیاسی، وجود نهادهای دموکراتیک و آزادی مطبوعات در دو قرن اخیر در کشورهای غربی و سایر نقاط جهان، دولت ها را مجبور کرده است نسبت به اقدامات و عملکرد خود به مردم جوابگو باشند. در نتیجه این تحولات، تخلفات اداری از حساسیت بسیار بالایی برخوردار شده و دولت ها به خاطر حفظ مشروعیت سیاسی ناچارند به این مسأله توجه کنند. (شلالوند، 1386، ص 13)

فساد اداری از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت های نادرست برای دست یابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می کند. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکار ناپذیر است. (عباس زادگان، 1383، ص 1) فساد پدیده ای است که کمابیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. اما، نوع، شکل، میزان و سطح توسعه یافتگی آن تفاوت دارد. در هر صورت فساد موجب انحطاط است. امروزه بسیاری از ممالک دریافته اند که فساد و تخلف اداری یکی از مهم ترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت است. نظام اداری ما نیز مدت هاست از بیماری فساد و تخلفات اداری رنج می برد. برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه هایی هستیم تا بدین وسیله به تجزیه و تحلیل مسایل پرداخته و ضمن ارزیابی راه های گوناگون، راهبرد بهینه را انتخاب و به مرحله اجرا درآوریم.

بیان مساله

فساد اداری به عنوان یکی از عمومی ترین اشکال فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را در نوردیده و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی می‌شود. در واقع فساد اداری بخشی از مجموعه مسایلی است که سازمانها در دوره عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می‌کنند. این مجموعه مسایل به معضلاتی اشاره دارد که به طور عمده ریشه‌های آن در داخل و خارج از سازمان قرار داشته و آثار آن سازمانها را متأثر می‌سازد. این معضلات به عنوان چالشهایی که همواره پیش روی مدیران هستند تلقی می‌شوند که به دلیل عدم کنترل سازمان بر علل پیدایی آنها، طبیعتاً کنترل آنها نیز بسیار دشوار است؛ به عنوان مثال فساد اداری تا حد زیادی از نظامهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تأثیر می‌پذیرد؛ لذا با توجه به اهمیت موضوع در سازمانی مانند نیروی انتظامی که خود یکی از سازمان های مقابله کننده با فساد در جامعه می باشد؛ در این تحقیق به دنبال پاسخ این سؤال هستیم که :

آیا رابطه معناداری بین عوامل فردی، درون سازمانی و برون سازمانی با ارتقا سلامت نظام اداری در ناجا وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

مطالعات و تحقیقات متعددی توسط محققین در خصوص تبیین عوامل مؤثر بر فساد و ارائه نظریات مختلف صورت گرفته ولی بسیاری از آن‌ها از ابعاد جامعه‌شناختی، روانشناختی، حقوقی، سیاسی و اقتصاد جامعه به تبیین موضوع پرداخته و بررسی‌های انجام شده در خصوص عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر فساد اداری در مقایسه با آن‌ها محدود است. در همین راستا و به منظور بسط و توسعه مطالعات مربوط به عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر فساد اداری و تبیین یک الگوی فراگیر در خصوص عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مؤثر بر کاهش فساد اداری و ارتقای سلامت نظام اداری در ناجا ضروری است که ضمن انجام تحقیقی میدانی، نسبت به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری در سازمانی که خود متولی برخورد با فساد در جامعه می‌باشد اقدام گردد.

هدف تحقیق

هدف این تحقیق شناسایی عوامل فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مؤثر بر کاهش فساد اداری از دیدگاه کارکنان و مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و تعیین اولویت‌های این عوامل به منظور ارائه راه‌حل‌ها و راه‌کارهای مناسب جهت ارتقای سلامت نظام اداری در این سازمان می‌باشد.

پیشینه تحقیق

خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده قبلی در زمینه موضوع تحقیق، در جدول شماره (۱) آورده شده است:

جدول شماره (۱) - پیشینه تحقیق

نام محقق	عنوان تحقیق	جامعه آماری	مهم‌ترین یافته
منوچهر جفره	علل کج روی‌های اداری ایران (۱۳۷۶)	زندانیان و محکومین در رابطه با اختلاس و فساد اداری استان تهران	مشکلات مالی و اقتصادی
محسن فرهادی نژاد	بررسی علل فساد اداری و شیوه‌های کنترل آن (۱۳۷۹)	ادارات کل استان خراسان	شرایط اقتصادی کارکنان
رضا اسماعیلی آقابابایی	بررسی عوامل مؤثر بر کج روی‌های اداری (۱۳۸۰)	جهاد کشاورزی و اقتصاد دارایی در استان قزوین	رضایت از حقوق و دستمزد
بهزاد فرخ سرشت	بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به منظور آرایه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۳)	جامعه علمی دانشگاهیان، مدیران وزارتخانه‌های نفت، بازرگانی و صنایع و معادن	دخالت‌های دولتی در امور اقتصادی
فرزانه زینالی	پژوهش در زمینه عوامل سازمانی مؤثر بر کج روی‌های اداری (۱۳۸۴)	دستگاه قضایی کشور	عدم تکافوی حقوق و درآمدها
مرتضی عباسپور	عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری در ادارات دولتی (۱۳۸۵)	ادارات دولتی شهرستان شاهرود	حقوق و مزایای پرداختی
بهروز پورولی	بررسی عوامل مؤثر بر جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری (۱۳۸۷)	کارکنان سازمان سنجش کشور مستقر در ساختمان شهر تهران	ایمنی و بهداشت محیط کار، تناسب شخصیت

مبانی نظری تحقیق

تعریف فساد

فساد طبق تعریفی که در فرهنگ وبستر آمده، پاداش نامشروعی است که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده می شود. فساد به تمام شکل های گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است. فساد به عنوان نادرستی و تقلب و فقد درستی و راستی تعریف شده است (زاهدی، ۱۳۵۸). فساد از فعل لاتین ((رومپر))^۴ گرفته شده و به معنی شکستن است، بنابراین در فساد چیزی می شکند یا نقض می شود که آن ممکن است یک هنجار، قانون یا مقررات اداری باشد. (صفری و نایی، ۱۳۸۰، ص ۱) لذا می توان گفت فساد امری نسبی است و در حقیقت با نظام ارزش های یک جامعه ارتباط پیدا می کند. اطلاق فساد به رفتار خاص با ارزش های فرهنگی و اجتماعی و درجه تحمل جامعه ارتباط می یابد و یک فرد زمانی فاسد خوانده می شود که رفتارش از رفتار عادی و مورد قبول جامعه متبوعش منحرف شده باشد. (زاهدی، ۱۳۸۷، ص ۲۲۲).

انواع فساد

۱ - فساد سیاسی: فساد سیاسی عبارتست از سوء استفاده از قدرت سیاسی در جهت اهداف شخصی و نامشروع. اصولاً فساد سیاسی و قدرت همزاد یکدیگرند، یعنی تا زمانی که قدرت وجود نداشته باشد از فساد سیاسی هم اثری نخواهد بود. همانگونه که روسو اعلام می دارد: فساد سیاسی نتیجه حتمی کشمکش و تلاش بر سر کسب قدرت است. (زاهدی، ۱۳۸۷، ص ۲۳۷)

۲ - فساد قانونی: منظور از فساد قانونی، وضع قوانین تبعیض آمیز به نفع سیاستمداران قدرتمند و طبقات مورد لطف حکومت است. این نوع رفتار که در اصطلاح به آن فساد قانونی اطلاق می شود این باور عمومی را که فساد فقط شامل اعمالی می شود که مغایر با قانون باشد را رد می کند. برای مثال قوانینی که بدون هیچگونه توجیه اقتصادی و یا اجتماعی انحصار خرید، فروش یا تولید یک محصول را به یک فرد یا گروه از افراد اختصاص می دهند، نمونه هایی از این نوع فساد است. (حبیبی، ۱۳۷۵، ص ۱۴)

۳ - فساد اداری: صاحب نظران به مقتضای زاویه ای که برای نگریستن به این پدیده انتخاب کرده اند تعریف مختلف و بعضاً مشابهی از فساد اداری ارائه نموده اند؛ به عنوان نمونه جیمز اسکات معتقد است فساد اداری به رفتاری اطلاق می شود که ضمن آن فرد به دلیل تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر و یا موقعیت بهتر خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می کند. به عبارت دیگر فساد ابزاری نامشروع برای برآوردن تقاضاهای نامشروع از نظام اداری است. (حبیبی، ۱۳۷۵، ص ۱۵)

⁴ - Rumpere

سلامت سازمانی

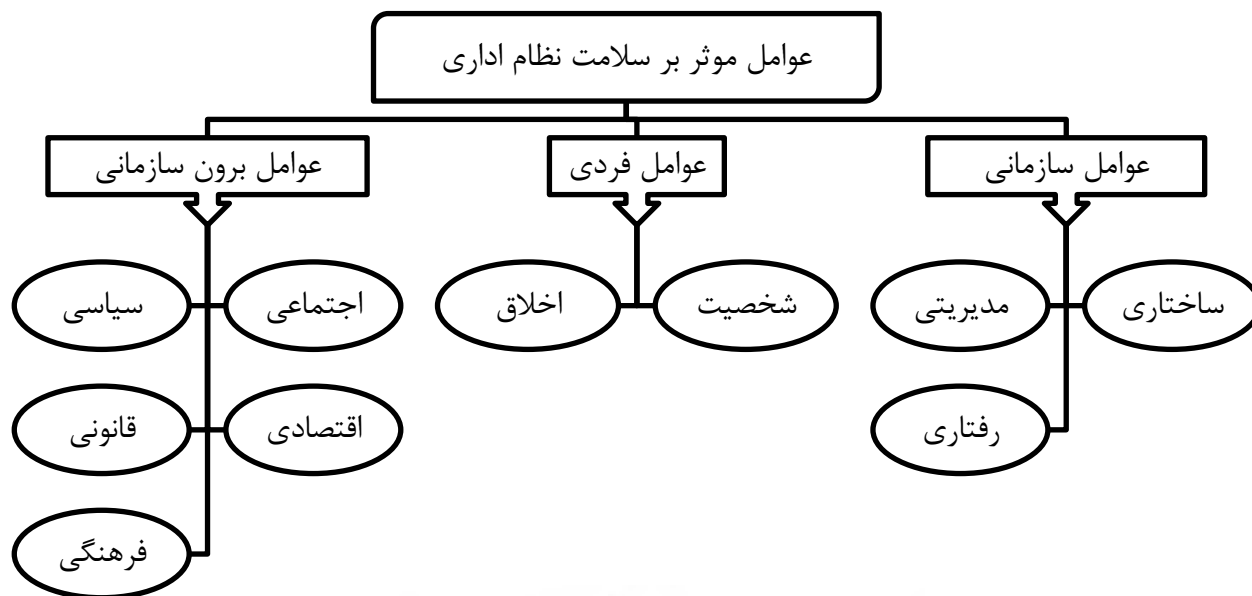
سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها. برخی سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف دانسته و سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی، کم‌حرکی و فشار روانی کارکنان را به حداقل ممکن برساند. سلامت سازمانی یک موضوع کلی است که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها مرتبط است. (عباس پور، ۱۳۸۴، ص ۲۵۳)

برخی از صاحب‌نظران علوم رفتاری مدیریت، سلامت سازمانی را معیار عملکرد سازمانی شمرده‌اند. سازمان سالم، شبیه اندام سالم، تطبیق‌پذیر و در حال رشد است. عده‌ای نیز سلامت سازمانی را وضعیتی می‌دانند که کلیه عوامل سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به‌هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند. برخی نیز سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند، که در مقابل آن، فساد اداری است و به معنای هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوء استفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصد غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است. (الوانی، ۱۳۸۸)

عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری

سلامت نظام اداری معلول عوامل متعددی است که برخی ریشه در ارزش‌ها و باورهای اعضای سازمانی دارد که اگر اصلاح و تقویت شود بسیاری از معضلات و ناهنجاری‌های اخلاقی سازمان‌ها رفع خواهد شد. برخی از مسائل نیز به داخل سازمان مرتبط است که یا ناشی از ساختارهای نامناسب موجود است یا ناشی از رفتارهای نادرست در ارتباط بین مدیران و کارکنان می‌باشد. برخی عوامل هم جنبه برون سازمانی دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل شماره (۱) - عوامل موثر بر ارتقای سلامت نظام اداری

الف) عوامل درون سازمانی

عوامل درون سازمانی به سه دسته تقسیم می‌شوند.

- ۱- عوامل ساختاری که بیان‌کننده ویژگی‌های درونی یک سازمان هستند و مبنایی به دست می‌دهند که می‌توان بدان وسیله سازمان‌ها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد.
- ۲- عوامل رفتاری که حاکی از نوع تعامل میان کارکنان و مدیران در یک سازمان می‌باشد.
- ۳- عوامل مدیریتی که بیانگر ویژگی‌های مدیران سازمان می‌باشد.

۱- عوامل ساختاری

۱-۱: شفافیت در امور

یکی از عواملی که از بی‌عدالتی‌ها و فسادهای بالقوه نظام و نیز اصول نسنجیده کارایی و صرفه‌جویی خالص در فرآیندهای مدیریت و اداره جلوگیری می‌کند، شفافیت است. شفاف بودن امور و مسائل در حکومت و مدیریت از جمله کلیدی‌ترین سیاست‌هاست؛ زیرا به طور عمده تباهی و خلاف‌کاری آنجا پیدا می‌شود و رشد می‌کند و برپا می‌ماند که امور و موضوعات از دید مردمان و اداره‌شوندگان پنهان بماند. مدیریت‌های پشت‌پرده بستر ساز نادرستی، خلاف‌کاری و ستمگری است. اگر همه چیز شفاف صورت بگیرد، اقدامات خلاف قانون و بیرون از آن، روابط پنهان قدرت‌طلبانه و منفعت‌جویانه، معاملات سایه‌ای که قابل حسابرسی و پیگرد قانونی نیست، معنی نمی‌یابد یا به‌شدت کم می‌شود. (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹) اگر شهروندان درباره‌ی تو ستم روا داشتنی را گمان بردند، دلیل خود را برایشان شفاف آشکار کن، و با این شفاف‌سازی‌ات، گمان‌های (بد) ایشان را از خویش بگردان.^۵

^۵ - نهج البلاغه، نامه ۵۳

امیرمؤمنان (ع) بنای حکومت را بر صراحت و روشنی و شفاف‌سازی می‌داند، چنان‌که در آغاز حکومت خویش در سخنی با مردم، روش حکومت‌داری و مدیریت خود را چنین بیان می‌فرماید: «به خدا سوگند هرگز به اندازه سر سوزنی حقیقت را پنهان نداشته‌ام، و هیچ‌گونه دروغی نگفته‌ام.»^۶

حکومت و مدیریت امام علی این‌گونه بود، شفاف و به دور از هرگونه ناراستی، پنهان‌کاری، دروغ‌گویی و فریب‌کاری. آن حضرت می‌فرمود: «هان بدانید که حق شما در نزد من آن است که هیچ رازی را - جز در جنگ - از شما پنهان ندارم.»^۷ شفاف‌سازی از جهات گوناگون موجب کارایی حکومت و مدیریت می‌شود، از جمله ((درستکاری مدیران، ادارهٔ سالم امور، مشارکت یافتن مردمان و اداره‌شوندگان، مشخص شدن سریع تباهی‌ها و خلاف‌کاری‌ها، اصلاح به موقع امور، دستیابی بهینه به اهداف، توجیه مردم و اداره‌شوندگان و راه بردن مردم بر حق)) . (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹) شفافیت امور سبب می‌شود تا از رانت‌ها و ویژه‌خواری‌ها جلوگیری شود و اعتماد شهروندان به کارگزاران و رهبران جامعه افزایش یابد، همچنین موجب می‌شود کارگزاران نظام مراقب رفتار و اعمال خود باشند؛ چراکه باید در برابر مردم پاسخ‌گو باشند. در بسیاری از کشورها با نبود شفافیت در قوانین و مقررات و روند دادرسی، زمینه‌های مساعدی برای فساد اداری فراهم شده است. در این کشورها معمولاً مقررات نامشخص و گمراه‌کننده است، اسنادی که به شفافیت کمک می‌کند، در اختیار همه قرار نمی‌گیرد و گاهی بدون اطلاع عموم تغییر داده می‌شود. قوانین و مقررات به نحوی تنظیم می‌شود که فقط حقوق دانان کارآزموده قادر به فهم آنها هستند و معمولاً این قوانین درباره مسایل اساسی مبهم بوده و تفسیرهای متعددی از آنها می‌شود. روش‌ها و مراحل مربوط به سیاست‌گذاری و اموری مانند رقابت در پروژه‌های دولتی به حدی مبهم است که، گاهی فهمیدن فرآیند و مراحل طی شده قبل از تصمیم‌گیری‌ها دشوار است (تانزی^۸، 1994، ص ۲۰)

در اثر شفافیت سازمان‌ها کارآتر خواهند بود؛ زیرا شفافیت و پاسخ‌گویی باعث افزایش کیفیت سیستم‌های آرایه‌کننده خدمات می‌گردند و این مسأله کمک به کاهش مسایلی چون فساد اداری می‌کند (الوو^۹، 1999، ص 13)

۱-۲: کاهش تعارض اهداف فرد و سازمان :

افراد مختلف دلایل متفاوتی برای مشارکت در سازمان‌ها دارند، در نتیجه سازمان‌ها به طور مستمر با مسأله تقابل منافع و اگر با استراتژی‌ها و اهداف سازمانی مواجه می‌باشند. هنگامی که کارکنان نسبت به سازمان نوعی تعهد، وابستگی عاطفی و تعصب به ارزش‌ها و اهداف را داشته باشند و اهداف خود و سازمان را تقریباً همسو احساس نمایند در آن صورت از هیچ تلاشی در جهت اهداف سازمان و ارتقای ارزش‌های سازمان فروگذار نخواهند کرد. یگانگی نسبی اهداف فرد و سازمان می‌تواند برای سازمان خوشایند باشد و باعث افزایش رضایت کاری و بهبود عملکرد کارکنان گردد . (تریمن، 2006، ص ۱۷)

۱-۳: ایمنی و بهداشت روانی محیط کار:

^۶ - همان، خطبه ۱۶

^۷ - همان، نامه ۵۰

^۸ - Tanzi

^۹ - Olowu

مدیران سازمان‌ها همواره به فکر افزایش کیفیت و کمیت کار هستند، و تعداد کمی از آنان واقعاً به سلامت جسم و روح، ایمنی، رفاه و ایمنی اجتماعی و اقتصادی کارکنان می‌اندیشند؛ بنابراین اگر شرایط کار نامطلوب و نامناسب باشد، انگیزه و روحیه در کارکنان کاهش می‌یابد؛ و به رفتارهایی ناهنجار مانند کم کاری، سوء استفاده از موقعیت خود، بی‌توجهی به همکاران و ارباب رجوع و ... بدل خواهد شد. بنابراین محیط سالم و ایمن همیشه تخلفات سازمانی را کاهش خواهد داد و برعکس، در محیط ناامن و غیربهداشتی، تخلفات سازمانی راهی برای فرار از عدم امنیت خواهد بود. (پورولی، 1387، ص 128)

۱-۴: وجوب کفایی تأمین نیازهای اساسی جامعه

از دید اسلام هدف مقدماتی از تشکیل سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های عمومی و دولتی، تأمین نیازهای عمومی است. اگر سازمان‌ها وظایف خود را در این زمینه انجام دهند به بخشی از رسالتی که بر عهده آنان گذارده شده عمل نموده‌اند و در غیر این صورت به هر اندازه که دستیابی به منافع شخصی و گروهی سازمان‌ها، در رفتارهای سازمان ملاک باشد، سلامت عملکرد آنان زیر سؤال رفته و باید پاسخ‌گو باشند. (رضایان، 1384)

۲- عوامل مدیریتی

۲-۱: تمرکززدایی

منظور از تمرکز اداری این است که قدرت تصمیم‌گیری در اختیار افرادی محدود در بالاترین سطح اداری یا سازمانی قرار گیرد؛ اگر این قدرت در سطوح مختلف سازمانی توزیع شود، تمرکز تحقق نخواهد یافت. سازمان‌های متمرکز از آنجا که قائم به شخص هستند بسیار شکننده و آسیب‌پذیرند و با اندک تحولی فرو می‌پاشند. منطق قرآن نیز این است که حتی اگر رهبری جامعه بر عهده بالاترین انسان، یعنی وجود شریف پیامبر اکرم (ص) باشد، باز جامعه اسلامی نباید قائم به شخص او باشد، به گونه‌ای که با فقدان آن حضرت، شالوده جامعه به هم ریزد. (پیروز، 1388، ص 116) بنابراین، از آنجا که تمرکز در سازمان‌ها سبب کاهش خلاقیت و رشد و تعالی نیروی انسانی می‌شود و این با سرشت و فطرت او که حرکت به سمت تعالی و پیشرفت و نیل به کمال نهایی است و با روح تعالیم اسلامی منافات دارد، مدیران باید با تفویض اختیار به کارکنان و زیرمجموعه خود زمینه رشد و بالندگی آنها را فراهم آورند.

۲-۲: تصمیم‌گیری مشورتی

تصمیم‌گیری‌های فردی غالباً به استبداد رأی منتهی شده و ناکارآمدی سازمان را به دنبال دارد به همین دلیل و به منظور اداره امور به شیوه‌ای صحیح در اسلام بر مشورت و نظرخواهی از دیگران در انجام امور تأکید شده است و این مهم را عامل اساسی جهت حفظ سلامت سازمان معرفی نموده است که مدیران باید به آن توجه نمایند. امیرمؤمنان علی (ع) می‌فرماید: «آن کس که رایزنی کند، هلاک و نابود نمی‌شود.» (مجلسی، 1403، ج 75، ص 105) و «هر کس با خردمندان مشورت نماید، به راه درست رهنمون می‌شود.»¹⁰

¹⁰ - نهج البلاغه، حکمت 173

در این شیوه از نظرهای متخصصان استفاده می‌شود، اما تصمیم‌گیری نهایی با یک نفر است. ویژگی این نوع از تصمیم‌گیری آن است که از مزیت تصمیم‌گیری گروهی که تنوع دیدگاه‌هاست استفاده و از معایب آن که اجتناب از مسئولیت‌گریزی افراد و همچنین وقت‌گیر بودن آن، اجتناب می‌شود.

مشارکت وسیله‌ای است تا حس مسئولیت و وظیفه‌شناسی و تعلق به محیط کار در کارکنان رشد یابد. کرنی و هیز^{۱۱} مشارکت را هم برای افراد و هم برای سازمان مفید می‌دانند و معتقدند که یکی از پیامدهای آن برای مدیریت منابع انسانی افزایش تعهد سازمانی است. به نظر می‌رسد تأثیرگذاری مشارکت را می‌توان به ترتیب در ابعاد تعهد به ماندگاری، تعهد به مقررات، تلاش مضاعف، کاهش تخلفات اداری و تعهد به حرفه‌ای کار کردن لحاظ کرد. (کرنی و دیگران، ۱۹۹۴، ص ۴۴)

۲-۳: پاسخ‌گویی

همه مدیران واحدهای سازمانی، چه در سطح خرد و چه در سطح کلان نظام اداری، مسئولیتی مشترک دارند که به سوی اهداف حرکت کنند. مدیران ارشد با مسئولان پایین‌تر کاملاً در اشتراک و همسویی قرار دارند و ماهیت سرپرستی، مسئولانه است؛ چنان‌که در حدیث مشهور نبوی آمده است: بدانید که همه شما سرپرستید و همه شما درباره اداره‌شوندگان بازخواست می‌شوید. آن زمامداری که بر مردم فرمان می‌راند، سرپرست است و درباره شهروندان بازخواست می‌شود. لازمه مدیریت، تلقی مسئولیت مشترک است؛ یعنی هر کس به تناسب نقش خود مسئول و پاسخ‌گوست، و نیز مجموعه سازمان مسئول و پاسخ‌گویند. امیرمؤمنان(ع) فرموده است:

شما را درباره عمل به چیزی که از آن بازخواست می‌شوید به پروا داشتن از خدا سفارش می‌کنم، که شما در گرو آن هستید و به سوی آن رهسپارید. خدای عزوجل می‌فرماید: «هر کس در گرو دستاورد خویش است» و می‌فرماید: «و خداوند شما را از [عقوبت] خود بر حذر می‌دارد، و بازگشت [همه] به سوی خدا است» و می‌فرماید: «پس سوگند به پروردگارت که از همه آنان درباره آنچه می‌کرده‌اند، پرسش می‌کنم» بدانید ای بندگان خدا، که خداوند شما را از اعمالتان بازخواست خواهد کرد. (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳۳، ص ۵۴۳).

۲-۴: تفویض اختیار

تفویض اختیار و مسئولیت‌خواهی لازمه اداره امور است؛ و با انتقال اختیارات از سوی مدیران ارشد و کارگزاران تفویض‌کننده، سلب مسئولیت نمی‌شود، بلکه در صورت انحراف، کجی و بروز خلاف و نادرستی در حیطه نظارت وی چه در بین مدیران یا کارگزاران، همواره مسئول و پاسخ‌گو می‌باشد. بررسی فساد، بینش ارزشمندی را نسبت به ماهیت دموکراسی فراهم می‌کند، زیرا بین میزان فساد و میزان وجود نهادهای غیردموکراتیک در یک جامعه رابطه وجود دارد. هر چه میزان و تعداد نهادهای غیردموکراتیک در جامعه بیش تر باشد، فساد، زمینه بروز و قابلیت بیش تری می‌یابد. از سوی دیگر دموکراسی مستلزم پاسخ‌گویی و مسئولیت است و نیز مستلزم یک قاعده قانونی مبتنی بر توافق عمومی بر سر اینکه هر کسی چه حیطه‌ای از قدرت و مسئولیت را دارا باشد، بایستی در نظر داشت که

¹¹ - Kearney & Hays

نهادهای مردم سالار سازوکارهای پاسخ گویی و شفافیت را در سطوح مختلف پدید می آورند و این امر تداوم شبکه فساد برای درازمدت را با دشواری مواجه می سازد (فرج پور ، 1383 ، ص 65)

۲-۵: نظارت و کنترل سازمانی

نظارت بر عملکرد کارکنان به منظور پیشگیری از کوتاهی در ادای وظایف و تجاوز به حقوق مردم و نیز حفظ سلامت نظام اداری، ضروری است. دستور حضرت علی (ع) به کعب بن مالک مبنی بر مسافرت به منطقه کوره السواد و تحقیق و بررسی عملکرد کارگزاران در آن منطقه و ارسال گزارش به آن حضرت بیانگر این مهم در حفظ سلامت نظام اداری است. همچنین امیرمؤمنان (ع) در نامه‌ای به یکی از مدیران خود می‌فرماید: به من خبر رسیده که تو زمین‌های آباد را ویران کرده‌ای و آنچه توانسته‌ای تصاحب نموده‌ای و از بیت‌المال که زیر دستت بوده است، به خیانت خورده‌ای؛ بی‌درنگ حساب خویش را برایم بفرست.^{۱۲}

۲-۶: تشویق و تنبیه

قدردانی از عملکرد شایسته کارکنان و همچنین تنبیه افراد متخلف ، عامل تشویق افراد متعهد و وظیفه‌شناس در سازمان و اصلاح رفتار متخلفان می‌شود. تحقق این مهم سلامت نظام اداری را به دنبال دارد. امیرمؤمنان علی (ع) می‌فرماید : و در یک ارزشیابی دقیق، رنج و زحمات هریک از آنان را شناسایی کن، و هرگز تلاش و رنج کسی را به حساب دیگری نگذار. ارزش خدمت او را ناچیز مشمار، تا شرافت و بزرگی کسی باعث نشود که کار کوچکش را بزرگ بشماری، یا گمنامی کسی باعث شود که کار بزرگ او را ناچیز بدانی نیز در بخش دیگری علی (ع) می‌فرماید: «هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکسان نباشند؛ زیرا نیکوکاران در نیکوکاری بی‌رغبت، و بدکاران در بدکاری تشویق می‌شوند، پس هریک از آنان را بر اساس کردارشان پاداش ده.»^{۱۳}

۲-۷: ارزیابی عملکرد

چنانچه مدیریت و سازمان بتواند با ارزیابی عملکرد کارکنان ریشه بسیاری از تخلفات اداری، کم کاری های پنهان، غیبت و کشمکش ها را شناسایی نماید، خواهد توانست با راهکارهای مناسب در پی رفع این مسایل ومشکلات باشد . آنچه مسلم است، نظریه های کنترل و سیستم ارزیابی عملکرد بر سازوکارهایی برای کنترل رفتار تأکید ندارد تا اطمینان حاصل شود که منفعت طلبی شخصی افراد حداقل می شود و منافع سازمانی محقق می گردد
برخی از نتایج ارزیابی عملکرد عبارتند از: افزایش کیفیت تصمیم گیری مدیران، افزایش وابستگی کارکنان به سازمان، آشنایی با مشکلات کارکنان، کاهش تخلفات و کم کاری های کارکنان، تمیز بین کارکنان موفق و ناموفق، آموزش کارکنان، جابه جایی کارکنان و... (پورولی، 1387، ص 11)

¹² - نهج البلاغه، نامه ۴۰

¹³ - نهج البلاغه، نامه ۵۳

۲-۶: منع بخشش اموال عمومی

اموال عمومی امانتی است که در اختیار کارگزاران قرار گرفته است. بنابراین، آنان حق بذل و بخشش اموال عمومی را ندارند؛ چنان که حضرت علی(ع) می‌فرماید: بخشش حاکمان از بیت‌المال مسلمانان، ستم و خیانت است. (آمدی تمیمی، ۱۳۶۶، ص ۲۷)

۲-۷: پیشگیری از فعالیت‌های ناسالم سازمانی

در اسلام بسیاری از فعالیت‌های سازمان‌ها مانند تولید کالاها و خدماتی که به سلامت جامعه زیان می‌رسانند ممنوع شده و در برخی از کتاب‌های شیعه با عنوان «مکاسب محرمه» از آنها بحث شده است. از این‌رو اسلام با تحریم مواردی از قبیل معاملات و قراردادهای زیان‌آور، سودآوری از راه ربا، احتکار، نیرنگ و غش در معامله، از ورود سازمان‌ها به فعالیت‌های ناسالم پیشگیری و سلامت سازمانی را تأمین می‌کند. (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۰، ص ۱۳۹)

۳-عوامل رفتاری

۳-۱: عدالت در برخورد با کارکنان

طبق نظریه عدالت رویه‌ای هنگامی که افراد رویه‌های جاری تصمیم‌گیری در زمینه توزیع درآمدها را عادلانه بدانند انگیزه بیشتری برای عملکرد بهتر خواهند داشت؛ چراکه می‌دانند در این صورت عملکردشان به دقت ارزیابی می‌شود. (رضاییان، ۱۳۸۴، ص ۴۹) همچنین عدالت رویه‌ای می‌تواند عامل مهمی برای شناخت انگیزش افراد و جلب همکاری آنان باشد و تأثیر عمیقی بر نگرش‌های کاری انسان‌ها و خلق و خوی خوب آنان در محیط کار خواهد داشت. (همان، ۵۵)

اگر عدالت نباشد، جامعه و دستگاه‌های اداری آن عرصه جولان زور و ستم و غارت و چپاول می‌شود. امام علی(ع) به مالک اشتر می‌فرماید: «من از رسول خدا(ص) بارها شنیدم که می‌فرمود: ملّتی که حق ناتوانان را از زورمندان، بی‌اضطراب و بهانه‌ای باز نستاند، رستگار نخواهد شد.»^{۱۴}

از مهم‌ترین اصول اداره امور در اندیشه و سیره مدیریتی امام علی(ع) اصل عدالت است که معیار همه چیز است و جز بدان نمی‌توان به اهداف دولت اسلامی و فراهم کردن زمینه تعالی فرد و جامعه دست یافت. عدالت تنها یک امر پسندیده اخلاقی نیست، بلکه مهم‌ترین اصل مدیریت اجتماعی است تا جایی که علی بن ابی طالب(ع) شهید راه عدالت شد و پایبندی او به اصل عدالت در مدیریت و حکومت، اسباب آن همه مخالفت با وی و دولتش شد. (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۲۴۶) اهمیت عدالت در اجرای امور در نگاه علی(ع) از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چنان که می‌فرماید: «ملاک السیاسه العدل» معیار سیاست عدالت است. (آمدی تمیمی، ۱۳۶۶، ص ۱۱۶)

معیار بودن عدالت در مدیریت بدین معناست که برای همه، امکانات مساوی برای پیشرفت و تعالی فراهم شود و هر کس به آنچه استحقاق دارد دست یابد و در وضع قانون و اجرای آن رعایت مساوات بشود و تبعیضی بر کسی نرود و تفاوت‌ها و امتیازات بر مبنای صلاحیت و استحقاق باشد. (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۲۴۷)

¹⁴- نهج البلاغه، نامه ۵۳

همچنین افراد به کیفیت برخورد با آنان در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس‌اند. این نوع از عدالت بر نگرش‌ها و رفتارهای گوناگون کارکنان اثر می‌گذارد. (رضایان، ۱۳۸۴، ص ۵۹) امیرمؤمنان علی (ع) کارگزاران خود را پیوسته به رعایت عدالت در اداره امور سفارش می‌کرد؛ چنان‌که آن حضرت در نامه‌ای که پس از رفتن محمد بن ابی‌بکر به مصر به او و اهل مصر نوشته است، به محمد بن ابی‌بکر سفارش می‌کند که بر اساس عدالت امور را اداره کند و پیامدهای آن را یادآور می‌شود تا محمد بن ابی‌بکر بداند که این امر از چه اهمیتی برخوردار است: «و همه را به یک چشم نگاه کن [در میان آنان مساوات را رعایت کن] تا بزرگان در تبعیض تو طمع ستم بر ناتوانان نبندند و ناتوانان از عدالتت مأیوس نگردند.»^{۱۵} مشخص است که اگر زمامداران و کارگزاران در عمل پایبند اصل مساوات نباشند و همه را به یک چشم ننگرند و تبعیض روا دارند، بهترین زمینه تجاوز و تعدی زورمندان و ستمگران را فراهم خواهند کرد و اسباب یأس و نومیدی ستمدیدگان را؛ و این امر مهم‌ترین علت تباهی و سقوط حکومت‌ها و دولت‌هاست و هیچ دولتی نمی‌تواند در چنین اوضاع و احوالی به مقاصد اصلاحی دست یابد. (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۲۲۸)

۲-۳: رعایت شایسته سالاری

برای تحقق اهداف سازمان باید مدیران و کارکنان از توانایی و شرایط لازم برای انجام دادن کارها برخوردار باشند. این شرایط و ویژگی‌ها شامل مهارت‌ها، دانش، و اعتقادات و باورهای کارکنان می‌شود. اگر افراد نالایق اداره امور را به دست بگیرند، اهداف سازمان محقق نمی‌شود و سلامت و کارایی سازمان نیز تهدید خواهد شد. از دیدگاه اسلام زمامداران امانت‌داران مردم‌اند و از مصادیق مهم امانت‌داری این است که کارها به کاردانان و شایستگان سپرده شود که در غیر این صورت باب همه ستم‌ها گشوده می‌شود. خدای متعال فرمان داده است که امانت‌ها به اهلش سپرده شود: «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید.»^{۱۶}

از ظاهر آیه برمی‌آید که مفهوم امانات در اینجا عام است و همه امانات را در بر می‌گیرد؛ و البته از مهم‌ترین امانات، رهبری و پیشوایی و کارگزاری خلق است. مدیریت مردم امانتی است سنگین که باید به اهلش سپرده شود. (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۳۷۱)

سیره عملی پیامبر اکرم (ص) و امیرمؤمنان علی (ع) رعایت شایستگی و اهلیت در واگذاری و مسئولیت بوده است. امیرالمؤمنین (ع) به کارگماری و انتصاب افراد فاقد صلاحیت برای اداره امور را موجب شکست و هلاکت می‌دانند:

«زوال و سقوط دولت‌ها به سبب به کار گرفتن افراد پست است.» (آمدی تمیمی، ۱۳۶۶، ج ۵، ص ۳۶)

آن حضرت به قاضی منصوب خود نوشت: بدان ای رفاعه! که این حکومت امانتی است که هر کس به آن خیانت کند، لعنت خدا تا روز قیامت بر او باشد و هر کس خائنی را استخدام کند و بر سر کار نهد محمد (ص) از او در دنیا و آخرت بیزار است. (محمودی، ۱۳۹۶، ق ۱، ج ۵، ص ۳۶)

^{۱۵} - نهج البلاغه، نامه ۲۷

^{۱۶} - سوره نساء، آیه ۵۸

۳-۳: مکانیزم نظم و انضباط در سازمان :

بدیهی است که سازمان و مدیریت نمی تواند در برابر رفتارهایی مانند کم کاری های آشکار و پنهان، تخلف و فساد، مراعات نکردن قوانین و مقررات ایمنی و سایر رفتارهای نامطلوب، بی اعتنا بمانند، بنابراین ناگزیرند برای رفع آنها اقدامات و مکانیزم های انضباطی به عمل آورند (ابطحی، 1385، ص 248) از طرفی بدون مقررات و ضوابطی جهت ایجاد نظم و انضباط، دیر یا زود یک هرج و مرج ناخواسته ممکن است گریبان گیر سازمان و کارکنان شود و همه از اثرات آن زیان خواهند دید. بدین جهت ایجاد نظم و رعایت اصول انضباطی از واجبات کاربرد صحیح منابع انسانی در هر سازمان کوچک یا بزرگ است. (میرسپاسی، 1386، ص 399)

بنابراین می توان نتیجه گرفت که اعمال مکانیزم های نظم و انضباط می تواند بر میزان فساد اداری تأثیرگذار باشد و از میزان آن بکاهد.

۳-۴: کیفیت زندگی کاری:

اگر یک کارگر واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، اعم از اینکه این بهبود، نتیجه عملکرد خودش یا سیاست های سازمانی در جهت افزایش بهره وری باشد؛ این مطلب به کارگر نیروی بیش تری در جهت انجام وظیفه اش می دهد و باعث رضایت او از کار در سازمان و افزایش تعهد نسبت به سازمان می شود و موجب کاهش غیبت و جابه جایی ها، انحرافات رفتاری و تخلفات اداری می گردد. (پورولی، 1387، ص 127)

۳-۵: صرفه جویی در اموال عمومی

معیار دیگر سلامت نظام اداری، میزان صرفه جویی آن در اموال عمومی است؛ هر سازمانی که در استفاده از اموال عمومی صرفه جویی بیشتر و از اموال عمومی استفاده بهینه تری کند سالم تر است؛ چنان که حضرت علی (ع) از کارگزاران خود خواست حتی در نوشتن نامه به او صرفه جویی کنند:

قلم های تان را تیز و نازک کنید و سطرها را به هم نزدیک کنید و حرف های غیر ضروری را حذف کنید و به معانی بپردازید و مبادا که زیاده بنویسید که اموال مسلمانان تحمل ضرر ندارد. (حرعاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۷، ص ۴۰۴)

۳-۶: برخورد قاطع با نزدیکان متخلف

اهتمام اسلام به سلامت رهبران، مدیران ارشد و نزدیکان آنان از آن جهت است که رفتار آنها، چه مثبت و چه منفی، تأثیر فراوانی بر رفتار سایر افراد در نظام اداری و اجتماعی خواهد داشت. از این روست که تخلفات کم هم در مورد آنها پذیرفته شده نیست و به شدت با آن برخورد می شود: برخورد شدید امام علی (ع) با دختر خود که گردن بندی را از خزانه بیت المال عاریه گرفته بود، بیانگر اهتمام آن حضرت به حفظ سلامت دستگاه اداری و بازداشتن آن از تخلفات است.

امام علی (ع) هیچ یک از نزدیکان و خویشاوندان خود را بر دیگران برتری نمی دادند و امتیازی برای آنان قائل نمی شدند و با هرگونه بی انصافی و امتیازخواهی و سوء استفاده آنان به شدت برخورد می کردند. زمانی که یکی از پسر عموها و کارگزاران آن حضرت دست تعدی گشود، و در امانت حکومت خیانت کرد و اموالی را به خود اختصاص داد، در نامه ای به او فرمودند :

پس، از خدا بترس، و اموال آنان را باز گردان، و اگر چنین نکنی و خدا مرا فرصت دهد تا بر تو دست یابم، تو را کیفر خواهیم کرد، که نزد خدا عذرخواه من باشد، و با شمشیری تو را می‌زنم که به هر کس زدم وارد دوزخ گردید. سوگند به خدا اگر حسن و حسین چنان می‌کردند که تو انجام دادی، از من روی خوش نمی‌دیدند و به آرزو نمی‌رسیدند تا آنکه حق را از آنان بازپس ستانم، و باطلی را که به ستم پدید آمده نابود سازم.^{۱۷}

ب) عوامل برون سازمانی

۱- عوامل اجتماعی

۱-۱: توسعه مشارکت مردم در مبارزه با فساد اداری

ذکر این نکته با اهمیت است که فساد در نظام اداری و ساختار دولتی هر کشور ریشه دوانده و بروز پیدا می‌کند. بنابراین اصلاح چنین فسادی وقتی میسر است که از بیرون آن، یعنی جامعه و مردم توان نظارت بر کارگزاران این مجموعه و نیز تغییر آنان وجود داشته باشد. در غیاب چنین مشارکت و نظارتی، فساد به عنوان قاعده و مشخصه نظام اداری و حکومتی خواهد شد و نبود فساد امری استثنا است و برعکس با وجود چنین نظارتی، فساد امری استثنایی و برخلاف قاعده خواهد بود (پورولی، ۱۳۸۷، ص ۱۲۲) علاوه بر آن، چارچوب‌های کنترل و نظارت از سوی دولت در امر فساد به دلایلی از قبیل جایگزین کردن هدف‌های سیاسی به جای اهداف اجتماعی، و سطوح ناکارآمد فعالیت بوروکراتیک، مطلوب و کافی نیست. (ویکرز^{۱۸} و دیگران، ۱۹۹۸، ص ۳۴)

از دید اسلام نقش اصلی در اداره امور از آن مردم در سطح عموم جامعه و از آن مشتریان و کارکنان در سطح خاص سازمان‌هاست؛ به این معنی که مدیریت، چه در نظام سیاسی و چه در نظام اداری، بدون آنان تحقق نمی‌یابد و بدون اقبال و رأی مردم مقبولیت و فعلیت پیدا نمی‌کند و بدون حضور و مشارکت همه‌جانبه مردم به درستی اداره و سلامت آن تضمین نمی‌شود. بنابراین، مردم، اعم از شهروندان و ارباب رجوع، نقشی ایجاد، ابقایی و اصلاحی دارند و تحقق اداره اسلامی، صلاح، سامان و پابرجایی و سیر به سوی اهداف آن به مردم بسته است. (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۱۱)

امیرمؤمنان نه تنها در شکل‌گیری زمامداری امور برای مردم چنین جایگاهی قائل بود، بلکه سامان یافتن اداره امور را به استقامت و سلامت مردم می‌دانست: و والیان به صلاح و سامان نیابند، مگر به راستی و درستی مردمان.^{۱۹} حکومت اسلامی جز با راستی و درستی و پایداری مردمان و حضور و مشارکت همه‌جانبه مردمان به سامان نمی‌آید؛ و امیرمؤمنان می‌کوشید مردمان حکومت را این‌گونه بفهمند و از مناسبات سلطه‌گرایانه و سلطه‌پذیرانه بیرون آیند و در همه عرصه‌ها حضوری واقعی داشته باشند. برای اینکه مردم نقشی جدی و اساسی در حکومت داشته باشند، باید زمینه و بستر مناسب آن فراهم آید. امام علی(ع) می‌کوشید با فراهم ساختن مناسباتی سالم، به دور از خودکامگی و خودکامگی‌پذیری، مردم را به صحنه حکومت بکشاند؛ و آنان را این‌گونه مخاطب قرار داده است و هرگونه رابطه

¹⁷ - نهج البلاغه، نامه ۴۱

¹⁸ - Vickers

¹⁹ - نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶

جبارانه و مستبدانه را زیر پا گذاشته است تا مردمش با صراحت و صداقت، و از سر احساس مسئولیت به مشارکت در امور حکومت برخیزند و حق را به پا دارند و عدالت را پاسداری کنند و میان خود و والیان فاصله‌ای نبینند و زمامداران را نصیحت و خیرخواهی نمایند. (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۱۷)

۱-۲: اثرگذاری فرهیختگان و کارگزاران

یکی از عوامل مهم بسیاری از تحولات اجتماعی، بزرگان و افراد برجسته‌اند که با رهبری‌های خردمندانه و موفق خود دگرگونی‌های اجتماعی را ایجاد یا تسریع و هدایت می‌کنند. (مصباح، ۱۳۸۰، ص ۳۴۵) از این‌رو، اسلام سلامت و فساد سازمان و جامعه را به سلامت و فساد دو گروه یعنی فرهیختگان و کارگزاران آن پیوند زده است از دید اسلام کیفیت زندگی و رفتار مدیران عالی، رهبران جامعه و نزدیکان آنها تأثیر زیادی بر سلامت رفتار و عمل سایر افراد جامعه دارد. به همین دلیل در مورد صفات رهبر و مدیران جامعه قرآن تصریح می‌کند که فقط پیامبر خدا و مسئولان جامعه نیستند که ملزم به رعایت زهد و ساده‌زیستی‌اند، بلکه همسر و فرزندان آنها هم باید این‌گونه باشند. قرآن کریم درباره زنان پیامبر که سهمی از غنائم جنگی خواستند، می‌فرماید شما در مقام همسر پیامبر و رهبر جامعه اسلامی نباید به دنیا روی بیاورید. (نقی پورفر، ۱۳۸۲، ص ۳۹)

یا نِسَاءَ النَّبِيِّ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِنَ النِّسَاءِ...؛ ای همسران پیامبر شما همچون یکی از زنان معمولی نیستید...^{۲۰}

بنابراین، رهبران جامعه اسلامی و مدیران ارشد و عالی نظام اداری و نیز نزدیکان آنها دارای مسئولیت سنگین‌تری هستند و سمت سازمانی بالاتر آنان به معنای بهره‌مندی بیشتر از امکانات و منابع عمومی نیست. از این‌رو، در سیره مدیریتی امام علی (ع) نیز دیده می‌شود که ایشان ضمن ساده‌زیستی، به دقت به زندگی نزدیکان و کارگزاران خود نیز توجه و نظارت می‌کردند. (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹) آن حضرت در نامه به عثمان بن حنیف کارگزارشان در بصره، چنین فرمودند:

من اگر می‌خواستم، می‌توانستم از غسل پاک و مغز گندم و بافته‌های ابریشم، برای خود غذا و لباس فراهم آورم، اما هیئات که هوای نفس بر من چیره گردد، و حرص و طمع مرا وا دارد که طعام‌های لذیذ برگزینم، در حالی که در «حجاز» یا «یمامه» کسی باشد که به قرص نانی نرسد، یا هرگز شکمی سیر نخورد، یا من سیر بخوابم و پیرامونم شکم‌هایی از گرسنگی به پشت چسبیده، و جگرهای سوخته وجود داشته باشد، یا چنان باشم که شاعر گفت: «این درد تو را بس که شب را با شکم سیر بخوابی و در اطراف تو شکم‌هایی گرسنه و به پشت چسبیده باشند» آیا به همین رضایت دهم که مرا امیرمؤمنان خوانند و در تلخی‌های روزگار با مردم شریک نباشم و در سختی‌های زندگی الگوی آنان نگردم؟^{۲۱}

۱-۳: نهادینه‌سازی فرهنگ نقد و نقدپذیری

یکی از آفت‌های گریبانگیر سازمان‌ها، تملق‌گویی و چاپلوسی از مدیران عالی است. معمولاً افراد فرصت‌طلب برای منافع خود و نزدیک شدن به مدیران چنین می‌کنند. چنان‌که امیرمؤمنان علی (ع) به کارگزاران خود توصیه

^{۲۰} - سوره احزاب، آیه ۳۲

^{۲۱} - نهج البلاغه، نامه ۴۵

می‌نمودند کسانی را که در حق‌گویی صراحت بیشتری دارند و به جای مدح و تعریف از کارها و برنامه‌های آنان انتقادات سازنده و خیرخواهانه دارند به خود نزدیک نمایند. ایجاد فضای باز و ترویج فرهنگ نقد از مدیران و دستگاه‌ها سبب می‌شود کاستی‌ها و مفسد احتمالی آشکار و زمینه اصلاح آنها فراهم شود. در سیره مدیریتی علی(ع) با اینکه آن حضرت معصوم بودند و به انتقاد و نصیحت نیازی نداشتند، برای تربیت فرهنگی مردم از آنان می‌خواستند انتقادات خود را بی‌هیچ پروایی بیان کنند: پس مرا با نصیحت خالصانه و سالم از هرگونه شک و ناراستی یاری کنید. (ابن ابی الحدید، ۱۳۸۷ ق، ص ۲۸۴) فضای نقد و انتقاد در جامعه زمینه پرورش افکار را فراهم می‌آورد و بهترین راه‌حل‌ها را در اختیار مدیران نظام قرار داده، آنها را از نقاط ضعف خویش آشنا می‌کند.

۲- عوامل سیاسی

عدم استقلال کامل قوه قضائیه، نفوذ قوه مجریه بر آن و بر دستگاههای نظارت و بازرسی، فشار گروه‌های ذی‌نفوذ در داخل و خارج سازمان، فساد مدیران عالی‌رتبه، جوسازی و غوغاسالاری، توصیه برای در امان ماندن مدیران مختلف از مجازات‌ها و تساهل و تسامح نسبت به موارد مشاهده شده از عوامل سیاسی تسهیل کننده جریان فساد تلقی می‌شوند. نظام‌های سیاسی استبدادی که برخاسته از رأی مردم نباشند و خود را در مقابل مردم پاسخ‌گو نبینند، مهم‌ترین عامل برای فساد در جوامع و نظام‌های اداری‌اند. از این‌رو، در الگوهای سنتی اداره امور دولتی برای آلوده نشدن نظام اداری به فساد، نظریه جدایی نظام سیاسی از نظام اداری را طرح کردند. بر اساس این نظریه مدیران و کارکنان اداری در برابر محیط جامعه و مردم پاسخ‌گو نبودند. اما در نظام اسلامی با الهام از آموزه‌های وحیانی، نظام سیاسی مبنای نظام اداری به شمار می‌آید، به گونه‌ای که سلامت و فساد در نظام اداری متأثر از سلامت و فساد نظام سیاسی است. در این زمینه می‌توان گفت: همان‌گونه که خواست و نظارت مردم در شکل‌گیری و ماندگاری نظام سیاسی الهی مؤثر است، در تصمیم‌گیری‌ها و چگونگی اجرای نظام اداری الهی اثر می‌گذارد و برای ماندگاری سالم آن باید بر عملکرد دستگاه اداری نظارت کنند. (مصباح، ۱۳۸۸)

۲-۱: تقویت نقش و جایگاه مطبوعات و رسانه‌های آزاد و مستقل در مبارزه با فساد اداری :

وجود رسانه‌ها و روزنامه‌ها و مطبوعات آزاد در هر جامعه‌ای به مثابه چشم و گوش مردم برای بررسی رفتارهای مدیران دولتی، یک موهبت است. مطبوعات و رسانه‌ها بدون اینکه هزینه‌ای بر دوش دولت گذارند، از طریق کشف اخبار و گزارش‌ها و انتشار سریع و پرشمار آن در جامعه، راه نفوذ فساد را کاهش می‌دهند. کشورهایی که در مبارزه با فساد، کامیابی بیش‌تری به دست آورده‌اند، آن دسته از کشورهایی هستند که آزادی مطبوعات در آن‌ها نهادینه شده است. (پیلی پونیت^{۲۲}، ۲۰۰۵) طبق بررسی‌های انجام شده این موضوع مشخص گردیده است که آزادی مطبوعات، بر اساس شاخص‌های مورد نظر با رشوه‌خواری، فساد و تخلفات رابطه منفی دارد. دولت الکترونیک نیز نقش به‌سزایی در کنترل فساد و کاهش فقر دارد. (پاساک^{۲۳} و دیگران، ۲۰۰۷)

۲-۲: رعایت آزادی مشروع مردم

²² - Piliponyte

²³ - Pathak

تحقق عدالت و احترام به حقوق مردم بدون حق آزادی بیان و وجود رسانه‌های همگانی و اطلاع‌رسانی دقیق ممکن نیست. یکی از راه‌های حفظ سلامت نظام اداری، اطلاع‌رسانی صحیح در زمینه مفاسد اداری و اقتصادی است. اطلاع‌رسانی به موقع سبب افزایش آگاهی آحاد جامعه می‌شود و این امر موجب گسترش خواست عمومی برای مبارزه با مفاسد می‌گردد، که تحقق این امر، تنها با آزادی صورت می‌گیرد.

در اسلام برای دسترسی به آزادی و استقلال، انسان باید ابتدا اسارت درونی و بردگی باطنی را با ارتباط با خدا و بندگی او از بین ببرد تا بتواند از بردگی و بندگی و اسارت حکومت‌ها خارج شود. بنابراین، در اسلام ارتباط با خدا و بندگی سبب آزادی و استقلال انسان و جامعه می‌شود و این آزادی باعث افزایش آگاهی عمومی و ارزیابی صحیح از شرایط موجود اجتماعی می‌شود زمینه نظارت همگانی را پدید می‌آورد. امام علی(ع) فلسفه بعثت پیامبران را خارج ساختن بندگان از بندگی و ولایت بندگان به بندگی و ولایت خدا برمی‌شمرد. (کلینی، ۱۳۸۸ق، ج ۸، ص ۳۸۶)

۳- عوامل فرهنگی

شاید مهمترین عوامل فساد، مسایل فرهنگی باشد. فرهنگ عمومی جامعه، ارزشها و هنجارهای حاکم بر افراد و اجتماع و عقاید و باورهای مردم نقش محوری در این زمینه دارد. مادی‌گرایی، فردی‌گرایی، مصرف‌زدگی، کاهش قبح تخلفات در سازمان و جامعه و مهمتر از همه ضعف ایمان و وجدان کاری از مهمترین ریشه‌های فرهنگی و اجتماعی فساد اداری هستند.

۳-۱: تکریم ارباب رجوع

یکی از شاخص‌های سلامت نظام اداری احترام و رفتار محبت‌آمیز با ارباب رجوع است؛ از این‌رو، امیرمؤمنان به یکی از کارگزاران خود می‌فرمایند: «پرو و بالت را برای رعیت فرود آور و چهره‌ها را گشاده و رفتارت را نرم و ملایم گردان.»^{۲۴}

۳-۲: ارتباط چهره به چهره با مردم

مدیران دستگاه‌ها و سازمان‌ها در نظام اسلامی موظف‌اند با مردم از نزدیک در ارتباط باشند و مستقیماً به بررسی مشکلات آنها بپردازند. این کار سبب می‌شود تا هم مدیران اطلاع درستی از مشکلات جاری مردم داشته باشند و هم مردم با دیدن مدیران در جامعه، با آنان احساس همدلی و نزدیکی کنند و بدین ترتیب روابط سالمی بین مردم و دستگاه‌های اداری صورت می‌گیرد. حضرت در خصوص آثار مثبت ارتباط با مردم می‌فرمایند: مباد که دوری تو از چشم مردم طولانی شود؛ زیرا پنهان بودن زمامداران از نگاه مردم سرچشمه تنگدلی مردم و کم‌آگاهی زمامداران از جریان‌ها می‌شود. غیبت و دوری از مردم پیوندشان را از علم به آنچه در پس پرده است می‌گسلد، و در نتیجه مسائل بزرگ در چشم‌شان کوچک جلوه می‌کند؛ زیبایی‌ها زشت، و زشتی‌ها زیبا جلوه می‌کند و حق و باطل در هم می‌آمیزد.^{۲۵}

²⁴- نهج البلاغه، نامه، ۴۵

²⁵- نهج البلاغه، نامه، ۵۳

۳-۳: آموزش و پرورش

برخی بر این باورند که مهم‌ترین عامل دگرگونی فرایندهای اجتماعی و رفتار افراد، تحولات اقتصادی است، اما نظر صحیح این است که مهم‌ترین عامل تحولات اجتماعی تحول در آموزش و پرورش است، و سایر تحولات مانند تحولات اقتصادی با بعد انسانی حیات بشر ارتباط مستقیم ندارند و از اهمیت درجه اول برخوردار نیستند. اما تحول در آموزش و پرورش یک جامعه کمابیش سبب تبدیل هویت روحی و معنوی افراد می‌شود و آرا و عقاید، اخلاق، و رفتار و سلوک آنان را دگرگون می‌سازد. (مصباح، ۱۳۸۰، ص ۳۷۷) بنابراین، آموزش و پرورش تأثیر فراوانی دارد در آگاه شدن مردم از بدی اوضاع و احوال موجود، نادرستی ارزش‌ها و آرمان‌های حاکم، سوء نیت قدرتمندان و زمامداران و سوء استفاده آنان از قدرت و حاکمیت خود، و نیز اوضاع و احوال مطلوب و ارزش‌ها و آرمان‌های صحیح. بدین ترتیب، آموزش و پرورش، هم بر دانش مردم می‌افزاید و هم بر اقبال و گرایش آنان به اوضاع و احوال و ارزش‌ها و آرمان‌های مطلوب و صحیح. (همان، ص ۶۴)

امیرمؤمنان علی(ع) نیز منشأ همه خوبی‌های مادی و معنوی را علم و یکی از علل اساسی فساد در هر محیط اجتماعی را جهل معرفی می‌فرماید: «علم اصل هر خیری است»؛ (آرام، ۱۳۸۰، ص ۹۶) «جهل ریشه هر بدی است.» (همان، ص ۶۴) پیامبر اکرم(ص) نیز می‌فرماید: کسی که بدون علم و آگاهی دست به عملی بزند، فساد و تباهی او بیشتر است از کارهای سالم او؛ (کلینی، ۱۳۸۸ق، ص ۵۵) «نیاز مردم به اخلاق خوب بیشتر از نیاز آنها به امور اقتصادی است.» (آمدی تمیم، ۱۳۶۶، ص ۲۴۷) بنابراین، آموزش به مردم و کارکنان و مدیران سازمان‌ها و تربیت و پرورش آنها به کسب اخلاق شایسته نقش اساسی در تحول نظام اداری و ارتقای سلامت آن دارد.

۳-۴: فرآیند اجتماعی سازی

باید فرد تازه استخدام شده یا مستخدمی را که به محیط کاری جدید منتقل شده است، با هنجار واحد کار و یا تیم کاری آشنا ساخت. این هنجارها به اعضا می‌گویند که تحت هر وضعیت محیطی مشخصی چه کارهایی را باید انجام دهند و چه کارهایی را نباید انجام دهند (سیدجوادی، ۱۳۸۴، ص ۳۶۳) اگر فرآیند جامعه‌پذیری و آشناسازی با موفقیت صورت پذیرد، این امر در ایجاد ثبات در سازمان نیز مؤثر است، زیرا چنین فردی موازین اصلی و مهم سازمان را می‌پذیرد و رفتار خود را با آنها تطبیق می‌دهد.

۳-۵: نظارت همگانی

یکی از عوامل اساسی در نهادینه‌سازی سلامت سازمانی، نظارت عموم افراد جامعه بر عملکرد دستگاه‌هاست. هرگاه همه اجزای یک نظام با دیدن خطاها و انحرافات تذکر دهند، این تذکرات تأثیر بسیار تعیین‌کننده‌ای بر اصلاح رفتار مجموعه خواهد داشت. در قرآن کریم امر کردن به کارهای خیر و نهی از فعالیت‌های نامطلوب، تکلیف همگانی به شمار می‌آید: «باید از شما مسلمانان برخی خلق را به خیر و صلاح فراخوانند و مردم را به نیکوکاری امر، و از بدکاری نهی کنند...»^{۲۶}.

۴- عوامل قانونی

²⁶ -سوره آل عمران، آیه ۱۰۴

داوری صحیح و عادلانه عامل بازدارنده از آلوده شدن کارکنان و کارگزاران دولتی به انواع تخلفات است و سلامت دستگاه‌ها را تضمین می‌نماید، تأکید ویژه اسلام بر تأمین حقوق قضات و نظارت بر عملکرد آنان به دلیل اهمیت سلامت دستگاه قضایی بر سلامت کارگزاران و دستگاه‌های اداری است. برخورد با متخلفان نیازمند دستگاه قضایی مقتدر با نیروهای انسانی شجاع و بی‌باک است که نه طمع دنیا آنها را از حکم عادلانه باز دارد و نه ترس از قدرت متخلفان. خدای متعال فرموده است: «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید.»^{۲۷} عدالت حقوقی و قضایی نزد امیرمؤمنان (ع) منزلتی ویژه داشت؛ چنان‌که آن حضرت از ابتدای حکومت خود به آشنا کردن مردمان با حقوق خویش اهتمام ورزید و در امور قضا سخت بر عدالت پای فشرد. آن بزرگوار می‌فرماید: «هر که در مقام قضاوت قرار گیرد باید در اشاره و نگاه و جای نشستن میان مردمان به مساوات رفتار کند.» (کلینی، ۱۳۸۸، ج ۷، ص ۴۱۳)

۱-۴: قانون‌گرایی

مهم‌ترین اصل در اداره امور، پایبندی همگان به قانون است. رعایت قانون از جانب همگان در هر مرتبه‌ای که باشند و نبودن تبعیض و عمل به مساوات در اجرای قانون، برترین چیزی است که سلامت دولت‌ها را حفظ می‌کند و پشتوانه مردمی آنها را تضمین می‌نماید. امیرمؤمنان در روزگاری که از حکومت محروم شده بود، این حقیقت را به زمامداران یادآور می‌شد تا آنان از مسیر درست خارج نشوند؛ چنان‌که به عمرین خطاب یادآور شد:

سه چیز است که اگر آنها را پاس داری و بدانها عمل کنی از سایر امور بی‌نیاز باشی و اگر آنها را ترک کنی چیزی جز آنها سودت نبخشد. پرسید: آنها چیست؟ فرمود: اجرای حدود (قانون به طور یکسان) نسبت به نزدیک و دور (خویش و بیگانه) و حکم به کتاب خدا در خشنودی و خشم، و تقسیم (بیتالمال) به عدالت میان سفید و سیاه.^{۲۸}

۲-۴: پاکسازی نظام اداری

یکی از وظایف مهم دستگاه قضایی برای سالم‌سازی دستگاه‌های اداری و حفظ منافع عمومی، شناسایی عناصر و کارگزاران فاسد و محاکمه و برکناری آنان از سمت‌های اداری است. به همین دلیل یکی از سیاست‌های مدیریتی امام علی (ع) در اصلاح نظام اداری، برکناری عناصر فاسد و نهادن نیروهای متعهد و وظیفه‌شناس به جای او بود. آن حضرت هنگام بیعت مردم با خود می‌فرمایند: بدانید که روزگار دگرباره شما را به بوتۀ آزمایش ریخت؛ مانند روزی که خدا پیامبر شما را برانگیخت. به خدایی که او را به راستی مبعوث فرمود، به هم درخواهید آمیخت، و چون دانه که در غربال ریزند، یا دیگ‌افزار که در دیگ ریزند، روی هم خواهید ریخت، تا آن که در زیر است زبر شود، و آن که بر زبر است به زیر در شود؛ و آنان که واپس مانده‌اند، پیش برانند، و آنان که پیش افتاده‌اند، واپس ماندند.^{۲۹}

۳-۴: بازگرداندن اموال عمومی

²⁷- سوره نساء، آیه ۵۸

²⁸- التهذیب، ج ۶، ص ۲۲۷

²⁹- نهج البلاغه، خطبه ۳۹

پس از برکناری مدیران و کارگزاران متخلف، باید با دقت اموال عمومی را که به تصرف خود درآورده‌اند به بیت‌المال برگرداند. در این زمینه نباید به اخراج مدیران متخلف و جریمه نقدی ناچیز بسنده کرد، بلکه باید تمام اموال به تراج رفته به خزانه عمومی برگشت داده شود. یکی از اصلاحاتی که در دوران حکومت امام علی (ع) با جدیت پی گرفته شد همین بود. امام در این زمینه می‌فرماید: به خدا سوگند بیت المال تراج شده را هر جا که بیابم به صاحبان اصلی آن باز می‌گردانم، گرچه با آن ازدواج کرده یا کنیزانی خریده باشند؛ زیرا در عدالت گشایش برای عموم است، و آن کس که عدالت بر او گران آید، تحمل ستم برای او سخت‌تر است.^{۳۰}

۵- عوامل اقتصادی

عدم ثبات اقتصادی، تورم لجام گسیخته، رکود، کاهش درآمدها و قدرت خرید مردم، عدم عدالت اقتصادی و اجتماعی، توزیع نامناسب امکانات و تسهیلات در جامعه و امثال این موارد از عمده‌ترین ریشه‌های اقتصادی فساد اداری به شمار می‌آیند.

* بهبود وضع معیشتی کارکنان

با توجه به اهتمام اسلام به بعد مادی انسان می‌توان فقر مادی را زمینه بسیاری از مفاسد اجتماعی و سازمانی تلقی کرد. به همین دلیل یکی از راه‌های جلوگیری از فساد اداری که در منابع دینی فراوان بر آن تأکید شده، تأمین معیشت کارکنان و مدیران دولتی است. در سیره مدیریتی علی (ع) نیز به این مهم توجه شده است. آن حضرت به مالک می‌فرماید: آن‌گاه حقوق کافی به آنان بده؛ زیرا این کار آنها را در اصلاح خویشتن تقویت می‌کند و از خیانت در اموالی که زیر دست آنهاست، بی‌نیاز می‌سازد و حجتی بر آنهاست، اگر از دستورهای تو سرپیچی یا در امانت تو خیانت کنند.^{۳۱}

ج) عوامل فردی :

۱- تناسب شخصیت با شغل کارکنان

تطبیق شرایط لازم برای انجام یک کار و ویژگی‌های شخصیتی منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌شود. اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه جابه‌جایی کارکنان، غیبت، کم‌کاری‌های پنهان، فساد، تخلف و کشمکش‌ها به پایین‌ترین میزان، تنزل پیدا می‌کند. تناسب شخصیت شاغل با شغل موجب می‌گردد:

(۱) بهره‌وری شغلی فرد در سازمان در سطح بهینه باشد.

(۲) میزان خطاهای او در سازمان کاهش یافته و میزان غیبت او از کار کاهش یابد (ساعتچی، 1382، ص ۳۲۳-۳۲۷)

۲- اخلاق

در حالی که اخلاقیات و ملزومات اخلاقی زمینه رشد، توسعه و افزایش ارزش‌ها در درازمدت را فراهم می‌سازد، فساد و تخلف می‌تواند به حداقل کردن ارزش‌ها در درازمدت منتهی گردد. ذکر این نکته حایز اهمیت است که

³⁰ - نهج البلاغه، خطبه ۳۹

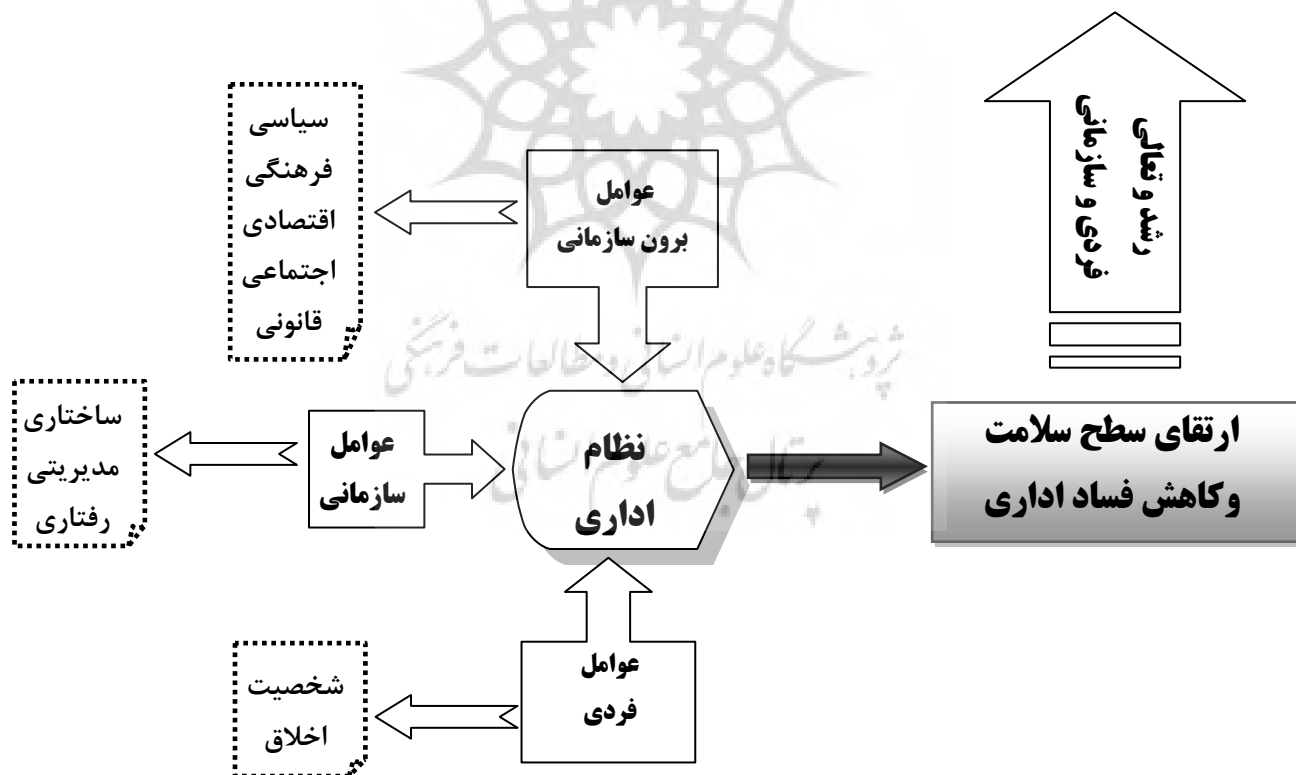
³¹ - نهج البلاغه، نامه ۵۳

هنجارهای اخلاقی به وسیله فرهنگ، فن آوری و مذهب متأثر می گردد؛ و هیچ سطح استاندارد اخلاقی برای زندگی اجتماعی در نقاط مختلف جهان وجود ندارد، اما با این وجود، بعضی محققان حداقل استانداردهای اخلاقی را برای انسان در جوامع بشری در نظر می گیرند. (زیکوس^{۳۲}، ۲۰۰۴، ص ۶۳۱-۶۴۷)

اخلاقیات به نحو تنگاتنگی با زندگی کاری مرتبطند، رفتار اخلاقی در محیط کار، رفتاری است که بر مبنای نظر جامعه، سازمان، فرد و حرفه خاص، قابل قبول و مناسب قلمداد می شود. (زاهدی، 1387، ص 215)

مدل و الگوی تحقیق

با توجه به مبانی نظری ارائه شده الگوی مفهومی و تدوین شده به شرح زیر طراحی و ارائه می گردد.



فرضیه های تحقیق

- بر مبنای الگوی ارائه شده فرضیه های تحقیق به شرح زیر احصاء و ارائه می گردد.
- فرضیه ۱. بین عوامل فردی و کاهش فساد اداری در سازمان رابطه معناداری وجود دارد.
 - فرضیه ۲. بین عوامل سازمانی و کاهش فساد اداری در سازمان رابطه معناداری وجود دارد.
 - فرضیه ۳. بین عوامل برون سازمانی و کاهش فساد اداری در سازمان رابطه معناداری وجود دارد.
 - فرضیه ۴. تفاوت بین میزان تاثیر عوامل موثر بر کاهش فساد اداری در سازمان معنی دار است.

روش تحقیق

این پژوهش از بعد هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها پیمایشی است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مبانی نظری ارائه شده بوده ، روایی پرسشنامه توسط اساتید مجرب تایید و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده که مقدار آن ۰/۹۱ برآورد شد. جامعه مورد مطالعه کارکنان و مدیران ستادی و صفی فرماندهی انتظامی تهران بزرگ می باشند که با استفاده از فرمول کوکران ، تعداد نمونه ۱۷۷ نفر برآورد و به منظور رفع احتمال پاسخ های ناقص یا عدم ارسال پاسخ ، بر اساس نمونه گیری طبقه ای و انتخاب تصادفی نمونه ها ، پرسشنامه بین ۲۰۰ نفر از کارکنان آن فرماندهی اعم از صف و ستاد (مدیریتی و غیر مدیریتی) توزیع و جمع آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها با توجه به مولفه های مورد بررسی از آزمون t تک نمونه ای^{۳۳} استفاده و برای رتبه بندی تاثیر عوامل فوق بر ارتقای سطح سلامت نظام اداری ناجا از تکنیک تاپسیس استفاده شد.

" تکنیک تاپسیس یا اولویت بندی بر اساس شباهت به راه حل ایده آل، که نخستین بار بوسیله ونگ و یون در سال ۱۹۸۱ معرفی شد، یکی از روش های تصمیم گیری چند معیاره است. از این تکنیک می توان برای رتبه بندی و مقایسه گزینه های مختلف و انتخاب بهترین گزینه و تعیین فواصل بین گزینه ها و گروه بندی آنها استفاده نمود . از جمله مزیت های این روش آن است که معیارها یا شاخص های به کار رفته برای مقایسه می توانند دارای واحدهای سنجش متفاوتی بوده و طبیعت منفی و مثبت داشته باشند. به عبارات دیگر می توان از شاخص های منفی و مثبت به شکل ترکیبی در این تکنیک استفاده نمود. بر اساس این روش، بهترین گزینه یا راه حل، نزدیک ترین راه حل به راه حل یا گزینه ایده آل و دورترین از راه حل غیر ایده آل است. راه حل ایده آل، راه حلی است که بیشترین سود و کمترین هزینه را داشته باشد، در حالی که راه حل غیر ایده آل، راه حلی است که بالاترین هزینه و کمترین سود را داشته باشد. به طور خلاصه، راه حل ایده آل از مجموع مقادیر حداکثر هر یک از معیارها به دست می آید، در حالی که راه حل غیر ایده آل از مجموع پایین ترین مقادیر هر یک از معیارها حاصل می گردد."

* تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها جهت بررسی وضعیت تاثیر عوامل فردی ، سازمانی و برون سازمانی بر ارتقای سطح سلامت نظام اداری ، آزمون t تک نمونه ای اجرا شد که نتایج آن در جدول شماره (۲) ارائه

³³ - Single- Sample t-test

شده است . با توجه به p مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای کوچکتر از 0.05 اختلاف مشاهده شده بین میانگین های هر عامل معنادار است. بنابراین هر سه عامل در کاهش فساد اداری و ارتقای سطح سلامت نظام اداری موثر است .

جدول شماره (۲) - نتایج آزمون t تک نمونه ای فرضیه اول تا سوم

فرضیه	عامل	اختلاف میانگین	t	p	تصمیم گیری
دوم	سازمانی	۰/۰۴۲	۴۳/۹۶	$< 0/001$	درستی فرضیه
اول	فردی	۰/۲۰۷	۴۹/۲۵	$< 0/001$	درستی فرضیه
سوم	برون سازمانی	۰/۱۵۳	۵۲/۳۵	$< 0/001$	درستی فرضیه

همچنین فرضیه چهارم مورد آزمون قرار گرفت که یافته‌های این آزمون در جدول شماره (۳) آمده است. همانطور که ملاحظه می‌شود P مشاهده شده ($P < /05$) حاکی از تایید شدن فرضیه است. یعنی تفاوت میزان تاثیر هر کدام از عوامل بر ارتقای سطح سلامت نظام اداری متفاوت است .

جدول شماره (۳) - نتایج آزمون t تک نمونه ای فرضیه چهارم

فرضیه	عوامل موثر بر کاهش فساد اداری	اختلاف میانگین	t	p	تصمیم گیری
چهارم		۰/۱۸۷	۳۸/۳۹	$< 0/001$	درستی فرضیه

از آنجا که بررسی‌های انجام شده نشان داد که تأثیر هر یک از عوامل موثر بر ارتقای سطح سلامت اداری با یکدیگر یکسان نیست، بنابراین باید میزان تاثیرگذاری این عوامل را سنجید و بدین سان آنها را رتبه‌بندی نمود. در این تحقیق برای اولویت‌بندی این عوامل ، تکنیک تاپسیس انتخاب شد. نتایج حاصل از این رتبه‌بندی در جدول شماره (۴) ارائه شده است. چنان که مشاهده می‌شود عامل "سازمانی" بیشترین و عامل "فردی" کمترین تاثیر را در کاهش فساد اداری در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بر اساس مدل ارائه شده دارد.

جدول شماره (۴) - رتبه‌بندی عوامل موثر بر سلامت نظام اداری با استفاده از تکنیک تاپسیس

رتبه	عوامل	اندازه فاصله به‌ازای راه‌حل ایده‌آل مثبت	اندازه فاصله به‌ازای راه‌حل ایده‌آل منفی	Ci
۱	سازمانی	0.046	0.041	0.471264368
۲	برون سازمانی	0.045	0.038	0.457831325
۳	فردی	0.048	0.036	0.428571429

همچنین به‌منظور تجزیه و تحلیل بهتر هر یک از مولفه‌های عوامل فوق ، تمام آنها را با استفاده از تکنیک تاپسیس رتبه‌بندی نموده و در جدول شماره (۵) ارائه شده است.

جدول شماره (۵) - رتبه‌بندی تاثیر مولفه‌های عوامل موثر بر سلامت نظام اداری با استفاده از تکنیک تاپسیس

عامل	رتبه	مولفه	اندازه فاصله به‌ازای راه‌حل ایده‌آل مثبت	اندازه فاصله به‌ازای راه‌حل ایده‌آل منفی	Ci
سازمانی	۱	رفتاری	0.036	0.044	0.55
	۲	مدیریتی	0.036	0.043	0.54

0.54	0.037	0.032	ساختاری	۳	
0.63	0.027	0.016	اخلاق	۱	فردی
0.55	0.029	0.024	شخصیت	۲	
0.57	0.035	0.026	اقتصادی	۱	برون سازمانی
0.53	0.033	0.029	اجتماعی	۲	
0.52	0.035	0.032	فرهنگی	۳	
0.51	0.03	0.029	قانونی	۴	
0.50	0.031	0.03	سیاسی	۵	

جمع بندی و نتیجه گیری

انجام درست کارها از عهده سازمانی بر می آید که مجهز به نظام اداری سالم باشند. سازمانهای دارای نظام اداری سالم قادر به تصمیم سازی و تصمیم گیریهای درست، بجا و مناسب هستند. در سلامت نظام اداری سازمان ها عوامل مختلفی دخیل هستند لذا در این تحقیق ابتدا بر مبنای مبانی نظری تهیه شده از منابع و متون علمی و دینی ، مدل مفهومی عوامل موثر بر ارتقای سلامت نظام اداری در ناجا طراحی و پس از تأیید اعتبار مدل اولیه توسط خبرگان، فرضیات تحقیق بر مبنای مدل تدوین و بر مبنای آن پرسشنامه تحقیق تهیه و بین ۲۰۰ نفر از کارکنان و مدیران ستادی و صفی فرماندهی انتظامی تهران بزرگ توزیع و پس از جمع بندی مورد آزمون آماری قرار گرفت. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد:

۱- همه عوامل مورد بررسی (عوامل سازمانی، برون سازمانی و عوامل فردی)، فساد و تخلفات کارکنان را کاهش و در سلامت نظام اداری مؤثر می باشند .

۲- در بین عوامل فوق عوامل سازمانی بیشترین و عوامل فردی کمترین تاثیر را دارا می باشند .

۳- در بین عوامل سازمانی ، به ترتیب مولفه های رفتاری ، مدیریتی و ساختاری بیشترین تاثیر را در زمینه ارتقای سلامت نظام اداری به خود اختصاص داده اند.

۴- شاخص های (رفتار مبتنی بر ارزش های اخلاقی و اسلامی توسط مدیران - ترویج خودکنترلی بر مبنای شاخص های اسلامی - همبستگی بین کارکنان و مدیران و ارتباط صمیمانه بین آنان) از مولفه های رفتاری ، (رعایت عدالت در برخورد با کارکنان - نظارت و کنترل مناسب و کارآمد- آموزش و آگاهسازی کافی) از مولفه

های مدیریتی، (تمرکز زدایی و برون سپاری- اصلاح ساختار اداری بر مبنای مدیریت فرامتنی) از مولفه های ساختاری به ترتیب بیشترین تاثیر را در کاهش فساد اداری به خود اختصاص داده اند.

۵- شاخص های (بهبود وضع معیشتی کارکنان) از مولفه اقتصادی، (توسعه مشارکت های مردمی و استفاده از فرهیختگان و نخبگان جامعه) از مولفه اجتماعی، (نهادینه سازی فرهنگ نقد و نقدپذیری در سازمان و جامعه) از مولفه فرهنگی، (اصلاح قوانین موجود با دیدگاه پیشگیری و کاهش تخلفات) از مولفه قانونی و (تقویت نقش و جایگاه مطبوعات و سایر رسانه ها در زمینه کاهش فساد اداری) از مولفه سیاسی بیشترین تاثیر را در کاهش فساد اداری به خود اختصاص داده اند.

۶- از مولفه های فردی نیز، شاخص های تناسب شغل با شخصیت کارکنان و توجه به مبانی ارزشی و اسلامی توسط کارکنان بیشترین تاثیر را در کاهش فساد اداری به خود اختصاص داده اند. لذا با توجه به یافته های تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می گردد.

پیشنهاد های کاربردی

۱- نسبت به تدوین و اجرایی نمودن دستورالعمل جامع پلیس شایسته اسلامی و متدین با تبیین وظایف فرماندهان، کارکنان و رده های تابعه سازمان اقدام گردد.

۲- با برنامه ریزی مناسب و توجه ویژه به موضوع، نسبت به ترویج فرهنگ خودکنترلی در بین کارکنان و مدیران سازمان اقدام شود.

۳- ضمن رعایت اصل شایسته سالاری، با برگزاری کارگاه های علمی و آموزشی مقابله با فساد اداری، نسبت به توجیه فرماندهان، روسا و مدیران سازمان در خصوص رعایت ارزش های اسلامی در رفتار خود و افزایش همبستگی و صمیمیت با کارکنان زیرمجموعه اقدام شود.

۴- ضمن اصلاح ساختار اداری سازمان بر مبنای مدیریت فرامتنی، نسبت به تمرکز زدایی و برون سپاری برخی از خدمات سازمان به مردم و جامعه اقدام گردد.

۵- ضمن تعامل لازم با نهادهای برون سازمانی به نحوی برنامه ریزی گردد که ضمن آگاهسازی مردم نسبت به شرح وظایف سازمان و قوانین و مقررات مربوط، حساسیت جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی و انضباطی، نقد و نقدپذیری در سازمان افزایش یابد.

۶- نسبت به برنامه ریزی و تقویت نظارت و کنترل کارآمد درون سازمانی و برون سازمانی اقدام گردد.

۷- ضمن تقویت نقش و جایگاه مطبوعات و سایر رسانه ها در زمینه کاهش فساد اداری، با تعامل سایر نهادها نسبت به اصلاح قوانین موجود با دیدگاه پیشگیری و کاهش تخلفات اقدام گردد.

منابع

- آرام، احمد، (۱۳۸۰). الحياه، تهران، انتشارات چاپ مکرر
- آمدی تمیمی، عبدالواحد، (۱۳۶۶). غرر الحکم و درر الکلم، قم، دفتر تبلیغات
- ابطحی، سید حسین، (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی اداره امور کارکنان در سازمان های دولتی، صنعتی، بازرگانی، چاپ چهارم، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت
- الوانی، سیدمهدی، دانائی فرد، حسن، (۱۳۸۸). گفتارهایی در فلسفه تئوری های سازمان دولتی، چ هفتم، تهران، صفار
- پورولی، بهروز، (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی
- پیروز، علی آقا، (۱۳۸۸). مدیریت در اسلام، چ ششم، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
- حبیبی، نادر، (۱۳۷۵). فساد اداری، انتشارات وثقی
- حر عاملی، محمد، (۱۴۰۹ق). وسائل الشیعه، مؤسسه بی جا، آل البیت
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۰). دلالت دولت: آیین نامه‌ی حکومت و مدیریت در عهدنامه مالک اشتر، تهران دریا
- دلشاد تهرانی، مصطفی، (۱۳۷۹) دولت آفتاب: اندیشه‌ی سیاسی و سیره‌ی حکومتی علی (ع)، تهران، دریا
- دلشاد تهرانی، مصطفی، (۱۳۷۹). حکومت حکمت: حکومت در نهج البلاغه، تهران دریا
- رضائیان، علی، (۱۳۸۴). انتظار عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران، سمت
- زاهدی، شمس السادات، (۱۳۸۵). نگرشی بر فساد و آثار آن، مجله دانش مدیریت، تهران، دانشگاه تهران
- زاهدی، شمس السادات، (۱۳۸۷). مدیریت فراملیتی و جهانی، نگرش تطبیقی چاپ هشتم، تهران، انتشارات سمت
- ساعتچی، محمود، (۱۳۸۲). روان شناسی بهره وری، ابعاد کاربردی روان شناسی کار و روان شناسی صنعتی - سازمانی، چاپ چهارم، تهران، مؤسسه نشر ویرایش
- سیدجوادین، سیدرضا، (۱۳۸۴). برنامه ریزی نیروی انسانی چاپ چهارم، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- شلالوند، عبدالعلی، (۱۳۸۶). اختلاس و فساد اداری، آفت توسعه، تأملی ریشه نگر در موج جهانی مبارزه با فساد و اختلاس، نشریه مجلس و پژوهش
- صفری، سعید؛ نائی، حمیدرضا، (۱۳۸۰). رویکردهای مختلف در مبارزه با فساد، مجموع مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- عباس زادگان، سیدمحمد، (۱۳۸۳). فساد اداری. تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی
- عباسپور، عباس، (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)، تهران، سمت
- فرج پور، مجید، (۱۳۸۳). موانع توسعه، بررسی فقر، تبعیض و فساد، تهران، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- کلینی، محمدبن یعقوب، (۱۳۸۸ق). اصول کافی، ط. الثالثه، تهران، دارالکتب الاسلامیه
- مجلسی، محمدباقر، (۱۴۰۳ق). بحار الانوار، ط. الثانیه بیروت، مؤسسه الوفاء
- محمودی، محمدباقر، (۱۳۹۶ق). نهج السعاده فی مستدرک نهج البلاغه، بیروت، دارالتعارف للمطبوعات

- مصباح، محمد تقی، (۱۳۷۳). فلسفه اخلاق، چ دوم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی
 - مصباح، محمد تقی، (۱۳۸۰). جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن، چ پنجم، بی جا، سازمان تبلیغات اسلامی.
 - مصباح، محمد تقی، (۱۳۸۸). پیش نیازهای مدیریت اسلامی، چ دوم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)
 - میرسپاسی، ناصر، (۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی شدن، چاپ دوم، تهران، انتشارات میر.

- نقی پورفر، ولی الله، (۱۳۸۲). مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات
 - نهج البلاغه، شرح ابن ابی الحدید، (۱۳۸۷ق). تحقیق محمد ابوالفضل ابراهیم، بی جا، دار احیاء الکتب العربیه

- Kearney, R. C., & Hays, S. W. (1994). Labor-Management Relations and Participative Decision-Making: toward a New Paradigm. *Public Administration Review*, 54(1), 44-51.
- Olowu, D. (1999). *Accountability and Tranceparency in Ladipo Admolekun*. In Public Administration in Africa Main Issue and Selected Country Studies
- Pathak, R. D., Singh, G., Belwal, R., & Smith, R. F. I. (2007). E-governance and corruption developments and issues in Ethiopia. *Public Organization Review: A Global Journal*. 7(2), 195-208.
- Piliponyte, J. (2005). *Diagnosis of Corruption: A Review of Existing Instruments and a Case Study of Lithuania*. Australian Political Studies Association Conference. Duden, New Zealand, pp.28-30. September.
- Tanzi, V. (1994). *Corruption Government Activities, and markets*. IMF Working Papers, WP/94/gg, International Monetary Fund Washington D.C.38. Theobald, R. (1990). *Corruption, Development and Underdevelopment*. Durham, NC: Daka U. press.
- Treisman, D. (2006). *What We Learned About the Causes of Corruption from ten years of Crossnational Empirical Research?*. <http://www.polisci.ucla.edu/faculty/treisman>
- Vickers, J., & Yarrow, G. (1988). *Privatization: An Economic Analysis*, Cambridge, Mass: MIT Press.
- Zekos, G. (2004). Ethics Versus Corruption in Globalization. *Journal of Management Development*, 23(7), 631-647.