

سرمایه اجتماعی و پیشگیری از جرائم کارکنان^۱

دکتر فریبا شایگان^۲

چکیده

سلامت پلیس و دوری از فساد آنان به دلیل نقش این سازمان در حفظ نظم و امنیت جامعه از اهمیت بسیاری برخوردار است. نیروهای این سازمان هم به دلیل ارتباط با مجرمان و وظیفه اجرای قوانین در جامعه، شاید بیشتر از کارکنان دیگر سازمانها در معرض جرائم و تخلفات اداری قرار گیرند یا به آنان پیشنهادهای خلاف قانون داده شود؛ آن گونه که تحقیقات نشان می دهد در همه کشورها فساد پلیس در سطح نسبتاً زیادی وجود دارد. این مقاله با بررسی نظری و کتابخانه‌ای جرائم بزه سفیدان و نظریه‌های مرتبط با فساد پلیس، افزایش سرمایه اجتماعی بویژه سرمایه اجتماعی دینی را به عنوان یکی از راه‌های پیشگیری از جرائم پلیس معرفی، و پیشنهاد می کند که سازمان، زمینه‌های همکاری، رفاقت و تعامل بیشتر بین کارکنان و خانواده‌های آنان را فراهم کند و همچنین در افزایش سرمایه اجتماعی دینی آنها تلاش شود تا بدین وسیله بتوانند با همکاری نیروها و همکاران با یکدیگر از جرائم کارکنان پیشگیری کنند.

واژگان کلیدی

جرم در سازمان، پیشگیری از فساد، سرمایه اجتماعی، نظریه‌های سرمایه اجتماعی، نیروی انتظامی

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۸۴/۴/۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۸۸/۵/۲۵

۲. استادیار دانشگاه علوم انتظامی و فرمانده مجتمع آموزشی زنان پلیس

پست الکترونیکی: Email: shaygan-fa@yahoo.com

مقدمه

هر سازمانی برای دستیابی به اهدافی که برای آن وضع شده است به سرمایه انسانی نیاز دارد. اگر سرمایه انسانی در سازمان ضعیف باشد، امکان بهره‌گیری از سایر سرمایه‌ها و امکانات سازمان و سرانجام، تولید محصولی که هدف اصلی سازمان است امکانپذیر نخواهد بود. بخشی از درآمدها و امکانات هر سازمانی برای حفظ و نگهداری و آموزش کارکنان هزینه می‌شود؛ زیرا هر سازمانی که برنامه‌ریزی، تجهیز و بهسازی نیروی انسانی و حفظ و نگهداری آنان به شکل جامع و پویا مورد توجه قرار گیرد و از سیستمی کارا به‌منظور تأمین نیازهای مادی و معنوی این عنصر حیاتی برخوردار باشد، رشد و توسعه در آن، قانونمند خواهد بود (دعاگویان، رفیعی، ۱۳۸۸: ۷). نیروی انسانی قوه خلاقه و بازوی توانمند سازمان است که با بهره‌گیری از امکانات، فناوری و سرمایه‌هایی که وجود دارد، سازمان را در جهت دستیابی به اهدافش یاری می‌کند. هر سازمان هر چه مکانیکی شود و از فناوری و دستگاه‌ها و رباتهای پیشرفته هم بهره ببرد، باز به نیروی انسانی نیاز دارد که این ابزارها را هدایت و کنترل کند. برخی از سازمانها به دلیل نوع کار و هدفی که دارند از نیروی انسانی بیشتری استفاده می‌کنند و بسیاری از امور توسط نیروی انسانی انجام می‌شود. پس وجود نیروی انسانی توانمند، که بتواند در راستای اهداف سازمان حرکت کند، بخش مهمی از موفقیت سازمان را تأمین می‌کند.

تلاشهای سازمان در جهت گزینش نیروی انسانی، حفظ و نگهداری و آموزش ضمن خدمت کارکنان و گماردن نیروهای نظارتی و کنترلی و پاداش و تنبیهات و مقررات سازمانی همه در این راستاست که نیروی انسانی بتواند مطابق خواست سازمان حرکت کند و بیشترین و بهترین بهره‌وری را به دنبال داشته باشد. اما با این همه، بعضاً شاهد کارکنانی هستیم که به دلایل مختلف از قوانین و مقررات سازمانی سرپیچی می‌کنند و مرتکب تخلفات و فساد اداری می‌شوند. فساد اداری تقریباً در تمام کشورها، متداول است. سازمان شفافیت بین‌المللی در شاخصی که هر ساله از فساد اداری ۱۸۰ کشور ارائه می‌دهد، در سال ۲۰۰۸ ایران را در رتبه ۱۴۱ از نظر میزان

سلامت بخش دولتی قرار داده است^۱، که رتبه بسیار نامناسبی است و نشان می‌دهد که ۱۴۰ کشور از نظر سلامت بخش دولتی نسبت به ایران وضع بهتری دارند. در سال ۱۳۸۱ مسئول طرح تکریم و رضایت ارباب رجوع در کشور اعلام کرد که ۹۰٪ از مراجعه کنندگان به ادارات کشور ابراز کرده اند علاوه بر تعرفه های مقرر، رشوه پرداخت کرده اند و بر اساس نظرسنجی های به عمل آمده، شکایت ۹۰٪ از شاکیان نسبت به روند کار نیز مورد بررسی قرار نگرفته است (بخارایی، ۱۳۸۶: ۳۲۷). از آنجا که پیامدهای جرائم کارکنان بویژه اگر با ارباب رجوع و بیرون از سازمان مرتبط باشد، بسیار زیاد است، ممکن است لطمه بزرگی به حیثیت سازمان وارد کند و پیامدهای جبران ناپذیری برای سازمان داشته باشد. از طرفی تخلف کارکنان بعضاً موجب هدر رفتن سرمایه های سازمان، بهره‌وری کم سازمان، عدم رضایت ارباب رجوع و به تبع آن، رواج جو بی اعتمادی به سازمان و در کل عدم دستیابی سازمان به اهدافش می‌شود؛ لذا توجه به پیشگیری از وقوع جرائم کارکنان، ضروری، و قابل تحقیق و تأمل است. این مهم در سازمانی مثل پلیس که متولی نظم و امنیت در جامعه است و با مجرمان و خلافکاران برخورد قانونی دارد و باید یکی از سالم‌ترین ارگانهای کشور باشد، اهمیت زیادی دارد. که در نظام مقدس جمهوری اسلامی با توجه به اینکه پلیس جزئی از نیروهای مسلح به فرماندهی مقام معظم رهبری می‌باشد، بیش از پیش بر اهمیت توجه نیروی انتظامی به رفتار و کردار نیروها و پیشگیری از تخلفات و جرائم آنان می‌افزاید. لذا انتظار می‌رود سازمان با شناخت صحیح جرائم کارکنان و تدابیر کنترلی و برنامه‌ریزیهای صحیح در پیشگیری از جرائم کارکنان سرمایه‌گذاری کند تا بدین وسیله هم بنا به اصل «پیشگیری بهتر از درمان است» در رسیدن به هدف موفقتر باشد و هم بتواند با داشتن کارکنانی سالم و امین، حیثیت و اعتبار سازمان را بیش از پیش تأمین کند.

مطالعه و بررسیهای عوامل متعددی از جمله کنترل و نظارت بیشتر بر کارکنان، جداکردن امور مربوط به زنان و انجام دادن آن توسط پلیس زن، برخورد با کارکنان

متخلف، افزایش تعلقات و تعهدات سازمانی و ... (دعاگویان و رفعتی، ۱۳۸۸: ۵-۳۴) را در پیشگیری از جرائم کارکنان مؤثر دانسته است؛ ولی این مقاله به دنبال تأثیر افزایش سرمایه اجتماعی بویژه سرمایه اجتماعی دینی بر کاهش جرائم کارکنان است و قصد دارد با مطالعه نظری و کتابخانه‌ای به بررسی این رابطه بپردازد. نتایج تحقیقات نشان داده است که رابطه مثبت و قوی بین میزان سرمایه اجتماعی و میزان جرائم وجود دارد (فاضل و آشتیانی، ۱۳۷۸: ۱۰۷). برخی مبنای مطالعه و کار علمی خود را به بررسی این موضوع اختصاص داده و حتی ملاک سنجش میزان سرمایه اجتماعی در جامعه را کاهش میزان جرائمی چون خودکشی، اعتیاد، افزایش نرخ طلاق و امثال آن دانسته است؛ لذا یکی از راه‌های پیشگیری از جرائم کارکنان افزایش میزان سرمایه اجتماعی و بویژه سرمایه اجتماعی دینی آنان است.

۱. اهمیت و ضرورت موضوع

کارکنان هر سازمان سرمایه‌های انسانی و وجهه و حیثیت سازمان و نیز نیروهای فعال و حرکت‌دهنده سازمان به‌سوی اهدافش هستند. اگر این نیروها سالم و فعال باشند، حرکت در جهت دستیابی به هدف برای سازمان مهیا می‌شود؛ ولی در صورتی که کارکنان مرتکب جرائمی شوند آن‌هم در پلیس، که خود وظیفه پیشگیری از جرم و مبارزه با مجرمان را دارد، نه تنها حیثیت سازمان بلکه به تبع آن اعتبار نظام هم خدشه‌دار می‌گردد. از طرفی در جمهوری اسلامی ایران قدرت و اختیاری که برای پلیس تضمین می‌شود در میان همه مؤسسات دولتی منحصر به فرد است. تضمین این قدرت و اختیار از پیمان بین مردم و دولت سرچشمه می‌گیرد، به این صورت که مردم توافق می‌کنند تا حقوق و مسئولیت‌های مشخصی را به پلیس واگذار کنند و پلیس نیز، که محسوسترین نماینده دولتی است، وظیفه دارد تا برای افراد آرامش، نظم و حفاظت از زندگی و دارایی فراهم، و عادلانه طبق قانون عمل کند. شرط لازم برای دستیابی به این اهداف در درجه اول سالم بودن خود کارکنان نیروی انتظامی است؛ زیرا در غیر این صورت وقتی فساد در پلیس وجود داشته باشد یا وجود آن درک شود، عدم اعتماد عمومی به پلیس افزایش می‌یابد؛ این عدم اعتماد می‌تواند به پیامدهای جدی منجر شود که تلاش‌های جامعه را برای حفظ سلامتی و امنیت

شهروندانش به خطر می‌اندازد.

افشای عمومی فساد در ادارات، پیمان بین مردم و دولت را به خطر می‌اندازد. این افشانات اغلب به سرخوردگی عمومی از پلیس منجر می‌شود و توانایی پلیس را برای جلوگیری و کشف جرم تضعیف می‌کند (مالینوسکی^۱، ۱۹۸۶: ۱). لذا شناخت راه‌های پیشگیری از جرایم کارکنان موضوعی مهم است که این تحقیق به یک بعد از راه‌های پیشگیری یعنی افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان می‌پردازد.

۲. تعاریف و مبانی نظری

مبانی نظری متناسب با عنوان مقاله به دو بعد نظریه‌ها و تئوریهای علت جرائم و سرمایه اجتماعی می‌پردازد که در پیشگیری از جرائم کارکنان می‌تواند نقش داشته باشد. **جرم:** جرم دارای دو تعریف اثباتی و اجتماعی است. در تعریف اثباتی «هر فعل یا ترک فعلی که به موجب قانون برای آن مجازات تعیین شده باشد، جرم محسوب می‌شود.» در تعریف اجتماعی، جرم به فعل یا ترک فعلی گفته می‌شود که مرتکب آن از سوی مردم و جامعه طرد شود؛ به عبارت دیگر وجدان جمعی جامعه، برخی از رفتارها را مجرمانه و مرتکبان آنها را مستحق مجازات می‌داند (ستوده، ۱۳۸۶: ۴۰-۳۹).

انواع جرایم: جامعه‌شناسان، جرم را بر مبنای اینکه چگونه اتفاق می‌افتد و چگونه جامعه قانون‌شکنان را به مجازات می‌رساند به چهار طبقه جرم خیابانی، جرم یقه سفیدان (جرایم شغلی و صنعتی)، جرم سازمان یافته و بالاخره جرم سیاسی تقسیم می‌کنند (همان: ۴۳).

جرایم یقه سفیدان: جرایم یقه سفیدان به فعالیت‌های غیرقانونی گفته می‌شود که صاحبان مقام، احترام و منزلت با استفاده از جاه و مقام خود به اختلاس، جعل، تزویر، کلاهبرداری، زمین‌خواری، رشوه‌گیری و... دست می‌زنند (همان: ۴۲).

از آنجا که جرایم کارکنان جزء جرائم یقه سفیدان است به صورت خلاصه به این نوع جرم می‌پردازیم:

اصطلاح جرایم یقه‌سفیدان نخستین بار توسط اروین ساترلند^۱ به کار برده شد. این جرایم به وسیله افرادی انجام می‌شود که در بخشهای مرفه‌تر جامعه هستند. کلاهبرداریهای مالیاتی، رویدادهای غیرقانونی فروش، کلاهبرداریهای مربوط به اسناد و املاک، اختلاس، ساخت یا فروش فرآورده‌های خطرناک از این جمله است (بخارایی، ۱۳۸۶: ۳۲۸).

ضرر و زیان ناشی از جرائم یقه سفیدان در امریکا سالانه حدود ۴۰ میلیارد دلار یعنی ده تا سی برابر بیش از ضرر و زیان جرایم خیابانی است (صدیق سروستانی، ۱۳۸۶: ۸۲). درگیری نظام اجتماعی نیز با جرایم یقه سفیدان کمتر است؛ زیرا یقه سفیدان اغلب مرتکب جرائمی می‌شوند که به مهارت، پیچیدگی و از همه مهمتر منابع قدرت، نفوذ و احترام به گریز از بازرسی و محاکم نیاز دارد (همان: ۸۳). فساد اداری از جمله جرائم یقه سفیدان است که توسط کارمندان صورت می‌گیرد.

فساد اداری: شکستن رفتار اخلاقی، شیوه‌های قانونی و مقررات اداری است. هیدن هیمر^۲ فساد اداری را به سه‌گونه سیاه، خاکستری و سفید تقسیم می‌کند: فساد اداری سیاه کاری است که از نظر مردم و مسئولان منفور است و عامل آن باید تنبیه شود، مثل دریافت رشوه برای نادیده گرفتن استانداردهای لازم در ساخت یک نوع مواد غذایی.

فساد اداری خاکستری کاری است که از نظر مسئولان منفور است؛ ولی مردم نسبت به آن بی‌اعتنا هستند؛ مانند کوتاهی کارمندان در اجرای قوانینی که بین مردم مقبولیت ندارد.

فساد اداری سفید، کاری است که ظاهراً مخالف قانون است؛ اما بیشتر اعضای جامعه آن را آن قدر با اهمیت نمی‌دانند که خواستار تنبیه عامل آن باشند (بخارایی، ۱۳۸۶: ۴-۸۳).

فساد پلیس: شامل اعمالی است که سوءاستفاده از اختیار پلیس را برای سود شخصی کارکنان پلیس در برمی‌گیرد؛ فعالیت مأمور پلیسی که توانایی او را برای تقویت قانون یا تهیه خدمات دیگر به صورت منصفانه و حفاظت از فعالیتهای نامشروع به خطر

1. Suther Land

2. Hidden Heimer

می‌اندازد (مالینوسکی، ۱۹۸۶: ۲).

شرمن^۱ فساد پلیس را به عنوان استفاده غیرقانونی از قدرت سازمانی برای سود شخصی معرفی کرده، معتقد است که این مفیدترین تعریف برای مطالعه فساد پلیس به عنوان یک شکل انحرافی است که می‌تواند هم به صورت فردی و هم سازمانی انجام شود (کوچ^۲، ۲۰۰۶: ۶۱).

اولتمن از نقش حرفه ای مأموران پلیس برای تعریف فساد پلیس استفاده می‌کند. او فساد پلیس را به عنوان حالتی رفتاری تعریف می‌کند که به کسب پول یا پاداشهای مطلوب شخصی منجر می‌شود و شامل سوء استفاده از اختیار قانونی نقش حرفه‌ای مأمور پلیس می‌شود. او فساد پلیس را به سه نوع تقسیم کرد: ۱- پذیرش پاداشها یا فساد با اختیار ۲- رشوه گیری جزئی شامل پذیرش رشوه برای عدم معاینات جاده ای یا دستگیر نکردن فرد مجرم ۳- عدم موفقیت برای تقویت قوانین (ساوستانان^۳، ۱۹۹۱: ۹).

روبوک و بارکر^۴ معتقدند که فساد پلیس هر نوع رفتار تجویزی مأمور اجرای قانون با استفاده از پست رسمی او به منظور دریافت یا انتظار دریافت پاداش یا سود مادی بالقوه غیرقانونی است (کوچ، ۲۰۰۶: ۶۳).

طبق نظر بارکر و روبوک فساد پلیس نوعی تجاوز از سیستم های هنجاری است: ۱- نقض مقررات، قوانین و سیاستهای اداری رسمی واحد پلیس ۲- نقض مقررات غیررسمی ۳- قوانین جنایی (ساوستانان، ۱۹۹۱: ۳).

۳. برخی از نظریه‌های تبیین کننده فساد پلیس

۳-۱. دیدگاه فردگرایی (نظریه سیب فاسد^۵)

همان‌گونه که سیب فاسدی که درون یک صندوق پر از سیب سالم قرار می‌گیرد به احتمال زیاد بقیه سیبها را فاسد می‌کند، چنانچه مأمور پلیسی که قبل از ورود به سازمان

1. Sherman

2. Quach

3. Savestanan

4. Roebuck & Barker

5. Rotten apple

پلیس، فاسد بوده به این سازمان بپیوندد، ممکن است بیشتر مأموران یا به طور کلی سازمان پلیس را فاسد کند (آندر^۱، ۲۰۰۷: ۱۷).

۲-۳. دیدگاه سازمانی

این دیدگاه بیان می‌کند که افراد به خودی خود فاسد نیستند؛ بلکه پس از پیوستن به سازمان و قرار گرفتن تحت تأثیر عوامل سازمانی فاسد می‌شوند. از جمله عوامل سازمانی در فساد پلیس جنبه‌های ساختاری سیستم منابع انسانی، وظایف، فرهنگ و یا مدیریت واحدهای پلیس است.

گروس^۲ معتقد است که فساد پلیس محصول ساختار خود واحد پلس است (استادی،

۱۳۸۸: ۳۳)

۳-۳. دیدگاه خرده فرهنگ

ویلسون فساد را به عنوان نتیجه استانداردهای ضعیف اخلاقی و محصول خرده فرهنگ پلیس می‌داند. در این رویکرد فرض بر این است که وقتی گروهی از افراد نبود سلامت را در رفتار خود نشان می‌دهند، این مسئله ممکن است به دلیل فرهنگ نادرست مأموران باشد (اسکالانسکی، ۲۰۰۷: ۱۱۱). خرده فرهنگها پایدار و نسبتاً مستقل از یکدیگر است و بر اعضا نفوذ می‌کند.

۴-۳. دیدگاه بازدارنده پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

نظریه بازدارنده اساساً بر شدت تنبیه بر شدت مجازاتهای جنایی و احتمالی بازداشت و تنبیه تمرکز می‌کند. این نظریه می‌گوید تعدادی از افراد تحت تأثیر عقاید مذهبی، اصول اخلاقی، وضع جسمی و روانی موقعیت اجتماعی از شرایطی برخوردارند که با وجود عوامل جرم‌زا مرتکب جرم نمی‌شوند؛ به عبارت دیگر رفتار و کردار فرد تحت تأثیر اوضاع و احوال زندگی او قرار می‌گیرد و موجب ایجاد مقاومت و خودداری آنها از ارتکاب جرم می‌شود (تاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۸: ۶۹).

1. Ander

2. Gross

بر اساس نظریه‌های یاد شده برای پیشگیری از فساد پلیس باید از حضور افراد فاسد در سازمان جلوگیری، و آنها را بشدت مجازات کرد؛ زیرا هم دیگران را فاسد می‌کند و هم به ترویج خرده فرهنگ فساد در سازمان می‌پردازند.

فساد اداری معلول علتهای اداری عدم دلبستگی کارکنان به سازمان، توزیع نامناسب درآمدها، اعطای اختیارات بیش از اندازه، پیچیدگی قوانین، عدم توجه به شایسته سالاری، نبود نظام تشویق و تنبیه، ضعف ساختاریهای نظارتی و نبود شفافیت در فعالیتهای نظام اداری، نبودن وجدان کاری، ناآگاهی افراد از حدود وظایف دستگاه‌ها و نبود نظام حمایتی از کارکنان دولت است (بخارایی، ۱۳۸۶: ۸۵).

۴. سرمايه اجتماعي

فوکویاما سرمايه اجتماعي را مجموعه معيني از هنجارها يا ارزشهای غيررسمي تعريف می‌کند که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است در آن سهیم هستند (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۱).

از نظر جیمز کلمن سرمايه اجتماعي با کارکردش تعريف می‌شود. از نظر وی سرمايه اجتماعي شیء واحد نیست بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارد: همه آنها شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعي هستند و کنش‌های معین افرادی را که درون ساختار هستند تسهیل می‌کنند» (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۲).

به عقیده پاتنام، مرکز اندیشه سرمايه اجتماعي این است که شبکه‌ها و هنجارهای اجتماعي برای ایجاد ارتباطات متقابل و مبادلات اجتماعي ارزشمند هستند. این شبکه‌ها برای افرادی که عضو آنها هستند، مفید و ارزشمندند و در برخی از موارد حداقل واقعیت خارجی قابل اثباتی دارند. بنابراین سرمايه اجتماعي هم دارای جنبه عمومی و هم جنبه خصوصی است (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵: ۲۹۱).

در جمع بندی کلی می‌توان گفت سرمايه اجتماعي مجموعه قواعد، هنجارها، تعهدات و بده بستانهایی است که در روابط اجتماعي وجود دارد و اعضای جامعه را به دستیابی به

1. Fukuyama

2. Colman

اهداف فردی و اجتماعی قادر می‌سازد. ایده اصلی سرمایه اجتماعی این است که خانواده، دوستان و همکاران فرد دارایی مهمی را تشکیل می‌دهند که می‌توان آن را برای کسب منافع در زمانهای لازم بکارگرفت.

۵. پیشگیری از جرائم کارکنان با بهره‌گیری از نظریه‌های سرمایه اجتماعی

برای مفهوم‌سازی سرمایه‌اجتماعی از سه نظریه پیوندهای ضعیف^۱، شکاف ساختاری^۲ و نظریه منابع اجتماعی^۳ استفاده می‌شود.

۵-۱. نظریه پیوندهای ضعیف

مطابق این نظریه، هرچه شدت استحکام روابط میان اعضای یک شبکه بیشتر باشد، ارزش سرمایه‌اجتماعی کمتر، و بالعکس هرچه شدت و استحکام این روابط ضعیفتر باشد، نشاندهنده سرمایه‌اجتماعی بیشتر است.

گرانووتر^۴ واضح نظریه پیوندهای ضعیف، معتقد است که می‌توان سرمایه‌اجتماعی را از نظر شدت، تکرار و شمولیت انواع مختلف روابط میان دوستیها، همکاریها و... مورد سنجش قرار داد. شدت و استحکام روابط هر گروه اجتماعی در داخل گروه، موجب تضعیف روابط اعضای آن گروه با بیرون می‌شود. در واقع گرانووتو معتقد بود که روابط منسجم میان اعضای یک گروه به روابط ضعیف با اعضای گروه‌های خارجی منجر می‌شود و سرمایه‌اجتماعی درون گروهی افزایش می‌یابد و سرمایه‌اجتماعی برون گروهی را کاهش می‌دهد و درمقابل، پیوندهای ضعیف درون گروهی موجب ایجاد روابط با افراد و گروه‌های خارجی شده به ایجاد سرمایه‌اجتماعی می‌انجامد (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵: ۳۳).

براساس نظریه پیوندهای ضعیف اگر کارکنان یک اداره با یکدیگر پیوند ضعیفی داشته باشند مجبورند برای رفع این نیاز خود (داشتن ارتباط و پیوند با دیگران) به گروه‌ها و شبکه‌های خارج از سازمان ملحق شوند. اگر چه این ارتباط از نظر گرانووتر موجب افزایش سرمایه اجتماعی برون گروهی فرد می‌شود چون با افراد بیشتری در ارتباط قرار

-
1. Weak ties theory
 2. Structural hole theory
 3. Social resource theory
 4. Granovetter

می‌گیرد، لیکن برای سازمان، آن هم سازمان نظامی که ممکن است اسرار محرمانه زیادی در اختیار کارکنان قرار دهد، اثر منفی دارد و چه بسا ارتباط زیاد با دیگران حتی اگر این دیگران اقوام و خویشاوندان باشند، موجب بیرون رفتن اطلاعات و اسرار سازمانی شود. از طرفی نیاز به حفظ این ارتباط ممکن است افراد را وادار کند که به خواسته‌های غیرقانونی دیگران خارج از سازمان تن بدهند و اطلاعاتی را از سازمان خارج کنند یا خدماتی را که سازمان به همه بر اساس ضوابط و مقررات ارائه می‌کند بدون داشتن این ضوابط به آنها بدهد؛ مانند بخشیدن جریمه های رانندگی فرد یا حتی دادن گواهینامه یا کارت پایان خدمت و بدون طی مراحل قانونی. به هر حال اگر شبکه ارتباطی کارکنان با یکدیگر وسیعتر و بیشتر شود، ضمن حفظ سرمایه اجتماعی (اگر چه محدود) آسیب پذیری کارکنان کاهش می‌یابد و افراد موقعیت و وضعیت یکدیگر را بهتر درک می‌کنند؛ اسرار سازمانی هم محفوظتر می‌ماند.

۵-۲. نظریه شکاف ساختاری

این نظریه در سال ۱۹۹۲ توسط برت^۱ برای مفهوم‌سازی سرمایه‌اجتماعی به کار برده شد. تأکید نظریه شکاف ساختاری بر رابطه میان فرد و همکاران وی در شبکه و همین طور روابط میان همکاران با همدیگر است. منظور از شکاف در این نظریه، نبودن ارتباط میان دو فرد در یک شبکه اجتماعی است که به خودی خود برای سازمان مزیتی تلقی می‌شود. مطابق نظریه شکاف ساختاری، اگر یک فرد در شبکه اجتماعی خود با همکارانی که با هم در ارتباط نیستند یا حداقل ارتباط اندکی با هم دارند، ارتباط برقرار کند، نهایت استفاده را خواهد برد. تقویت شبکه‌های شکاف‌دار، دارای مزایایی است از جمله ارزیابی سریع و بی‌ظنیر اطلاعات، قدرت چانه‌زنی مضاعف و افزایش قدرت کنترل بر منابع و نتایج. به‌گونه دیگر نیز می‌توان مفهوم نظریه شکاف ساختاری را بررسی کرد. این نظریه، فرض می‌کند که بازارها، سازمانها و افرادی که در ارتباط با هم هستند در صورتی که روابط میان آنها ساختار نیافته، بی‌نظم و تعریف نشده باشد به‌عنوان یک سرمایه سودآور برای آنها تلقی خواهد شد و هرچه روابط میان آنها منظمتر و ساختارمندتر باشد از این سرمایه کاسته

1. Burz

می‌شود. به‌طور کلی رسمیت و قانونمند شدن ساختاری با سرمایه‌اجتماعی در تعارض است. نظریه شکاف ساختاری، سرمایه اجتماعی را یک "شبکه ساختارگونه" تعریف می‌کند که هرچه اندازه شبکه وسیعتر و تراکم و سلسله مراتب موجود در آن کمتر باشد، میزان سرمایه رو به فزونی است (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵: ۳۴).

بر اساس نظریه شکاف ساختاری هر چه روابط میان همکاران منظمتر و ساختارمندتر باشد از سرمایه اجتماعی میان آنها کاسته می‌شود. این نظریه معتقد است که هر اندازه شبکه وسیعتر و تراکم و سلسله مراتب موجود در آن کمتر باشد، میزان سرمایه رو به فزونی است. بر این اساس نمی‌توان انتظار داشت در برنامه‌های سازمانی، که مطابق قوانین و مقررات رسمی و مکتوب شده و حاکمیت کامل سلسله مراتبی عمل می‌شود؛ افراد پیوند خوبی با یکدیگر داشته باشند و بتوانند نیازهای جمعی خود را برطرف سازند و سرمایه اجتماعی را افزایش دهند؛ بلکه باید در کنار روابط رسمی و سازمانی، امکان برقراری روابط غیررسمی و دوستانه برای همکاران فراهم شود تا با ارتباطات غیررسمی بتوانند با یکدیگر تعامل کرده و پیوند خوبی با هم برقرار کنند. در این نظریه تأکید بر نبودن روابط سلسله مراتبی رسمی است؛ مثلاً کارکنان ناجا هفته ای یک بار در مراسم صبحگاه همه کنار یکدیگر جمع می‌شوند؛ ولی این تجمع به دلیل داشتن دستورالعمل و قوانین و مقررات خاص و رعایت شدید سلسله مراتب نمی‌تواند کمک زیادی به با هم بودن، و رفع نیازهای ارتباطی و گفتگوهای دوستانه را فراهم کند.

۳-۵. نظریه منابع اجتماعی

این نظریه، که ریشه‌های آن به مطالعات لین و کاتور^۱ در سال ۱۹۸۱ می‌رسد، پیوندهای موجود در شبکه را بدون وجود منابع داخل آن کارآمد نمی‌داند. از دیدگاه این نظریه فقط منابع درون شبکه است که می‌تواند به‌عنوان سرمایه قلمداد شود؛ به‌عنوان مثال، ممکن است اعضای شبکه دارای منابع زیادی از جمله قدرت نفوذ، تحصیلات عالی و..... باشند و به‌عنوان منبع با ارزش شناخته شوند، اما این منابع تنها در صورتی سرمایه به شمار می‌رود که فرد به آن منابع نیاز داشته باشد. در این مثال، اگر فرد برای رسیدن به هدفی نیازمند

1. Line & coauthar

قدرت نفوذ همکار خود باشد، آن منبع خود به خود سرمایه تلقی خواهد شد و تبعاً سایر منابع اعضا، مانند تحصیلات عالی، سرمایه به حساب نخواهد آمد. به طور خلاصه براساس این دیدگاه، اعضای شبکه دارای منابع با ارزشی هستند که می‌تواند فرد را در رسیدن به اهداف یاری رساند. با مرور ادبیات مربوط به مفهوم‌سازی سرمایه اجتماعی می‌توان به این جمع‌بندی رسید که نظریه پیوندهای ضعیف به ماهیت ارتباطات و تعاملات میان افراد اشاره دارد. نظریه شکاف ساختاری بر الگوی این پیوندها و ارتباطات در میان اعضای شبکه تمرکز دارد و نظریه منبع اجتماعی بر ویژگیهای ارتباطات و تعاملات اعضا و محتوی روابط اشاره دارد، به عبارتی، نظریه پیوندهای ضعیف و شکاف ساختاری هر دو بر "ساختار" شبکه‌ها معطوف هستند در حالی که نظریه منابع اجتماعی به "محتوای شبکه" توجه دارد (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵: ۳۴).

نظریه منابع اجتماعی هم به منابع با ارزشی اشاره دارد که افراد در یک گروه دارند و می‌توانند در اختیار همکاران خود قرار دهند، اگر زمینه ارتباطات و دوستیها به گونه‌ای مهار شود که افراد با توانمندیها و منابع متفاوت با هم تعامل داشته باشند، می‌توانند در زمان نیاز در ابعاد مختلف به یکدیگر کمک کنند و در واقع سرمایه های متفاوت خود را در اختیار یکدیگر قرار دهند. اگر ارتباط بین همکاران هم به صورت سلسله مراتبی تعریف شود، این امکان یعنی وجود منابع اجتماعی محقق نخواهد شد؛ مثلاً در گروه، کسی که قدرت نفوذ بیشتری دارد یا از تحصیلات عالی یا امکان مالی خوبی برخوردار است، وجود نخواهد داشت و همه تقریباً در یک سطح هستند و نمی‌توانند از توانمندیهای یکدیگر بهره بگیرند؛ لذا باید در دوستی‌های غیررسمی به گونه‌ای زمینه تعامل افراد از سلسله مراتب مختلف (که بین نیروهای نظامی رواج زیادی دارد) با یکدیگر فراهم شود.

۶. پیامدهای سرمایه اجتماعی برای سازمان

شواهد محکمی هست که بیان می‌کند سرمایه اجتماعی باعث تقویت فعالیتهای سازمانی می‌شود. افرادی که سرمایه اجتماعی را ایجاد، و از آن استفاده می‌کنند، مشاغل بهتری می‌یابند؛ حقوق بیشتری دریافت می‌کنند؛ سریعتر ترفیع می‌گیرند و در مقایسه با هم‌تایان منزوی خود، که تمایلی برای استفاده از قدرت سرمایه‌های اجتماعی، و یا توان آن را ندارند

از تأثیر و نفوذ بیشتری برخوردار هستند. سازمانهایی که از سرمایه اجتماعی قدرتمندی سود می‌برند، می‌توانند به سرمایه‌های لازم برای کارآفرینی و فعالیتهای شجاعانه دست یابند؛ یادگیری سازمانی را بهبود بخشند؛ از اهرم بازاریابی شفاهی و گفتاری استفاده کنند؛ از توانایی یافتن متحدان سود ببرند و از منافع خود در برابر پیشنهادهای غیردوستانه خوبی دفاع کنند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵: ۲۵۵).

همچنین تأثیرات مثبت زیر هم از پیامدهای سرمایه اجتماعی بین همکاران است:

- تسهیل و در اختیار گذاشتن اطلاعات شغلی زیاد با هزینه کم (کاهش هزینه‌های مدیریت سازمان)
- کسب مهارتها و دانش جدید از سوی اعضای شبکه و انتقال اطلاعات به یکدیگر
- کسب نفوذ و قدرت و افزایش امکان اعمال آن در سازمان
- ایجاد یکپارچگی و انسجام سازمانی
- تشکیل گروه‌های کاری منعطف
- بهبود عملکرد گروهی
- پر کردن پستهای خالی بویژه در سازمانهایی که با افراد کم روبه‌رو هستند (یک نفر چند شغل)
- افزایش تعهدات افراد نسبت به همکاران و سازمان
- کاهش هزینه مربوط به تعاملات به دلیل سطوح بالای اعتماد در روابط
- کاهش میزان ترک شغل و هزینه‌های استخدام و آموزش
- کاهش میزان جرائم فردی کارکنان ناشی از احساس تنهایی و انزوا مانند خودکشی
- کاهش میزان جرائمی مانند دریافت رشوه به دلیل حفظ آبرو و اهمیت همراهی با گروه
- افزایش میزان اعتماد به یکدیگر، امید به آینده، احساس داشتن پشتیبان در زمان لازم و.... (پاتنام، ۱۳۷۹)

پیامدهای سرمایه اجتماعی ممکن است منفی شود؛ مثلاً یک گروه خاص انسجام درون گروهی قوی خود را به زیان افراد بیرون از گروه به کار ببرند یا با دیگران از روی نفرت، بدگمانی، دشمنی و امثال آن رفتار کنند.

در درون سازمان باید به گونه‌ای عمل شود که سرمایه اجتماعی درون گروهی عده‌ای

از کارکنان علیه دیگر همکاران به کار نرود؛ زیرا لازم است که افراد یک سازمان بویژه پلیس که نیاز به همکاری مشترک بین اعضا در مواقع اضطراری و بحران وجود دارد باهم همکاری داشته باشند؛ پس باید این پیوندها به گونه‌ای درکل سازمان هم رواج پیدا کند. در واقع باید شعاع اعتماد^۱ را گسترش داد. همه گروه‌هایی که سرمایه اجتماعی دارند دارای نوعی شعاع اعتمادند و به‌دیگر معنا حلقه‌ای از افراد در هر گروه وجود دارند که هنجار همکاری در میان آنها عمل می‌کند. اگر سرمایه اجتماعی گروه، آثار خارجی مثبت تولید کند، شعاع اعتماد می‌تواند از خود گروه فراتر رود. هم‌چنین ممکن است شعاع اعتماد کوچکتر از آن باشد که همه اعضای گروه را در بر گیرد؛ مثلاً همکاری فقط بین رئیس و همکاران دائمی گروه تقویت، و ارتباط با دیگر همکاران محدود شود.

از دیگر تأثیرات منفی، که می‌توان برای افزایش سرمایه اجتماعی درون گروهی بین نیروهای یک سازمان ذکر کرد، ایجاد یک سازمان یا ساختار غیررسمی در درون ساختار رسمی سازمان است. زندگی غیررسمی در سازمانها، ساختارمند، و دارای نظم است. افراد در داخل سازمانهای رسمی، هنجارهای غیررسمی و الگوهای رفتاری معینی مانند سیستم‌های قدرت و موقعیت اجتماعی، شبکه‌های ارتباطاتی، ساختارهای اجتماعی و ترتیبات کاری را ایجاد می‌کنند (اسکات، ۱۳۸۷: ۹۶).

ابتدا تصور می‌شد ساختارهای غیررسمی فقط مخصوص رده‌های پایین سازمان است و رؤسا و مدیران اجرایی از آن در امان هستند؛ اما مطالعات تجربی دالتون^۲ و دیگران این فرض را رد کرد و نشان داد بین مدیران هم این امر رواج دارد. در مطالعات اولیه هم‌چنین ساختار غیررسمی را ساختار غیرمنطقی و مضر به حال سازمان می‌دانستند؛ ولی بعدها آنرا معادل ساختار یا «منطق عواطف» در نظر گرفتند و گفته شد تأثیرات مثبتی چون افزایش سهولت ارتباطات، تسهیل اعتماد و تصحیح نواقص سیستم‌های رسمی توسط این سازمانهای غیررسمی حاصل می‌شود (همان: ۹۷).

اگرچه تأثیرات مثبتی برای ساختارهای غیررسمی وجود دارد و سرمایه اجتماعی در درون سازمان هم به شکل‌گیری این ساختارهای غیررسمی کمک زیادی می‌کند به‌هرحال

1. Radius of trest

2. Dalton

برای سازمانهای نظامی ممکن است تأثیرات منفی بیشتری داشته باشد و از سوی سازمان منع گردد؛ لذا باید خود سازمان این ساختار را ایجاد، و خود بر آن کنترل کند.

- از دیگر تأثیرات منفی سرمایه‌اجتماعی بین همکاران برای سازمان عبارت است از:
 - ایجاد و نگهداری سرمایه‌اجتماعی هزینه‌بر است و بر عملکرد کوتاه‌مدت سازمان اثر منفی می‌گذارد.
 - ایجاد پیوندهای قوی و دوستانه از دیدگاه نظریه تیم، باعث عملکرد ضعیف در کل سازمان می‌شود.
 - ممکن است غفلت از توجه به مأموریت‌های اصلی سازمانی را در پی داشته باشد.
 - پدیده گروه‌اندیشی را افزایش می‌دهد.
 - رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی (فامیل بازی، پارتی بازی برای دوستان) افزایش می‌یابد.
 - افزایش آسیب‌پذیری کل سازمان در مقابل تغییرات دامن‌دار محیطی را به همراه دارد.
 - همسانی زیاد و انسجام گروهی کارافرینی فردی و نوآوری را کاهش می‌دهد (پاتنام، ۱۳۷۹).

در جمع بندی نهایی می‌توان گفت اگر چه سرمایه اجتماعی مانند شمشیر دولبه ای است که ضمن ارائه خدماتی ارزشمند به افراد جامعه و سازمان و هزینه‌هایی را هم به سازمان تحمیل می‌کند، لیکن بدلیل قابل کنترل بودن برخی از پیامدهای منفی از جمله غفلت از مأموریت‌های سازمانی یا رواج رابطه‌گرایی و نیز امکان بهره‌گیری از برخی موارد ذکر شده برای خدمت به سازمان مانند استفاده از پیوندهای دوستی یا انسجام گروهی، می‌توان ادعا کرد که پیامدهای منفی سرمایه اجتماعی در مقایسه با اثرات مثبتی که برای سازمان دارد، از جمله کاهش جرائم کارکنان، کاهش ترک خدمت، افزایش کارآیی، همبستگی و اعتماد پرسنل، افزایش تعهد نسبت به همکاران و سازمان و بهبود عملکرد گروهی و انتقال مهارت‌ها و اطلاعات، بسیار کم و ناچیز است و در مقابل سود کثیری که از وجود سرمایه اجتماعی عاید سازمان می‌گردد، پرداخت هزینه‌های کمی که در قالب پیامدهای منفی ذکر شد، منطقی است.

۷. افزایش سرمایه اجتماعی دینی

براساس آنچه قبلاً ذکر شد، افزایش سرمایه اجتماعی اگرچه نقش بسیار مثبت و تأثیرگذاری بر کاهش جرائم کارکنان دارد در کنار آن ممکن است تأثیرات منفی هم برای سازمان داشته باشد. راه چاره پیشگیری از تأثیرات منفی سرمایه اجتماعی افزایش بعد دینی و مذهبی آن است. بیشتر جامعه‌شناسان به گونه‌ای بر تأثیرات دین بر سرمایه اجتماعی تأکید کرده‌اند؛ از جمله دورکیم به همبستگی اجتماعی (همیلتون، ۱۳۷۷: ۱۷۸)، دیویس به انسجام گروهی، (همان: ۲۰۰۳)، گیدنز به افزایش اعتماد (گیدنز، ۱۳۸۰: ۱۲۲) و کلمن به افزایش ارتباطات اجتماعی (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۹۰) تأکید دارند که همگی شاخصهایی از سرمایه اجتماعی هستند (شایگان، ۱۳۸۷: ۱۲۸). پاتنام در مطالعه رابطه مشارکت مذهبی و سرمایه اجتماعی می‌نویسد نیمی از افراد بشر دوست که به انجمنهای داوطلبانه کمک، و در فعالیتهای اجتماعی کلیساها مشارکت می‌کنند؛ مذهبی هستند (پاتنام، ۲۰۰۰: ۶۹). او می‌نویسد افراد مذهبی بیشتر با دوستان خود ملاقات می‌کنند، در گروه‌های ورزشی باهم هستند؛ در انجمنهای سیاسی یا گروه‌های مذهبی و سازمانی مدارس همکاری می‌کنند (پاتنام، ۱۳۷۹).

دین اسلام بیش از هر دین دیگری به ارتباط با یکدیگر و اعمالی توجه می‌کند که نتیجه آن افزایش سرمایه اجتماعی است. آموزه‌های اسلامی بیشتر به ابعاد اجتماعی و سیاسی زندگی افراد توجه می‌کند و به قول حضرت امام خمینی (ره) نسبت اجتماعیات قرآن به آیات عبادی آن از نسبت صد به یک بیشتر است. ایشان می‌نویسد: از کتب حدیثی که حدود پنجاه کتاب است، سه یا چهار کتاب آن مربوط به عبادت است. مقداری هم مربوط به اخلاقیات است و بقیه مربوط به اجتماعیات، اعتقادات، حقوق، سیاست و جامعه است (امام خمینی (ره)، ۱۳۷۸: ۱۳).

دین اسلام به عبادتهای جمعی چون نماز جمعه و جماعت، امر به معروف و نهی از منکر، مناسک حج، حضور در مساجد و نیز اعمالی چون کمک به هم‌نوع، دعا کردن برای آنها و رفع گرفتاری مسلمانان اهمیت زیادی داده است که همگی موجب افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود.

از نظر اسلام راه های پیشگیری از جرم در درجه اول اهمیت قرار دارد و عبارت است از: بازداشتن از گناه، منع از ارتکاب جرم و گناه، حذف عوامل مؤثر در بروز جرم، امر به معروف و نهی از منکر، منع از کشف و اثبات جرم، توبه بعد از اقرار و در پایان اجرای مجازات. در اسلام عقیده رایج این است که انسان موجودی است متفکر و آگاه، کمال جو و دارای کرامت خدادادی و تا وقتی با ارتکاب گناه و معاصی و یا تعرض به حریم دیگران این حق را از خود سلب نکند، دیگران به رعایت احترام به حیثیت او مکلف هستند.

بدیهی است هر اندازه اعتقادات به اصول اسلامی عمیق تر باشد، تأثیر آن بر رفتار انسان بیشتر خواهد بود. اعتقاد به خدا و حاکمیت او بر جهان و انسان، اعتقاد به اینکه دنیا محضر خداوند است و انسان هر کاری انجام می دهد، خداوند به اعمال او آگاه و ناظر است و نیز اعتقاد به معاد و بازگشت همگی به سوی خدا و دریافت پاداش یا جزای اعمال همگی در پیشگیری ارتکاب جرائم توسط افراد تأثیر دارد.

اگر در ارتباط همکاران و نیروها با یکدیگر به اصول دینی توجه شود؛ افراد یکدیگر را به امر به معروف و نهی از منکر فرا بخوانند، با یکدیگر تعامل صحیح داشته باشند؛ به امور یکدیگر اهتمام نمایند (پیامبر (ص) فرمودند: کسی که صبح را آغاز کند و به امور مسلمین همت نگمارد مسلمان نیست (واعظی، ۱۳۸۱: ۱۳۴). و در قبال یکدیگر احساس مسئولیت کنند کُلُّكُمْ رَاعٍ و کُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنِ رَعِيْتِهِ (همان، ۱۳۲)، ریشه بسیاری از تخلفات و جرایم می خشکد و افراد با کمک به تقویت ایمان و اعتقاد خود و دیگران از عامل بسیار مهم بازدارنده درونی از پیشگیری از جرایم بهره مند خواهند شد.

۸. نتیجه گیری

سازمانها برای دستیابی به اهداف خود علاوه بر نیاز به امکانات مالی و اقتصادی به سرمایه های انسانی نیاز دارند. کارکنان سازمان در راستای اهداف سازمان باید به وظایف و مسئولیتهایی که به آنها واگذار شده است بخوبی عمل کنند. گاهی شرایطی پیش می آید که نیروها ممکن است از موقعیت و جایگاه خود سوء استفاده کنند و مرتکب جرمی شوند که در قانون به جرائم یقه سفیدان معروف است. جرائم توسط کارکنان علاوه بر از دست دادن نیروی انسانی مفید سازمان، موجب بی اعتمادی به سازمان و از بین رفتن حیثیت

آن می‌گردد؛ لذا پیشگیری از جرائم کارکنان یکی از وظایفی است که سازمان به‌عهده دارد. یکی از راه‌های پیشگیری از جرائم افزایش سرمایه‌اجتماعی بین کارکنان است. سرمایه اجتماعی موجب افزایش اعتماد، همبستگی، رعایت هنجارها و ارتباط متقابل می‌گردد. سازمان با شیوه‌های مختلف می‌تواند سرمایه‌اجتماعی افراد را افزایش دهد و باعث همبستگی و اتحاد بیشتر کارکنان گردد. به این طریق خود همکاران، کنترل‌کننده یکدیگر می‌شوند و با ارتباطی که دارند امکان بروز تخلفات و جرائم کاهش می‌یابد. هم‌چنین افزایش سرمایه اجتماعی دینی افراد موجب اعتقادات مذهبی و کنترل درونی افراد از ارتکاب جرائم می‌شود.

۹. پیشنهادها

- ۱- افزایش اعتماد و همکاری بین پرسنل با ارجاع کارها به آنها به صورت جمعی یا در نظر گرفتن اتاق‌های مشترک برای افراد که بتوانند یکدیگر را ببینند و از هم کمک بگیرند.
- ۲- در نظر گرفتن فرصت‌هایی برای با هم بودن پرسنل به صورت جمعی مانند جلسات اخوت، نماز جماعت یا غذا خوردن در یک سالن
- ۳- تأمین مالی پرسنل به نحوی که نیاز به شغل دوم نداشته و اوقاتی از روز را همراه اعضای خانواده باشند و با تأمین نیازهای عاطفی اعضای خانواده، خصوصاً نوجوانان و جوانان، سرمایه اجتماعی خانواده را افزایش دهند.
- ۴- فراهم کردن شرایطی برای آشنایی خانواده‌های پرسنل با یکدیگر در مناسبت‌ها و مراسم مختلف و مسافرت‌های جمعی یا شرکت در ورزش‌های گروهی به منظور افزایش سرمایه اجتماعی بین پرسنل.
- ۵- تشکیل انجمن‌های محلی و ورزشی در شهرک‌های سازمانی برای بیشتر با هم بودن خانواده‌های پرسنل و افزایش همدلی بین آنها.
- ۶- برگزاری مراسم و برنامه‌های مذهبی در ایام خاص در ادارات و نیز در منازل مسکونی کارکنان ناجا جهت افزایش اعتقادات دینی و نیز سرمایه اجتماعی آنها.

منابع فارسی

۱. (امام) خمینی(ره)، روح‌الله (۱۳۷۸). ولایت فقیه، حکومت اسلامی، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
۲. استادی، رضا (۱۳۸۸). تحلیل کیفی درباره احتمال شیوع پدیده فساد در ساختار نیروی انتظامی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، تهران: دانشگاه تهران.
۳. اسکات، ریچارد (۱۳۸۷). سازمان‌ها، سیستم‌های عقلایی طبیعی و باز، ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی، تهران: سمت.
۴. الوانی، مهدی، شیروانی، علیرضا(۱۳۸۵). سرمایه‌اجتماعی(مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، تهران: نشر مانی.
۵. بخارایی، احمد(۱۳۸۶). جامعه‌شناسی انحرافات اجتماعی در ایران، تهران: انتشارات پژوهاک جامعه.
۶. پاتنام، روبرت (۱۳۷۹). دموکراسی و سنت‌های مدرن، ترجمه محمد تقی دلفروز، تهران: نشر روزنامه سلام.
۷. تاج‌الدینی، علی سید، باخدا، قاسم (۱۳۸۸). صیانت و پیشگیری، تهران: چاپ معاونت آموزش ناجا.
۸. دعاگویان، داود، رفیعی، محمدرضا(۱۳۸۸). عوامل موثر در بروز رفتارهای منکراتی کارکنان ناجا، فصلنامه پژوهش و اندیشه، سال ۶، شماره ۱۳.
۹. ستوده، هدایت‌الله (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی اجتماعی، تهران: آوای نور، چ هجدهم.
۱۰. شایگان، فریبا (۱۳۸۷). دین و سرمایه‌اجتماعی، نقش جلسات خانگی مذهبی در افزایش سرمایه‌اجتماعی، مجموعه مقالات همایش انسجام محله‌ای در حفظ سرمایه‌های اجتماعی، تهران: شهرداری منطقه ۵.
۱۱. صدیق سروستانی، رحمت‌الله (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی اجتماعی، تهران: سمت.
۱۲. فاضل، رضا، میری آشتیانی، الهام (۱۳۷۸). آسیب‌شناسی اجتماعی ایران، نگاهی به آینده، تهران: پژوهشگاه تحقیقات استراتژی.
۱۳. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹). پایان نظم، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران.
۱۴. کلمن، جیمز (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.

۱۵. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۰). «۱۹۸۹ پایان قرن بیستم بود، گفتگو با آنتونی گیدنز»، ترجمه نیکوسرخوش، کتاب ماه علوم اجتماعی، شماره ۴۸-۴۷.
۱۶. مبارکی، محمد (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و جرم، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۱۷. واعظی، احمد (۱۳۸۱). جامعه مدنی، جامعه دینی، تهران: فرهنگ اسلامی، چ پنجم.
۱۸. همیلتون، ملکم (۱۳۷۷). جامعه شناسی دین، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: بیان.

منابع انگلیسی

1. Ander, lisa B.(2007) police misconduct and sarly warning system: an exploratory examination of influential variable, Thesis submitted to Grand Vally State University.
2. Malinowski, sean William.(1986) Measuring sub- cultural tolerance of police corruption and determining the predictive value of individual characteristics, Dissertation submitted to university of Illinois at Chicago.
3. Miller. Loel.(2008) police corruption in England and wales: an assessment of current evidence, Home office online report, pp 1-47.
4. Putnam,Robert.D.(2000) Bowling Alone.New York: Touchstone Book. Published by: Simon &Schufter.
5. Quach, Jons T.(2006) Preventing Police Corruption in Singapore: The Role of Recruitment, Training and Socialisation, The Asla Pacific Journall Of Public Administration, Vol 28, Nol: PP 59-75.
6. Savestanan, Naras.(2003) Police cadet attitudes toward police corruption in Thailand. A Thesis Submitted to university of Illinois at Chicago.
7. Sklansky, D.A.(2007) Seeing blue: police reform, occupational culture, and cognitive burn – in, in O'Neill, M.Marks, M.and Singh, A. (Eds) , Po-lice Occupational Culture, New Debates and Directions, PP 101-118
8. Transparency International.(2008) Transparency International corruption perceptions index. Quality in everything we Do,PP 1-12



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني