

Presenting the model of effective factors in the formation of administrative corruption with an emphasis on the crime of taking bribes (a case study of Hormozgan Border)

Abdollah Lashkari¹, Mohammadreza Paknahad²

Received: 2022-06-07

Accepted: 2023-02-07

Abstract

Background and purpose: The contamination of some border guard employees with corruption is very harmful for the organization and the country because these employees are responsible for protecting the sacred borders of the country. Therefore, the purpose of this research is to provide a model of effective factors in the formation of administrative corruption, emphasizing the crime of taking bribes in Hormozgan Border Guard.

Method: The present research is based on the purpose, applied, and in terms of method, qualitative and has an inductive approach. In order to analyze the data, thematic analysis method was used. The statistical population of the research is composed of professors, policy makers, executive agents and experts in the field of organizational crimes, as well as provincial border guards who have committed the crime of bribery. To select the sample, a judgmental non-probability sampling method with a snowball sampling approach was used. The selection of samples continued until the sufficiency and saturation of the data and ensuring that the next samples do not provide different information. Finally, the researcher reached theoretical saturation by conducting 15 interviews. In order to analyze the data, thematic analysis method was used.

Findings: In the initial stages of the research, about 160 primary codes were counted from texts, articles and interviews, of which 33 selective codes were obtained. 9 basic themes were identified with the titles of command, belief-moral, equipment and support, supervision, training, empowerment-support, economic, legal-judicial and cultural-social.

Conclusion: The factors identified in the final model are divided into two constructive themes, internal and external, and these themes alone or in interaction with each other employees lead the organization towards corruption.

Keywords: Crime, corruption, administrative corruption, bribery, border guard

Citation (APA): Lashkari, Abdollah; Paknahad, Mohammadreza. (1402). Presenting the model of effective factors in the formation of administrative corruption with an emphasis on the crime of taking bribes (a case study of Hormozgan Border), Quarterly of Supervision and Inspection, 17 (63), pp 111-136

DOI: [10.22034/SI.2023.100366](https://doi.org/10.22034/SI.2023.100366)

1. PhD in Crime Prevention Management from Amin University of Law Enforcement Sciences (Corresponding Author), Tehran, Iran. Email: lashkari.a@chmail.ir

2. Faculty of Social Sciences. Kashan University, Kashan, Iran. Email: mrezapaknahad67@gmail.com



ارائه مدل عوامل مؤثر در شکل‌گیری فساد اداری با تأکید بر جرم اخذ رشوه (مطالعه موردی مرزبانی استان هرمزگان)

عبدا... لشکری^{۱*}، محمدرضا پاک‌نهاد^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۲

چکیده

زمینه و هدف: آلوده‌شدن برخی از کارکنان مرزبانی به فساد برای سازمان و کشور بسیار زیان‌بار است؛ چرا که این کارکنان وظیفه حراست از مرزهای مقدس کشور را برعهده دارند. بنابراین هدف این پژوهش ارائه مدل عوامل مؤثر در شکل‌گیری فساد اداری با تأکید بر جرم اخذ رشوه در مرزبانی استان هرمزگان می‌باشد.

روش: پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و از لحاظ روش، کیفی و دارای رویکرد استقرایی می‌باشد. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق از استادان، سیاست‌گذاران، عوامل اجرایی و خبرگان در حوزه جرایم سازمانی و همچنین کارکنان مرزبانی استان که مرتکب جرم رشوه شده‌اند تشکیل شده است. برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند قضاوتی با رویکرد نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. انتخاب نمونه‌ها تا حصول کفایت و اشباع داده‌ها و اطمینان از این که نمونه‌های بعدی اطلاعات متمایزی به‌دست نمی‌دهند تداوم یافت. در نهایت پژوهشگر با انجام ۵۱ مصاحبه، به اشباع نظری رسید. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است.

یافته‌ها: در مراحل ابتدایی تحقیق، حدود ۱۶۰ کد اولیه از متون، مقالات و مصاحبه‌ها احصا گردید که از این تعداد ۳۳ کد گزینشی به‌دست آمده است. ۹ مضمون پایه‌ای شناسایی شده با عناوین فرماندهی، اعتقادی- اخلاقی، تجهیزات و پشتیبانی، نظارت، آموزش، توانمندسازی- حمایتی، اقتصادی، قانونی- قضایی و فرهنگی-اجتماعی مشخص گردید.

نتیجه‌گیری: عوامل شناسایی شده در مدل نهایی به دو مضمون سازنده درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم شده و این مضمون‌ها خود به‌تنهایی یا در تعامل با یکدیگر کارکنان، سازمان را به سمت فساد سوق می‌دهند.

واژگان کلیدی: جرم، فساد، فساد اداری، رشوه، مرزبانی

استناد (APA): لشکری، عبدا...؛ پاک‌نهاد، محمدرضا. (۱۴۰۲). ارائه مدل عوامل مؤثر در شکل‌گیری فساد اداری با تأکید بر جرم اخذ رشوه (مطالعه موردی مرزبانی استان هرمزگان)، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷ (۶۳)، صص ۱۳۶-۱۱۱
[DOI: 10.22034/SI.2023.100366](https://doi.org/10.22034/SI.2023.100366)

۱. دکتری مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
laskhari.a@chmail.ir

۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. رایانامه: mrezapaknahad67@gmail.com



فساد از زمان شکل‌گیری ساختار اجتماعی وجود داشته است (گارسیا^۱، ۲۰۱۹، ص ۲۱۲۰). فساد، از عوامل اصلی بازماندن نهاده‌ها و جوامع از دستیابی به اهداف، و از موانع اساسی رشد و تکامل آنها به‌شمار می‌آید (حیدری و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۳). فساد، عدالت را در جامعه تضعیف می‌کند؛ ارزش‌های دموکراتیک و اخلاقی را به خطر می‌اندازد و پیشرفت اقتصادی را کند می‌کند (بای^۲ و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۳۵). آمولدسن^۳ در مقاله خود تعریف و ابعاد فساد را به‌طور جامع و قابل استفاده ارائه کرده است. او می‌نویسد: فساد، سوء استفاده از کالاها و امکانات دولتی و مردمی توسط مأموران دولتی برای بهره‌گیری شخصی است (رفیع‌پور، ۱۳۸۶، ص ۱۶). از رشوه می‌توان به‌عنوان یکی از مظاهر فساد در ادارات نام برد. فساد، پیامدهای مهمی برای بخش‌های دیگر جامعه دارد که موجب ویرانی جامعه می‌شود. فساد رابطه معنی‌دار بسیار منفی با رشد اقتصادی هر کشور دارد. فساد وسیله کارآمد و مهمی برای نابودی هر نظام سیاسی است (اسکندری، ۱۳۹۱، ص ۲). ارتکاب به این بزه در سازمان‌هایی که با مردم ارتباط بیشتری دارند و دارای کارکردهای ویژه و پایگاه اجتماعی خاصی هستند، که سازمان پلیس از جمله آن‌هاست، بیشتر به چشم می‌خورد. وجود موقعیت‌ها و فرصت‌های ارتکاب جرم ارتشا موجب می‌شود تعداد اندکی از کارکنان به‌ویژه در انتهای طیف اجرایی مرتکب این بزه شوند (نسل، ۱۳۹۸، ص ۳). نیروهای مرزبانی استان هرمزگان نیز به‌عنوان تامین‌کننده‌های امنیت مرزها و مقابله‌کننده با انواع جرایم در مرزهای آبی جنوب کشور از این قاعده مستثنی نیستند. با توجه به آلوده‌بودن مناطق مرزی دریایی جنوب به انواع قاچاق و سود کلانی که از این راه برای قاچاقچیان به‌دست می‌آید قاچاقچیان از راه‌های مختلفی سعی در تطمیع نیروهای مرزبانی را دارند و از سوی دیگر برخی مشکلات سازمانی و شخصی کارکنان مرزبانی منجر به شکل‌گیری جرم رشوه در بین آنها می‌شود؛ لذا این وضعیت در سال‌های اخیر مسئله فساد و به‌ویژه جرم رشوه را به موضوع و معضل مهم سازمانی بدل کرده است، به‌طوری که افکار مسئولین و سیاست‌گذاران سازمانی را به خود جلب کرده و جو روانی منفی را در بین کارکنان سازمان و مردم مرزنشین ایجاد نموده است؛ بنابراین رشد و گسترش این شرایط می‌تواند در صورت بی‌توجهی در آینده نزدیک مأموریت‌های سازمان را دچار مشکلات اساسی نماید. لذا هدف این تحقیق در گام اول شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های عوامل مؤثر

1. Garsia

2. Bai

3. Amnoldsen

بر فساد اداری با تاکید بر جرم اخذ رشوه در بین کارکنان مرزبانی استان هرمزگان است و در گام دوم نیز مدل عوامل مؤثر بر فساد اداری با تاکید بر جرم اخذ رشوه در بین کارکنان استان ارائه می‌گردد و در پایان نیز پیشنهادهایی کاربردی جهت بهبود وضعیت ارائه می‌شود.

۲. پیشینه پژوهش

غفوریان اصل (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان "تحلیل جرم اخذ رشوه توسط کارکنان پلیس بر اساس نظریه‌های جرم شناختی" رشاء و ارتشاء از جمله جرایم عمدی است که در تقسیم‌بندی جرایم، در زمره جرایم علیه امنیت و آسایش عمومی قرار دارد. در این میان یکی از وظایف اصلی پلیس مبارزه با جرم و حفظ امنیت و آسایش جامعه است و آلوده شدن پلیس به جرم ارتشاء می‌تواند به مراتب آثار مخرب‌تری در بین مردم داشته باشد. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی و با بهره‌گیری از منابع کتابخانه‌ای از قبیل کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها، قوانین و منابع اینترنتی است و سعی می‌شود تا به ویژگی‌ها، خسارات و آثار رشوه پرداخته شود. یافته‌های حاصله نشان می‌دهد که رشوه رفتاری است که بر اساس مبانی نظریه‌های رفتاری جرم‌شناسی قابل تحلیل و به لحاظ محتوا با یکدیگر مرتبط هستند. بایرام پور و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان "طراحی الگویی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن" به طراحی الگویی به‌منظور تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن می‌پردازد. تفسیر نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، عامل سازمانی بیشترین تأثیر را در ایجاد فساد اداری دارد. عامل محیطی دومین رتبه و عامل فردی سومین جایگاه را درگسترش فساد اداری در این پژوهش دارد. میعادفر (۱۳۹۹) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان "فرا ترکیب مطالعات فساد اداری و راهکارهای مقابله با آن در شهرداری تهران" به بررسی وضعیت فساد اداری در مطالعات و پژوهش‌های صورت‌گرفته در مورد شهرداری تهران و یافتن راه‌های برون‌رفت از این معضل مهم می‌پردازد. در انجام این تحقیق از روش فرا ترکیب استفاده شده است. بررسی مطالعات و پژوهش‌ها نشان داد عوامل فساد سازمانی در شهرداری تهران عبارت‌اند از: ضعیف شدن ایمان و مذهب، عدم ثبات شغلی و وجود مشکلات مالی یا حقوق ناکافی، تبعیض در پرداخت حقوق، احساس بی‌عدالتی، ارتباط تلفنی و حضوری با ارباب‌رجوع، شفاف‌بودن مدیر، حس ثبات شغلی، سوءاستفاده از مقام و قدرت، پارتی‌بازی در استخدام، انتخاب و ارتقای مدیران بر اساس روابط و شایستگی، شایسته و باتجربه بودن در انجام وظایف، اعتماد به مدیر در تأیید کارها، آشنایی با اجرای صحیح عرف و

قوانین سازمان، منطقی بودن نرخ خدمات و عوارض، رواج فساد در جامعه و سازمان، فساد شبکه‌ای و گروهی، فساد در صدور مجوز و واگذاری پروژه‌ها و برگزاری مناقصات، فساد در کارپردازی و دستگاه‌های نظارتی، بوروکراسی و برون‌سپاری خدمات عوامل بروز فساد، عدم مبارزه با فساد، آموزش موارد ضد فساد، برخورد قاطع با فساد و اعمال مجازات سنگین، کم‌بودن تمایل افراد به فساد به خاطر ناشایست دانستن آن، مبارزه با فساد و اجرای قوانین و تشکیل نهاد ضد فساد، ارزیابی عملکرد و نظم و انضباط در سازمان، پاسخ‌گو بودن، تصمیم‌گیری در جهت منافع، دریافت رشوه و اخاذی کردن، اختلاس، سرقت و جعل اسناد. حیدری و همکاران (۱۳۹۴)، در مقاله‌ای با عنوان "عوامل مؤثر بر فساد اداری با تأکید بر ایران" به این نتیجه رسیده‌اند که فساد بیانگر نوعی اغتشاش در نظامی درست و منطقی است که به مرور زمان با آسیبی که به بدنه ریشه و اساس نظام می‌زند موجب فروپاشی نظام می‌گردد. در تمامی جوامع، طمع و فقر از عوامل مؤثر در ورود افراد به کارهای فسادآمیز می‌باشد. ظهور فساد اداری قدمتی به درازای جامعه بشری دارد و رابطه آن با توسعه نظام سیاسی مستقیم است تا جایی که پیدایش آن می‌تواند موجب اخلال در نظام سیاسی یک کشور شود. در یک نظام اداری فاسد، کارمندان از موقعیت انحصاری خود در ارائه خدمات بهره می‌گیرند، و با شغل خود به تجارت می‌پردازند که این امر علاوه بر آسیب‌زدن به توسعه، مانع رشد رقابت سالم و عدالت اجتماعی می‌شود. عظیمی (۱۳۹۰) در رساله دکتری با عنوان "اداری- مالی با آسیب‌شناسی در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی شهرهای اصفهان و زنجان)" با هدف طراحی الگوی عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی با آسیب‌شناسی در سازمان‌های دولتی مستقر در مراکز استان‌های اصفهان و زنجان به اجرا در آمده است. نتایج این تحقیق نشان داد که در سازمان‌های دولتی در بین عوامل سازمانی، نظام پرداخت، بستر کنترل و نظارت، ارتباطات، جرایم و قوانین فساد، گروه‌های غیررسمی، شفافیت، اطلاع‌رسانی و پاسخ‌گویی، قوانین و مقررات اداری و عوامل روانی به‌عنوان ۹ عامل تعیین‌کننده از بین ۱۴ عامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی و در بین عوامل مدیریتی، ضعف مدیران در رهبری و هدایت، ضعف مدیران در نظارت و کنترل و ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات به عنوان ۳ عامل تعیین‌کننده از بین ۵ عامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی قرار دارند. وروایی، سوفی و جعفری (۱۳۸۹)، در مقاله "نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرم با تأکید بر جرم ارتشاء" بیان کرده‌اند که نقش مهم فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرم ارتشاء در زمینه‌های اطلاعاتی امنیتی، فرهنگی اجتماعی، انتظامی و خدماتی است؛ بدین شرح که در محور کاهش زمینه‌های ارتکاب جرم، جلوگیری از معاشرت با افراد ناباب و افزایش

سطح حقوق و مزایای کارکنان، در محور پیشگیری از وقوع جرم، تلاش به منظور اصلاح محیط کار آلوده به رشوه‌خواری و کوشش در رفع فرهنگ غالب واسطه‌گری و در محور کاهش فرصت ارتکاب ارتشاء، تلاش برای پایش اداری محیط کار و جلوگیری از داشتن شغل‌های کاذب بین کارکنان به ترتیب بیشترین و کمترین اولویت تأثیر را دارد. احمدخان^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، در مقاله‌ای با عنوان "تقویت یکپارچگی پلیس با بررسی علل فساد پلیس" روش‌های رفع فساد پلیس برای افزایش یکپارچگی، معمولاً ریشه‌های آن را که به عناصر اجتماعی مرتبط است، نادیده می‌گیرد؛ زیرا فساد پلیس علل اجتماعی داشته و اجرای تغییر پلیس، تا حدودی نیازمند دگرگونی جامعه است. در این تحقیق از رویکرد کیفی (مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، جلسات گروه متمرکز و مشاهدات) از روش‌های تحلیل پروفایل‌های اجتماعی که بر اساس میزان فساد پلیس با استفاده از داده‌ها طبقه‌بندی شده‌اند، استفاده شد. محققان عوامل سازمانی و اجتماعی فساد پلیس را توصیف و بررسی کرده‌اند تا به تصمیم‌گیرندگان کمک کنند تا چارچوب‌های سیاست اجتماعی و اقتصادی را برای نظارت بر فساد پلیس ایجاد کنند. محققان به این نتیجه رسیدند که دستمزد ضعیف، کمبود منابع، اقتصاد اخلاقی و سیاسی‌شدن پلیس با فساد پلیس مرتبط است. علاوه بر این، شواهد تحقیقاتی نشان می‌دهد که دولت باید به‌طور فزاینده‌ای اقدامات سازمانی و اجتماعی را تقویت کند تا فساد پلیس را به حداقل برساند. تک^۲ (۲۰۲۱)، در مقاله‌ای با عنوان "بررسی علل و بهبود فساد پلیس" درصدد تحلیل علل فساد پلیس و اقدامات بهبود آن است. هدف از این مطالعه اطمینان از این است که افسران پلیس مسئول امنیت ملی معمولاً مسلح به اخلاق و رفتار خوب هستند. پلیس باید مورد اعتماد مردم باشد. در این راستا، این پژوهش با هدف حل معضل فساد اداری مقامات پلیس، تجزیه و تحلیل مبارزه با فساد و یافتن راهکارهای مقابله‌ای مطلوب انجام شده است. روش‌های اصلی مطالعه این پژوهش به شرح زیر است؛ ابتدا سعی کردیم از طریق تحقیق در مورد ادبیات مرتبط با فساد، داده‌ها را جمع‌آوری کنیم. این تحلیل بر روی مقالات مرتبط با فساد پلیس و گزارش‌های دولتی متمرکز بود. دوم، نظریه فساد پلیس و جایگزین‌های ضد فساد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. این با تمرکز بر نظریه فساد یا داده‌های ترجمه‌شده بررسی شد. سوم، یک بررسی ادبیات برای بررسی ادراک آژانس پلیس ملی از فساد پلیس تجزیه و تحلیل شد. بر اساس این روش‌های تحقیق، سعی شد تا اقدامات کنترلی مطلوبی برای فرضیه فساد پلیس استخراج شود. اعتقاد بر این است که این مطالعه به حمایت از فساد سازمانی

1. Shakeel Ahmad Khan

2. Kim, Taek

و فرهنگ جعبه سیب، از جمله شخصیت ارزش‌های فرد، که یک نظریه سیب پوسیده فساد پلیس است، کمک کرده است. گورسایر^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، در مقاله "چرا مقامات هلندی رشوه می‌گیرند: ترکیبی سمی از عوامل" با دلایل فراوان بیان می‌کند که مشارکت مقامات دولتی در رشوه‌خواری ریشه در ترکیبی از متغیرهای فردی، سازمانی و روابطی دارد که یکدیگر را تحت تأثیر قرار داده و تقویت می‌کنند و ترکیبی سمی ایجاد می‌کنند. این بدان معناست که نبرد علیه رشوه را می‌توان در چندین جبهه انجام داد، در نتیجه تغییر یک عامل حیاتی ممکن است باعث شود سمیت مخلوط از بین برود. مالک و قریشی^۲ (۲۰۲۰)، در مقاله‌ای با عنوان "بررسی علل اقتصادی، فرهنگی و سیاسی فساد پلیس در پاکستان" پرداخته‌اند و نشان می‌دهند که فساد پلیس در پاکستان یک پدیده سیاسی، نهادینه‌شده و مشروعیت‌یافته است و اصلاحات سیاسی برای مهار فساد پلیس شکست خورده است و بدون اراده سیاسی قوی نخبگان سیاسی نمی‌توانند در این امر موفق باشند. این مطالعه کیفی با روش نمونه‌گیری هدفمند است. این مقاله مرجع مفیدی برای خوانندگان، از جمله مقامات پلیسی خواهد بود که علاقه‌مند به درک این موضوع هستند که چرا نمی‌توان از فساد به‌طور مؤثر جلوگیری نمود. نتایج این پژوهش ممکن است ارتباط گسترده‌تری با دیگر کشورهای جنوب آسیا داشته باشد. سینگ^۳ (۲۰۱۹)، در مقاله‌ای با عنوان "درک فساد در سطوح پایین نیروی پلیس افغانستان" نشان می‌دهد که تعاریف فساد پلیس معمولاً با رشوه و اخاذی همراه است. فرهنگ پلیس مستلزم هنجارها، قوانین و ارزش‌های درونی‌شده و غیر مدون است که ممکن است حساسیت به فساد را در یک نیروی پلیس افزایش دهد. این مقاله یک مطالعه تجربی در مورد فساد پلیس در سطوح پایین تر پلیس افغانستان به‌دلیل نبود مطالعات انجام‌شده با آنها ارائه می‌دهد. هدف این مطالعه با اتخاذ رویکرد ساخت‌گرایی اجتماعی، ارائه دیدگاه‌های افسران پلیس افغانستان در مورد علل و عملکردهای فساد پلیس است. یافته‌ها نشان می‌دهد که دلایل اصلی به‌شدت به غیرحرفه‌ای بودن، دستمزد پایین و فقدان کنترل مرتبط است. پاسخ‌گویی پلیس کم است و علاوه بر این، حمایت و پذیرش فساد به‌عنوان وسیله‌ای برای انجام کارها، بخشی از شیوه‌های اجتماعی است که در فرهنگ افغانستان ریشه‌دار شده است که منجر به شیوه‌های استخدام جانب‌دارانه، رشوه‌دهی و اخاذی می‌شود. در رابطه با فساد اداری، هیچ احساس مسئولیتی وجود ندارد و ایده پلیس به‌عنوان بخشی از یک مأموریت، در نیروی پلیس افغانستان گم شده است. الکساندر^۴ (۲۰۱۸)، در مقاله‌ای با عنوان "درک فساد

-
1. Gorsair
 2. Malik and Qureshi
 3. Singh
 4. AB Alexandre

توسط پلیس راهنمایی و رانندگی و رانندگان تاکسی در بوکاوو کنگو: محدودیت‌های تحلیل اخلاقی" نشان می‌دهد که چگونه پلیس راهنمایی و رانندگی، رانندگان تاکسی و آژانس‌های مبارزه با فساد هر یک از فساد در بوکاوو در جمهوری دموکراتیک کنگو را درک می‌کنند. در این پژوهش با ۱۳ افسر پلیس راهنمایی و رانندگی، سه گروه متمرکز چهار تا پنج راننده تاکسی و دو تن از اعضای ادارات مبارزه با فساد مصاحبه شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که در حالی که سازمان‌های غیردولتی غربی و آژانس‌های ضد فساد، فساد را غیراخلاقی و مانع اصلی توسعه می‌دانند، هم پلیس راهنمایی و رانندگی و هم رانندگان تاکسی آن را به عنوان یک بیان عادی همبستگی و شرط لازم برای بقا محسوب می‌کنند. برای آنها، فساد سیستمی است که امنیت شغلی، دسترسی بیشتر به غذا، مسکن، مراقبت‌های بهداشتی و آموزش را در ایالت ناکارآمد و شکست‌خورده کنگو فراهم می‌کند. این نشان می‌دهد که چارچوب‌بندی فساد در بخش حمل و نقل بوکاوو صرفاً به‌عنوان یک موضوع اخلاقی و تلاش برای حذف آن بدون ایجاد یک سیستم جدید که به‌طور مؤثر نیازهای مردم را برآورده می‌کند، ممکن است منجر به مشکلات اجتماعی جدی‌تری نسبت به خود فساد شود.

با توجه به موضوع مورد مطالعه و همان‌گونه که در پیشینه‌ها تحقیق مشاهده می‌شود که اکثر تحقیقات پیشین به‌صورت کلی به فساد اداری در سازمان‌ها و ادارات کشور پرداخته‌اند و روش تحقیق بیشتر این تحقیقات به‌صورت کتابخانه‌ای بوده است؛ لذا این تحقیق سعی دارد با روش کیفی به تکمیل مطالعات صورت‌گرفته در خصوص فساد کمک نماید.

۳. مبانی نظری پژوهش

۳-۱. فساد اداری

فساد یکی از پدیده‌های جهانی است که از دیرباز با پیدایش شکل‌های اولیه حکومت وجود داشته است. در زیرمجموعه فساد در معنی عام، فساد در نظام اداری نیز، گریبان‌گیر همه کشورها بوده و اقدامات بسیاری در پیشگیری یا مقابله با آن به انجام رسیده است. فساد اداری- مالی بر اساس تعریف سازمان شفافیت بین‌المللی آن دسته از فعالیت‌های کارکنان و مسئولان دولت را شامل می‌شود که اولاً به منافع عمومی لطمه بزند و ثانیاً هدف از انجام آن، رساندن فایده به عامل (کارمند اقدام‌کننده) یا به شخص دیگر باشد (عظیمی، ۱۳۹۰، ص ۱۴)

۲-۳. علل ظهور فساد اداری

فساد اداری، مانند هر پدیده اجتماعی و اقتصادی دیگری به عوامل و فرایندهای پیچیده بسیاری بستگی دارد که طیف گسترده‌ای از مسائل روانی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، اداری، مدیریتی و عوامل فردی و گروهی را دربر می‌گیرد. همچنین مسائل حقوقی مانند انعطاف‌پذیری در قوانین و توصیه‌های آمرانه، دیدگاه‌های دیوان‌سالارانه، نادیده گرفتن قوانین اداری، عدم شفافیت در وظایف و استانداردها، فقدان نظارت بر عملکردها، دستکاری در اسناد و مدارک و... می‌باشد. از سوی دیگر بی‌توجهی به شایستگی نیروی انسانی می‌تواند کارکنان را به سمت فساد سوق دهد. البته منظور از فساد اداری، فساد فراگیر در میان کارگزاران دولتی است که موجب زیان‌های اجتماعی و یا تضعیف نهادهای موجود می‌گردد که نتیجه آن توزیع نامناسب امکانات عمومی برای استفاده‌های شخصی می‌باشد (معینی کیا و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۹۳).

بررسی‌های انجام‌شده روی پدیده فساد حاکی از گستردگی عوامل مؤثر در بروز این پدیده دارد که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: سطح حقوق و مزایای کارکنان، میزان مداخله دولت در ارائه کالا و خدمات (دولتی‌بودن اقتصاد) روابط خویشاوندی، افراط در وضع قوانین، نقض تشکیلات و سیستم نظارتی، عدم حساسیت جامعه به معیارهای اخلاقی، افزایش شهرنشینی و شدت و اثر مجازات برای مرتکبین به فساد (خسروآبادی، ۱۳۹۵، ص ۱۴).

۳-۳. رشوه و ارتشاء

رشوه عبارت است از دادن وجه یا مالی از طرف راشی به مستخدمین دولتی به سبب وظیفه جهت رسیدن به مقصود مورد نظر راشی است. از دیدگاه تاریخی رشوه‌دادن و رشوه‌گرفتن همواره عملی زشت، ناشایست و جرم محسوب می‌گردیده و مرتکب این جرم با شدیدترین واکنش‌های جزایی مواجه بوده است. به‌گونه‌ای که علاوه بر حبس و مصادره اموال، در پاره‌ای موارد نیز با اعدام شخص رشوه‌خوار، جامعه از وجود وی پاک می‌شده است. در ایران باستان، حاکم در بسیاری موارد به محاکمه فرد رشوه‌خوار در ملا عام و صدور حکم در خصوص وی می‌پرداخته است و این بیانگر حساسیت حاکمان آن عصر در برخورد با پدیده مجرمانه رشوه است (افشاری و سلامه، ۱۳۹۹، ص ۲). رشوه‌خواری را می‌توان رفتار تقلب‌آمیز یک مقام اداری دانست که به‌دنبال بهره شخصی غیرقانونی است که تحت عنوان دادن یا گرفتن رشوه یا هدایای نامتناسب، پول‌شویی، مبادلات زیرمیزی و... تعریف می‌شود (علی و دالی، ۲۰۱۰). رشوه‌خواری در تعالیم اسلامی ممنوع (حرام) است و احادیث بی‌شماری از پیامبر اسلام (ص) در رابطه با ممنوعیت آن ذکر شده است (بخردی‌نسب و ژولانژاد، ۱۳۹۹، ص ۵۳). رشوه‌خواری مانعی جدی برای تحرک و اختصاص مؤثر منابع و مانع بزرگی در جهت رشد و توسعه اقتصادی می‌باشد (عبید و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۶۰).

۳-۴. نظریات جرم شناختی

جامعه‌شناسان و جرم‌شناسان هر یک بر تأثیر عواملی خاص در گرایش مجرمان به جرم صحه گذارده‌اند، در عین حال هیچ‌یک به‌طور کامل نظرات دیگران را رد نکرده‌اند. نظریه‌پردازان روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و محققان حقوقی و جرم‌شناسان، آرا و نظریه‌های گوناگون را در ارتباط با کج‌روی، رفتار مجرمانه و بزهکاری و جرم و جنایت ارائه کرده‌اند که در قالب پارادایم‌ها و مکاتب نظری قابل تبیین و بررسی است. بر اساس یک تقسیم‌بندی کلان و کلی سه رویکرد عمومی جامع در شناخت علل و عوامل جرم، جنایت و بزهکاری ارائه شده است که عبارت است از: (ساعدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۷۷)

۱. رویکرد زیستی: به عقیده بعضی از جرم‌شناسان، بزهکاری از عوامل وراثتی ناشی می‌شود و آسیب‌های مغزی، نارسایی‌های غده‌ها، عدم توازن کروموزوم‌ها یا ساخت ناموزون بدنی، علل گرایش به کج‌روی و بزهکاری است.

۲. رویکرد روان‌شناختی: کاستی‌ها و نارسایی‌های علمی نظریه و رویکرد زیستی در تبیین بزهکاری به پیدایش نظریه‌های روان‌شناختی انجامید. از این‌رو، در شناخت بزهکاری، ناسازگاری شخصیت، انواع عقده‌ها و... عنوان شد (ساعدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۷۸).

۳. رویکرد جامعه‌شناختی: امروزه جامعه‌شناسان با رویکردی نوین، رفتارهای انحرافی مانند ارتکاب جرم را کشمکشی بین فرد و جامعه تلقی می‌کنند. ارتکاب جرم به‌عنوان یک مسئله اجتماعی تأثیرات نامطلوبی روی جامعه بر جای می‌گذارد. در ارتباط با بزهکاری، جرم و جنایت در ادبیات علوم اجتماعی دیدگاه‌ها و نظریه‌های مختلف و متنوعی مطرح گردیده است (علایی و رضایی‌پور، ۱۳۹۴، ص ۳).

۳-۵. نظریات جرم

نظریه فرصت: این نظریه ابتدا توسط کوهن^۱، لندن^۲ بیان شد و سپس توسط کلارک^۳ تکمیل شده است. دیدگاه "فرصت" در زمینه تأثیر شرایط و موقعیت‌ها در بزه‌کاری بر اصولی تأکید می‌کند که به دنیای واقعی نزدیک است. این دیدگاه شامل نگرش‌های فعالیت‌های روزمره، انتخاب عقلانی و الگوی جرم است. نگرش یادشده بر پایه سخن قدیمی "فرصت، دزدپرور است" بنیان نهاده شده است. طرفداران نظریه فرصت معتقدند برای ارتکاب جرم علاوه بر وجود مرتکب و عدم مانع و سایر عناصر لازم به وجود یک هدف یا آماج مناسب یا همان فرصت نیاز است. از آنجا

1. Cohen
2. London
3. Clark

که جرم محصول کنش متقابل میان فرد و محیط است، از این‌رو شناخت دقیق وقایع مجرمانه، مستلزم شناخت عوامل مربوط به محیط و از جمله فرصت ارتکاب جرم است. نظریه فرصت ارتکاب جرم با ایجاد تعامل بین نقش عوامل فردی و عوامل محیطی در ایجاد جرم، به تکوین جرم‌شناسی واقع‌گرا کمک می‌کند (میرخلیلی، ۱۳۸۸، ص ۵۶).

نظریه انتخاب عقلانی: نظریه‌های رفتار مجرمانه کم و بیش بر پایه فرض انتخاب عقلایی ارائه شده توسط بکاریا و بنتام^۱ استوارند. بنتام (۱۸۴۳) عقیده دارد که "منفعت جرم نیرویی است که انسان را ترغیب به ارتکاب جرم می‌کند و رنج و مجازات نیرویی است که برای جلوگیری از آن به‌کارگرفته می‌شود. اگر نیروی اول قوی‌تر باشد، جرم به وقوع می‌پیوندد و اگر نیروی دوم قوی‌تر باشد جرم حادث نمی‌شود" (درگاهی و بیرانوند، ۱۳۹۹، ص ۱۳۲).

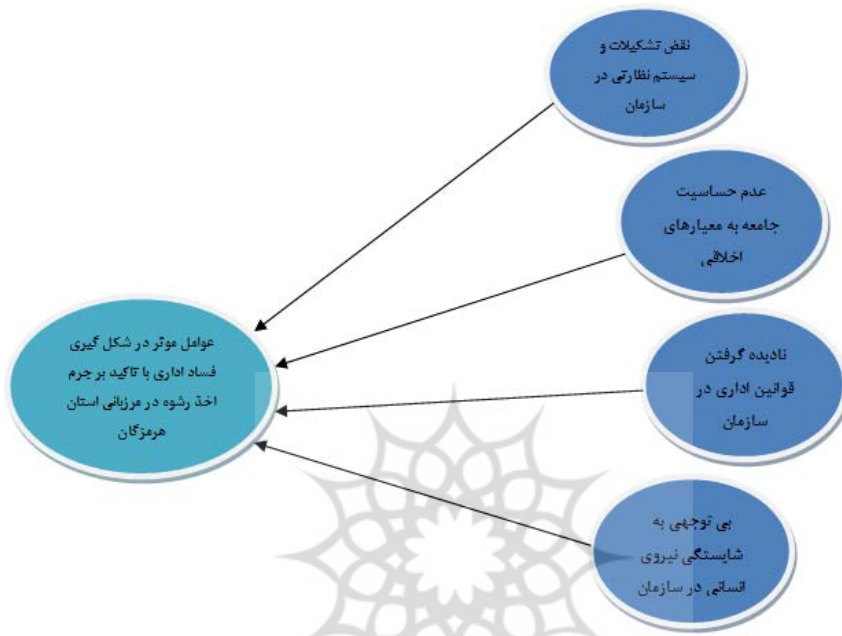
نظریه‌های بی‌هنجاری- فشار: از نظر دورکیم^۲ علل پیدایش آنومی را باید در ساخت هر جامعه مطالعه و جست‌وجو کرد. مرتون نیز معتقد است که یک جامعه منسجم، بین ساختار و فرهنگ توازن برقرار می‌کند. بی‌هنجاری، نوعی عدم انسجام جامعه است که بر عدم انسجام جامعه است که بر اثر عدم تعادل بین اهداف فرهنگی ارزشمند و وسیله‌های اجتماعی مشروع نیل به آن اهداف ایجاد می‌شود. مرتون تاکید دارد نوآوری شایع‌ترین پاسخ مجرمانه است. فرد به اهداف موفقیته متعهد باقی می‌ماند؛ ولی از وسیله‌های نامشروع برای نیل به آن‌ها استفاده می‌کند (درگاهی و بیرانوند، ۱۳۹۹، ص ۱۳۴).

نظریه ساترلند و پیوند افتراقی: نظریه پیوند افتراقی ادوین ساترلند^۳ مشهورترین نظریه از مجموع نظریه‌های جامعه‌پذیری یا یادگیری در مباحث کج‌رفتاری اجتماعی است. ساترلند معتقد است که بسیاری از صور کج‌روی از یک فرد به فرد دیگر منتقل می‌شود؛ یعنی اینکه اگر فردی در محیط مجاور خود در معرض عوامل جرم‌زا قرار گیرد، احتمال قانون‌شکنی توسط او افزایش می‌یابد. وی اذعان می‌دارد برای آن که فردی تبه‌کار شود، ابتدا باید بیاموزد که چگونه باید تبه‌کاری کند و این آموزش از طریق کنش و واکنش با افراد و گروه‌های دیگر به‌دست می‌آید. به نظر وی هر فردی، هم با گروه‌ها و افراد منحرف و هم غیرمنحرف برخورد می‌کند که افراد در برخورد با ایشان بیشتر تحت تاثیر دوستان قرار می‌گیرند (محققیان، ۱۳۸۷، ص ۱۸۵).

1. Bacarya and Bentham
2. Durkheim
3. Edwin Sutherland

۴. مدل اولیه پژوهش

به‌منظور ساده‌سازی و افزایش اشراف بر چهارچوب مفهومی مدل اولیه پژوهش طراحی و ارائه شده است.



شکل (۱): مدل اولیه پژوهش

۵. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از لحاظ روش، کیفی و دارای رویکرد استقرایی است. جامعه آماری تحقیق را استادان، سیاست‌گذاران، عوامل اجرایی و خبرگان در حوزه جرایم کارکنان مرزبانی استان هرمزگان تشکیل داده‌اند. معیار خبرگان در این تحقیق کسانی که سمت شغلی مستقیم و کاملاً مرتبط با جرایم کارکنان به‌ویژه جرم رشوه داشتند و یا اندیشمند، مدرس و صاحب‌نظر در خصوص جرایم کارکنان بوده‌اند؛ همچنین کارکنان مرزبانی استان که مرتکب جرم رشوه شده‌اند نیز در تحقیق، مد نظر قرار گرفتند. برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند قضاوتی با رویکرد نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. انتخاب نمونه‌ها تا حصول کفایت و اشباع داده‌ها و اطمینان از اینکه نمونه‌های بعدی اطلاعات متمایزی به‌دست نمی‌دهند تا دوام یافت. در نهایت پژوهش‌گر با انجام ۱۵ مصاحبه، به اشباع نظری رسید. به‌طور

کلی، با توجه به زمان و منابع در دسترس، تعداد ۱۰ تا ۱۵ نمونه برای انجام مصاحبه کافی است (کریمی و محمدی، ۱۳۹۶، ص ۳۳). در گردآوری اطلاعات از مصاحبه‌های کیفی نیمه ساختاریافته بهره‌برداری شده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته و تحلیل متون مورد استفاده، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. تحلیل مضمون فرایندی برای تحلیل اطلاعات کیفی است و در اکثر روش‌های کیفی به‌کار می‌رود (نامیان و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۴). به‌منظور تعیین اعتبار داده‌ها در پژوهش از بررسی مداوم داده‌ها، تحلیل داده‌ها هم‌زمان با جمع‌آوری آن، مرور شناسه‌های استخراج شده توسط مشارکت‌کنندگان، بررسی روند تجزیه و تحلیل داده‌ها با سه تن از پژوهش‌گران تحقیق کیفی و درگیری مداوم و طولانی مدت با داده‌ها استفاده شد. در پژوهش برای افزایش اعتبارپذیری داده‌ها از ذی‌نفعان مختلف و با دیدگاه‌ها و منافع متفاوت به‌منظور دریافت داده‌ها و مصاحبه استفاده شد. همچنین مصاحبه‌های عمیق و باز از سوی حداقل دو پژوهش‌گر بررسی شد و مفاهیم استخراج و مقابله صورت گرفت. استفاده از منابع مکمل نیز یکی دیگر از روش‌های افزایش اعتبارپذیری در پژوهش است (فیضی و سرکیسیان، ۱۳۸۷، ص ۴۳) که پژوهش‌گر با مراجعه به تحقیقات علمی و مقالات و کتاب‌های مختلف درباره موضوع پژوهش به غنای داده‌ها و افزایش اعتبار آنها افزوده است.

جدول (۱): ویژگی‌های جمعیت شناختی

سابقه فعالیت (سال)		تعداد		نوع فعالیت
۲۰ >	۱۵-۲۰	۱۰-۱۵	۱۰ <	
۱	۲	۱	۱	۵ اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و متخصصین در حوزه جرایم
۳	۴	۲	۱	۱۰ کارکنان فرماندهی انتظامی و مرزبانی با تحصیلات دانشگاهی متخصص و مشرف بر موضوع تحقیق

۶. یافته‌های پژوهش

در مرحله اول آشنایی با داده‌ها صورت می‌گیرد؛ در این مرحله با عمق محتوایی داده‌ها آشنا می‌شویم. مرحله دوم به ایجاد کدهای اولیه می‌پردازد؛ کدها ویژگی داده‌هایی را معرفی می‌نمایند که به نظر محقق جالب است. در این مرحله ۱۶۰ کد اولیه از متون و مقالات احصا شد. در مرحله سوم که جست‌وجوی کدهای گزینشی نام دارد؛ هدف دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب کدهای گزینشی و مرتب‌کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری است که ۳۳ کد گزینشی به‌دست آمد. در مرحله چهارم تم‌های فرعی شکل می‌گیرد؛ این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه و شکل‌دهی به تم‌های فرعی است. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری

شده است. در مرحله دوم اعتبار تم‌های فرعی در رابطه با مجموعه داده‌ها در نظر گرفته می‌شود. در این مرحله ۹ تم فرعی به‌دست آمد.

مرحله پنجم به تعریف و نام‌گذاری تم‌های اصلی می‌پردازد؛ در این مرحله، تم‌های اصلی که برای تحلیل ارائه شده، تعریف و مورد بازبینی مجدد قرار می‌گیرد، سپس داده‌های داخل آن‌ها تحلیل می‌شود. به‌وسیله تعریف و بازبینی کردن، ماهیت آن چیزی که یک تم در مورد آن بحث می‌کند مشخص شده و تعیین می‌گردد که هر تم اصلی کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در این مرحله از میان تم‌های فرعی یک تم اصلی به‌دست آمد. در مرحله آخر گزارش تهیه می‌شود؛ مرحله ششم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از تم‌های اصلی کاملاً انتزاعی و منطبق با ساختارهای زمینه‌ای تحقیق در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است.

فراگرد تحلیل تم زمانی آغاز می‌شود که تحلیل‌گر الگوهای معنایی و موضوعاتی که جذابیت بالقوه دارند را مورد نظر قرار می‌دهد. این تحلیل شامل یک رفت و برگشت مستمر بین مجموعه داده‌ها و مجموعه کدگذاری‌ها و تحلیل داده‌هایی است که به‌وجود می‌آمده‌اند. نگارش تحلیل از همان مرحله اول شروع می‌شود. به‌طور کلی هیچ راه منحصر به‌فردی برای شروع مطالعه در مورد تحلیل تم وجود ندارد. تحلیل تم، فراگردی بازگشتی است که در آن حرکت رفت‌و برگشتی در بین مراحل ذکر شده وجود دارد. به علاوه، تحلیل تم فراگردی است که در طول زمان باید انجام پذیرد؛ به این معنی که محقق در طول زمان داده‌ها را گردآوری و تحلیل خواهد کرد. مراحل شش‌گانه تحلیل تم با رویکردی که کلارک و برون^۱ (۲۰۰۶) ارائه داده‌اند، در ادامه توضیح داده شده است. مرحله ۱- آشنایی با داده‌ها: برای اینکه محقق با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود لازم است که خود را در آن‌ها تا اندازه‌ای غوطه‌ور سازد. غوطه‌ور شدن در داده‌ها معمولاً شامل "بازخوانی مکرر داده‌ها" و خواندن داده‌ها به‌صورت فعال (یعنی جست‌وجوی معانی و الگوها) است.

مرحله ۲- ایجاد کدهای اولیه: مرحله دوم زمانی شروع می‌شود که محقق داده‌ها را خوانده و با آن‌ها آشنایی پیدا کرده است. این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌ها است. کدها یک ویژگی داده‌ها را معرفی می‌نمایند که به نظر تحلیل‌گر جالب می‌رسد. داده‌های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل (تم‌ها) متفاوت هستند. کدگذاری را می‌توان به‌صورت دستی یا از طریق برنامه‌های نرم‌افزاری انجام داد. در این پژوهش کدگذاری‌ها به‌صورت نرم‌افزاری انجام شد.

جدول (۲): کدهای اولیه شناسایی شده متناسب شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عوامل مؤثر بر فساد اداری با تاکید بر جرم رشوه در بین کارکنان مرزبانی استان هرمزگان

کدهای اولیه
<p>ضعف در ساختار سازمانی مبادی نظارتی- تمایل به ثروت اندوزی در بین برخی از کارکنان-ضعف وجدان کاری در بین برخی از کارکنان- روحیه مصرف گرایی در بین برخی از کارکنان- عدم توجه به روحیه خود کنترلی در بین کارکنان مرزبانی-تعهد سازمانی پایین در بین برخی از کارکنان- پشتیبانی ضعیف در جهت تهیه مایحتاج روزانه و ماهانه برخی از پاسگاههای مرزی دریایی - فقدان مزایای جنبی برای کارکنان مرزبانی در مقایسه با سازمان‌های دیگر- نارضایتی شغلی در بین کارکنان مرزبانی- نابرابری اقتصادی کارکنان مرزبانی در مقایسه با بخش خصوصی و مشاغل آزاد- ضعف در نظارت و کنترل- شیوه‌های سنتی نظارت بر کارکنان- فقدان نظام پاداش کارآمد در سازمان-پایین بودن امنیت شغلی-ایجاد ارتباطات ناسالم در بین برخی از کارکنان- انتصاب مدیران نالایق در سطح پاسگاهها و ناوگروههای شناوری - شیوع قاچاق در مناطق مرزی دریایی- سود فراوان قاچاق در مناطق مرزی برای قاچاقچیان- ضعف قوانین و مقررات در مقابله با انواع قاچاق- به روز نبودن برخی از قوانین پیشگیری کننده از دریافت رشوه- مشکلات خانوادگی برخی کارکنان - مذموم نبودن دادن رشوه در بین برخی از مردم مناطق مرزی از بین رفتن ارزش اخلاقی مذمت اخذ رشوه در بین برخی از کارکنان- الگو شدن برخی کارکنان متخلف در بین کارکنان- عدم تناسب ساختار دریابانی با مأموریت‌های سازمانی-کمبود امکانات و تجهیزات شناوری در برخی از یگان‌ها-هزینه بالای تعمیر و نگهداری از شناورهای دریایی- عدم استفاده از تجهیزات هوشمند در نظارت بر کارکنان-به روز نبودن تجهیزات نظارتی موجود- ضعف آموزش و تربیت کارکنان - سنتی بودن شیوه‌های آموزش کارکنان- عدم پرداخت حق کشف کارکنان- کم توجهی به معیشت کارکنان دریابانی ضعف اعتقادات دینی در بین برخی از کارکنان دریابانی</p>

در جدول فوق، مفاهیم اولیه‌ای که از تحلیل مضمون و بررسی ادبیات پژوهش، متناسب‌سازی شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عوامل مؤثر بر فساد اداری با تاکید بر جرم رشوه در بین کارکنان مرزبانی استان هرمزگان و مقالات و کتب حاصل شده، ارائه شده است. شاخص‌های شناسایی شده همان گزاره‌های کلامی هستند که از پاسخ به سؤالات به‌دست آمده و بعد از استخراج کلیه این گزاره‌های کلامی، برخی دارای اشتراک بودند که براساس ادبیات و مبانی نظری موجود دسته‌بندی شده و براساس آن مفاهیم ثانویه شکل گرفت.



شکل (۲): ابر کدهای شناسایی شده

مرحله ۳- جست و جوی کدهای گزینشی (مضامین پایه): این مرحله شامل دسته بندی کدهای مختلف در قالب کدهای گزینشی و مرتب کردن همه خلاصه داده های کدگذاری شده است. در واقع محقق، تحلیل کدهای خود را شروع کرده و در نظر می گیرد که چگونه کدهای مختلف می توانند برای ایجاد یک تم کلی ترکیب شوند. در این مرحله ۹ کد گزینشی توسط محقق به دست آمد. در این مرحله محققان کدهای ناقص یا نامرتبط و همچنین کدهای تکراری را کنار گذاشتند تا به این تعداد کد گزینشی دست یابند.

جدول (۳): مولفه های شناسایی شده با استفاده از مصاحبه های انجام شده

مضمون پایه	کد اولیه
فرماندهی	عدم تناسب ساختار در یابانی با مأموریت های سازمانی - ضعف در ساختار سازمانی مبادی نظارتی - ضعف در نظارت و کنترل - شیوه های سنتی نظارت بر کارکنان - فقدان نظام پاداش کارآمد سازمان - پایین بودن امنیت شغلی - ایجاد ارتباطات ناسالم در بین برخی از کارکنان - انتصاب مدیران نالایق در سطح پاسگاه ها و ناوگروه های شناوری
اعتقادی - اخلاقی	ضعف اعتقادات دینی در بین برخی از کارکنان در یابانی - تمایل به ثروت اندوزی در بین برخی از کارکنان - ضعف وجدان کاری در بین برخی از کارکنان - روحیه مصرف گرایی در بین برخی از کارکنان - عدم توجه به روحیه ی خود کنترلی در بین کارکنان مرزبانی - تعهد سازمانی پایین در بین برخی از کارکنان - از بین رفتن ارزش اخلاقی مذمت اخذ رشوه در بین برخی از کارکنان - الگو شدن برخی کارکنان متخلف در بین کارکنان

ادامه جدول (۳): مولفه‌های شناسایی شده با استفاده از مصاحبه‌های انجام شده

مضمون پایه	کد اولیه
تجهیزات و پشتیبانی	پشتیبانی ضعیف در جهت تهیه مایحتاج روزانه و ماهانه برخی از پاسگاه های مرزی دریایی - کمبود امکانات و تجهیزات شناوری در برخی از یگان‌ها- هزینه بالای تعمیر و نگهداری از شناورهای دریایی
نظارت	عدم استفاده از تجهیزات هوشمند در نظارت بر کارکنان - به روز نبودن تجهیزات نظارتی موجود
آموزش	ضعف آموزش و تربیت کارکنان - سنتی بودن شیوه‌های آموزش کارکنان
توانمندسازی- حمایتی	عدم پرداخت حق‌الکشف کارکنان - کم‌توجهی به معیشت کارکنان دریایی - فقدان مزایای جنبی برای کارکنان مرزبانی در مقایسه با سازمان‌های دیگر - نارضایتی شغلی در بین کارکنان مرزبانی - نابرابری اقتصادی کارکنان مرزبانی در مقایسه با بخش خصوصی و مشاغل آزاد
اقتصادی	شیوع قاچاق در مناطق مرزی دریایی - سود فراوان قاچاق در مناطق مرزی برای قاچاقچیان
قانونی - قضایی	ضعف قوانین و مقررات در مقابله با انواع قاچاق - به روز نبودن برخی از قوانین پیشگیری کننده از دریافت رشوه
فرهنگی - اجتماعی	مشکلات خانوادگی برخی کارکنان - مذموم نبودن دادن رشوه در بین برخی از مردم مناطق مرزی (دادن رشوه به عنوان امری عادی و معمولی)

مرحله ۴- شکل‌گیری مضامین سازنده: مرحله چهارم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از تم‌ها را ایجاد کرده و آن‌ها را مورد بازبینی قرار می‌دهد. این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه و شکل‌دهی به تم‌های فرعی است. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده است. در مرحله دوم اعتبار تم‌های فرعی در رابطه با مجموعه داده‌ها در نظر گرفته می‌شود. در این مرحله محققان به مضامین سازنده دست پیدا کردند.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان ۳۳ شاخص (گویه) موجود، ۹ مضمون پایه قابل شناسایی است و ۲ دسته مضمون سازنده به‌دست آمده است. بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود این مولفه‌ها در جدول (۴) نام‌گذاری شد.

جدول (۴): تقسیم و مقوله‌بندی متناسب سازی عوامل مؤثر بر فساد اداری با تاکید بر جرم رشوه در بین کارکنان مرزبانی استان هرمزگان

مضمون سازنده	مضمون پایه	کد اولیه
درون سازمانی	فرماندهی	عدم تناسب ساختار دریابانی با مأموریت‌های سازمانی-ضعف در ساختار سازمانی مبادی نظارتی-ضعف در نظارت و کنترل-شیوه‌های سنتی نظارت بر کارکنان- فقدان نظام پاداش کارآمد در سازمان-پایین بودن امنیت شغلی-ایجاد ارتباطات ناسالم در بین برخی از کارکنان- انتصاب مدیران نالایق در سطح پاسگاه ها و ناوگروه‌های شناوری
	اعتقادی- اخلاقی	ضعف اعتقادات دینی در بین برخی از کارکنان دریابانی-تمایل به ثروت اندوزی در بین برخی از کارکنان-ضعف وجدان کاری در بین برخی از کارکنان- روحیه مصرف گرایی در بین برخی از کارکنان- عدم توجه به روحیه ی خود کنترلی در بین کارکنان مرزبانی-تعهد سازمانی پایین در بین برخی از کارکنان-از بین رفتن ارزش اخلاقی مذمت اخذ رشوه در بین برخی از کارکنان- الگو شدن برخی کارکنان متخلف در بین کارکنان
	تجهیزات و پشتیبانی	پشتیبانی ضعیف درجهت تهیه مایحتاج روزانه و ماهانه برخی از پاسگاه های مرزی دریایی- کمبود امکانات و تجهیزات شناوری در برخی از یگان‌ها- هزینه بالای تعمیر و نگهداری از شناورهای دریایی
	نظارت	عدم استفاده از تجهیزات هوشمند در نظارت بر کارکنان- به‌روز نبودن تجهیزات نظارتی موجود
	آموزش	ضعف آموزش و تربیت کارکنان- سنتی بودن شیوه‌های آموزش کارکنان
	توانمندسازی- حمایتی	معیشت کارکنان دریابانی- فقدان مزایای جنبی برای کارکنان مرزبانی در مقایسه با سازمان‌های دیگر- نارضایتی شغلی در بین کارکنان مرزبانی- نابرابری اقتصادی کارکنان مرزبانی در مقایسه با بخش خصوصی و مشاغل آزاد
	اقتصادی	شیوع قاچاق در مناطق مرزی دریایی- سود فراوان قاچاق در مناطق مرزی برای قاچاقچیان
برون سازمانی	قانونی- قضایی	ضعف قوانین و مقررات در مقابله با انواع قاچاق- به روز نبودن برخی از قوانین پیشگیری کننده از دریافت رشوه
	فرهنگی- اجتماعی	مشکلات خانوادگی برخی کارکنان- مذموم نبودن دادن رشوه در بین برخی از مردم مناطق مرزی(دادن رشوه به عنوان امری عادی و معمولی)

مرحله ۵- تعریف و نام‌گذاری تم‌های اصلی: مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک تصویر رضایت‌بخش از تم‌ها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله، تم‌های اصلی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف نموده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد؛ سپس داده‌های داخل آن‌ها را تحلیل می‌کند. به‌وسیله تعریف و بازبینی کردن، ماهیت آن چیزی که یک تم در مورد آن بحث می‌کند مشخص شده و تعیین می‌گردد که هر تم اصلی کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در این مرحله، محقق در نهایت پس از رفت‌وبرگشت در میان تم‌های فرعی به یک تم اصلی دست یافت که در زمینه مورد نظر تحقیق قابل تبیین می‌باشد. در ذیل برخی از تم‌های فرعی که تم‌های اصلی از آن‌ها استخراج شده ارائه گردیده است.

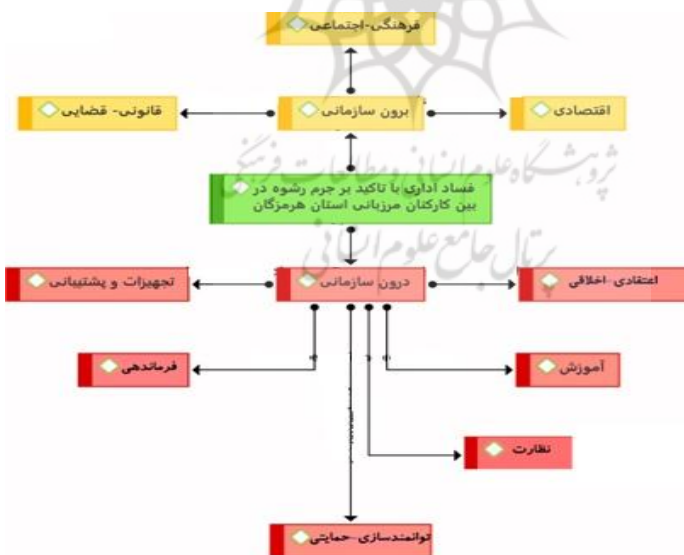
جدول (۵): شناسایی مضمون فراگیر

مضمون فراگیر	مضمون سازنده	مضمون پایه	کد اولیه
فساد اداری با تاکید بر جرم رشوه در بین کارکنان مرزبانی استان هرمزگان	درون سازمان	فرماندهی	عدم تناسب ساختار دریاپانی با مأموریت‌های سازمانی- ضعف در ساختار سازمانی مبادی نظارتی-ضعف در نظارت و کنترل-شیوه‌های سنتی نظارت بر کارکنان- فقدان نظام پاداش کارآمد در سازمان-پایین بودن امنیت شغلی- ایجاد ارتباطات ناسالم در بین برخی از کارکنان- انتصاب مدیران نالایق در سطح پاسگاه ها و ناوگروه‌های شنوری
		اعتقادی- اخلاقی	ضعف اعتقادات دینی در بین برخی از کارکنان دریاپانی-تمایل به ثروت اندوزی در بین برخی از کارکنان-ضعف وجدان کاری در بین برخی از کارکنان- روحیه مصرف گرایی در بین برخی از کارکنان- عدم توجه به روحیه ی خود کنترلی در بین کارکنان مرزبانی-تعهد سازمانی پایین در بین برخی از کارکنان-از بین رفتن ارزش اخلاقی مذمت اخذ رشوه در بین برخی از کارکنان- الگو شدن برخی کارکنان متخلف در بین کارکنان
	تجهیزات و پشتیبانی	پشتیبانی ضعیف در جهت تهیه مایحتاج روزانه و ماهانه برخی از پاسگاه های مرزی دریایی- کمبود امکانات و تجهیزات شنوری در برخی از یگان‌ها- هزینه بالای تعمیر و نگهداری از شناورهای دریایی	
	نظارت	عدم استفاده از تجهیزات هوشمند در نظارت بر کارکنان- به‌روز نبودن تجهیزات نظارتی موجود	
	آموزش	ضعف آموزش و تربیت کارکنان- سنتی بودن شیوه‌های آموزش کارکنان	
	توانمندسازی- حمایتی	معیشت کارکنان دریاپانی- فقدان مزایای جنبی برای کارکنان مرزبانی در مقایسه با سازمان‌های دیگر- نارضایتی شغلی در بین کارکنان مرزبانی- نابرابری اقتصادی کارکنان مرزبانی در مقایسه با بخش خصوصی و مشاغل آزاد	

ادامه جدول (۵): شناسایی مضمون فراگیر

کد اولیه	مضمون پایه	مضمون سازنده	مضمون فراگیر
	اقتصادی	برون سازمان	فساد اداری با تاکید بر جرم رشوه
	قانونی- قضایی		در بین کارکنان مرزبانی استان هرمزگان
	فرهنگی- اجتماعی		

مرحله ۶- تهیه گزارش: مرحله ششم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از تم‌های اصلی کاملاً انتزاعی و منطبق با ساختارهای زمینه‌ای تحقیق در اختیار داشته باشد. پس از بررسی و تحلیل متون با استفاده از روش تحلیل تم و طی نمودن مراحل شش گانه، تم‌های فرعی و اصلی مطابق جدول به‌دست آمده است.



شکل (۳): متناسب‌سازی مدل عوامل مؤثر بر فساد اداری با تاکید بر جرم رشوه در بین کارکنان مرزبانی استان هرمزگان (خروجی اطلس تی)

۷. نتیجه گیری

در این پژوهش با توجه به شرایط ویژه خدمت کارکنان مرزبانی در استان هرمزگان به ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های عوامل مؤثر بر فساد اداری با تاکید بر جرم رشوه در این استان پرداخته شده است. عوامل شناسایی شده در مدل نهایی به دو مضمون سازنده درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم شده‌اند. در بحث درون‌سازمانی مضمون‌های پایه شناسایی شده شامل فرماندهی، اعتقادی-اخلاقی، تجهیزات و پشتیبانی، فناوری و هوشمندسازی، آموزش، توانمندسازی-حمایتی می‌شوند. این مضمون‌ها خود به‌تنهایی یا در تعامل با یکدیگر کارکنان درون سازمان را به سمت فساد سوق می‌دهند. لذا این دسته از یافته‌ها نشان می‌دهد که فساد براساس ضعف‌های سازمانی شکل گرفته و گسترش پیدا می‌کند. فرماندهی نقش اساسی را در کنترل و مقابله با فساد در یک سازمان نظامی مثل مرزبانی ایفا می‌کند. فرماندهی مؤثر منجر به کاهش میزان بروز فساد اداری در سازمان خواهد شد. ضعف اعتقادات و اخلاقیات نیز یکی دیگر از عوامل در شکل‌گیری فساد در این سازمان است. بنابراین می‌توان با تعمیق و ترویج اخلاقیات درون سازمان راه را برای کنترل فساد هموار کرد. با آموزش کارکنان سازمان می‌توان قدم مؤثری در کنترل فساد برداشت. آموزش این امکان را برای آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات فراهم می‌کند تا از این طریق به خواسته‌های خود در سازمان دست یابند.

فراهم‌کردن تجهیزات و پشتیبانی از نیروهای مرزبانی به‌ویژه کارکنانی که در پاسگاه‌های مرزی دورافتاده در حال خدمت هستند بسیار اهمیت دارد؛ چرا که کارکنان برای تأمین مایحتاج خود ممکن است از راه‌های غیرقانونی اقدام به تهیه این موارد کنند؛ لذا تأمین این نیازها یکی از راه‌های مؤثر در کنترل فساد به‌شمار می‌رود. توانمندسازی و حمایت از کارکنان مرزبانی با توجه به شرایط سخت خدمتی آنها در مناطق مرزی می‌تواند نقش مهمی در پیشگیری از فساد داشته باشد.

در بحث برون‌سازمانی مضمون‌های پایه شناسایی شده شامل اقتصادی، قانونی-قضایی و فرهنگی-اجتماعی را شامل می‌شود. این عوامل نشان می‌دهد که سازمان تحت تأثیر محیط بیرونی خود قرار دارد. در مضمون اقتصادی با توجه به اینکه مناطق مرزی استان هرمزگان جزو مناطق محروم هستند از یک‌سو و موقعیت ویژه استان در مرزهای دریایی از سوی دیگر که امکان قاچاق و انواع دیگر جرایم دریایی را در این استان فراهم کرده است؛ بنابراین قاچاق در این مناطق شایع شده و سود کلانی برای قاچاقچیان به دنبال دارد؛ از این‌رو قاچاقچیان برای از دست‌ندادن این سودهای کلان، به روش‌های مختلف سعی در تطمیع کارکنان مرزبانی استان جهت دریافت رشوه می‌کنند. با بهبود وضعیت اقتصادی و توسعه این مناطق و ایجاد مشاغل پایدار و سالم

می‌توان از وقوع فساد جلوگیری نمود. مباحث فرهنگی- اجتماعی نیز از یکی دیگر از علل بروز فساد در این مناطق است؛ بنابراین می‌توان گفت فساد اداری در مرزبانی استان هرمزگان پدیده پیچیده و چند بعدی است که ریشه در شرایط موجود کشور دارد که طیف آن از درون سازمان و بیرون آن تاثیر می‌پذیرد. همان‌گونه که ملاحظه شد نتایج این تحقیق با تحقیقات گذشته در خصوص فساد اداری و جرم رشوه هم‌خوانی دارد.

۸. پیشنهادهای کاربردی

- توجه به شایستگی‌ها در انتخاب فرماندهان پاسگاه‌ها در مناطق مرزی
- متناسب‌سازی حقوق کارکنان زحمت‌کش مرزبانی با نرخ تورم موجود در جامعه
- اعطای مزایای جانبی مثل زمین، خانه و... به کارکنان مرزبانی همانند دیگر سازمان‌های دولتی و نظامی موجود در کشور
- توجه به پشتیبانی درجهت تهیه مایحتاج روزانه و ماهانه پاسگاه‌های مرزی دریایی دور از مرکز استان
- تامین امکانات و تجهیزات شناوری در یگان‌های شناوری مناطق مرزی دور از مرکز استان
- ایجاد شغل و رونق اقتصادی مناطق مرزی دریایی استان هرمزگان

۹. سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی استادان و کارشناسان به پاس راهنمایی‌های دلسوزانه و پیگیری‌های بی‌شائبه شان کمال سپاسگزاری را دارم که اگر جز این بود، این مجموعه به ثمر نمی‌رسید.

- افشاری، مرضیه و ابوالحسنی، سلامه. (۱۳۹۹). بررسی رشوه در فقه و حقوق کیفری ایران، کنفرانس بین‌المللی حقوق، روان‌شناسی، علوم تربیتی و رفتاری، کرج.
- بایرام‌پور، بهزاد؛ محمدیان ساروی، محسن و حقیقی، مسعود. (۱۴۰۰). طراحی الگویی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۵(۵۵)، ۷۱-۱۰۰. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=562897>
- بخردی‌نسب، وحید و ژولانژاد، فاطمه. (۱۳۹۹). اثر رشوه خواری بر سلامت مالی بانک‌های اسلامی. دانش مالی تحلیل اوراق بهادار (مطالعات مالی)، ۱۳(۴۷)، صص ۵۱-۷۱. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=580360>
- حیدری، حنیفه؛ محمدی، مجید و نجفی، فریبا. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر فساد اداری با تاکید بر ایران، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی و روان‌شناسی و علوم اجتماعی، تهران، صص ۱-۱۸.
- درگاهی، حسن و بیرانوند، امین. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر جرم مالی در ایران با تاکید بر ادوار تجاری و آسیب‌های اجتماعی، فصل‌نامه علمی مطالعات اقتصادی کاربردی ایران، ۹(۳۵)، صص ۱۲۷-۱۵۳. قابل بازیابی از:
https://aes.basu.ac.ir/article_3456.html
- رفیع‌پور، فرامرز. (۱۳۸۶). سرطان اجتماعی فساد، تهران، شرکت سهامی انتشار.
- ساعدی، علی‌محمد؛ هاشمی، سیدمحمد و عابدی، یونس. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر گرایش جوانان به جرم، فصل‌نامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، ۸(۳)، صص ۷۳-۹۷. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=231216>
- خسروآبادی، طاهره. (۱۳۹۵). جهت‌گیری اخلاقی و تمایل به دریافت رشوه: شواهدی از بخش خصوصی حرفه حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۵(۱۷)، صص ۱۳-۲۳. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=472061>
- عظیمی، حسین. (۱۳۹۰). طراحی الگوی عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی با آسیب‌شناسی در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی شهرهای اصفهان و زنجان)، رساله دکتری، دانشگاه اصفهان، ص ۱۴.

- علایی، محسن و رضایی پور، اذن‌اله. (۱۳۹۴). مروری بر نظریات جامعه‌شناختی در جامعه‌شناسی جرم و جنایت، اولین کنفرانس بین‌المللی علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی، آباءه.
- غفوریان اصل، محمد. (۱۴۰۰). تحلیل جرم اخذ رشوه توسط کارکنان پلیس بر اساس نظریه‌های جرم‌شناختی، فصل‌نامه علمی دانش انتظامی فارس، ۷ (۲۶)، صص ۱۴۷-۱۷۴. قابل بازیابی از: http://far.jrl.police.ir/article_96104.html
- فیضی، کامران و سرکیسیان، آلفرد. (۱۳۸۷). تجزیه و تحلیل معیارهای کیفیت در روش‌های تحقیق کیفی. فصل‌نامه مطالعات جهانگردی، ۸ (۳)، صص ۱-۲۱. قابل بازیابی از: https://tms.atu.ac.ir/article_5042.html
- کریمی، آصف و محمدی، معصومه. (۱۳۹۶). شناسایی مؤلفه‌های معنویت اثرگذار بر تاب‌آوری در افراد کارآفرین، فصل‌نامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۶ (۲)، صص ۲۸۰-۲۶۳. قابل بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/381993>
- محققیان، زهرا. (۱۳۸۷). جامعه‌شناسی انحرافات، تهران: خورشید پرتوی.
- میعادفر، مسعود. (۱۳۹۹). فراترکیب مطالعات فساد اداری و راهکارهای مقابله با آن در شهرداری تهران. مدیریت - پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت MBA - مدیریت توسعه و منابع انسانی. دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت.
- معینی کیا، مهدی؛ غریب‌زاده، رامین؛ کاظمی، سلیم و غریب‌زاده، شیمیا. (۱۳۹۸). تحلیل رابطه بین معنویت در محیط کار و فساد اداری: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۴ (۲)، صص ۹۸-۹۲. قابل بازیابی از: <https://ethicsjournal.ir/article-1-1452-fa.html>
- میرخلیلی، محمود. (۱۳۸۸). پیشگیری وضعی از بزهکاری با نگاهی به سیاست جنایی اسلام، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- نامیان، فرشید؛ الیاسی، راهبه و ایزدی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). روش‌شناسی و روش تحقیق کمی، کیفی و ترکیبی، (چ اول). تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- نسل، غلامرضا. (۱۳۹۸). راهکارهای اثربخش پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه، فصل‌نامه نظارت و بازرسی، ۱۳ (۵۰)، صص ۱۴۳-۱۶۸. قابل بازیابی از: http://si.jrl.police.ir/article_10104.html

- وروایی، اکبر؛ صوفی، علیرضا و جعفری، باقر. (۱۳۸۹). نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرم با تأکید بر ارتشا، نظارت و بازرسی، فصلنامه نظارت و بازرسی. ۴(۱۱)، صص. ۵۶-۸۰.
 قابل بازیابی از: http://si.jrl.police.ir/article_10087.html
- Abid, L., Ouertani, M. N., & Ghorbel, S. (2014). Macroeconomic and bank-specific-determinants of household's non-performing loans in Tunisia: a dynamic panel data. *Procedia Economics and Finance*, 13, 58–68.
- Ahmad Khan, S , Ahmed, A. & Ahmed, K. (2021). Enhancing police integrity by exploring causes of police corruption. *Management Science Letters* . 11 (6), 1949-1958.
- Alexandre, AB .(2018). Perception of corruption by traffic police and taxi drivers in Bukavu DR Congo: the limits of moral analysis . *Journal of Contemporary African Studies*, - Taylor & Francis.
- Ali, A., & Daly, K. (2010). Macroeconomic determinants of credit risk: recent evidence from a cross country study. *International Review of Financial Analysis*, 19, 165–171.
- Bai, B. Y.; Liu, X. X., & Kou, Y. (2014). Belief in a just world lowers perceived intention of corruption: The mediating role of perceived punishment. *PloS one*, 9(5), e97075.
- Corsair, M., Huisman ,W., Denkers, A., Steg., L. (2021). *Crime, Law and Social Change*, Springer
- Garcia, Patricia J, MD .(2019).Corruption in global health: the open secret.394(0214), PP.2119-2124
- Malik, N , Abbas Qureshi, T .(2020). A Study of Economic, Cultural, and Political Causes of Police Corruption in Pakistan . *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 15(2), 1446–1462.
- Singh, D. (2019) . Understanding corruption in the lower levels of the Afghan police force . *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 93(4), 353-383.
- Kim, T. (2021). A study on Causes and Improvements of the Police Corruption. *International Journal of Advanced Culture Technology*, 9(1), 70–78.



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني