

راهکارهای اثربخش پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه^۱

سرهنگ دکتر محمد نسل^۲

سروان جواد یوسفوند^۳

چکیده

یکی از شیوه‌های پیشگیری از وقوع جرم، پیشگیری وضعی است که با دخالت در موقعیت از وقوع جرم جلوگیری می‌کند. هدف کلی این تحقیق بررسی و تعیین شیوه‌های مؤثر پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه و ارائه راهکار است. این مقاله بر اساس تحقیق میدانی تهیه شده است. روش تحقیق از نوع «توصیفی-پیمایشی»، و بر اساس ادبیات نظری تحقیق پرسشنامه‌ای محقق ساخته و اقدام به نظر سنجی شده است. جامعه آماری تحقیق ۷۵۱ نفر بوده است که بین ۲۶۰ نفر از آنها پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری شد. سپس اطلاعات به دست آمده بر اساس نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر اساس یافته‌های تحقیق معلوم شد که از بین روشهای پنجگانه پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه راهکارهای مبتنی بر کاهش عوامل تحریک، بیشترین اثربخشی و راهکارهای مبتنی بر افزایش خطر ارتکاب جرم کمترین اثربخشی را دارد.

واژگان کلیدی

پیشگیری از جرم در سازمان، گرفتن و دادن رشوه، شیوه‌های پیشگیری وضعی، ناجا

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۳/۱۵، تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۶/۱۷

۲. استاد یار دانشگاه علوم انتظامی، پست الکترونیکی: bazresi dtk @ yahoo.com

۳. کارشناس ارشد اطلاعات (گرایش مطالعات امنیت داخلی)

۱. مقدمه

پدیده ارتشاء در آموزه های اسلامی بشدت و آشکارا مذمت شده و از زمره گناهان بزرگ تلقی شده است و رشوه دهنده و رشوه گیرنده، مورد عتاب و سرزنش قرار گرفته اند. رشوه دادن و رشوه گرفتن موجب پایمال شدن حقوق ضعیفان می شود و یکی از بزرگترین موانع اجرای عدالت در جامعه است. اسلام با شدید ترین لحن با آن برخورد کرده است. گسترش رشوه و فساد اداری نه تنها محبوبیت و مشروعیت حکومت و قانون را از بین می برد بلکه با نفوذ رشوه از یک سو نظم اجتماعی از هم می پاشد و ظلم و فساد و بی عدالتی و تبعیض در آن اجتماع جایگزین اجرای قانون و عدالت می شود و از سوی دیگر هرگاه جامعه و مردم دریابند که با پرداخت رشوه، حقوق شهروندی پایمال می شود و خلافکارها و قانون شکنی ها در حوزه های گوناگون تسری پیدا می کند، اعتماد و اطمینانشان را نسبت به قوانین و مجریان قانون از دست خواهند داد. افراد سودجو، فرصت طلب، خلافکار و قانون ستیز، همیشه دنبال روزه ها و راه هایی هستند تا بتوانند با رفتار خلاف قانون، منافع شومشان را به دست آورند به طوری که پرداخت رشوه در بیشتر کشورها، امن ترین مسیر برای حرکتهایی غیر قانونی به شمار می آید و بر این اساس، قاچاق کالاهای غیر قانونی حمل مواد مخدر و... برابند پدیده شوم رشوه خواری و فساد اداری است.^۱

اگر از رشوه خواری و فساد اداری جلوگیری نشود در اندک زمانی شایع و فراگیر می شود. در نتیجه، از سرمایه گذاریهای بلند مدت داخلی و خارجی جلوگیری می گردد؛ استعدادها در مسیر نادرست هدایت می شود، ارجحیتها و رویکردهای فناوری به بیراهه می رود. مبارزه با پدیده شوم رشوه در سیره معصومان علیهم السلام بخوبی مشهود است؛ بر این مبنا لازم است جامعه اسلامی با الهام گرفتن از آیات نورانی قرآن و گفتار و سیره معصومین(ع)، محیط خدمتی را از لوث وجود رشوه خواری پاک، و از سلامت جامعه حراست و حفاظت کنند که در مبارزه با این جرم و پدیده مذموم، تلاش دستگاه های نظارتی و حمایت مدیران و رؤسا در جهت شناسایی علل و انگیزه ارتکاب جرم و

۱. www.Kermanshprison.ir

ارائه راهکارهای رویارویی مناسب و در نهایت برخورد با مجرمان به عنوان کار ویژه اساسی، نقش مهمی ایفا می کند.

در این مقاله، پژوهشگر تلاش دارد شیوه های اثربخش پیشگیری از جرم رشوه را با استفاده از فنون پیشگیری وضعی (افزایش تلاش لازم برای ارتکاب جرم، افزایش خطرهای قابل پیش بینی جرم، کاهش منافع قابل پیش بینی جرم، کاهش عوامل تحریک برای ارتکاب جرم، از بین بردن بهانه های ارتکاب جرم) مورد بحث و بررسی قرار دهد. سؤال اصلی این تحقیق مهمترین شیوه های اثر بخش پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه است. هدف این تحقیق تعیین شیوه های مؤثر پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه و راهکارهای رویارویی با آن است.

۲. بیان مسئله

مکتب انسانساز اسلام به عنوان جریانی زنده، گرفتن رشوه را رفتاری زشت، نفرت انگیز و گناه بزرگ و نابخشودنی، معرفی کرده و انسانها را از رشوه گرفتن و واسطه گری بین دهنده و گیرنده بشدت نهی کرده است. در این رابطه احادیث و روایات متعددی از ائمه اطهار(ع) نقل شده است به طوری که پیامبر اکرم (ص) می فرمایند: «لعنت خدا بر رشوه دهنده و رشوه گیرنده و واسطه بین آن دو باد». از جمله آسیبهای اجتماعی و اداری، فساد و بی بند و باری اداری در قالب رشوه خواری است که علاوه بر اینکه هزینه های هنگفتی را در حوزه های سیاست، اقتصاد و فرهنگ بر جای می گذارد در توسعه و پیشرفت کشورها پیامدهای منفی فراوانی را بر جای می نهد. چنانچه کارکنان سازمانها به جای ابتکار، خلاقیت و ارائه برنامه های مفید و پیشنهاد های سازنده به رشوه خواری روی آورند، نه تنها موتور تولید و توسعه از حرکت باز می ایستد، جامعه به ورطه رکود اقتصادی و سقوط اخلاقی روی می آورد^۱. این پدیده ناهنجار آسیبی جدی را به روابط اجتماعی انسانها وارد می سازد به طوری که رشوه خواری از یک سو موجب و باعث اختلاط و آمیختگی حق و باطل و از

۱. www.Kermanshprison.ir

سوی دیگر سبب مال حلال مخلوط به حرام می‌شود. دولتها و کشورها برای پیشگیری و رویارویی با این پدیده، قوانین متعددی را وضع کرده‌اند. در این زمینه جمهوری اسلامی ایران علاوه بر تدوین آیین نامه های متعدد پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاه های اجرایی در حقوق، آن را یکی از جرائم علیه نظم و امنیت معرفی، و در این رابطه برای راشی و مرتشی نیز مجازاتی تعیین کرده است.

برابر سوابق و آمارها سالیانه تعدادی از کارکنان سازمانها به دلایل مختلفی مانند حرص و طمع، عدم پایبندی به قوانین وضع شده و نیز احکام شرعی و... مرتکب جرم رشوه، و در نهایت توسط دستگاه های نظارتی مورد تحقیق واقع می‌شوند. سپس برای سیر مراحل قانونی به مرجع قضایی معرفی، و از آن طریق متناسب با نوع جرم برای مجرمان، مجازاتهایی تعیین می‌گردد. پس از اعمال مجازات وضعیت خدمتی کارکنان مجرم در یکی از کمیسیونهای قانونی مطرح، و سپس برخی از آنان به اخراج از سازمان تنبیه می‌گردند. با توجه اینکه از یک سو سازمانها در جهت آموزش و تربیت کارکنان هزینه های هنگفتی را متحمل می‌شوند و از سوی دیگر با اخراج نیروی انسانی علاوه بر وارد شدن لطمات روحی و روانی به اعضای خانواده، احتمال افزایش آسیبهای اجتماعی نیز متصور است، سازمان به منظور حفظ و صیانت کارکنان در برابر این‌گونه تهدیدات به اجرای برنامه‌های پیشگیرانه برای کارکنان اقدام می‌کند؛ لذا این سؤال اصلی مطرح است که شیوه های اثر بخش پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه و راهکارهای مناسب آن چه چیست؟

۳. اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، بررسی و تعیین شیوه های مؤثر پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه است که به پنج هدف فرعی به شرح زیر تقسیم شده است:

- ارزیابی و تعیین شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از طریق افزایش تلاش و زحمت لازم برای گرفتن رشوه

- ارزیابی و تعیین شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از طریق افزایش خطر گرفتن رشوه
- ارزیابی و تعیین شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از طریق کاهش منافع مورد انتظار گرفتن رشوه

- ارزیابی و تعیین شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از طریق کاهش عوامل تحریک
- ارزیابی و تعیین شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از طریق از بین بردن بهانه‌ها و عذرها

۴. سوالات تحقیق

- شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از طریق افزایش خطر اخذ رشوه چه می باشد؟
- شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از طریق کاهش منافع مورد انتظار اخذ رشوه چه می باشد؟
- شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از طریق کاهش عوامل تحریک چه می باشد؟
- شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از طریق از بین بردن بهانه‌ها و معاذیر چه می باشد؟

۵. تعاریف و اصطلاحات

۵-۱. اثربخشی

اثربخشی، درجه و میزانی است که هر اقدام یا فعالیت به هدف پیش بینی شده قائل می شود یا نشاندهنده درجه ای است که هدفها به انجام رسیده است. میزان موفقیت در تحقق هدفها و مأموریتها را اثربخشی می گویند. اثربخشی نشان می دهد که تا چه میزان از کارهای انجام گرفته با اهداف مورد نظر همسو بوده است (رابینز^۱، ۱۳۷۷: ۱)؛ به بیان دیگر منظور از اثر بخشی میزان دستیابی به اهداف و برنامه با ویژگی کارا بودن فعالیتها و عملیات است (شیخ زاده، ۱۳۸۸: ۳).

اثربخشی سازمانها را می توان از طریق سنجش توانمندی مدیران در به حداکثر رساندن تعامل این اهداف ساختارها و فرایندهای سازمانی اندازه گرفت (شیرازی، ۱۳۷۳: ۸).

از نظر میلر^۱ (۱۳۸۲): اثربخشی به معنای ایجاد نتیجه مطلوب یا رسیدن به هدف نهایی و انجام دادن کار درست است.

اثربخشی سازمان، درجه و میزانی است که سازمان به هدفهای مورد نظر خود دست می‌یابد (ال دفت، ۱۳۷۷: ۳).

اثربخشی در واقع «درجه حصول به اهداف سازمانی است و وقتی که کارایی با رضایتمندی جمع شود، محصولی به نام اثربخشی تولید می‌شود.»

اثربخشی در سازمان شامل فرایند دوره ای است و تداوم در این امر دوره ای می‌تواند باعث توانمند سازی و بهینه شدن در جهت دستیابی به اهداف سازمانی شود. در واقع فرایند اثربخشی از طرح برنامه شروع می‌شود و شامل تمام فعالیت‌هایی است که هم در جهت دستیابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می‌کند که اجرای آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است (رحمانی، ۱۳۸۵: ۴).

۲-۵. پیشگیری

پیشگیری در لغت به معنی جلوگیری یا هر نوع اقدامی است که طبیب یا مأمور بهداری برای جلوگیری از مرض انجام بدهد (بهشتی، ۱۳۶۹: ۲۴۶).

پیشگیری از جرم از نظر اکلوم، "کاهش خطر وقوع و شدت بالقوه جرم و بی‌نظمی از طریق مداخله در علل آن" است (محمد نسل، ۱۳۸۶: ۳۰).

اردبیلی (۱۳۷۹) معتقد است: «پیشگیری فرایند عقلی است که تجربه درستی یا نادرستی آن را عیان می‌کند. در واقع، پیشرفت و کمال سیاست پیشگیری در گرو تجدید نظر دایمی شیوه‌ها و راهکارهایی است که در تأمین هدفهای پیشگیری به کار می‌رود (اردبیلی، ۱۳۷۹: ۱۵۹).

ژرژ لواسور جرم‌شناس فرانسوی «شاخه‌ای را که متمایل به پیشگیری از بزهکاری است، غنی‌ترین و مؤثرترین شاخه سیاست جنایی» می‌داند (توجهی، ۱۳۷۷: ۱۴۱ و ۱۴۳).

۱. Miller

معمولاً این سه عامل در وقوع جرم دخالت دارد: مجرم با انگیزه، هدف مناسب، نبود نگرهبانی توانا. توسعه خط مشی پیشگیرنده از جرم باید با هدف دستیابی به این سه هدف اصلی صورت پذیرد:

۱- کاهش منابع قابل دسترس برای مجرمان با انگیزه ۲- مشکل کردن اجرای جرم ۳- ایجاد ساختارهایی که نظارت مناسب بر مجرمان احتمالی را افزایش دهد. این هدف یا یکی از آنها می تواند بخشی از استراتژی پیشگیری از جرم تلقی شود (کامرون و مک دوگال، ۱۳۸۵: ۷۹ تا ۸۱).

۵-۳. رشوه^۱

- هدیه نامشروع، آنچه به کسی دهند برای کار ناروا و غیر مشروع؛ چیزی را گویند که برای کارسازی ناحق به کسی دهند (دهخدا، ۱۳۴۲).

- دادن مالی به کسی برای انجام دادن مقصود خود (معین، ۱۳۶۰)

- آنچه به کسی بدهند تا کاری برخلاف وظیفه خود انجام بدهد یا حق کسی را ضایع و باطل کند یا حکمی برخلاف حق و عدالت بدهد (عمید، ۱۳۸۱).

- دکتر محمد جعفر جعفری لنگرودی (۱۳۸۴) در کتاب ترمینولوژی حقوق در مورد معنای قانونی رشوه می گوید: رشوه، دادن مالی است به مأمور رسمی یا غیر رسمی دولتی یا به منظور انجام کاری از کارهای اداری یا قضایی ولو اینکه این کار مربوط به شغل گیرنده مال نباشد؛ خواه مستقیم این مال را دریافت نموده باشد یا به واسطه شخص دیگر آن را دریافت نماید و نیز فرق ندارد که گیرنده مال توانایی انجام کاری را برای آن رشوه گرفته داشته باشد یا خیر و نیز فرق ندارد کاری که برای راسی انجام می شود، حق اوست یا خیر (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۴).

۱. bribe

۶. مرور ادبیات

۶-۱. انواع پیشگیری از جرم

طبقه بندی نوینی که امروزه در متون جرم شناسی به کار برده می شود تا اندازه ای نوآوری و تا اندازه ای تلفیق از گونه های رایج پیشگیری، و عبارت است از:

الف. پیشگیری اجتماعی

پیشگیری اجتماعی^۱ از بزهکاری شامل مجموعه اقدامات پیشگیرانه ای است که به دنبال حذف یا خنثی کردن آن دسته از عواملی است که در تکوین جرم مؤثر بوده است (معظمی، ۱۳۸۲).

پیشگیری اجتماعی یا اصلاحی از لحاظ بزهکارمدار بودن با پیشگیری کیفری هم موضع است. با این تفاوت که در پیشگیری کیفری با پیش بینی مجازاتهای سرکوبگرانه سعی در کاهش میزان جرائم می شود در حالی که در پیشگیری اجتماعی تلاش می شود که با اجرای برنامه های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، رفاهی و نظایر آنها و درمان نارساییهای اجتماعی و افزایش ارزشهای اجتماعی و اخلاقی موقعیت منطقه و نیز وضعیت مجرمان بالقوه اعتلا یابد و این روند به کاهش میزان جرم بیانجامد (میر محمد صادقی، ۱۳۸۲: ۲۰).

ب. پیشگیری وضعی

پیشگیری وضعی^۲، « رویکرد پیشگیرانه ای است که بر کاهش فرصتهای جرم متکی است» (خالقی، ۱۳۸۰: ۳۷). پیشگیری وضعی^۳ شامل مجموعه اقدامات و تدابیری است که به سمت تسلط بر وضعیت پیرامونی جرم (وضعیت مشرف بر جرم) و مهار آن متمایل است (رزنبام و دیگران، ۱۳۸۲)؛ به بیان دیگر، پیشگیری وضعی، « یک رویکرد پیشگیرانه متکی بر کاهش فرصتهای جرم است» (خالقی، ۱۳۸۰: ۳۷).

۱. Social Prevention

۲. Situational Prevention

۳. Situational crime Prevention

از نظر نجفی ابرندآبادی، پیشگیری وضعی شامل مجموعه اقدامها و تدابیری است که به سمت تسلط بر محیط و موقعیت پیرامونی جرم (وضعیت مشرف به جرم) و مهار آن متمایل است. این امر از یک سو با کاهش وضعیتهای ماقبل بزهکاری یعنی وضعیتهای پیش جنایی انجام می‌شود که وقوع جرم را مساعد و آسان می‌کند و از سوی دیگر با افزایش خطر شناسایی و احتمال دستگیری بزهکاران. بنابراین پیشگیری وضعی، بیشتر با حمایت از آماجهای جرم و نیز بزه دیدگان بالقوه و اعمال تدابیر فنی به دنبال پیشگیری از بزه دیدگی افراد یا آماجها در برابر بزه کاران است که در نهایت و به طور غیر مستقیم کاهش بزهکاری نتیجه آن خواهد بود (نجفی ابرند آبادی، ۱۳۷۸: ۱۴۰).

ج. پیشگیری کیفری

در این نوع از پیشگیری از طریق تدابیر سیستم عدالت کیفری با تعقیب و مجازات و تنبیه متهمان سعی در بازدارندگی از تکرار جرم برای بزهکاران و بازدارندگی از تقلید جرم توسط افراد غیربزهکار جامعه می‌شود.

۲-۶. فنون پیشگیری وضعی

پیشگیری وضعی ۲۵ شیوه دارد که در پنج دسته تقسیم‌بندی شده است. این شیوه‌ها شامل افزایش زحمت لازم برای ارتکاب جرم، افزایش خطر جرم، کاهش منافع جرم، کاهش تحریک و حذف بهانه‌ها است. اینک به توضیح مختصری در این خصوص پرداخته می‌شود:

الف. فنون مبتنی بر افزایش تلاش و زحمت ارتکاب جرم

به نظر کلارک و کورنیش هر چه زحمت ارتکاب جرم کمتر باشد، عده بیشتری از بزهکاران به ارتکاب جرم اقدام خواهند کرد. برعکس، هر چه زحمت بزهکاری و تلاش لازم برای دسترسی به آماج جرم بیشتر باشد، افراد زیادتری از ارتکاب جرم منصرف خواهند شد. آنان این پنج شیوه را در این گروه جای دادند: سخت کردن آماج جرم، کنترل دسترسی به آماج جرم، غربال خروجیها،

منحرف کردن بزهکاران از آماج جرم و کنترل وسایل آسان کننده جرم.

ایجاد محدودیت در دسترسی ارباب رجوع و کارکنان، ثبت دقیق مشخصات مراجعان به سازمان، عدم به کار گیری کارکنان و مدیران دارای زمینه ارتکاب جرم و یا سابقه سوء، جلوگیری از دسترسی افراد غیر مسئول به اطلاعات پرونده ها، جداکردن واحد دریافت شکایات از واحد رسیدگی به شکواییه ها و تخلفات مراجعان با هدف عدم ارتباط مراجعان با کارکنان، توجه دقیق به معیارهای گزینش افراد قبل از استخدام در سازمان و نیز در زمان تغییر وضعیت خدمتی آنان از قراردادی به رسمی، اجرای دقیق ضوابط مربوط به تأیید صلاحیت امنیتی کارکنان هنگام خدمت برابر دستورالعملهای صادر شده و چرخش سالانه کارکنان و انتقال کارکنان بیش از پنج سال سابقه خدمتی در در سازمان در طرح جابه جایی داخلی توسط مدیران و رؤسا از راهکارهای مبتنی بر افزایش تلاش لازم برای ارتکاب جرم است.

ب. فنون مبتنی بر افزایش خطرهای قابل پیش بینی جرم

یکی دیگر از فنون منصرف کردن بزهکاران از ارتکاب جرم، افزایش خطرهای ملموس ارتکاب جرم است. هر قدر خطر مترتب بر ارتکاب جرم بیشتر باشد، افراد کمتری رغبت به ارتکاب جرم خواهند داشت. این دسته از تدابیر پیشگیرانه نیز این پنج شیوه را در بر می گیرد: توسعه محافظت، کمک به نظارت طبیعی، کاهش گمنامی، استفاده از مدیران محلی در پیشگیری، تقویت نظارت رسمی (محمد نسل، ۱۳۸۶: ۵۱).

کنترل پیوسته روند پرونده ها از سوی رؤسا و رده های نظارتی، راه اندازی و تقویت گروه ها و اکیپ های تلفیقی به منظور بازدید غیر مترقبه از سازمانها، پیش بینی عناصر نظارتی به عنوان نماینده در شعبه های مختلف سازمانها، نظارت مدیران بر رفت و آمدها و ارتباطات کارکنان با مراجعان، تبدیل فضای بسته اتاقهای کارکنان سازمان به فضاهای باز، استفاده از منابع مردمی، افراد معتمد محله ها و کارکنان دارای صلاحیت به منظور معرفی کارمندان آلوده، تجهیز سازمانها به سامانه های الکترونیکی (تصویری بویژه دوربینهای مدار بسته)، نصب تابلوهای تبلیغاتی با معرفی

شماره تلفن دستگاه های نظارتی در تمام اماکن و تأسیسات و شعبه های سازمانها، برخورد قاطع با کارکنانی که مرتکب جرم رشوه می شوند (رشوه دهنده، رشوه گیرنده و واسطه بین آنها) و بالاخره نظارت بر حسابهای شخصی (بانکی) و داراییهای کارکنان از جمله رشوهای مبتنی بر افزایش خطر برای گیرندگان رشوه است.

ج. فنون مبتنی بر کاهش منافع قابل پیش بینی جرم

این دسته از فنون نیز بر نظریه انتخاب عقلانی و هم چنین نظریه اقتصادی جرم مبتنی است. مطابق این نظریه ها، فرد بزهکار با سنجش میزان سود و زیان به دست آمده، ارتکاب جرم را زمانی برخواهد گزید که از نظر وی منافع حاصل از جرم از ضررها و خطرهای ناشی از ارتکاب آن ارزشمندتر باشد. پنج شیوه در زیر مجموعه این دسته قرار می گیرد که عبارت است از: نپهان کردن آماج جرم، از دسترس خارج کردن آماج جرم، شخص کردن اموال، بر هم زدن بازارهای غیر قانونی، از بین بردن سود (همان).

د. فنون مبتنی بر کاهش تحریک بزهکاران

از آنجا که تعمیم نظریه اقتصادی و انتخاب معقول در مورد جرائم آنی قابل ایراد به نظر می رسد و از سوی دیگر در این دسته از جرائم، تحریک آنی جانشین تعقل و حسابگری می شود، پس به دنبال انتقادات وارد شده به عدم جامعیت شیوه های پیشگیری «فلسون و کلارک»، دسته چهارم شیوه های پیشگیری وضعی تحت عنوان کاهش تحریک ارائه شد. این شیوه ها تلاش دارد با حذف و یا کاهش اقدامات تحریک کننده از انگیزش بزهکاران بالقوه جلوگیری و به این ترتیب وقوع جرائم آنی را منتفی کند. در زیرمجموعه این دسته از تدابیر، این شیوه ها قرار دارد: کاهش ناکامی و فشار، پرهیز از ستیزه، کاهش تحریک هیجانی، خنثی کردن فشار روانی، نهی از تقلید.

افزایش تأمین اعتبار لازم برای پرداخت اضافه کاری، وام، منازل سازمانی و... به کارکنان، شناسایی و از بین بردن انگیزه های ارتکاب جرم در کارکنان، نهادینه کردن و ترویج فریضه شرعی امر به معروف و نهی از منکر توسط کارکنان سازمان نسبت به یکدیگر، اطلاع رسانی پیامدها و

تأثیرات لقمه و روزی حرام در زندگی کارکنان توسط عقیدتی سیاسی یگانه‌ها، استفاده از ابزارهای عملیات روانی (مانند تبلیغات و...) به منظور مبارزه با جرم رشوه با هدف کاهش آن توسط کارکنان از عمده ترین راهکارهای مبتنی بر کاهش تحریک است (همان).

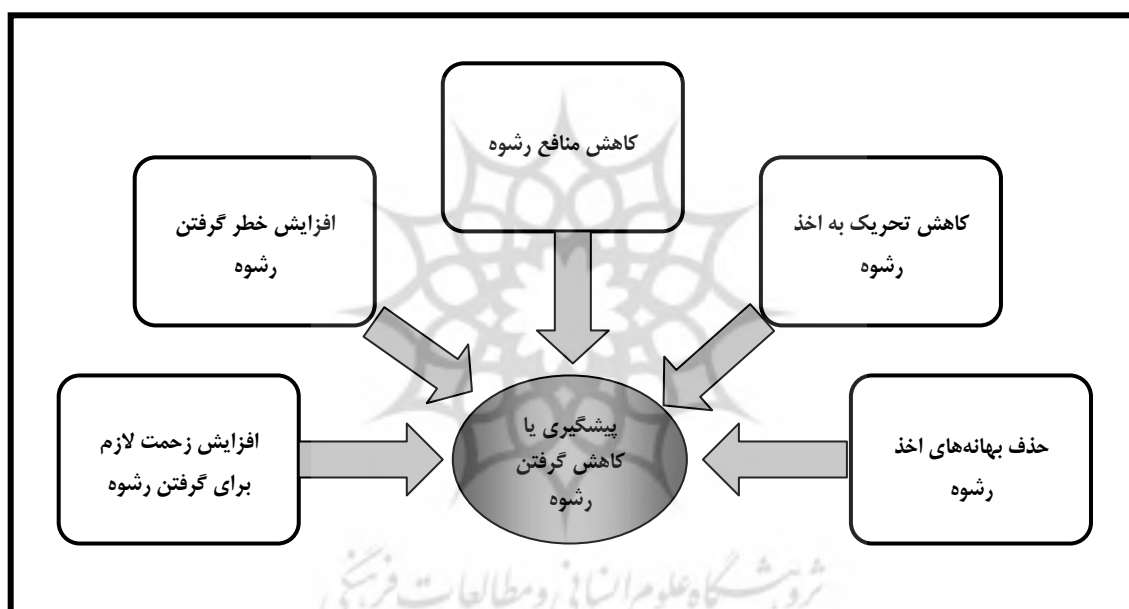
هـ فنون مبتنی بر حذف بهانه‌ها

از نظر کلارک آخرین گروه از فنون پیشگیری وضعی از جرم از بین بردن بهانه‌هاست. این بهانه‌ها در تکوین فرایند تصمیم‌گیری و گذار مرتکب از مرحله تصمیم به عمل نقش مهمی دارد. در این دسته نیز پنج شیوه اصلی هست که عبارت است از: وضع قواعد، راهنمایی قبلی، تحریک وجدان، کمک به هماهنگی، کنترل مواد مخدر و الکل.

اطلاع‌رسانی میزان مجازات پیش‌بینی شده در قانون برای طرفین رشوه و واسطه بین آنها به شیوه های مختلف برای کارکنان و شهروندان، توجیه مراجعان به سازمانها در مورد عدم پرداخت رشوه به کارکنان، ایجاد بانک اطلاعاتی از وضعیت مجرمان منطقه با هدف شناسایی و کنترل آنان و ناامن سازی محیط برای آنان، استفاده از فناوریهای نوین (سامانه‌های رایانه‌ای) در جهت کنترل مراجعان، ایجاد بانک اطلاعاتی از مراجعان مکرر به سازمان به منظور شناسایی کامل عملکرد آنان، سخنرانی با موضوعات مرتبط با جرم رشوه در مراسم و همایشها، گردهمایی، جلسات و ... با تأکید بر تهدیدات و آسیب پذیریه‌ها و بازخوانی پرونده‌های مجرمان، پیش‌بینی دروس آگاهسازی در دوره‌های طولی، عرضی و مقاطع مختلف تحصیلی کارکنان، تهیه و توزیع اقلام تبلیغاتی با حک کردن شعارها و هشدارهای لازم روی آنها (ساعت دیواری، خودکار، تقویم، کیف و ...) متناسب با تهدیدات و آسیب پذیریه‌های جرم رشوه، تهیه و توزیع کتابها، مجلات، بروشورها، جزوات آموزشی، نشریات، بولتنهای خبری و... با محتوای تهدیدات و آسیب‌پذیریهای رشوه با رویکرد اطلاع رسانی و پیشگیری از جرم، برپایی نمایشگاه‌های عمومی و تخصصی متناسب با تهدیدات و آسیب‌پذیریهای شغلی کارکنان از طریق بنر، پانل، پلات و ... برگزاری کلاسهای آگاهسازی به صورت فصلی برای کارکنان سازمانها، برگزاری کلاسهای آگاهسازی برای خانواده‌های کارکنان طی دو مرحله در سال،

تهیه و نمایش فیلمهای داستانی و مستند مرتبط با رشوه، برگزاری مسابقات مختلف متناسب با تهدیدات و آسیب پذیریهایی جرم رشوه، اطلاع رسانی چگونگی تشویق کارکنان دارای صحت عمل (رد رشوه) و نیز بر خورد قاطع با مجرمان از سوی بازرسی یگان، ارتقای سطح اعتقادی و معنوی کارکنان با تقویت برنامه های مؤثر و سازنده از سوی مراجع ذی ربط، ایجاد فرهنگ خودکنترلی در میان کارکنان، تصویب و اجرای مقررات نظارتی متناسب با جرم رشوه از برجسته ترین اقدامات مبتنی بر شیوه حذف بهانه ها است.

با توجه به موارد ذکر شده الگوی مفهومی ذیل حاصل می شود:



نمودار شماره (۱): الگوی مفهومی تحقیق

۷. روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف «کاربردی»، و از نظر ماهیت «توصیفی - پیمایشی» است؛ لذا سعی گردیده است شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه به این روش مورد بحث و تفسیر قرار گیرد. ابزار گردآوری اطلاعات تحقیق شامل مطالعات کتابخانه ای، مصاحبه با کارشناسان و توزیع پرسشنامه است.

نمونه گیری در این پژوهش به صورت تصادفی طبقه ای نامنظم است. جامعه آماری این پژوهش تعداد ۷۵۱ نفر از کارکنان یکی از سازمانهای دولتی در سطوح مدیریتی و غیر مدیریتی است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۶۰ نفر از کارکنان را شامل می شود.

۷-۱. سنجش روایی، اعتبار و پایایی ابزار تحقیق

منظور از روایی این است که ابزار اندازه گیری واقعاً بتواند ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد؛ به عبارت دیگر منظور از روایی تحقیق، میزان دقت شاخصها و معیارهایی است که در راه سنجش پدیده مورد نظر تهیه شده است. برای اینکه تحقیق، مسیر صحیح خود را طی، و ابزارهای سنجش بتواند صفات مورد نیاز را اندازه گیری کند، شاخصهای اندازه گیری تعیین، و با حدود ۲۰ نفر از افراد خبره و کارشناس در امور حقوقی و انتظامی ملاقات، و نسبت به جرح و تعدیل شاخصهای مربوط اقدام، و نهایتاً پس از جمع بندی نظریات آنان با نظر استادان و ده نفر دیگر از همان افراد خبره متناسب با هر عامل، تعدادی گویه انتخاب، و سرانجام پرسشنامه نهایی تنظیم شد. برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده که آلفای کل ۰/۹۶/۸۳ است.

۷-۲. متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل در این تحقیق، فنون مبتنی بر افزایش تلاش و زحمت ارتکاب جرم، افزایش خطرهای قابل پیش بینی جرم، کاهش منافع قابل پیش بینی جرم، کاهش تحریک بزهکاران و حذف بهانه ها است که در مجموع به ۲۵ شیوه و ۴۲ گویه تفکیک می شود. متغیر وابسته در این تحقیق پیشگیری از گرفتن رشوه است.

۸. اطلاعات جمعیت شناختی

۸-۱. سالهای خدمتی

در جدول زیر اطلاعات مربوط به سالهای خدمت افراد نمونه آماری نشان داده شده است.

جدول (۱): توزیع فراوانی افراد نمونه آماری براساس سالهای خدمت

سالهای خدمت	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	۷۹	۳۰.۴
۵ تا ۱۰ سال	۸۱	۳۱.۲
۱۰ تا ۲۰ سال	۸۱	۳۱.۲
۲۰ سال بالاتر	۱۹	۷.۳
جمع	۲۶۰	۱۰۰.۰

اطلاعات جدول و نمودار بیانگر این است که به ترتیب ۳۰/۴ درصد از افراد زیر ۵ سال، ۳۱/۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۱/۲ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۷/۳ درصد نیز بالای ۲۰ سال سابقه خدمتی داشته اند.

۸-۲. سطح تحصیلات

جدول (۲): توزیع فراوانی افراد نمونه آماری براساس سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۶۷	۶۴.۲
فوق دیپلم	۴۳	۱۶.۵
لیسانس	۵۰	۱۹.۲
کل	۲۶۰	۱۰۰.۰

۱. یافته های تحقیق

۹-۱. سؤال اول: شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی مبتنی بر افزایش تلاش لازم برای ارتکاب جرم کدام است؟

این فن از پیشگیری وضعی دارای هشت گویه به شرح ذیل است:

جدول (۳): آمار توصیفی و خی دو گویه‌های سؤال اول

ردیف	گویه های شیوه افزایش تلاش لازم برای ارتکاب جرم	میزان اهمیت					میزان خی دو	سطح معناداری
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم		
۱	ایجاد محدودیت در دسترسی ارباب رجوع و کارکنان	۷۹	۸۸	۵۰	۱۹	۲۴	۷۵/۰۳	۰/۰۰۱
		۳۰/۴	۳۳/۸	۱۹/۲	۷/۳	۹/۲		
۲	ثبت دقیق مشخصات مراجعان به سازمان	۸۳	۷۵	۶۹	۱۸	۱۵	۸۲/۷۶	۰/۰۰۱
		۳۱/۹	۲۸/۸	۲۶/۵	۶/۹	۵/۸		
۳	عدم به کار گیری کارکنان و مدیرانی که زمینه ارتکاب جرم دارند و نیز دارای سابقه سوء هستند.	۱۳۳	۷۵	۲۲	۲۴	۶	۲۰۹/۴۲	۰/۰۰۱
		۵۱/۲	۲۸/۸	۸/۵	۹/۲	۲/۳		
۴	جلوگیری از دسترسی افراد غیر مسئول به اطلاعات پرونده ها	۱۰۲	۷۸	۴۱	۲۵	۱۴	۱۰۵/۱۹	۰/۰۰۱
		۳۹/۲	۳۰	۱۵/۸	۹/۶	۵/۴		
۵	تفکیک واحد دریافت شکایات از واحد رسیدگی به شکوایه‌ها و تخلفات مراجعان با هدف عدم ارتباط آنان با کارکنان	۷۴	۸۶	۶۴	۲۷	۹	۸۱/۸۸	۰/۰۰۱
		۲۸/۵	۳۳/۱	۲۴/۶	۱۰/۴	۳/۵		
۶	توجه دقیق به معیارهای گزینش افراد قبل از استخدام در سازمان و نیز در زمان تغییر وضعیت خدمتی آنان از قراردادی به رسمی	۱۱۱	۸۰	۳۷	۲۶	۶	۱۴۰/۰۳	۰/۰۰۱
		۴۲/۷	۳۰/۸	۱۴/۲	۱۰	۲/۳		
۷	اجرای دقیق ضوابط مربوط به تأیید صلاحیت امنیتی کارکنان هنگام خدمت برابر دستورالعملهای صادرشده	۱۱۴	۷۹	۴۶	۱۱	۱۰	۱۳۲/۱۹	۰/۰۰۱
		۴۳/۸	۳۰/۴	۱۷/۷	۴/۲	۳/۸		
۸	چرخش سالانه کارکنان و انتقال کارکنان بیش از پنج سال سابقه خدمتی در در سازمان در طرح جابه‌جایی داخلی توسط مدیران و رؤسا.	۹۹	۸۸	۵۰	۱۸	۵	۱۵۴/۸۸	۰/۰۰۱
		۳۸/۱	۳۳/۸	۱۹/۲	۶/۹	۱/۹		

درجه آزادی $df=4$

همان‌گونه که از جدول مشاهده می‌شود، خی دو به دست آمده در تمامی گویه های مربوط به این سؤال در سطح احتمال خطا پذیری $P=0/05$ از خی دو جدول (۹/۴۸) با درجه آزادی ۴ بزرگتر است و می‌توان بیان کرد بین فراوانیهای مشاهده شده و فراوانیهای مورد انتظار، تفاوت معناداری وجود دارد با این برآورد گویه های فوق از نظر پاسخگویان مورد تأیید است و می‌توان قضاوت کرد که شیوه‌های پیشگیری وضعی مبتنی بر افزایش تلاش لازم برای ارتکاب جرم از شیوه های مؤثر پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه است.

۹-۲. سؤال دوم: شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی مبتنی بر افزایش خطر برای ارتکاب جرم

کدام است؟

نتایج نظر پاسخگویان در خصوص شیوه ها و آماره خی دو در جدول ۴ نشان داده شده است:

جدول(۴): آمار توصیفی و آماره های آزمون خی دو گوینه های سؤال دوم

ردیف	گویه های شیوه افزایش خطر برای ارتکاب جرم		میزان اهمیت					سطح معناداری
			خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۱	فرآوانی	کنترل پیوسته روند پرونده ها از سوی رؤسا و رده های نظارتی	۷۷	۱۱۳	۴۹	۱۲	۹	۰/۰۰۱
	درصد		۲۹/۶	۴۳/۵	۱۸/۸	۴/۶	۳/۵	
۲	فرآوانی	راه اندازی و تقویت گروه ها و اکیب های تلفیقی به منظور بازدید غیر مترقبه از سازمانها.	۷۲	۱۱۳	۵۱	۱۵	۹	۰/۰۰۱
	درصد		۲۷/۷	۴۳/۵	۱۹/۶	۵/۸	۳/۵	
۳	فرآوانی	پیش بینی عناصر نظارتی به عنوان نماینده در شعبه های مختلف سازمانها	۹۹	۸۵	۴۷	۱۹	۱۰	۰/۰۰۱
	درصد		۳۸/۱	۳۲/۷	۱۸/۱	۷/۳	۳/۸	
۴	فرآوانی	نظارت مدیران بر رفت و آمدها و ارتباطات کارکنان با مراجعان	۷۹	۱۰۰	۵۴	۲۵	۲	۰/۰۰۱
	درصد		۳۰/۴	۳۸/۵	۲۰/۸	۹/۶	۸	
۵	فرآوانی	تبدیل فضای بسته اتاقهای کارکنان سازمان به اتاقهای باز	۵	۶۱	۸۰	۴۵	۱۵	۰/۰۰۱
	درصد		۱/۷	۲۳/۵	۱/۸	۱۳	۵/۸	
۶	فرآوانی	استفاده از منابع مردمی ، افراد معتمد محله ها و کارکنان دارای صلاحیت به منظور معرفی کارمندان آلوده.	۷	۹۴	۶۱	۲۷	۷	۰/۰۰۱
	درصد		۲۷/۳	۳۶/۲	۲۳/۵	۱۰/۴	۲/۷	
۷	فرآوانی	تجهیز سازمانها به سامانه های الکترونیکی(تصویری بویژه دوربین های مدار بسته)	۱۱۹	۵۲	۳۹	۲۵	۲۵	۰/۰۰۱
	درصد		۴۵/۸	۲۰	۱۵	۹/۶	۹/۶	
۸	فرآوانی	نصب تابلوهای تبلیغاتی با معرفی شماره تلفن دستگاه های نظارتی در تمام اماکن و تأسیسات و شعب سازمان	۶۱	۸۱	۷۵	۲۷	۱۶	۰/۰۰۱
	درصد		۲۳/۵	۳۱/۲	۲۸/۸	۱۰/۴	۶/۳	
۹	فرآوانی	برخورد قاطع با کارکنانی که مرتکب جرم رشوه می شوند.	۱۲۹	۶۶	۳۹	۱۳	۱۳	۰/۰۰۱
	درصد		۴۹/۶	۲۵/۴	۱۵	۵	۵	
۱۰	فرآوانی	نظارت بر حسابهای شخصی (بانکی) و داراییهای کارکنان	۷۳	۷۳	۷۰	۳۰	۱۴	۰/۰۰۱
	درصد		۲۸/۱	۲۸/۱	۲۶/۹	۱۱/۵	۵/۴	

درجه آزادی $df=4$

به نحوی که نتایج جدول نشان می دهد، خی دو به دست آمده در تمامی گویه های مربوط به این سؤال در سطح احتمال خطا پذیری $P=0/05$ از خی دو و با درجه آزادی ۴ بزرگتر است و می توان بیان کرد که: بین فراوانیهای مشاهده شده و فراوانیهای مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد با این برآورد، گویه های فوق از نظر پاسخگویان مورد تأیید است و می توان قضاوت نمود که شیوه های پیشگیری وضعی مبتنی بر افزایش خطر برای ارتکاب جرم از شیوه های مؤثر پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه توسط کارکنان می باشد.

۳-۹. سؤال سوم : شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی مبتنی بر کاهش منافع مورد انتظار برای ارتکاب جرم چیست ؟

نتایج نظر پاسخگویان در خصوص شیوه های این روش و آماده خی دو در جدول ۵ نشان داده شده است:

جدول (۵): آمار توصیفی و آماره های آزمون خی دو گویه های سؤال سوم

سطح معناداری	میزان خی دو	میزان اهمیت					گویه های شیوه کاهش منافع مورد انتظار برای ارتکاب جرم		ردیف
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	فراوانی	درصد	
۰/۰۰۱	۱۲۵/۶۱	۱۱	۱۷	۷۲	۹۳	۷۷	فراوانی	رعایت حیطة بندی در دسترسى کارکنان	۱
		۰/۴	۶/۵	۲۷/۷	۳۵/۸	۲۹/۶	درصد		

درجه آزادی $df=4$

همان گونه که در نتایج جدول مشاهده می شود، نتیجه خی دو به دست آمده در گویه مربوط به این سؤال در سطح احتمال خطاپذیری $P=0/05$ از خی دو و با درجه آزادی ۴ بزرگتر است و می توان بیان کرد که بین فراوانیهای مشاهده شده و فراوانیهای مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین شیوه های پیشگیری وضعی مبتنی بر کاهش منافع مورد انتظار برای ارتکاب جرم از شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه توسط کارکنان است.

۴-۹. سؤال چهارم: شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی مبتنی بر کاهش عوامل تحریک برای ارتکاب جرم کدام است؟

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول (۶): آمار توصیفی و آماره آزمون خی دو گویه های سؤال چهارم

سطح معناداری	میزان خی دو	میزان اهمیت					گویه های شیوه کاهش عوامل تحریک برای ارتکاب جرم		ردیف
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	فراوانی	درصد	
۰/۰۰۱	۲۷۱/۴۲	۱۴	۱۰	۲۱	۶۴	۱۵۱	فراوانی	افزایش تأمین اعتبار لازم برای پرداخت اضافه کاری، وام، منازل سازمانی و... به کارکنان	۱
		۵/۴	۳/۸	۸/۱	۲۴/۶	۵۸/۱	درصد		
۰/۰۰۱	۱۷۲/۱۶	۴	۲۲	۳۳	۸۲	۱۱۹	فراوانی	شناسایی و از بین بردن انگیزه های ارتکاب جرم در کارکنان	۲
		۱/۵	۸/۵	۱۲/۷	۳۲/۵	۴۵/۸	درصد		
۰/۰۰۱	۱۷۰/۶۹	۳	۱۱	۴۵	۹۶	۱۰۵	فراوانی	نهادینه کردن و ترویج فریضه شرعی امر به معروف و نهی از منکر توسط کارکنان سازمان نسبت به یکدیگر	۳
		۱/۲	۴/۲	۱۷/۳	۳۶/۹	۴۰/۴	درصد		
۰/۰۰۱	۱۸۶/۱۱	۳	۱۰	۴۲	۹۰	۱۱۵	فراوانی	اطلاع رسانی پیامدها و تأثیرات لقمه و روزی حرام در زندگی کارکنان توسط عقیدتی سیاسی یگانها	۴
		۱/۲	۳/۸	۱۶/۲	۳۴/۶	۴۴/۲	درصد		
۰/۰۰۱	۱۲۲/۱۹	۴	۱۶	۶۴	۹۱	۸۵	فراوانی	استفاده از ابزارهای عملیات روانی (مانند تبلیغات و...) به منظور مبارزه با جرم رشوه با هدف کاهش آن توسط کارکنان	۵
		۱/۵	۱۶/۲	۲۴/۶	۳۵	۳۲/۷	درصد		

درجه آزادی $df=4$

آن گونه که از جدول مشاهده می شود، نتیجه خی دو به دست آمده در تمامی گویه های مربوط به این سؤال در سطح احتمال خطاپذیری $P=0/05$ از خی دو با درجه آزادی ۴ بزرگتر است و می توان بیان کرد که: بین فراوانیهای مشاهده شده و فراوانیهای مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد با این برآورد سؤال یاد شده از نظر پاسخگویان مورد تأیید است و می توان قضاوت نمود که شیوه های پیشگیری وضعی مبتنی بر کاهش عوامل تحریک برای ارتکاب جرم از شیوه های مؤثر پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه توسط کارکنان است.

۵-۹. سؤال پنجم: شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی مبتنی بر از بین بردن بهانه ها و عذرهای

ارتکاب جرم چیست؟

جدول (۷): آمار توصیفی و آماره های آزمون خی دو گویه های سؤال پنجم

ردیف	گویه های شیوه بین بردن بهانه ها و عذرهای ارتکاب جرم	میزان اهمیت					میزان خی دو معناداری سطح
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۱	اطلاع رسانی میزان مجازات پیش بینی شده در قانون برای راشی، مرتشی (رشوه دهندگان، رشوه گیرندگان) و واسطه بین آنها	۶	۲۲	۴۸	۷۹	۱۰۵	۱۲۶/۳۶ ۰/۰۰۱
		۲/۳	۸/۵	۱۸/۵	۳۰/۴	۴۰/۴	
۲	توجه مراجعان به سازمانها در مورد عدم پرداخت رشوه به کارکنان	۱۴	۱۸	۵۵	۸۷	۸۶	۹۵/۹۶ ۰/۰۰۱
		۵/۴	۶/۹	۲۲/۲	۲۳/۵	۳۳/۱	
۳	ایجاد بانک اطلاعاتی از وضعیت مجرمان منطقه با هدف شناسایی و کنترل آنان	۹	۱۵	۵۹	۷۹	۹۸	۱۱۷/۵۳ ۰/۰۰۱
		۲/۵	۵/۸	۲۲/۷	۳۰/۴	۳۷/۷	
۴	استفاده از فناوریهای نوین (سامانه های رایانه ای) در جهت کنترل مراجعان	۱۶	۱۸	۳۹	۸۶	۱۰۱	۱۱۸/۸۰ ۰/۰۰۱
		۶/۲	۶/۹	۱۵	۳۳/۱	۳۸/۸	
۵	ایجاد بانک اطلاعاتی از مراجعان به سازمان به منظور شناسایی کامل عملکرد آنان	۸	۲۶	۴۷	۸۵	۹۴	۱۰۵/۵۷ ۰/۰۰۱
		۳/۱	۱۰	۱۸/۱	۳۲/۷	۳۶/۲	
۶	سخنرانی با موضوعات مرتبط با جرم رشوه در مراسمات، همایشها، گردهمایی، جلسات و ...	۸	۱۷	۶۵	۸۲	۸۸	۱۰۶/۲۹ ۰/۰۰۱
		۳/۱	۶/۵	۲۵	۳۱/۵	۳۳/۸	
۷	پیش بینی دروس آگاهسازی در دوره های طولی، عرضی و مقاطع مختلف تحصیلی کارکنان	۷	۲۱	۶۲	۹۱	۷۹	۱۰۲/۶۱ ۰/۰۰۱
		۲/۷	۸/۱	۲۳/۸	۳۵	۳۰/۴	
۸	تهیه و توزیع اقلام تبلیغاتی با حک نمودن شعارها و هشدار های لازم روی آنها (ساعت دیواری، خودکار، تقویم، کیف و ...)	۱۲	۲۱	۷۱	۷۶	۸۰	۸۲/۳۴ ۰/۰۰۱
		۴/۶	۸/۱	۲۷/۳	۲۹/۲	۳۰/۸	
۹	تهیه و توزیع کتابها، مجلات، بروشور، جزوات آموزشی، نشریات، بولتن های خبری	۱۶	۲۵	۷۶	۷۹	۶۴	۶۶/۸۰ ۰/۰۰۱
		۶/۲	۹/۶	۲۹/۲	۳۰/۴	۲۴/۶	
۱۰	برپایی نمایشگاه های عمومی و تخصصی متناسب با تهدیدات و آسیب پذیریهای شغلی کارکنان از طریق بنر، پانل، پلات و ...	۱۲	۳۲	۷۰	۸۷	۵۹	۶۹/۱۹ ۰/۰۰۱
		۴/۶	۱۲/۳	۲۶/۹	۳۳/۵	۲۲/۷	
۱۱	برگزاری کلاسهای آگاهسازی به صورت فصلی برای کارکنان سازمانها	۱۲	۲۳	۵۴	۸۸	۸۳	۹۰/۴۲ ۰/۰۰۱
		۴/۶	۸/۸	۲۰/۸	۳۳/۸	۳۱/۹	
۱۲	برگزاری کلاس های آگاهسازی برای خانواده های کارکنان طی دو مرحله در سال	۱۳	۳۲	۶۴	۷۱	۸۰	۶۱/۷۳ ۰/۰۰۱
		۵	۱۲/۳	۲۴/۶	۲۷/۳	۳۰/۸	
۱۳	تهیه و نمایش فیلمهای داستانی و مستند مرتبط با جرم رشوه	۱۶	۲۵	۴۸	۹۰	۸۱	۸۳/۱۹ ۰/۰۰۱
		۶/۲	۹/۶	۱۸/۵	۳۴/۶	۳۱/۲	
۱۴	برگزاری مسابقات مختلف متناسب با تهدیدات و آسیب پذیریهای جرم رشوه	۱۵	۳۵	۵۶	۶۹	۸۵	۵۸/۶۹ ۰/۰۰۱
		۵/۸	۱۳/۵	۲۴/۵	۲۶/۵	۳۲/۷	
۱۵	اطلاع رسانی نحوه تشویق کارکنان دارای صحت عمل (رد رشوه) و نیز بر خورد قاطع با مجرمان (رشوه گیرندگان) از سوی بازرسی یگان	۸	۲۶	۳۴	۸۵	۱۰۷	۱۳۵/۵۷ ۰/۰۰۱
		۳/۱	۱۰	۱۳/۱	۳۲/۷	۴۱/۲	
۱۶	ارتقای سطح اعتقادی و معنوی کارکنان با تقویت برنامه های مؤثر و سازنده از سوی مراجع ذی ربط	۴	۱۰	۴۵	۹۷	۱۰۴	۱۷۰/۱۱ ۰/۰۰۱
		۱/۵	۳/۸	۱۷/۳	۳۷/۳	۴۰	
۱۷	ایجاد فرهنگ خودکنترلی در میان کارکنان	۵	۱۴	۵۴	۸۸	۹۹	۱۳۷/۷۳ ۰/۰۰۱
		۱/۹	۵/۴	۲۰/۸	۳۳/۸	۳۸/۱	
۱۸	تصویب و اجرای مقررات نظارتی متناسب با جرم رشوه	۵	۱۰	۴۳	۶۸	۱۳۴	۲۱۲/۱۹ ۰/۰۰۱
		۱/۹	۳/۸	۱۶/۵	۲۶/۲	۵۱/۵	

درجه آزادی $df=4$

به نحوی که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، خی دو به‌دست آمده در تمامی گویه های مربوط به این سؤال در سطح احتمال خطاپذیری $P=0/05$ از خی دو با درجه آزادی ۴ بزرگتر است و می‌توان بیان کرد که بین فراوانیهای مشاهده شده و فراوانیهای مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد و شیوه های پیشگیری وضعی مبتنی بر از بین بردن بهانه‌ها و عذرهای ارتکاب جرم از شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه توسط کارکنان است.

۱۰. اولویت بندی شیوه های پیشگیری وضعی از جرم

به منظور روشن شدن وضعیت تفاوت و هم چنین ترتیب و اولویت گویه های مطرح شده در پرسشنامه از آزمون رتبه ای فریدمن استفاده شد که نتیجه آن در جدول زیر آمده است:

جدول (۸): نتایج اجرای آزمون رتبه ای فریدمن

مرتبه میانگین	واریانس	انحراف استاندارد	میانگین	مجموع امتیازات	سؤالات
۳.۲۳	.۶۰۱	.۷۷۵۰۹	۳.۹۳۵۹	۱۰۲۳.۳۳	گروه اول
۲.۵۲	.۴۷۵	.۶۸۹۲۴	۳.۷۹۶۲	۹۸۷.۰۰	گروه دوم
۲.۸۳	.۶۹۷	.۸۳۵۱۴	۳.۸۷۰۵	۱۰۰۶.۳۳	گروه سوم
۳.۶۷	.۵۴۸	.۷۴۰۴۲	۴.۱۱۳۸	۱۰۶۹.۶۰	گروه چهارم
۲.۷۶	.۶۳۹	.۷۹۹۱۳	۳.۸۵۵۵	۱۰۰۲.۴۲	گروه پنجم

درجه آزادی ($df=4$) تعداد نمونه ($n=260$) کای دو محاسبه شده: 87.33 سطح معناداری ($p=0/001 < 0/05$)

براساس اطلاعات جدول و نمودار، آزمون فریدمن محاسبه شده از آزمون فریدمن بحرانی جدول در سطح خطاپذیری ۰.۰۵ بزرگتر است لذا با اطمینان ۹۵٪ می‌توان نتیجه گرفت بین اولویت نظر افراد نمونه آماری در خصوص سؤالات مطرح شده در این پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد. مقایسه مرتبه میانگین های سؤالات مطرح شده مؤید این است که بالاترین رتبه به سؤال چهارم (شیوه‌های مؤثر پیشگیری وضعی مبتنی بر کاهش عوامل تحریک برای ارتکاب کارکنان) اختصاص یافته و پایین‌ترین رتبه به شیوه های پیشگیری وضعی مبتنی بر افزایش خطر برای ارتکاب جرم اختصاص یافته است.

در چارچوب سؤالات پژوهش پس از تجزیه و تحلیل گویه های مطرح شده در پرسشنامه با

بهره گیری از آزمون رتبه ای فریدمن، ترتیب و اولویت گویه ها به شرح ذیل است:

جدول (۹): راهکارهای پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه به ترتیب اولویت

رتبه میانگین	راهکارهای پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه
۱	افزایش تأمین اعتبار لازم برای پرداخت اضافه کاری، وام، منازل سازمانی و... به کارکنان
۲	عدم به کارگیری کارکنان و مدیرانی که زمینه ارتکاب جرم دارند و نیز دارای سابقه سوء هستند.
۳	نهادینه کردن و ترویج فریضه شرعی امر به معروف و نهی از منکر توسط کارکنان سازمان نسبت به یکدیگر
۴	برخورد قاطع با کارکنانی که مرتکب جرم رشوه می‌شوند (رشوه دهنده، رشوه گیرنده و واسطه بین آنها).
۵	ارتقای سطح اعتقادی و معنوی کارکنان با تقویت برنامه های مؤثر و سازنده از سوی مراجع ذی ربط.
۶	شناسایی و از بین بردن انگیزه های ارتکاب جرم در کارکنان
۷	چرخش سالانه کارکنان و انتقال کارکنان بیش از پنج سال سابقه خدمتی در در سازمان در طرح جابجایی داخلی توسط مدیران و رؤسا
۸	توجه دقیق به معیارهای گزینش افراد قبل از استخدام در سازمان و نیز در زمان تغییر وضعیت خدمتی آنان از قراردادی به رسمی
۹	اطلاع رسانی نحوه تشویق کارکنان دارای صحت عمل (رد رشوه) و نیز بر خورد قاطع با مجرمان (رشوه گیرندگان) از سوی بازرسی یگان
۱۰	ایجاد فرهنگ خودکنترلی در میان کارکنان
۱۱	اطلاع رسانی پیامدها و تأثیرات لقمه و روزی حرام در زندگی کارکنان توسط عقیدتی سیاسی یگانها
۱۲	اجرای دقیق ضوابط مربوط به تأیید صلاحیت امنیتی کارکنان در هنگام خدمت برابر دستورالعملهای صادر شده
۱۳	ایجاد بانک اطلاعاتی از وضعیت مجرمان منطقه با هدف شناسایی و کنترل آنان و ناامن سازی محیط برای آنان
۱۴	توجیه مراجعان به سازمانها در رابطه با عدم پرداخت رشوه به کارکنان در هر مقطع زمانی
۱۵	اطلاع رسانی میزان مجازات پیش بینی شده در قانون برای راشی، مرتشی (رشوه دهندگان، رشوه گیرندگان) و واسطه بین آنها به شیوه های مختلف (نصب در تابلوهای تبلیغاتی و...) برای کارکنان و نیز شهروندان بویژه توسط روابط عمومی سازمانها
۱۶	جلوگیری از دسترسی افراد غیر مسئول به اطلاعات پرونده ها
۱۷	تجهیز سازمانها به سیستم های الکترونیکی (تصویری بویژه دوربینهای مدار بسته)
۱۸	پیش بینی عناصر نظارتی به عنوان نماینده در شعبه های مختلف سازمانها.
۱۹	استفاده از ابزارهای عملیات روانی (مانند تبلیغات و...) به منظور مبارزه با جرم رشوه با هدف کاهش آن توسط کارکنان
۲۰	استفاده از فناوریهای نوین (سیستم های رایانه ای) در جهت کنترل مراجعان.
۲۱	کنترل مستمر روند پرونده ها از سوی رؤسا و رده های نظارتی (بازرسی و...)
۲۲	نظارت مدیران بر تردد ها و ارتباطات کارکنان با مراجعان.
۲۳	ایجاد بانک اطلاعاتی از مراجعان به سازمان به منظور شناسایی کامل عملکرد آنان
۲۴	رعایت حیطه بندی در دسترسی کارکنان
۲۵	انعکاس برخوردهای سازمانی با متخلفان و مجرمان
۲۶	راه اندازی و تقویت گروه ها و اکیپ های تلفیقی به منظور بازدید غیر مترقبه از سازمانها
۲۷	تصویب و اجرای مقررات نظارتی متناسب با جرم رشوه (تدوین و تبیین برخوردها و پیامدهای شدید سازمانی ارتکاب جرم رشوه و تشویقات کارکنانی که رد رشوه می نمایند).
۲۸	برگزاری کلاسهای آگاهسازی به صورت فصلی برای کارکنان سازمانها.
۲۹	سخنرانی با موضوعات مرتبط با جرم رشوه در مراسمات، همایشها، گردهمایی، جلسات و ... با تأکید بر تهدیدات و آسیب پذیریهها و بازخوانی پرونده ها مجرمان
۳۰	ثبت دقیق مشخصات مراجعان به یگان.
۳۱	تهیه و نمایش فیلمهای داستانی و مستند مرتبط با جرم رشوه
۳۲	ایجاد محدودیت در دسترسی ارباب رجوع و کارکنان
۳۳	استفاده از منابع مردمی، افراد معتمد محله ها و کارکنان دارای صلاحیت به منظور معرفی کارمندان آلوده
۳۴	پیش بینی دروس آگاهسازی در دوره های طولی، عرضی و مقاطع مختلف تحصیلی کارکنان
۳۵	تفکیک واحد دریافت شکایات از واحد رسیدگی به شکوائیه ها و تخلفات مراجعان با هدف عدم ارتباط آنان با کارکنان
۳۶	برگزاری مسابقات مختلف متناسب با تهدیدات و آسیب پذیریههای جرم رشوه
۳۷	برگزاری کلاسهای آگاهسازی برای خانواده های کارکنان طی دو مرحله در سال
۳۸	نظارت بر حسابهای شخصی (بانکی) و داراییهای کارکنان
۳۹	تهیه و توزیع افلام تبلیغاتی با حک نمودن شعارها و هشدار های لازم روی آنها (ساعت دیواری، خودکار، تقویم، کیف و ...) متناسب با تهدیدات و آسیب پذیریههای جرم رشوه
۴۰	نصب تابلوهای تبلیغاتی با معرفی شماره تلفن دستگاه های نظارتی در تمام اماکن و تأسیسات و شعب سازمانها.
۴۱	برپایی نمایشگاه های عمومی و تخصصی متناسب با تهدیدات و آسیب پذیری های شغلی کارکنان از طریق بنر، پانل، پلات و
۴۲	تبدیل فضای بسته اتاقهای کارکنان سازمان به اتاقهای باز

۱۱. نتیجه گیری

هدف اصلی این مقاله شناسایی و ارزیابی راهکارهای رویارویی با گرفتن رشوه با رویکرد پیشگیری وضعی از گرفتن رشوه توسط کارکنان است. پس از تجزیه و تحلیل آزمون فریدمن با اطمینان ۹۵٪ می‌توان نتیجه گرفت بین اولویت نظر افراد نمونه آماری در خصوص سؤالات مطرح شده در این پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد. مقایسه مرتبه میانگین بیانگر این است:

- بالاترین رتبه به شیوه های پیشگیری وضعی مبتنی بر کاهش عوامل تحریک برای ارتکاب جرم اختصاص یافته است.

- شیوه های مبتنی بر افزایش تلاش لازم برای ارتکاب جرم از شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از جرم رشوه است.

- شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی مبتنی بر از بین بردن بهانه‌ها و عذرها برای ارتکاب جرم از شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از جرم رشوه است.

- شیوه های مؤثر پیشگیری وضعی مبتنی بر افزایش خطر برای ارتکاب جرم از شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی از جرم رشوه است.

- پایین ترین رتبه به شیوه سوم (شیوه های اثربخش پیشگیری وضعی مبتنی بر کاهش منافع مورد انتظار برای ارتکاب جرم) اختصاص یافته است.

۱۲. پیشنهادها

- برخورد قاطع با کارکنانی که مرتکب جرم رشوه می شوند (رشوه دهنده، رشوه گیرنده و واسطه بین آنها) در دستور کار قرار گیرد.
- توجه دقیق به معیارهای گزینش افراد قبل از استخدام در ناجا و نیز در زمان تغییر وضعیت از پیمانی به رسمی از سوی کارشناسان مدنظر قرار گیرد و بر حسن اجرای آن نظارت اثربخش به عمل آید.

- از سوی بازرسی یگان‌ها سازوکار اطلاع‌رسانی چگونگی تشویق کارکنان دارای صحت عمل (رد رشوه) و نیز بر خورد قاطع با مجرمان (رشوه‌گیرندگان) طراحی و سپس تبلیغ شود.
 - شیوه‌های ایجاد فرهنگ خودکنترلی در میان کارکنان مشخص، سپس به مرور اجرا شود.
- اطلاع‌رسانی پیامدهای رشوه در زندگی کارکنان توسط مراجع ذی‌ربط با برنامه ریزی هدفدار صورت پذیرد.
- ۱- تلاش شود با اجرای مناسب شایسته‌سالاری و اعمال شاخصهای کارآمد در سازمان از به‌کارگیری مدیرانی که در زمینه ارتکاب جرم دارای سابقه سوء هستند خودداری شود و زمینه رشد کارکنان دارای صحت عمل افزایش یابد.
 - ۲- با اجرای برنامه‌های مناسب از جمله دوره‌های بصیرت‌تلاش شود فرضیه شرعی امر به معروف و نهی از منکر بین کارکنان ترویج و نهادینه گردد.
 - ۳- با تدوین برنامه‌های راهبردی سطح اعتقادی و معنوی کارکنان ارتقا یابد.
 - ۴- با اجرای برنامه‌های زیر ساختی و تحقیقاتی و کاربردی انگیزه‌های ارتکاب جرم بین کارکنان شناسایی، و راهکارهای مقابل‌اجرابی گردد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع فارسی

۱. اچ . هال، ریچارد (۱۳۷۶). سازمان ساختار و فرآیند در ره آوردها، ترجمه علی پارسائیان و دکتر سید محمد الوانی، تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۲. اردبیلی، محمد علی (۱۳۷۹). پیشگیری از اعتیاد، مجموعه مقالات همایش بین المللی علمی - کاربردی جنبه های مختلف سیاست جنایی در قبال مواد مخدر، روزنامه رسمی ایران.
۳. اصغری، سید محمد (۱۳۷۷). بررسی حقوقی و فقهی دو مسأله رشوه و احتکار (در پرتو دو مقوله حقوق و اخلاق، فرد و جامعه)، تهران: انتشارات اطلاعات
۴. ال دفت، ریچارد (۱۳۷۷). تئوری طراحی سازمان، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۵. بهشتی، محمد (۱۳۶۹). فرهنگ صبا (لغت نامه)، چ ششم، تهران: انتشارات صبا.
۶. پورغلامحسین، محمد رضا (۱۳۸۷). راهکارهای مؤثر پیشگیری از گرفتن رشوه در کلانتری های تهران بزرگ (مطالعه موردی سرکلانتری هفتم)، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه اطلاعات، تهران: دانشکده علوم امنیتی و جنایی دانشگاه علوم انتظامی.
۷. توجهی، عبدالعلی (۱۳۷۷). جایگاه بزه دیده در سیاست جنایی ایران، رساله دکتری حقوق جزا و جرم شناسی، دانشگاه تربیت مدرس، انتشارات دانشکده علوم انسانی.
۸. جعفری لنگرودی، محمد (۱۳۸۴). ترمینولوژی حقوق، تهران: انتشارات گنج دانش
۹. خالقی، سمیرا (۱۳۸۰). سنجش و ارزیابی روشهای پیشگیری از جرم، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم شناسی، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
۱۰. خداداد حسینی، سید حمید و رعنائی فرهاد (۱۳۸۷). بررسی اثربخشی قوانین و مقررات انجام معاملات دولتی در آما و پشتیبانی ناجا، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال سوم، شماره چهارم، تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی.
۱۱. رابینز، استیفن (۱۳۷۷). تئوری سازمان (ساختار و کاربردها)، ترجمه سید مهدی الوانی و حسین دانایی فر، تهران: انتشارات صفا.
۱۲. رحمانی، محمد علی (۱۳۸۵). مقدمه، مجموعه مقالات تخصصی ویژه اثربخشی، شماره اول، تهران: انتشارات ساعس ناجا.

۱۳. رزنام، دنیس و آرتور اوریسو و روبرت داویس (۱۳۷۹). پیشگیری وضعی از جرم، ترجمه رضا پرویزی، به نقل از مجموعه مقالات پیشگیری از جرم.
۱۴. شمسانی، محمدمهدی (۱۳۸۶). بررسی علل و عوامل گرفتن رشوه در سرکلانتری ششم تهران بزرگ، پایان نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده، گروه مرزی، تهران: دانشکده علوم مرزی دانشگاه علوم انتظامی.
۱۵. شیخ زاده، رجبعلی (۱۳۸۸). رایبه الگوی اثربخشی برای ارزیابی عملکرد سازمانی جامعه اطلاعاتی، فصلنامه اطلاعاتی حفاظتی سال اول، شماره چهارم، تهران: انتشارات دبیرخانه شورای هماهنگی، ص ۱۳۱.
۱۶. شیرازی، علی (۱۳۷۳). نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی، مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۷. عمید، حسن (۱۳۸۱). فرهنگ عمید، شامل واژه های فارسی و لغات عربی و اروپایی مصطلح در زبان فارسی و اصطلاحات علمی و ادبی، جلد دوم، چ بیست و پنجم، تهران: انتشارات امیر کبیر.
۱۸. محمد نسل، غلامرضا (۱۳۸۶). پیشگیری اجتماعی و وضعی از جرم، فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی سال دوم، شماره پنجم، ص ۴۵ تا ۶۷.
۱۹. کامرون مارگارت و کولین مک دوگال (۱۳۸۵). پیشگیری از جرم از طریق ورزش و فعالیت های جسمانی، مترجمان: محمد علی ستاری فقیهی و مجید رضایی راد، فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم، سال اول، شماره اول، چ دوم، تهران: انتشارات، ص ۸۰.
۲۰. کریمایی، علی اعظم (۱۳۸۷). بررسی علل یا عوامل ارتشاء، نشریه حفیظ (ویژه مربیان آگاهسازی)، سال اول، شماره چهارم، تهران: انتشارات حدیث کوثر، ص ۲۹ تا ۳۵.
۲۱. معظمی، شهلا (۱۳۸۲). پیشگیری از تکرار جرم، پیشگیری از جرم. (مجموعه مقالات)، تهران: انتشارات مرکز مطبوعات معاونت اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم قوه قضائیه.
۲۲. معین، محمد (۱۳۶۰). فرهنگ زبان فارسی (تک جلد)، تهران: انتشارات امیر کبیر.
۲۳. نادری محمد و دیگران (۱۳۸۷). بررسی علل رایش به تخلفات ارتشاء و اختلاس و راه های پیشگیری از آن از دیدگاه امیرمومنان (ع)، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال چهارم شماره دوم، تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی.