

استناد: علیپور، اصغر؛ اسماعیل کمالی‌راد؛ (۱۳۹۷). ارزیابی رابطه پرداخت حقوق و مزایا با پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی در ناجا، توسعه سازمانی پلیس، شماره ۶۷ صص ۸۹-۱۲۲.

ارزیابی رابطه پرداخت حقوق و مزایا با پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی در ناجا

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۲/۲۱

اصغر علیپور^۱، اسماعیل کمالی‌راد^۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۴/۲۴



چکیده:

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی رابطه پرداخت حقوق و مزایا با پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی در ناجا انجام شده است. پرسشنامه تخلفات و جرایم مالی به‌طور کلی ۳۶ پرسش را دربرمی‌گیرد. برای بررسی عوامل حقوق و دستمزد از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شده که دارای چهار بُعد کفایت حقوق و مزایا، پاداش، کارانه و حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمندی است و ۲۲ پرسش دارد. روش پژوهش از لحاظ هدف، توصیفی، از لحاظ ماهیت، توسعه‌ای و از لحاظ نوع داده، کمی و از شاخه همبستگی به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را تمام کارکنان ناجا تشکیل می‌دهند. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده که نمونه ۴۰۰ نفری به دست آمد و از نرم‌افزار Spss23 برای آزمون همبستگی اسپیرمن به‌منظور تحلیل داده‌ها بهره‌گیری شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین کفایت حقوق و دستمزد و پاداش پرداختی با پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی در کارکنان ناجا رابطه مثبت و معناداری به ترتیب با ضریب همبستگی ۰/۱۳ و ۰/۲۷ وجود دارد و بین کارانه پرداختی و حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمندی با پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی در کارکنان ناجا رابطه مثبت و معناداری به ترتیب با ضریب همبستگی ۰/۰۴۱ و ۰/۰۰۱ وجود ندارد.

کلیدواژه‌ها:

حقوق و دستمزد، تخلفات مالی، پاداش، کارانه، حقوق و مزایای بازنشستگی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مؤسسه آموزش عالی خرد بوشهر alipor189@yahoo.com

۲. استادیار، مدیریت مؤسسه آموزش عالی خرد بوشهر

مقدمه

اداره امور حقوق و دستمزد سازمان، مسئول برقراری ارتباط منطقی بین مجموعه وظایف و مسئولیت‌های شغلی و میزان دستمزد پرداختی به کارکنان است.

حقوق و دستمزد عبارت است از وجه نقد یا هرگونه مزایای غیرنقدی یا مجموع آنها که کارکنان در قبال انجام کار از کارفرمای خود دریافت می‌کنند. البته دستمزد برای کارگران است که معمولاً بر مبنای ساعت، روز، هفته و با قطعه کاری محاسبه و پرداخت می‌شود و حقوق برای کارمندان است که معمولاً بر مبنای ماهانه برای انجام کارهای جسمی و فکری به آنها پرداخت می‌شود. بدیهی است که حقوق و دستمزد از جهت اقتصادی تابع نظریات، قوانین و عوامل بسیاری از جمله عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و اخلاقی است. ولی به هر شکل عاملان از جمله کارگران و کارمندان و حتی خود مدیران و سرپرستان باید در قبال کار خود حقوق و دستمزدی را دریافت کنند که رنج و خستگی ناشی از کار را در آن جبران کرده و به آنان امکان دهد تا براساس شئون خود زندگی کنند. بدیهی است چنانچه کارکنان احساس کنند که رابطه پیش‌گفته برقرار است، در نتیجه انگیزه‌های مثبت در آنان ایجاد خواهد شد و در غیر این صورت نیروهای انسانی عموماً حاضر به تحمل این رنج، زحمت و خستگی نخواهند بود و زمانی نمی‌گذرد که این احساس در کیفیت و کمیت کار آنان اثرات منفی برجای خواهد گذاشت. به همین دلیل است که منظور از «مدیریت حقوق و دستمزد»، برقراری ارتباط منطقی بین وظایف و مسئولیت‌های شغلی و میزان حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان تعریف شده که کاری بسیار دشوار و پیچیده بوده و جایگاه مهمی در روش‌ها و فنون مدیریت داشته و اگر به‌طور صحیح انجام پذیرد، می‌تواند پاسخگوی بسیاری از مشکلات در بخش‌های دولتی یا صنعتی کشور باشد (ربیعی، ۱۳۸۱).

آنچه در قبال کار انجام‌شده توسط کارکنان اداری، مدیران یا ارائه‌کنندگان خدمات مشابه به‌طور ماهانه به آنها پرداخت می‌شود، «حقوق» و پرداختی به کارگران (ساده یا ماهر) در اصطلاح «دستمزد» نامیده می‌شود که بر مبنای ساعت، روز، ماه یا مقدار تولید تعیین می‌شود.

معمولاً افزون بر حقوق و دستمزد ثابت، مزایای دیگر از قبیل فوق‌العاده، پاداش، سهم از سود واحد و غیره به کارکنان پرداخت می‌شود که این مزایا گاهی به‌طور مستمر و زمانی نیز به صورت غیرمستمر پرداخت می‌شود. این مزایا ممکن است به صورت نقدی یا غیرنقدی به کارکنان تعلق گیرد.

طراحان اصلی حقوق و دستمزد می‌بایست قوانین و مقررات دولتی را که احقاق حق کارکنان و پرداخت حقوق و دستمزد عادلانه را تشویق می‌کند، مدنظر قرار داده و بدانند که پرداخت حقوق و دستمزد کم، به

صلاح کارفرمایان و کارکنان نیست؛ زیرا بر پیشرفت اقتصادی، تولید و ارائه خدمات، تأثیر منفی خواهد داشت. استفاده کنندگان از حقوق و دستمزد، انسان‌هایی هستند که با گذر زمان احتیاجات و تمایلاتشان افزون می‌شود و در صورتی که به نیازهای آنان توجه نشود، بر روحیه و کارایی آنان مؤثر بوده و مشکلات جبران‌ناپذیری را به همراه خواهد داشت. بنابراین باید با تهیه و تنظیم طرح‌های صحیح و حقوق و دستمزد کافی، کارایی سازمان‌های عمومی و رفاه و امنیت اقتصادی نیروهای انسانی یک جامعه را فراهم کرد.

بیشتر متفکران فساد معتقدند که به‌طور اعم، فساد اداری موجود در ادارات دولتی یک بیماری انکارناپذیر در همه حکومت‌هاست و اختصاص به یک قاره، منطقه یا گروه قومی خاص ندارد و فساد در دولت‌های سیاسی دموکراتیک و دیکتاتوری، اقتصادهای سوسیالیستی، سرمایه‌داری و فئودال نیز یافت می‌شود و اقدامات فسادآمیز مربوط به زمان حال نمی‌باشد، بلکه تاریخ آن به قدمت جهان است. به این دلیل قدمت فساد به اندازه قدمت مفهوم دولت است. در واقع هر جا که قدرت و ثروت متمرکز شود و هر جا دولتی موجود باشد، فساد نیز وجود دارد (ربیعی، ۱۳۸۱).

بیان مسئله

فساد یکی از پدیده‌های جهانی است که از دیرباز با پیدایش شکل‌های اولیه حکومت وجود داشته و عاملی مهم در ایجاد آسیب و ضرر به سیاست‌ها و منافع عمومی تلقی می‌شود (سازمان بین‌المللی شفافیت، ۲۰۰۵). در زیرمجموعه فساد در معنای عام، فساد در نظام اداری نیز گریبانگیر همه کشورها بوده است. نظام اداری در ایران همانند سایر کشورها از پدیده فساد اداری-مالی و آسیب‌های آن مصون نبوده و به دلایل درون سازمانی و برون سازمانی موجب عقب‌ماندگی کشور و بروز دغدغه‌ها و نگرانی‌های متعدد در رأس نظام شده است. منظور از فساد اداری-مالی، آن دسته از فعالیت‌های کارکنان و مسئولان دولت است که با هدف فایده رساندن به عامل یا شخص دیگر به منافع عمومی لطمه زند (حبیبی، ۱۳۷۵). در این راستا افزون‌بر دیدگاه‌ها و رویکردهای نظری، مطالعات بسیاری در جهت شناسایی عوامل مؤثر بر فساد در سطح سازمان‌ها انجام شده است. با این حال، هنوز هم علل بروز فساد اداری-مالی و میزان تأثیرگذاری آن عوامل، نظام‌مند نشده است (تورگلر، ۲۰۰۶).

مسئله بسیار مهم اینکه تخلفات و جرایم مالی در تمام دستگاه‌های دولتی به‌ویژه در دستگاه‌های دارای ساختار پژوهش (ناجا)، یکی از دغدغه‌های اصلی و فراگیر است. چرا که فساد مالی باعث متزلزل

شدن ریشه‌های اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و ... جامعه می‌شود. فساد مالی افزون‌بر مبتلا کردن فرد، باعث خسارت بسیاری به سایر کارکنان سازمان شده و دلسردی و کسالت روحی و بی‌انگیزگی را برای دیگر کارکنان فراهم می‌آورد. البته فساد مالی، بیماری‌ای است که در تاریخ بشریت ریشه دارد و برای واپایش، پیشگیری و ریشه‌کن کردن آن باید تلاش کرد و با جبران کافی خدمات و فراهم کردن شرایط اقتصادی مناسب برای افرادی که دست به تخلف مالی می‌زنند، از این بی‌ثباتی نجات یافت. مهم‌ترین دغدغه پژوهشگر و سازمان مورد بررسی پژوهش در بحث جرایم و تخلفات مالی، پیشگیری از این جرایم و تخلفات و فساد است.

یکی از انحرافات و آسیب‌های اجتماعی که جوامع انسانی در طول تاریخ از آن رنج برده‌اند، مسئله فقر و نابرابری درآمدها و وضع معیشتی نامناسب توده جامعه است. ثروت‌های عمومی توسط افراد خاص و طبقاتی ویژه، دست به دست گشته و مردم عادی از دست‌یابی به آن محروم شده‌اند (فتاحی، ۱۳۸۰). فساد اداری و مالی، پدیده‌ای نوین نیست؛ پیدایش و گسترش آن، قدمتی به اندازه تاریخ اجتماعات بشری و تاریخ سازمان‌ها و نهادها دارد. فساد از عوامل اصلی بازماندن نهادها و جوامع از دستیابی به اهداف و از موانع اساسی رشد و تکامل آنها به‌شمار می‌آید. به همین دلیل، همواره کسانی که به فکر سلامت نظام اجتماعی بشر و رشد و تکامل آن بوده‌اند، در اندیشه پیشگیری و مبارزه با این پدیده شوم اجتماعی هستند. از سوی دیگر، می‌توان بیان داشت که فساد مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبان‌گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و چالش اصلی اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی بوده است. فساد اداری و مالی نیز به عنوان یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده و با این ویژگی نه به زمانی خاص تعلق دارد و نه مربوط به جامعه ویژه است. در واقع می‌توان گفت، فساد اداری و مالی، پدیده‌ای همزاد حکومت‌هاست؛ یعنی از زمانی که فعالیت‌های بشر شکل سازمان‌یافته و منسجمی به خود گرفت، از همان زمان، فساد اداری و مالی نیز همچون جزو جدایی‌ناپذیر از متن سازمان ظهور کرد؛ بنابراین می‌توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است. با توجه به اینکه جامعه امروز در حجم‌های از ارتباط تنگاتنگ با بستر فساد اداری و مالی قرار دارد، دغدغه‌ای بسیار بزرگ را فراهم کرده است تا با هدف کنکاش آسیب‌های ناشی از وجود فساد اداری و مالی، امیدی به وجود آید که به وسیله بررسی عوامل مرتبط بر آن، زمینه‌ای فراهم شود تا اندکی از این معضل سیاه جامعه کاسته شود (خلف‌خانی، ۱۳۸۸).

امروزه سلامت اداری و مالی، تنها رویکرد برخورد با فساد اداری و مالی است. سلامت اداری و مالی به وضعیتی اطلاق می‌شود که تمام عوامل سازمان، قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری، مالی و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به‌هنگام را برای رفع آنها لحاظ کنند. سلامت اداری و مالی، صفتی کیفی در سازمان است که میزان هم‌راستایی در تعریف و تحقق منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می‌دهد (مقیمی، ۱۳۹۵).

از ابتدای تشکیل دولت‌ها و به تناسب میزان قدرت موجود در آنها، تمایل دولتمردان به کسب قدرت بیشتر، عدم تناسب منابع انسانی تشکیل‌دهنده 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، در مرحله استخدام منابع انسانی و همچنین در زمان فعالیت افراد در طول خدمت‌رسانی، کنترل و نظارت مستمر بر روی آنان به انجام نگرفته و فساد اداری و مالی بر دوش دولت‌ها سایه افکنده است (دادگر و معصومی‌نیا، ۱۳۸۷).

پرسش‌های پژوهش به شرح زیر است:

چگونه کفایت حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان عاملی مؤثر بر پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی می‌باشد؟ چگونه پرداخت پاداش به کارکنان بر پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی تأثیر می‌گذارد؟ چرا پرداخت کارانه به کارکنان باعث پیشگیری و کاهش تخلفات و جرایم مالی می‌شود؟ آیا توجه به حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری (توجه به آینده اقتصادی زندگی) بر پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی تأثیر دارد؟

اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

امروزه نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه هر سازمان به‌شمار می‌آید؛ بنابراین داشتن نیروی انسانی با انگیزه، متعهد و درگیر در کار از جمله مهم‌ترین مزیت‌های رقابتی هر سازمان و منبع ارزشمندی برای بهره‌وری سازمان‌هاست. در این میان رفتار عادلانه با افراد در سازمان از جمله مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر انگیزش، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، استرس و دیگر متغیرهای رفتاری، نگرشی و روانی است.

اصطلاح فساد اداری، در مقابل سلامت سازمانی است و پدیده‌ای است که در دنیای امروز و به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل پیشرفت جامعه مطرح شده است و این پدیده

توانسته است صدمات جبران‌ناپذیری بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند. بررسی‌های صورت‌گرفته بر پدیده فساد اداری حکایت از پیچیده و گسترده بودن عوامل مؤثر در شکل‌گیری این پدیده دارد. یکی از مباحث مهم در زمینه آسیب‌شناسی نظام اداری، توجه به مسئله فساد اداری است. مسئله‌ای که اگر از آن غفلت شود، همچون غده‌ای سرطانی در همه اجزای جامعه رسوخ می‌کند و موجب ازهم‌پاشیدگی نظام اجتماعی و به طریق اولی نظام سیاسی آن جامعه می‌شود.

فساد در نظام‌های اداری اغلب کشورها، موجب آسیب‌رسانی جدی به توسعه و پیشرفت شده و در کشورهای درحال توسعه اهمیت، مهار و کنترل آن برای سیاستمداران و مردم آنها، کاملاً آشکار شده است؛ از این‌رو از جهت اهمیت پیامدهای فساد اداری به بخشی از ضرورت آن پرداخته می‌شود. فساد مانع رشد رقابت سالم و باعث عقب ماندن تلاش‌ها در جهت کاهش فقر و بی‌عدالتی اجتماعی می‌شود. فساد اداری موجب تضعیف اعتقاد ملت‌ها به توانایی خویش و باعث ناامیدی و سرخوردگی نسبت به آینده قابل‌پیش‌بینی می‌شود.

ضرورت انجام پژوهش از چند بُعد مورد بررسی قرار می‌گیرد. از یک سو با مطالعه تحلیل تاریخی فساد در تمدن‌های باستان، مانند ایران، یونان، روم، چین، مصر و هند، مشخص شده که فساد در جوامع بشری، قدمتی به اندازه تمدن داشته و اکنون نیز یکی از مسائل مبتلا به کشورهای جهان سوم است که در بروز نابسامانی‌ها و جنگ‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، نقش دارد. از سوی دیگر، آسیب‌ها و پیامدهای فساد اداری - مالی در سطح جامعه و سازمان‌ها به لحاظ فردی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، بیانگر این موضوع است که فساد در سازمان‌ها، اثرات بسیار منفی به دنبال داشته و ضمن آلوده ساختن کارکنان سالم و ایجاد جو دلسردی و بی‌اعتمادی، صداقت و امانت آنها را زیر سؤال برده و کیفیت خدمات عمومی را کاهش می‌دهد؛ به گونه‌ای که مدیران را برای مبارزه با این پدیده ترغیب کرده است. همچنین ضرورت برخورد با این پدیده، از حیث ممانعت یا درمان آن، از اصول علمی لازم برخوردار نبوده و به جای پیشگیری، درمان به‌طور عمده، هدف قرار می‌گیرد؛ بنابراین برای درک بهتر عوامل بازدارنده فساد اداری - مالی، ضروری است تا چنین پژوهش‌هایی به اجرا درآید (حبیبی، ۱۳۷۵).

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

بین کفایت حقوق و مزایا و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- بین پاداش پرداختی به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین پرداخت کارانه به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری (توجه به آینده اقتصادی زندگی) و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد.

مبانی نظری پژوهش

هنگامی که پرداخت حقوق بر محور معیشت قرار داده می‌شود، این پرداخت به کسانی است که کاری ارائه می‌دهند و باید گفت که حقوق معیشت‌محور، نه به هر کاری، بلکه به کار مفید تعلق می‌گیرد؛ گرچه در زمانی کمتر از زمان‌های معمول انجام پذیرد و به فرموده صاحب جواهر، کاری است مصلحتی که نظام اجتماع بر آن استوار است و بدون آن، در نظام اختلال پیش می‌آید. صاحب کتاب ولایت فقیه می‌گوید: سزاوار است که حقوق و مزایا براساس کار خوب و مفید تعیین و پرداخت شود، نه برحسب ازمنه و اوقات؛ زیرا مسارعت و سیاق و مذاقه در اعمال بیشتر می‌شود و دفع وقت و کم‌کاری و سستی بیشتر می‌شود.

حقوق و مزایا

به کارکنان برای جبران کاری که در سازمان انجام می‌دهند، حقوق و دستمزد پرداخت می‌شود؛ اما غیر از جبران زحمات و وقت و نیرویی که کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمان صرف می‌کنند، پرداخت باید جنبه انگیزشی نیز داشته باشد؛ یعنی باید برای پرداخت، نظامی طراحی شود که کارکنان را به عملکرد مؤثر تشویق کند و محرکی برای سخت‌کوشی و به‌کارگیری همه توانایی‌های بالقوه آنان باشد. امروزه این نظریه، در روان‌شناسی مطرح است که از میان نیازهای متعدد و متنوع انسان، تنها تعدادی را می‌توان با پول ارضا کرد و انگیزه‌های غیرمادی بسیاری، چون میل به کسب موفقیت و قدرت و میل به کمال و خودیابی در اعمال و رفتار انسان تأثیر می‌گذارد. با وجود این، جای هیچ شک و تردیدی نیست که هنوز پول از جمله مهم‌ترین انگیزه‌هاست و اگر چه کارکنان سازمان، غیر از حقوق و دستمزد، پاداش و مزایای غیرنقدی بسیاری دریافت می‌دارند، اما پرداخت‌های نقدی هنوز از اهمیت بسیاری برخوردار است و نقشی بسزا در جذب و حفظ نیروها دارد. تفاوت حقوق و دستمزد: منظور از دستمزد، پرداختی است که مبنای محاسبه آن، ساعت است و منظور از حقوق، پرداخت‌هایی است که ماهانه صورت می‌گیرد. دستمزد متداول‌ترین شیوه پرداخت به کارگران و حقوق متداول‌ترین شیوه پرداخت به کارمندان است.

تعیین میزان حقوق یا دستمزدی که سازمان باید به کارکنان خود بپردازد، از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است؛ زیرا نظام پاداش (که حقوق و دستمزد، بخشی از آن را تشکیل می‌دهد) تأثیری بسزا در جذب و رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان دارد و پرداخت به کارکنان، از سنگین‌ترین هزینه‌هایی است که هر سازمان باید برای پیشبرد و تحقق اهداف خود، متحمل شود. بنابراین، نظام حقوق و دستمزدی که به دقت طراحی شده و اجرای آن براساس سیاست‌ها و خط‌مشی‌های صحیح باشد، در سلامت اقتصادی سازمان و همچنین به‌کارگیری درست و مؤثر نیروهای موجود در سازمان، نقش مهمی خواهد داشت. نظام حقوق و دستمزد باید به‌گونه‌ای طراحی شود که از این ویژگی‌ها برخوردار باشد:

- برای امرار معاش کافی باشد و بتواند نیازهای اولیه کارکنان به خوراک، پوشاک، مسکن و ایمنی را برآورده سازد؛

- ایجاد انگیزه کرده و کارکنان را به همبستگی بیشتر، تشویق کند؛
- اقتصادی و مؤثر باشد؛ یعنی با توان مالی سازمان و با توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان متناسب باشد، به‌گونه‌ای که در برابر حقوق و دستمزدی که پرداخت می‌شود، بیشترین بازدهی به دست آید؛
- سازمان را توانمند سازد که با سازمان‌های دیگر رقابت کند؛ یعنی این نظام حقوق و دستمزد، در مقایسه با نظام حقوق و دستمزد سازمان‌های مشابه، بهتر یا دست‌کم دارای همان جذابیت‌ها باشد. طبیعی است که این امر، در جذب و حفظ نیروها مؤثر است؛
- منطقی باشد و کارکنان، منطقی بودن آن را بپذیرند؛
- منصفانه و عادلانه باشد؛ یعنی حقوق یا دستمزد، متناسب با تخصص، مهارت، تجربه و سابقه کار افراد تعیین شود و ضوابط و شرایط برای اعطای آن یکسان باشد. بدیهی است که عادلانه بودن نظام حقوق و دستمزد، در مقبولیت و پذیرش آن و نیز در ایجاد رضایت شغلی، مؤثر است.

ویژگی‌هایی که برای یک نظام پرداخت کارآمد تبیین شد، بیانگر این واقعیت است که در طراحی آن، عوامل متنوع بسیاری دخالت دارند که دارای روابط متقابل پیچیده‌ای با یکدیگر هستند. ارزش نسبی کارکنان، سطح حقوق و دستمزدهای رایج در صنعت، نقش اتحادیه‌ها و تشکلهای کارگری و اوضاع اقتصادی کشور، از جمله عوامل مهمی هستند که باید هنگام طراحی نظام حقوق و دستمزد در نظر گرفته شوند. با بررسی این قبیل عوامل، مسئولان سازمان می‌توانند نظامی را به وجود آورند که براساس آن، حقوق و دستمزد هر یک از افراد شاغل در سازمان، معین و پرداخت شود.

ضعیف بودن روحیه کارکنان، مشاجره و بحث در محیط کار، خراب‌کاری و اعتصاب و ترک سازمان می‌تواند نشانه‌هایی از نارضایتی کارکنان از حقوق یا دستمزد باشد. این قبیل مسائل، زمانی شدت گرفته

و از کنترل خارج می‌شود که کارکنان بدانند یا حتی بر این باور باشند که نظام پرداخت در سازمان منصفانه نیست؛ یعنی پرداخت متناسب با سختی‌ها و مسئولیت‌های شغل نیست یا برای انجام وظایف یکسان، بعضی افراد، بیشتر از دیگران حقوق یا دستمزد دریافت می‌کنند. تعیین ارزش مشاغل و تعیین حقوق یا دستمزدی متناسب با آن، گامی بلند برای رفع این مشکل است.

منطقی است که بیشترین پرداخت‌ها به باارزش‌ترین مشاغل، یعنی مشاغلی که بیشترین سهم را در دستیابی به اهداف سازمان دارند، تعلق گیرد. این امر باعث پذیرش نظام پرداخت، از سوی کارکنان می‌شود. کارکنان احساس می‌کنند که حقوق آنان رعایت شده و رفتار مسئولان سازمان با آنان منصفانه است و این احساس، باعث رضایت شغلی می‌شود. آثار مثبت چنین نظام پرداختی، باعث می‌شود که به‌طور کلی سازمان در دستیابی به اهداف خود موفق‌تر باشد.

نظریه‌های حقوق و دستمزد

تعیین و تشخیص نرخ عادلانه حقوق و دستمزد، برای انجام دادن کارهای مشخص و اینکه به کارمند یا کارگر، در برابر انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های شغلی، باید چه مقدار دستمزد پرداخت شود؟ و اینکه آیا پرداخت حقوق و دستمزد باید براساس کردانی، تجربه و معلومات کارمند باشد یا قدرت پرداخت کارفرما یا به عواملی چون شرایط کار، تعداد عائله کارمند یا هزینه زندگی بستگی دارد، ازجمله مسائل و مشکلات اداره امور استخدامی هستند.

مسئله این است که وقتی به یک کارگر، در برابر هشت ساعت کار و انجام وظیفه معین، چهارصد ریال می‌پردازیم، چگونه مطمئن باشیم که برای آن کار نباید ۲۵۰ یا ۳۵۰ یا ۵۰۰ ریال پرداخت شود؟ پاسخ قاطع به این مسائل، چندان ساده نیست و با وجود بررسی‌ها و کوشش‌های اندیشمندان اقتصاد و کارشناسان مدیریت، تاکنون یک نظریه جامع و کلی برای برقراری حقوق و دستمزد عادلانه ابراز نشده است. مهم‌ترین نظریه‌های حقوق و دستمزد را می‌توان به شرح زیر بیان کرد:

نظریه عرضه و تقاضا

براساس این نظریه، برای کار افراد نیز مانند کالاها، اجناس و خدمات می‌توان قیمتی را تعیین کرد؛ برای نمونه ارزش هر کالایی در بازار، آن تابع دو عامل عرضه و تقاضاست. هرگاه میزان مصرف این کالا رو به نقصان گذارد و مقدار تولید آن ثابت بماند یا افزایش یابد، پس از مدتی معین، قیمت کالای مزبور پایین می‌آید و تولیدکننده مجبور است آن را به قیمت کمتری عرضه کند. همچنین برعکس، اگر نیاز به

کالایی زیاد شود یا به بیان دیگر، مصرف کالایی افزایش یابد و میزان تولید آن ثابت بماند یا کاهش یابد، پس از مدت کوتاهی، قیمت آن کالا افزایش می‌یابد و کسانی که نیاز بیشتری به مصرف آن نوع کالا داشته باشند، حاضرند با پرداخت مبلغ بیشتری آن را به دست آورند.

به همین ترتیب، دستمزد یا قیمت کار افراد نیز از لحاظ اقتصادی، تابع تحلیل عمومی قیمت‌هاست. در زمان کمبود کارگر، به علت نیازهای روزافزون کارخانه‌ها و مؤسسات صنعتی یا به علت تصمیمات اتحادیه‌های کارگری و اعتصاب کارگران و عواملی از این قبیل، نرخ دستمزد افزایش می‌یابد و برعکس، در اثر مکانیزه شدن تولید، شیوع بیکاری یا عوامل دیگری که در کاستن نیازهای کارگری مؤثرند، نرخ حقوق و دستمزد افراد کاهش می‌یابد. به طور کلی، هر گاه عرضه و تقاضای کار را از منظر بازار کار، به طور عمومی در نظر بگیریم، می‌توانیم سطح حقوق و دستمزد رایج را به وسیله منحنی عرضه و تقاضا مشخص کنیم.

نظریه قدرت پرداخت

بنابر این نظریه، قدرت پرداخت و وضع مالی مؤسسه، در تعیین نرخ دستمزد مؤثر است. در کشورهای که اتحادیه‌های کارگری، دارای نفوذ فوق‌العاده‌ای هستند و قراردادهای دست‌جمعی کار، معمول است، نظریه قدرت پرداخت، مورد استناد طرفین قرارداد کار است. کارگران به وسیله اتحادیه‌های کارگری، میزان سود مؤسسه را به عنوان علت اصلی تقاضای خود، برای افزایش نرخ دستمزد و اضافه حقوق مطرح می‌سازند. در مقابل، کارفرمایان نیز از کاهش فعالیت‌های مؤسسه و نامساعد بودن وضع کارآیی کارگران و افزایش هزینه‌های عملیات سخن می‌گویند و بدین ترتیب، با هرگونه افزایش دستمزد، مخالفت می‌ورزند.

نظریه کارآیی

براساس این نظریه، کارآیی سطح دستمزدهای مؤسسه، به نسبت افزایش کارآیی کارکنان و بازدهی کار آنان باید تغییر کند. در سال‌های پیش از جنگ جهانی دوم، این نظریه، به‌ویژه در کشورهای متحد آمریکا مورد توجه قرار گرفت. در واقع، در بیشتر موارد، افزایش سطح تولید، مربوط به پیشرفت‌های فناوری و ابداعات فنی بوده است، که در نتیجه اقدامات و پیشرفت‌های فنی، از ساعات کار کاسته شده و کارگران از امتیازها و مزایای بیشتری بهره‌مند شده‌اند.

نظریه هزینه زندگی

هزینه زندگی، یکی دیگر از عوامل مهمی است که در تعیین میزان حقوق، نرخ و دستمزد مؤثر است. هر اندازه که هزینه زندگی، به موازات افزایش سطح قیمت‌ها بالا رود، به همان نسبت، از ارزش حقیقی

حقوق‌ها و دستمزدها کاسته می‌شود. در سال‌های اخیر، ارتباط بین افزایش حقوق و دستمزد مستخدمان (و کاهش آن در موارد استثنایی) با تغییرات منعکس شده در شاخص قیمت‌ها مورد توجه قرار گرفته است (حاجی کریمی، ۱۳۷۹).

نظریه مدیریت اسلامی

با نظریات گوناگون در پاسخ به پرسش‌های اساسی حقوق و دستمزد و اشکالات وارد بر آنها آشنا شدیم. اکنون باید پاسخ مدیریت اسلامی را در این باره بررسی کرد. این پاسخ، با تردید بین دو محور «کار و معیشت (نیاز)» مواجه است. این تردید، ناشی از دلالت ادله و مؤیدات موجود درباره مدیریت اسلامی است. ادله دلالت‌کننده بر اینکه پرداخت حقوق و دستمزد، بر محور تأمین معیشت است.

الف) معیشت محوری

۱- آیه معیشت: «ایا انان رحمت پروردگار را تقسیم می‌کنند؟ ما معیشت آنان را در حیات دنیا بینشان تقسیم کردیم و بعضی را بر بعضی برتری دادیم تا یکدیگر را مسخره کرده (و با هم تعاون کنند) و رحمت پروردگارت از همه آنچه جمع‌آوری می‌کنند، بهتر است» (زخرف: ۳۲).
این آیه از مبانی مشروعیت اجاره، به‌عنوان یکی از معایش بندگان است و دلالت لازم بر حقوق و دستمزد دارد و براساس مفاد آیه، این حقوق باید تأمین‌کننده معیشت باشد؛ زیرا اجاره (برمبنای تفسیر امیرالمؤمنین (ع)) از راه‌های مشروع تأمین‌کننده معیشت است (حر عاملی، ج ۱۳، ۱۳۸۵).

۲- رسول خدا (ص) می‌فرماید: «من ولیّ لنا شیئاً فلم یکن له امرئهُ یتزوج و من لم یکن له مسکن فلیتخذ مسکنا و من لم یکن له خادم فلیتخذ خادماً فمن اتخذ سوی ذلک جاء یوم القیامه غاللاً سارقاً»؛ یعنی هر کس از سوی ما مسئولیت داشته باشد، اگر همسر ندارد، ازدواج کند و اگر مسکن ندارد، مسکن اختیار کند و اگر خدمتکار ندارد، استخدام کند و اگر غیر از این، از بیت‌المال برداشت کند، روز قیامت خائن و دزد محشور می‌شود.

وجه استدلال: هزینه‌های تشکیل زندگی و اداره آن و تأمین مسکن و استخدام خادم، نمدی از تأمین معیشت و هزینه‌های زندگی هستند و براساس روایت یادشده حقوق و دستمزد یک مسئول و کارگزار، که در اداره اسلامی به خدمت مشغول می‌شود، باید به مقداری باشد که تأمین‌کننده معیشت و زندگی او باشد.
۳- از رسول خدا (ص) نقل شده است: «کل شیء فضل عن ظل بیت و حلق خبز و ثوب یواری عورة الرجل و الماء، لم یکن لابن آدم فیه حق» (طباطبایی، ج ۲۱، ۱۳۷۶). یعنی آدمیزاد بیشتر از سایه خانهای و خشک‌نانی و جامه‌ای که عورت او را بپوشاند و آب، حقی ندارد.

استدلال: طبق این روایت، عواملی همچون مسکن، نان، آب و پوشاک، حقوق یک انسان را تشکیل می‌دهند که در صورت استخدام، این حقوق باید تأمین شود.

ب) ادله دلالت‌کننده بر محوریت کار در پرداخت حقوق و دستمزد

۱. «شعیب گفت: من می‌خواهم یکی از دو دخترم را به همسری تو درآورم، به این شرط که هشت سال برای من کار کنی و اگر آن را تا ده سال افزایش دهی، محبتی از سوی توست. من نمی‌خواهم کار سنگین بر دوش تو بگذارم و - ان شاء الله - مرا از صالحان خواهی یافت. موسی گفت: (مانعی ندارد) این قراردادی میان من و تو باشد. البته هر کدام از این دو مدت را انجام دهم، متنی بر من نخواهد بود و خدا بر آنچه ما می‌گوییم، گواه است» (قصص: ۲۷).

استدلال: حضرت شعیب، حضرت موسی را اجیر می‌کند تا هشت یا ده سال برای او کار کند و در مقابل، ازدواج یکی از دخترانش را به عنوان حقوق قرار می‌دهد (شاید به اندازه مهریه او حقوق قرار می‌دهد). براساس این قرارداد، حقوق به اندازه کار و در مقابل کار پرداخت می‌شود (بدون لحاظ معیشت).

۲. از رسول خدا (ص) نقل شده است: «إذا استأجر احدکم اجيراً فلیعلمه اجره»؛ هر کدام از شما کسی را استخدام می‌کنید، حقوق او را مشخص کنید (طباطبایی، ج ۲۱، ۱۳۷۶).

استدلال: در این روایت، اجر و حقوق، در مقابل کار آمده است؛ زیرا حقوق تأمین‌کننده معیشت، به مشخص شدن و اعلام کردن به مستأجر و مستخدم، نیاز ندارد.

۳. امام صادق از پدرانش (ع) در حدیث مناهی می‌فرماید: «نهی رسول الله (ص): ان یستعمل اجیر حتی یعلم ما اجرت»؛ هر عاملی، ج ۶ (۱۳۸۵) رسول خدا (ص) نهی فرمود از اینکه اجیری به خدمت درآید مگر اینکه مشخص شود که اجرت او چه مقدار است.

استدلال: آن چه از این روایت متبادر است، قرار گرفتن اجرت در مقابل کار است.

۴. در حدیث معروفی از سیره امام رضا (ع) نقل شده است که کارگزاران آن حضرت، چند اجیر را بدون قرارداد و بدون مشخص شدن اجرت و دستمزد، استخدام کرده بودند. آن حضرت واکنش شدیدی از خود نشان داده و فرمودند: «انی قد نهیتم عن مثل هذا غیر مرّه ان یعمل معهم احد (اجیر) حتی یقاطعوه علی اجرته و اعلم انه ما من احد یعمل لک شیئاً بغیر مقاطعۀ ثم زدته لذلک الشیء ثلاثۀ اضعاف علی اجرته الا ظن انک قد نقصته اجرته و اذا قاطعته ثم اعطیۀ اجرته حمدک علی الوفاء فان زدته حبه عرف ذلک لک و رأی انک قد زدته» (حر عاملی، ج ۶ (۱۳۸۵)؛ من چند بار شما را از اینکه اجیری را بدون قرارداد به کار بگیرید، نهی کردم و بدان که اگر کسی را بدون قرارداد استخدام کنی و در پایان، سه برابر

به او دستمزد بدهی، گمان می‌کند کمتر از حقتش داده‌ای؛ ولی اگر قرارداد کُنی و همان حقوق را به او بدهی، از تو تشکر می‌کند و اگر یک حبه اضافه بدهی، آن را از سوی تو می‌داند و معتقد می‌شود که تو به دستمزد او افزوده‌ای (حر عاملی، ج ۶، ۱۳۸۵). دلالت این حدیث، بر تقابل کار و دستمزد واضح است.

ج) نظریه تفصیل بین شخصیت حقیقی و حقوقی

ما به نظریه سومی معتقد هستیم که تفصیل بین اشخاص حقیقی و حقوقی است. در بحث استخدام اجیر، اجاره‌کننده همواره یک شخص حقیقی فرض شده است که یک یا چند فرد را استخدام می‌کند. تصور اینکه دستمزد و اجرت پرداختی، تأمین‌کننده زندگی و معیشت اجیر و مستخدم باشد، تصویری نامربوط و نامعقول است، درحالی‌که محیط بحث در این پژوهش، مدیریت کلان و دولتی است که با دستگاه‌گزینشی خود، دست به‌گزینش خیل کارمندان، کارگزاران و کارگران می‌زند. به بیان دیگر، بحث از یک شخص حقوقی است. بر این اساس، نگرش عمومی کاملاً تغییر می‌کند (رضاییان، ۱۳۸۴).

بیشتر ادله و مؤیدات ارائه‌شده در دفاع از معیشت‌محوری حقوق و دستمزد، از رسول خدا (ص) و امیرالمؤمنین (ع) نقل شده‌اند که هر دو حضرت، دارای دستگاه مدیریتی و حکومتی بوده‌اند و با توجه به جایگاه حکومتی خود، به معیشت‌محوری در حقوق و دستمزد، گرایش داشته‌اند. این نظریه، براساس حکمت و فلسفه سیاسی و اجتماعی خاصی ارائه شده است. بر این اساس، قول به تفصیل در مسئله، به حق نزدیک‌تر به نظر می‌رسد و آن اینکه در استخدام‌هایی که توسط اشخاص حقیقی انجام می‌شود، دستمزد در مقابل کار بوده و مقدار و ارزش آن پرداخت می‌شود؛ ولی در گزینش دولتی (شخص حقوقی) معیشت‌محوری، گزینه مطلوب در نظام حقوق و دستمزد است (دادگر و معصومی‌نیا، ۱۳۸۷).

این نظریه، غیر از هم سو بودن با سخنان رسول خدا (ص) و امیرالمؤمنین (ع) به عنوان حاکمان اسلامی، با واقعیات اجتماعی و اداری تجربه شده نیز تأیید می‌شود. رشد فزاینده مفاسد اداری، مانند رشوه، اختلاس، بیکاری پنهان، اضافه کاری‌های تشریفاتی و غیرمفید و اقدام به کارهای دور از شأن، در خارج از وقت اداری، حتی در کارکنان ارشد نظامی و تخصصی، همگی ناشی از عدم تکافوی حقوق و مزایاست. اگر کسی عمر، کار و تخصص خود را در خدمت دولت اسلامی قرار داد، باید نیازهای زندگی او، از قبیل مسکن و ارزاق تأمین شود. گفتنی است که معیشت‌محوری موردنظر، درباره کارکنانی است که استخدام دائم دولت هستند و درباره مستخدمان غیردائمی، حقوق و دستمزد بر محور کار ارائه‌شده دور می‌زند (حبیبی، ۱۳۷۵).

فساد اداری - مالی

فساد اصطلاحی است که معانی آن از یک گوینده به دیگری تغییر می‌کند. فساد می‌تواند به عنوان یک برنامه خشن که در تلویزیون توسط جوانی دیده می‌شود تا یک تصمیم‌گیری سیاسی که منافع محدودی را برای اشخاص درگیر در آن فراهم می‌کند، تعریف شود. گویندگان از این واژه در طیف‌های وسیع و در شرایط متفاوت استفاده می‌کنند، به طوری که این واژه برای بیشتر آنها ناخوشایند و نامطلوب است، چرا که برای آنان موضوعاتی نظیر حکومت‌های فاسد و فقیر را دربرمی‌گیرد (روس - اکرم، ۲۰۰۲). در گسترده‌ترین تعریف، فساد عبارت است از «سوءاستفاده از امکانات و منابع عمومی در راستای منافع شخصی (ربیعی، ۱۳۸۳). بدین ترتیب فساد درحقیقت رفتار منحرف‌شده از ضوابط و وظایف رسمی یک نقش عمومی، بنا به ملاحظات خصوصی یا ملاحظات قومی و منطقه‌ای است (هیود، ۱۳۸۱). در این تعریف از فساد، تعمد، غیرقانونی بودن و جایگزینی منافع خصوصی به جای منافع عمومی وجود دارد. در فرهنگ لغت معین فساد به معنی تباهی، خرابی، آشوب، بدهکاری، ظلم و ... آمده است. در علم حقوق، فساد در مقابل صحت قرار گرفته و آن صفتی است که به اعتبار آن صفت، آن عمل نمی‌تواند دارای آثار قانونی باشد. در فرهنگ وبستر در تعریف فساد آمده است، فساد عبارت از پاداش نامشروع است که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص داده می‌شود (محمدنبی، ۱۳۸۰).

فساد عمدتاً در دو سطح صورت می‌گیرد:

سطح اول، مفاسدی است که عمدتاً با نخبگان سیاسی مرتبط بوده و کارمندان عالی‌رتبه و مقامات ارشد دولت‌ها درگیر این نوع فساد هستند. تعبیر «فساد بالانشینان یقه سفید» را در این سطح می‌توان به کار گرفت.

سطح دوم، میان کارمندان رده پائینی است که در این نوع مفاسد، رشوه‌های عمومی و کارسازی‌های غیرقانونی صورت می‌گیرد. فساد در سطح دوم عمدتاً با بخش خصوصی و جامعه درگیر و در ارتباط است (ربیعی، ۱۳۸۳).

صرف‌نظر از ریشه‌ها و علل فساد، عواملی نیز وجود دارند که به پیشگیری یا احتمال وقوع فساد کمک می‌کنند. این عوامل عبارت‌اند از:

۱- حدی که سطح اخلاق و هنجارهای رفتاری و فرهنگی جامعه (ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی منطقه‌ای یا ملی)، رفتار غیراخلاقی و فساد را ترویج یا مانع از آن می‌شوند.

سطح اخلاق عمومی، میزان احترام به خود (عزت نفس فرد)، شناسایی از جانب دیگران و ارزش‌های رفتاری یا به عبارتی میزان اعتقاد قلبی مردم به معیارهای اخلاقی، همچون تأکید بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی، احترام به قانون و اجتناب از لطمه زدن به اموال عمومی، رعایت حقوق سایر شهروندان و ... بر میزان فساد تأثیر می‌گذارد. به هر میزان معیارهای اخلاقی یک شهروند یا یک کارمند بالاتر باشد، هزینه‌های اخلاقی یا روانی فساد، بیشتر و احتمال وقوع آن نیز کمتر خواهد بود. سطح اخلاق کارمندان در محیط کار بر خطر کشف و گزارش عمل فساد تأثیر می‌گذارد. در بیشتر مواقع اقدامات فاسد یک کارمند توسط تعدادی از همکاران وی اعم از زیردست، مافوق و هم‌ردیف قابل کشف و شناسایی است؛ چنانچه سایر کارمندان از سطح اخلاقی بالایی برخوردار باشند، مانع اقدام کارمند فاسد شده یا مراتب را به ادارات بازرسی گزارش می‌دهند. در برخی جوامع مردم درجه تحمل بالاتری نسبت به رفتارهای خلاف هنجارها دارند و در نتیجه متخلفان چنین احساس می‌کنند که با وجود انحراف از معیارهای قانونی و اساسی باز هم می‌توانند به کار خلاف خود ادامه دهند و چنانچه این درجه تحمل به‌طور غیرمعمول و بی‌رویه بالا رود، میزان فساد در جامعه گسترش یافته و سطح اخلاقیات به پایین می‌گراید (فتاحی، ۱۳۸۰).

از سوی دیگر اگر جامعه نسبت به ارتکاب فساد اداری بی‌تفاوت باشد این امکان وجود دارد که به تدریج زشتی اجتماعی فساد تنزل کرده و قانون‌گذاران نیز از شدت تنبیهات اداری و قانونی مجرمان بکاهند. بنابراین میزان گسترش فساد عمومی نه تنها از سطح اخلاقی جامعه تأثیر می‌پذیرد بلکه متقابلاً بر آن اثر می‌گذارد.

۲- سطح نسبی و اجتماعی آنچه از فساد حاصل می‌شود: هرچه سطح نسبی آنچه که احتمال دارد در اختیار مستخدم دولت یا کارمند عالی‌رتبه و سیاستمدار قرار گیرد، بیشتر یا باارزش‌تر باشد و ارزیابی مختلف از هزینه‌های مترتب بر فساد کمتر باشد، احتمال اینکه وی تشویق و مصمم به ارتکاب فساد شود، بیشتر خواهد بود و بدیهی است که عکس آن نیز صادق خواهد بود.

۳- شدت تعهدات و علایق خانوادگی و خویشاوندی: در جوامعی که مردم روابط اجتماعی و شخصی نزدیکی دارند و احتمال وقوع فساد بیشتر است، تشخیص آن نیز دشوارتر و مجازات خلافکاران سخت‌تر خواهد بود (تانزی، ۱۳۷۸). برای کارمندان و تمامی ارباب‌رجوع ادارات در جوامع در حال توسعه، معمولاً این نکته پذیرفته شده است که کارمند بین ارباب‌رجوع آشنا و غریبه تبعیض قائل می‌شود. هر قدر روابط خانوادگی گسترده‌تر باشد، فشار اعضای خانواده و اقوام که انتظار دارند معیارها و ضوابط به خاطر آنها زیر پا گذاشته شود بیشتر خواهد بود و در نتیجه بر شدت فساد اداری از نوع خویشاوندسالاری و در رابطه‌مداری افزوده خواهد شد.

۴- میزان شیوع فساد: شهروندی که متقاضی خدمات فسادآمیز است، باید در اداره دولتی موردنظر، کارمندی را بیابد که بتواند اقدامات موردنظر خود را انجام دهد، بنابراین شانس یافتن چنین کارمندی به میزان رواج فساد اداری در بین کارمندان بستگی دارد. هر قدر تعداد کارمندان فاسد بیشتر باشد، یافتن کارمندی که حاضر به همکاری باشد آسانتر است. از سوی دیگر چنانچه کارمندی که عمل فاسد کارمند دیگری را کشف می‌کند، خودش نیز فاسد باشد، به جای افشاگری، از کارمند فاسد، حق السکوت مطالبه می‌کند یا اینکه با او به توافق می‌رسد که هر دو نسبت به اقدامات فسادآمیز سکوت کنند؛ بنابراین هر قدر نسبت کارمندان فاسد بیشتر باشد، فساد بیشتر خواهد شد. همچنین هر قدر تعداد کارمندان فاسد بیشتر باشد، یافتن گروهی از همکاران برای ارتکاب فساد اداری که نیاز به همکاری سایر کارکنان دارد، آسان‌تر و کم‌هزینه‌تر خواهد بود. بنابراین میزان گسترش فساد بر هزینه اعمال فسادآمیز و هزینه تنبیهی آن مؤثر است، به همین دلیل است که گفته می‌شود فساد «فساد» می‌آورد. (حبیبی، ۱۳۷۵).

۵- میزان خواست و تمایل شهروندان به افشاء موارد فساد: اگرچه فساد امری نسبی است و با مشخصات جامعه خاصی ارتباط دارد و ممکن است آنچه که در یک جامعه، فساد تلقی می‌شود، در جامعه دیگری جزئی از دادوستد روزمره تلقی شود اما میزان تمایل و علاقه شهروندان به افشای موارد فساد نقش مهمی در جلوگیری از گسترش فساد دارد. در برخی جوامع به دلایلی شهروندان از ارسال اطلاعات و افشاگری اجتناب می‌کنند. برخی از این دلایل عبارت‌اند از:

الف. در محیط‌هایی که فساد فراگیر است، شهروندان باور ندارند که مسئولان یا نهادها به‌طور جدی خواهان مبارزه با فساد هستند، از این رو افشاگری خود را بی‌نتیجه می‌پندارند.

ب. برخی از شهروندان با وجود اطلاع یافتن از موارد فساد، چون سودی در ظاهر امر عایدشان نمی‌شود حاضر نیستند زمان و انرژی خود را در این موارد صرف کنند، به عبارت دیگر آنها بی‌تفاوت هستند.

ج- ترس از تنبیه و مجازات، به درد سرافتادن، اخراج یا حتی مرگ عامل مهم دیگری است که سبب سکوت شهروندان می‌شود.

د- در برخی فرهنگ‌ها مردم تصور می‌کنند افشای تخلفی که موجب تنبیه یا اخراج کارمند شود، گناه است. چون سبب از بین رفتن روزی او و خانواده‌اش می‌شود؛ به‌علاوه در کشورهای جهان سوم به دلیل عدم کارایی دولت در ارائه خدمات به شهروندان، مردم کلاه‌گذاشتن سر دولت را پذیرفتنی می‌پندارند، بنابراین از افشای آن خودداری می‌کنند (حبیبی، ۱۳۷۵).

۶- میزان بازدارندگی کنترل‌های اداری مناسب و به‌موقع (قدرت بازدارندگی ناشی از خطر کشف وقوع جرم). چنانچه احتمال (خطر) واقعی کشف جرم اندک باشد، در آن صورت اینکه چه راهبرد ضدفسادی به کار گرفته شود، چندان اهمیت و اثری نخواهد داشت. برای اینکه قدرت بازدارندگی ناشی از احتمال کشف وقوع جرم به واسطه کنترل، کارا و قوی باشد، لازم است این کنترل احتمال خطر جدی برای متخلفان ایجاد کند. اگر چنین نباشد حتی وضع و اخذ بیشترین جریمه‌ها و پیش‌بینی شدیدترین مجازات‌ها، مانعی از وقوع فساد نخواهد شد. از این‌رو، قدرت بازدارندگی از احتمال کشف وقوع، باید بیشتر و قوی‌تر از عوامل انگیزشی برای ارتکاب و ادامه فعالیت‌های نامشروع و فساد باشد.

۷- شدت و اثر مجازات برای مرتکبان به فساد: اگر قوانین کشور تنبیهات بسیار سنگینی را پیش‌بینی کرده باشند اما در عمل حداقل تنبیه ممکن در مورد فسادهای اداری کشف‌شده اعمال شود، کارمندان آنچه را که در عمل اتفاق می‌افتد ملاک قرار خواهند داد. بنابراین میزان اجرای مجازات پیش‌بینی‌شده در مورد متخلفان و مرتکبان فساد و نگرش افکار عمومی در این مورد بر اجتناب یا تمایل به ارتکاب فساد مؤثر خواهد بود.

طبقه‌بندی‌ها و دسته‌بندی‌های گوناگونی از فساد وجود دارد. در این رابطه می‌توان به فساد سوداگرانه و غاصبانه (که اولی به توافق دوجانبه بین دهنده و گیرنده مربوط می‌شود که هر دو طرف فعالانه و به نفع متقابل آن را دنبال می‌کنند، در حالی که دومی نوعی حالت اجبار و اضطراب دارد که معمولاً برای اجتناب از نوع صدمه‌ای که ممکن است به دهنده یا نزدیکان او وارد آید صورت می‌گیرد) و مواردی دیگر که در ادامه می‌آید اشاره داشت.

- فساد آشناپرورانه، که به نصب غیرقابل‌توجیه دوستان یا خویشاوندان به مناصب دولتی یا نشان دادن رفتار تبعیض‌آمیز به آنها اشاره دارد.
- فساد خودزنا، نیازمند وجود فقط یک شخص است که چون از نتیجه خطامشی مفروض، پیشتر آگاه بوده، از آن سود می‌برد.
- فساد حمایت‌گرایانه، اقدامات انجام‌شده برای حفاظت یا تقویت فساد موجود را معمولاً از طریق دسیسه‌چینی یا از طریق خشونت، تبیین می‌دهد.
- فساد در سطح محلی و ملی، که اولی مثلاً جایگاه فساد گسترده در قراردادهای مربوط به امور عمومی شهرداری است.
- فساد مشخص و نهادی، یعنی فساد با هدف افزایش ثروت مشخص و فسادى که به دنبال منتفع کردن یک نهاد، مثل حزب سیاسی است.
- فساد سنتی و مدرن، مثلاً آشناپروری و حامی‌پروری در مقابل اختلاس پول با وسایل الکترونیکی (هیود، ۱۳۸۱).

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های داخلی

مهری حقیقی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان مؤلفه‌های کارآمدی دولت در نظارت مالی کارآ و کاهش جرایم و تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی این موضوع را بررسی کردند. نویسنده بیان می‌دارد ضعف نظارت، به ناکارآمدی و ضعف دولت منجر می‌شود و خود هم معلول ناکارآمدی دولت است؛ به عبارتی کارآمدی دولت و نظارت کارآ، رابطه‌ای دوسویه دارند؛ یعنی، اگر دولت، کارآمد باشد، به نظارت کارآ منجر خواهد شد و بالعکس؛ نتیجه نظارت کارآ، تحقق دولت کارآمد است که با تحقق هر یک از آنها، کاهش تخلفات مالی در دستگاه‌های اداری و دولتی منتج می‌شود.

حمید نورعلی دخت (۱۳۹۶)، در پژوهشی در زمینه شناسایی عوامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی مورد مطالعه ناجا، به این نتیجه دست یافته که از بین عوامل مدیریتی، رهبری و هدایت، نظارت و واپایش، بسیج منابع و امکانات و ارتباطات به عنوان چهار عامل تعیین‌کننده از بین نه عامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی قرار دارد؛ و از طرفی تقویت مهارت مشاوره‌پذیری، تصمیم‌گیری و رهبری و هدایت باعث جلوگیری از رخداد فساد مالی و اداری می‌شود.

نظریان سلسله (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره جهاد کشاورزی استان خوزستان اجرا کرد. از نتایج تحقیق، رابطه معنادار بین ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهاد می‌شود عدالت سازمانی به‌عنوان عنصر مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه بیش‌ازپیش مدیران قرار گیرد.

جعفریه و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی عوامل مؤثر بر پیشگیری از تمایل بر وقوع تخلفات مالی در سازمان امور مالیاتی کشور پرداخته است. نتایج به‌دست‌آمده از رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد به ترتیب عوامل شایسته‌سالاری، عدم شفافیت، نظام تنبیه و مجازات و رابطه‌مداری بیشترین اثرگذاری بر تمایل به فساد مالی دارند.

پژوهش‌های خارجی

کووک^۵ (۲۰۱۸) به بررسی شرکای خصوصی در جرایم و تخلفات مالی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که جرایم و تخلفات مالی، تأثیر چشمگیری از مردم را نسبت به خود جلب می‌کند و دادگاه‌ها نیز به‌طور

5. Koak

واضح باید به تنش مبارزه با اثرات تخلفات مالی در جامعه توجه کنند و برای پیشگیری از آن اقدامات لازم را انجام دهند.

واتچاوه^۶ (۲۰۱۸) به بررسی مطالعات مربوط به راهنمایی برای محافظت از فساد و تخلفات مالی در نهادهای دولتی در تایلند پرداختند. این مطالعه نشان می‌دهد که فساد و جرایم مالی در نهادهای دولتی، فساد نظام‌مند به‌شمار می‌آید، در نتیجه دستورالعمل جلوگیری از فساد در خریدها، پایدار و ضروری است، که به‌طور عمده با عنوان قانون به‌منظور کمک برای جلوگیری از فساد و تخلفات مالی استفاده می‌شود.

الزبان^۷ (۲۰۱۶)، موضوع تأثیر ویژگی‌های کارگروه حسابرسی در اجرای توصیه‌های حسابرسی داخلی را بررسی کرد. این مطالعه شواهد تجربی از ارتباط بین ویژگی‌های کارگروه حسابرسی و برداشت از اجرای توصیه‌های حسابرسی داخلی را ارائه می‌دهد. با استفاده از داده‌های حاصل از بررسی حساب‌برسان ارشد داخلی از شرکت‌های دارای فهرست انگلستان، این مطالعه نشان می‌دهد که برداشت بیشتر از اجرای توصیه‌های حسابرسی داخلی به‌شدت با حضور اعضای مستقل کارگروه حسابرسی و تخصص آن اعضا در حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود. نتایج همچنین حاکی از آن است که برداشت از اجرای توصیه‌های حسابرسی داخلی تحت تأثیر جلسات مکرر بین کارگروه حسابرسی و حساب‌برسان اصلی داخلی است.

آلپاسلان و همکاران^۸ (۲۰۰۸) در مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر فساد در رشد اقتصادی بر این باورند که بی‌تردید آثار فساد را می‌توان در رشد اقتصادی، سرمایه‌گذاری، اقتصاد زیرزمینی، درآمد دولت، هزینه‌های اجتماعی، توسعه اقتصادی، کمک‌های خارجی، نظام سیاسی، نرخ جرم و تورم مورد توجه جدی قرار داد.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی است. چراکه در مورد یکی از موضوعات یا مسائل سازمان‌ها انجام می‌شود و یافته‌های آن می‌تواند برای حل مشکلات یا پاسخگویی به پرسش‌های مدیران مفید باشد. همچنین این پژوهش، توصیفی است، چراکه وصف‌کننده وضع موجود می‌باشد. از طرفی این پژوهش، پیمایشی است، زیرا داده‌های موردنیاز این پژوهش با استفاده از روش نظرسنجی نمونه به جهت بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه حاصل شده است. بررسی همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته در این مقاله، نشان‌دهنده این است که پژوهش یک تحقیق همبستگی است.

6. Watchua

7. Alzebana

8. Alpaslan

جامعه آماری این پژوهش را تمام کارکنان ناجا تشکیل می‌دهند. در زمان انجام پژوهش (۱۳۹۸) جامعه کارکنان بالغ بر ۵۰۰.۰۰۰ نفر بوده است؛ اما به دلیل سطح محرمانگی آمار کارکنان ناجا، آمار دقیق موجود نمی‌باشد. روش نمونه‌گیری، روش تصادفی ساده است که از میان کارکنان ناجا انتخاب شده است. با توجه به اینکه موضوع پژوهش سازمانی و از طریق اداره کل مالی ناجا تعیین و اعلام شده بود و دسترسی لازم از طریق منابع مختلف از جمله اتوماسیون اداری و خطوط داخلی تلفن سازمانی (FX) با سایر مراکز انتظامی استان‌ها وجود داشت؛ بنابراین جامعه آماری، تمامی کارکنان ناجا در کل کشور در نظر گرفته شد. گفتنی است تعداد نمونه براساس فرمول حجم نمونه و جامعه آماری در نظر گرفته شده، ۳۸۰ نفر بوده که به جهت منطق حجم نمونه که میزان حجم نمونه تا آنجا که به حجم جامعه نزدیک باشد، تعداد نمونه ۴۰۰ نفر در نظر گرفته شد.

با مطالعه پیشینه پژوهش، کفایت حقوق، پاداش، کارانه و حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری به عنوان مؤلفه‌های مؤثر بر تخلفات مالی انتخاب شدند. پرسشنامه متشکل از سه بخش جمعیت‌شناختی که شامل ۵ پرسش، پرسشنامه عوامل مؤثر بر تخلفات و جرایم مالی در ناجا شامل ۳۶ پرسش و پرسشنامه عوامل حقوق و دستمزد که ۲۲ پرسش را دربرمی‌گیرد. هر دو پرسشنامه محقق ساخته است که روایی و پایایی آن به تأیید رسیده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

نمونه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان موضوع تحقیق بوده که تعداد کل پاسخ‌دهندگان ۴۰۰ نفر بوده است. نتایج توصیفی پژوهش در جدول ۱ به‌طور خلاصه بیان شده است.

جدول ۱. نمایش خلاصه نتایج آمار توصیفی

درصد فراوانی					
تحصیلات	تعداد	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی‌ارشد و بالاتر
	درصد	۵/۴	۵/۲۴	۲۱۵	۶۹
سابقه کار	تعداد	کمتر از ۵ سال	بین ۵-۱۰ سال	بین ۱۰-۱۵ سال	بیشتر از ۱۵ سال
	درصد	۲۱	۶۲	۱۲۵	۱۹۲
		۲۵/۵	۵/۱۵	۲۵/۳۱	۴۸

درصد فراوانی			
جنسیت	تعداد	زن	مرد
	درصد	۷۵/۲	۲۵/۹۷
	تعداد	۵۲	۳۴۸
وضعیت تأهل	تعداد	مجرد	متاهل
	درصد	۱۳	۸۷
	تعداد	غیررسمی	رسمی
نوع استخدام	تعداد	۲۱	۳۷۹
	درصد	۲۵/۵	۷۵/۹۴

وضعیت متغیرها

در پژوهش حاضر با در نظر گرفتن طیف لیکرت در پاسخ‌ها، مقدار آزمون برابر ۳ (سطح متوسط) در نظر گرفته شده است. چنانچه میانگین پاسخ‌ها در هر یک از متغیرها از عدد ۳ بیشتر باشد، آن مؤلفه بر تخلفات مالی تأثیرگذار خواهد بود، در غیر این صورت از نظر جامعه مورد آزمون، متغیر بررسی شده تأثیری نخواهد داشت. وضعیت متغیرها در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. وضعیت متغیرها (تأثیر مؤلفه‌های متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته)

متغیر	میانگین	سطح	وضعیت
کفایت حقوق و مزایا	۳/۱۹	بالای متوسط	مطلوب
پاداش	۳/۳۵	بالای متوسط	مطلوب
کارانه	۲/۹۷	تقریباً متوسط	متوسط
حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری	۳/۰۲	بالای متوسط	مطلوب

نتایج حاصل از پژوهش حاضر با جمع‌آوری ۴۰۰ پرسشنامه، تحلیل شد. ابتدا به تحلیل توصیفی از نمونه مورد نظر از نظر جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه کاری و نوع استخدام و سپس به بررسی فرضیات مطرح شده در پژوهش حاضر پرداخته شد و آزمون‌های کالموگرف-اسمیرنوف و همبستگی اسپیرمن برای بررسی فرضیات با استفاده از نرم‌افزار SPSS به کار گرفته شد. نتایج آزمون کالموگرف-اسمیرنوف نشان داد، داده‌ها از توزیع نرمالی برخوردار نیستند؛ بنابراین آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاکی از تأیید فرضیه فرعی اول و فرضیه اصلی است، به عبارتی بین عوامل حقوق و دستمزد (پاداش) و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی در ناچا ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

یافته‌های استنباطی

نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف

برای بررسی نرمال بودن مؤلفه‌ها از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که یک نوع آزمون ناپارامتریک می‌باشد. فرض صفر یا H_0 بیان می‌دارد که میانگین مؤلفه‌های مورد بررسی از توزیع نرمال تبعیت می‌کند و فرض مقابل یا H_1 بیان می‌دارد که میانگین مؤلفه‌های مورد بررسی از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کند. بنابراین اگر آزمون معنادار باشد، فرض صفر رد و جامعه نرمال نخواهد بود و زمانی که عدد معناداری آزمون بزرگتر از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) باشد، فرض صفر یعنی نرمال بودن متغیرها پذیرفته می‌شود.

فرضیه:

H_0 : مؤلفه‌ها از توزیع نرمال تبعیت میکنند.

H_1 : مؤلفه‌ها از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کنند.

جدول ۳. بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش

مؤلفه	تعداد	مقدار Z کولموگروف-اسمیرنوف	Sig
عوامل حقوق و دستمزد	۴۰۰	۳/۱۳	۰/۰۰
پاداش	۴۰۰	۲/۸۲	۰/۰۰
کارانه	۴۰۰	۲/۷۶	۰/۰۰
حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری	۴۰۰	۲/۸۱	۰/۰۰
تخلفات مالی	۴۰۰	۲/۳۸	۰/۰۰

براساس نتایج به دلیل اینکه سطح معناداری کمتر از ۵ درصد در دو متغیر عوامل حقوق و دستمزد و تخلفات مالی به دست آمده است، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع میانگین مؤلفه‌ها رد و فرض مقابل که بیان می‌دارد توزیع میانگین‌ها، نرمال نیست، پذیرفته می‌شود. به عبارتی مؤلفه‌های مورد بررسی از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کند. بنابراین برای تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

نتایج آزمون همبستگی (آزمون فرضیات)

پیش از به کارگیری آزمون‌های همبستگی، باید از نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل شود. در صورتی که مؤلفه‌ها نرمال باشند، آزمون مناسب برای بررسی همبستگی، پیرسون است و

در صورتی که نرمال نباشد از آزمون اسپیرمن استفاده خواهد شد. همان گونه که نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف نشان داد مؤلفه‌های مورد بررسی از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کند. بنابراین آزمون مناسب برای بررسی همبستگی، اسپیرمن است.

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن (ابعاد کفایت حقوق و مزایا و تخلفات مالی)

کفایت حقوق و دستمزد	تخلفات و جرایم مالی	حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری	کارانه	پاداش	
۰/۶۷	۰/۲۷	-۰/۲	۰/۳۸	۱	پاداش
Sig=۰/۰۰=	Sig=۰/۰۰=	Sig=۰/۰۰=	Sig=۰/۰۰=		
۰/۷۷	۰/۰۴۱	۰/۱۳	۱	۰/۳۸	کارانه
Sig=۰/۰۰=	Sig=۰/۰۴۱=	Sig=۰/۰۰۸=		Sig=۰/۰۰=	
۰/۳۹	۰/۰۰۱	۱	۰/۱۳	-۰/۲۱	حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری
Sig=۰/۰۰=	Sig=۰/۹۸=		Sig=۰/۰۰۸=	Sig=۰/۰۰=	
۰/۱۳	۱	۰/۰۰۱	۰/۰۴۱	۰/۲۷	تخلفات و جرایم مالی
Sig=۰/۰۰۷=		Sig=۰/۹۸=	Sig=۰/۴۱=	Sig=۰/۰۰=	
۱	۰/۱۳	۰/۳۹	۰/۷۷	۰/۶۷	کفایت حقوق و دستمزد
	Sig=۰/۰۰۷=	Sig=۰/۰۰=	Sig=۰/۰۰=	Sig=۰/۰۰=	

آزمون فرضیه اصلی

- بین کفایت حقوق و مزایا با پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود ندارد.

- بین کفایت حقوق و مزایا با پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \rho \leq 0 \\ H_1: \rho > 0 \end{array} \right.$$

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۴، ضریب همبستگی اسپیرمن بین کفایت حقوق و مزایا و تخلفات و جرایم مالی ۰/۱۳ به دست آمده است. مقدار مثبت به دست آمده به این معنی است که تغییرات دو متغیر به صورت هم جهت اتفاق می‌افتد، یعنی با افزایش هر متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش حقوق و مزایای کارکنان، تخلفات و جرایم مالی کم می‌شود.

همچنین سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. به عبارتی بین کفایت حقوق و مزایا و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به ضریب همبستگی و سطح معناداری، فرضیه اصلی تأیید می‌شود، بدین معنا که بین کفایت حقوق و مزایا و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیات فرعی (رابطه ابعاد عوامل حقوق و دستمزد و تخلفات و جرایم مالی) فرضیه فرعی اول

- بین پاداش پرداختی به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود ندارد.
- بین پاداش پرداختی به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho \leq 0 \\ H_1: \rho > 0 \end{cases}$$

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۲ ضریب همبستگی اسپیرمن بین پاداش پرداختی به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی ۰/۲۷ به دست آمده است. مقدار مثبت به دست آمده به این معنی است که تغییرات دو متغیر به صورت هم جهت اتفاق می‌افتد یعنی با افزایش هر متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش پاداش پرداختی به کارکنان تخلفات و جرایم مالی کم می‌شود. همچنین سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. به عبارتی بین پاداش پرداختی به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به ضریب همبستگی و سطح معناداری، فرضیه تأیید می‌شود، بدین معنا که بین پاداش پرداختی به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم

- بین پرداخت کارانه به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود ندارد.
- بین پرداخت کارانه به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho \leq 0 \\ H_1: \rho > 0 \end{cases}$$

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۲، ضریب همبستگی اسپیرمن بین پرداخت کارانه به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی ۰/۰۴۱ به دست آمده است. مقدار مثبت به دست آمده به این معنی است

که تغییرات دو متغیر به صورت هم‌جهت اتفاق می‌افتد، یعنی با افزایش هر متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد. از این‌رو میتوان نتیجه گرفت که با افزایش پرداخت کارانه به کارکنان، تخلفات و جرایم مالی کم می‌شود؛ اما سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. به عبارتی بین پرداخت کارانه به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین با توجه به ضریب همبستگی و سطح معناداری، فرضیه رد می‌شود، بدین معنا بین پرداخت کارانه به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه فرعی سوم

- بین حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود ندارد.
- بین حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho \leq 0 \\ H_1: \rho > 0 \end{cases}$$

براساس نتایج به‌دست‌آمده در جدول ۲، ضریب همبستگی اسپیرمن بین حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی ۰/۰۰۱ به‌دست آمده است. مقدار مثبت به‌دست‌آمده به این معنی است که تغییرات دو متغیر به صورت هم‌جهت اتفاق می‌افتد، یعنی با افزایش هر متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد. از این‌رو میتوان نتیجه گرفت که با افزایش حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری، تخلفات و جرایم مالی کم می‌شود. همچنین سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است. به عبارتی بین حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین با توجه به ضریب همبستگی و سطح معناداری، فرضیه رد می‌شود، بدین معنا که بین حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

- نتایج به‌دست‌آمده از آمار توصیفی به شرح ذیل می‌باشد:
- ۹۷/۲۵ درصد از نمونه مورد مطالعه را کارکنان مرد و ۲/۷۵ درصد را کارکنان زن تشکیل داده‌اند.

- ۵/۴ درصد از نمونه مورد مطالعه دارای سطح تحصیلات دیپلم، ۵/۲۴ درصد دارای سطح تحصیلات کاردانی، ۷۵/۵۳ درصد دارای سطح تحصیلات کارشناسی، ۱۷/۲۵ درصد دارای سطح تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند.
- از منظر نوع استخدام، ۹۴/۷۵ درصد از نمونه مورد مطالعه، رسمی و ۲۵/۵ درصد غیررسمی بوده‌اند.
- ۲۵/۵ درصد دارای سابقه کار زیر ۵ سال، ۵/۱۵ درصد دارای سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۵/۳۱ درصد دارای سابقه کار بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۴۸ درصد دارای سابقه کار بیشتر از ۱۵ سال بوده‌اند.
- ۸۷ درصد از نمونه مورد مطالعه متأهل و ۱۳ درصد مجرد بوده‌اند.

فرضیه اصلی پژوهش:

بین عوامل حقوق و مزایا و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده در یافته‌های تحقیق، فرضیه اصلی تأیید می‌شود. ضریب همبستگی اسپیرمن بین عوامل حقوق و مزایا و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی ۰/۱۳ به دست آمده است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که؛ ادراکات کارکنان از برخورد و رفتار سازمان نشان می‌دهد که سازمان رفتار منحرف شده از ضوابط و وظایف رسمی را نشان نداده است. همچنین نتایج نشان می‌دهد ادراکات کارکنان از برخورد و رفتار سازمان در حوزه حقوق و مزایا تحت تأثیر عوامل فساد و تخلفات مالی در ناجاست. مطالعات نشان می‌دهد که فساد در ابعاد و سطوح مختلف شامل فساد اداری، مالی، سیاسی و فساد «بالانشینان یقه سفید» و «حقوق بگیران گرسنه» از یکسو خود نتیجه توسعه نیافتگی و عقب ماندگی و از سوی دیگر مانع رسیدن به جامعه‌ای سالم و رشد یافته است (ربیعی، ۱۳۸۳).

اگر عوامل حقوق و مزایا را در راستای نوعی راه کار فرهنگی در کاهش فساد مالی تلقی کنیم، نتایج حاصل منطبق با نتیجه رسولی و شهبائی (۱۳۸۸) است که نشان می‌دهد راه کارهای اداری و مدیریتی، راه کارهای فرهنگی و اجتماعی، راه کارهای سیاسی و راه کارهای اقتصادی، به ترتیب بر واپایش و کاهش فساد اداری تأثیر دارند. همچنین ربیعی و آصف (۱۳۹۱) نشان دادند که رابطه معناداری بین شاخص‌های فرهنگ و پایین آمدن فساد مالی وجود دارد. در همین زمینه نورعلی دخت (۱۳۹۶) نشان داد که از بین عوامل مدیریتی، رهبری و هدایت، نظارت و واپایش، بسیج منابع و امکانات و ارتباطات به عنوان ۴ عامل تعیین کننده از بین ۹ عامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی قرار دارند. در همین راستا قاهر دوست

(۱۳۹۳) به این نتیجه رسید که با بهبود حقوق و دستمزد، فساد اداری و مالی کاهش می‌یابد که این موضوع از طریق عدالت، انتخاب و جذب منابع انسانی شایسته، شایسته‌سالاری نصب منابع انسانی در پست‌های کلیدی، رضایت‌مندی کارکنان و دیده‌شدن کار کارکنان انجام می‌شود.

فرضیه فرعی اول:

بین پاداش پرداختی به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده در یافته‌های تحقیق، فرضیه تأیید می‌شود. ضریب همبستگی اسپیرمن بین پاداش پرداختی به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی ۰/۲۷ به دست آمده است. از این رو می‌توان نتیجه که؛ نظارت و پیگیری فعل و انفعالات مالی در زمینه پاداش وضع شده در ناجا تبعیض‌آمیز نبوده و ادراکات کارکنان از برخورد و رفتار سازمان نشان می‌دهد که سازمان، رفتار منحرف شده از ضوابط مالی در زمینه پاداش پرداختی به کارکنان را نشان نداده است. عظیمی و همکاران (۱۳۹۰) ضعف نظام پاداش‌دهنده تأثیرگذار بر فساد اداری - مالی را بررسی کردند. جعفریه (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که عوامل شایسته‌سالاری، عدم شفافیت، نبود پاداش و رابطه‌مداری بر تمایل به فساد مالی، بیشترین تأثیر را دارند. فیسمن^۹ (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که پاداش مالی از طریق افزایش کنترل بر فعالیت‌های فسادآلود دولت، فساد مالی را کاهش می‌دهد. آلپاسلان^{۱۰} (۲۰۰۸) بر این باورند که آثار فساد را می‌توان در رشد اقتصادی، سرمایه‌گذاری، اقتصاد زیرزمینی، درآمد دولت، هزینه‌های اجتماعی، توسعه اقتصادی، کمک‌های خارجی، نظام سیاسی، نرخ جرم و تورم مورد توجه قرار داد.

فرضیه فرعی دوم:

بین پرداخت کارانه به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده در یافته‌های تحقیق، فرضیه رد می‌شود. ضریب همبستگی اسپیرمن بین پرداخت کارانه به کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی ۰/۴۱ به دست آمده است. لذا استنباط این گونه است؛

بدین معنا که وضعیت پرداخت کارانه (میزان و روش پرداخت) در سازمان، متناسب با روند کاهشی تخلفات و جرایم مالی نیست. یکی از مهمترین دلایل نبود وجود رابطه قوی بین دو متغیر پرداخت کارانه

9. Fisman

10. Alpaslan

و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی این است که میزان پرداختی کارانه در سازمان ناجا از کمیت و کیفیت مطلوب برخوردار نیست؛ بنابراین در جهت بررسی راه کارهای کاهش تخلفات و جرایم مالی در ناجا می بایست بر گزینه های دیگری به غیر از پرداخت کارانه تمرکز کرد. در بسیاری از کشورها نبود شفافیت دقیق در قوانین و مقررات، زمینه های مساعدی برای فساد اداری و مالی فراهم کرده است. اسواگو (۲۰۱۲) ضعف نهادهای ضدفساد، وجود فرهنگ مشوق رشوه در قالب هدیه دهی و هدیه گیری، ابهام در روابط کسب و کار دولت، کیفیت پایین تحویل خدمات عمومی، حقوق و دستمزد کم در بخش دولتی اقتصاد، نفوذ اقتصاد زیرزمینی و فقر را علل ایجاد فساد می داند.

فرضیه فرعی سوم:

بین حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری (توجه به آینده اقتصادی زندگی) و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در یافته های تحقیق، فرضیه رد می شود. ضریب همبستگی اسپیرمن بین حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری و پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی ۰۰۱/۰ به دست آمده است. لذا می توان چنین نتیجه گرفت که؛ هدف اولیه پرداختی ها، ارائه جبران خدمات عادلانه و مناسب به نیروی انسانی سازمان است. جبران خدمات به هر نوع دریافتی و ارزشی اطلاق می شود که سازمان در قبال انجام کار افراد برای سازمان، پرداخت یا ایجاد می کند (زارعی متین، ۱۳۷۹). باید در نظر داشت که نظام های حقوق و دستمزد، عاملی مهم و تعیین کننده در رفتارهای اقتصادی، اجتماعی و کاری کارکنان به شمار می آیند. به ادعان بسیاری از صاحب نظران دستمزدهای پایین در ساختار اداری کشورهای جهان سوم، خود یکی از عوامل بروز و گسترش فساد در این کشورهاست. ادراکات کارکنان ناجا، حقوق و مزایای پرداختی در زمان بازنشستگی را در سطح مطلوب نمی دانند و از نظرشان پرداختی دوران بازنشستگی بر کاهش جرایم مالی تأثیرگذار نیست. یکی از مهم ترین دلایل نبود رابطه میان متغیر حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری با پیشگیری از تخلفات و جرایم مالی این است که حقوق و مزایای بازنشستگی در دوران اشتغال کارکنان پرداخت نمی شود و از طرفی نظرسنجی ها نشان می دهد که از کمیت مطلوبی برخوردار نیست؛ بنابراین نمی تواند فساد دوران حیات کاری کارکنان را کاهش دهد. نتایج فرخ سرشت (۱۳۸۳) نشان می دهد که شرایط اقتصادی کارکنان بیشترین و قوانین و مقررات کمترین تأثیر در پیدایش و گسترش فساد مالی دارند. حقانی (۱۳۷۹) نشان می دهد بین متغیرهای اقتصادی و فساد مالی روابط

مقابلی وجود دارد. همچنین ریجکهم و ودر^{۱۱} (۱۹۹۷) نشان دادند که میان حقوق و دستمزد در بخش دولتی در کشورهای در حال توسعه و فساد مالی و اداری رابطه منفی وجود دارد و اینکه ارتباط نزدیکی بین سطح حقوق و دستمزد و میزان کیفیت بوروکراسی وجود دارد. رزاکرم^{۱۲} (۲۰۰۱) نشان می‌دهد درجه دموکراسی در توضیح فساد بی‌اهمیت است، اما هر قدر ساختار دموکراسی در یک کشور نهادینه‌تر شود، فساد کاهش می‌یابد.

پیشنهاد‌های پژوهش

الف. پیشنهادها در راستای فرضیه‌ها

پیشنهادها در راستای فرضیه اصلی

با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه اصلی که تأیید شد (بین کفایت حقوق و مزایای کارکنان و پیشگیری از جرایم و تخلفات مالی رابطه معناداری وجود دارد)، پیشنهاد می‌شود:

۱- حقوق و مزایا به میزانی که رضایت‌مندی کارکنان را به دنبال داشته باشد، افزایش یابد تا باعث کاهش چشمگیر تخلفات مالی شود، زیرا شرایط اقتصادی در کاهش تخلفات مالی، بیشترین تأثیر را دارد؛

۲- نظام حقوق و مزایا، تهیه و اجرا شود که تبعیض و بی‌عدالتی در پرداخت‌ها با سایر دستگاه‌های دولتی مشاهده نشود. این امر باعث تقویت روحیه کارکنان می‌شود و از رخ دادن هرگونه تخلف مالی به صورت قابل قبولی کاسته شود.

پیشنهادها در راستای فرضیه فرعی اول

با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه فرعی اول که تأیید شد (بین پاداش پرداختی به کارکنان و پیشگیری از جرایم و تخلفات مالی رابطه معناداری وجود دارد)، پیشنهاد می‌شود:

۱- کارشناسان و مدیران ناچا در نظر داشته باشند که مؤثرترین روش کاهش فساد مالی، حق سؤال کردن از مراجع بالاتر در زمینه نحوه و کمیت پاداش پرداختی می‌باشد، به عبارتی پاسخگو بودن آنها در برابر کارکنان و افزایش پاسخگویی و شفاف‌سازی، تعهد کارکنان را افزایش می‌دهد؛

11. Rijckeghem and Weder

12. Rose – Ackerman

- ۲- سیاست‌های سازمانی در زمینه پاداش پرداختی به کارکنان، باید به گونه‌ای تغییر یابد که بتواند تقاضا را برای فساد از طریق کاهش مقررات زائد، شفاف کردن قوانین، محدود کردن قدرت و اختیارات نامحدود مدیران کاهش دهد؛
- ۳- فساد از طریق افزایش حقوق، مزایا و پاداش کارکنان سازمانی و بالابردن انگیزه برای درست کار کردن و اعمال نظارت صحیح و مؤثر، کاهش یابد؛
- ۴- پاداش‌ها به صورت عادلانه، ماهانه و مستمر بین کارکنان سازمان ناجا توزیع شود.

پیشنهادها در راستای فرضیه فرعی دوم

- با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه فرعی دوم که تأیید نشد (بین پرداخت کارانه به کارکنان و پیشگیری از جرایم و تخلفات مالی رابطه معناداری وجود دارد)، پیشنهاد می‌شود:
- ۱- طراحی یک راهبرد پرداخت عادلانه کارانه که نیازمند ارزیابی گسترده ریشه‌های بروز فساد در مجموعه ناجاست؛
- ۲- مدیران و مسئولان در پرداخت کارانه به کارکنان، رفتار منصفانه داشته باشند.

پیشنهادها در راستای فرضیه فرعی سوم

- با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه فرعی سوم که تأیید نشد (بین حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری (توجه به آینده اقتصادی زندگی) و پیشگیری از جرایم و تخلفات مالی رابطه معناداری وجود دارد)، پیشنهاد می‌شود:
- ۱- ایجاد و تقویت مشارکت کارکنان بازنشسته در هدف‌گذاری‌ها با هدف تقویت شرایط اقتصادی آنان، سازمان را از بیماری‌های فساد مالی و اداری نجات خواهد داد؛ بنابراین اهمیت امر مشارکت در سازمان بیش از پیش می‌بایست در دستور کار مدیران و کارشناسان ناجا قرا گیرد؛
- ۲- حقوق و مزایای بازنشستگی و مستمری بازنشستگان ناجا به میزانی که رضایت‌مندی را به دنبال داشته باشد، افزایش یابد؛

ب. پیشنهادهای کاربردی

- ۱- مشکلات مالی کارمندان و بازنشستگان ناجا شناسایی شوند و برای حل این مشکلات از طریق آموزش و مشاوره برای کاهش یا از بین بردن زمینه‌های فساد مالی در سازمان تلاش شود؛

- ۲- شناسایی سایر متغیرهای مرتبط با فساد مالی و تلاش برای ارتقاء این متغیرها که در فضایی توأم با آرامش و اعتماد، کاهش فساد مالی در ناجا را شاهد باشیم؛
- ۳- امید است مسئولان ناجا با فراهم ساختن زمینه مناسب بتوانند بستر کارگاه‌ها و کلاس‌های مشاوره‌ای بیشتری برای کاهش فساد مالی در ناجا را فراهم آورند؛
- ۴- کارگروه تخصصی آموزش مهارت‌های اداری و سازمانی به‌منظور برنامه‌ریزی و اقدام منسجم درباره آموزش ایجاد سلامت مالی در ناجا ایجاد شود؛
- ۵- پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزش سلامت مالی سازمان و مبارزه با فساد مالی برای کارکنان توسط کارشناسان مالی و متخصصان ناجا اجرا شود؛
- ۶- ضروریست با دیدگاهی آسیب‌شناختی به علل درون سازمانی فساد مالی پرداخته و نقش عوامل شخصیتی و سازمانی در ایجاد یا عدم ایجاد فساد در ناجا بررسی شوند.

منابع:

منابع فارسی

- تانزی، ویتو (۱۳۷۸). مسئله فساد، فعالیت‌های دولتی و بازار آزاد. ترجمه بهمن آقایی. فصلنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی. شماره ۱۴۹-۱۵۰.
- جعفریه، زهراسادات، حبیب‌اله طاهرپور کلانتری (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر پیشگیری از تمایل بر وقوع تخلفات مالی در سازمان امور مالیاتی کشور. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه. دوره ۲۸، ش ۲.
- حاجی کریمی، عباسعلی، حسن رنگریز (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی. تهران: چاپ و نشر بازرگانی.
- حبیبی، نادر (۱۳۷۵). فساد اداری و عوامل مؤثر و روش‌های مبارزه. تهران: انتشارات وثقی.
- حر عاملی، محمدبن حسن (۱۳۸۵). وسائل الشیعه. جلد اول. تهران: مکتبه الاسلامیه.
- حقانی، فتح‌اله (۱۳۷۹). بررسی علل اقتصادی فساد مالی در ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی احمد جعفری صمیمی. ساری: دانشگاه مازندران.
- حقیقی مهری، سعیدرضا، اصغر عربیان و محمد جلالی (۱۳۹۷). مؤلفه‌های کارآمدی دولت در نظارت مالی کارآ و کاهش جرایم و تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی. دانش حسابرسی. دوره ۱۸، ش ۷۲. صص ۱۲۵-۱۴۷.
- خلف‌خانی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری. مجله راهبرد. شماره ۵۳.
- دادگر، حسن، غلامعلی معصومی‌نیا (۱۳۸۷). فساد مالی. تهران: انتشارات کانون اندیشه جوان.
- ریبیعی، علی (۱۳۸۱). زنده‌باد فساد. تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ریبیعی، علی، هاجر آصف (۱۳۸۳). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری». فصلنامه مدیریت دولتی. دوره ۴، ش ۱۰. صص ۴۵-۵۸.
- رسولی، رضا، بهنام شهانی (۱۳۸۸). فساد اداری در مدارس آموزشی: عوامل مؤثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن. نشریه مدیریت دولتی. دوره ۱، ش ۳. صص ۱۹-۳۴.
- رضاییان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان. تهران: سمت.
- زارعی متین، حسن (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی. قم: دفتر تبلیغات حوزه علمیه.

سازمان بین المللی شفافیت (۲۰۰۵). گزارش جهانی فساد اداری در سال ۲۰۰۵ تهران، معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.

طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۶). *تفسیر المیزان*. ج ۵. تهران: نشر بنیاد علمی و فکری علامه طباطبایی.

عظیمی، حسین، علی عطافر و علی شائمی بزرگی (۱۳۹۰). *بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری مالی (مطالعه موردی: سازمان های دولتی مراکز استان های اصفهان و زنجان)*. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره نهم. ش ۲. صص ۸۲-۶۱

فتاحی، حسین (۱۳۸۰). *چگونه می توان میزان فساد را کاهش داد*. دیده. ش ۷.

فرخ سرشت، بهزاد (۱۳۸۳). *بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به منظور ارائه الگوی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران*، مجله دانش مدیریت، شماره ۶۶ صص ۸۴-۶۵

قرآن کریم

محمدنی، حسین (۱۳۸۰). *فساد اداری و مبارزه با آن از نظر سازمان ملل متحد*. مجله وکالت، شماره ۹، صص ۴۲-۳۸.

مقیمی، الهه (۱۳۹۵). *آسیب شناسی فساد اداری در ایران و ارائه راه کارهای ارتقاء سلامت آن*. سومین همایش بسترهای فساد مالی و اداری در نظام حقوقی ایران با رویکرد اصلاح و توسعه نظام حقوقی. میبد: دانشگاه آزاد اسلامی.

نهج البلاغه

نورعلی دخت، حمید (۱۳۹۶). *شناسایی و آسیب شناسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی در سازمان های دولتی*. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم: دانشگاه پیام نور.

هیوود، پل (۱۳۸۱). *فساد سیاسی*. ترجمه محمد طاهری و قاسم بنی هاشمی. تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.

منابع لاتین

- Alpaslan, M. (2008). *Effect of zinc treatment on the alleviation of sodium and chloride injury in tomato (Lycopersicon Esculentum L. Mill. C.V. lale) grown under salinity*. Turkish Journal of Botany, 23: 1-6.
- Alzebana, Abdulaziz Sawan, Nedal. (2016). *The impact of audit committee characteristics on the implementation of internal audit recommendations*, Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, Volume 24, 2015, Pages 61-71.
- Fisman, R. (2001). *Estimating the Value of Political Connections*, American Economic Review, Vol.91 No.4, PP.1095–1102.
- Gupta, S., Davoodi, H.R., and Tiongson, E.R. (2001). *Corruption and the provision of health care and education services. The Political Economy of Corruption*, ed. by A.K. Jain, London: Routledge, 111-141.
- Koak. (2018). *investigating private partners in crimes and financial violations*.
- Rijckeghem, C.V., and Weder, B. (1997). *Corruption and the rate of temptation: do low wages in the civil service cause corruption?* IMF Working Paper, No WP/97/73.
- Rose Ackerman, Susan. (2002). *The Challenge of poor Governance and Corruption*, COPENHAGEN CONSENSUS.
- Torgler, Benno. (2006), *Tax morale and tax evasion: evidence from the United*
- Watchua. (2018). *Study of studies related to the guidance to protect corruption and financial violations in public institutions in Thailand*.