

- J.house, a path- goal theory of leader effectiveness administrative Science Quarterly (1971)
- Stoner, james and Wankel, Charls, Management Prentice – hall, International Editions, London, 1986
- Kazmier, Leonard. Principles of management new york. Mcgraw hill. 1964



بررسی عوامل مرتبط با ارتشا در کلانتریهای تهران بزرگ*

دکتر نادر نوروزی**

محمد مهدی شمسایی***

چکیده

نقش و تأثیرات زیانبار اجتماعی، اقتصادی و اخلاقی رشوه بر کسی پوشیده نیست. صرف نظر از بحث آماری و ریشه های اجتماعی و انسانی و اخلاقی این عمل مجرمانه و حرمت شرعی این فعل و رفتار خلاف، بروز پدیده ارتشا در نیروی انتظامی، که ایجاد امنیت داخلی و تأمین آسایش فردی و عمومی از وظایف اصلی آن است، می تواند امنیت و ثبات حکومت و جامعه را خدشه دار سازد. از این رو به منظور بررسی علل دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان و ارائه راهکارهای رویارویی با آن، تحقیق حاضر به روش پیمایشی - تحلیلی طراحی، و پس از تنظیم پرسشنامه با نظر سنجی از خبرنگاران و کارشناسان اهل فن با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، تعداد ۲۴۸ نفر از کارکنان سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ به عنوان نمونه آماری انتخاب، و پرسشنامه ها توسط آنان تکمیل شد. نتایج ارزیابی فرضیه ها نشانگر این است که میزان حقوق و مزایای دریافتی کارکنان، ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان، فرایند کار در کلانتریها و ارتشا در سایر سازمانها، کنترل و نظارت ضعیف سازمانهای نظارتی مربوط و واگذاری مشاغل، درجه و تحصیلات شاغلان غیر واجد شرایط بر دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان کلانتریها تأثیر مثبت دارد.

واژگان کلیدی

رشوه و ارتشا، کارکنان کلانتریها، نیروی انتظامی، زمینه های ارتشا.

* تاریخ دریافت: ۸۷/۱/۱۵، تاریخ پذیرش: ۸۷/۲/۲

** مدیر کل حقوقی شهرداری تهران و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی ناجا (Email : Nnorouzi@yahoo.com)

*** کارشناس دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا

مقدمه

یکی از برجسته‌ترین مشکلات و معضلات کشورهای جهان سوم و کشور های در حال توسعه، تخلفات و جرایم کارکنان دولت بویژه رشوه است. در حال حاضر، رشوه در کشور ما نیز یکی از شایعترین جرایم است که متأسفانه در سطوح وسیعی همچنان ادامه دارد. هر تحقیق بین‌المللی که در مورد رشوه خواری انجام می‌شود، غالباً نام ایران را با خود همراه دارد و شیوه‌های رایج آن را در ایران به عنوان نمونه، شرح و بسط می‌دهند.

هر چند بزه رشوه از دیرباز در اجتماعات انسانی وجود داشته و در جوامع مختلف به شیوه‌های گوناگون و در ابعاد محدود یا وسیعی بروز و ظهور یافته و در هر زمان به تناسب، قوانین و مقرراتی برای پیشگیری و مبارزه با آن وضع و تصویب شده است با کمال تأسف باید اذعان کرد که این جرم در روزگار ما با گسترده‌تر شدن نظامات و سیستم‌های اداری و بوروکراسی اداری و پیچیده شدن روابط و مناسبات فردی و اجتماعی، وسعت خواسته‌ها و دامنه توقعات انسانها، گسترده‌تر، وسیع‌تر و پیچیده‌تر شده است. اخبار روزنامه‌ها و سایر رسانه‌های همگانی در گذشته و حال و جرایم متعدد و گوناگونی که تحت عنوان رشا، ارتشا، اخاذی و نظایر آن در دادگاه‌ها و سایر مراجع قانونی در طول سال‌های متمادی مورد رسیدگی قرار می‌گیرد و همچنین در صفحات حوادث مجلات و روزنامه‌های کثیرالانتشار چاپ و منتشر می‌شود از شیوع وسیع و گسترده این بیماری اجتماعی خبر می‌دهد (اصغری، ۱۳۷۷: ۱۰۸).

انحراف دستگاه اداری یا یکی از مؤسسات و شاخه‌های آن، کجروی عناصر و مسئولانی که سرپرستی آن مؤسسات و سازمانها را بر عهده دارند، بازتاب زیانبار و نامطلوبی نه تنها بر زندگی فرد یا گروه که بر سرنوشت اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه بر جای می‌نهد. در این دوره حتی یک کارمند یا کارشناس یا مأمور انتظامی فاسد و نابهنجار تحت تأثیر پول دوستی و رشوه می‌تواند یک طرح اقتصادی، ملی، منطقه‌ای و انتظامی امنیتی را ملغی یا در تأیید و تقویت آن بکوشد و زیانبارترین و عمده‌ترین تأثیر منفی را بر امور اقتصادی یا سیاسی و نظامی در سطوح بالا و کلان سازمان داشته باشد (اصغری، ۱۳۷۷: ۱۱۶).

۱. بیان مسئله^۱

در هر جامعه یا سازمانی، قواعد و هنجارهایی وجود دارد که افراد آن جامعه به پذیرفتن آنها ملزم هستند و اغلب افراد از این هنجارها پیروی می‌کنند؛ زیرا در نتیجه اجتماعی شدن این کار برای آنها به صورت عادت درآمده است. در مقابل عده کمی از افراد، این هنجارها را نمی‌پذیرند و بر خلاف آن عمل می‌کنند. این عده را اصطلاحاً «کجروان» یا «مجرمان» می‌گویند که دایره افراد کجرو از مجرمان بسیار وسیعتر است.

در مقابل رفتارهای کجرو دسته‌ای از ضمانتهای اجرایی در جامعه وجود دارد که هدف آنها جلوگیری از نا همنوایی است. این ضمانتهای اجرایی به دو دسته رسمی و غیر رسمی تقسیم می‌شود که شکل رسمی آن مجازاتهای مندرج در قانون است. علاوه بر جامعه، که هنجارها و قوانین علمی را برای همه افراد در نظر گرفته است، گروه‌ها یا نهادهایی نیز در درون جامعه وجود دارد که دارای قواعد مختص به خود هستند و افراد آن نهادها را به پیروی از خود ملزم می‌کنند. از جمله نهادهای مهم در هر جامعه نیروی انتظامی آن است.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند در کارکرد صحیح این نهاد اخلاص ایجاد کند، مسئله ارتشا است. وسعت این پدیده در حال حاضر به اندازه‌ای است که هیچ جامعه‌ای در هر سطح از پیشرفت نمی‌تواند به طور کلی خود را برکنار و منزله از آن بداند و متأسفانه حتی نمی‌توان آن را به رده‌های خاصی از گروه‌های اجتماعی و ادارات محدود کرد؛ چرا که امکان دخالت یک کارمند ساده تا بالاترین مقام کشور در این امر وجود دارد. سیر تاریخی پدیده رشوه نشان می‌دهد که رشوه خواری در نیروی انتظامی در هر عصر و زمانی کم و بیش وجود داشته است. گسترش روزافزون این پدیده زشت اجتماعی، انسانی و اخلاقی در جامعه باعث شده است که کارکنان نیروی انتظامی نیز بیشتر در معرض خطر و ابتلا به این پدیده زشت قرار گیرند. این موضوع باعث شده است که شأن و منزلت و جایگاه نیروی انتظامی و کارکنان آن نزد افکار عمومی دچار آسیب و لطمه شود. با توجه به عزم قاطع و جدی مسئولان رده بالای نظام مبنی بر مبارزه جدی و قاطع با فساد اداری و از جمله رشوه در سطح کشور به نظر می‌رسد این پدیده در نیروی انتظامی از جمله کلانتریها سزاوار تحقیق و بررسی است تا بتوان با شناخت بهتر علل آن، دست کم از شیوع این پدیده شوم جلوگیری کرد. با توجه به اینکه فراوانی این جرم در سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ از سایر قسمتها بیشتر است. در این تحقیق به بررسی عوامل مؤثر در پدیده رشوه ارتشا در این سرکلانتری پرداخته می‌شود که یکی

از مهمترین یگانهای فرماندهی انتظامی تهران بزرگ است.

۲. سؤالیهای پژوهش

سؤال اصلی تحقیق این است که :

مهمترین عوامل مؤثر سازمانی، فردی و محیطی مرتبط با دریافت رشوه در کلانتریهای فرماندهی انتظامی تهران بزرگ کدام است؟

۱) عوامل سازمانی مرتبط با دریافت رشوه در کلانتریهای فرماندهی انتظامی تهران بزرگ کدام است؟

۲) عوامل فردی مرتبط با دریافت رشوه در کلانتریهای فرماندهی انتظامی تهران بزرگ کدام است؟

۳) عوامل محیطی مرتبط با دریافت رشوه در کلانتریهای فرماندهی انتظامی تهران بزرگ کدام است؟

۳. فرضیه ها^۱

۱-۳. بین میزان حقوق و مزایای دریافتی کارکنان با دریافت رشوه توسط آنان ارتباط وجود دارد .

۲-۳. بین ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان با دریافت رشوه توسط آنان ارتباط وجود دارد .

۳-۳. بین فرایند کار در کلانتریها و ارتشا در سایر سازمانها با دریافت رشوه توسط کارکنان ارتباط وجود دارد .

۴-۳. بین شیوههای کنترل و نظارت سازمانهای نظارتی مربوط با دریافت رشوه توسط کارکنان کلانتریها ارتباط وجود دارد .

۵-۳. بین واگذاری مشاغل، درجه و تحصیلات شاغلان غیر واجد شرایط با دریافت رشوه توسط آنان ارتباط وجود دارد .

۴. پیشینه تحقیق

با بررسی‌های به‌عمل آمده و مراجعه به مرکز تحقیقات و پژوهش‌های ناجا، کتابخانه ملی ایران، کتابخانه مجلس شورای اسلامی، معاونت پژوهش دانشگاه علوم انتظامی و دانشکده فرماندهی و ستاد ناجا پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد با مضامین مرتبط به شرح ذیل مشاهده شد و جمع‌آوری اطلاعات از این مدارک صورت پذیرفت.

الف - "بررسی علل ارتکاب جرم ارتشا در نیروهای مسلح و ارائه راهکارهای اجرایی و اصولی جهت پیشگیری از وقوع آن"، معاونت قضایی و حقوقی سازمان قضایی نیروهای مسلح، اداره کل عفو و پیشگیری از وقوع آن، زمستان ۱۳۷۸: در این کار پژوهشی یک گروه مجرب و متخصص از کارشناسان حقوقی سازمان قضایی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با هدف شناختی - فلسفی و کاربردی به این مسئله می‌پردازد که اهداف دیگری از جمله بررسی چگونگی وضعیت عوامل مؤثر بر پدیده ارتشا و بررسی شکل تأثیر عوامل مؤثر بر پدیده ارتشا از جمله اهداف فرعی این تحقیق است.

ب - "بررسی جرم رشوه در قانون ایران"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشجو احمد ساکم کن، راهنما، مصطفی محقق داماد، دانشگاه تربیت مدرس، ۷۳. این نوشته درباره جرم رشوه در قانون ایران است که شامل هفت فصل، ۱۹ بخش و ۲۴ گفتار است. در ابتدا به کلیات موضوع اعم از تعاریف و سیر تحولات تاریخی ارتشا در ایران پرداخته است در فصل دوم، ارکان تشکیل دهنده جرم رشوه بیان می‌شود. سپس درباره مسئله شروع به جرم بحث شده و پس آن به آثار جرم رشوه اختصاص دارد. به دنبال آن، موضوع تشدید مجازات مورد بررسی قرار گرفته و سپس مسئله عنوان مجازات و تخفیف آن مطرح شده و سرانجام درباره مرجع رسیدگی به جرایم مستخدمان دولت با بررسی چند رأی که توسط دیوان عالی کشور صادر گردیده است به پایان می‌رسد.

ج - "بررسی رابطه بین فساد مالی و اداری با میزان سرمایه‌گذاری"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشجو حسن زارع، راهنما: تیمور آقایی، مشاور: اصغر مشبکی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت، ۱۳۸۳.

این تحقیق بر روی ۴۳ نفر از مدیران واحدهای تخصصی ستاد مرکزی دیوان محاسبات کشور به عنوان حجم نمونه آماری انجام شده است. نتایج حکایت از این دارد که متغیرهای رشوه، پورسانت و پیچیدگی مقررات بر کاهش بهره‌وری سرمایه‌گذاری عمومی تأثیر زیاد دارد و مبارزه با فساد اداری و مالی بر سرمایه‌گذاری عمومی تأثیری ندارد. همچنین فساد مالی و

اداری در افزایش کارایی نظام اداری نقشی ندارد و فساد مالی و اداری از طریق کاهش مشروعیت سیاسی، سرمایه گذاری عمومی را کاهش می‌دهد.

د- "بررسی نظرات ارباب رجوع شهرداری تهران در خصوص رشوه خواری و بوروکراسی موجود در سطح تهران در سال ۱۳۸۲"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشجو لقمان علوی اعلاء، راهنما: ایرج کمالی، مشاور: ناهید مطیع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ۱۳۸۲ رشته جمعیت شناسی.

یکی از عوامل بسیار مهم و خطرناک سقوط و زوال جامعه بلای خانمان سوز رشوه است که چون خوره رشته‌های وحدت و حاکمیت جامعه را می‌خورد و آن را از درون می‌پوساند.

۵. مروری بر ادبیات تحقیق

۵-۱. رفتار انحرافی

«انحراف هرگونه رفتاری است که با انتظارات جامعه یا یکی از گروه‌های مشخص درون جامعه، منطبق و سازگار نباشد. انحراف، دوری جستن و فرار از هنجارهاست و هنگامی رخ می‌دهد که فرد یا گروهی معیارهای جامعه را رعایت نمی‌کند» (کوئن، ترجمه توسلی و فاضلی، ۱۳۷۹: ۲۹۵). رفتار انحرافی و عمل منحرف با توجه به هنجارهای فرهنگی تعریف می‌شود. رفتار و عملی که ممکن است در یک موقعیت خاص قابل قبول باشد، ممکن است در جاهای دیگر غیر قابل قبول باشد. با این اوصاف در اصطلاح، «انحراف» به موقعیتهایی اطلاق می‌شود که انسان بر خلاف مسیر مورد قبول جامعه رفتار کند و ارتکاب جرم و بزه نیز آشکارترین گونه‌های انحراف است؛ نمونه‌های انحراف در فرهنگ ما، قتل عمد، تجاوز به عنف، دزدی، همجنس بازی، اعتیاد، فحشا، رشوه خواری و امثال آن است.

۵-۲. سه بینش عمده در تحلیل جرایم و انحرافات

الف- تحلیل زیست شناختی انحراف

«برخی از جامعه شناسان، عوامل زیست شناختی را علت ارتکاب جرم می‌دانند. آنها معتقدند که انحراف به‌طور مثبت با عوامل زیست شناختی مانند نقص جسمانی و الگوهای کروموزومی در ارتباط است. توجیهات زیست شناختی انحراف شدیداً مورد انتقاد قرار گرفته است و صاحب‌نظران چندان آن را تأیید نمی‌کنند» (کوئن، ترجمه توسلی و فاضلی، ۱۳۷۹: ۲۱۸).

سزار لومبرزو^۱ یکی از جرم‌شناسان ایتالیایی قرن ۱۹ میلادی است که رفتار انحرافی را بر اساس وضعیت جسمانی تبیین می‌کند. وی در نوشته‌های خود می‌نویسد که فرد مجرم از نظر جسمانی از فرد طبیعی عقب مانده تر است و ممکن است از نظر جسمانی به اجداد ماقبل تاریخ شباهت داشته باشد.

امروزه نظریات زیست‌شناختی اعتبار چندانی ندارد ولی از این جهت که باب مطالعه درباره جرایم را گشوده اند در آن زمان قدم بسیار بزرگی به‌شمار می‌رفته است.

ب- تحلیل روانشناختی^۲ انحراف^۳

بسیاری از روانشناسان، انحراف را بر اساس نقص شخصیت تبیین می‌کنند؛ بدین معنی که برخی انواع شخصیت به انحرافات اجتماعی گرایش بیشتری دارند.

در مدل فروید^۴، کجرو کسی است که رشد روانی او در دوران کودکی با موانعی برخورد کرده است. در واقع، رفتار منحرف را باید به عنوان پاسخ جانشین برای بروز نمادین عقده ای سرکوب شده تلقی کرد. بیشتر نویسندگان معتقدند شخصیت افرادی که به لحاظ روانی دچار مشکل هستند، شامل سه گروه اصلی است:

۱- روان رنجوری^۵ که مورد پسند جامعه نیست ولی شخص آن را زیان بخش نمی‌داند.

۲- روان نژندی^۶ که هم برای جامعه و هم برای فرد خطرناک است.

۳- روان پریشی^۷ که فرد از محیط خود می‌گسلد و هم‌نوایی اجتماعی را برای او ناممکن می‌سازد.

در بین این سه دسته، گروه اول از لحاظ مطالعه انحرافات مهمتر هستند؛ زیرا روان رنجوران افرادی کناره‌گیر و بی‌احساس هستند که از خشونت به خاطر خود آن لذت می‌برند اما این شیوه تبیین هم مورد انتقاد قرار گرفته است. به نظر منتقدان این دیدگاه تنها می‌تواند ویژگی‌های شخصیتی اقلیت کوچکتر تبهکاران را، که ممکن است ویژگی‌های شخصیتی متمایز از بقیه مردم داشته باشند، تبیین کند. در حالی که بسیاری از جرایم توسط گروه‌های سازمان

-
1. Czar Laumberso
 2. Psythological
 3. Perversion
 4. Froid
 5. Neurosis
 6. Melancholy
 7. Psychos

یافته شکل می گیرد که نمی توان آنها به روان افراد نسبت داد. در واقع عوامل روانشناسی به عنوان عوامل واسط عمل می کنند؛ یعنی اوضاع اجتماعی خود را بر فرد تحمیل می کنند و به شخصیت فرد شکل خاصی می بخشند و شخص بر اساس این شخصیت به اعمال خلاف دست می زند. دست آخر اینکه نظریات روانشناختی در مورد جرایم خاص بیشتر کارایی دارد تا جرایم معمولی.

ج - تحلیل رفتار انحرافی از دید جامعه شناسی^۱

جامعه شناسان برای تبیین عوامل مرتبط با رفتار انحرافی بر حسب اجتماعی شدن نارس شیوه های مختلفی را برگزیده اند. بر حسب یکی از این شیوه ها افرادی که به صورت صحیحی اجتماعی نشده اند هنجارهای فرهنگی را در شخصیت خود جایگزین نمی کنند و بدین سان نمی توانند بین رفتار فرهنگی مناسب و نامناسب تمایز قائل شوند. شیوه دومی که به کار گرفته شد این است که باید نخست معلوم شود فرد منحرف چگونه رفتار انحرافی را آموخته است. جامعه شناسان معتقدند که بسیاری از صورتهای کجروی از فردی به فرد دیگر منتقل می شود.

«سومین شیوه برخورد با موضوع انحراف، تبیین نتیجه نارسایی های موجود بین فرهنگ و ساخت اجتماعی جامعه است. هر جامعه نه فقط به لحاظ فرهنگی دارای هدف های مجاز و معینی است بلکه افزون بر آن به لحاظ اجتماعی نیز دارای ابزار های تأیید شده ای برای رسیدن به آن اهداف است. هرگاه فرد به این وسایل دست پیدا نکند، احتمال بروز رفتار انحراف و کجروی برای او به عنوان نتیجه این نبود وجود خواهد داشت» (کوئن، ترجمه توسلی و فاضلی، ۱۳۷۹: ۲۲۰).

«رابرت مرتون سعی کرد بین بی هنجاری و انحرافات اجتماعی رابطه برقرار کند. به نظر او افراد در طی فرایند اجتماعی شدن و به عنوان نتیجه آن می آموزند که چگونه اهداف فرهنگی مهم را بشناسند و در همان حال، وسایلی را که از نظر فرهنگی پذیرفته شده و مورد تأیید است برای رسیدن به آن اهداف برگزینند. هنگامی که امکان دستیابی به آن اهداف وجود نداشته باشد و افراد به دنبال جانشین می گردند ممکن است نتیجه رفتار جانشین رفتار انحرافی باشد. مرتون چهار نوع رفتار انحرافی را که هنگام تحقق شرایط مذکور رخ می دهد، ذکر کرده که عبارت است از نوآوری^۲، رسم پرستی^۳، انزواجویی^۴ و طغیان^۵» (توسلی و فاضل، ۱۳۷۹: ۲۲۲)

این چهار دسته افراد در مورد چهارنوع رفتار انحرافی عبارت است از:

گروه اول در جامعه افرادی هستند که راه‌های فرهنگی را می‌پذیرند ولی اهداف را نمی‌پذیرند و یا آن قدر سرگرم راه‌ها هستند که اهمیت اهداف برای آنها از میان می‌رود. مثال و مصداق واقعی و عینی چنین مسئله‌ای در جامعه ما مراسم مربوط به عید نوروز است.

هدف از عید نوروز در ایران باستان، خانه‌تکانی در درون و برون انسانها بود نه اینکه فقط از روی آتش بپزند و لباس نو بپوشند و آجیل تناول کنند.

بنابراین اینها کسانی هستند که هدف برای آنها مهم نیست و ارزشهای آرمانی را فراموش کرده‌اند. آنچه برای این دسته مهم تلقی می‌شود، فقط و فقط آداب است؛ لذا در زمره «آداب‌گرایان» قرار می‌گیرند.

گروه دوم، گروه‌هایی هستند که اهداف را قبول دارند ولی راه‌های رسیدن به اهداف مورد پذیرش آنها نیست؛ مثلاً آنچه مورد توافق عموم مردم است این است که شخص پولدار در جامعه در رفاه و آسایش زندگی می‌کند و راه مقبول جامعه هم درس خواندن برای کسب موفقیت‌های شغلی بهتر است. اما ممکن است عده‌ای چنین تصور کنند که به جای اینکه درس بخوانند و به موفقیت‌های شغلی بهتر برسند، شاگردی کنند و یا شغل آزاد در پیش گیرند و برای به‌دست آوردن درآمد کلان بکوشند.

گرچه چنین نگرشی ممکن است مورد قبول بیشتر افراد جامعه نباشد، هدف که پولدار شدن است، مورد توافق است. هدف که پولدار شدن باشد، اگر مهم شود غیر معقول را به دنبال خود به‌وجود می‌آورد؛ مثل قاچاق مواد مخدر و... این گروه را «مرزشکنان» می‌خوانند.

گروه سوم از گروه‌های نابهتجار جامعه افرادی هستند که نه راه‌ها را قبول دارند و نه اهداف را؛ حاضر به پولدار شدن نیستند و درس خواندن را هم نمی‌پسندند؛ حتی از طریق تقلب کردن؛ اصلاً هیچ چیزی را قبول ندارند و ظاهراً هیچ اخلاقی، ارزشی و اسلوبی را نمی‌پسندند. به این گروه اصطلاحاً «واگرا» یا «منزوی» می‌گویند.

به‌نظر مرتون این افراد نمی‌توانند کاملاً "اجتماعی بشوند؛ زیرا الگوهای فرهنگی را درونی کرده‌اند و فرار خود را در سه شکل نشان می‌دهند: شکست، سکوت و کناره‌گیری.

گروه چهارم افرادی هستند که هم اهداف را رد می‌کنند و هم راه‌ها را و بر خلاف واگراها بدون هدف نیستند بلکه با نفی راه‌ها و اهداف مورد توافق جامعه، راه‌ها و اهدافی را به عنوان جایگزین آنها معرفی کنند.

این گروه «عصیانگران» و یا «شورشیان» هستند؛ یعنی افرادی که نظام موجود و اهداف و راه‌های آن را نفی می‌کنند و در پی دستیابی به راه‌ها و اهداف و نظام مطلوب خویش هستند» (تنهایی، ۱۳۷۴: ۲۰۸ و ۲۰۹ و ۲۱۰).

۶. تعاریف و معانی اصطلاحی رشوه

در فرهنگ عمید، رشوه چیزی است که به کسی دهند تا کاری بر خلاف وظیفه خود انجام دهد یا حق کسی را ضایع نماید یا حکم بر خلاف حق و عدالت دهد (عمید، ۱۳۸۱: ۱۲۳۸). حقوقدانان و صاحب‌نظران (بویژه فقهای اسلام) در این باب به طور مشروح، معنای اصطلاحی رشوه را مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند.

امام خمینی (ره) در «تحریر الوسیله»، کتاب قضا می‌فرماید: گرفتن رشوه و دادن آن برای رسیدن به حکم باطل حرام است بلکه اگر تحصیل حق متوقف بر آن باشد برای دهنده جایز است (تحریر الوسیله ۱۳۶۶ جلد ۲: ۳۶۶).

«در اصطلاح قانون، رشوه قبول وجه یا مالی است که کارکنان دولت و سایر کارکنان مصرح در قانون به سبب انجام وظیفه دریافت می‌کنند. با توجه به تعریف فوق هبه، هدیه، تحفه، قرض الحسنه مشمول این حکم نمی‌شوند» (بازگیر، ۱۳۷۶: ۲۳۲).

در کتاب «فرهنگ حقوقی» دکتر محمد جعفر لنگرودی، می‌خوانیم که: رشوه، دادن مالی است برای مقصودی در شرایط ذیل:

- گیرنده مال قانوناً سمتی داشته باشد، اعم از مستخدمین دولتی یا بلدی یا مملکتی، خواه رسمی باشد، خواه غیر رسمی؛
- یا مال یا سندی از کسی بگیرد به منظور صار نمودن حکم یا انجام کاری که مربوط به تشکیلات قضایی و اداری یا بلدی باشد، هر چند آن کار توسط مستخدم دیگری انجام شود.
- در قبال کاری که از او مطالبه می‌شود، وجه یا مال یا سند بگیرد، خواه آن کار به حق مطالبه بشود یا به ناحق (لنگرودی، ۱۳۴۶: ۷۲).

به‌طور کلی رشوه یا برای حکم و قضاوت است یا برای غیر آن. آنچه برای حکم است و به‌خاطر حکم داده می‌شود، گرفتن آن برای قاضی حرام است؛ چه به حق حکم کند و چه باطل؛ چه خودش مطالبه رشوه کند و چه رشوه دهنده تبرعاً آن را بپردازد (دادویی: ۱۳۸۳: ص ۱۷۶).

«قسم دوم رشوه در غیر حکم است؛ یعنی آنچه در غیر مورد قضاوت یعنی در ادارات و مراکز دولتی برای رسیدن به امری پراخت می‌شود که شیخ انصاری در مکاسب محرمه آن را

به سه قسم تقسیم می‌کند و می‌فرماید :

- ۱- رشوه برای رسیدن به امر حرام، حرام است.
 - ۲- برای رسیدن به امر مشترک حلال و حرام، ظاهراً حرام است.
 - ۳- برای رسیدن به امر مباح، جایز است « دادویی، ۱۳۸۳ ص: ۱۷۸).
- با عنایت به معانی رشوه از دیدگاه حقوقدانان و فقهای اسلامی، می‌توان گفت: رشوه، مال یا وجهی است که از طرف کارکنان و ماموران دولتی به سبب اجرای وظیفه گرفته می‌شود.

۷. اقسام رشوه

در قوانین کیفری، ذکری از انواع رشوه نشده اما با توجه به اینکه رشوه دهندگان با متوسل شدن به نیرنگ و تزویر سعی در خشنود کردن مرتشی دارند، لذا می‌توان رشوه را به گونه‌های مختلف تقسیم بندی کرد (اداره کل عفو و پیشگیری، ۱۳۷۸: ۴۷-۴۸).

۱- رشوه مادی: رشوه مادی همان نوع رشوه ای است که در بین عامه 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 غیر مستقیم و یا اینکه مالی را به مقدار خیلی ارزانتر از قیمت واقعی و یا اینکه ظاهراً^۱ به قیمت معمولی و در واقع به قیمت کمتر بفروشد، رشوه محسوب می‌شود که از نظر تمام فقهای اسلامی این نوع رشوه حرام است.

۲- رشوه اهدایی: رشوه ای است که راشی به رشوه، جامه هدیه می‌پوشاند و به دروغ به آن صورت هدیه می‌دهد تا به آن وسیله، قاضی و مأمور را به اجرای خواسته خود وادار نماید و پرونده را به سود خود جریان دهد. این گونه رشوه می‌تواند به صورت میهمانیهای پر زرق و برق و یا اعطای امتیازات ویژه باشد.

۳- رشوه بیانی: این نوع رشوه حربه ای است که به صورت تعریف و تمجید بیجا، تبلیغ دروغ و ستایش ناروا در مواقعی که رشوه مادی مؤثر نیست از سوی رشوه دهنده ابراز می‌شود. صاحب «جواهر» در مورد این نوع رشوه می‌گوید:

اگر چه صدق اسم رشوه به این موارد، محل تأمل است، لیکن بعید نیست که حرام باشد.

۴- 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 می‌دهند و از مسئولان و مقامات اجرایی و قضایی و انتظامی دعوت می‌کنند. در ابتدای امر دعوت کننده درخواست و سفارشی از مدعوین ندارد، بلکه هدف او این

است که از این طریق، باب دوستی بین آنها گشوده شود تا در آینده بتوانند از این دوستی سوء استفاده کنند و به اهداف نامشروع خود برسند که همان احقاق باطل یا ابطال حق است.

۵-۷. رشوه خیالی یا سیاسی: رشوه سیاسی، توهم و تخیلی است که از مقام وزیر یا مدیر یکی از اصحاب دعوی و یا طرفداران آنها دردل قاضی پدیدار شود و علم او را در صدور رأی به جانبداری از صاحب جاه منحرف کند.

در این زمینه حضرت علی (علیه السلام) می فرماید: «مسئولان اگر کسی را بر دیگری ترجیح دهند، نمی توانند در اجرای عدالت موفق باشند».

۶-۷. رشوه زور: رشوه زور رشوه‌ای است که از طریق ارباب و با استفاده از زور به دست می‌آید؛ زمانی که قاضی یا مأمور مورد نظر را مجاب سازد.

۷-۷. رشوه ناموسی: این نوع رشوه حربه‌ای است که برخی از زنها به طور مستقل و یا با رابطه‌ی ذی‌نفع به انحاء مختلف به مأمور دولت مراجعه می‌کنند و با عشوهری، سعی در اجرای مقصود خود، توسط مأمور دولت دارند. به این نوع رشوه، رشوه جنسی نیز می‌گویند (اداره کل عفو و پیشگیری، ۱۳۷۸: ۴۷-۴۸).

۸. تعاریف عملیاتی متغیرها^۱

متغیر وابسته^۲، متغیر اصلی مورد توجه محقق است. هدف محقق این است که تغییر پذیری متغیر وابسته را تشریح و پیش بینی کند؛ به عبارت دیگر این متغیر، متغیر اصلی تحقیق است که به عنوان موضوعی دائمی و پایا در پژوهش مطرح است. متغیر مستقل^۳ متغیری است که متغیر وابسته را به صورت مثبت و مستقل تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ یعنی وقتی متغیر وابسته وجود داشته باشد، متغیر مستقل نیز وجود دارد؛ به عبارتی دیگر تغییر پذیری یا نوسان در متغیر وابسته به حساب متغیر مستقل گذاشته می‌شود (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳: ۱۲۸-۱۲۶).

متغیرهای اساسی^۴ این تحقیق عبارت است از: علل دریافت رشوه به عنوان متغیر وابسته که در این تحقیق در نظر گرفته شده است عوامل سازمانی، فردی و محیطی که در پژوهش انجام گرفته در معاونت حقوقی و قضایی ستاد کل نیروهای مسلح به‌دست آمده و شامل میزان حقوق و مزایای دریافتی کارکنان، ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان، کنترل و نظارت ضعیف

1. Variables

2. Dependent Variables

3. Independent Variables

4. Fundamental Variablis

سازمانهای نظارتی ذی‌ربط، فرایند کار در کلانتریها و ارتشا در سایر سازمانها و واگذاری مشاغل، درجه و تحصیلات شاغلان غیر واجد شرایط است، به عنوان متغیر مستقل به شرح ذیل تعریف می‌شود:

۱-۸. کم بودن حقوق و مزایای دریافتی کارکنان

حقوق در رشته حقوق اداری به معنی اجرت کار کارمند دولت است و مزایا عبارت است از آنچه کارمند دولت اضافه بر حقوق اصلی خود می‌گیرد و شامل فوق العاده، کمک، پاداش، حق الزحمه و ... می‌شود (لنگرودی ۱۳۷۲: ۲۳۰ و ۶۴۰).

در فصل هشتم قانون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳ مجلس شورای اسلامی در ماده ۱۴۹ آمده است: «دریافتی ماهانه کارکنان پایور و پیمانی عبارت است از مجموع حقوق، مزایای مستمر و فوق العاده های شغل و سایر پرداختها.

کم بودن حقوق و مزایای دریافتی کارکنان در این پژوهش با شاخصهای عدم پرداخت به موقع و کامل حق و حقوق کارکنان (مثل اضافه کاری، حق مأموریت، حق الکشف و...)، در آمد کم کارکنان (حقوق ناکافی)، اختلاف محسوس حقوق و مزایای کارکنان سایر وزارتخانه ها با کارکنان نیروی انتظامی، عدم برقراری حقوق و مزایای قانونی افراد جدید الاستخدام به مدت طولانی و عدم تفاوت بین حقوق و مزایای دریافتی کارکنان مشاغل صفی و ستادی مورد پرسش و سنجش قرار می‌گیرد.

۲-۸. ضعف ایمان و باورهای کارکنان

ایمان در لغت به معنای امن و ایمن است و مقصود از آن این است که فرد با داشتن آن به امنیت روحی و جسمی دست پیدا می‌کند. این امنیت دارای مراتب بسیاری است. اعتقاد، این است که فرد باورهای فکری و روحی داشته باشد که بتواند او را از درون خود ارضا کند. و تفاوت آن با ایمان در این است که فرد دارنده اعتقاد ممکن است به ایمنی و امنیت دست پیدا نکند.

ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان در این پژوهش با شاخصهای گزینش کارکنان ناجا از خانواده هایی که در زمینه مذهبی و اخلاقی ضعف دارند، عدم شرکت و توجه لازم و کافی کارکنان کلانتریها نسبت به اقامه مراسم اسلامی و مذهبی در کلانتریها، لوث شدن قبح گناه، عدم پایبندی به معنویات و ارزشهای اسلامی، عدم اجرای فریضه شرعی امر به معروف و نهی از منکر در ادارات و سازمانها و افزون طلبی و داشتن آرزوهای طولانی و غیر معقول نزد کارکنان مورد پرسش و سنجش قرار می‌گیرد.

۳-۸. فرایند کار در کلانتریها و ارتشا در سایر سازمانها

فرایند کار در کلانتریها و ارتشا در سایر سازمانها در این پژوهش با شاخصهای عدم حل مشکلات مردم از طریق مجاری قانونی و سهل انگاری افراد مسئول، تأخیر در خدمات رسانی، عدم رسیدگی به موقع به کار ارباب رجوع و عدم پیش نهاد و پرداخت رشوه از سوی ارباب رجوع و عدم برخورد قاطع با پدیده رشوه در دیگر سازمانها و ارگانهای دولتی کشور مورد پرسش و سنجش قرار می گیرد.

۴-۸. شیوه های کنترل و نظارت سازمانهای نظارتی مربوط

شیوه های کنترل و نظارت سازمانهای نظارتی ذی ربط در این پژوهش با شاخصهای عدم برخورد قاطع حفاظت اطلاعات و بازرسی با کارکنان متخلف، عدم نظارت و کنترل حفا و بازرسی نسبت به مفتوح بودن راه های نفوذ به سیستم اداری و آسان بودن ارتباط بین راشی و مرتشی، عدم بازرسیهای مستمر و نوبه ای و غیرمترقبه، عدم تشویق به موقع مأمورین سالم و درستکار، عدم کنترل و نظارت فرماندهان و رؤسای کلانتریها نسبت به تخلفات کارکنان تحت امر خود و عدم ارتباط صحیح فرماندهان با کارکنان تحت امر خود و عدم رعایت عدالت در تنبیه و تشویق کارکنان مورد پرسش و سنجش قرار می گیرد.

۵-۸. واگذاری مشاغل، درجه و تحصیلات شاغلان غیر واجد شرایط

واگذاری مشاغل، درجه و تحصیلات شاغلان غیر واجد شرایط در این پژوهش با شاخصهای عدم رعایت دقیق صلاحیتهای افراد در انتصابات، سطح تحصیلات و درجه کارکنان و اعطای پستها و سمتهای بالاتر و یا ترفیع افراد متخلف و رشوه بگیر در سازمان مورد پرسش و سنجش قرار می گیرد.

۹. نوع و روش تحقیق^۱

این پژوهش از نظر روش توصیفی^۲ زمینه یاب (پیمایشی^۳) و از نظر نوع، کاربردی^۴ است. در تحقیقات توصیفی زمینه یاب، محقق دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها ندارد و صرفاً آنچه را وجود دارد مطالعه می کند و به توصیف و تشریح آن می پردازد. در واقع این نوع تحقیق به مطالعه ویژگیها و صفات افراد جامعه می پردازد و وضعیت فعلی جامعه آماری را در

1. Methodology
2. Descriptive
3. Surveying
4. Practical

قالب چند صفت یا متغیر مانند سن، جنس، درآمد، تحصیلات، وضع زندگی، تأهل یا برخورداری از وسیله یا امکاناتی خاص و ... مورد بررسی قرار می‌دهد و هدف آن شناخت صفات، ویژگیها، عقاید، نگرشها، رفتارها و سایر مسائل افراد جامعه از طریق مراجعه به آنهاست. «در تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده برای رفع نیازمندیهای بشر و بهبود و بهینه سازی ابزارها، روشها و الگوها در جهت توسعه رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان مورد استفاده قرار می‌گیرد» (حافظ نیا، ۱۳۸۳ : ۵۱).

۱۰. جامعه آماری^۱

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سر کلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ شامل افسران ارشد، افسران جزء، درجه داران، کارمندان و سربازان وظیفه اعم از فوق لیسانس، لیسانس، فوق دیپلم، دیپلم و زیر دیپلم تشکیل می‌دهند که بالغ بر ۷۰۰ نفر بوده‌اند.

۱۰-۱. نمونه^۲

برای انتخاب گروه نمونه معرف و همچنین افزایش دقت اندازه گیری از روش نمونه برداری تصادفی طبقه‌ای^۳ و فرمول تعیین حجم نمونه استفاده شد که پس از محاسبه تعداد ۲۴۸ نفر به تفکیک ۱۰ نفر افسر ارشد، ۷۵ نفر افسر جزء، ۹۱ نفر درجه دار، ۶۴ نفر وظیفه و ۸ نفر کارمند، نمونه این پژوهش را تشکیل می‌دهند.

۱۱. ابزار اندازه گیری

ابزار سنجش این پژوهش را یک پرسشنامه ۲۳ سؤالی تشکیل می‌دهد که این پرسشنامه توسط پژوهشگر و به کمک استادان محترم راهنما و مشاور تهیه شده است. این پرسشنامه پنج گزینه ای شامل گزینه‌های کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف و کاملاً مخالف است که به ترتیب از شماره ۵ تا شماره ۱ نمره گذاری شده است.

-
1. Population
 2. Sample
 3. Startified Random Sampling

۱۲. تحلیل داده ها و یافته های تحقیق

به منظور بررسی نتایج پرسشنامه ها، ابتدا گزینه های مربوط به سؤالات کد گذاری شد. بدین ترتیب که برای گزینه های کاملاً مخالف، مخالف، بی نظر، موافق و کاملاً موافق به ترتیب، اندازه عددی ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد. سپس داده های پرسشنامه ها وارد رایانه شد و با استفاده از نرم افزار های آماری spss و Minitab مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور توصیف یافته ها از جدولهای فراوانی^۱ و همچنین نمودارهای میله ای^۲ و دایره ای^۳ (کلوچه ای) استفاده گردید. ضمن اینکه به منظور توصیف بهتر داده ها از معیارهای گرایش به مرکز نظیر میانگین^۴، میانه^۵ و مد^۶ و همچنین معیارهای پراکندگی^۷ نظیر انحراف معیار^۸ بهره گرفته شد. به منظور بررسی فرضیات تحقیق نیز از آزمون t یک نمونه ای^۹ و همچنین آزمون علامت^{۱۰} استفاده شد ضمن اینکه به منظور جهت اولویت بندی عوامل مؤثر زیر از آزمون تحلیل واریانس فریدمن^{۱۱} بهره گرفته شد.

۱۳. تحلیل یافته های فرضیات تحقیق

۱۳-۱. فرضیه اول

H_0 : بین میزان حقوق و مزایای دریافتی کارکنان با دریافت رشوه توسط آنان ارتباط وجود ندارد.

H_1 : بین میزان حقوق و مزایای دریافتی کارکنان با دریافت رشوه توسط آنان ارتباط وجود دارد.

یافته های ارزیابی فرضیه

۱- پاسخهای ارائه شده به شاخصهای این فرضیه در پرسشنامه نشان می دهد که مقدار t

1. Frequency Table
2. Bar Chart
3. Pie Chart
4. Mean
5. Medi
6. Mode
7. Measure of Variations
8. Standard Deviation
9. Uni Sample
10. Sign Test
11. Fredman

به دست آمده با خطای ۵٪ برابر ۱۶/۶۶، است که این مقدار از t جدول بزرگتر است و فرضیه H_0 رد می شود و فرضیه H_1 قبول می شود؛ یعنی با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت بین حقوق و مزایای دریافتی کارکنان با دریافت رشوه توسط آنان ارتباط معنی داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر فرضیه اول تحقیق تأیید می شود.

۲- اولویت بندی شاخصهای حقوق و مزایای دریافتی کارکنان با توجه به میانگین رتبه ای به دست آمده از جدولهای مربوط به هر شاخص نشان می دهد بیشترین تأثیر میزان حقوق و مزایای دریافتی کارکنان با دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان کلانتریها مربوط به شاخص درآمد کم کارکنان و عدم پرداخت به موقع و کامل حق و حقوق کارکنان، اختلاف محسوس حقوق و مزایای کارکنان وزارتخانه های دولتی با کارکنان نیروی انتظامی و عدم برقراری حقوق و مزایای قانونی افراد جدید الاستخدام به مدت طولانی و با لایحه کمترین تأثیر در شاخص (عدم تفاوت بین حقوق و مزایای دریافتی کارکنان مشاغل صفی و ستادی) مشاهده می شود.

۲-۱۳. فرضیه دوم

H_0 : بین ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان با دریافت رشوه توسط آنان ارتباط وجود ندارد.

H_1 : بین ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان با دریافت رشوه توسط آنان ارتباط وجود دارد.

یافته های ارزیابی فرضیه

۱- پاسخهای ارائه شده به شاخصهای این فرضیه در پرسشنامه نشان می دهد که مقدار t به دست آمده با خطای ۰۵٪ برابر ۱۴/۵۸، است که این مقدار از t جدول بزرگتر است و فرضیه H_1 قبول می شود؛ یعنی با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت که متغیرهای مربوط به ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان بر دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان کلانتریها تأثیر مثبت دارد بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می شود.

۲- براساس اولویت بندی شاخصهای ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان با توجه به میانگین های رتبه ای به دست آمده در جدولهای مربوط به هر شاخص نشان می دهد، بیشترین تأثیر بر دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان کلانتریها در زمینه ضعف ایمان و اعتقادات را شاخص "عدم پایبندی به معنویات و ارزشهای اسلامی" و سپس به ترتیب شاخصهای عدم شرکت و توجه لازم و کافی کارکنان کلانتریها نسبت به اقامه مراسم اسلامی و مذهبی در کلانتریها، گزینش کارکنان ناجا از خانواده هایی که در زمینه مذهبی و اخلاق ضعف دارند، عدم اجرای فریضه شرعی امر به معروف و نهی از منکر در ادارات و سازمانها، لوٹ شدن قبح گناه رشوه به دلیل گستردگی پدیده رشوه در جامعه و سرانجام، کمترین تأثیر را در شاخص افزون طلبی و

داشتن آرزوهای طولانی و غیر معقول در نزد کارکنان کلانتریها مشاهده می‌کنیم.

۳-۱۳. فرضیه سوم

H_0 : بین فرایند کار در کلانتریها و ارتشا در سایر سازمانها با دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان ارتباط وجود ندارد.

H_1 : بین فرایند کار در کلانتریها و ارتشا در سایر سازمانها با دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان ارتباط وجود دارد.

یافته‌های ارزیابی فرضیه

۱- مطابق روش بحث شده در فرضیه اول با توجه به مقدار t به‌دست آمده، پاسخهای ارائه شده این فرضیه در پرسشنامه نشان می‌دهد که مقدار t به‌دست آمده با خطای 0.05% برابر $11/68$ است که از t جدول بزرگ‌تر است. لذا فرضیه H_0 رد، و فرضیه H_1 قبول می‌شود؛ یعنی با 95% اطمینان می‌توان گفت فرایند کار در کلانتریها و ارتشا در سایر سازمانها بر دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان کلانتریها تأثیر مثبت دارد بدین ترتیب فرضیه سوم تأیید می‌شود.

۲- با توجه به اولویت بندی شاخصهای فرضیه سوم، میانگین‌های رتبه‌ای به‌دست آمده در جدولهای مربوط به هر شاخص نشان می‌دهد، شاخص "عدم حل مشکلات مردم از طریق مجاری قانونی و سهل‌انگاری افراد مسئول و تأخیر در خدمات رسانی" بیشترین تأثیر و شاخص "عدم پیشنهاد و پرداخت رشوه از سوی ارباب رجوع با عدم رسیدگی بموقع بکار آنان از سوی کارکنان کلانتریها" کمترین تأثیر را به خود اختصاص داده است.

۴-۱۳. فرضیه چهارم

H_0 : بین شیوه‌های کنترل و نظارت سازمانهای نظارتی ذی‌ربط با دریافت رشوه توسط کارکنان ارتباط وجود دارد.

H_1 : بین شیوه‌های کنترل و نظارت سازمانهای نظارتی ذی‌ربط با دریافت رشوه توسط کارکنان ارتباط وجود دارد.

یافته‌های آزمون فرضیه

۱- مطابق روش بحث شده در فرضیه اول با توجه به مقدار t بدست آمده که برابر $15/92$ است و t جدول و نتایج آزمون t یک نمونه‌ای و آزمون علامت بر روی فرضیه چهارم و شاخصهای آن می‌توان نتیجه گرفت که شیوه‌های کنترل و نظارت سازمانهای نظارتی ذی‌ربط بر دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان کلانتریها تأثیر مثبت دارد و بر این اساس فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

۲- اولویت بندی شاخصهای مربوط به فرضیه چهارم با توجه به میانگین های رتبه‌ای به دست آمده در جدولهای مربوط به هر شاخص نشان می‌دهد که بیشترین تأثیر مربوط به شاخص "عدم تشویق به موقع مأموران سالم و درستکار و ارزش ندادن به آنها" و پس از آن به ترتیب عدم کنترل و نظارت بعضی از فرماندهان و رؤسای کلانتریها نسبت به تخلفات کارکنان تحت امر، عدم نظارت و کنترل حفا و بازرسی نسبت به باز بودن راه‌های نفوذ به سیستم اداری و اسناد و آسان بودن ارتباط بین راشی و مرثشی و سرانجام کمترین تأثیر را در شاخص عدم بازرسیهای مستمر و نوبه‌ای و غیر مترقبه از سوی مبادی ذیربط مشاهده می‌کنیم.

۵-۱۳. فرضیه پنجم

H_0 : بین واگذاری مشاغل، درجه و تحصیلات شاغلان غیر واجد شرایط با دریافت رشوه توسط آنان ارتباط وجود ندارد.

H_1 : بین واگذاری مشاغل، درجه و تحصیلات شاغلان غیر واجد شرایط با دریافت رشوه توسط آنان ارتباط وجود دارد.

یافته‌های ارزیابی فرضیه

۱- با توجه به پاسخهای ارائه شده به شاخصهای این فرضیه در پرسشنامه و مقدار t به دست آمده که $۱۲/۱۳$ است، می‌توان نتیجه گرفت که واگذاری مشاغل، درجه و تحصیلات شاغلان غیر واجد شرایط بر دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان کلانتریها تأثیر مثبت دارد بنابراین فرضیه پنجم تحقیق نیز تأیید می‌گردد.

۲- با توجه به میانگین‌های رتبه‌ای به دست آمده در جدولهای مربوط به هر شاخص مشاهده می‌شود بیشترین تأثیر مربوط به شاخص "عدم رعایت دقیق صلاحیتهای افراد در انتصابات" و سپس به ترتیب شاخصهای "اعطای پستها و سمتهای بالاتر و یا ترفیع افراد متخلف و رشوه بگیر در سازمان" و سرانجام، کمترین تأثیر به شاخص درجه و تحصیلات کارکنان مربوط است.

۱۴. نتیجه‌گیری

نتایج آزمون فریدمن در مورد علل دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان سر کلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در سال ۱۳۸۵ بیانگر این مطلب است که بین عوامل مرتبط با دریافت رشوه توسط برخی از کارکنان کلانتریها از نظر ترتیب اهمیت، تفاوت معناداری وجود دارد با توجه به میانگین رتبه‌های به دست آمده در مورد هر فرضیه مشاهده می‌شود، بیشترین تأثیر به ترتیب اهمیت مربوط به شاخصهای میزان حقوق و مزایای دریافتی کارکنان (حقوق

ناکافی)، ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان و شیوه های کنترل و نظارت سازمانهای نظارتی ذی ربط و سرانجام، کمترین تأثیر مربوط به شاخصهای واگذاری مشاغل، درجه و تحصیلات شاغلان غیر واجد شرایط و فرایند کار در کلانتریها و ارتشا در سایر سازمانهاست.

۱۵. پیشنهادها

- نظر به اهمیت و عدم تداخل مسئولیتهای محول به هر سازمان و ردهای و حذف کارکرد های موازی، ضمن تعریف و تعیین خط مشی و شرح وظایف کلی ردهها، نسبت به همسویی در خصوص جهتگیریهای کلی و راهبردی تمام دستگاهها و سازمانهایی که به گونه ای متولی برخورد اجرایی، نظارتی، قضایی و تبلیغی با پدیده ارتشا هستند، اقدامات مقتضی صورت پذیرد تا برخوردها اصولی، مرحله ای و کنترل شده اعمال شود.

- نظر به ضرورت استفاده بهینه از دستاورد های علم مدیریت و فناوری اطلاعات و فناوری نوین و همچنین تحول و بازنگری و بهبود روشها در سیستم گردش کار تمام ادارات نیروی انتظامی ترتیبی اتخاذ شود تا حتی المقدور با استفاده از فناوریهای جدید، زمینه های تسهیل و تسریع امور ارباب رجوع و کاهش میزان استفاده از نیروی انسانی فراهم شود.

- نظر به ضرورت آشنایی مردم به حقوق حقه خویش و اهمیت نهادینه سازی آن باید مردم از طریق آموزش «بهداشت حقوقی و قضایی»، آموزه های لازم حقوق فردی و اجتماعی را فراگیرند.

- رسانه های تصویری و مطبوعات می توانند ضمن فرهنگ سازی در خصوص توجه جدی به حقوق حقه و مکاتبه شهروندان، مردم را به طور نسبی با آن دسته از سازمانهای دولتی آگاه کنند که دارای بیشترین مراجعات مردمی هستند.

- لزوم انتصاب کارکنان در رسته های تخصصی خود پس از طی آموزشهای تخصصی به جهت بهره گیری از توان و قابلیتهای آنان در رسته مربوط

- جابه جایی کارکنان و نقل و انتقالات آنان با در نظر گرفتن تخصصها، لیاقتها و میزان آسیب پذیری کارکنان و شناخت کامل از محل انتقال و استعلام صلاحیت از مراجع قانونی مانند حفا و عس صورت پذیرد .

- توجه جدی به خانواده های مشمولانی که با اعزام به خدمت مقدس سربازی، قدرت اداره معاش خود را از دست می دهند و با توجه به ماده ۵۵ قانون وظیفه عمومی که مقرر می دارد: « دولت موظف است لایحه نحوه کمک به خانواده های مشمولینی را که با اعزام مشمول قدرت اداره معاش خود را از دست می دهند، ظرف ۶ ماه جهت تصویب به مجلس شورای اسلامی

تقدیم نماید».

- توجیه و آگاه سازی مناسب مأموران قبل از اعزام به مأموریت‌های مهم و فوری
- برگزاری دقیق و منظم کلاسهای آگاه سازی و الزام کارکنان به حضور منظم در این کلاسها
- ضرورت ترویج فرهنگ ساده زیستی، قناعت، اعتماد به نفس و مقاومت در مقابل هوی و هوسها و معرفی زندگی افراد مخلص و پاکدامن در نیروی انتظامی به عنوان الگوی رفتاری
- تشویق به موقع کارکنان خدوم به منظور ایجاد انگیزه خدمتی در سایر کارکنان و تنبیه کارکنان خاطی همراه با اطلاع رسانی به موقع و صحیح

منابع و مأخذ فارسی:

۱. اصغری، سید محمد، ۱۳۷۷، بررسی حقوقی و فقهی دو مسئله رشوه و احتکار، انتشار مؤسسه اطلاعات، تهران
۲. الوانی، مهدی و دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۳)، روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت رویکردی جامع، انتشارات صفار.
۳. بازگیر، ید الله. (۱۳۷۶)، کلاهبرداری، اختلاس و ارتشا در آرای دیوان عالی کشور، انتشارات نشر حقوقدان.
۴. بروس، کوئن. (۱۳۷۹)، مبانی جامعه شناسی، ترجمه دکتر غلامعباس توسلی و رضا فاضل، انتشارات سمت، چاپ یازدهم، تهران
۵. بررسی علل ارتکاب جرم ارتشا در نیروهای مسلح و ارائه راهکارهای اجرایی و اصولی جهت پیشگیری از وقوع آن، معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری، زمستان ۱۳۷۸
۶. تنهایی، ابوالحسن. (۱۳۷۴)، درآمدی بر مکاتب و نظریه های جامعه شناسی، انتشارات مرنديز.
۷. حافظ نیا، محمد رضا. (۱۳۸۰)، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت، چاپ هفتم.

۸. خمینی، روح‌ا...، تحریر الوسیله، جلد ۲، تهران، انتشارات مکتبه اعتماد کاظمی، ۱۳۶۶
۹. دادویی دریکنده، حمیدرضا. (۱۳۸۳)، رشوه و احکام آن در فقه اسلامی، قم، بوستان کتاب
۱۰. طباطبایی، سید محمد حسین. (۱۳۶۴)، تفسیر المیزان، جلد ۱ و ۲، ترجمه استاد مصباح یزدی، چاپ دوم، تهران، بنیاد علمی و فکری علامه طباطبایی.
۱۱. عمید، حسن. (۱۳۷۷)، فرهنگ فارسی عمید، انتشارات امیر کبیر.
۱۲. لنگرودی، جعفر. (۱۳۴۶)، دانشنامه حقوقی

