

بررسی چگونگی تأثیر حقوق و دستمزد بر کاهش فساد اداری و مالی

علیرضا قاهر دوست^{۱*}، حمیدرضا یزدانی^۲، سیدمحمد رضا ناصرزاده^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۱۶ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۳/۰۵)

چکیده

موضوع فساد به عنوان یکی از معضلات قرن بیست و یکم اهمیت زیادی دارد که سهم کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه، بیش از دیگر کشورهاست و با «بررسی تأثیر افزایش حقوق و دستمزد بر کاهش فساد اداری و مالی» چنین بر ذهن متبادر شده و ما را رهنمون میسازد که عوامل زیادی در فساد دخیل هستند که از آن جمله؛ میتوان به عامل حقوق و دستمزد اشاره نمود که هدف از انجام این تحقیق، آنست که ارتباطی تنگاتنگ بین مقدار حقوق و دستمزد و فساد وجود دارد و بدین معنا که اگر بین حق الزحمه دریافتی کارکنان با آن مقدار از حقوق و دستمزدی که در مسیر زندگی متعارف، هزینه می کنند، رابطه عادلانه وجود نداشته باشد، عکس العمل طبیعی قضیه اینست که فساد اداری و مالی، خواسته یا ناخواسته صورت خواهد گرفت و عامه مردم بدبین شده و عاملی می شود برای سقوط سازمانها، پژوهشگران در این مقاله، با تعدادی از قضات و کارکنانی که به نوعی با معضل فساد برخورد داشته و در محیط کاری آنان، زمینه وجود فساد فراهم است، مصاحبه نموده اند که اگر به مسئله حقوق و دستمزد کارکنان اهمیت داده نشود چه مشکلی در راستای ایجاد فساد در ابعاد سازمان و جامعه پیش خواهد آمد و اینکه تحقیق مورد نظر در قالب هدف، کاربردی و به لحاظ نوع داده، کیفی است. لذا روش تحقیق از نوع مطالعه موردی بوده و نتیجه آنکه، به عقیده پاسخ دهندگان مصاحبه، با بهبود حقوق و دستمزد، فساد اداری و مالی کاهش می یابد که این موضوع از طریق عدالت، انتخاب و جذب منابع انسانی شایسته، شایسته سالاری نصب منابع انسانی در پست های کلیدی، رضایت مندی کارکنان و دیده شدن کار کارکنان انجام می شود.

واژگان کلیدی: فساد اداری و مالی، حقوق و دستمزد، عدالت، شایسته سالاری، رضایت مندی

۱. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

* پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: Ghaherdoost.hrm@ut.ac.ir

۲. استادیار دانشکده مدیریت پردیس فارابی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳. استادیار دانشکده مدیریت پردیس فارابی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مقدمه

یکی از انحرافات و آسیب‌های اجتماعی که جوامع انسانی در طول تاریخ از آن رنج برده‌اند، مسئله فقر و نابرابری درآمدها و پایین بودن وضع معیشتی اکثریت توده جامعه است. ثروت‌های عمومی توسط افراد خاص و طبقاتی ویژه، دست به دست گشته و مردم عادی از دستیابی به آن محروم گردیده‌اند (فرّخی، ۱۳۹۱). به اعتقاد اکثر متفکران، فساد یک بیماری انکارناپذیر در همه حکومت‌ها بوده و مختص یک قاره، منطقه یا گروه قومی خاص نیست و در رژیم‌های سیاسی دمکراتیک و دیکتاتوری، اقتصادهای سوسیالیستی، سرمایه‌داری و فئودال یافت می‌شود و اقدامات فساد آمیز مربوط به زمان حال نبوده، بلکه تاریخ آن به قدمت جهان می‌باشد. از این رو قدمت فساد به اندازه قدمت مفهوم دولتهاست. در واقع هر جا که قدرت و ثروت متمرکز می‌شود و دولتی وجود دارد، فساد نیز وجود دارد (ربیعی، ۱۳۸۳). لذا از ابتدای تشکیل دولتها و به تناسب میزان قدرت موجود در آنها، تمایل دولت‌مردان به کسب قدرت بیشتر، عدم تناسب منابع انسانی تشکیل دهنده دولتها با پست و مقامی که بدان منصوب شده‌اند و از همان زمانی که حجم امور محوله دولتها افزایش یافته و با توجه به تراکم فعالیت‌های آنها، بدو در مرحله استخدام منابع انسانی و همچنین در زمان فعالیت افراد در طول خدمت رسانی، کنترل و نظارت مستمر بر روی آنان به دقت انجام نگرفته و فساد اداری و مالی بر دوش دولتها سایه افکننده است (برکچیان، ۱۳۷۱).

با توجه به هشت سال جنگ تحمیلی و به دنبال آن، سازندگی امور کشور و مشکلات اقتصادی حاصل از آنها، زیاده‌خواهی برخی از افراد، وجود سازمان‌های بیمار در پاره‌ای موارد، فرهنگ نادرست موجود در تعدادی از سازمان‌ها و شیوه ناصحیح سبک زندگی برخی از کارکنان، زمینه‌ای فراهم آورده است تا رسوخ فساد اداری و مالی بر سازمان‌های کشورمان، سهم قابل توجهی را داشته باشد که با گسترش آن در بخش اجرایی مملکت و اشاعه و تعمیق آن در بخش خصوصی، آثار این فشار به شکل تورم، گرانی، خلافتکاری، تقلب، قانون شکنی، فساد اخلاقی، تغییر الگوی مصرف خانواده‌های فاسد شده، اسراف و از این قبیل موارد، بر جامعه تحمیل گردد و توان اقتصادی، انسانی، اخلاقی، کارشناسی و مدیریتی جامعه را تحلیل برده و وجدان ملی را به شدت متأثر سازد.

آنچه در این پژوهش مطرح است، شاهد مثالی بیش نخواهد بود و بیان تمامی حقایق، نیازمند کتاب‌های مفصلی است که از حوصله این پژوهش خارج می‌باشد و با استناد به ادله واضح جهت

ارتباط پژوهشگر با موضوع پژوهش، تا این مرحله خلاصه کرده و بسنده خواهد شد که با عنایت به تأکیدات فراوان مسئولین نظام جمهوری اسلامی ایران و خصوصاً نگرانی های رهبری معظم انقلاب (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۰، ۱۳۸۳، ۱۳۹۱، ۱۳۹۲) مبنی بر کنترل و ریشه کن نمودن فساد اداری و مالی، همچنین در آخرین مورد، تأکید ریاست محترم جمهوری دوره یازدهم که در مراسم تحلیف خود در محضر نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی با حضور ریاست محترم قوه قضائیه، بر مبارزه با فساد مالی نیز موکداً اشاره نموده اند (روحانی، ۱۳۹۲) و تأکیدات مستمر ریاست محترم قوه قضائیه نیز مزید بر علت آن گردیده (لاریجانی، ۱۳۹۱) مضافاً؛ با توجه به اینکه جامعه امروز در هجمه ای از ارتباط تنگاتنگ با بستر فساد اداری و مالی قرار دارد، دغدغه ای بسیار بزرگ را فراهم نموده است تا با هدف کنکاش آسیب های ناشی از وجود فساد اداری و مالی، امیدی به وجود آید که به وسیله بررسی عوامل مترتب بر آن، زمینه ای فراهم شود، هرچند اندکی از این معضل سیاه جامعه کاسته گردد. حال، سوال آنست که حقوق و دستمزد، چگونه و از چه طریقی می تواند بر روی کاهش فساد اداری و مالی اثر بگذارد؟

که در این راستا، با بهبود برنامه تخصیص حقوق و دستمزد متناسب با وضعیت عملکردی منابع انسانی و متعاقب آن افزایش رضایت کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کارکنان، نسبت به کاهش فساد اداری و مالی کوشید.

مروری بر مبانی نظری

فساد مالی و اداری بعنوان یک پدیده ای شوم و عارضه ای سوء در هر سازمان و کشور وجود دارد که مردم ایران در طول تاریخ خود، لطمات فراوان و جبران ناپذیر و غم انگیزی از آن دیده اند. شهادت قائم مقام و امیرکبیر، کودتا علیه مصدق و در دوران اخیر، خیلی از ناکامی های جمهوری اسلامی را می توان تا حدودی با این پدیده مرتبط دانست؛ به ویژه از زمانی که عملاً مستقیم و غیرمستقیم استعمار به کشور ما راه یافتند، این پدیده "جریمه" و "تاوان" تشدید شده و عوارض آن بیش از پیش مخرب شده است. نه تنها مردم ایران، هنوز رشوه هایی را که سیاستمداران دوران قاجار از استعمارگران گرفته اند، همچنین تاوان عملکرد مفسدان مالی را پرداخته اند، بلکه باید نسل

کنونی و نسل های آینده نیز بپردازند. در نتیجه این پدیده در ایران ساختاری است و به زمان خاصی هم محدود نمی شود و برای مبارزه با آن به بنیادها باید نگرست نه معلولها.

فساد در قاموس ادبیات فرهنگ لاتین، در قالب عنوان RUMPERE به معنای شکستن است، بنابراین در فساد چیزی می شکند یا نقض می شود و آنچه که شکسته یا نقض می شود می تواند یک شیوه رفتار اخلاقی، اجتماعی یا مقررات اداری باشد و فساد را رفتار منحرفی می دانند که خودش را به شکل یک تجاوز از سیاستها، جامعه یا اقتصاد که متناسب با شخص یا موسسه است نشان می دهد و همچنین؛ فساد را پاداش نامشروعی می دانند برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه ای که به او تخصیص داده شده (مجتهدزاده و افروزی رستگار، ۱۳۸۸) و فساد اداری بخشی از مجموعه مسایلی است که سازمانها در دوره عمر خود به گونه ای آن را تجربه می کنند و به رفتار آن دسته از کارکنان بخش دولتی اطلاق می شود که جهت منافع شخصی خود، ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می گذارند و نادرستی و تقلب و فقد درستی و راستی تعریف شده و سوءاستفاده مقام اداری از وجوه عمومی به منظور افزایش درآمد آن به طور غیرقانونی و سوء استفاده از قدرت دولتی به خاطر نفع شخصی است و عبارت است از مجموعه طرحها، تصمیمات، کارها، برخوردها و روابطی که در محیط اداره برخلاف خط مشی عمومی کشور و قوانین حاکم بر جریان امور اداری و اهداف و منافع جامعه به وقوع می پیوندد و موجب تباهی منافع عمومی و مسخ و بیهودگی اداره می شود و فساد اداری به سه گونه تقسیم می شود:

الف: "فساد اداری سیاه"؛ دلالت بر عملکرد یا رفتاری دارد که از نظر توده ها و نخبگان سیاسی منفور است و عامل آن باید تنبیه شود.

ب: "فساد اداری خاکستری"؛ حاکی از عملکرد یا رفتاری است که از نظر اکثر نخبگان منفور است، اما توده های مردم در مورد آن بی تفاوت هستند و تنها نخبگان سیاسی به مضر بودن آن معتقدند.

ج: "فساد اداری سفید"؛ اشاره به عملکرد یا رفتاری دارد که ظاهراً مخالف قانون است، اما اکثر اعضای جامعه آن را آنقدر مضر نمی دانند که خواستار تنبیه عامل آن باشند (حبیبی، ۱۳۷۵)، (افضلی، ۱۳۹۰).

فساد مالی در قاموس ادبیات لغوی به معنای از بین رفتن، تحریف، ارتشاء، زیان، شرارت، بیماری، نابودی و فتنه است و به مجموعه رفتاری اطلاق می شود که ضمن آن، فرد به دلیل تحقق منافع

خصوصی خود و دست‌یابی به رفاه بیشتر با موقعیت بهتر، خارج از چهار چوب رسمی وظایف یک نقش دولتی، عمل می‌کند و بر اساس موقعیت اشخاصی که مرتکب آن می‌شوند، میزان و حجم فساد، سازمان یافته بودن و عدم آن، انگیزه، آثار فساد در اقتصاد و سیاست و سایر ابعاد، درآمد و هزینه ناشی از آن، سیستمی بودن و عدم آن، سطح ملی و فراملی، قلمرو بخش دولتی یا خصوصی، موضوعیت، حقوق موضوعه، منظر افکار عمومی و نهایتاً از منظر توده‌های مردم و نخبگان تقسیم‌بندی می‌شود (همدمی خطبه سرا، ۱۳۸۷) و فساد مالی و اداری، به کلیه سوء استفاده از قدرت و امکان رسیدن جهت تأمین منافع شخصی، گروهی، حزبی و سازمانی گفته می‌شود (هانتیگتون، نای، هایدن هیمر و وان کلاورن، ۱۹۸۹؛ جانستون، ۱۹۹۷؛ لمبردرف، ۱۹۹۹؛ بانک جهانی، کلیتگارد و همکاران، ۲۰۰۰؛ تانزی، ۲۰۰۲؛ پارک و سازمان بین الملل شفافیت، ۲۰۰۳؛ پییز، ۲۰۰۵؛ لانگ، ۲۰۰۸) و رفتار منحرفی است که خود را در سوء استفاده از وظیفه ای در سیستم سازمان و جامعه به نفع فردی دیگر یا نهاد و موسسه‌ای نشان می‌دهد و به معنی عدم رعایت اصل فاصله از سوی مقامات دولتی به منظور کسب امتیاز برای خود یا افراد وابسته می‌باشد و سوء استفاده از قدرت عمومی برای سود شخصی و به آن دسته از فعالیت‌های کارکنان و مسئولان دولت شامل می‌شود که اولاً به منافع عمومی لطمه بزند و ثانیاً هدف از انجام آن، رساندن فایده به کارمند اقدام کننده یا به شخص دیگر باشد و فساد اداری، مالی مترادف «رشوه‌خواری» شامل هر نوع رشوه که مطالبه شده یا پرداخت می‌گردد و همچنین قوم و خویش پرستی، حمایت کردن از خود یا اطرافیان و دفاع از خود و دیگران و انجام اعمال اداری به شکل ناقص و غیر صادقانه توسط مأموران دولتی است.

فساد مالی، اعم از اختلاس، دزدی، سوءاستفاده مالی از رانت های شغل و مقام و قدرت سازمانی، گران فروشی رسمی و غیررسمی، رشوه گرفتن و رشوه دادن، کلاه شرعی درست کردن، ضعف و سوءمدیریت منجر به فساد مالی و غیره، تمامی بدنه جامعه را همچون یک سرطان که می‌دهد، گرفته است.

به نظر می‌رسد فساد مالی و حتی فساد اداری در سازمان‌ها، کم و بیش در اکثر سازمان‌های کشورهای جهان وجود دارد و البته فساد اداری در کشورهای جهان سوم، کشورهایی که از نظر اقتصادی در اوضاع و احوال خوبی به سر نمی‌برند نمایان‌تر است. در واقع فساد اداری، پدیده‌ای است

که همواره همراه و همزاد دولت است یعنی جایی که به کارهای دولتی می‌پردازند و از دامنه و حوزه بزرگتری برخوردار هستند، خود را به وضوح نشان می‌دهد.

بروز فساد و رفتار غیراخلاقی از طرف مردم هر جامعه ای کم و بیش وجود دارد و نمی‌توانیم جامعه ای را بیابیم که از این موارد مستثنی باشد و آن جامعه را جامعه کاملاً بدون فساد، آرمانی و مبتنی بر اخلاق و قانون بنامیم. اما شرایط امروز و آمار و ارقام نشان می‌دهد که جامعه ما به دلیل بروز موارد غیر اخلاقی، خلاف عرف و قانون، جامعه ای است سراپا بحرانی و گاه پژوهشگران و جامعه‌شناسان، موارد اتفاق افتاده در جامعه را شبیه جامعه‌ای می‌دانند که در حال سقوط اخلاقی است (مومن، ۲۰۱۲).

بدون شک فساد، وارد کردن خدشه بر سیاست‌های سازمان و دستگاه است که باعث از بین رفتن منابع می‌شود و از طرفی دیگر باعث افزایش هزینه‌ها و اخلاقی در روند تصمیم‌گیری می‌گردد و موجبات زیان‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و همچنین موجب تضعیف اعتقاد و اعتماد مردم به ظرفیت‌ها و توانایی‌های یک سازمان و در آخر قطع امید از آن خواهد شد. حال که فساد در سازمان‌ها اینچنین ضررهایی را به دنبال دارد پس چرا نباید به صورت ضرب الاجل و با تمام قوا و حتی در کلیه زمینه‌های موجود جلوی آن را گرفت تا بیش از این در جامعه ریشه ننداند. چرا که ریشه دواندن آن در سازمان‌ها اثرات مخربی بر کیفیت زندگی کارکنان (QWL) در پی خواهد داشت. زیرا وقتی آستانه تحمل و میزان پذیرش نابرابری اعضای یک سازمان پایین باشد، اعضا در قبول نابرابری مقاومت می‌کنند و این فاصله قدرت در عناصر پایین دست سازمان، منجر به عدالت‌خواهی شده و با اثبات رابطه معناداری و مثبت فاصله قدرت پایین بر کاهش فساد، عدالت‌خواهی به‌عنوان نقش پذیرفته شده آن دارای اثر متناظر بر کاهش فساد می‌شود. چرا که؛ از جمله عوامل موثر بر فساد اداری و مالی عبارتند از:

نقض و عدول از هنجارها که فساد اداری و مالی از این جهت در قالب یک رفتار غیراخلاقی است. (براستر، ۱۹۷۰)، (دوینه، ۲۰۰۱)، (خان، ۱۹۹۶)، (نای، ۱۹۶۷) و شامل نقض، تخطی یا انحراف از هنجارهای قانونی یا ارزش‌های اخلاقی است.

سوء استفاده از قدرت درخصوص کسانی که کارهای فاسد انجام می‌دهند، قدرت، اختیار، موقعیت یا دانشی که به آنها سپرده شده را برای منافع و مزیت شخصی خود یا افراد خاصی به کار می‌گیرند

(آشפורت و آناند، ۲۰۰۳)، (خان، ۱۹۹۶)، (نای، ۱۹۶۷)، (پیت و آبرات، ۱۹۸۶)، (تانزی، ۱۹۹۵ و ۱۹۹۸)، (تریسمن، ۲۰۰۰)، (دوینه، ۲۰۰۱).

پنهان کاری که انجام دهندگان کارهای فاسد یا بدون اطلاع شخص خاصی نسبت به انجام عمل فاسدانه از قبیل دزدی از موجودی انبار، سندسازی و از این قبیل موارد اقدام می‌کنند یا یک اجتماع مخفی، صمیمی و نزدیک را شکل می‌دهند که به صورت مخفیانه بر اهداف غیرقانونی و سود روابط مبادله ای خود توافق دارند (هانتینگتون، ۱۹۸۹).

از نگاهی دیگر، عوامل مدیریتی و سازمانی متعدد دیگری در خصوص فساد اداری و مالی وجود دارد که مهمترین آنها: عوامل ساختاری از جمله تشکیلات اداری، قوانین و سیستم ها و روش‌ها؛ فرهنگ سازمانی؛ ارتباطات از جمله ویژگی روابط، گروه‌های غیررسمی، عوامل روانی؛ سیستم نظارت و کنترل از جمله بستر کنترل و نظارت و همچنین تشکیلات نظارت و کنترل؛ وظایف مدیریتی از قبیل برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل و نهایتاً نظام پرداخت (آکرمن، ۲۰۰۳؛ استارتمن، ۲۰۰۳؛ رابل و دیگران، ۲۰۰۸؛ باتلر، ۲۰۰۹؛ زاهدی، ۱۳۸۵؛ عباس زادگان، ۱۳۸۳؛ هانتینگتون، ویتو تانزی، جیمز اسکات، هیدن هیمر، سازمان شفافیت بین‌المللی و برنامه عمران سازمان ملل، ۱۹۹۸ و گروه چند منظوره فساد شورای اروپا و اطلس، ۱۹۸۷؛ جهانی، ۲۰۰۰؛ کمیسیون مستقل ضد فساد، ۱۹۹۸؛ ماریا، ۲۰۰۸؛ رهنورد، طاهرپور، کلانتری، رشیدی، ۱۳۸۹؛ کافمن و همکاران، ۲۰۰۸ و کافمن و کری، ۲۰۰۳) می باشد.

از طرفی دیگر؛ منظور از حقوق و دستمزد، هزینه‌ای است که به جبران فعالیت‌های کارکنان در هر موسسه یا بنگاه اقتصادی پرداخت می‌گردد (گنجوری، ۱۳۹۱). اصطلاح جبران خدمات در بعضی کتاب‌ها با اداره حقوق و دستمزد مترادف در نظر گرفته شده است اما این اصطلاح، مفهومی وسیع تر از آن در بردارد. جبران خدمات نه فقط شامل دریافتی‌های بیرونی مانند حقوق و مزایا بلکه شامل تمام دریافتی‌های دیگری است که در طبیعت شغل وجود دارد، مانند شناسایی و مطرح شدن، ترفیع، فراهم کردن فرصت‌های پیشرفت، شغل غنی و پرمحتوا و شرایط کاری مطلوب و همچنین فرهنگ سازمانی مناسب.

اداره حقوق و دستمزد معمولاً به دریافتی‌های مالی که به کارکنان داده می‌شود، اختصاص می‌یابد و به هر نوع دریافتی و ارزشی اطلاق می‌گردد که کارفرما یا سازمان در قبال انجام کار افراد برای سازمان، پرداخت یا ایجاد می‌کند و از ویژگی‌های حقوق و دستمزد آن است که باید:

- ۱- تغییرات کیفی و کمی در سطح هزینه زندگی و اثرات نسبی آن را در نظر داشته‌باشد.
- ۲- بر اساس ارزش واقعی کار و سهم کارکنان در افزایش کارآیی و سود سازمان پرداخت شود.
- ۳- تدابیری را در نظر گرفت که کارکنان را به کار کردن بهتر و بیشتر ترغیب کند.
- ۴- به گونه‌ای باشد که نظام شایستگی را گسترش داده و موجب روحیه کسب دانش و مهارت شده و رفتارهای مطلوب را تقویت کند.

نظام حقوق و دستمزد، اهداف متعددی را به دنبال خواهد داشت که اصولاً اهداف یک سازمان از طراحی نظام حقوق و دستمزد، باید جذب و حفظ کارکنان شایسته و همچنین افزایش انگیزه آنها باشد که عبارتند از: جذب متقاضیان شایسته، حفظ کارکنان شایسته، افزایش انگیزه کارکنان و ملاحظات قانونی و اساساً هر کجا سخن از تناسب نظام پرداخت حقوق و دستمزد مطرح می‌گردد، بحث‌های مربوط به انگیزه مطرح است. کارکنان برای آگاهی از میزان پرداخت حقوق سایر سازمان‌ها به مقایسه پرداخت سازمان خود و آنها می‌پردازند و بر همین اساس، میزان خشنودی یا نارضایتی آنها شکل می‌گیرد. بنابراین برقراری هماهنگی و ارتباط میان ویژگی‌های نظام پرداخت با انگیزه‌ها و تمایلات افرادی که سازمان، تصمیم به جذب و حفظ و پرورش آنان دارد، ضروری است. در این راستا سازمان‌ها باید به نیازها و انگیزه‌های کارکنان خود، آگاهی یابند و برای برآوردن آنها، اقدامات لازم را انجام دهند. در این صورت کارکنان با رضای خاطر در سازمان باقی خواهند ماند و همکاری صمیمانه خواهند داشت.

نظام حقوق و دستمزد که در آن، پرداخت به میزان بهره‌وری و تغییر آن ربط پیدا می‌کند به منزله نظام پرداخت انگیزشی مطرح می‌شود که در این صورت یک رابطه واضح بین عملکرد و پرداخت ایجاد می‌گردد. بدین‌منظور یک سلسله طرح‌های انگیزشی فردی را می‌توان دنبال کرد که در جهت بهبود بهره‌وری فردی می‌باشد.

حدیثی نیز از حضرت علی (ع) در این زمینه داریم که: «خطاکار را با پاداش دادن به نیکوکار تبدیل کن» (نامه امیرمومنان به مالک اشتر نخعی).

ارتباط بین حقوق و دستمزد و فساد

برای این که انسان‌های ناآگاه را به انسان‌های آگاه و انسان‌های دارای احساس کوچک را به انسان‌های بزرگ و انسان‌های غیرخلاق را به خلاق تبدیل کنیم باید مشاغلی به آنها واگذار شود که با انجام آن بتوانند به نیازهای ذاتی خود پاسخ مثبت دهند و از طریق آن احساس اهمیت کنند. بنابراین شغل خوب و پرمعنا و غنی، مهم‌ترین روش ایجاد عزت نفس و احساس اهمیت است که موجبات رشد و پیشرفت نیروی انسانی را فراهم می‌کند. البته یک شغل، ممکن است برای یک شخص، جالب و غنی باشد ولی برای شخص دیگر این طور نباشد. بنابراین؛ لازم است ابتدا به بررسی توانایی‌ها، نیازها و علائق نیروی انسانی پرداخته شود، بعد شغل مناسب در نظر گرفته شود، به طوری که با انجام آن، اهداف مذکور حاصل گردد و کمیّت و کیفیت نیروی کار و هزینه‌های مربوط به آن از موضوعاتی است که همواره باید کنترل و بررسی شود تا با پرداخت حقوق و دستمزد مناسب کیفیت نیروی کاری که مطابق با علائق آنان می‌باشد، حفظ شود.

از طرفی دیگر؛ کیفیت را می‌توان انجام دادن کار به طور صحیح و مداوم در کلیه طبقات یک سازمان تعریف کرد که به معنای بر آوردن یا تأمین خواسته‌های سیستم طبق استاندارد بوده و " کیفیت زندگی کاری"؛ نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند. تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند میزان تعهد سازمانی، روحیه کار تیمی، رضایت شغلی، جبران خدمات و از این قبیل موارد (ممی‌زاده، ۱۳۷۵ Kalayane Koonme, ۲۰۱۰).

به عقیده "مورین" یکی از موانع اساسی برای موفقیت برنامه‌های کیفیت زندگی کاری "نظام رشد مالی" است (مهربانی، ۱۳۹۰). سازمان‌هایی که بر کیفیت زندگی کاری کارکنانشان تأکید می‌ورزند از اثربخشی سازمانی بیشتری برخوردارند، لیکن خستگی ملالت آور کار ناشی از عدالت خواهی متأثر از وجود فساد مالی و اداری، موجبات عدم رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان و نیز عدم مشارکت بیشتر آنان شده و افزایش فشارهای عصبی، ترک خدمت و غیبت را به‌همراه خواهد داشت و

در بسیاری از موارد نیز یکپارچه شدن افراد سازمان با هجمه فساد یادشده را سبب شده و به کاری فاقد پر معنایی و رضایتبخش منتهی می‌گردد.

کیفیت زندگی کارکنان در دو قسمت کیفیت زندگی کاری سطح پائین و سطح بالا مطرح می‌شود که بر اساس نیازهای سطح پائین، شامل زندگی مبتنی بر برآوردن نیازهای سلامتی، امنیت و اقتصادی است و در این مقوله باید به مدلی پرداخت که بتوان ادعا نمود کیفیت زندگی کاری (با دو مولفه سطح بالا و پائین) با رضایت شغلی، رابطه مثبت دارد و با افزایش سطح اقتصادی و اخص آن افزایش حقوق و دستمزد متناسب با شرایط شغلی، رضایت شغلی افزایش یافته و نهایتاً کیفیت زندگی کارکنان افزایش و متعاقب آن فساد اداری و مالی کاهش خواهد یافت و نتیجه آن می‌شود که بین میزان حقوق و دستمزد و فساد اداری و مالی رابطه‌ای برقرار شود و نهایتاً اثبات می‌گردد که بین عوامل دخیل در کیفیت زندگی کارکنان از جمله حقوق و دستمزد کارکنان در سازمان با فساد اداری و مالی رابطه‌ای وجود دارد.

"ترانسپیرینسی انترنیشنل" یا سازمان شفافیت بین‌المللی به صورت منظم یک گزارش را با سه شاخص درباره فساد مالی نشر می‌کند. مهمترین شاخص در این گزارش، شاخص احساس و برداشت از فساد مالی است. این شاخص، برداشت از فساد مالی را در میان کارمندان دولتی و سیاستمداران در کشورهای مربوطه اندازه گیری و نظر به آن دولت‌ها را درجه بندی می‌کند. شاخص احساس و برداشت از فساد مالی که ۱۳ مورد تحقیقاتی را در بر می‌گیرد، به وسیله ۹ نهاد مستقل بین‌المللی تهیه می‌شود. این موارد تحقیقاتی به وسیله نظر خواهی از افراد تجارت پیشه و تحلیل‌گران خاص کشورهای مربوطه به وجود می‌آیند.

فساد مالی بصورت متوسط در ۱۸۰ کشور دنیا به وسیله سازمان شفافیت بین‌المللی مورد بررسی قرار می‌گیرد و اختلاس‌های مالی مدیران و دیگر فعالان اقتصادی، وجود رشوه در دستگاه‌های اداری و دولتی، سلامت دستگاه‌های نظارتی از نظر رشوه‌پذیری کارکنان و مدیران، فساد مالی در میان مقام‌های دولتی و غیره، از جمله شاخص‌هایی است که در تنظیم گزارش‌های سالانه سازمان شفافیت بین‌المللی مورد توجه قرار می‌گیرد و در راس آن کشورهای قرار دارند که در آنها میزان احساس و برداشت از فساد مالی به ویژه ناچیز است و توضیح اینکه؛ در گزارش سازمان شفافیت بین‌المللی، همه‌پرسی همگانی صورت نمی‌گیرد.

بر اساس این آمارها، ایران در زمینه فساد از سال ۲۰۰۳ تا سال ۲۰۱۳، از رتبه ۷۸ به رتبه ۱۴۴ رسیده و در این میان، کشورهای دانمارک و نیوزلند در سال ۲۰۱۳ با ۹۱ نمره از ۱۰۰، در رتبه نخست کشورهای جهان قرار داشته و سالم‌ترین کشورهای جهان شناخته شده‌اند و متعاقب آنها، کشورهای فنلاند و سوئد با ۸۹ امتیاز و سپس نروژ و سنگاپور با ۸۶ امتیاز و سوئیس، هلند، استرالیا و کانادا به ترتیب با ۸۵، ۸۳، ۸۱ و ۸۱ امتیاز در رتبه‌های بعدی قرار دارند و کشورهای سومالی، کره‌شمالی و افغانستان با ۸ امتیاز و کشورهای سودان، سودان جنوبی، لیبی، عراق، ازبکستان، ترکمنستان، سوریه و یمن، از فاسدترین کشورهای دنیا به لحاظ درک فساد شناخته شده‌اند که میتوان با مقایسه امتیازات و رتبه‌های فوق‌الاشاره به جایگاه ایران در میزان فساد، دست یافت و با نگاهی بر درصد افزایش حداقل حقوق و دستمزد کارکنان سازمان‌های دولتی، نرخ رشد تورم کالاها و خدمات، رتبه فساد در کشور ایران بر اساس آمار سازمان بین‌المللی شفافیت و مقایسه آنها در جدول شماره ۱ و متعاقب آن در شکل ۱، به نتیجه حاصل از فرضیه مقاله پی برد (سازمان بین‌المللی شفافیت).

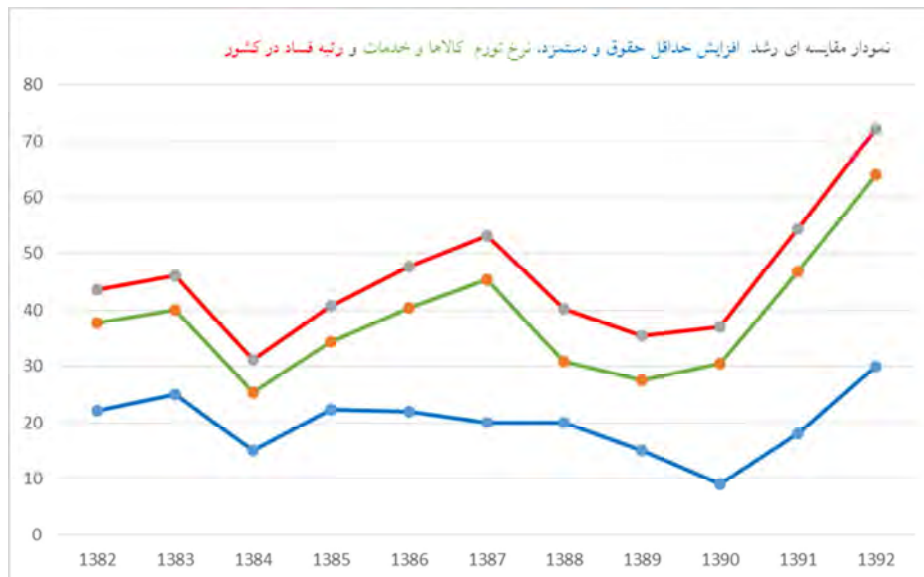
از این رو، پژوهش حاضر، درصدد است تا با بررسی نتایج حاصل از تحقیقات به این نتیجه برسد که بین میزان شفافیت فرآیندها و رویه‌های اداری و فسادهای اداری و مالی، رابطه‌ای برقرار است و نهایتاً اثبات گردد که عوامل دخیل در کیفیت زندگی کارکنان از جمله سیاست‌ها و شیوه‌های حقوق و دستمزد کارکنان در سازمان‌ها، چه تأثیری می‌تواند بر روی فساد اداری و مالی داشته باشد تا توجه اولیاء امور را بیش از پیش، بدان جلب نماید و در راستای اهمیت موضوع، درصدد است تا بتواند با آسیب‌شناسی اجرایی، فتح بایی شود تا با بررسی تأثیر عوامل فردی دخیل در کیفیت زندگی کاری مؤثر بر فساد اداری و مالی و اخصّ کلام، عامل حقوق و دستمزد از دیدگاه کارکنان سازمان‌ها، قسمتی هرچند اندک، زمینه‌واکاوی کاهش معضل فساد اداری و مالی را فراهم آورده و در این راستا باید با شناسایی عوامل اجرای صحیح پرداخت حقوق و دستمزد، نسبت به این مهم کوشید.

جدول ۱ - مقایسه درصد افزایش حداقل حقوق و دستمزد کارکنان سازمان‌های دولتی، نرخ رشد تورم کالاها و

خدمات و رتبه فساد کشور بر اساس آمار سازمان بین‌المللی شفافیت

سال	حداقل حقوق و دستمزد (تومان)	درصد افزایش حداقل حقوق و دستمزد (درصد)	نرخ رشد تورم کالاها و خدمات (درصد)	تعداد کشورهای مورد بررسی جهت ارزیابی رتبه فساد	رتبه فساد در کشور بر اساس آمار سازمان بین‌المللی شفافیت
۱۳۸۲	۳۳۸.۸۵	۲.۲۲	۶.۱۵	۱۳۳	۷۸
۱۳۸۳	۶۰۲.۱۰۶	۹.۲۴	۲.۱۵	۱۴۵	۸۷
۱۳۸۴	۵۹۲.۱۲۲	۱۵	۴.۱۰	۱۵۰	۸۸
۱۳۸۵	۰۰۰.۱۵۰	۴.۲۲	۹.۱۱	۱۶۳	۱۰۵
۱۳۸۶	۰۰۰.۱۸۳	۲۲	۴.۱۸	۱۷۹	۱۳۱
۱۳۸۷	۶۰۰.۲۱۹	۲۰	۴.۲۵	۱۸۰	۱۴۱
۱۳۸۸	۵۲۰.۲۶۳	۲۰	۸.۱۰	۱۸۰	۱۶۸
۱۳۸۹	۰۰۰.۳۰۳	۱۵	۴.۱۲	۱۸۰	۱۴۶
۱۳۹۰	۳۰۰.۳۳۰	۹	۵.۲۱	۱۸۳	۱۲۰
۱۳۹۱	۰۰۰.۳۹۰	۱.۱۸	۷.۲۸	۱۷۶	۱۳۳
۱۳۹۲	۰۰۰.۷۰۰	۳۰	۳۴ ***	۱۷۷	۱۴۴

*** در خصوص یازده ماه از سال ۱۳۹۲ برآورد شده است.



شکل ۱_ نمودار مقایسه درصد افزایش حداقل حقوق و دستمزد کارکنان سازمان‌های دولتی، نرخ رشد تورم کالاها و خدمات و رتبه فساد کشور بر اساس آمار سازمان بین‌المللی شفافیت

پیشینه پژوهش

رضا برکچیان در سال ۱۳۷۴، با تحقیق در خصوص بررسی ارتباط فساد مالی و اداری در دستگاه‌های دولتی با میزان حقوق و دستمزد در زندان‌های تهران، به این نتیجه دست‌یافته که: بین پنجاه و دو نفر از کسانی که به جرم ارتشاء و اختلاس یا هر دو، زندانی بودند، سی و هفت نفر به علت وضعیت بد اقتصادی مرتکب جرم شده بودند و فقط پنج نفر از تمام آن‌ها بودند که به انگیزه‌های غیر از حقوق و دستمزد دست به فساد زده‌اند.

منوچهر جفره در سال ۱۳۷۶، با تحقیق در خصوص علل کج‌روی‌های اداری ایران و بررسی آن در جامعه زندانیان و محکومین در رابطه با اختلاس و فساد اداری استان تهران، به نتیجه "مشکلات مالی و اقتصادی" رسیده‌اند.

محسن فرهادی‌نژاد در سال ۱۳۷۹، با تحقیق در خصوص بررسی علل فساد اداری و شیوه‌های کنترل آن و بررسی آن در جامعه ادارات کل استان خراسان، به نتیجه "شرایط اقتصادی کارکنان" رسیده‌اند.

رضا اسماعیلی آقابائی در سال ۱۳۸۰، با تحقیق در خصوص بررسی عوامل موثر بر کج‌روی‌های اداری و بررسی آن در جامعه زندانیان و محکومین در رابطه با اختلاس و فساد اداری استان تهران، به نتیجه‌ی "رضایت از حقوق و دستمزد" رسیده‌اند.

بهزاد فرخ سرشت در سال ۱۳۸۳، با تحقیق در خصوص بررسی عوامل موثر در بروز فساد اداری به منظور ارائه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران و بررسی آن در جامعه علمی دانشگاهیان، مدیران وزارتخانه های نفت، بازرگانی، صنایع و معادن، به نتیجه‌ی "دخالت‌های دولتی در امور اقتصادی" رسیده‌اند.

فرزانه زینالی در سال ۱۳۸۴، با تحقیق در خصوص عوامل سازمانی موثر بر کج‌روی‌های اداری و بررسی آن در جامعه دستگاه قضایی کشور، به نتیجه‌ی "عدم تکافوی حقوق و درآمدها" رسیده‌اند. آقای مرتضی عباسپور در سال ۱۳۸۵، با تحقیق در خصوص عوامل سازمانی موثر بر فساد اداری در ادارات دولتی و بررسی آن در جامعه ادارات دولتی شهرستان شاهرود، به نتیجه‌ی "حقوق و مزایای پرداختی" رسیده‌اند.

بهروز پورولی در سال ۱۳۸۷، با تحقیق در خصوص عوامل موثر بر جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری و بررسی آن در جامعه کارکنان سازمان سنجش کشور مستقر در ساختمان شهر تهران، به نتیجه‌ی "ایمنی و بهداشت محیط کار، تناسب شخصیت شغل و شاغل" رسیده‌اند.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق مورد نظر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ نوع داده‌ها، بصورت کیفی است لذا روش تحقیق به کار گرفته شده در نوشتار از نوع روش مطالعه موردی است و با استفاده از مصاحبه عمیق ساختارنیافته و حضوری با خبرگانی که به نوعی روزانه درگیر تبعات حاصل از فسادهای اداری و مالی بوده و به لحاظ شغلی، با عوامل فساد اداری و مالی ارتباط داشته‌اند و در امر مبارزه یا پیشگیری با فساد اداری و مالی مرتبط می‌باشند، صورت گرفته که این افراد، بصورت انتخاب غیرتصادفی و هدفمند تعیین گردیده و در مواقع مورد نیاز از روش گلوله برفی استفاده شده و با توجه به اینکه در کلیه دادگاه‌ها و مراجع قضایی کشور، حجم و تنوع پرونده‌های مجتمع‌های تهران و بالاخص یکی از مجتمع قضایی شهر تهران، بیشترین جایگاه را دارد، لذا جامعه آماری مورد بررسی

در این پژوهش را قضات محترم و کارکنان زحمتکش آن مجتمع قضایی، تشکیل داده‌اند و با توجه به اینکه روش جمع‌آوری داده‌های این تحقیق از نوع مصاحبه بوده و روش مصاحبه، نمونه‌گیری نداشته و از روش نظری استفاده شده است، بنابراین؛ تعداد نمونه‌ها تا جایی ادامه پیدا کرده که محتوای مصاحبه به مرحله اشباع برسد و روش مورد نظر برای تجزیه و تحلیل اطلاعات با توجه به کیفی بودن تحقیق و استفاده از ابزار مصاحبه به عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، از شیوه تحلیل تم بوده که برای داده‌های کیفی مناسب است.

یافته‌های پژوهش

پس از مصاحبه با پانزده نفر از افراد شاغل در یکی از مجتمع‌های قضایی شهر تهران و با توجه به اینکه نظرات به مرحله اشباع رسیده‌اند و به عبارتی دیگر؛ تکرار در مفاد نظرات وجود داشته، لذا کلیه نظرات و نتایج حاصل از آنها در ۱۵ بند، جمع‌بندی گردیده که در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲_ خلاصه نظرات مصاحبه شونده‌گان و نتایج حاصل از آنها

ردیف	Pi (پاسخ شخص مصاحبه شونده در خصوص سوال مطروحه)	Ri (نتیجه)
۱	در توزیع نقدینگی و حقوق و مزایا بین کارکنان سازمان‌ها و حتی بین سازمان‌های متفاوت، شباهتی وجود ندارد و تفاوت‌ها زیاد بوده که موجبات نارضایتی را به بار می‌آورد.	ایجاد بستر عدالت در توزیع امکانات و درآمدها در جامعه، بهبود سیاست‌های حقوق و دستمزد
۲	در زمان استخدام به پیشینه افراد دقت شود و همچنین برای کارکنان، حقوق و مزایای متناسب در نظر گرفته شود تا از بابت فکری، آسودگی خیال داشته باشند و خود را با دیگران مقایسه نکنند	جذب، حفظ و نگهداری افراد شایسته، ایجاد رضایتمندی کارکنان به لحاظ تخصیص حقوق و دستمزد معادل و همسان با میزان عملکرد آنان
۳	اگر کارکنان در مشکلات هزینه‌های زندگی، آسودگی خاطر داشته باشند، طبیعی است که نسبت به عوامل فساد، موضع مخالف گرفته و حتی برخورد هم می‌کنند و از طرفی دیگر، برخی از کارکنان به مافوق خود نگاه می‌کنند و وقتی مافوق،	اجرای روند برابری در تخصیص منابع، انتصاب افراد شایسته در مناصب کلیدی و بهبود حقوق و دستمزد

	<p>ضوابط را رعایت نمی‌کند، طبیعی است، فرد زیردست نیز نسبت به انجام فساد از نوع اداری و حتی مالی اقدام می‌کند. همچنین؛ کارکنان به همکاران خود نیز دقت می‌نمایند که تا چه میزان از مزایا و امکانات برخوردار هستند و خود را با دیگران مقایسه می‌کنند و اگر شخصی در سازمان، از میزان حقوق و مزایای خود راضی باشد، حتی شرایط گفته شده قبل، تأثیری در رفتارش نداشته و از میزان فسادش کاسته خواهد شد</p>	
Ri (نتیجه)	Pi (پاسخ شخص مصاحبه شونده در خصوص سوال مطروحه)	ردیف
<p>فرهنگ سازی مناسب در جهت ترویج اعمال ضد فساد، جلوگیری از شرایط بیمارگونه برخی از افراد در راستای ایجاد بستر فساد و انجام آن</p>	<p>در سازمان‌ها جلساتی گذاشته شود و بصورت آموزشی، نسبت به خلاف بودن زمینه فساد به لحاظ اخلاقی و اجتماعی، فرهنگ سازی شود و همچنین برای تأثیر بیشتر آموزش مورد بحث، از ایجاد زمینه فساد نیز همزمان جلوگیری شود. بسیاری از افراد از میزان حقوق خود ناراضی هستند و عده‌ای نیز هر اندازه حقوق دریافت نمایند، در انجام عمل مفسدانه آنان، تأثیری ندارد و ذاتاً این عمل برای آنان خوشایند است</p>	۴
<p>جلوگیری از خستگی ملالت بار کار ناشی از عدالتخواهی متأثر از وجود فساد مالی و اداری، ایجاد بستر مشارکت کارکنان در سود سازمان‌ها، تدوین سیاست‌های جبران خدمات و حقوق و دستمزد</p>	<p>برخی از کارکنان به دلیل کار زیاد و مشاهده اینکه کار از طریق آنان صورت می‌گیرد، اما سودآوری برای عده خاصی می‌باشد و عده خاصی از مزایای سازمان استفاده می‌کنند و به همین دلیل از کار دلسرد شده و به اعمال فساد روی می‌آورند که دلیل عمده آن هم کم بودن میزان حقوق دریافتی آنان است</p>	۵
<p>پاک‌سازی محیط بیمار سازمان‌ها در راستای وجود بستر فساد و بهبود سیاست‌های جبران خدمات و حقوق و دستمزد</p>	<p>در برخی از سازمان‌ها، تا اندازه‌ای عمل فساد گسترش دارد که افراد تازه وارد نیز مبادرت به فراگیری عدم اجرای عملیات قانونی می‌شوند و به امور فسادآور روی می‌آورند و بهانه اصلی آنان نیز حقوق کم است</p>	۶

<p>برنامه‌ریزی برای کاهش فقر و بهره‌گیری همگانی از مزایای رفاه اجتماعی، جلوگیری از دست‌یابی عده‌ای از افراد به یکسری از امکانات بصورت ناهق، افزایش فرهنگ تقوی و بهبود سیاست‌های جبران خدمات و حقوق و دستمزد، افزایش آموزش در زمینه عواقب ناشی از اعمال فساد و نحوه برخورد با آن، ایجاد زیرساخت سلامت نفس</p>	<p>عدم امکان تأمین نیازهای خانواده اعم از مالی و مزایای رفاهی در برخی از افراد موجب ایجاد بستر فساد شده و عدم وجود ایمان به خدا و عدم ترس از خدا نیز موجب تشدید این امر می‌شود و برخی از هم‌میان افراد از عواقب الهی فساد می‌دهند، آگاهی ندارند و حتی عواقب ناشی از تنبیه اداری را نادیده می‌گیرند و دلیل عمده آن را کم بودن حقوق خود می‌دانند</p>	۷
<p>Ri (نتیجه)</p>	<p>Pi (پاسخ شخص مصاحبه شونده در خصوص سوال مطروحه)</p>	ردیف
<p>برنامه ریزی در جهت کاهش عوامل اجتماعی ناقص در جامعه، مبارزه با فساد افرادی که با چهارچوب مفاهیم و بستر و مناسبات اقتصادی آشنا نیستند، ایجاد کمیته و سازمان مستقل مبارزه جدی و کاربردی با فساد و بهبود سیاست‌های حقوق و دستمزد</p>	<p>شرایطی در جامعه وجود دارد که موجب نارضایتی کارکنان می‌شود و زمینه‌ای فراهم می‌گردد تا نسبت به اعمال فسادآور کشیده شوند و چون با این دسته افراد، برخوردی نمی‌شود، از عواقب آن ترس و واهمه‌ای ندارند و همچنین به لحاظ اعتقادی نیز در شرایطی هستند که ترس از خدا نداشته و دلیل اصلی رفتار خود را کم بودن درآمد خود توجیه می‌کنند و در سازمان، واحد بازرسی خاص جهت امور فسادآور وجود ندارد تا با این دسته از افراد، برخورد قاطعی انجام دهد</p>	۸
<p>عدم سیستم مکانیزه جهت جلوگیری از ایجاد بستر فساد، بهبود سیاست‌های حقوق و دستمزد، تدوین قوانین صریح و عاری از ابهام</p>	<p>اگر ضوابط کاری بصورت سیستماتیک باشد همچنین قوانین کاملی در خصوص روند اجرای کارها تنظیم شود و مثلاً بصورت اتوماسیون انجام شود و افراد از حقوق و مزایای متناسب با عملکرد خود برخوردار باشند، فساد کاهش می‌یابد</p>	۹
<p>ترویج خودداری از زیاده‌خواهی، تدوین قوانین محکم مبارزه با مفسدین و یا اجرای قاطع آنها و بهبود سیاست‌های حقوق و دستمزد</p>	<p>افراد به حق خود قانع نیستند و به دلیل مقایسه خود با دیگران، خود را محق انجام فساد می‌دانند و چون برخورد قاطعی هم با مفسدین نمی‌شود، ترس و واهمه‌ای هم ندارند</p>	۱۰

<p>بررسی مستمر کیفیت نیروی کار و هماهنگی میزان حقوق دریافتی آنان با عملکرد آنها، افزایش فرهنگ تقوی و همچنین بهبود سیاست‌های حقوق و دستمزد</p>	<p>در سازمان‌های دولتی یا شبه دولتی، کارکنان در حد نیاز دلسوزی نمی‌کنند و از طرفی دیگر؛ حقوق و مزایای خود را در حد عملکرد خود ندانسته و حقوق خود آنان با هزینه‌های زندگی‌شان مغایرت نداشته و هیچ ترتیب اثری به خواسته‌های آنان داده نمی‌شود و طبیعی است که حق انجام امور فسادآور را برای خود جایز می‌دانند و چون به معاد نیز اعتقادی ندارند، بدیهی است که به فساد خود ادامه می‌دهند</p>	۱۱
<p>تدوین و اجرای قوانین محکم مبارزه با مفسدین و بهبود سیاست‌های حقوق و دستمزد</p>	<p>کارکنان به دیگران نگاه می‌کنند و مثلاً وقتی می‌بینند مدیر مافوق آنها دارای اعمال فسادآور است و هیچ برخوردی با وی نمی‌شود و از طرفی حقوق و مزایای خود را خیلی کمتر از مافوق خود می‌بینند، آنان نیز به فساد ترغیب می‌شوند و همچنین، برخورد قاطعی نیز از سازمان محل کار خود نمی‌بینند و اعمال سلیقه در کارها را دلیل وجود فساد می‌دانند</p>	۱۲
<p>Ri (نتیجه)</p>	<p>Pi (پاسخ شخص مصاحبه شونده در خصوص سوال مطروحه)</p>	ردیف
<p>بهبود سیاست‌های حقوق و دستمزد، وجود کمیته و سازمان مستقل مبارزه جدی و کاربردی با فساد، فقر و بهره‌گیری از مزایای رفاه اجتماعی، دستیابی عده‌ای از افراد به یکسری از امکانات بصورت ناحق، فقدان تقوی، انتصاب افراد شایسته در مناصب کلیدی، جذب، حفظ و نگهداری افراد شایسته، ایجاد رضایتمندی کارکنان به لحاظ تخصیص حقوق و دستمزد معادل و همسان با میزان عملکرد آنان</p>	<p>بسیاری از کارکنان به دلیل ناراضی‌تبی از میزان حقوق و دستمزد خود و همچنین در تخصیص ناعادلانه امکانات رفاهی و مزایا، فساد خود را توجیه می‌کنند و از طرفی دیگر، هیچ مرجع برخورد کننده قاطعی وجود ندارد که با برخورد خود، عبرتی برای دیگران شود و مهمتر اینکه، نیروی انسانی به مدیر بالادست اشاره می‌کند که چگونه است با رفتار فساد گونه‌وی، کسی با او برخوردی نمی‌کند و بدیهی است من هم می‌توانم نسبت به انجام مشابه همان امور و در سطح پائین تر اقدام کنم و هیچ مرجعی متوجه اینکار نخواهد شد و اگر روزی در آن دنیا هم بخواهم جواب خدا را بدهم، خواهم گفت که حق خودم را می‌گرفتم</p>	۱۳
<p>اجرای زیرساخت‌های اقتصاد مقاومتی، مشاهده مردم از برخورد با مفسدین دانه درشت و عبرت آموزی</p>	<p>عده‌ای از افراد معتقدند که دانه درشت‌ها فاسد باشند در بدترین حالت، نسبت به ترک سازمان اقدام می‌کنند و از طرفی اقتصاد بیمار سازمان‌ها و جامعه، زمینه‌ای فراهم می‌آورد تا</p>	۱۴

<p>برای دیگران، طرح ریزی سیستم مکانیزه جهت جلوگیری از ایجاد بستر فساد، مبارزه با فساد افرادی که با چهارچوب مفاهیم و بستر و مناسبات اقتصادی آشنا نیستند</p>	<p>بسیاری از فسادهای به چشم نیایند و تا سازمان متوجه اختلاف در موارد شوند و به فساد پی ببرند، تمام کارها انجام شده است و مشمول مرور زمان می‌شود</p>	
<p>بررسی مستمر کیفیت نیروی کار و هماهنگی میزان حقوق دریافتی آنان با عملکرد آنها، میزان تعهد سازمانی کارکنان، خصوصی سازی، بهبود سیاست‌های حقوق و دستمزد</p>	<p>برای افراد سازمان‌ها، حقوق و مزایایی در نظر گرفته می‌شود و در طول زمان، کارهای بیشتری از فرد مطالبه می‌شود که بیشتر از حقوقی است که به وی داده می‌شود و کافی است شخص مورد نظر تعصبی به سازمان نداشته باشد و تا اندازه‌ای خداترس هم نباشد و از طرفی مدیران مافوق هم نسبت به سازمان دلسوزی لازم نداشته باشند و صدفاً فکر منافع خود باشند یا بی تفاوتی داشته باشند که در این صورت زمینه فساد فراهم می‌شود</p>	<p>۱۵</p>

جدول ۳_ کدهای مستخرج حاصل از مصاحبه‌ها

منبع کد استخراج شده	کدهای مستخرج
P5 ؛ P1	ایجاد بستر عدالت در توزیع امکانات
؛ P1	ایجاد بستر عدالت در توزیع درآمدها در جامعه
؛ P9 ؛ P8 ؛ P7 ؛ P6 ؛ P5 ؛ P3 ؛ P2 ؛ P1 P14 ؛ P13 ؛ P12 ؛ P11 ؛ P10	بهبود سیاست‌های حقوق و دستمزد
؛ P13 ؛ P2	جذب افراد شایسته
؛ P13 ؛ P2	حفظ و نگهداری افراد شایسته شاغل در سازمان
؛ P13 ؛ P2	ایجاد رضایتمندی کارکنان به لحاظ تخصیص حقوق و دستمزد معادل و همسان با میزان عملکرد آنان
؛ P3	اجرای روند برابری در تخصیص منابع

انتصاب افراد شایسته در مناصب کلیدی	P13 ؛ P3
فرهنگ سازی مناسب در جهت ترویج اعمال ضدفساد	P6 ؛ P4
جلوگیری از شرایط بیمارگونه برخی از افراد در راستای ایجاد بستر فساد و انجام آن بصورت پاکسازی محیط بیمار سازمان ها	P6 ؛ P4
مشارکت دادن کارکنان در سود سازمان ها	P5
افزایش تقوای انسانی	P13 ؛ P12 ؛ P7 ؛ P6
برنامه ریزی برای کاهش فقر	P7
ایجاد بستر لازم جهت بهره گیری همگانی از مزایای رفاه اجتماعی	P13 ؛ P8 ؛ P7
جلوگیری از دستیابی عده‌ای از افراد به یکسری از امکانات بصورت ناحق	P7
افزایش آموزش در زمینه عواقب ناشی از اعمال فساد و نحوه برخورد با آن	P7
ایجاد زیرساخت سلامت نفس	P7
کدهای مستخرج	منبع کد استخراج شده
مبارزه با فساد افرادی که با چهارچوب مفاهیم و مناسبات اقتصادی آشنا نیستند	P15 ؛ P14 ؛ P11 ؛ P8
ایجاد کمیته مستقل مبارزه جدی و کاربردی با فساد	P13 ؛ P8
تدوین قوانین صریح و عاری از ابهام	P14 ؛ P11 ؛ P9 ؛ P8
اجرای سیستم مکانیزه جهت جلوگیری از ایجاد بستر فساد	P9 ؛ P8
بررسی مستمر کیفیت نیروی کار	P12 ؛ P10 ؛ P9 ؛ P8
هماهنگ‌سازی میزان حقوق دریافتی کارکنان متناسب با عملکرد آنها	P10
تناسب میزان حقوق و دستمزد با تعهد سازمانی کارکنان	P10

P10 ؛	خصوصی سازی
P11 ؛	ترویج فرهنگ خودداری از زیاده‌خواهی
P12 ؛	هماهنگی میزان حقوق دریافتی آنان با عملکرد آنها
P13 ؛	جلوگیری از دستیابی عده‌ای از افراد به یکسری از امکانات بصورت ناحق
P15 ؛	اجرای زیرساخت‌های اقتصاد مقاومتی
P15 ؛	مشاهده مردم از برخورد با مفسدین دانه درشت و عبرت آموزی برای دیگران
P15 ؛	طرح ریزی سیستم مکانیزه جهت جلوگیری از ایجاد بستر فساد

بحث و نتیجه‌گیری

رکود اقتصادی، کاهش درآمدها، بی‌عدالتی، مادی‌گرایی، بی‌ثباتی اقتصادی، تورم افسار گسیخته، عدم تناسب دخل و خرج ناشی از عدم عدالت اقتصادی، کاهش قدرت خرید مردم و توزیع نامناسب درآمدها در جامعه، از عوامل مهم اقتصادی است که زمینه‌های بروز سوءاستفاده‌های مالی و تخلفات اداری را فراهم می‌سازد.

نتایج حاصل از مصاحبه با تعدادی از قضات محترم و کارکنان زحمت‌کش مجتمع قضایی مورد مطالعه و با تحلیلی بر اعداد و ارقام مندرج در مقاله، چنین برداشت می‌شود که در تعدادی از سال‌های مورد مطالعه، با افزایش شاخص تورم کالاها و خدمات به نسبت افزایش حقوق و دستمزد کارکنان سازمان‌ها، رتبه فساد در کشور افزایش داشته و چنین استنتاج می‌شود که افزایش حقوق و دستمزد، در کاهش میزان فساد نقش عمده‌ای داشته و از طرفی دیگر؛ در تعدادی از سال‌ها افزایش شاخص تورم نسبت به افزایش حقوق و دستمزد، در افزایش فساد تأثیر رو به رشد نداشته و با توجه به اینکه فساد نوعی هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد اداری و سازمانی و مالی است و از اینروست که فساد اداری و مالی و تعریف آنها تابعی از هنجارهای مورد قبول در هر جامعه و فرهنگ آن می‌شود و ملاحظه می‌گردد که سه انگیزه " نفع شخصی مستقیم " و " دریافت

رشوه نقدی یا غیرنقدی از شخص ثالث" و "کمک به دوستان و خویشاوندان" به عنوان اساسی‌ترین ارکان تعاریف فساد اداری و مالی تلقی می‌شوند لذا می‌تواند عدم وجود عدالت در تخصیص امکانات، عدم تخصیص صحیح عوامل جبران خدمات، نابرابری‌های منفی و کمبود در تقوای انسانی از جمله دلایل آن باشند که پیشنهاد می‌شود با بررسی میزان تأثیرگذاری عدالت، میزان تخصیص آیتم‌های جبران خدمات منطبق با عوامل عدالت و بر اساس میزان کیفیت کاری کارکنان و همچنین؛ بررسی چگونگی افزایش تقوای کارکنان و تأثیر آن بر کاهش فساد، میزان اثرگذاری هرکدام از آیتم‌های مذکور بر کاهش فساد اداری و مالی را کنکاش تا زمینه‌ای جهت ارائه راهکار مناسب اجرایی نمودن آنها فراهم کرد.

منابع

- افروزی رستگار، صمد (۱۳۸۸)، فساد اداری و مالی در حوزه‌های مختلف نظام مدیریت دولتی ایران، بررسی مسائل مدیریت دولتی در ایران.
- افضلی، عبدالرحمن، (۱۳۹۰)، فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه؛ علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت، مجله حقوقی بین‌المللی، نشریه مرکز امور حقوقی ریاست جمهوری، سال بیست و هشتم، شماره ۴۵، ص ۲۳۵-۲۶۴.
- آناند، خان و دیگران، برگرفته از سایت www.pnumodir.mahtarin.com بر کچیان، رضا، (۱۳۷۴)، بررسی ارتباط فساد مالی و اداری در دستگاه‌های دولتی با میزان حقوق و دستمزد در زندان‌های تهران.
- پرتال جامع قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران؛ www.dadiran.ir حبیبی، نادر، (۱۳۷۵)، فساد اداری.
- ربیعی، علی، (۱۳۸۳)، زنده‌باد فساد، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- زاهدی، شمس السادات، (۱۳۸۵)، بررسی عوامل موثر بر کاهش فساد اداری.
- سایت بانک جهانی، www.worldbank.org
- سایت دفتر مقام معظم رهبری؛ www.khamenei.ir
- سایت نهاد ریاست جمهوری؛ www.president.ir
- شمس مهربانی، عباس، (۱۳۹۰)، کیفیت زندگی کاری
- کمیسیون مستقل ضد فساد، بررسی تعاریف و مصادیق فساد اداری مالی، (۱۳۹۲)، برگرفته از سایت www.shorche.ir
- مومن، بشیر، (۲۰۱۲)، جامعه شناسی فساد.
- نامه امیرمومنان به مالک اشتر نخعی؛ www.nahad.nit.ac.ir
- همدمی خطبه سرا، ابوالفضل، (۱۳۸۷)، فساد مالی، علل، زمینه‌ها و راهبردهای مبارزه با آن، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- Alpaslan, C. M; Green, S. E. & Mitroff, I. I. , (2008), Using a rhetorical Framework to Predict Corruption , EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies , Vol. 13 , No. 2. <http://ejbo.jyu.fi/>
- Brasz , H. A. (1970), The Sociology of Corruption” in A. J. Heidenheimer (ed.) , Political Corruption : Readings in Comparative Analysis (Holt, Rinehart and Winston, New York), pp. 41-45
- Butler, Alexander W. Fauver, Larry. Mortal, Sandra. (2009) , Corruption, Political Connections, and Municipal Finance, Oxford University Press
- Financial System, European Public Choice Society Conference
- Huntington, S. P. (1989), Modernization and Corruption , in A. J. Heidenheimer and M. Johnston (eds.). political Corruption “ A Handbook (transaction Publishers, New Brunswick, Nj), PP. 253-264.

- Kaufmann, D. (1997), Corruption: the Facts , PP. 114-31, available at: www.jstor.org/ (accessed November 13,2006).
- Kalayanee, Koonme. (2010) , Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes.
- Khan, M. (1996), A Typology of Corrupt Transaction in Developing Countries, IDS Bulletin Vol. 27, No. 2, PP. 12-21.
- Klitgaard , maclean-abaroa & parrie corrupt cities, (1996) , a practical guide to cure and prevention. the word bank. Washington DC.
- Rose Ackerman, Susan, (2003) , The Challenge of poor Governance and Corruption, Copenhagen Consensus.
- Stratmann, Thomas, (2003), Do Strict Electoral Campaign rules Limit Corruption?, CESifo Dice Report 1
- Tanzi, Vito, (1998) , Corruption Around the Word , Causes, Consequences, Scope, and cures , IMF working paper.