

نقش حراست در کاهش فساد اداری در شهرداری‌های شهرستان ساوه

حمید فرج دنیوی

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی نقش حراست در کاهش فساد اداری در شهرداری شهرستان ساوه است. حراست هر سازمانی اعم از شهرداری، مانند چشم و گوش آن سازمان عمل می‌کند و در مواقعی که تخلف اتفاق بیفتد وارد عمل شده و اقدامات لازم را انجام می‌دهد، حراست با دادن اطلاعات مهم و مفید به مدیران می‌تواند بسیار مثرتر باشد، اگر اطلاعات و آمار دقیق و به روز به مدیران ارائه نشود، مدیران نمی‌توانند با مسائل روز کاری، خود را همگام کنند و مدیران باید اطلاعات کاملی از مسائل جاری اجرایی خود داشته باشند. حراست فیزیکی، پرسنلی و همچنین فضای مجازی و اسناد از وظایف حراست هاست و مجموعه حراست‌ها باید ایرادات و مشکلات موجود در هر مجموعه را به موقع و با تحلیل درست به مدیران ارائه دهند تا مشکلات رفع شود. حراست‌ها می‌توانند از گرفتاری مردم در پیچ و خم کار اداری جلوگیری و فساد را در یک مجموعه کاهش دهند.

واژگان کلیدی

شهرداری، حراست، فساد اداری

مقدمه

فساد با همه ی انواع آن (اداری، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) معضل بزرگی در تمامی کشورهای جهان به شمار می آید. در کشورهای در حال توسعه، به علت اینکه دامنه فعالیت ها و گستره مسئولیت ها و وظایف دولت ها به مراتب گسترده تر از کشورهای صنعتی است، فساد رواج بیشتری دارد. در حال حاضر یکی از مسائل اصلی نظام اداری کشور، موضوع فساد است که این معضل تدوین و اجرای هرگونه برنامه استراتژیک را با چالش های جدی مواجه می سازد. آنچه موجبات نگرانی را فراهم می کند این است که اگر فساد به یک فرهنگ تبدیل شود، دیگر کسی به قبح و نادرستی کارش نمی اندیشد؛ زیرا از یک سو می بیند که همه این طور رفتار می کنند و از سوی دیگر از او نیز انتظار دارند که چنین رفتار کند. فساد اداری واژه ای خاص و مرتبط با نظام اداری و یکی از انواع فساد است که در نظام های دیوان سالارانه وجود دارد و موج ناکارآمدی این نظام می شود تا حدی که دیوان سالاری ها به جای خدمات شایسته به شهروندان، مزاحمت ها و هزینه هایی را برای آنان ایجاد می کنند. (نیک فرجام، نسیم و فرید قنوازی ۱۳۹۷) با توجه به دامنه وسیع و کارایی فراوان سیستم های اطلاعات بهترین و صحیح ترین شیوه کاربرد آن، قرار دادن سیستم های اطلاعات مدیریت، به عنوان ابزاری در خدمت قوی ترین و اصلی ترین دشمنان فساد، دموکراسی، شفافیت و آزادی اطلاعات است. بدین ترتیب اگر اطلاعاتی که زمینه ساز ارتکاب این گروه از جرایم می باشند در دسترس عموم قرار گیرند، فرصت ارتکاب بزه عملاً منتفی می گردد. (تیموری، سیدروح الله و محمود قریشی ۱۳۹۷)

فساد اداری، همواره یکی از مهمترین موانع توسعه در سطح ملی و محلی مطرح بوده است (bardhan1997). با توجه به نقش مهم شهرها در توسعه پایدار، مطالعه فساد در شهرداری ها بسیار مهم است (Benito et al,2015). با این حال، پژوهش های صورت گرفته در راستای علت یابی و مبارزه با فساد اداری، عموماً در سطح ملی بوده و پژوهش های بروز فساد در سطح محلی و شهری مورد توجه چندانی واقع نشده است. شهرداری ها از لحاظ ارتباط نزدیک و رودررو با مسائل روزمره مردم و از نظر حجم بالای فعالیت و ورود به طرح های کلان مالی و اقتصادی، به طور بالقوه، جزء نهادهای دارای ریسک بالای فساد و بستر بروز فسادهای بزرگ اقتصادی به شمار می روند. (عابدی جعفری و همکاران ۱۳۹۱). احتمال بروز فساد در برخی از فرایندهای اصلی شهرداری ها بیشتر است و بر مقامات، مدیران اجرایی و کارکنان منتخب در چند جنبه تاثیر دارد. این فرایندها عبارت اند از: اجرای وظایف و ارائه خدمات شهری، برنامه ریزی ها برای توسعه شهری، اداره شرکت های وابسته به شهرداری، تدارکات و قراردادهای تجاری. شهرداری مسئولیت زیادی برای تامین خدمات مورد نیاز مردم دارد که شامل مراقبت های روزانه، مراقبت از کودکان، آموزش، تغذیه و نگهداری و خدمات حمل و نقل عمومی است. ارتباط مستقیم بین خدمت دهنده و خدمت گیرنده، کیفیت خدمت را تضمین می نماید. سازگاری، طراحی و کیفیت مناسب، نیازمند به تماس و گفتگو بین دریافت کننده و ارائه دهنده خدمت است؛ اما این مواجهه ها، امکان بروز فساد اداری را فراهم می آورد (palmer,2011).

در شهرداری ساوه نیز مانند بسیاری از شهرهای جهان، مسئله بروز فساد اداری یک مسئله عمومی است. با این حال، اگر چه در برخی از قوانین جمهوری اسلامی ایران به صورت کلی اقدام‌هایی برای مبارزه با فساد و ارتقای سلامت اداری در سطح ملی و در دستگاه‌های اجرایی پیش‌بینی شده است، (قانون ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد، قانون الحاق جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون مبارزه با فساد سازمان ملل، برنامه مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در دستگاه‌های اجرایی، نقشه راه اصلاح نظام اداری، آیین‌نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاه‌های اجرایی) و در دایره دستگاه‌های مورد شمول، اشاره‌ای هم به شهرداری‌ها شده است و همچنین در برخی از اسناد فرادستی در شهرداری ساوه (سند چشم‌انداز شهر ساوه ۱۴۰۴)، طرح راهبردی-ساختاری توسعه و عمران شهر ساوه و برنامه پنج ساله شهر ساوه (۱۳۹۷-۱۳۹۳)، اشاره‌هایی مستقیم و غیرمستقیم به حل مسئله فساد در شهرداری ساوه دارد؛ اما هنوز سیاست‌های منسجمی برای حل این مشکل در سطح شهرداری‌ها و به صورت خاص شهرداری ساوه تدوین نشده است.

وظایف شهرداری‌ها

وظایف شهرداری‌ها در ایران طبق ماده ۵۵ و مصوب سال ۱۳۴۴ در قوانین شهرداری کاملاً مشخص شده است. در مجموع وظایف شهرداری‌ها در ایران و جهان به پنج گروه؛ وظایف عمرانی، وظایف خدماتی، وظایف نظارتی و حفاظتی، وظایف رفاهی و مدیریت منابع تقسیم شده است.

تعریف شهرداری‌ها در ایران

شهرداری در ایران یک نهاد غیر دولتی است که زیر نظر دولت مشغول به کار است و تحت نظر شخصی به نام شهردار اداره خواهد شد. نهاد شهرداری یک نهاد اجرایی عمومی است که وظیفه آن در ماده قانونی مصوب سال ۱۳۴۴ کاملاً تشریح و تعریف شده است؛ اما در سال ۱۲۸۵ هجری شمسی در ایران و با آغاز دوران مشروطه و در اواخر سلسله قاجار سازمانی به نام بلدیة در ایران تأسیس شد. بلد در زبان عربی به معنی شهر است و بلدیة به معنی شهرداری امروزی می‌باشد. این نهاد با تأثیر از فرهنگ و قوانین اروپایی بنیان شد و کار خود را از این سال در ایران شروع کرد. اولین شهرداری ایران در تهران تأسیس شد سپس در سال ۱۳۰۴ با آغاز دوران پهلوی در ۱۶ شهر ایران نیز این سازمان یا نهاد تأسیس شدند. رئیس بلدیة یا شهردار در آن دوران عنوان کلانتر را داشت. در نهایت سال ۱۳۴۴ وظایف شهرداری‌ها به شکل امروزی به تصویب قانون گذار رسید.

وظایف شهرداری‌ها در ایران چیست؟

همانطور که گفته شد وظایف شهرداری‌ها در ایران و تمام دنیا به پنج گروه تقسیم شده است اما در ایران برخی از وظایف تعریف شده با کشور های دیگر دنیا فرق دارد و این وظایف در بین سازمان‌ها و نهاد های دیگر تقسیم شده است که به شرح زیر می‌باشد.

احداث و طراحی باغ‌های عمومی، کوچه‌ها، خیابان‌ها، میدان‌ها و توسعه معابر و مجاری آب

نگهداری، تسطیح و نظافت معابر، فاضلاب و مجاری آب و تامین روشنایی و آب

همکاری کردن با بهداری برای اجرای واکسیناسیون عمومی و نظارت بر بهداشت عموم

توسعه آموزش عمومی و جلوگیری از تکدی گری

تاسیس موسسات درمانی بهداشتی، فرهنگی و تعاونی مانند تاسیس نوانخانه، بنگاه حمایت از مادران، درمانگاه، بیمارستان، پرورشگاه، کتابخانه، موزه و شیرخوارگاه و غیره

نظارت و نگهداری از دارایی های منقول و غیر منقول اداره شهرداری و دفاع از منافع اشخاص در دعاوی علیه نهاد شهرداری

تنظیم و تامین بودجه شهرداری و تنظیم پیشنهاد برنامه ساختمانی

اجرای معاملاتی مانند خرید و فروش اموال منقول و غیر منقول با رعایت آیین نامه شهرداری

با تصویب انجمن اهدا و قبول هدایا و اعانات به نام شهر

آمار گیری های شهری زاد و ولد و متوفی

انجام اقداماتی برای حفاظت از شهر در برابر سوانح طبیعی چون زلزله سیل حریق، ترمیم دیوار های شکسته تعمیر چاله ها و چاه ها واقع در معابر

اصلاح نقشه شهری و تعیین قیمت های درست و عادلانه اراضی

احداث اماکن عمومی برای رفاه حال مردم مانند پارکینگ و مکانی برای خرید و فروش ارزاق

جلوگیری از تاسیس و ایجاد کارخانه ها، گاراژ های عمومی، کارگاه ها، دکان ها، تعمیرگاه ها و کارگاه تولید مواد محترقه، جلوگیری از ایجاد اصطبل چارپایان، دامداری ها و به طور کلی از ایجاد مراکزی که باعث پخش بیماری و عفونت شود و یا ایجاد سرو صدای زیاد و مزاحمت شود.

ایجاد و تاسیس ساختمان ها و مکان هایی مورد نیاز مناطق شهر مانند سرویس بهداشتی، رختشویخانه، حمام عمومی و ساخت خانه های ارزان برای اقشار ضعیف و کم درآمد شهر

مشارکت و همکاری در حفاظت از مراکز تاریخی و ابنیه ها و مساجد و ...

نگهداری از کودکان یتیم و بی بضاعت و نظارت بر رعایت بهداشت از سوی کارخانه ها و نظارت و مراقبت از پاکیزه بودن گرمابه ها و توجه ویژه به نظافت شهر

برای همه ساختمان های ساخته شده و در حال احداث شهر پروانه ساخت صادر نماید.

احداث کوچه های عمومی و خیابان ها، آسفالت معابر و ساخت پیاده رو ها

عوارض های شهری و گمرکی برای کالای های صادراتی و وارداتی را تعیین نماید.

نامگذاری و شماره گذاری معابر و اماکن

تمامی این وظایف بر ذمه شهرداری است که گاهی در اعمال وظایف خود کوتاهی می کنند و چون این نهاد یک نهاد عمومی و مردم نهاد است پس مستقیم با حقوق مردم جامعه و آن شعر در ارتباط است.

حراست

حراست در لغت به معنای حفظ، نگاهداری، صیانت کردن، محافظت کردن، حمایت، مراعات کردن، مراقبت و پاسداشتن است (لغت نامه دهخدا)؛ اما در مفهوم عبارت است از واحدی از یک سازمان اداری که باهدف صیانت از سرمایه‌های مادی و معنوی آن دستگاه تشکیل گردیده و تحت هدایت و نظارت وزارت اطلاعات در پنج حوزه حفاظت کارکنان، حفاظت اسناد و مدارک طبقه‌بندی شده، حفاظت فناوری اطلاعات، حفاظت فیزیکی و آموزش‌های حفاظتی انجام وظیفه می‌نماید.

فساد چیست؟

به طور کلی، فساد «سوءاستفاده از قدرت محول شده برای کسب سود شخصی است». فساد را می‌توان براساس مقدار پول از دست رفته و بخشی که فساد در آن روی داده، به سه دسته بزرگ، کوچک و سیاسی تقسیم کرد. فساد بزرگ متشکل از اعمالی است که در سطح بالای دولت انجام می‌شوند و باعث اختلال در سیاست‌ها و عملکرد اصلی دولت شده و رهبران را قادر می‌سازد تا به هزینه زیان زدن به صلاح عمومی، به سود برسند. فساد کوچک به سوءاستفاده روزمره از قدرت محول شده به کارکنان عمومی سطح پایین و متوسط در تعامل با شهروندان معمولی که اکثراً تلاش می‌کنند تا به کالاها یا خدمات در جاهایی مانند بیمارستان‌ها، مدارس، ادارات پلیس و دیگر سازمان‌ها دسترسی پیدا کنند، اشاره می‌کند.

فساد سیاسی دستکاری سیاست‌ها، موسسات و قواعد رویه به کار رفته در اختصاص منابع و تامین مالی توسط تصمیم گیرندگان سیاسی است که از موقعیت خود برای برقرار نگه داشتن قدرت، موقعیت و ثروت استفاده می‌کنند.

انواع فساد:

الف: فساد خرد و کلان:

فساد کلان، فساد است که توسط مقام‌های مافوق اداری به صورت بانندی و با ارقام قابل توجه صورت گرفته و بیشتر جنبه فساد سیاسی یا حاکمیتی دارد. فساد خرد، فساد است که توسط کارکنان جزء صورت می‌گیرد.

ب: فساد سازمان یافته فساد فردی:

در فساد سازمان یافته وجه (رشوه) مورد نیاز و دریافت کننده در سیستم اداری مشخص است و پرداخت وجه انجام کار را تضمین می‌کند. در فساد فردی پایه به چند مأمور دولتی مبالغی پرداخت شود و ضمانتی هم برای اجرای قطعی خواسته رشوه دهنده نیست.

ج: فساد قاعده مند و فساد غالب:

فساد قاعده مند، فساد است که احتمال کشف و مجازات در آن کاهش و انگیزه های فساد افزایش می‌یابد. فساد غالب، فساد است که سراسر دستگاه‌های دولتی را فرا گرفته باشد.

ریشه یابی برخی عوامل سازمانی در ترویج فساد:

۱- عدم وجود شفافیت و پاسخگویی در فعالیت های نظام اداری: هر چه در یک سیستم باز، عدم شفافیت و پاسخگویی نسبت به ارباب رجوع و کل مجموعه و خصوصاً به سیستم های نظارتی بیشتر باشد به همان تناسب فساد اداری افزایش خواهد یافت و بالعکس هر چه ضریب پاسخگویی در یک سیستم بیشتر باشد فساد اداری کمتری در آن سازمان جریان خواهد داشت. البته باید توجه داشت که این مهم در سطوح عالی سازمان از اهمیت بیشتری برخوردار می باشد و هر چه مدیران عالی بیشتر به این موضوع متعهد و ملتزم باشند سطوح میانی و اجرایی نسبت به سازمان و ارباب رجوع و حتی مافوق های خود پاسخگو تر خواهند بود.

۲- اعطای اختیارات بیش از حد به مدیران: در بعضی از سیستم ها دیده می شود که مدیری هم مسئول اجرایی امورات در سیستم بوده و هم وظیفه نظارت و بازرسی را به عهده دارد و این مسأله سبب فقدان شفافیت و عدم پاسخگویی صحیح در آن سازمان شده است.

۳- عدم ثبات در مدیریت: وقتی که مدیر جایگاه خود را متزلزل دید این مسأله سبب کاهش انگیزه وی نسبت به امور محوله به وی خواهد شد. کاهش انگیزه کاری سبب به وجود آمدن فساد اداری خواهد شد.

۴- عدم وجود امنیت شغلی برای کارکنان.

۵- نارسایی، پیچیدگی، تناقض و ابهام در قوانین و مقررات اداری.

۶- عدم وجود نظام شایسته سالاری در عزل و نصب ها: یکی از مهمترین عوامل بروز فساد اداری از لحاظ رفتار سازمانی، نبود فضای شایسته سالاری در منصب های سازمانی است.

۷- ناکارآمدی و ضعف نظام اداری.

۸- بی کفایتی حرفه ای کارکنان.

۹- باند بازی.

۱۰- عدم وجود نظام های صحیح انگیزشی و تشویق و تنبیه در اداره ها.

۱۱- ضعف دانش و تخصص مدیران.

حراست و تعامل با مدیریت

جدای از معنای لغوی حراست که به معنای حفظ و مراقبت می باشد، تعبیر مختلفی از حراست بیان شده است. عمده افراد (اعم از مدیران کشوری، اطلاعاتی و غیره) از حراست به عنوان چشم و گوش مسئولان نام می برند. بر این اساس، بدنه هر سازمان به پیکر یک انسان تشبیه می شود که مدیریت سازمان، عقل؛ و حراست، چشم و گوش آن است. عقل بر پایه مشاهدات و دیده ها و شنیده های چشم و گوش خود تصمیم می گیرد و لذا هر چه چشم و گوش بهتر به وظایف خود عمل کند، عقل تصمیم جامع تر و کارآتری می گیرد.

می توان تعامل بین حراست و مدیران را در یک جمله خلاصه کرد و آن، اعتماد طرفین است. اگر حراست ها چشم و گوش مدیران سازمان ها هستند، پس می بایست اعتماد دوطرفه وجود داشته باشد. یعنی بپذیریم که آنچه دیده و شنیده

شده حقیقت است. لذا عقل با دیدن خطر حالت دفاعی می‌گیرد و چشم نیز با دیدن یک خطر سریعاً آن را به عقل منعکس می‌نماید. البته آنچنانکه مشخص است این اعتماد و تعامل می‌بایست به عنوان یک فرایند از سوی حراست به سمت مدیریت هدایت شود و قطعاً در این راه عوامل مختلفی نقش دارد؛ ولیکن نمی‌توان آن را در قالب فرمولی ثابت گنجاند. در واقع، ایجاد تعامل، نیاز به ظرافت و هنری خاص با درک موقعیت و آگاهی لازم دارد.

ضرورت و اهمیت حراست

نقش و تأثیر جمهوری اسلامی ایران در عرصه‌های بین‌المللی و افکار عمومی مردم جهان که موج بیداری اسلامی نمونه‌ای از آن می‌باشد موجب درخطر افتادن منافع سلطه‌گران شده است و به نظر می‌رسد این موضع و رویکرد خصمانه دشمنان همچنان با توسعه و پیشرفت جمهوری اسلامی ایران افزایش یافته و با توطئه‌های مختلف درصدد مقابله و برخورد با آن می‌باشند که در این ارتباط می‌توان به برخی آثار ناشی از اقدامات خصمانه دشمنان نظام اسلامی ایران، به ویژه تحریکات و اقدامات کند کننده رشد و توسعه کشور، تشدید تحریم‌های همه جانبه، تخریب و ضربه زدن به زیرساخت‌های علم و فناوری، حذف فیزیکی اندیشمندان و دانشمندان تأثیرگذار در رشد و شکوفایی صنعت صلح آمیز هسته‌ای، بهره‌گیری از روش‌های جنگ نرم در محیط‌های اداری و اجرایی کشور اشاره کرد. از سویی، وجود برخی عوامل و زمینه‌های داخلی برای تأثیرگذاری، دست اندازی و سوءاستفاده از منابع و امکانات دستگاه‌های اجرایی کشور و همچنین، آسیب‌های موجود در حوزه‌های کارکنان، اسناد و مدارک طبقه بندی شده، اموال و امکانات فیزیکی و داده‌های اطلاعاتی در سامانه‌های رایانه‌ای و بانک‌های اطلاعاتی دستگاه‌های دولتی و عمومی غیردولتی، اهمیت و نقش حراست و صیانت همه جانبه از نظام مقدس جمهوری اسلامی را در شرایط کنونی دوچندان می‌نماید. پس حفاظت و صیانت از کارکنان شاغل و اقشار مرتبط با دستگاه‌های دولتی و سازمان‌های عمومی غیردولتی؛ اسناد و مدارک طبقه بندی شده و اماکن، تأسیسات و اموال آنان یکی از ضروریات اجتناب ناپذیر دستگاه‌های کشوری در نظام جمهوری اسلامی ایران می‌باشد که این مهم از طریق حراست‌ها و اقدامات پیشگیرانه آنان محقق شده و می‌شود.

جایگاه حراست

جایگاه حراست در جامعه را چند منظر می‌توان نگریست که برجسته‌ترین آن امنیت و سلامت به عنوان یکی از مهم‌ترین نیازهای بشر که زیربنای رشد فردی و اجتماعی است، می‌باشد. نیاز به امنیت هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی از بدیهات عقلی است که کلام وحی و لسان ائمه اطهار علیهم‌السلام نیز نوید آن است. اهمیت این مسئله در جامعه اسلامی به حدی است که قرآن کریم به دفعات از آن یاد کرده است و در سوره بقره آیه ۱۲۵ و ۱۲۶ در بیان یکی از ویژگی‌های مکان مراسم حج از شهر مکه به عنوان محل امن نام برده شده است.

یکی از معانی امن در قرآن، ایمنی، آرامش قلب و خاطر جمع بودن است. حضرت رسول اکرم (ص) می‌فرمایند دو نعمت هستند که ارزش آنها شناخته است. دین و سلامتی و یا در جای دیگری می‌فرماید: ای اباذر دو نعمت هست که

بسیاری از مردم در مورد آن مغبون می‌شوند سلامتی و فرصت داشتن و همچنین فرموده‌اند دو نعمت هست که غفلت از آن موجب زیان دیدن بسیاری از مردم می‌گردد؛ امنیت و عافیت (بحارالانوار).

امنیت به عنوان یکی از ارکان اساسی زندگی فردی و اجتماعی در اعصار مختلف مورد توجه اندیشمندان بوده است در مباحث روانشناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت نیز از امنیت به عنوان یکی از نیازهای اساسی بشر نام برده شده است. نقش امنیت در شکل‌گیری شخصیت از چنان جایگاه اساسی برخوردار است که آبراهام مازلو، یکی از پیشگامان توسعه روانشناسی انسانگرا، سلسله مراتبی از نیازها را ارائه کرده و پس از نیازهای فیزیولوژیکی، دومین نیازی را که فرد برای رسیدن به مراتب عالی یعنی مرحله خود شکوفایی نیازمند تأمین آن در حد مطلوب است، امنیت می‌داند. از سوی دیگر انسان‌ها برای افزایش ضریب اطمینان و امنیت خاطر در مقابل مسائل و موفقیت زندگی به بیمه‌گذاری و تعهدات بیمه روی می‌آورند که حاکی از گرایش عقلانی انسان به سوی دفع آفات و زیان و افزایش ضریب امنیت است. بر این اساس آمادگی برای دفع خطر نیز خود تأمین‌کننده سطحی از امنیت است آنگونه که خداوند در آیه شریفه ۶۰ سوره انفال میفرماید:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ

برای تهدید دشمنانتان هر چه می‌توانید نیرو و آذوقه و آلات جنگی و اسبان سواری مهیا سازید.

گسترش روزافزون پهنه زندگی و تشدید پیچیدگی اجتماعی لزوم تقسیم کار و تفکیک نقش‌های اجتماعی و به تبع آن گسترش سازمان‌ها را موجب شده است. ثمربخشی فعالیت‌ها زمانی تحقق می‌یابد که فرد یا سازمان در انجام وظایف خود کوشا و هماهنگ با مجموعه عمل نماید در غیر این صورت ناهماهنگی منجر به خنثی شدن نیروها شده و دسترسی به هدف را غیرممکن می‌سازد.

در همین راستا نمی‌توان وجود امنیت و سلامت اداری را در نظام اداری کشور نادیده گرفت چراکه وجود فساد اداری مشروعیت و کارآمدی دولت‌ها را در بلندمدت به چالش کشانده که به سادگی نمی‌توان نگاه منفی و ذهنیت بد به وجود آمده را برطرف نمود. بیتوجهی به خواسته‌های عمومی و فساد در نظام اداری عامل شکست سازمان‌ها در محیط بوده و اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی جهت تحول و توسعه کشورها به حساب می‌آید. از این رو در جهت کاهش فساد اداری و ایجاد سلامت اداری دولت‌ها اقداماتی نظیر تحول در نظام حقوق و دستمزد، شفاف سازی وظایف و اختیارات، تحول در نظام مالی، افزایش نظارت‌ها و ارزیابی عملکردها، ایجاد نظام تشویق و تنبیه، کاهش تصدیگری سازمانها و ... را در دستور کار خود قرار دادند. هر سازمانی جهت نیل به اهداف خود به سلامت درونی و بیرونی از هر جهت نیازمند می‌باشد. برای حفظ سلامت و پیشگیری از آلودگی‌ها نیازمند سیستمی هستیم که با دقت زیاد ضمن جلوگیری از نفوذ آفتها به داخل سیستم، با تشخیص و شناخت آفت‌های درونی زمینه‌های علاج به موقع و سلامت سازمان را فراهم آورد که این مهم در هر سازمان بر عهده حراست است و وظیفه اصلی حراست، مواظبت از سلامت ساختار اداری و سازمان است. از طرفی حراست از لحاظ عرف اداری به نهادی گفته می‌شود که در قلب تشکیلات یک

سازمان وجود داشته و وظیفه خطیر مراقبت از سلامت اجرای ریزودرشت آن تشکیلات را در برابر انواع و اقسام انحراف‌های موجود به عهده دارد و سیستم اداری حراست‌ها مستقیماً یا به صورت غیرمستقیم وظایف خطیری در ارتباط با سالم سازی محیط کار و کنترل کیفی و کمی کارکنان، بررسی و احراز تخلفات اداری و مالی، حفاظت از تأسیسات و اماکن، اسناد و مدارک را عهده دار می‌باشند.

لکن موفقیت مدیران و سایر کارکنان درزمی ُنه پیگیری اهداف سازمان و طراحی فعالیتهای اثربخش مستلزم وجود امنیت در جهات مختلف روحی و روانی در دستگاهها میباشد که این مهم به حراست سپرده شده است

وظایف و اهداف حراست

حراست پشتوانه ای محکم برای سلامت جامعه اداری است. وظیفه اصلی حراست، مواظبت از سلامت سازمان است. چرا که هر سازمانی جهت نیل به اهداف خود به سلامت درونی و بیرونی نیاز دارد. از آنجا که سلامت هر سازمان همواره در معرض آلودگی ها و تهدید های درونی و نفوذی است، برای حفظ سلامت و پیشگیری از آلودگی ها نیازمند برنامه ای هستیم که با دقت زیاد اولاً: از فوذ آفت ها به داخل سازمان جلوگیری کند. ثانیاً: با تشخیص و شناخت آفت‌های درونی، زمینه های علاج به موقع و سلامت سازمان را فراهم سازد؛ بنابراین حضور حراست در عرصه فرآیندهای سازمانی، همواره در جهت دستیابی به دو هدف عمده زیر است:

- ۱- هدف کلان و راهبردی: حفظ و ارتقای توان حفاظتی و امنیتی سازمان به منظور پیش برد اهداف سازمان.
- ۲- اهداف عملیاتی: همراهی و مساعدت مدیران با ارائه مشورت های موثر و اطلاع رسانی به موقع، اعمال نظارت ها و انجام اقدام های موثر جهت حفاظت همه جانبه از ایمنی و سلامت منابع سازمان.

وظایف مدیریت حراست برای رسیدن به اهداف

۱- اطلاع رسانی به موقع از وضعیت مجموعه به مراجع ذیصلاح.

۲- حفاظت از اماکن، تأسیسات و تجهیزات.

۳- حفاظت از اسناد.

۴- حفاظت از کارکنان.

۵- انجام مأموریت‌های محوله.

حراست به عنوان مشاور مدیریت: حراست بعنوان چشم مدیر در سازمان و با توجه به اشراف اطلاعاتی که به مجموعه دارد می‌توانند مشاور خوبی برای مدیریت محسوب شود. البته بسیار روشن است که مسئولین حراست، زمانی می‌توانند در این خصوص موفق باشند که از علم، تخصص، درایت و روشن بینی خوبی برخوردار باشند. حفاظت از پرسنل: وظیفه نیروی انسانی، رسیدن به اهداف سازمانی است ولی وظیفه حراست ها حفظ سلامت نیروی انسانی است. احقاق حقوق کارمندان: از نظر علم مدیریت، سازمانی می‌تواند موفق و پویا و پیش رو باشد که کارکنانی با انگیزه و راضی داشته باشد، زیرا از کارمند و یا کارگر ناراضی، خلاقیت و ابتکار بوجود نمی‌آید؛ بنابراین می‌بایست به منشأ نارضایتی های

کارکنان توجه نموده و چنانچه این نارضایتی ها ناشی از سوءمدیریت مدیر مجموعه باشد نسبت به توجیه مدیریت و اصلاح روش آن اقدام کند. بدیهی است حراست می تواند از این طریق، خدمات قابل توجهی به مدیریت، کارکنان مجموعه و در کل به نظام مفهومی اسلامی ارائه نماید. احقاق حقوق ارباب رجوع: یکی از دلایل تأسیس ادارات، سازمانها و ارگانها، ارائه خدمات به مردم می باشد و از طرف دیگر توجه و دقت در رضایتمندی ارباب رجوع. شایسته سالاری (کمک به انتصاب افراد شایسته): طبق قانون انتصاب مسئولین به پست های حساس و مسئولین بخش های مختلف اداری باید پس از تعیین صلاحیت حراست دستگاه صورت گیرد.

نقش حراست در پیش گیری از وقوع تخلف ها

سه نقش اصلی حراست به منظور پیشگیری از وقوع تخلف ها در سازمان به شرح زیر می باشد:

۱- نقش هشدار دهنده یا پیشگیری کننده.

۲- نقش اصلاح کننده یا درمان کننده.

۳- نقش جدا کننده از مجموعه.

با این کارها:

اولاً - جلوی خسارت های احتمالی که مسلماً هزینه های سنگینی برای سیستم در بر خواهد داشت گرفته می شود.

ثانیاً - به این وسیله جلوی انتشار تخلف ها و انحراف ها در بین کارکنان گرفته می شود. حفظ سلامت مدیریت به معنای یک جایگاه حاکمیتی در خدمت سازمان و مجموعه حفظ سلامت مدیریت به معنای یک جایگاه حاکمیتی در خدمت سیستم یکی از مصادیق به خطر افتادن سلامت یک مدیریت، مدیر ضعیف در یک مجموعه می باشد که اینگونه مدیران خود موجب بروز فساد اداری می شوند. این مدیران به دلیل عدم اشراف بر مسائل سازمان و همچنین عدم توانایی در هدایت و کنترل، خود به خود مشکل ساز خواهند بود. برخی از ویژگی های مدیران ضعیف عبارت است از:

- کم تجربه بودن.

- قدرت اندیشی و اقتدار طلبی: در برابر مدیران بالاتر از خود مطیع و در برابر پرسنل پایین تر انعطاف ناپذیر هستند.

- چند پیشگی: گرفتن پست ها و مسئولیت های مختلف بدون توانایی انجام وظایف محوله (صرفاً جهت دریافت حقوق کلان و یا اهداف سیاسی)

- فقدان اقتدار، مشروعیت و مقبولیت نزد پرسنل و ارباب رجوع.

- عدم انطباق تحصیلات و شغل: مدیرانی که رشته تخصصی آنها هیچ سنخیتی با شغل و یا مسئولیت های محوله آنها ندارد.

- فقدان اختیارات و قدرت کافی: عدم واگذاری اختیارات کافی از سوی سطوح بالاتر سازمان به مدیران میانی و یا عملیاتی.

- فرد گرایی و خود محوری: عدم مشارکت سایر پرسنل در تصمیم گیری های سازمانی.

— رابطه گرائی: واگذاری مسئولیت های مهم به دوستان و آشنایان و یا افراد سفارشی بدون توجه به توانایی و کارایی آنها.

— وامدار بودن به دیگران.

جلوگیری از بروز انواع فساد اداری

جلوگیری از بروز انواع فساد اداری مفهوم کلی فساد اداری از دیدگاه سازمان مدیریت و برنامه ریزی:

عبارت است از اقدام های مأموران دولتی با هدف انتفاع و بهره برداری برای خود و یا اشخاص دیگر و یا در قبال دریافت مال خود و یا اشخاص دیگر که از راههای زیر انجام می پذیرد:

— نقض قوانین و مقررات اداری.

— تغییر و تفسیر قوانین و مقررات و ضوابط اداری.

— تغییر در قوانین و مقررات اداری.

— خودداری، کند کاری یا کوتاهی در انجام وظایف قانونی در قبال ارباب رجوع.

— تسهیل و یا تسریع غیر عادی در انجام کار برای اشخاص معین در مقایسه با دیگران.

دلایل بروز فساد در شهرداری‌ها و در سطح محلی

با توجه به وسعت و نوع فعالیت‌هایی که در شهرداری‌ها انجام می‌شود، احتمال بروز فساد در برخی از فرایندهای اصلی شهرداری‌ها بیشتر است. این فرایندها عبارت‌اند از اجرای وظایف و ارائه خدمات، اداره شرکت‌های شهرداری، تدارکات و عقد قراردادهای تجاری. شهرداری‌ها، فعالان اقتصادی هستند که در چارچوب مقامات محلی مشغول به فعالیت هستند؛ این نقش دوگانه می‌تواند فساد را افزایش دهد (Transparency International Norway, 2014) پیشگیری از فساد یک مسئولیت جمعی برای سازمان شهرداری، کارکنان، ضابطان قانون و شهروندان است تا اطمینان ب‌هدست آید که شهردار یها درگیر فعالیتهای فسادآمیز نشوند و از آن حمایت نکنند. شهرداری مکانی است که در آن سلامت و اعتماد به مقدار بسیار زیادی مورد توجه قرار می‌گیرد (Palmer, 2011).

ارسنز ۱ به بررسی وضعیت رشوه در شهرداری‌های شهرهای (کلا نشهر، بزرگ، متوسط و کوچک) ۲۲ کشور آمریکای لاتین پرداخته و سپس برای مبارزه با آن راهکارهایی را ارائه داده است. راهکارهای ارائه شده در این راستا، عبارت‌اند از حمایت قانونی، افزایش مردم سالاری و نظارت مردمی، آزادی دسترسی به اطلاعات و همکاری با مجامع بین‌المللی. بررسی صورت گرفته بر روی پدیده فساد اداری حکایت از پیچیده بودن و گسترده بودن عوامل مؤثر در شکل‌گیری این پدیده دارد. در این راستا بررسی‌ها نشان می‌دهد نظرات مختلفی در مورد دلایل بروز فساد اداری وجود دارد و هریک از پژوهشگران بر اساس نگاهی که برای تحلیل این پدیده انتخاب کرده‌اند، عوامل خاصی را در بروز آن دخیل می‌دانند. به هر حال عوامل اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، حقوقی، سازمانی و فردی بستر ساز بروز و گسترش فساد هستند.

با مروری بر دانش موجود ۱۰ و بررسی نتایج پژوهش‌های تجربی عمده‌ترین علل بروز فساد اداری را می‌توان به شرح زیر فهرست کرد:

کوهلمن (۲۰۰۸) علل بروز فساد اداری را به شرح ذیل دسته بندی کرده است:

ویژگی های فردی: مانند سن، جنسیت، ملیت، نژاد، مهارت، تحصیلات، پیشینه اجتماعی و مقام مشخصه های سیستم سازمان: مانند استراتژی، سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، سیستم های جبران خدمت، توسعه پرسنل وفاق های شغلی محیط کلان: مانند عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور

فرخ سرش (۱۳۸۳) جهت ارائه الگویی جهت کاهش اثرات فساد اداری در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران، عوامل بروز فساد اداری را شناسایی و به چهار بعد اقتصادی، فرهنگی، مدیریتی و سیاسی تقسیم بندی نموده است

دسته بندی	شاخص
علل اقتصادی	وضعیت اقتصادی جامعه و کارکنان دولتی
	روابط خویشاوندی و آشنایی با کارکنان دولت علل اقتصادی
	محدودیت های تجاری و واردات کالا
	چند نرخي بودن ارز
	ارتباط مستقیم و مکرر ارباب رجوع با کارکنان دولت علل فرهنگی
علل فرهنگی	یارانه های دولتی
	عدم حساسیت جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی
	پاسخ گویی کم و ناکافی بخش دولتی
	افراط در وضع قوانین و مقررات به منظور محدود نمودن بخش خصوصی
علل مدیریتی	وسعت دخالت های دولت در امور اقتصادی
	عدم اصلاح با تغییر قوانین مالیاتی
	عدم تأثیر روش های نظارتی سازمان های بازرسی و نظارتی
علل سیاسی	

رفیع پور (۱۳۷۹) فقر اقتصادی و نابسامانی های درآمدی کارکنان سازمانها، فقر فرهنگی و تربیتی و عدم وجود باورهای اخلاقی و نبود مقررات و قوانین بازدارنده و نظام های کنترلی مؤثر از جمله دلایل اصلی بروز فساد اداری بیان شده است. در این زمینه فرهادی نژاد (۱۳۸۰) نیز در یک بررسی با اشاره به اینکه فساد مستلزم وجود دو عامل قصد نیت و تمایل به ارتکاب و فرصت یعنی مهیا بودن شرایط محیطی است، در یک تقسیم بندی کلی پس از ذکر شرایط اساسی، ریشه ها و عوامل تسهیل کننده برای ایجاد فساد اداری، عمده ترین علل متداول در پیدایش و گسترش فساد اداری را در چندین بند ذکر می کند در این بررسی همچنین در تقسیم بندی دیگری، به عواملی چون ماهیت دولتها، عوامل اقتصادی، علل

شخصی یا درونی، علل اجتماعی یا بیرونی، فرهنگ نادرست کار و عدم تعهد و وجدان کاری و انضباط، عوامل سازمانی و نفوذ دولت های خارجی اشاره می شود.

همچنین قلی پور و نیک رفتار (۱۳۸۵) در مطالعه ای علل و عوامل موجد فساد اداری را در یک جمع بندی کلی در سه دسته عوامل داخلی، عوامل خارجی و عوامل غیر مستقیم قرار داده اند عوامل داخلی از طریق سیستم هایی در درون اداره های دولتی به وجود می آیند مانند فاصله بین سطح پرداخت ها، عدم رعایت شایسته سالاری و کنترل سلسله مراتبی به جای کنترل غیر تمرکز، عوامل خارجی فساد از طریق سیستم هایی خارج از اداره وارد می شوند و اغلب عمومی، قضایی و قانونی هستند که در دو دسته کلی تحت عنوان سیستم قانونی غیر اثربخش و فقدان شفافیت در فعالیت های اقتصادی، سیاسی و اداری دسته بندی می شوند و متغیرهای فرهنگی و اقتصادی نیز به عنوان زیر مجموعه های عوامل غیر مستقیم دسته بندی شده اند.

سلدادیو و هان (۲۰۰۶) به بررسی ۷۰ مورد از پژوهش های انجام شده در خصوص فساد اداری پرداخت و برخی عوامل مدیریت و سازمانی از قبیل سطح دستمزدها، نابرابری درآمدها، اختلاف در قدرت، ساختار سازمانی، عوامل کنترل و نظارتی، بروکراسی بیش از حد، مقررات پیچیده و زائد و میزان مسئولیت کارکنان را در بروز فساد اداری مؤثر می دانند. لطیفیان (۱۳۷۵) هم در پژوهشی عوامل مؤثر بر عرضه و تقاضای خدمات فساد اداری را در بدین صورت بیان می کند: افزایش قوانین و مقررات، افزایش میزان مداخلات دولت در فعالیتهای اقتصادی، افزایش میزان کاغذبازی و فرصت های سنگ اندازی در اجرای امور، پایین بودن سطح حقوق و مزایای کارمندان و شدت تعهدات و علایق خانوادگی و خویشاوندی

خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) در پژوهشی مجموعه ای از مهم ترین علل پیدایش فساد اداری را بیان می کنند. پژوهشگران مذکور تنگناهای اقتصادی حاکم بر زندگی کارکنان بخش عمومی (احساس نابرابری اقتصادی کارکنان بخش عمومی در مقایسه با بخش خصوصی) و ویژگی های فرهنگی حاکم بر جامعه (میزان قانون گریزی در جامعه همچنین کاستی های موجود در سیستم های سازمانی، عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات و عدم امنیت شغلی و عوامل مربوط به ویژگی های فردی کارکنان) وجدان کاری و در نهایت ناکارآمدی قوانین و مقررات را از مهم ترین علل پیدایش کنترل فساد اداری بیان می کنند.

✓ مشارکت مدنی و آزادی رسانه ای (هرچه مشارکت مدنی و آزادی رسانه ای پایین تر باشد، سطوح بالاتری از فساد اداری مشاهده می شود)

✓ آزادی اقتصادی (آزادی اقتصادی پایین منجر به سطوح بالاتری از فساد اداری می گردد)

✓ قوم گرایی (هر اندازه قوم گرایی بالاتر باشد، فساد اداری بیشتر مشاهده می شود)

✓ جنسیت (زن ها تمایل کمتری به فساد اداری دارند)

✓ جهانی شدن (سطح بالای جهانی شدن منجر به سطوح پایین فساد اداری می گردد)

- ✓ اندازه دولت (اندازه بزرگتر دولت منجر به سطح بالاتری از فساد اداری می گردد)
- ✓ ساختار دولت (تمرکز ساختار دولتی منجر به افزایش فساد اداری می گردد)
- ✓ سیستم دولت در نظام های دموکراتیک سطوح پایین تری از فساد اداری بروز می کند
- ✓ سیستم حقوقی (به طور مثال در کشورهایی که مبتنی بر حقوق عرفی هستند، سطوح پایین تری از فساد اداری در آنها مشاهده شده است)
- ✓ رقابت سیاسی و بازار (افزایش رقابت در فضای سیاسی و بازار با سطوح پایین تری از فساد اداری مرتبط است)
- ✓ برخورداری از موهبت منابع طبیعی (برخورداری از موهبت منابع طبیعی و وابستگی بیش از اندازه بر آن با سطوح بالاتری از فساد اداری در ارتباط است)
- ✓ ثبات سیاسی (سطوح بالای بی ثباتی سیاسی منجر به فساد اداری بیشتر و سطوح خیلی بالای ثبات سیاسی که در آن طول عمر السیاسیون بسیار بالاست احتمال فساد اداری بیشتر است).
- ✓ فقر (سطوح بالای فقر منجر به سطوح بالاتری از فساد اداری می گردد)
- ✓ حقوق مالکیت (سطوح پایین تر حقوق مالکیت منجر به افزایش فساد اداری می گردد)
- ✓ مذهب (سطوح بالاتر پابندی به اعتقادات مذهبی منجر به سطوح پایین تر فساد اداری می گردد)
- ✓ آزاد بودن تجاری (سطوح بالاتر آزاد بودن تجاری با یکپارچگی با اقتصاد جهانی منجر به سطوح پایین تر فساد اداری می گردد)
- ✓ شفافیت (سطوح بالاتر شفافیت منجر به سطوح پایین تر فساد اداری می گردد)
- ✓ شهر نشینی (شهری سازی) (شهرنشینی شرایط لازم برای فساد اداری را از طریق از بین بردن کنترل های اجتماعی خانواده، مذهب و متمرکز سازی منابع و برنامه های دولت تسهیل می کند)
- ✓ سطح دستمزد (کارکنان با سطوح بالاتر دستمزد با احتمال کمتری مرتکب فساد اداری می شوند)
- ✓ تحصیلات (سطح بالاتر تحصیلات باید منجر به سطح پایین تری از فساد اداری در یک کشور شود)
- ✓ دولت الکترونیک (دسترسی به اینترنت و وجود دولت الکترونیک منجر به کاهش سطوح فساد می گردد)

نتیجه گیری

حراست به مثابه دیدبان یک مجموعه اداری است که نقاط خطر و آسیب پذیر را در مسیر پیشروی آن مجموعه شناسایی و نقش آن در پویایی سازمان شهرداری ها نقشی بسزاست. مراقبت از سلامت سازمان شهرداری را می توان از مهم ترین وظایف حراست عنوان نمود. نگاه حوزه حراست بیش از آن که نگاه امنیتی باشد نگاهی پیشگیرانه و تعامل محور است و حراست می تواند سازمان را در حوزه سلامت و خدمت به مردم ارتقاء بخشد. مبارزه با فساد اداری یکی از خواسته های به حق مردم بوده که حراست ها وظیفه سنگینی در این مهم بردوش داشته چرا که سلامت اداری و رضایتمندی مردم در گرو عملکرد صحیح حراست می باشد.

نگرش حراست‌ها به رفتارهای ضدتولید باید نشأت گرفته از اهمیت کرامت انسانی و صیانت از آن باشد تا ضمن تقویت اخلاقات حرفه‌ای و سازمانی فضای سالم و با نشاطی را در محیط اداری فراهم آورد. اصول سه گانه حراست شامل پیش‌بینی، پیشگیری و پیگیری است که با مهندسی مجدد سازوکارهای نظارتی و حراستی می‌توان به پویایی، هماهنگی و تقویت سازمان‌های نظارتی در جهت ارتقاء سلامت اداری دست یافت. بدیهی است وجود معضلات و مفسدات اجتماعی، رفتارهای ضد تولیدی و اخلاقی در هر جامعه‌ای سبب ایجاد مشکلات بسیاری می‌شود بنابراین وجود سازمانی همچون حراست برای رفع این معضلات بدیهی و ضروری است. امروزه متأسفانه چندین عامل باعث شده که حراست شهرداری‌ها جایگاه اصلی و حساس خود را نداشته باشد و نتواند به درستی نقش خود را در کاهش رفتارهای ضدتولید ایفا کند، من جمله می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

الف) مدیران مجموعه که حراست را بازوی مشاورتی خود ندانسته و تعاملات لازم با این واحد حساس بدرستی صورت نمی‌پذیرد.

ب) عدم شناخت مناسب عامه مردم و ضعف حراست‌ها در معرفی درست از کارکردهای خود

ج) باورنداشتن ضرورت بکارگیری حراست در تامین سلامت و امنیت شهرداری

باید توجه داشت حراست، قهری و دستوری نبوده بلکه هدفش اصلاح است و تحقق این هدف با حفظ روابط دوستانه و محترمانه و حفظ حریم‌های تعریف شده میسر می‌شود. در پایان باید یادآوری نمود حراست محرم اسرار سیستم‌های اداری است و نقش ارشادی و پیشگیری دارد. همچنین عوامل حراست در مسیر خدمت رسانی بهتر و روان تر و رضایت‌مندی عمومی مهم ترین اولویت کاری در واحدهای اداری شهرداری است و بعنوان مشاور و چشم بینای مدیرسازمان و با توجه به اشراف اطلاعاتی، علم و تخصص و روشن بینی خوبی که دارد می‌تواند در احقاق حقوق کارکنان موثر باشد.

پیشنهادهای

۱. شهرداری اطلاعاتی که از طریق مسیرهای الکترونیکی به دست کارکنان می‌رساند، از آسیب‌های ناشی از ویروس در امان باشد.

۲. شهرداری نظارت و کنترل مؤید و به موقع بر عملکرد واحدهای تحت نظرش را با استفاده از سیستم اطلاعاتی میسر کند.

۳. شهرداری افرادی که بهره بیشتری از آموزه‌های دینی دارند و امکان سوء استفاده کمتری از اطلاعات را دارند را استخدام کند.

۴. شهرداری، سبک رهبری مشارکتی را در خود پیاده سازی کند.

۵. شهرداری، شایسته سالاری را در سازمان گسترش دهد و افرادی که آشنایی بیشتری با سیستم‌های اطلاعاتی دارند را مورد استفاده قرار دهد.

۶. شهرداری، سیستم های اطلاعاتی پیشرفته را وارد سازمان کند و سیستم خود را به روز رسانی کند و آموزش های لازم را به کارکنان خود بدهد و به آنها آزادی عمل برای استفاده از این سیستم ها بدهد.
۷. شهرداری با ایجاد اپلیکیشن یا نرم افزار هایی برای پیمانکاران و شهروندان، ارتباط فیزیکی و چهره به چهره با کارمندان و مدیران را کاهش دهد که این امر موجب کاهش فساد و رد و بدل شدن پول های زیرمیزی می گردد.
۸. شهرداری با تصویب قوانین جدید مدیران و شهرداران را ملزم به استفاده هر چه بیشتر از سیستم های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات به جهت کاهش فساد اداری نماید.
۹. ادارات حراست و بازرسی شهرداری از نظر مالی به صورت مستقل عمل نمایند تا هر چه بهتر بتوانند نظارت بیشتری بر عملکرد شهرداران و مدیران داشته باشند.
۱۰. شهرداری با ایجاد یک سامانه یکپارچه (که در ارتباط با مجموعه های مختلفی که با آن در ارتباط است)، می تواند نسبت به کاهش فساد اداری و افزایش خدمات دهی مناسب و بهتر به شهروندان و پیمانکاران اقدام نماید.
۱۱. با توجه به وجود رانت های پشت پرده و بده بستان های حزبی و جناحی که موجب به وجود آمدن خسارات فراوانی به بدنه شهرداری شده، انتخاب شهرداران و مدیران باید از یک وحدت روی یکسری قوانین بخواوصی پیروی نماید تا از ایجاد رانت و فساد های سیستمی جلوگیری شود.

منابع

۱. بهشتی، محمد (۱۳۸۵). جایگاه بررسی در نظام اطلاعاتی. هادی، ۷(۷۹)، ۱۷-۱۲.
۲. حاجی زاده، محمد علی (۱۳۹۲). سلامت اداری با نگاه بررسی نقش حراست در سلامت اداری، اولین کنفرانس ملی تحقیق و توسعه در هزاره سوم دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
۳. دانش، صادق (۱۳۹۲). آشنایی با وظایف حراست ها. تهران: اداره کل آموزش و پرورش (سازمان حراست کل کشور).
۴. دانش، صادق (۱۳۹۴). آسیب پذیری مشاغل حراست ها. تهران: دانشکده اطلاعات.
۵. صحرایی، فرامرز؛ تنها، حمید (۱۳۹۱). بررسی اجمالی استراتژی شیوه مدیریت کلاسیک در حراست ها. حراست کل شهرداری تهران.
۶. قربانی، حسین؛ میردامادی، محسن (۱۳۸۴). ویژگی های حراست موفق و کارآمد. هادی، ۹(۷۴)، ۹-۱۳.