

تبیین عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به دریافت رشوه (مورد مطالعه ف.ا.ا اردبیل)

جواد پایدار^۱، خدابخش کتولی نژاد^۲، جواد خیری^۳

چکیده

زمینه و هدف: رشوه یکی از جرائم موجود در بین کارکنان پلیس بوده و مبارزه با ارتشاء یکی از دغدغه‌های مسئولان دستگاه‌های صیانی و نظارتی است و یکی از وظایف اصلی مدیران در سطوح مختلف انتظامی به شمار می‌آید. برای پیشگیری و صیانت همه‌جانبه از کارکنان انتظامی ضرورت شناخت عوامل فردی، مدیریتی و ساختاری مؤثر بر این پدیده مذموم به‌عنوان یک کارویژه اساسی بسیار مهم است.

روش‌شناسی تحقیق: این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - پیمایشی است. روش نمونه‌گیری در این تحقیق، برای کفایت اعضای نمونه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تعداد ۲۵۴ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای - خوشه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. برای گردآوری اطلاعات؛ پژوهشگر با مراجعه به پایگاه استنادی علمی، مراکز پژوهشی و دانشگاهی، کتابخانه‌ها و مطالعه کتاب، پایان‌نامه، مقالات علمی با رویکرد علمی تخصصی - ترویجی و پژوهشی اقدام به فیش‌برداری و گردآوری اطلاعات کرده است. برای گردآوری داده‌ها پس از مصاحبه با خبرگان، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته با اعتبار و پایایی مطلوب استفاده شد. داده‌ها با بهره‌گیری از آزمون‌های آماری استودنت و رتبه‌ای فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان داد؛ از بین سه ابعاد موردنظر؛ بُعد عوامل فردی با ۹۱ درصد؛ بُعد عوامل مدیریتی با ۹۰/۸ درصد و بُعد عوامل ساختاری با ۸۹/۳ درصد به ترتیب اولویت بیشترین تا کمترین بار عاملی برخوردار بوده‌اند. در بررسی بعدی مطالعات مشخص گردید؛ شاخص‌های «ضعف باورهای دینی و اعتقادی»، «عدم تناسب حقوق و مزایای شغلی تعریف شده، نسبت به سختی و آسیب‌پذیری آنها» و «ضعف فرماندهان در اعمال کنترل و نظارت بر کارکنان زیرمجموعه» به ترتیب در بُعد عوامل فردی، مدیریتی و ساختاری بالاترین رتبه در گرایش کارکنان انتظامی به گرفتن رشوه به خود اختصاص داده است.

کلیدواژه‌ها: عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری، کارکنان انتظامی، گرفتن رشوه.

۱ عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین (javad1395u@gmail.com)

۲ استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین

۳ کارشناس ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه

رشاء و ارتشاء از جمله جرائم علیه آسایش عمومی و ساختار اداری و اجرایی کشور است و در تضاد با سلامت مأموران و مستخدمان دستگاه‌های حکومتی قرار دارد. در مکتب حیات‌بخش اسلام نیز رشاء و ارتشاء به‌عنوان اعمال مذموم و مستوجب عذاب الهی معرفی شده‌اند. به‌گونه‌ای که شارع مقدس در این باره مقرر فرموده: «الراشی و المرثشی کلاهما فی النار» (داودی دریکنده، ۱۳۸۳: ۱۰۷) جرائم مالی از جمله ارتشاء یکی از تهدیدهای عمومی و مشترکی است که کارکنان کلانتری را در معرض خطر قرار می‌دهد، منتهی میزان و نحوه دریافت رشوه توسط کارکنان شاغل در مشاغل اجرایی متفاوت است. طرفین پرونده‌های قضایی، هنجارشکنان و غیره برای فرار از بار مجازات با پرداخت مبالغی به کارکنان انتظامی زمینه گرفتار شدن آنها را فراهم می‌آورند. البته ممکن است پرداخت رشوه در پوشش‌های مختلف همانند هدیه و یا ارایه خدمات صورت پذیرد. ادامه و استمرار این آلودگی، تهدیدهای دیگری را به همراه خواهد داشت که از جمله آنها آلودگی اخلاقی و غیره است (زاهدمنش، ۱۳۹۴: ۴).

رشاء و ارتشاء از جمله جرائمی هستند که هدف‌های سازمان پلیس و سلامت اداری در ارتباط با وظایف محوله را به شدت تهدید می‌کند.

سیر تاریخی پدیده رشوه نشان می‌دهد که رشوه‌خواری در سازمان در هر عصر و زمانی کمابیش وجود داشته است، گسترش روزافزون این پدیده زشت اجتماعی، انسانی و اخلاقی در جامعه باعث شده است که کارکنان اجرایی نیز بیشتر در معرض خطر و ابتلا به پدیده مذموم قرار گیرند به‌طوری که این موضوع باعث شده که شأن و منزلت و جایگاه سازمان و کارکنان آن در افکار عمومی دچار آسیب و لطمه شود.

وسعت اين پديده در حال حاضر به اندازه‌اي است كه هيچ جامعه‌اي از سطح پيشرفت نمي‌تواند به‌طور كلي خود را بركنار و منزه از آن بداند و متأسفانه حتي نمي‌توان آن را به رده‌هاي خاصي از گروه‌هاي اجتماعي و ادارات محدود كرد، چرا كه امكان دخالت يك كارمند ساده تا برخي از مقامات كشوري در اين امر وجود دارد.

در يك نگرش كلي، مي‌توان به گستردگي فعاليت‌هاي اين سازمان ناجا كه بالغ بر ۲۸ نوع مأموريت خاص و عام و نزديك به ۶۰۰ وظيفه ويژه و فرعي است واقف شد، با توجه به نوع، تنوع و حساسيت مأموريت‌هاي سازمان كه باعث شده كاركنان شاغل در اين سازمان گسترده هميشه در معرض تهديد و خطر باشند؛ بنابراین ضرورت ايجاد مي‌كند كه اين افراد علاوه بر تقويت توان عملياتي براي انجام مأموريت، در برابر انواع تهديد‌هاي سازمانی و برون سازمانی محافظت شوند و در اين ميان گرايش كاركنان به خصوص كاركنان اجرائي (كلانترى) يگان‌هاي انتظامي كه به دليل گستردگي سطح ارتباط مستقيم با مردم به جرم ارتشاء به يكي از مشكلات اساسي سازمان پليس تبديل شده است.

مروري بر آمارهاي چند ساله اخير در سطح انتظامي استان اردبيل ميبين اين ادعاست، به‌عنوان نمونه؛ در سال‌هاي گذشته براي تعداد ۲۰ نفر از كاركنان كلانترى به اتهام ارتكاب جرائم مالي (رشوه) توسط دستگاه‌هاي نظارتي و با هماهنگي مراجع ذي صلاح پرونده تشكيل و با آنان برخورد قضايي و يا انضباطي صورت گرفته است.

با توجه به اينكه نيروي انتظامي در كلام روح‌بخش فرماندهي معظم كل قوا (مدظله‌العالی) به‌عنوان يك نيروي استثنايي معرفي شده؛ بنابراین عملکرد مثبت و يا ناصواب كاركنان انتظامي به خصوص كلانترى تأثير شگرفي در اذهان مردم بر جای می‌نهد، در صورتي كه يكي از كاركنان انتظامي در كلانترى اقدام به گرفتن رشوه كند ممكن است عملکرد ساير كاركنان خدمت‌گزار نيروي انتظامي را كه در ارتقاي امنيت اجتماعي و احساس امنيت شهروندان نقش بسيار مؤثري دارند را تحت شعاع قرار دهد.

گفتنی است؛ در صورت شناسایی دقیق شاخص‌های تأثیرگذار بر گرایش کارکنان به جرائم مالی، می‌تواند نقش بسزایی در صیانت از منابع انسانی و خانواده‌های آنان، تحقق هدف‌های سازمانی بر مبنای راهبردهای تعیین شده، ایجاد تعلق و تعهد سازمانی و... خواهیم بود و در غیر این صورت کُندی در روند اجرای برنامه‌های سازمان، نداشتن احساس امنیت و رضایتمندی شهروندان، نداشتن اعتماد سازمانی به سازمان پلیس و... تحت شعاع قرار گرفت.

تحقیق حاضر سعی دارد عوامل داخلی دخیل در گرایش کارکنان انتظامی (کلانتری) به گرفتن رشوه را مورد بررسی قرار و تحلیل دهد؛ یعنی در واقع؛ محقق به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که «عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به جرائم مالی (ارتشاء) کدام‌اند؟»

مبانی نظری

پیشینه تحقیق

با بررسی‌های به‌عمل آمده برخی از یافته‌های علمی و پژوهشی در سطح نیروی انتظامی به‌ویژه دانشگاه علوم انتظامی و دانشکده‌های تابع و مراجعه به سایت اینترنتی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران^۱ که توسط محققان در ارتباط با گرفتن رشوه انجام شده بدین شرح است:

جدول پیشینه تحقیق

ر	عنوان	نویسنده	محل انتشار
۱	بررسی عوامل مرتبط با ارتشاء در کلانتری‌های تهران بزرگ	محمد مهدی شمسایی و نادر نوروزی	دانشگاه علوم انتظامی
۲	بررسی راه‌کارهای مؤثر پیشگیری وضعی از اخذ رشوه در کلانتری‌های فاتب (بررسی موردی سرکلانتری هفتم)	محمد رضا پورغلامحسین	انتشارات کوثر
۳	بررسی عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان پلیس راه ناجا به جرائم غیرامنیتی	قیصر زاهدمنش	انتشارات کوثر

۴	آسیب‌شناسی حفاظتی جرائم غیرامنیتی	مرتضی سلیمانی دارانی	دانشگاه علوم انتظامی
۵	بررسی علل ارتکاب جرم ارتشاء در نیروهای مسلح و ارائه راه‌کارهای اجرایی و اصولی برای پیشگیری از وقوع آن	معاونت قضایی و حقوقی سازمان نیروهای مسلح	سازمان قضایی نیروهای مسلح
۶	بررسی جرم رشوه در قانون ایران	احمد سام‌کن	دانشگاه تربیت مدرس
۸	بررسی نظرات ارباب‌رجوع شهرداری تهران درخصوص رشوه‌خواری و بوروکراسی موجود در سطح تهران	لقمان علوی اعلاء	دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
۹	علل و عوامل اخذ رشوه در سرکلانتری ششم تهران بزرگ	دانشجو محمدمهدی شمسانی	دانشگاه علوم انتظامی
۱۰	پیشگیری از جرم	روزنبام، دنیس ترجمه پرویزی، ۱۳۸۲	سازمان قضایی
۱۱	پیشگیری جرم توسط پلیس	دیوید بیلی	سازمان قضایی

بررسی به عمل آمده مبین آن است که تاکنون پژوهشی با این عنوان در سطح فرماندهی انتظامی استان اردبیل توسط پژوهشگران درون و برون‌سازمانی صورت نپذیرفته و به علت ارتباط عنوان تحقیق با مأموریت‌های انتظامی به‌ویژه صیانت همه‌جانبه و پیشگیری همه‌جانبه و ارایه راه‌کارهای کاربردی با استفاده از مدل ترکیبی محقق‌ساخته از مدل‌های آسیب‌شناسی از جنبه ابتکاری برخوردار است.

تعاریف لغوی و اصطلاحی

از لحاظ لغوی: زخم، کوب، صدمه، عیب و نقص است (عمید، ۱۳۸۱).

مفهوم اصطلاحی: آثار و تبعات ناشی از وقوع خطر بر روی موضوع حفاظتی را آسیب گویند.

نتیجه تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم (وضع) تهدید بر موضوع حفاظتی را آسیب گویند (عرب‌انصاری و چراغی، ۱۳۹۰). همچنین در اصطلاح، مفاهیم ذیل را برای آسیب‌شناسی ارائه کرده‌اند:

آسیب‌شناسی^۱: از جمله اصطلاحات زیست‌شناسی و پزشکی است که در جامعه‌شناسی به کار گرفته شده است و در بحث انحرافات اجتماعی و کجروی‌ها به مطالعه بی‌سازمانی‌ها، آسیب‌های اجتماعی مانند فقر، بیکاری، تبهکاری، جنگ و... همراه با علل، عوامل و شیوه‌های درمان آنان و همچنین شرایط بیمارگونه و نابهنجار اجتماعی می‌پردازد (صدرالاشرفی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۰).

آسیب‌شناسی سازمانی؛ فرایند تشریح مساعی میان اعضای سازمان و مشاور یا مشاوران آسیب‌شناسی سازمانی برای جمع‌آوری اطلاعات مناسب و مربوط در مورد مشکلات اساسی سازمان و دلایل آن، تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده، نتیجه‌گیری از تحلیل‌های به عمل آمده و دسته‌بندی مشکلات در اولویت‌های مختلف و ارائه پیشنهادها در خصوص جهت‌گیری‌های لازم در راستای رفع مشکلات دسته‌بندی شده، است (آرمان و جوشقانی، ۱۳۹۴: ۷۴).

عمده‌ترین هدف‌ها و مقاصد آسیب‌شناسی

۱. شناخت علل و عوامل بروز تهدیدها؛ ۲. مطالعه و شناخت آسیب‌های هدف و علل پیدایش آنها؛ زیرا تشخیص درست دردها نخستین شرط چاره‌جویی و بیش از نیمی از درمان است؛ ۳. پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم به منظور سالم‌سازی محیط سازمان؛ ۴. کاهش وقت و هزینه‌های مقابله درمان؛ ۵. شناسایی و به‌کارگیری روش‌های علمی و کاربردی برای قطع ریشه‌های آسیب‌پذیری؛ ۶. تداوم اقدام‌های پیشگیرانه و جلوگیری از بازگشت مجدد آسیب‌ها (عرب‌انصاری و چراغی، ۱۳۹۰: ۸۷)؛ همچنین ۷- شناخت بی‌نظمی؛ ۸- بازبینی، پیشگیری و درمان است.

مدل‌های آسیب‌شناسی: در آسیب‌شناسی سازمانی، مشاوران، محققان و یا مدیران، مدل‌های مفهومی و روش‌های تحقیقی کاربردی را به منظور بررسی وضعیت جاری یک سازمان و کشف راه‌های حل مشکلات، مقابله با چالش‌ها یا بهبود عملکرد به کار می‌برند. به منظور آسیب‌شناسی منابع انسانی الگوهای مختلفی ارائه شده است. در این الگوها، آسیب‌شناسی سازمانی از زوایای مختلف مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است.

مهم‌ترین مدل‌های آسیب‌شناسی و الگوهای سازمانی

مدل هفت بعدی وایزبورد: این مدل نگرشی نظام‌مند برای شناخت دقیق‌تر سازمان و مداخله مناسب برای حل مشکلات و مسائل سازمانی ارائه می‌دهد. وایزبورد، برای شناخت حوزه‌های آسیب‌پذیری و مسئله‌یابی سازمان‌ها هفت بعد شامل هدف‌ها، روابط، ساختارها، رهبری، سیستم پاداش، سازوکارهای مفید هماهنگی و محیط پیشنهاد کرده است.

مدل توسعه منابع انسانی: شامل برنامه‌ها و فعالیت‌هایی است که برای بهبود عملکرد کارکنان با هدف حل مشکلات فعلی عملکرد و جلوگیری از مشکلات و چالش‌های آتی عملکرد طراحی شده است. سازه‌های مورد بررسی در الگوی منابع انسانی شامل انتصاب موقت، تجارب مختلف شغلی، مراکز ارزیابی، آموزش، غنی‌سازی شغل، سرپرستی اثربخش، توسعه شغلی و مشاوره و مربی‌گری است.

مدل آسیب‌شناسی هاریسون: چهار مدل آسیب‌شناسی هاریسون با رویکرد نظام‌مند در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی به منظور بهبود وضعیت و حذف مشکلات عملکردی ارائه شده است (نجفی‌زاده و زاهدی، ۱۳۹۵: ۶۰).

جدول مدل‌های آسیب‌شناسی و الگوهای سازمانی

مدل سه شاخکی	مدل سیپ ^۱	مدل کرک پاتریک	مدل هاریسون	SWOT
ساختار و فرآیند	ارزش‌یابی زمینه	واکنش	فردی	شناخت وضع موجود (نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها)
رفتار	ارزش‌یابی درون‌داد (زیرساخت‌های توسعه آموزش سازمانی)	یادگیری	گروهی	تبیین چشم‌انداز آینده

زمینه و محیط	ارزش‌یابی فراگرد (فرایند آموزش)	رفتار	سازمانی	تبیین رسالت
-	ارزش‌یابی برون‌داد (تغییر فردی و سازمانی)	نتایج	-	تعیین هدف‌ها

(دلاوری، ۱۳۸۵: ۳)

عوامل موثر بر گرایش کارکنان کلانتری به ارتشاء بر مبنای مدل محقق ساخته گرایش در لغت: قصد، آهنگ، تمایل، میل و رغبت، گرایش هم گفته شده (اسم) ۱- میل تمایل خواهش؛ ۲- قصد اراده آهنگ؛ ۳- سرپیچی نافرمانی؛ ۴- سنجش توزین: نه گاه بسودن مر آن را نمایش نه گاه گرایش مر آن را گرانی (سایت فارسی لوکاپ).
گرایش به معنای میل و رغبت است و گرایش‌های انسانی عبارت است از رویکرد انسان به باورها یا اعمال خاص.

مراد از آن در اصطلاح علم کلام، اعتقادات، باورها اعمال و رفتارهایی ویژه است که آدمی به آنها میل درونی دارد (سایت ویکی فقه).

عوامل فردی^۱: انسان به‌عنوان رکن اساسی توسعه سازمانی، در چارچوب فعالیت‌های گروهی و سازمانی خود ایفاگر نقش مهم و پُراهمیت است. امروزه، رشد و توسعه سازمان‌ها، در گرو به‌کارگیری درست منابع انسانی است.

نظریه‌پردازان علم مدیریت با شناخت انسان به‌عنوان یک عنصر پیچیده در سازمان، عامل انسانی را به‌عنوان مهم‌ترین عنصر برای حفظ موجودیت و بقای سازمان‌ها می‌دانند و توجه روزافزونی به منابع انسانی، به‌عنوان یک ابزار نیرومند در تغییر و تحولات سازمانی کرده‌اند (پایدار، ۱۳۹۵: ۶۰).

همان‌طور که منابع انسانی و افراد یک سازمان در پویایی، اثربخشی و کارایی (بهره‌وری)، خلاقیت و نوآوری و دست‌یافتن به هدف‌های نقش تعیین‌کننده دارند می‌توانند در وقعه در کار و شکل‌گیری فساد نیز نقش عمده‌ای بر عهده داشته باشند؛ بنابراین توجه آنها از طریق مدیریت بر منابع انسانی از اهمیت والایی برخوردار است.

در یک سازمان کارمندان می‌باید علاوه بر ویژگی‌های دینی و ارزشی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و مکتب انسان‌ساز اسلام به‌عنوان یک جریان زنده، پویا و پایدار، همواره برای تقویت بُعد معنوی خویش که سرچشمه همیشه سرشار و جوشان نور الهی است، سجایا و فضایل اخلاقی، ویژگی‌های رفتاری کوشش کنند و بر توانمندسازی علمی با انگیزه مضاعف، همت و کار مضاعف خویش بیفزایند و در صورت بی‌تفاوتی، کاهش نسبت به هر یک و استمرار و اصرار بر آنها حرکت به سمت فساد اداری آغاز می‌شود (پایدار و حسونند، ۱۳۹۳: ۶۰).

منظور از عوامل فردی؛ همه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهد مانند روحیه کار و رضایت شغلی است (میرزایی‌اهرانجانی، ۱۳۸۱: ۳۱۶). عوامل ساختاری: ساختار، یعنی مشخص‌شدن وظایف و مسئولیت‌ها و ایجاد پیوندهای رفتاری در بین آنهاست. در این حال ساختار، اسکلتی است که قدرت حیات دهنده او (ارتباطات، دانش، اطلاعات، اصول، روابط، اجراها و...) به آن متکی است (امیرکبیری، ۱۳۸۱: ۳۱۸).

منظور از شاخه ساختاری؛ در برگیرنده همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چارچوب و قالب، پوسته بدنه یا هیکل فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند (میرزایی‌اهرانجانی، ۱۳۷۷: ۳۱۶).

علل و عواملی که ساختارهای سازمان را در معرض بحران قرار می‌دهند؛ آسیب‌های ساختاری نامیده می‌شوند. ساختارهای سازمانی مسیرها، کانال‌ها و ظروفی هستند که فرایندها و عملیات سازمانی در آنها جاری می‌شوند. شاخه ساختاری دربرگیرنده همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چارچوب و قالب فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند (سایت فائزه دانه‌کار).

ساختار سازمانی به مجموعه روابط و پیوندهایی اطلاق می‌شود که میان اجزای سیستمی هر سازمان برقرار است و رفتارها، کارکردها، ساختارها و فراساختارهای نظام‌ها بر اساس این روابط شکل می‌گیرند. ساختارهای اجتماعی و فرهنگی به‌هنگام بروز آسیب، بیشتر افراد را در تبعیت از نظام سیاسی مردّد می‌کنند و برخی را به سرپیچی وا می‌دارند. زمانی که نهاد امنیت ملی تحول و تغییرهایی را برای تحقق امنیت در محیط داخلی ایجاد می‌کند، ساختارها نیز به تبع آن تغییر می‌کنند و عواملی همچون فرایند تصمیم‌گیری، فعالیت‌های منتج به اقتدار، مشروعیت، انتظام، ثبات و روند برنامه‌ریزی‌ها در نهادهای مسئول تحت تأثیر شرایط جدید قرار می‌گیرند.

در این شرایط آسیب‌هایی همچون کاهش عملکرد و احساس آرامش ملی و نیز کاهش منابع و حتی ریزش با کاهش تبعیت و وفاداری آحاد ملی و تبعات حاصل از آن، امنیت داخلی را با چالش اساسی روبه‌رو خواهد ساخت. با تداوم و تشدید این آسیب‌ها ممکن است عوامل دیگری همچون عملکرد مدیریت امنیتی، جهت‌گیری غیرحرفه‌ای سلسله مراتب مسئول در حوزه امنیت داخلی و دیدگاه‌های سستی مسئولان مربوط بر وخامت اوضاع امنیتی بیفزاید. به هر حال آسیب‌های ساختاری در صورت عدم کنترل به سهولت هرج و مرج و ناامنی را در لایه‌های مختلف جامعه ایجاد می‌کند. بروز آسیب‌های ساختاری^۱ به صور مختلفی مانند؛ ظهور، رکود یا کاهش عملکرد سازمان به علت تغییر کیفی و کمی جایگاه و تشکیلات نهادی سازمان در محیط بیرونی تعریف می‌شود؛ به عبارتی دیگر عوامل ساختاری: دربر گیرنده تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به هم پیوسته، چارچوب، قالب، پوسته و بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازد؛ بنابراین تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند، جزء شاخه ساختاری قرار می‌گیرند (مبینی دهکردی و کشتکار هرانکی، ۱۳۹۴).

تعریف عوامل ساختاری^۱؛ عوامل ساختاری دربر گیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که هیکل و بدنه آن را می‌سازند؛ مانند ساختار سازمانی، قوانین و مقررات است. این موارد شامل تدابیر، هدف‌ها، راهبردها، سیاست‌گذاری‌های سازمان، دستورکارها، بخشنامه‌ها و ابلاغیه‌ها بوده و در بخش کلان و راهبردی از جمله ساختار، تجهیزات و امکانات تأثیرگذار خواهد بود.

عوامل ساختاری در حقیقت یک روش یکنواخت و واحدی را در برقراری ارتباط بین قسمت‌های واحدهای سازمان و روابط کاری لازم را بین معاونت‌های ستادی و رده‌های متناظر تعریف می‌کند و با برنامه‌ریزی و تعیین راهبرد و راهبردی مناسب در مرکز راه‌کارهای توسعه فناوری اطلاعات و ارتقای آن تشریح گردیده و به آنها ابلاغ می‌شود. این عوامل می‌توانند؛ شامل راهبرد، ساختار سازمانی، تمرکز، رسمیت پیچیدگی باشند (میرازی اهرنجانی، ۱۳۸۱: ۳۱۶).

عوامل مدیریتی: پاک‌بودن زمامداران و مدیران از آلودگی‌های نفسانی و خصلت‌های غیرانسانی، در آموزه‌های امام علی(ع)، از شرط‌های اساسی برای حکومت و مدیریت است؛ خصلت‌ها و آلودگی‌هایی مانند؛ دنیادوستی، خودخواهی، خودمحوری، ریاست‌طلبی، شهرت‌طلبی، انحصارطلبی، شتاب‌ورزی، کینه‌توزی، اشرافی‌گیری، خودنمایی و... در دیدگاه امیرمؤمنان امام علی(ع) بسیاری از لغزیدن و فروافتادن‌ها ریشه در ناسلامتی‌ها دارد. چنان‌که فرموده است؛ قربانگاه خردها را بیشتر آنجا توان یافت که برق طمع‌ها بر آن تافت.

اگر زمامداران و مدیران دنیازده باشند، هر تباهی و ستمگر از آنان بر می‌آید. دنیازدگی، یعنی برقرار کردن نسبتی پست و رابطه نفسانی و تعلق آلوده با هر امری از امور عالم و همین ریشه خطاها و خلاف‌هاست. امام علی(ع) می‌فرماید: دوستی دنیا منشأ همه خطاهاست. در نگاه امام علی(ع) ناسلامتی‌های یادشده که مایه تباهی آدمی است، برای زمامداران و مدیران خطر آفرین‌تر و تباه‌کننده‌تر است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۹: ۱۷۵).

با این توصیف در می‌یابیم که مدیران باید از ویژگی‌های مدیریت اسلامی برخوردار باشند تا از شکل‌گیری فساد در هر مقطع زمانی جلوگیری کنند و در صورت اطلاع از موارد خلاف موازین قانونی و شرعی بلافاصله اقدام عملی و جدی به همراه برخورد قاطع با مرتکبان را با هدف عدم تکرار و عبرت‌گیری دیگران به عمل آورند.

عامل مدیریت (فرماندهی) در نیروهای مسلح به جهت نوع مأموریت و تجهیزات و امکانات در دسترس کارکنان، بسیار با اهمیت‌تر از سازمان‌های رقابتی است. در سازمان‌های نظامی گاه مدیریت خوب موج ایجاد فرصت ارزشمندی برای کشور می‌گردد که ارتقای امنیت را در پی دارد. در حالی که در سازمان‌های دیگر، این ارز شکلی مادی و رقابتی به خود می‌گیرد. در نیروهای مسلح نیز مانند ساختارهای رقابتی، مدیران برنامه‌های کلی سازمان را تدوین می‌کنند. آنها تصمیم می‌گیرند چه کارهایی توسط چه بخش‌هایی و چه طور انجام گیرد. مدیران به وظایفشان آگاه بوده و همواره هدایت کارکنان را عهده دارند. مدیر در یک سازمان نظامی، در مرکز ارتباط دایره‌ای شکل قرار دارد تا امکان دسترسی تمام کارکنان را به خود فراهم سازد. او به‌عنوان یک دستوردهنده صرف عمل نمی‌کند بلکه کارکنان خود را طوری پرورش دهد تا بتوانند قدرت تصمیم‌گیری و اقدام را داشته باشند و بدین نحو بر اعمال خود مدیریت کنند. مدیر خطرپذیری و تجربه‌گرایی را در کارکنان تشویق می‌کند و اشتباهاتی را که کارکنان مرتکب می‌شوند، به منزله کسی برای آموزش در نظر می‌گیرند. او از طریق تبیین ارزشها، امید و آرزوها، چشم‌انداز مشترکی را در برابر کارکنان تداعی می‌کند و امکان مشارکت کارکنان را در حل مسائل و مشکلات شرکت فراهم می‌سازد.

عامل مدیریتی متغیری است که با توجه به شاخص‌های ایجاد تیم کاری، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن اطلاعات برای افراد مورد سنجش قرار می‌گیرد. آنها تصمیم می‌گیرند چه کارهایی توسط چه کسانی و چگونه انجام گیرد. مدیران به وظایفشان آگاه بوده و کماکان هدایت کارکنان را عهده دارند. در این مرحله مهارت‌های رهبری را می‌توان به کارکنانی که توانمندسازی مرحله فردی را با موفقیت گذرانده‌اند آموزش داد (جهانشاهی و مینایی، ۱۳۹۶: ۶۲).

ویژگی‌های فردی مدیر و فرمانده: اگر فقط یک عامل وجود داشته باشد که وجوه افتراق بین سازمان‌های موفق و ناموفق را معلوم کند، بدون شک آن عامل رهبر پویا و مؤثر است. این اندیشه که منش ذاتی، استعداد فرماندهی را ارتقاء می‌بخشد باعث گردید تا عدّه‌ای از دانشمندان علوم رفتاری به این نتیجه برسند که معلومات و دانش نظامی و مدیریتی، فرد را تبدیل به یک فرمانده موفق که قادر به نفوذ در اعماق وجود سربازانش باشد نمی‌کند، مگر آنکه وی دارای صفات و ویژگی‌هایی یک رهبر پویا و مؤثر باشد. این ویژگی‌ها موضوع مطالعات و نظریه‌پردازی‌های قابل ملاحظه‌ای بودند. ویژگی‌هایی که اغلب در متون نظامی ذکر گردیده بسیار زیاد و گسترده‌اند و طیف وسیعی از حالات شخصی فرد را دربر می‌گیرند. شجاعت، هوش، میزان تحصیلات، تخصص، شهامت، صداقت، وفاداری، میزان سن و تجربه، شکیبایی، عدالت، ابتکار، انضباط، جاذبه فیزیکی، سوابق کاری (سابقه صف یا ستاد) و... جملگی این طیف وسیع از ویژگی‌های فرمانده را بیان می‌کنند. تحقیقات جدیدتر نشان عملاً به «مجموعه‌های رفتاری» داده است که بعضی صورتی معتبر رهبران را از پیروان آنها و رهبران کارآمد و تغییر پویا را رهبران غیرکارآمد جدا می‌سازند و بدین‌سان رهبر سازمان در نتایج عملیات دستگاه مؤثر واقع می‌گردد (مدنی، ۱۳۸۷: ۴۷).

چیستی رشوه و رشوه‌خواری

رشوه^۱: هدیه نامشروع، آنچه به کسی دهند برای کار ناروا و غیرمشروع، چیزی را گویند که برای کارسازی ناحق به کسی دهند (دهخدا، ۱۳۴۲)، دادن مالی به کسی برای انجام دادن مقصود خود (معین، ۱۳۶۰) و آنچه به کسی بدهند تا کاری برخلاف وظیفه خود انجام بدهد یا حق کسی را ضایع و باطل کند یا حکمی برخلاف حق و عدالت بدهد (عمید، ۱۳۸۱).

راشی^۲: پاردهنده، رشوه‌دهنده، رشوه‌ده، مقابل مرتشی (دهخدا، ۱۳۴۲) و رشوه‌دهنده، رشوه‌ده، مقابل مرتشی رشوه‌خوار و رشوه‌گیرنده است (عمید، ۱۳۸۱: ۱۰۲۰).

مرتشی^۱: رشوه‌گیر، رشوه‌خوار، رشوه‌خواه، پاره‌ستاننده، پاره‌ستان (دهخدا، ۱۳۴۲)، رشوه‌ستاننده، رشوه‌گیر (عمید، ۱۳۸۱: ۱۷۸۵) و رشوه‌ستاننده، رشوه‌گیر (بهشتی، ۱۳۶۹: ۹۷۶).

حرمت رشوه در آیات و روایات

آیات قرآنی

خداوند در قرآن می‌فرماید: «از آنچه خدا روزی‌تان کرده، حلال بخورید و از خدایی که بدو ایمان دارید بترسید». لقمه و روزی حرام از روزی حلالی که برای انسان مقدر شده است می‌کاهد^۲.

آیه ۱۶۱ سوره نساء: «و هم بدین جهت ربا می‌گرفتند، در صورتی که از ربا خوردن نهی شده بودند و هم از آن رو که اموال مردم را به باطل می‌خورند و ما برای کافران آنها عذابی دردناک مهیا ساخته‌ایم» (قرآن کریم، ۱۳۸۶، ترجمه مرحوم مهدی الهی قمشه‌ای).

نهج‌الفصاحه ۲۲۲۸: هر گروهی که ربا میانشان رواج گیرد به قحط مبتلا شوند و هر گروهی که رشوه میانشان رواج گیرد به ترس دچار شوند.

نهج‌البلاغه خطبه ۱۵۶: حضرت علی (علیه‌السلام) می‌فرمایند: رسول خدا (ص) به من فرمودند: ای علی این مردم پس از من به وسیله ثرویشان مورد آزمایش قرار می‌گیرند: ۱- دیندار بودن خود را منتی بر خدا قرار می‌دهند و با این حال انتظار رحمت الهی را دارند؛ ۲- از قدرت و خشم الهی خود را در امان می‌بینند؛ ۳- حرام او را با شبهات دروغین و هوس‌های غافلانه حلال می‌شمارند؛ ۴- شراب را آب انگور «نبیذ» می‌آشامند؛ ۵- رشوه را به نام هدیه می‌گیرند؛ ۶- ربا را به نام معامله حلال می‌دانند^۳.

نهج‌الفصاحه ۲۲۳۰: لعنت خدا بر رشوه‌ده و رشوه‌گیر باد.

روایات

رسول خدا (ص) فرمود: «هر که پروا نکند که روزی‌اش را از کجا به دست آورد، خدا هم پروا نفرماید که از چه راهی او را وارد جهنم کند» (سایت پرس‌وجو).

1. Corrupt- bribable
2. www.porsojoo.com
3. www.islahweb.org

پیامبر اعظم (ص): «لَعْنُ اللَّهِ الْإِكْلَ وَمُطْعِمِ الرِّشْوَةِ؛ لعنت خدا بر خورنده و خوراننده رشوه امام علی (ع) از پیامبر اکرم (ص) نقل می کند که آن حضرت فرمود: «أَخَذُ الْأَمِيرَ الْهَدِيَّةَ سُحْتًا وَقَبُولُ الْقَاضِي الرِّشْوَةَ كُفْرٌ؛ هدیه گرفتن زمامدار [از دیگران] حرام است و رشوه گیری حاکم شرع کفر است».

امام صادق (ع) فرمودند: شیعیان ما را، در سه جا امتحان کنید. ۱- در اوقات نماز، ببینید چگونه اوقات نماز را حفظ می کنند؛ ۲- پیش اسرارشان، ببینید چگونه از دشمنان ما، آنها را حفظ می کنند؛ ۳- در مورد ثروت هایشان ببینید چگونه نسبت به برادران خود، تعادل را حفظ می کنند (به آنها می رسند). (بحار الانوار، جلد ۸۳: ۲۲، حدیث ۴۰)

بنابراین سازمان پلیس که فلسفه وجودی اش برقراری و تأمین آسایش فردی و عمومی، مبارزه با ناهنجاری های اجتماعی، بزه کاری، جرم، جنایت و فساد در جامعه است خودش باید پاک و سالم و درست کار باشد تا بتواند با بزه کاری و کژی ها مبارزه کند و لازم است؛ با تکیه بر کلام روح بخش رهبر معظم انقلاب (مدظله العالی) که می فرماید: «سازمان را هر چه می توانید زنده، امیدوار، باایمان، سالم و پاک نگه دارید. این خیلی مهم است» کارکنان انتظامی به خصوص کلانتری در راستای صیانت از خود و سالم سازی محیط خدمتی بیشتر از قبل کوشش کنند تا اعتماد مردم به ناجا را روز به روز توسعه دهند.

انواع رشوه: در قوانین کیفری، ذکری از انواع رشوه نشده؛ اما با توجه به آنکه رشوه دهندگان با متوسل شدن به نیرنگ و تزویر سعی در خشنود کردن مرتشی دارند؛ بنابراین می توان رشوه را به انحای مختلف تقسیم کرد.

رشوه مادی: رشوه مادی همان نوع رشوه ای است که در بین عام مردم مصطلح است و قوانین کیفری بیشتر به این نوع رشوه توجه کرده اند. طبق قانون قبول مال یا وجه، سند پرداخت وجه یا تسلیم مالی به مأمور دولت را مستقیم یا غیرمستقیم و یا اینکه مالی را به قیمت خیلی ارزان تر از قیمت واقعی و یا آنکه ظاهراً به قیمت معمولی و در حقیقت به قیمت کمتر بفروشد، رشوه محسوب می شود که از نظر همه فقهای اسلامی این نوع رشوه حرام است (پورغلامحسین، ۱۳۸۷: ۶۷)

رشوه اهدایی: رشوه‌ای است که راشی به رشوه‌جامه هدیه پوشانده و به دروغ به آن صورت میهمانی‌های پُرزرق و برق و یا اعطای امتیازات ویژه باشد.

رشوه بیانی: این نوع رشوه حربه‌ای است که به صورت تعریف و تمجید بی جا، تبلیغ دروغ و ستایش ناروا واقعی که رشوه مادی مؤثر نیست از طرف رشوه‌دهنده ابراز می‌شود. صاحب جواهر در مورد این نوع رشوه می‌گوید «اگر چه صدق اسم رشوه به این موارد، محل تأمل است، ولی بعید نیست که حرام باشد» (پایدار، ۱۳۸۴: ۵۷).

رشوه طعامی: بسیار دیده و شنیده می‌شود که گاهی افرادی که سابقه خوبی ندارند و از قدرت مادی خوبی برخوردارند، به مناسبت‌های گوناگون حتی اعیاد مذهبی یا ایام عزاداری، مجالس متعددی تشکیل داده و از مسئولان و مقامات اجرایی و قضایی و انتظامی دعوت می‌کنند. در ابتدای امر دعوت کننده درخواست و سفارشی از مدعوین نداشته، بلکه هدف او این است که از این طریق، باب دوستی بین آنها گشوده شود تا در آینده بتوانند از این دوستی سوءاستفاده کرده و به هدف‌های نامشروع خود برسند که همان احقاق حق باطل یا ابطال حق است (همان، ۵۸).

رشوه خیالی یا سیاسی: رشوه سیاسی عبارت است از توهم و تخیلی که از مقام وزیر یا مدیر یکی از اصحاب دعوی و یا طرفداران آنها در دل قاضی پدیدار شود و علم او را در صدور رأی به جانبداری از صاحب جاه منحرف کند. در این زمینه حضرت علی(ع) می‌فرماید «مسئولان اگر کسی را بر دیگری ترجیح دهند نمی‌توانند در اجرای عدالت موفق باشند».

رشوه زور: رشوه زور رشوه‌ای که از طریق تهدید و با استفاده از زور به دست می‌آید، زمانی که قاضی یا مأمور مورد نظر را مجاب سازد.

رشوه ناموسی: این نوع رشوه حربه‌ای است که برخی از زن‌ها به طور مستقل یا با رابطه ذی‌نفع به انحای مختلف به مأمور دولت مراجعه کرده و با عشوهرگری، سعی در اجرای مقصود خود توسط مأمور دولت دارد به این نوع رشوه، رشوه جنسی نیز می‌گویند. در کتاب «فرهنگ اصطلاحات حقوق فارسی فرانسه»، ارتشاء به چند دسته

تقسیم شده که در حقوق فرانسه کاربرد دارد: ۱- اخذ رشوه برای ارتکاب جنایت؛ ۲- اخذ رشوه از طرف محاکم جنایی؛ ۳- اخذ رشوه برای صدور حکم علیه متهم؛ ۴- اخذ رشوه برای اقدام به امری از وظایف خود؛ ۵- اخذ رشوه برای تحصیل مزایا از مقامات دولتی (شمسایی، ۱۳۸۶).

مجازات مرتکبان جرم ارتشاء

ماده ۱۱۸: هر نظامی برای انجام یا خودداری از انجام امری که از وظایف او یا یکی از کارکنان نیروهای مسلح است وجه یا مال یا سند پرداخت وجه یا تسلیم مالی را بلاعوض یا کمتر از قیمت معمول به هر عنوان قبول کند اگرچه انجام یا خودداری از انجام امر برخلاف قانون نباشد در حکم مرتشی است و به ترتیب ذیل محکوم می‌شود:

الف) هرگاه قیمت مال یا مأخوذه تا یک میلیون (۱/۰۰۰/۰۰۰) ریال باشد به حبس از یک تا پنج سال و جزای نقدی معادل وجه یا قیمت مال مأخوذ تنزیل یک درجه یا رتبه؛

ب) هرگاه قیمت مال یا وجه مأخوذ بیش از یک میلیون (۱/۰۰۰/۰۰۰) ریال تا ده میلیون (۱۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال باشد به حبس از دو تا ده سال و جزای نقدی معادل وجه یا قیمت مال مأخوذه و تنزیل دو درجه یا رتبه.

ج) هرگاه قیمت مال یا وجه مأخوذه بیش از ده میلیون (۱۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال باشد به حبس از سه تا پانزده سال و جزای نقدی معادل وجه یا قیمت مال مأخوذ و اخراج از نیروهای مسلح (سرمدی‌واله، مهری و عطایی‌جنتی، ۱۳۹۷: ۱۱۰-۱۰۹).

ماده ۹۳: هر نظامی برای انجام یا خودداری از انجام امری که از وظایف او یا یکی از کارکنان نیروهای مسلح است وجه یا مال یا سند پرداخت وجه یا تسلیم مالی را بلاعوض یا کمتر از قیمت معمول به هر عنوان قبول کند اگرچه انجام یا خودداری از انجام امر برخلاف قانون نباشد در حکم مرتشی است و به ترتیب ذیل محکوم می‌شود:

۱- در صورتی که قیمت مال یا مأخوذه تا دویست هزار ریال (۲۰۰/۰۰۰) ریال باشد به حبس از یک تا سه سال و جزای نقدی معادل وجه یا قیمت مال مأخوذه تنزیل یک درجه یا رتبه؛

۲- هرگاه قیمت مال یا مأخوذه از دویست هزار ریال (۲۰۰/۰۰۰ ریال) باشد به حبس از دو تا ده سال و جزای نقدی معادل وجه یا قیمت مال مأخوذه و اخراج از نیروهای مسلح.

تبصره: مبالغ مذکور از هر حیث تعیین مجازات اعم از این است دفعتاً یا به دفعات اخذ شده باشد (جهانگیر، ۱۳۸۳: ۴۲).

ماده ۵۸۸: هر یک از داوران و ممیزان و کارشناسان اعم از اینکه توسط دادگاه معین شده باشد یا توسط طرفین، چنانچه در مقابل اخذ وجه یا مال به نفع یکی از طرفین اظهار نظر یا اتخاذ تصمیم کند به حبس از شش ماه تا دو سال یا مجازات نقدی از سه تا دوازده میلیون ریال محکوم و آنچه گرفته است به عنوان مجازات مودی به نفع دولت ضبط خواهد شد.

ماده ۵۸۹: در صورتی که حکام محاکم به واسطه ارتشاء حسب مورد به مجازات مقدار زایدی که مورد حکم واقع شده محکوم خواهند شد (مؤسسه آموزش عالی آزاد چتر دانش، ۱۳۹۷: ۵۱۲-۵۱۱)

ماده ۵۹۰: اگر رشوه به صورت وجه نقد نباشد بلکه الی بلاعوض یا به مقدار فاحش ارزان تر از قیمت معمولی یا ظاهراً به قیمت معمولی و واقعاً به مقدار فاحشی کمتر از قیمت به مستخدمان دولتی اعم از قضایی و اداری به طور مستقیم یا غیرمستقیم منتقل شود یا برای همان مقاصد مالی به مقدار فاحشی گران تر از قیمت از مستخدمان یا مأموران مستقیم یا غیرمستقیم خریداری گردد، مستخدمان و مأموران مزبور مرتشی و طرف معامله راشی محسوب می شود (مؤسسه آموزش عالی آزاد چتر دانش، ۱۳۹۷: ۵۱۴-۵۱۳).

ماده ۵۹۱: هرگاه ثابت شود که راشی برای حفظ حقوق حقه خود ناچار از دادن وجه یا مالی بوده تعقیب کیفری ندارد و وجه یا مالی که داده به او مسترد می گردد.

ماده ۵۹۲: هرکس عالماً و عامداً برای قدام به امری یا امتناع از انجام امری که از وظایف اشخاص مذکور در ماده ۳ قانون تشدید مجازات مرتکبان ارتشاء، اختلاس و

کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۱۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام است وجه یا مالی یا سند پرداخت وجه یا تسلیم مالی را مستقیم و غیرمستقیم بدهد در حکم راشی و به‌عنوان مجازات علاوه بر ضبط مال ناشی از ارتشاء به حبس از شش ماه تا سه سال و یا تا هفتاد و چهار ضربه شلاق محکوم می‌شود.

تبصره: در صورتی که رشوه دهنده برای پرداخت رشوه مضطر بوده و یا پرداخت آن را گزارش دهد یا شکایت کند از مجازات حبس مزبور معاف خواهد بود و مال به وی مسترد می‌گردد.

ماده ۵۹۳: هرکس عالماً و عامداً موجبات تحقق جرم ارتشاء از قبیل مذاکره، جلب موافقت یا وصول و ایصال وجه یا مال یا سند پرداخت وجه را فراهم کند به مجازات راشی بر حسب مورد محکوم می‌شود.

ماده ۵۹۴: مجازات شروع به عمل ارتشاء در هر مورد حداقل مجازات مقرر در آن مورد است (معاونت پژوهشی تدوین و تنقیح قوانین و مقررات، ۱۳۸۲: ۳۳۶-۳۳۰).

مواد ۳ و ۴ قانون تشدید مجازات مرتکبان اختلاس، ارتشاء و کلاهبرداری

ماده ۳: هریک از مستخدمان و مأموران دولتی اعم از قضایی و اداری یا شوراها یا شهرداری‌ها یا نهادهای انقلابی و به‌طور کلی قوای سه‌گانه و همچنین نیروهای مسلح یا شرکت‌های دولتی یا سازمان‌های دولتی وابسته به دولت و یا مأموران به خدمات عمومی خواه رسمی و یا غیررسمی برای انجام دادن یا ندادن امری که مربوط به سازمان‌های مزبور است وجه یا مال یا سند پرداخت وجه یا تسلیم مالی را مستقیم یا غیرمستقیم قبول کند در حکم مرتشی است اعم از اینکه امر مذکور مربوط به وظایف آنها بوده یا آن که مربوط به مأمور دیگری در آن سازمان باشد، خواه آن کار را انجام داده یا نداده و انجام آن بر طبق حقانیت و وظیفه بوده یا نبوده باشد و یا آنکه در انجام یا عدم انجام آن مؤثر بوده یا نبوده باشد به ترتیب ذیل مجازات می‌شود: در صورتی که قیمت مال یا وجه مأخوذه بیش از بیست هزار ریال نباشد به انفسال موقت از شش ماه

تا سه سال و چنانچه مرتکب در مرتبه مدیرکل یا هم‌تراز مدیرکل یا بالاتر باشد به انفصال دائم از مشاغل دولتی محکوم خواهد شد و بیش از این مبلغ تا دویست هزار ریال از یک سال تا سه سال حبس و جزای نقدی معادل قیمت مال یا وجه مأخوذه و انفصال موقت از شش ماه تا سه سال محکوم خواهد شد و چنانچه مرتکب در مرتبه مدیرکل یا بالاتر هم‌تراز مدیرکل یا بالاتر باشد به جای انفصال موقت به انفصال دائم از مشاغل دولتی محکوم خواهد شد.

در صورتی که قیمت مال یا وجه مأخوذه بیش از دویست هزار ریال تا یک میلیون ریال باشد مجازات مرتکب دو تا پنج سال به علاوه جزای نقدی معادل قیمت مال یا وجه مأخوذه و انفصال دائم از خدمات دولتی و تا هفتاد و چهار ضربه شلاق خواهد بود و چنانچه مرتکب در مرتبه پایین‌تر از مدیرکل یا هم‌تراز آن باشد به جای انفصال دائم به انفصال موقت از شش ماه تا سه سال محکوم خواهد شد.

در صورتی که قیمت مال یا وجه مأخوذ بیش از یک میلیون ریال باشد مجازات مرتکب پنج تا ده سال حبس به علاوه جزای نقدی معادل قیمت مال یا وجه مأخوذ و انفصال دائم از خدمات دولتی و تا هفتاد و چهار ضربه شلاق خواهد بود و چنانچه مرتکب در مرتبه پایین‌تر از مدیرکل یا هم‌تراز آن باشد به جای انفصال دائم به انفصال موقت از شش ماه تا سه سال محکوم خواهد شد.

تبصره ۱: مبالغ مذکور از حیث تعیین مجازات و یا صلاحیت محاکم اعم از این است که جرم دفعتهاً و یا به دفعات واقع شده و جمع مبلغ مأخوذه بالغ بر نصاب مزبور است (حشمتی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷۲-۱۷۱).

تبصره ۲: در تمامی موارد بالا مال ناشی از ارتشاء به‌عنوان تعزیر رشوه‌دهنده به نفع دولت ضبط خواهد شد و چنانچه راشی به‌وسیله رشوه امتیازی تحصیل کرده باشد این امتیاز لغو خواهد شد.

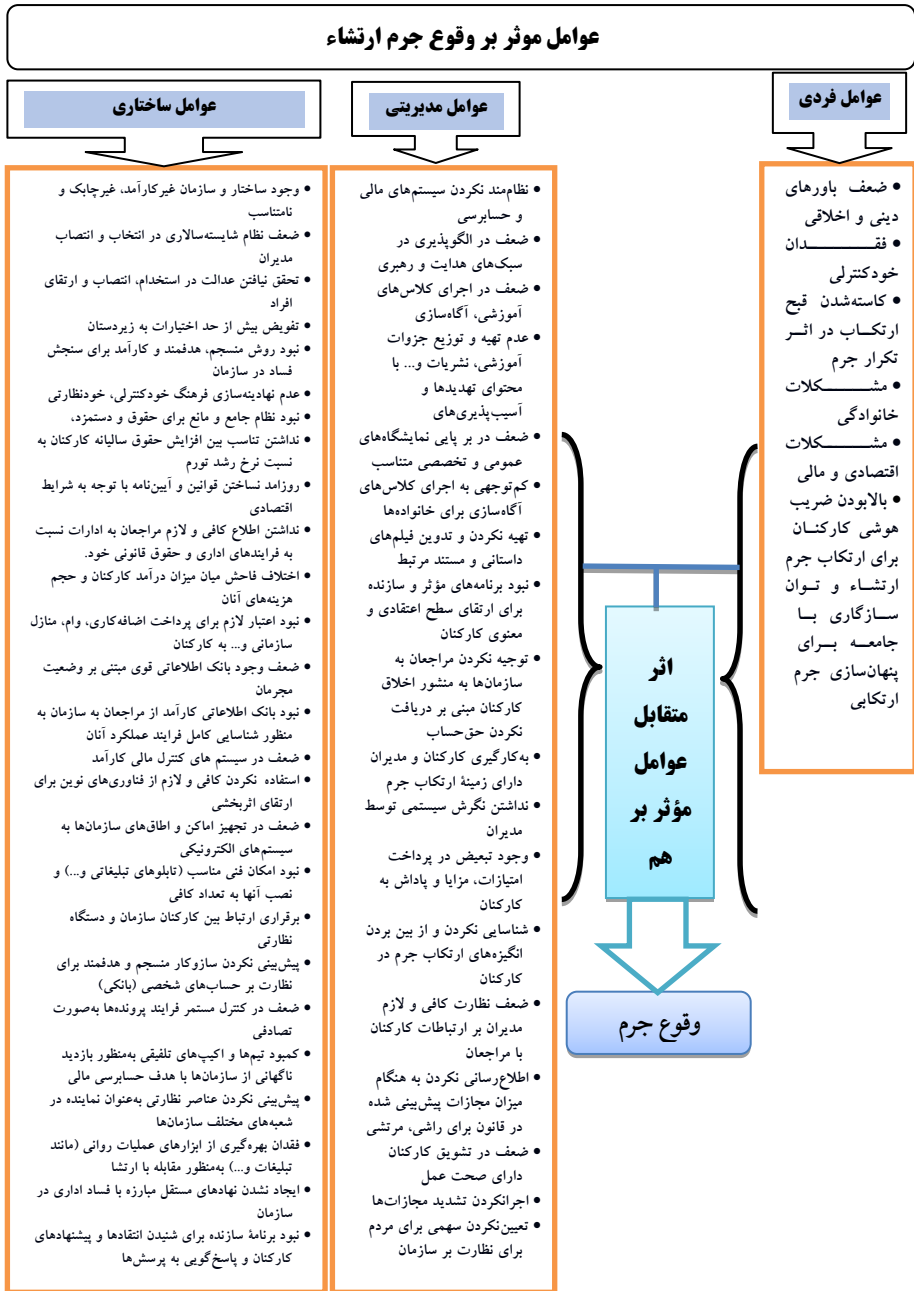
تبصره ۳: مجازات شروع به ارتشاء حسب مورد حداقل مجازات مقرر در آن مورد خواهد بود (در مواردی که در اصل ارتشاء انفصال دائم پیش‌بینی شده است در شروع ارتشاء به جای آن سه سال انفصال تعیین می‌شود) در صورتی که نفس عمل انجام شده جرم باشد به مجازات این جرم نیز محکوم خواهد شد.

تبصره ۴: هرگاه میزان رشوه بیش از مبلغ دویست هزار ریال باشد، در صورت وجود دلایل کافی، صدور قرار بازداشت موقت به مدت یک ماه الزامی است و این قرار در هیچ یک از مراحل رسیدگی قابل تبدیل نخواهد بود. همچنین وزیر دستگاه می‌تواند پس از پایان مدت بازداشت موقت کارمند را تا پایان رسیدگی و تعیین تکلیف نهایی وی از خدمت تعلیق کند. به ایام تعلیق مذکور در هیچ حالت، هیچ‌گونه حقوق و مزایای تعلق نخواهد گرفت.

تبصره ۵: در هر مورد از موارد ارتشاء هرگاه راشی قبل از کشف جرم مأموران را از وقوع بزه آگاه سازد از تعزیر مال معاف خواهد شد و در مورد امتیاز طبق مقررات عمل می‌شود و چنانچه راشی در ضمن تعقیب با اقرار خود موجبات تسهیل تعقیب مرتشی را فراهم کند تا نصف مالی که به‌عنوان رشوه پرداخته است به وی بازگردانده می‌شود و امتیاز نیز لغو می‌گردد (حشمتی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷۲).

ماده ۴: کسانی که با تشکیل یا رهبری شبکه چند نفری به امر ارتشاء و اختلاس و کلاهبرداری مبادرت ورزند علاوه بر ضبط همه اموال منقول و غیرمنقولی که از طریق رشوه کسب کرده‌اند به نفع دولت و استرداد اموال مذکور در مورد اختلاس و کلاهبرداری و رد آن حسب مورد به دولت یا افراد، به جزای نقدی معادل مجموع آن اموال و انفصال دائم از خدمات دولتی و حبس از پانزده سال تا ابد محکوم می‌شوند و در صورتی که مصداق مفسد فی الارض باشند مجازات آنها، مجازات مفسد فی الارض خواهد بود (جهانگیر، ۱۳۸۳: ۲۳۷-۲۳۶).

الگوی مفهومی تحقیق



(محقق ساخته)

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش به لحاظ ماهیت و نتیجه «کاربردی» است و از نظر روش توصیفی-تحلیلی با رویکرد پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش تمام کارکنان یکی از واحدهای اجرایی سازمان به تعداد ۷۴۱ نفر هست که با استفاده از جدول کوکران تعداد ۲۵۴ نفر انتخاب شده‌اند همچنین حجم نمونه؛ با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه پژوهش مورد محاسبه قرار گرفت که تعداد ۲۵۴ نفر از منابع انسانی را شامل می‌شود.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی طبقه‌ای و به صورت خوشه‌ای است و گردآوری اطلاعات از طریق منابع کتابخانه‌ای و پس از مصاحبه با خبرگان، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته با اعتبار و پایایی مطلوب استفاده شد. داده‌ها با بهره‌گیری از آزمون‌های آماری t و رتبه‌ای فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند؛ بر همین اساس پرسش‌نامه‌ها پس از انجام بررسی‌های لازم و بر اساس سؤال‌های مندرج در تحقیق احصاء و با استفاده از روش ۵ درجه‌ای لیکرت تدوین و بین کارکنان توزیع گردید. اطلاعات پرسش‌نامه تحقیق پس از گردآوری به‌عنوان داده‌های پردازش نشده، وارد نرم‌افزار SPSS شده و با استفاده از آزمون‌های آماری t و رتبه‌ای فریدمن مورد تجزیه و تحلیل واقع شده است.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی

سابقه خدمت در ناجا؛ از بین کارکنان کلانتری نمونه آماری، ۱۱ تا ۲۰ سال با ۹۹ مورد (۳۹ درصد) بیشترین آمار و زیر ۵ سال با ۲۹ مورد (۱۱/۴ درصد) کمترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند

مدت خدمت در کلانتری؛ از بین کارکنان نمونه آماری، ۱۱ تا ۲۰ سال با ۷۹ مورد (۳۱/۱ درصد) بیشترین آمار و زیر ۵ سال با ۵۵ مورد (۲۱/۷ درصد) کمترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند.

میزان تحصیلات؛ از بین کارکنان نمونه آماری، کارشناسی با ۱۱۱ مورد (۴۳/۷ درصد) بیشترین آمار و دیپلم با ۴۱ مورد (۱۶/۱ درصد) کمترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند.

ب) یافته‌های تحلیلی

یافته‌های تحقیق بر اساس هدف‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و برای تجزیه و تحلیل ابعاد پژوهشی با توجه به ماهیت آنها از آزمون t -test و آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد. نتایج در ادامه می‌آید:

بررسی سؤال اصلی: شاخص‌های تعیین شده به‌عنوان عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به ارتکاب جرم ارتشاء مؤثر هستند؟

در تحلیل بررسی سؤال اصلی؛ از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین ($\mu = 3$) است معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین (mean) مکتسبه از آزمون با عدد $4/26$ تبیین گردیده است؛ بنابراین سؤال اصلی تحقیق با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که شاخص‌های تعیین شده به‌عنوان عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به ارتکاب جرم ارتشاء مؤثر هستند.

بررسی سؤال اول: شاخص‌های تعیین شده به‌عنوان عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به ارتکاب جرم ارتشاء (بعد عوامل فردی) مؤثر هستند؟

در تحلیل بررسی سؤال اول از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین ($\mu = 3$) است، معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین (mean) مکتسبه از آزمون با عدد $4/26$ تبیین گردیده است؛ بنابراین سؤال اول تحقیق با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که شاخص‌های تعیین شده به‌عنوان عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به ارتکاب جرم ارتشاء (عوامل فردی) مؤثر هستند.

سؤال دوم: کدام یک از شاخص‌های عوامل فردی بر گرایش کارکنان به جرائم مالی (ارتشاء) مؤثرترند؟

تحلیل آماری بعد اول تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

خروجی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی اکتشافی این بعد شامل ۱۴ مؤلفه) بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین گزاره ضعف باورهای دینی و اعتقادی به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در بُعد اول تحقیق مورد قبول واقع شده است.

بررسی سؤال دوم: شاخص‌های تعیین شده به‌عنوان عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به ارتکاب جرم ارتشاء (عوامل ساختاری) مؤثر هستند؟

در تحلیل بررسی سؤال بالا از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین ($\mu = 3$) است، معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین (mean) مکتسبه از آزمون با عدد $4/22$ تعیین گردیده است؛ بنابراین سؤال دوم تحقیق با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که فرضیه شاخص‌های تعیین شده به‌عنوان عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به ارتکاب جرم ارتشاء (عوامل ساختاری) مؤثر هستند.

سؤال دوم: کدام یک از شاخص‌های عوامل ساختاری بر گرایش کارکنان به جرائم مالی (ارتشاء) مؤثرترند؟

تحلیل آماری بعد دوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

خروجی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی اکتشافی این بعد شامل ۲۰ مؤلفه) بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین گزاره عدم تناسب حقوق و مزایای شغلی تعریف شده، نسبت به سختی و آسیب‌پذیری آنها به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در بعد دوم تحقیق مورد قبول واقع شده است.

بررسی سؤال سوم: شاخص‌های تعیین شده به‌عنوان عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به ارتکاب جرم ارتشاء (عوامل مدیریتی) مؤثر هستند؟

در تحلیل بررسی سؤال بالا از آنجا که آماره آزمون t استودنت بیش از میزان میانگین ($\mu = 3$) است؛ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول است. از طرفی با توجه به اینکه میانگین (mean) مکتسبه از آزمون با عدد $4/27$ تبیین گردیده است؛ بنابراین سؤال سوم تحقیق با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که شاخص‌های تعیین شده به‌عنوان عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به ارتکاب جرم ارتشاء (عوامل مدیریتی) مؤثر هستند.

بررسی سؤال سوم: کدام یک از شاخص‌های عوامل مدیریتی بر گرایش کارکنان کلانتری به جرائم مالی (ارتشاء) مؤثرترند؟

تحلیل آماری بعد سوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن

خروجی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی اکتشافی این بعد شامل ۱۱ مؤلفه) بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین گزاره ضعف فرماندهان در اعمال کنترل و نظارت بر کارکنان زیر مجموعه به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در بُعد سوم تحقیق مورد قبول واقع شده است.

تحلیل نهایی مدل معادلات ساختاری تحقیق (مدل آزمون شده): مدل معادلات ساختاری تحقیق با عنوان عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان کلانتری به ارتکاب جرائم ارتشای سال ۱۳۹۶، با سه متغیر مورد ارزیابی قرار گرفت که عبارت‌اند از:

• بُعد عوامل فردی؛

• بُعد عوامل ساختاری؛

• بُعد عوامل مدیریتی؛

که از بین سه بعد بالا، بُعد عوامل فردی با ۹۱ درصد؛ عد عوامل مدیریتی با $90/8$ درصد و بُعد عوامل ساختاری با $89/3$ درصد به ترتیب از بیشترین تا کمترین بار عاملی برخوردار بوده‌اند.

خروجی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری بالاتر از ۹۰ نشان می‌دهد که این مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین بُعد عوامل فردی به‌عنوان مهم‌ترین بُعد تحقیق مورد قبول واقع شده و در اولویت‌بندی بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق براساس یافته‌ها از شاخص‌های تعیین شده در پرسش‌نامه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته که نتیجه به شرح ذیل است.

(۱) تحلیل آماری بُعد اول تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن: در بررسی انجام شده؛ شاخص ضعف باورهای دینی و اعتقادی به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در بُعد اول تحقیق بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده و ضعف ویژه‌گی‌های شخصیتی و خانوادگی، سوءاستفاده از موقعیت شغلی و... در رتبه‌های بعدی قرار گرفته و شاخص احساس منفی در نداشتن منزلت و جایگاه موجه سازمانی پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

(۲) تحلیل آماری بُعد دوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن: در بررسی به‌عمل آمده شده؛ شاخص تناسب نداشتن حقوق و مزایای شغلی تعریف شده، نسبت به سختی و آسیب‌پذیری آنها به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در بعد دوم تحقیق بالاترین بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده و کمبود منابع مالی سازمان در تأمین نیازمندی‌های ضروری کارکنان از طریق اعطاء وام و... وجود ضعف در نظام‌های نظارتی و بازرسی و... در رتبه‌های بعدی قرار گرفته و شاخص استفاده نکردن حداکثری از اختیارات قانونی، در برخورد با جرائم مالی کارکنان پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

(۳) تحلیل آماری بُعد سوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن: در بررسی صورت پذیرفته؛ شاخص ضعف فرماندهان در اعمال کنترل و نظارت بر کارکنان زیر مجموعه به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در بُعد سوم تحقیق بالاترین رتبه

را به خود اختصاص داده و بی‌عدالتی برخی فرماندهان و مدیران در توزیع منابع مالی از قبیل وام و...، وجود برخی فرماندهان و مدیران متخلف در رأس یگان‌های اجرایی و... در رتبه‌های بعدی قرار گرفته و شاخص سوءاستفاده از تساهل و تسامح فرماندهان در توجه به رعایت فرایندهای مالی پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

پیشنهادها

بر مبنای یافته‌ها و نتایج به دست آمده در این پژوهش؛ در راستای پیشگیری همه‌جانبه و صیانت همه‌جانبه از کارکنان کلانتری اهم پیشنهادهایی کاربردی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

۱) به منظور ارتقای دانش و بینش اعتقادی و افزایش باورهای دینی، کارکنان شاغل در رده‌های صفی و اجرایی به‌خصوص کارکنان شاغل در کلانتری در یک طرح جامع به دوره‌های بصیرت‌افزایی در راستای تقویت بنیه اعتقادی آنان اقدام شود؛

۲) برای آن دسته از کارکنانی که مرتکب جرم شده و پس از طی مراحل قضایی و محکومیت، وضعیت آنان در کمیسیون‌های قانونی مطرح گردیده و مجدد با اخذ تعهد به ابقای خدمتی آنان رأی صادر شده توسط دستگاه‌های نظارتی دوباره دعوت و به منظور پیشگیری از تکرار جرم مورد انذار قرار گیرند؛

۳) کارکنانی که زمینه ارتکاب جرم را دارند از سوی دستگاه‌های نظارتی دعوت و به منظور پیشگیری از تکرار جرم و صیانت از کارکنان مجدد دعوت و به‌صورت شفاف، صریح و روشن آن هم به‌صورت انفرادی مورد توجیه و یا ارشاد قرار گیرند؛

۴) با تشکیل تیم تلفیقی نسبت به مطالعه دقیق پرونده افراد مرتکب جرم در جلسه کارشناسی اقدام و نقش پیشگیرانه و حق‌السهم فرد، مدیران و سازمان‌های نظارتی تعیین و مشخص شود؛

۵) به‌منظور تأمین معیشت کارکنان به‌خصوص در بُعد مسکن، با هماهنگی سازمان‌های ذی‌ربط با برنامه‌ریزی دقیق و هدفمند و در چارچوب ضوابط و مقررات مالی نسبت به احداث منازل شخصی برای آنان و یا واگذاری یک قطعه زمین شهری به کارکنان در

یک مقطع زمانی خاص بر حسب سنوات (سابقه) خدمتی اقدام شود و با توجه به نابسامانی اقتصادی و افزایش نرخ تورم رسیدگی به وضعیت معیشت کارکنان و تقویت بنیه مالی آنها در اولویت قرار گیرد؛

۶) با بررسی همه‌جانبه؛ «سند تحول راهبردی و بخشی نظارت سازمانی با رویکرد صیانت همه‌جانبه از کارکنان» توسط دستگاه‌های نظارتی با محوریت بازرسی تدوین و ابلاغ شود؛

۷) در ضوابط و معیارهای پایه گزینش داوطلبان استخدام در نیروی انتظامی اعم از: مصاحبه، تحقیقات، بهداشت و سلامت روانی، آزمون‌های علمی، سنجش ضریب هوشی و... بازنگری جدی به عمل آید و از روش‌های نوین بهره‌گیری شود؛

۸) فرماندهان و مدیران قبل از انتصاب در خصوص شیوه‌های مدیریتی و عدم تساهل و تسامح در قبال تخلفات و جرائم مالی کارکنان توجیه شوند؛

۹) کلاس‌های کیفی عقیدتی و مکتبی در راستای تقویت بنیه اعتقادی کارکنان کلانتری و به‌خصوص خانواده‌ها در خصوص آثار دنیوی و اخروی لقمه حرام برگزار شود.

منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

نهج الفصاحه

بحار الانوار

اداره کل تدوین و تنقیح قوانین و مقررات (۱۳۸۲)، مجموعه قانون مجازات اسلامی، ویرایش سوم، چاپ چهارم، تهران، انتشارات معاونت پژوهش تدوین و تنقیح قوانین و مقررات ریاست جمهوری.

آرمان، مانی و حسن جوشقانی (۱۳۹۴)، «طراحی و اعتباربخشی الگوی تحلیل وضعیت منابع انسانی»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۴، (شماره پیاپی ۲۲)، زمستان ۹۴.

بهشتی، محمد (۱۳۶۹)، فرهنگ صبا (لغت نامه)، چاپ ششم، تهران: انتشارات صبا. پایدار، جواد (۱۳۸۴)، «شیوه‌های مؤثر پیشگیری وضعی از اخذ رشوه توسط مأموران فرماندهی مرزبانی استان کردستان در سال ۱۳۸۸»، پروژه تحقیقاتی، کردستان، دفتر دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان کردستان.

پایدار، جواد (۱۳۹۵)، مدیریت نگهداشت منابع انسانی در سازمان‌های حفاظتی، تهران: حدیث کوثر.

پایدار، جواد و عباس حسونند (۱۳۹۳)، «بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری کارکنان سازمان»، همایش ملی پلیس و ارتقای سلامت اداری، تهران: انتشارات راه فردا. پورغلامحسین، محمدرضا (۱۳۸۷)، «بررسی راه‌کارهای مؤثر پیشگیری وضعی از اخذ رشوه در کلانترهای فاتب»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده علوم اطلاعات و امنیت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی ناجا.

جهانشاهی، علی و حسین مینایی (۱۳۹۶)، «تبیین نقش عوامل مدیریتی در توانمندسازی کارکنان نیروهای مسلح»، فصلنامه مطالعات دفاعی راهبردی، سال پانزدهم، شماره

۶۷، تهران: انتشارات دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی،
صص: ۶۱-۶۲.

حشمتی، محمدصادق؛ سعید اسماعیلی؛ مجید سازنده؛ طالب امین‌الهی و وحید عرب
(۱۳۹۷)، مجموعه قوانین کاربردی نیروی انتظامی، چاپ اول، قم: انتشارات
مطبوعات دینی.

داودی دریکنده، حمیدرضا (۱۳۸۳)، رشوه و احکام آن در فقه اسلامی، قم: انتشارات
تبلیغات اسلامی.

دلاوری، رضا (۱۳۸۵)، «آسیب‌شناسی آموزش‌های سازمانی در بخش دولتی بر اساس
مدل سه شاخکی»، نخستین همایش آسیب‌شناسی آموزش سازمانی، تهران، ص: ۳.
دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۴۲)، لغت‌نامه، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

زاهدمنش، قیصر (۱۳۹۴)، بررسی عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان پلیس راه ناجا به
جرایم غیرامنیتی، تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی امین.

سایت پرس وجو: www.porsojoo.com.

سایت فارسی لوکاپ:

<https://www.farsilookup.com/p2p/seek.jsp?lang=fa&word>

سایت فائزه دانه‌کار: <http://faezehdanehkar.persianblog.ir>

سایت ویکی فقه: <https://wikifeqh.ir>.

سرمدی‌واله، علی؛ حسین مهری و مجید عطایی جنتی (۱۳۹۷)، مجموعه قوانین کاربردی
نیروهای مسلح و اداره اطلاعات (نیروی انتظامی، ارتش، سپاه و بسیج) به همراه
آیین‌نامه‌ها و اساس‌نامه‌ها، چاپ اول، تهران: انتشارات حقوق پویا.

شمسائی، محمدمهدی (۱۳۸۶)، «بررسی علل و عوامل اخذ رشوه در سرکلانتری ششم
تهران بزرگ»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده، گروه مرزی، تهران: دانشکده
علوم مرزی دانشگاه علوم انتظامی.

صدرالاشرفی، مسعود و همکاران (۱۳۹۱)، «آسیب‌شناسی طلاق علل و عوامل و راه‌کارهای

- پیشگیری از آن»، فصلنامه مهندسی فرهنگی، سال هفتم، شماره ۷۳ و ۷۴، تهران.
- عرب انصاری، مهدی و احمد چراغی (۱۳۹۰)، آسیب‌شناسی حفاظتی رسته‌های ناجا، چاپ اول، تهران: حدیث کوثر.
- مبینی‌دهکردی، علی و مهران کشتکارهرانکی (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر مدل سه شاخگی بر نوآوری اجتماعی» (مطالعه موردی یک شرکت وابسته به صنایع خودروسازی)، نشریه علمی- پژوهشی مدیریت نوآوری، سال سوم، شماره ۴، ص ۶.
- مدنی، سیدمصطفی (۱۳۸۷)، «بررسی عوامل مدیریتی مؤثر بر عملکرد فرماندهان سپاه در دفاع مقدس»، دوماهنامه علمی- پژوهشی دانشور رفتار، سال پانزدهم، شماره ۲۹، تهران: انتشارات دانشگاه شاهد، صص: ۴۷.
- معین، محمد (۱۳۶۰)، فرهنگ زبان فارسی (تک جلد)، تهران: امیر کبیر.
- منصور، جهانگیر (۱۳۸۳)، مجموعه قوانین و مقررات نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران: قوانین جزایی و دادرسی نیروهای مسلح، تهران، چاپ دوم، انتشارات دیدار.
- مؤسسه آموزش عالی آزاد چتر دانش (۱۳۹۷)، قانون مجازات اسلامی تحریری، تهران، چاپ دوم، انتشارات چتر دانش.
- میرزایی‌اهرنجانی، حسن (۱۳۷۷) «تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کار و انضباط اجتماعی در سازمان»، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
- میرزایی‌اهرنجانی، حسن (۱۳۸۱)، طرح تفصیلی گسترش افقی نو در شناخت و آسیب‌شناسی سازمان‌های عمومی و دولتی ایران (آب منطقه‌ای غرب)، تهران: مرکز پژوهش‌های کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- نجفی‌زاده، محمدمحسن و سیدمحمد زاهدی (۱۳۹۵)، «آسیب‌شناسی نظام مدیریت عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه شاخگی»، مجله مدیریت توسعه و تحول ۲۵، قزوین: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، صص: ۶۰-۶۲.