

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد علوم و تحقیقات شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی (M.A)

گرایش مالی

عنوان :

شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دیوان محاسبات منطقه (1) و رابطه آن با کشف

و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی

استانهای منطقه (1): سمنان ، تهران ، البرز ، قم ، قزوین ، مرکزی

استاد راهنما :

دکتر حبیب اله دانایی

استاد مشاور :

دکتر محمد آرشی

نگارش :

محسن دارایی

تابستان 1392



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد علوم و تحقیقات شاهرود

دانشکده علوم انسانی ، گروه مدیریت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی "M.A"

گرایش: مالی

عنوان:

شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دیوان محاسبات منطقه (1) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی  
استانهای منطقه (1): سمنان ، تهران ، البرز ، قم ، قزوین ، مرکزی

نگارش : محسن دارایی

تابستان 1392

1. دڪٽر حبيب الهه دانايي – استاد راهنما

هيأت داوران : 2. دڪٽر محمد آرشي – استاد مشاور

3. دڪٽر حسن فراتي – استاد داور



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

شورای اطلاع پژوهش

بیاباری از خداوند سبحان و اعتماد بر این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر بر ایست جایگاه دانشگاه در امتحانای فرهنگ و تمدن بشری، مبادا انجمن و اصناف بیات علمی و اندیشه‌های دانشگاه آزاد اسلامی مستعد می‌گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت‌های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت‌جویی: تلاش در راستای پی‌جویی حقیقت و وفاداری بر آن و دوری از حرکت‌پنهان‌سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام بر رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهش‌مندان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تمهید بر رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تمهید بر رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن هیئت‌رئیس و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تمهید بر اجتناب از حرکت‌زبان جانب‌داری غیر علمی و صانعت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تمهید بر میناست از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان‌ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تمهید بر رعایت حریم‌ها و حرمت‌ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب‌تقد و خودداری از حرکت‌حرمت‌کنی.
- ۸- اصل ترویج: تمهید بر رواج دانش و اسناد نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برانست: التزام بر برانست‌جویی از حرکت‌زبان رفاه غیر حرفه‌ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به مثابه‌ای غیر علمی می‌آید.



## دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات شاهرود

### تعهد نامه اصالت رساله یا پایان نامه

اینجانب محسن دارایی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته در رشته مدیریت صنعتی - گرایش مالی که در تاریخ 1392/4/15 از پایان نامه خود تحت عنوان شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دیوان محاسبات منطقه (1) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی با کسب نمره 17/75 و درجه خوب دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم :

1) این پایان نامه / رساله حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران ( اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ....) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

2) این پایان نامه / رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی ( هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

3) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه یا رساله را داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد، مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

4) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی - ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: محسن دارایی

تاریخ و امضاء :

## سپاسگزاری

لازم می دانم که از زحمات بی دریغ استادان ارجمند دکتر حبیب اله دانایی ، دکتر حسن جعفریانی ، دکتر محمد آرشی ، دکتر محسن بوجاری و آقایان ابولفضل سمنانی و مصطفی رحیمیان به خاطر ارائه رهنمودهای مناسب و سازنده ایشان و همچنین خانم دکتر صالحی و خانم اکبری مدیر و کارشناس پژوهش واحد علوم تحقیقات شاهرود و کارکنان دیوان محاسبات منطقه (1) که در امر تهیه پژوهش مرا یاری نموده اند، کمال تشکر و قدردانی را بنمایم .

تقدیم به

آنان که حضورشان

پشتوانه ای محکم و استوار

و

مهرشان آرام بخش وجودم بود

همسر عزیزم

فرزندانم

و همچنین همراهی

پدر بزرگوارم

مادر مهربانم



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	چکیده
	فصل اول: کلیات تحقیق
3	1-1- مقدمه
4	1-2- بیان مسئله
6	1-3- ضرورت و اهمیت تحقیق
7	1-4- اهداف تحقیق
7	1-5- فرضیات تحقیق
7	1-6- مدل مفهومی تحقیق
8	1-7- متغیر های تحقیق
8	1-8- روش تحقیق
9	1-9- قلمرو تحقیق
10	1-10- تعاریف واژه ها
	فصل دوم: مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق
12	2-1- مقدمه
12	2-2- تعریف انگیزش
15	2-3- ابعاد انگیزش
15	2-4- ماهیت انگیزش
15	2-5- اهمیت انگیزش
16	2-6- چهارچوب انگیزش
16	2-7- تحولات تاریخی انگیزش
19	2-8- دیدگاههای مختلف درباره انگیزش
24	2-9- بررسی عوامل انگیزشی
26	2-10- نقش محرکهای مادی در ایجاد انگیزش
29	2-11- انواع انگیزه
31	2-12- قدرت انگیزه

31	13-2- تاثیر انگیزه بر عملکرد
31	14-2- نشانه های بی انگیزه بودن افراد
32	15-2- عوامل موثر بر ایجاد انگیزه
34	16-2- راهکارهای ایجاد انگیزش کاری
35	17-2- افزایش انگیزه و کارایی کارکنان
39	18-2- برنامه های سازمانی ایجاد انگیزش در کارکنان
44	19-2- نظریه پرداززی در مورد انگیزش
45	20-2- کیفیت زندگی کاری
48	21-2- تعهد سازمانی
51	22-2- انواع تعهد
51	23-2- تکوین طراحی شغل
52	24-2- پیشینه طراحی شغل
53	25-2- غنی سازی شغل
54	26-2- مدل خصوصیات شغل
56	27-2- علل نارضایتی در سازمان
57	28-2- شیوه های کاهش نارضایتی شغلی و افزایش خشنودی شغلی در سازمان
58	29-2- گسترش شغلی
58	30-2- کارکنان از شغل خود چه می خواهند
60	31-2- نقش مدیریت در رضایت شغلی
60	32-2- تخلف مالی
64	33-2- پیشینه تحقیق
	فصل سوم: روش اجرای تحقیق
68	1-3- مقدمه
68	2-3- نوع روش تحقیق
69	3-3- روشهای گردآوری اطلاعات
70	4-3- قلمرو تحقیق
71	5-3- جامعه آماری

72	3-6- نمونه آماری
73	3-7- تعیین اعتبار و روایی تحقیق
73	3-7-1- روایی
74	3-7-2- اعتبار پرسشنامه
75	3-8- روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

77	4-1- مقدمه
79	4-2- تجزیه و تحلیل استنباطی اطلاعات
83	4-3- تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات پاسخگویان
93	4-4- تجزیه و تحلیل تحلیلی اطلاعات

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

116	5-1- مقدمه
116	5-2- بررسی نتایج فرضیات و پیشنهادات
120	5-3- تفسیر
120	5-4- محدودیت ها
121	منابع و ماخذ
121	فهرست منابع فارسی
123	فهرست منابع انگلیسی
	پیوست ها
	چکیده انگلیسی

## چکیده :

از آنجا که منابع انسانی از مهمترین سرمایه های هر سازمان بشمار می روند ، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع که می توانند بر عملکرد سازمانی آنها موثر باشند ، از اهمیت روزافزونی برخوردار شده است . بر این اساس ، این پژوهش با هدف شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دیوان محاسبات منطقه (1) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی انجام شده است .

روش مورد استفاده روش پیمایشی بود که مهمترین ابزار گردآوری در این روش پرسشنامه است ، که بر اساس 30 سوال طراحی و در جامعه آماری 224 نفره ، بین 160 نفر با روش نمونه گیری طبقه بندی ( در هر طبقه بصورت نمونه گیری تصادفی ساده) توزیع که 158 پرسشنامه تکمیل و اعاده گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات بوسیله نرم افزار آماری SPSS<sup>1</sup> و نمودارها توسط نرم افزار EXCEL ترسیم و حل معادلات ساختاری توسط نرم افزار AMOS بوده است.

یافته های این پژوهش نشان می دهد بین عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دیوان محاسبات منطقه (1) و کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

باتوجه به نظر پاسخگویان با سطح پست سازمانی مختلف هر 5 فرضیه مورد تایید قرار گرفتند.

## واژه های کلیدی :

انگیزش ، کیفیت زندگی کاری ، رضایت شغلی ، تخلفات مالی

---

<sup>1</sup>-The statistical package for social science (spss)

# فصل اول

## کلیات تحقیق

## 1-1 مقدمه

انسان در همه سازمانها چه صنعتی چه بازرگانی یکی از عوامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان تلقی می شود در جهت نیل به افزایش کارایی و بهره وری هر چه بیشتر این عامل باید عوامل انگیزاننده را در او شناخت و سپس برای ارضای این نیازها در جهت افزایش کارایی همت گماشت ضمن اینکه کلیه صاحب نظران مدیریت انگیزش رافریندی پیچیده و بنابراین دارای ماهیت چند بعدی دانسته اند از این رو فهم و کاربرد آن نیازمند وقوف بر دانش مربوط و هنر بکارگیری آن می باشد .

جلب رضایت کارکنان و علاقه مند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است . اگر علل و یا عدم رضایت آنها نسبت به کارشان مشخص گردد . به منظور بهبود و ارتقاء شرایط کار و نیز جلب رضایت بیشتر آنها می توان تلاشهای اساسی تری مبذول داشت . چرا که وقتی انسان از شغل خود احساس خشنودی نماید ناخود آگاه مسئولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام رسانده و از آن خوشحال خواهد شد .

مدیریت در کنار سایر کارکردهای خود ضمن بکارگیری روشهایی برای جذب مناسب ترین افراد برای مناسب ترین کارها ، بخشی از کارکرد خود را صرف نگهداری نیروی جذب شده به سازمان و فعال نگه داشتن آنها میکند . که این امر بدون شناخت از انگیزه ها و علایق افراد و عوامل موثر بر انگیزش کارکنان میسر نخواهد بود . مدیران ، با شناخت علایق و انگیزه ها و هم چنین عواملی که باعث رضایت و یا نارضایتی کارکنان میشود و با ایجاد تسهیلات رفع نیازها ، می توانند کارکنان را به تلاش بیشتر در جهت تحقق اهداف سازمان ترغیب و تشویق نمایند و بدین ترتیب کارایی و ثمر بخشی کارکنان را افزایش دهند .

مدیریت مستلزم پدید آوردن و نگه داری محیطی است که در آن افراد با هم و به صورت گروهی در دستیابی به هدفهای مشترک تلاش کنند . یک مدیر نمی تواند در این کار کامیاب شود ، مگر اینکه بداند چه چیز انسان ها را به تلاش و کوشش وامی دارد . پیش فرض داشتن عامل های انگیزاننده در وظایف و نقش

های سازمانی، به کارگماری افراد در انجام دادن این وظایف و نقش ها، و تمامی فرایند رهبری سازمانها بایستی بر پایه آگاهی از مفهوم انگیزش صورت گیرد.

این مسئله مدیران را وادار و ناگزیر می سازد تا محیط درونی و بیرونی حاکم بر سازمان را به گونه ای شکل دهند تا اهداف مناسب برای ارضای نیاز کارکنان را انتخاب کنند و برای ایجاد انگیزش در کارکنان خود موفق باشند. بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و عدم وجود مطالعه ای برانگیزش کارکنان دیوان محاسبات در این زمینه، مطالعه ای با هدف تعیین شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دیوان محاسبات منطقه (1) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی صورت گرفت تا بتوان براساس نتایج به دست آمده، در امر برنامه ریزی مناسب و درجهت افزایش انگیزش کارکنان و همچنین درجهت دست یابی هرچه بهتر به اهداف دیوان محاسبات گام برداشت.

این فصل شامل: بیان مسئله، ضرورت و اهمیت تحقیق، فرضیات و اهداف تحقیق، روش تحقیق، قلمرو تحقیق و تعریف واژگان می باشد.

## 1-2 بیان مساله

پژوهشها نشان میدهد انگیزش کارکنان نیز با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان فراهم می آید اما برای افزایش روحیه و رضایت شغلی کارکنان لازم است به ارضای نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم و فقط مدیرانی می توانند موجبات ارضای مراتب بالاتر کارکنان تحت نظارت خود را فراهم سازند که فضای روانی مناسب را در درون سازمان به وجود آورده باشند (فرانک 2002، 78)

نظر به اینکه مسئله وجود نیروی انسانی کارآمد و خود انگیزخته با اهمیت بوده و با توجه به اینکه هر نظام و مجموعه ای سعی می کند برای رشد و توسعه خود و دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده اش بیشترین کارایی را داشته باشد، لذا میبایستی تلاش مجدانه ای در راستای توجه به نیروی انسانی و انگیزه های آنها، داشته باشند تا از پیامدهای نامطلوب ناشی از بی توجهی به نیروی انسانی دوری گزینند. زیرا نقش و اهمیت نیروی انسانی در اجرای برنامه های سازمانها به قدری مهم و ارزشمند است که بسیاری از اندیشمندان معتقدند که تفاوت بین کشور صنعتی و غیر صنعتی، تنها در کیفیت نیروی انسانی آنها است (شولتز 1384، 65) بنابراین انگیزش و ارضای نیازها در رسیدن به اهداف سازمانی به عنوان یکی از شاخصهای اصلی و متغیرهای تاثیر گذار در موفقیت سازمانها است. ازاین روی تلاش برای به حداقل رساندن و برطرف کردن این مسائل انگیزشی و مشکلات بر سر راه اجتناب ناپذیر است (اسلاوین 1385، 101،

انگیزش یکی از ساده ترین و درعین حال پیچیده ترین وظایف مدیریت است به این دلیل ، ساده است که مردم اصولاً به رفتاری که احساس کنند پاداشی در پی دارد جذب و برانگیخته می شوند . بنابراین برانگیختن شخص نباید کار چندان سختی باشد ، فقط باید مشخص کنید که شخص چه میخواهد ، تا بتوانید از آن به عنوان پاداش (انگیزه ) استفاده کنید (طالب پور 1381، 114) اما در همین مرحله است که انگیزش پیچیده می شود اول اینکه آنچه را که یک نفر به عنوان پاداش مهم تلقی می کند ، ممکن است برای شخص دیگری مهم نباشد . باین حال ، علیرغم پیچیدگی انگیزش ، تردیدی نیست که انگیزش اساس مدیریت است . مدیران امور را به دست افراد دیگر انجام می دهند و در صورتی که نتوانند به نحوی آنها را تشویق به کار کنند ، در مدیریت موفق نخواهند شد . بنابراین بهتر است که پیچیدگی انگیزش را به عنوان یک واقعیت قبول کنیم ، و به تعمق در آن و بررسی انگیزش کارکنان پردازیم ( اسمیت 2008 ، 25)

برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان ، که در واقع شناسایی و پی جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضا و افراد سازمان است ، مسئله اساسی می باشد . کنکاش در مسئله انگیزش ، پاسخ چراهای رفتار آدمی است ، چرا انسان در سازمان کار می کند ؟ چرا بعضی افراد بسیار فعال و برخی کم کارند ؟ علت علاقه به شغل و بی علاقهگی به کار چیست ؟ این سوالات و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش در ارتباط اند و پاسخ آنها در انگیزش و انگیزه های کارکنان خلاصه می شود (هرگنهان 2001 ، 236) از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه های آنان می توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند .

انگیزش کارکنان در نحوه ارائه خدمت، نظم و انضباط حاکم بر فضای سازمان، میزان جابجایی و غیبت و ... منعکس می گردد. چنین به نظر می رسد که عوامل گوناگونی از قبیل پایین بودن حقوق و دستمزد، پایین بودن اضافه کاری، محیط فیزیکی کار، حجم بالای کار، تقسیم نادرست کار در به وجود آمدن مشکلات دخالت داشته است. نتیجتاً پیامدهایی که این کمبودها برای سازمان تحمیل می کند، می تواند مواردی از قبیل پایین بودن بهره وری، عدم رغبت به کار، کم کاری، افزایش غیبت باشد. با توجه به این واقعیت می توان دریافت که کارکنان در حد مطلوب انگیزش کار نمی کنند.

از جمله سازمانهای مهم کشور دیوان محاسبات می باشد این سازمان با استناد به اصل 54 و 55 قانون اساسی به کلیه حسابهای وزارتخانه ، موسسات ، شرکتهای دولتی و سایر دستگاههایی که به نحوی از انحاء از بودجه کل کشور استفاده می کنند به ترتیبی که قانون مقرر می دارد رسیدگی یا حسابرسی می نماید که هیچ هزینه ای از اعتبارات مصوب تجاوز نکرده و هر وجهی در محل خود به مصرف رسیده باشد . یکی از مشکلات فعلی کنترلهای دیوان محاسبات در نقاط مختلف کشور کم انگیزگی کارکنان دیوان درجهت



شناسایی و برخورد قاطعانه با تخلفات مالی می باشد و از آنجائیکه راضی بودن کارکنان دیوان کنترل بهتری نسبت به حیف و میل مالی دولت میشود لذا نظر به نقش خطیر این سازمان پژوهش حاضر در نظر دارد جهت هرچه دقیقتر و کاراتر انجام شدن وظایف این سازمان با شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی را بررسی نماید .

### **1-3 اهمیت و ضرورت انجام تحقیق**

هر سازمانی می تواند با ایجاد انگیزش در کارکنان به هدفهای مطلوب خود دست یابد. لازمهٔ ایجاد چنین انگیزشی شناخت نیازهای کارکنان و اقدام در جهت ارضای نیازهای آنان است. یکی از ضرورتهای مدیریت هر سازمان شناخت نیازهای کارکنان است زیرا با شناخت نیازها پی به چرایی رفتار گذشته آنان برده و رفتار آینده آنان را پیش بینی نموده و از این طریق بهتر می تواند امر هدایت، کنترل و در صورت لزوم تغییر رفتار کارکنان را فراهم سازد. به بیان دیگر توانایی کار با دیگران را در کارکنان تقویت می نماید و به اهداف مطلوب خود دست می یابد.

یکی از مشکلات دیوان محاسبات در نقاط مختلف کشور کم انگیزگی کارکنان دیوان در جهت شناسایی و برخورد قاطعانه با تخلفات مالی می باشد و از آنجائیکه راضی بودن کارکنان دیوان کنترل بهتری نسبت به حیف و میل مالی دولت میشود لذا ضرورت انجام این تحقیق نظر به هرچه دقیقتر و کاراتر انجام شدن وظایف این سازمان با شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی می باشد.

بنابراین بررسی انگیزش بسیار اهمیت داشته و لذا ضرورت ایجاب می کند که در این خصوص تحقیق جامعی انجام گردد.

این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دیوان محاسبات منطقه (1) و رابطه آن با کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی برای اولین بار در دیوان محاسبات در حال بررسی و تحقیق می باشد .

#### **1-4 اهداف تحقیق**

- 1- شناسایی تاثیر بهبود کیفیت زندگی کارکنان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی
- 2- شناسایی تاثیر انگیزش کارکنان با توجه به بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده توسط کارکنان
- 3- شناسایی تاثیر رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با کارکنان در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی
- 4- شناسایی تاثیر تقسیم مناسب کاری بین کارکنان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی
- 5- شناسایی تاثیر انتصابات و ارتقاء شغلی بر اساس شایستگی کارکنان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی

#### **1-5 فرضیات تحقیق**

- 1-بهبود کیفیت زندگی کارکنان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد.
- 2- بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده توسط کارکنان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد.
- 3- رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با کارکنان در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد.
- 4- تقسیم مناسب کاری بین کارکنان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد.
- 5- انتصابات و ارتقاء شغلی بر اساس شایستگی کارکنان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد.

## 1-6- مدل مفهومی تحقیق :

### 1-7 متغیر های تحقیق

1-7-1 متغیر مستقل: آن متغیری است که محقق تأثیر آن را بر سایر متغیرها مورد سنجش قرار می دهد. در تحقیق حاضر متغیرهای مستقل شامل :

- بهبود کیفیت زندگی کارکنان دیوان محاسبات

- بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده توسط کارکنان دیوان محاسبات

- رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با کارکنان

- تقسیم مناسب کاری بین کارکنان دیوان محاسبات

- انتصابات و ارتقاء شغلی بر اساس شایستگی کارکنان دیوان محاسبات

1-7-2 متغیر وابسته: آن متغیری است که متغیر مستقل بر روی آن اثر می کند.

انگیزش، کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی متغیر وابسته تحقیق حاضر است.

### 1-8 روش تحقیق

مراد از انتخاب شیوه تحقیق آن است که محقق مشخص نماید چه شیوه یا روشی را اتخاذ کند تا او را هرچه سریعتر، آسانتر، دقیق تر و ارزانتر در دست یابی به پاسخ یا پاسخ هایی برای پرسش یا پرسش های تحقیق مورد نظر کمک کند ( نادری و نراقی 1376، 63).

منظور از روش، مجموعه فعالیت هایی است که برای رسیدن به هدفی صورت می گیرد (دلاور 1385، 175). روشهای پژوهش در واقع ابزارهای دست یابی به واقعیت به شمار می روند. در هر پژوهش، پژوهش گرتلاش می کند تا مناسب ترین روش را انتخاب کند و آن روشی است که دقیق تر از سایر روش های دیگر قوانین واقعیت را کشف کرده و روابط موجود بین متغیرها را تبیین کند. بنابراین شناخت واقعیت های موجود و پی بردن به روابط میان آنان مستلزم انتخاب روش تحقیق مناسب می باشد. در واقع می توان گفت که اثربخشی یک کارپژوهشی، موکول به انتخاب درست روش تحقیقی است که مناسب با آن نوع خاص پژوهش باشد.

با عنایت به موضوع انتخابی، این پژوهش به طور کلی پژوهش " توصیفی (غیرآزمایشی) " است که موضوع آن بررسی روابط موجود بین متغیرها و ارائه پیشنهادهای کاربرد پذیر در عرصه عملی است. در روش توصیفی محقق به بررسی "شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دیوان محاسبات منطقه (1) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاه های اجرایی " پرداخته و پیشنهادات کاربردی ارائه می گردد. در این پژوهش از روش پیمایشی استفاده نمودیم که اطلاعات بطور مستقیم از افراد مطرح می باشد. در روش میدانی داده ها از یک پرسشنامه عادی بی نام حاوی سوالات بسته با مقیاس ترتیبی و گزینه ای در ارتباط با فرضیات پژوهش استفاده شده است.

## **1-9-1 قلمرو تحقیق**

### **1-9-1-1 قلمرو موضوعی تحقیق**

این تحقیق به بررسی شناسایی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان دیوان محاسبات منطقه (1) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاه های اجرایی می پردازد .

### **1-9-2-2 قلمرو مکانی تحقیق**

به لحاظ مکانی، این تحقیق در بین کارمندان اداره کل دیوان محاسبات استانهای منطقه (1) صورت گرفته است.

شامل: استانهای سمنان ، تهران ، البرز ، قم ، قزوین ، مرکزی

### **1-9-3-3 قلمرو زمانی تحقیق**

به لحاظ زمانی این تحقیق از اسفند ماه 1391 تا خرداد 1392 به طول انجامیده است.