

## Organizational factors affecting the tendency of employees to commit financial crimes

Received: 2022-08-02

Pp. 37-64

Accepted: 2023-05-07

Bahman Moradi<sup>1</sup>, Ahmad Cheraghi<sup>2</sup>, Ayub Alizadeh Amirkalaie<sup>3</sup>

### Abstract

**Background and purpose:** The tendency of employees to commit financial crimes is affected by internal and external organizational variables, since it is not possible to identify and modify external organizational variables that are especially rooted in the macro structure of society, therefore, identifying internal organizational factors affecting the tendency of employees Financial crimes with the aim of correcting them are more important in this research. This research has been done with the aim of identifying the organizational factors affecting employees' orientation.

**Method:** The method of this research is descriptive-survey. The statistical population of Payvar and Peymani employees, which was selected using Morgan's sample size table, was 336 people. The data was collected through a questionnaire with closed questions. The validity of the research tool was calculated using the study of scientific and library sources, the views of professors and elites related to the research topic, and its reliability was calculated using Cronbach's alpha test at 0.91. Finally, the research data has been analyzed with Friedman's test and sample t-test.

**Findings:** The findings indicate that the highest average of research variables affecting the tendency of employees to commit financial crimes are: organization structure variables (3.85), first rank; Duties of managers (3/69), second rank; Monitoring and control system (3/32) ranks third and organizational culture (3/15) ranks fourth.

**Conclusion:** According to the finding of the priority of influence in the findings, it is necessary to take corrective actions from the highest priority that has the most impact in order to reduce the tendency of employees to this problem.

**Keywords:** financial crimes, organizational structure, organizational culture.

**Citation (APA):** Moradi, Bahman; Cheraghi, Ahmad & Alizadeh Amirkalaie, Ayub (1402). Organizational factors affecting the tendency of employees to commit financial crimes. *Quarterly of Supervision and Inspection*, 17 (66), 37-64.  
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101888>

- 1- Assistant Professor of Crime Prevention Strategy Management at Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran, (Corresponding Author) emamifar.ee1976@gmail.com
- 2- Lecturer at Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran. drahmadcheraqi@gmail.com
- 3- Master of Information Protection Management, Tehran, Iran. alizadeh.amirkolaei@gmail.com



## عوامل سازمانی مؤثر بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷

صص ۳۷-۶۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۱

بهمن مرادی<sup>۱</sup>، احمدچراغی<sup>۲</sup>، ایوب علیزاده امیرکلایی<sup>۳</sup>

## چکیده

**زمینه و هدف:** گرایش کارکنان به جرائم مالی از متغیرهای درون و برون سازمانی تأثیر می‌پذیرد. از آن‌جا که شناسایی و اصلاح متغیرهای برون سازمانی که ویژه ریشه در ساختار کلان جامعه دارند، برای فراچندان امکان‌پذیر نیست، از این‌رو شناسایی عوامل درون سازمانی مؤثر بر گرایش کارکنان به جرائم مالی با هدف اصلاح آن، در این پژوهش از اهمیت بیش‌تری برخوردار است. این پژوهش با هدف شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر گرایش کارکنان انجام گرفته است.

**روش:** روش این پژوهش کمی به شیوه توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری کارکنان پایور و پیمانی که با استفاده از جدول حجم نمونه مورگان ۳۳۶ نفر حجم نمونه انتخاب شد. داده‌ها، از طریق پرسش‌نامه با پرسش‌های بسته جمع‌آوری شد. روایی ابزار پژوهش با استفاده از مطالعه منابع علمی و کتابخانه‌ای، دیدگاه اساتید و نخبگان مرتبط با موضوع پژوهش و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به میزان ۰/۹۱ محاسبه شد. در نهایت، با آزمون فریدمن و آزمون تی تک نمونه‌ای، داده‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

**یافته‌ها:** یافته‌ها حکایت از آن داشته که بالاترین میانگین متغیرهای پژوهش، مبنی بر تأثیرگذاری بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی به ترتیب عبارتند از: متغیرهای ساختار سازمان (۳/۸۵) رتبه اول؛ وظایف مدیران (۳/۶۹) رتبه دوم؛ سیستم نظارت و کنترل (۳/۳۲) رتبه سوم و فرهنگ سازمانی (۳/۱۵) در رتبه چهارم قرار گرفته است.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به مشخص شدن اولویت تأثیرگذاری در یافته‌ها، ضرورت دارد تا در جهت کاهش گرایش کارکنان مسائل سوء مالی، از بالاترین اولویت که بیش‌ترین تأثیر را داشته، اقدامات اقدامات بازدارنده انجام پذیرد.

**کلیدواژه‌ها:** جرائم مالی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی.

**استناد (APA):** مرادی، بهمن؛ چراغی، احمد و علیزاده امیرکلایی، ایوب (۱۴۰۲). عوامل سازمانی مؤثر بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۷(۶۶)، ۳۷-۶۴.  
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101888>

۱ - استادیار مدیریت راهبردی پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی امین. (رایانامه نویسنده مسئول: emamifar.ee1976@gmail.com)

۲ - مدرس دانشگاه جامع علوم انتظامی امین. (رایانامه: drahmadcheraqi@gmail.com)

۳ - کارشناس ارشد مدیریت حفاظت اطلاعات. (رایانامه: alizadeh.amirkolaei@gmail.com)



برخی از افراد به دلایل گوناگون از جمله وسوسه‌های شیطانی، تعلیم و تربیت نادرست و تنبلی و دنیاطلبی، اقدام به تجاوز به حقوق دیگران می‌کنند و گروهی نیز با ارتکاب جرم باعث برهم زدن نظم و امنیت در اجتماعات بشری شده که گاهی زمینه وقوع انواع دیگر جرائم را فراهم کرده و خسارت‌های مادی و معنوی بسیاری را وارد می‌کنند (سلیمی و کاکایی، ۱۳۹۷: ۵۴۶). در این میان کارکنان سازمان‌ها و اداره‌های دولتی و خصوصی هم به تناسب این‌که بخشی از جامعه انسانی هستند و هم به دلیل در اختیار داشتن ابزار و سرمایه‌های قانونی، گاه مرتکب جرائم می‌شوند. جرائم مالی، از جمله جرائم شایع بوده که به‌عنوان یک پدیده اجتماعی مجرمانه توسط کارکنان سازمان‌های دولتی و غیردولتی ارتکاب می‌یابد و در آیین و قوانین ملت‌ها امری ناپسند و مذموم بوده و با عکس‌العمل شدیدی مواجه می‌شود. در ایران نیز جرائم مالی یکی از جرائم مبتلابه در نهادهای دولتی بوده که اذهان مسئولان و مدیران عالی را جهت ریشه‌کنی و مقابله با این پدیده به خود معطوف داشته است (فراشی و استرکی، ۱۳۹۷: ۶۹). در این میان کارکنان به دلیل ماهیت کاری و حجم گسترده خدمات و گستره مأموریتی که دارند، در هنگام ایفای نقش و انجام مأموریت‌ها و وظایف، همواره در معرض آسیب هستند. از این‌رو برای انجام اقدامات پیش‌گیرانه، ضرورت دارد در کنار نظام انضباطی مبتنی بر تنبیه و تشویق متناسب، توجه ویژه‌ای نیز به عوامل تأثیرگذار در بروز و ظهور رفتارهای مغایر مقررات و ضوابط انضباطی شود (عامری و آهی، ۱۳۹۳: ۸۳).

اهمیت اجرای این پژوهش از آن جهت است که عوامل واقعی تأثیرگذار در ارتکاب جرائم مالی در بین کارکنان شناسایی شده و راه‌های علمی برای انجام اقدامات پیش‌گیرانه انجام تا از آثار منفی و پیامدهای زیان‌بار آن جلوگیری شود. هم‌چنین جرائم مالی توسط کارکنان یکی از دغدغه‌هایی است که بخش زیادی از توان مجموعه را معطوف به خود می‌کند. بنابراین در نخستین گام برای رسیدن به مقصود ضرورت دارد تا علل و ریشه‌های سازمانی

آن مورد شناسایی قرار گرفته تا امکان رفع یا کاهش آن نیز فراهم شود. هدف اصلی این پژوهش، شناسایی عوامل سازمانی (عوامل ساختاری سازمان، فرهنگ سازمانی، وظایف مدیران، سیستم نظارت و کنترل) مؤثر بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی است. از این رو این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که؛ عوامل سازمانی مؤثر بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی کدامند؟

### پیشینه

#### الف - پیشینه داخلی

- صالحی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «واکاوی عوامل درون‌سازمانی ارتکاب تخلفات کارکنان تهران بزرگ» به روش کمی و با هدف شناسایی عوامل سازمانی مؤثر در ارتکاب تخلف به این نتیجه رسید که عوامل درون‌سازمانی مؤثر در ارتکاب تخلف عبارتند از؛ متغیرهای ساختار سازمانی، برنامه‌های سازمانی، سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و بودجه و امکانات سازمان.

- سیفی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر تورم بر جرائم مالی و اقتصادی» نتیجه می‌گیرد به‌کارگیری سیاست‌های اقتصادی علاوه‌بر تأثیرات اقتصادی می‌تواند باعث بروز بسیاری از تأثیرات اخلاقی و اجتماعی در جامعه شود. یافته‌های این پژوهش برای اقدامات پیش‌گیرانه عبارتند از: اجرای قوانین و مقررات و تلاش در جهت مبارزه با این‌گونه جرائم؛ سیاست‌گذاری‌های مناسب دولت در کنترل و مهار تورم؛ سایر مشکلات اقتصادی مانند فقر و بیکاری که می‌توانند زمینه‌ساز بروز جرائم مالی و اقتصادی شوند.

- ملک‌زاده و شجاعی‌فرد (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان «نقش و کارکردهای کمیسیون‌های مواد قانونی در راستای کاهش جرائم ارتكابی کارکنان» نتیجه می‌گیرند که نظارت سازمانی و کمیسیون‌های مرتبط

با پیش‌گیری از وقوع جرم و تخلفات کارکنان در پیش‌گیری از جرائم کارکنان ناجا نقش محوری دارد.

- احمدی بالادهی و سالاری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر در پیش‌گیری از وقوع جرائم کارکنان» نتیجه می‌گیرند که عوامل درون‌سازمانی در پیش‌گیری از جرائم کارکنان تأثیرگذار است و عامل آگاه‌سازی و عامل الگوسازی و نمادپروری به ترتیب بیش‌ترین و کم‌ترین تأثیرگذاری را دارند.

- فراشی و استرکی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «راهکارهای علمی و پیشگیرانه از ارتکاب جرائم مالی کارکنان» نتیجه می‌گیرند آموزش‌های حفاظتی، نظارت فرماندهان و مدیران، از بین بردن زمینه‌های آسیب‌پذیری و نظارت رده‌های نظارتی از مهم‌ترین راهکارهای پیش‌گیری از ارتکاب جرائم مالی کارکنان است.

- عامری و آهی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «علل و عوامل بروز تخلفات انضباطی و ارائه راهکارهای پیش‌گیرانه در سازمان ناجا» نتیجه می‌گیرند که مهم‌ترین تخلفات شایع به ترتیب غیبت، سستی و سهل‌انگاری در انجام وظایف، عدم حضور به‌موقع در محل خدمت، عدم رعایت قوانین و مقررات و عدم احساس مسئولیت در خدمت است و هم‌چنین به‌ترتیب رابطه معناداری بین عوامل سازمانی (مدیریتی و غیرمدیریتی)، برون‌سازمانی (اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، قانونی) و فردی (سن، جنس، تحصیلات، میزان درآمد، سنوات خدمتی، درجه، نوع خدمت صفی یا ستادی و...) با میزان تخلفات انضباطی شایع در بین کارکنان فراجا وجود داشته است.

### ب- پیشینه خارجی

- در پژوهش تابیش خایر<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) با عنوان «علل ریشه‌ای فساد در سازمان‌ها»، این نتایج یافت شد؛ فساد مستقیماً متناسب با شکاف

اقتصادی و اجتماعی یک ملت است و عوامل فرهنگی و تاریخی به این امر افزوده یا از این امر تفکیک می‌کنند، اما هرچه نابرابری‌های اقتصادی-اجتماعی بیش‌تر باشد، انگیزه برای فساد بیش‌تر می‌شود.

- نشریه بین‌المللی اکسپرت انسور<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «فساد در سازمان‌های دادگستری و امنیتی» را منتشر کرده و نشان می‌دهد، فساد در پلیس اغلب به‌علت درآمد ناکافی، سیاست استخدام نامناسب و کمبود آموزش وجود دارد. به‌عنوان مثال در اوگاندا کمبود حقوق، کمبود تجهیزات، کارمندان و کمبود آن‌ها توسعه سازمانی و ظرفیت پاسخ‌گویی پلیس را تحت تأثیر قرار داده است. در نپال مشخص شد که پلیس غالباً برای تأمین تبلیغات می‌بایست رشوه پرداخت کند یا در جورجیا آمریکا گرفتن رشوه به‌عنوان یکی از موارد فساد وجود دارد.

**جمع‌بندی پیشینه‌ها:** پیشینه‌های داخلی پژوهش نشان می‌دهد، پژوهش‌های گذشته به‌دنبال عوامل درون‌سازمانی مؤثر در وقوع جرائم مالی، نقش قوانین و مقررات در کاهش آن و راهکارهای پیش‌گیرانه بوده و پیشینه‌های خارجی نیز به‌دنبال ریشه‌یابی جرائم مالی هستند. وجه تمایز این مقاله با پژوهش‌های پیشین در این است که؛ در پژوهش‌های پیشین عوامل درون‌سازمانی به‌صورت تک‌بعدی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. از این‌رو در این پژوهش، تمام ابعاد عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر ارتکاب تخلفات و جرائم مالی (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، وظایف مدیران و سیستم نظارت و کنترل) ملحوظ نظر قرار گرفته است.

## مبانی نظری

### عوامل تبیین‌کننده جرم

۱- **عوامل برون‌سازمانی:** عوامل برون‌سازمانی ساختارهای گسترده اجتماعی- فرهنگی، مدیریتی و قانونی حاکم بر جامعه و نظام

1- Export ensor

دیوان‌سالاری کشور است. با وجودی که در این پژوهش، به عوامل برون‌سازمانی پرداخته نمی‌شود. با این وصف، عوامل برون‌سازمانی در ارتکاب بزه مورد نظر مؤثر است. برای نمونه یکی از دستاورد ایدئولوژیک گسترش رسانه‌ها و شبکه‌های نوین ارتباطی، نوگرایی، تنوع، مصرف‌گرایی جوامع هدف است که در گرایش افراد به ارتکاب جرائم و تخلفات مالی نقش به‌سزایی ایفاء می‌کند (مرادی، محمدی‌مقدم، مجیدی و امیرلی، ۱۴۰۱: ۶۵). هم‌چنین گربنر، بر تأثیرگذاری رسانه‌ها بر مخاطبان تأکید داشته به عقیده او ساعت‌های متمادی مواجهه با رسانه‌ها، تغییر در نگرش ایجاد می‌کند که یکی از تأثیرات آن، همان مصرف‌گرایی و نوگرایی در بحث تخلفات و جرائم مالی است (مرادی، ۱۴۰۱: ۹۵).

۲- **عوامل درون‌سازمانی:** عوامل درونی سازمانی مؤلفه‌های متعددی را به‌خود اختصاص می‌دهد. از قبیل: تشکیلات و ساختار اداری ناکارآمد، حجیم و نامتناسب با اهداف و وظایف؛ پیچیدگی قوانین و مقررات و تعدد بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اداری؛ مدیران غیر مؤثر؛ فقدان نظام شایسته‌سالاری؛ وجود تبعیضات در استخدام؛ انتصاب و ارتقای افراد ناشایست و ناتوان؛ نارسایی در نظام حقوق و دستمزد، نظام پاداش و تنبیه و به‌ویژه نظام نظارت و ارزش‌یابی؛ ترجیح اهداف گروهی به اهداف سازمانی و ناآگاهی ارباب رجوع به فرایندهای اداری و حقوق خود از عوامل اداری تسهیل‌کننده فساد و تخلفات اداری هستند (صالحی، ۱۴۰۰: ۳۴-۳۸). به‌عبارت دیگر؛ عوامل درون‌سازمانی یا داخلی مانند برنامه‌های سازمان، جو و فرهنگ سازمانی، سبک‌های مدیریت و رهبری، توانایی پرداخت و ساختار سازمانی، عواملی هستند که به‌طور نسبی بیش‌تر در اختیار مدیریت سازمان قرار داشته اما در تعامل با محیط خارجی از آن‌ها متأثر شده و نیز بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد (سید جوادین، ۱۳۸۱: ۹۳). در این پژوهش منظور از عوامل درون‌سازمانی هر عامل یا

علت درون‌سازمانی است که در زمینه گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر دارد.

۳- **عوامل فردی:** منظور از عوامل فردی، هرگونه عامل یا علتی است که خاص افراد و به عبارتی بخشی از شخصیت درونی افراد است. بنابراین در این پژوهش منظور از عوامل فردی هر عامل یا علت روان‌شناختی یا ذهنی است که در زمینه گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر دارد.

#### ۴- عوامل ساختاری:

- **ساختار جبران خدمات/پاداش:** سیستم پاداش و جبران خدمات می‌تواند کارکنان را تشویق به درگیری در رفتارهای انحرافی کند. رقابت برای پاداش‌ها می‌تواند باعث شود که کارکنان فقط خود را در نظر گرفته و رفتار غیر اخلاقی را برای موفقیت خود لازم بدانند. جبران خدمات، مفهوم گسترده‌ای است که فرآیند طراحی نظام‌های حقوق و دستمزد، نظام‌های پاداش، طبقه‌بندی و ارزش‌یابی مشاغل و هم‌چنین جداول حقوق و دستمزد را پوشش می‌دهد (سید جوادین، ۱۳۸۸: ۹۷).

- **قوانین:** مدیران برای افزایش کارایی، ایجاد ثبات در کیفیت خدمات و کمک به نظارت بر رفتار کارکنان، مقررات و هنجارهایی را اعمال می‌کنند. اگر کارکنان احساس کنند که این مقررات غیر عادلانه هستند، احتمالاً آن‌ها را نادیده می‌گیرند. هم‌چنین، پژوهش‌ها نشان می‌دهد وقتی افراد احساس کنند که با آن‌ها به‌طور عادلانه رفتار نمی‌شود، اغلب در صدد اقدامات تلافی‌جویانه برآمده و برای جبران این بی‌عدالتی به رفتارهای منفی دست خواهند زد (سلیمانی، ۱۳۸۸: ۱۳۸).

- **نگرش‌های منفی بدبینانه:** بسیاری از مدیران معتقدند که کارکنان نمی‌توانند مورد اعتماد باشند و باید رفتار آن‌ها از نظر مناسب بودن، کنترل شود. بر اساس نظریه نمایندگی، اهداف افراد از اهداف مالکان شرکت متفاوت است و کارکنان افرادی منطقی هستند که برای تعقیب



علائق برانگیخته می‌شوند و این ممکن است منجر به رفتارهای انحرافی شود. این دیدگاه منفی موجب می‌شود که کارکنان احساس کنند مورد اعتماد نیستند و برای تلافی، درگیر اعمال انحرافی شوند. موضوع نگرش ممکن است هر چیزی باشد که در جهان‌شناختی شخصی وجود دارد اما به معنای بی‌انتهای بودن نگرش‌های افراد نیست. نگرش‌های افراد محدود به شناخت‌های آن‌ها است یعنی ما نسبت به چیزهایی نگرش داریم که درباره آن‌ها شناخت داشته باشیم. کسی که از بمب هیدروژنی هیچ‌گونه اطلاعی ندارد، نمی‌تواند نگرشی هم نسبت به آن داشته باشد (سلیمانی، ۱۳۸۸: ۱۳۸).

- **ابهام در مورد عملکرد شغلی:** ابهام در نقش به معنای فقدان اطلاعات در مورد یک نقش و عدم اطمینان در مورد انتظارات مرتبط آن است. افراد ممکن است در مورد چگونگی تعریف نقش خود و انتظارات رفتاری‌شان دچار ابهام شوند که این می‌تواند پاسخ‌های شغلی منفی مثل جابه‌جایی، ترک خدمت، استرس و ابراز انحراف‌های مختلف را به دنبال داشته باشد. از نظر مفهومی، ابهام، نبود صراحت و روشنی در نقش‌ها و وظایف درخواست‌شده از فرد، گران‌باری، فراتر بودن خواسته‌ها از توانایی‌ها و منابع در دسترس فرد و تعارض نقش، متضاد بودن درخواست‌ها و تقاضاهایی است که از فرد در شغل و کارش می‌شود. هریک از این سه متغیر به اشکال مختلف، باعث پدید آمدن سطحی از فشار یا استرس شغلی در فرد می‌شوند و از این طرق سطح عملکرد و پیامدهای رفتاری وی را در عرصه‌های مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهند (باباکاس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۹).

- **اعتماد در سازمان:** نگرش افراد در مورد وجود اعتماد در سازمان از طریق انتظارات کارکنان منعکس می‌شود که احساس کنند به آن‌ها توجه شده و نیازهایشان در حال و آینده ارضاء خواهد شد. اعتماد سازمانی می‌تواند حاصل یک توافق دوطرفه و بین فرد و سازمان، برای اطمینان از این‌که،

هرکدام چگونه عمل خواهند کرد، باشد. اعتماد عموماً اشاره به وابستگی به‌راستی، توانایی یا ویژگی یک شخص یا چیز دیگری دارد. وقتی کارکنان احساس کنند که اعتماد آن‌ها در حال از بین رفتن است، اعمال انحرافی شدت بیش‌تری خواهد گرفت مثلاً پژوهش‌ها نشان می‌دهد که وقتی مدیران چندین بار کارکنان را در حضور مشتری یا همکاران‌شان سرزنش یا توبیخ می‌کنند، اعتماد بین مدیران و زیردستان شکسته شده و رفتارهای انحرافی آن‌ها شدت می‌گیرد (پناهی، ۱۳۸۷: ۷۶).

- **فرهنگ سازمانی:** فرهنگ سازمانی؛ سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به‌هم دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (رابینز<sup>۱</sup>، ۱۳۸۵: ۴۰). فرهنگ سازمانی؛ وضعیتی است که در آن ارزش‌های سازمانی و مرز بین رفتارهای صحیح و انحرافی مشخص نمی‌شود و این امر باعث ایجاد جوّ سازمانی بیمار می‌شود و زمینه را جهت بروز رفتار انحرافی فراهم می‌آورد. فرهنگ شامل الگوی شکست‌ها و موفقیت‌های سازمانی، تاریخچه سازمان و سیاست‌های آن است. در این راستا فرهنگ سازمانی عبارت از: آداب، رسوم و اخلاقیات است. فرهنگ سازمانی ارزش‌هایی را که به‌طور علنی اعلام شده‌اند را شامل می‌شود. فرهنگ سازمانی، انباشته‌ای از آموخته‌های مشترک در طول تاریخ مشترک است و آن اشاره به استحکام ساختاری و الگویی بودن و تکامل سازمان دارد (شاین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷: ۱۵۳). در این راستا می‌توان تربیت اخلاقی نامناسب؛ انحراف یا پایین بودن ارزش‌های اخلاقی، مذهبی، باورها و مبانی اعتقادی؛ جوّ اخلاقی آسان‌گیر سازمان؛ زیاده‌خواهی کارکنان و قانع نبودن آن‌ها به دلیل مقایسه‌گری و چشم و هم‌چشمی جهت ارتقاء زندگی؛ ترجیح یا جایگزینی منافع و اهداف فردی بر منافع و اهداف سازمان؛ تقدم منافع آنی بر منافع آتی؛ فرهنگ چاپلوسی و نفاق؛ فردگرایی و ... را نام برد (عظیمی، ۱۳۹۰: ۸۴)

1- Rabinz

2- Shain

- ساده‌انگاری مشکلات کارکنان: مدیریت بر یک مجموعه انسانی، توجه به مشکلات و نقاط برجسته کارکنان است. برداشت مدیریتی در مؤسسات صنعتی غالباً بدین طریق است که از نقاط برجسته و توانمندی‌های کارکنان استفاده و کیفیت‌های مطلوب کارکنان، به شکل منطقی در اختیار اهداف سازمان قرار داده می‌شود. ولی زمانی که در کنار کیفیت‌های مطلوب، کارکنان دچار مشکل می‌شوند. مدیریت صحیحی بر این مشکلات اعمال نمی‌شود. کارکنان دارای مشکلات شخصی، سازمانی و خانوادگی متعددی هستند و عدم توجه به آن‌ها می‌تواند بذر تخلفات را در سازمان بکارد. فردی که مشکلاتش در حد مقدمات حل‌وفصل نشود، بخشی از انرژی خود را به حل مشکل خود اختصاص می‌دهد و این امر باعث می‌شود که کار سازمان را به‌خوبی انجام ندهد، کم‌کاری و یا سهل‌انگاری کند، در نتیجه زمینه تخلف در او شکل می‌گیرد. (وروایی، ۱۳۹۰: ۴۴۴).

- تقسیم کار ناعادلانه: تقسیم کار یکی از سازوکارهایی است که مدیریت بدان‌وسیله می‌تواند کار واحد و یا سازمان خود را به حد مطلوبی در بین کارکنان سرشکن کند، اگر از این سازوکار درست استفاده نشود، کارهای سازمان ضعیف و نارضایتی کارکنان نیز تشدید خواهد شد. این مسئله زمینه‌های تخلف را در کارکنان ایجاد می‌کند.

- عدم استفاده از سازوکار ارزیابی عملکرد کارکنان: این که در سازمانی گفته می‌شود دوغ و دوشاب فرقی ندارد. به‌عنوان یک واقعیت تلخ سازمانی نیاز به توجه و کالبد شکافی جدی دارد. درصدی از ریشه‌های تخلف کارکنان ناشی از این است که مدیریت سازمان، سازوکاری برای توجه به افراد برجسته ندارد و یا به آن بی‌توجه است. ارزیابی عملکرد، فرآیندی است رسمی که کارگر را از بازخورد شخصیتی نتایج مثبت یا منفی عملکرد شغلی خود آگاه می‌کند و موجب می‌شود که فرد نقاط ضعف خود را رفع کند. به‌طور کلی عدم استفاده مدیریت از ارزیابی عملکرد کارکنان به‌طریق زیر به تقویت زمینه‌های تخلف کارکنان کمک

می‌کند: انگیزه کار و تلاش در فرد ضعیف می‌شود؛ احساس بی‌عدالتی در کارکنان شکل می‌گیرد؛ افراد به نقاط قوت و ضعف خودشان واقف نمی‌شوند؛ کارکنان هیچ‌گونه تلاشی برای بالندگی خود نمی‌کنند؛ معیار کار درست و غیر درست برای کارکنان مشخص نیست (وروایی، ۱۳۹۰: ۴۴۵).

- **حقوق‌های کم دولتی:** مقررات غیر واقع‌بینانه یا غیر ضروری، تعاریف و استانداردهای عملیاتی مبهم در قوانین و مقررات، رویه‌های اداری پیچیده، حقوق و دستمزد پایین کارکنان دولتی از مهم‌ترین عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر جرائم مالی است. به‌کارگیری بعضی از کارکنان بدون صلاحیت، به‌کارگیری کارکنان مسئله‌دار در مشاغل حساس، حمایت بی‌اساس برخی مدیران و مسئولان از کارکنان متخلف و خدمت طولانی‌مدت در برخی مشاغل و محل‌ها نیز از عوامل سازمانی مؤثر بر جرائم مالی و اقتصادی کارکنان است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۲۷).

- **عوامل اداری و مدیریتی:** از عوامل اداری و مدیریتی می‌توان به تشکیلات غیرکارآمد، حجیم و نامتناسب با اهداف، پیچیدگی قوانین، مقررات، بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، مدیران غیرمؤثر، فقدان شایسته‌سالاری، وجود تبعیض در استخدام، انتصاب و ارتقاء، نارسایی در نظام حقوق و دست‌مزد، نظام پاداش و تنبیه و نظارت و ارزیابی، ترجیح اهداف گروهی بر اهداف سازمانی، ناآگاهی ارباب رجوع از امور اداری و حقوق خود اشاره کرد (خطبه‌سرا، ۱۳۸۲ به نقل از عظیمی، ۱۳۹۰: ۷۰).

- **تشکیلات نظارت و کنترل:** نقص تشکیلات و سیستم نظارتی داخل سازمان؛ عدم وجود سیستم کنترل و نظارت کاربردی و نظام‌مند در داخل سازمان؛ عدم وجود همکاری مناسب و تبادل اطلاعات بین سازمان‌ها و مراکز نظارتی؛ فعال نبودن سیستم نظارت عمومی و پاسخ‌خواهی؛ عدم وجود نهاد کنترل‌کننده قوی؛ اثربخشی پایین سازوکارهای نظارتی؛ عدم تأثیر روش‌های نظارتی سازمان‌های بازرسی و

نظارتی؛ عدم بهره‌گیری از اتوماسیون و فن‌آوری دولت الکترونیک جهت تسریع در امور و افزایش شفافیت؛ برخورد جانب‌دارانه و ملاحظه نظام قضایی با مفسدان و سهل‌انگار و آسان‌گیر و مصلحت بین بودن نظام قضایی در پیگیری و مجازات مفسدان اداری از عوامل ساختاری مؤثر در وقوع جرائم و تخلفات مالی هستند (عظیمی، ۱۳۹۰: ۹۱).

– **ضعف راهبری و هدایت مدیران:** کم‌تجربگی و پایین بودن دانش شغلی و مهارت مدیران در رهبری و هدایت کارکنان؛ عدم شایسته‌سالاری در تشویق و تنبیه و توزیع فرصت‌های شغلی و ارتقاء توسط مدیران؛ عدم توفیق مدیران در افزایش سطح رضایت شغلی و انگیزش کارکنان؛ سوءاستفاده مدیران از اختیارات و تحمیل انجام یا تأیید برخی کارهای غیرقانونی به کارکنان؛ عدم توانایی شناخت و از بین بردن تضادها و تعارض بین کارکنان و مدیریت؛ فقدان اقتدار، مشروعیت و مقبولیت نزد کارکنان و ارباب رجوع و غیره می‌توان ذکر کرد (عظیمی، ۱۳۹۰: ۷۸).

## مدل مفهومی



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، کمی به شیوه توصیفی - پیمایشی است.

## جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش کارکنان پایور و پیمانی به تعداد ۲۳۰۰ نفر هستند. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش از جدول حجم نمونه مورگان استفاده شده است مبنی بر این که متناسب با جامعه آماری ۲۳۰۰ نفری، نمونه ۳۳۶ نفری انتخاب شده است. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی است. از میان جامعه آماری پژوهش از میان کارکنان (پایور و پیمانی) که در دسترس بوده یا حاضر به تکمیل پرسش‌نامه شده‌اند پرسش‌نامه پژوهش توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شده است.

## روایی و پایایی

به‌منظور به‌دست آوردن روایی پرسش‌نامه، از نظرات اساتید، خبرگان دانشگاهی و تعدادی از مدیران استفاده شد. «اجرای آزمایشی» قبل از اجرای نهایی پرسش‌نامه برای اطمینان از قابلیت اجرای آن در بین تعدادی محدود از جامعه آماری تقسیم و مورد بررسی و ارزیابی و نظرات اصلاحی بایسته، اعمال شد. برای برآورد پایایی پرسش‌نامه این پژوهش از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که ضرایب آلفای کرونباخ برای چهار بخش پرسش‌نامه (ساختار سازمانی؛ فرهنگ سازمانی؛ وظایف مدیران و سیستم نظارت و کنترل) همگی در حد بالا و نمایان‌گر پایایی بالای طیف هستند. ضریب آلفای محاسبه‌شده از طریق نرم‌افزار اسپس‌اس، ضریب آلفا برابر ۰/۹۱ هست که بیان‌گر پایایی قابل قبول بالایی برای این پرسش‌ها است.

جدول شماره ۱: مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای مفهومی پژوهش

مقدار آلفای کرونباخ	تعداد پرسش‌ها	متغیرهای مفهومی پژوهش
۰/۷۰	۱۰	ساختار سازمانی
۰/۸۴	۸	فرهنگ سازمانی
۰/۸۵	۸	وظایف مدیران
۰/۸۸	۱۱	سیستم نظارت و کنترل
۰/۹۱	۳۷	کل

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است، بدین صورت که برای توصیف داده‌ها از میانگین، درصد تجمعی و انحراف معیار و تحلیل داده‌ها از آزمون فریدمن و هم‌چنین آزمون تی-تک نمونه‌ای با استفاده از نرم‌افزار اسپاس پی‌اس اس نسخه ۲۶ استفاده شده است.

### یافته‌ها

#### الف- یافته‌های توصیفی

۱- **تحصیلات پاسخ‌گویان:** جدول شماره (۲) و نمودار شماره (۱) نشان می‌دهد که تحصیلات ۹۰ نفر (۲۶/۸ درصد) دیپلم، ۹۶ نفر (۲۸/۶) کاردانی، ۱۰۶ نفر (۳۱/۵) کارشناسی، ۳۰ نفر (۸/۹ درصد) کارشناسی ارشد و ۱۴ نفر (۴/۲) تحصیلات دکتری دارند.

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی و فراوانی نسبی پاسخ‌گویان بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۹۰	۲۶/۸
کاردانی	۹۶	۲۸/۶
کارشناسی	۱۰۶	۳۱/۵
کارشناسی ارشد	۳۰	۸/۹
دکتری	۱۴	۴/۲
جمع	۳۳۶	۱۰۰/۰



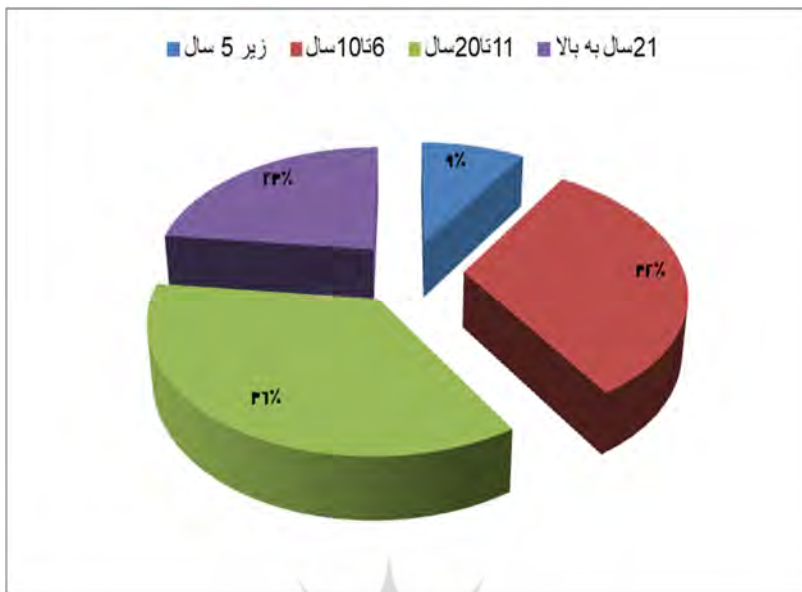


نمودار شماره ۱: توزیع فراوانی و فراوانی نسبی پاسخ‌گویان بر حسب تحصیلات

۲- سابقه خدمت پاسخ‌گویان: جدول شماره (۳) و نمودار شماره (۲) نشان می‌دهد که به لحاظ سابقه خدمت، ۳۰ نفر (۹/۰ درصد) زیر ۵ سال، ۱۰۷ نفر (۳۲/۱ درصد) از پاسخ‌گویان ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱۹ نفر (۳۵/۷ درصد) ۱۱ تا ۲۰ سال، ۷۷ نفر (۲۳/۱ درصد) ۲۱ سال به بالا خدمت دارند. در ضمن ۳ نفر پاسخ نداده‌اند.

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی و فراوانی نسبی پاسخ‌گویان بر حسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۵ سال	۳۰	۹/۰
۶ تا ۱۰ سال	۱۰۷	۳۲/۱
۱۱ تا ۲۰ سال	۱۱۹	۳۵/۷
۲۱ سال به بالا	۷۷	۲۳/۱
جمع	۳۳۳	۱۰۰/۰



نمودار شماره ۲: توزیع فراوانی و فراوانی نسبی پاسخ‌گویان بر حسب سابقه خدمت

۳- درجه و رتبه پاسخ‌گویان: جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که ۱۱۴ نفر (۳۴/۲ درصد) درجه‌دار، ۱۷۲ نفر (۵۱/۷ درصد) از پاسخ‌گویان افسر جزء و ۴۷ نفر (۱۴/۱ درصد) افسر ارشد هستند. در ضمن ۳ نفر پاسخ نداده‌اند.

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی و فراوانی نسبی پاسخ‌گویان بر حسب درجه و رتبه

درصد فراوانی	فراوانی	درجه و رتبه
۳۴/۲	۱۱۴	درجه دار
۵۱/۷	۱۷۲	افسر جزء
۱۴/۱	۴۷	افسر ارشد
۱۰۰	۳۳۳	جمع
-	۳	بی پاسخ
-	۳۳۶	جمع

۴- توصیف و رتبه‌بندی متغیرهای پژوهش: همان‌طور که جدول شماره (۵) نشان می‌دهد به ترتیب بالاترین میانگین متغیرهای پژوهش مبنی بر تأثیر متغیرهای پژوهش بر گرایش کارکنان فرماندهی انتظامی شرق

تهران در ارتکاب جرائم مالی عبارتند از: ۱- ساختار سازمانی (۳/۸۵)؛ ۲- وظایف مدیران (۳/۶۹)؛ ۳- سیستم نظارت و کنترل (۳/۳۲)؛ ۴- فرهنگ سازمانی (۳/۱۵). هم‌چنین میانگین کل به میزان (۳/۵۰) است. با این اوصاف؛ میانگین رتبه‌ای هر کدام از متغیرهای پژوهش با عنایت به آزمون فریدمن به‌ترتیب عبارتند از: ۱- ساختار سازمانی (۳/۱۱)؛ ۲- وظایف مدیران (۲/۷۹)؛ ۳- سیستم نظارت و کنترل (۲/۱۴)؛ ۴- فرهنگ سازمانی (۱/۹۶).

#### جدول شماره ۵: توصیف و رتبه‌بندی متغیرهای پژوهش

رتبه	آزمون فریدمن	انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	فراوانی	متغیر	رتبه
۱	۳/۱۱	۰/۵۳۴۹۷	۳/۸۴۶۴	۴/۸۰	۲/۲۰	۳۳۶	ساختار سازمانی	۱
۴	۱/۹۶	۰/۸۵۳۶۸	۳/۱۴۶۷	۴/۶۳	۱/۱۳	۳۳۶	فرهنگ سازمانی	۲
۲	۲/۷۹	۰/۷۷۶۰۴	۳/۶۸۷۵	۵/۰۰	۱/۵۰	۳۳۶	وظایف مدیران	۳
۳	۲/۱۴	۰/۷۱۸۶۷	۳/۳۱۵۹	۵/۰۰	۱/۷۳	۳۳۶	سیستم نظارت و کنترل	۴
-	-	۰/۵۵۴۷۲	۳/۴۹۹۱	۴/۵۱	۱/۹۳	۳۳۶	کل	۵

#### ب- یافته‌های استنباطی: نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای

##### آزمون فرضیه اول

$H_0$ : به نظر می‌رسد عوامل ساختار سازمانی بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر ندارد.

$H_1$ : به نظر می‌رسد عوامل ساختار سازمانی بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر دارد.

#### جدول شماره ۶: نتایج توصیفی آزمون تی تک نمونه‌ای متغیر ساختار سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف از میانگین
ساختار سازمانی	۳۳۶	۳/۸۴۶۴	۰/۵۳۴۹۷	۰/۰۲۹۱۹

همان‌طور در جدول شماره (۶) قابل مشاهده است برای تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی طی مقدار میانگین (۳/۸۵) و انحراف معیار (۰/۵۳۴۹۷) است.

جدول شماره ۷: نتایج استنباطی آزمون تی تک نمونه‌ای متغیر ساختار سازمانی

Test Value = 3						
متغیر	تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	حداقل	حداکثر
ساختار سازمانی	۱۳۱/۷۹۴	۳۳۵	۰/۰۰۰	۳/۸۴۶۴۳	۳/۷۸۹۰	۳/۹۰۳۸

همان‌طور که در جدول شماره (۷) قابل مشاهده است نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در مورد ساختار سازمانی نشان می‌دهد بین حد مینا (۳) و مقدار محاسبه‌شده میانگین در جدول (۳/۸۵) تفاوت معناداری (۰/۰۰۰) وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم

$H_0$ : به نظر می‌رسد عوامل فرهنگ سازمانی بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر ندارد.

$H_1$ : به نظر می‌رسد عوامل فرهنگ سازمانی بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر دارد.

جدول شماره ۸: نتایج توصیفی آزمون تی تک نمونه‌ای متغیر فرهنگ سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف از میانگین
فرهنگ سازمانی	۳۳۶	۳/۱۴۶۷	۳/۸۵۳۶۸	۳/۰۴۶۵۷

همان‌طور که در جدول شماره (۸) قابل مشاهده است برای تأثیر فرهنگ سازمانی مقدار میانگین (۳/۱۵) و انحراف معیار (۰/۸۵۳۶۸) است.

جدول شماره ۹: نتایج استنباطی آزمون تی تک نمونه‌ای متغیر فرهنگ سازمانی

Test Value = 3						
متغیر	تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	حداقل	حداکثر
فرهنگ سازمانی	۶۷/۵۶۶	۳۳۵	۰/۰۰۰	۳/۱۴۶۶۸	۳/۰۵۵۱	۳/۲۳۸۳

همان‌طور که در جدول شماره (۹) قابل مشاهده است نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در مورد فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد بین حد مینا (۳) و مقدار محاسبه‌شده میانگین در جدول (۳/۱۵) تفاوت معناداری (۰/۰۰۰) وجود دارد. از آن‌جا که اختلاف بین حد مینا و مقدار محاسبه‌شده مثبت است، نتیجه

می‌گیریم که فرهنگ سازمانی به میزان بالاتر از حد متوسط (۳) بر گرایش در ارتکاب جرائم مالی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

### آزمون فرضیه سوم

$H_0$ : به‌نظر می‌رسد وظایف مدیران بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر ندارد.

$H_1$ : به‌نظر می‌رسد وظایف مدیران بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر دارد.

#### جدول شماره ۱۰: نتایج توصیفی آزمون تی تک نمونه‌ای متغیر وظایف مدیران

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف از میانگین
وظایف مدیران	۳۳۶	۳/۶۸۷۵	۰/۷۷۶۰۴	۰/۰۴۳۳۴

همان‌طور در جدول شماره (۱۰) قابل مشاهده است برای تأثیر وظایف مدیران مقدار میانگین (۳/۶۹) و انحراف معیار (۰/۷۷۶۰۴) است.

#### جدول شماره ۱۱: نتایج استنباطی آزمون تی تک نمونه‌ای متغیر وظایف مدیران

Test Value = 3						
متغیر	تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین	حداقل	حداکثر
وظایف مدیران	۸۷/۱	۳۳۵	۰/۰۰۰	۳/۶۸۷۵۰	۳/۶۰۴۲	۳/۷۷۰۸

همان‌طور که در جدول شماره (۱۱) قابل مشاهده است نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در مورد وظایف مدیران نشان می‌دهد بین حد مبنا (۳) و مقدار محاسبه‌شده میانگین در جدول (۳/۶۹) تفاوت معناداری (۰/۰۰۰) وجود دارد. از آن‌جا که اختلاف بین حد مبنا و مقدار محاسبه‌شده مثبت است، نتیجه می‌گیریم که وظایف مدیران به میزان بالاتر از حد متوسط (۳) بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه سوم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

## آزمون فرضیه چهارم

$H_0$ : به نظر می‌رسد سیستم نظارت و کنترل بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر ندارد.

$H_1$ : به نظر می‌رسد سیستم نظارت و کنترل بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی تأثیر دارد.

## جدول شماره ۱۲: نتایج توصیفی آزمون تی تک نمونه‌ای متغیر سیستم نظارت و کنترل

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف از میانگین
سیستم نظارت و کنترل	۳۳۶	۳/۳۱۵۹	۰/۷۱۸۶۷	۰/۰۳۹۲۱

همان‌طور در جدول شماره (۱۲) قابل مشاهده است برای تأثیر سیستم نظارت و کنترل مقدار میانگین (۳/۳۲) و انحراف معیار (۰/۷۱۸۶۷) است.

## جدول شماره ۱۳: نتایج استنباطی آزمون تی تک نمونه‌ای متغیر سیستم نظارت و کنترل

Test Value = 3					
متغیر	تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین	حداقل حداکثر
ضعف سیستم نظارت و کنترل	۸۴/۵۷۵	۳۳۵	۰/۰۰۰	۳/۳۱۵۹۱	۳/۲۳۸۸
					۳/۳۹۳۰

همان‌طور که در جدول شماره (۱۳) قابل مشاهده است نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در مورد سیستم نظارت و کنترل نشان می‌دهد بین حد مبنا (۳) و مقدار محاسبه شده میانگین در جدول (۳/۳۲) تفاوت معناداری (۰/۰۰۰) وجود دارد. از آن‌جا که اختلاف بین حد مبنا و مقدار محاسبه شده مثبت است، نتیجه می‌گیریم که سیستم نظارت و کنترل به میزان بالاتر از حد متوسط (۳) بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی طی سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰ تأثیر دارد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

## نتیجه‌گیری

با مدنظر قرار دادن مطالب گفته‌شده در ادبیات نظری و بر اساس محورهای مورد مطالعه و نتایج نظرسنجی، مشخص شد: بالاترین میانگین متغیرهای مورد

بررسی مبنی بر تأثیر بر گرایش کارکنان در ارتکاب جرائم مالی به ترتیب از بیش‌ترین به کم‌ترین عبارتند از: ساختار سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۳/۱۱؛ وظایف مدیران با میانگین رتبه‌ای ۲/۷۹؛ سیستم نظارت و کنترل با میانگین رتبه‌ای ۲/۱۴ و در نهایت فرهنگ سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۱/۹۶.

در بین شاخص‌های متغیر ساختار سازمانی، سه شاخصی که بالاترین رتبه میانگین را کسب کرده‌اند عبارتند از:

- مکفی نبودن میزان حقوق و مزایای کارکنان و به‌خصوص بی‌توجهی به وضعیت معیشتی و رفاهی آنان (۴/۵۰)؛

- تعدد قوانین و پیچیدگی‌ها و ابهامات موجود در آن‌ها (۳/۹۵)؛

- نداشتن ساختار یا سازوکار مناسب در استخدام و سازمان‌دهی و نگهداشت و ارتقاء و یا حتی جبران خدمت کارکنان (۳/۹۳).

در بین شاخص‌های متغیر فرهنگ سازمانی، سه شاخصی که بالاترین رتبه میانگین را کسب کرده‌اند عبارتند از:

- ضعف در ضابطه‌مندی و شفافیت تعاملات و ارتباطات درون‌سازمانی میان برخی از کارکنان و مدیران (۳/۵۲)؛

- ترجیح منافع و اهداف فردی بر منافع و اهداف سازمان در میان برخی از کارکنان (۳/۳۶)؛

- پنهان‌کاری و عدم همکاری برخی از کارکنان در افشای مصادیق فساد (۳/۲۵).

در بین شاخص‌های متغیر وظایف مدیران، سه شاخصی که بالاترین رتبه میانگین را کسب کرده‌اند عبارتند از:

- بی‌توجهی یا کم‌توجهی به مشکلات کارکنان از سوی برخی از مدیران (۴/۱۴)؛

- پایین بودن دانش شغلی و مهارت برخی از مدیران در رهبری و هدایت کارکنان هم‌چون نامناسب بودن سازمان‌دهی و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها توسط مدیران (۳/۸۸)؛

- ضعف برخی از مدیران در افزایش انگیزش کاری کارکنان (۳/۸۴).

در بین شاخص‌های متغیر سیستم نظرات و کنترل، سه شاخصی که بالاترین رتبه میانگین را کسب کرده‌اند عبارتند از:

- ضعف در مکانیزه و یا هوشمندسازی کنترل و نظارت (۳/۴۸)؛

- ضعف در همکاری تبادل اطلاعات درون سازمانی با مراکز نظارتی (۳/۴۵)؛

- ضعف اشراف اطلاعاتی در مجموعه تحت نظارت (۳/۴۵).

در مجموع در این پژوهش می‌توان چنین نتیجه گرفت که گرایش کارکنان به جرائم مالی از متغیرهای متعددی تأثیر می‌پذیرد که هرکدام از این متغیرها نیز از چندین شاخص و عامل زیرمجموعه تشکیل می‌شود. بنابراین با عنایت به این که گرایش کارکنان به جرائم مالی هم از متغیر ضعف ساختاری سازمان و هم از متغیرهای ضعف فرهنگ سازمانی، ضعف وظایف مدیران و ضعف سیستم نظارت و کنترل تأثیرپذیر است، از این‌رو مقابله یا پیشگیری از این پدیده (گرایش به جرائم مالی کارکنان) از جهات و ابعاد متعدد مؤثر موصوف بر پدیده باید مدنظر و مورد تأکید قرار گیرد.

## پیشنهادها

### پیشنهادها در بُعد ساختاری

- با وجودی که در دو سال اخیر اقدامات مؤثری در بحث معیشت کارکنان انجام شده، مخصوصاً افزایش مبلغ مربوط به شارژ کارت اتکا، لیکن به دلیل افسارگسیختگی تورم حاکم بر جامعه، هم‌چنان کارکنان خدوم فراجا در تنگنای مالی قرار داشته و میزان حقوق و مزایای دریافتی،



کفاف گذران زندگی را ندارد. بنابراین ضرورت دارد تا این مهم مجدانه از دولت پیگیری و به صورت ریشه‌ای حل و فصل شود.

- نداشتن ساختار یا ساووزکار مناسب در استخدام، سازمان‌دهی، نگهداشت و ارتقاء و یا حتی جبران خدمت کارکنان از دیگر عوامل مؤثر معرفی شده است. واقعیت این است که در بین نیروهای مسلح، کارکنان فراجا مستمراً به انحاء مختلف در محل کار حضور داشته و حتی ایام تعطیل نیز حضور حداکثری دارند. بنابراین لازمه جبران خدمات کارکنان فراجا، پرداخت‌های فوق‌العاده و متناسب با زحمات و تلاش‌های صوت‌گرفته، به صورت مستمر است. در چنین وضعیتی می‌توان به کاهش مسئله مورد رسیدگی در این پژوهش، امیدوار شد.

### پیشنهادها در بُعد فرهنگ سازمانی

در بُعد فرهنگ سازمانی که شاخص‌های آن زنجیروار به هم پیوسته بوده، رفع مشکلات آن در کوتاه‌مدت، امکان‌پذیر نیست. پس ضرورت دارد تا با ایجاد ضابطه مشخص و مدون و ایجاد شفافیت بیشتر در تعاملات میان کارکنان و مدیران، در جهت ارتقاء فرهنگ ترجیح منافع و اهداف فردی، بر منافع و اهداف سازمانی، گام‌های مؤثری برداشته شده و به جای فرهنگ مدارا با متخلفین که شأن و منزلت مجموعه را زیر سؤال می‌برند، فرهنگ فسادستیزی و مقابله با فساد، ساری و جاری شده و کارکنان نسبت به افشای مصادیق فساد ترغیب شوند.

### پیشنهادها در بُعد وظایف مدیران

- از آن جایی که یکی از وظایف مدیران، توجه ویژه به انواع مشکلات کارکنان تحت امر است تا با فراغت کامل و اعتماد به مدیران، وظایف محوله را به نحو مطلوب اجرا کنند. از این رو بی‌توجهی یا کم‌توجهی مدیران نسبت به مشکلات کارکنان تحت امر، تبعات سوء متعددی می‌تواند در پی داشته باشد که یکی از آن، گرایش به سمت موارد سوء مالی است. بنابراین پیشنهاد می‌شود تا عواقب سوء بی‌توجهی برخی از مدیران

نسبت به مشکلات کارکنان تحت امر، در حین انتصاب به ایشان تفهیم و در مراحل مختلف مدیریت، از سوی بازرسی مورد رصد قرار گیرد.

- پایین بودن دانش شغلی و مهارت مدیران در رهبری و هدایت کارکنان هم‌چون نامناسب بودن سازمان‌دهی و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها، یکی از عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان به سمت مسائل سوء مالی اعلام شده است. پس پیشنهاد می‌شود، قبل از انتصاب مدیران، ارزیابی دقیقی از دانش تخصصی و مهارت‌های هدایت‌گرانه ایشان انجام گرفته و از انتصاب افراد کم‌تجربه و افرادی که ذاتاً توانایی هدایت و رهبری را ندارند، در جایگاه‌های مدیریتی اجتناب شود.

- ضعف برخی از مدیران در افزایش انگیزش کاری کارکنان، عامل مؤثر دیگری در سوق دادن آنان به سمت و سوی مسائل سوء مالی عنوان شده است. از آن‌جایی که ایجاد انگیزه در کارکنان، نیازمند توانمندی ذاتی مدیران است. پس ضرورت استفاده از مدیرانی انگیزاننده، بشاش، عادل و شجاع در مجموعه فراجا امری بس مبرم و کلیدی است. پس تربیت چنین مدیرانی می‌بایست در اولویت برنامه‌های فراجا قرار گیرد.

### قدردانی و سپاس‌گزاری

بدین‌وسیله مراتب قدردانی و سپاس صمیمانه خود را از همه عزیزانی که در تهیه و تنظیم این پژوهشی این‌جانب و همکاران گرامی‌ام را یاری کردند، ابراز می‌دارم.

باباکاس و همکاران (۲۰۰۹). الگوی ساختاری رابطه فشارزاهای شغلی و نیازهای روانی اجتماعی با عملکرد کارکنان. *مجله پژوهش‌های علوم‌شناختی و رفتاری*، سال چهارم.

پناهی، بلال (۱۳۸۷). اعتماد و اعتمادسازی در سازمان. *مجله پیک نور*، (۴)۷، ۸۸-۱۰۳. [pnh.journals.pnu.ac.ir](http://pnh.journals.pnu.ac.ir)

حیدری، حمید، و همکاران (۱۳۹۸). بررسی نقش مشکلات اقتصادی در آلودگی کارکنان به جرائم مالی. *مورد مطالعه فرماندهی انتظامی شرق استان تهران*.

رابینز، استیفن پی (۱۳۸۷). *تئوری سازمان*، ترجمه: سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، چاپ سوم، تهران: نشر صفار.

سلیمانی، ابوالحسن، و قدسی، زهرا (۱۳۸۹). جرائم رایانه‌ای علیه اخلاق و عفت در حریم خانواده به ویژه جرم قوادی و هرزه‌نگاری. *فصلنامه فقه و حقوق خانواده*.

۱۵ (۵۳)، ۱۱۸-۱۳۸. [https://flj.isu.ac.ir/article\\_39985.html](https://flj.isu.ac.ir/article_39985.html) &

[DOI:https://doi.org/10.30497/flj.2011.39985](https://doi.org/10.30497/flj.2011.39985)

سلیمی، اکبر، و کاکایی، محمد (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از تخلف‌ها و جرائم کارکنان نیروی انتظامی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت*

*انتظامی*، ۱۳ (۴)، ۵۴۶-۵۶۳. [http://pmsq.jrl.police.ir/article\\_20427.html](http://pmsq.jrl.police.ir/article_20427.html)

سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۱). *مدیریت منابع انسانی در امور کارکنان*. چاپ چهارم. تهران: نگاه دانش.

شاین، ادگار (۱۹۹۷). *مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری*، ترجمه: برزو فرهی زنجانی و شمس‌الدین نوری نجفی، تهران: انتشارات سیمای جوان.

صالحی، مهدی (۱۴۰۰). *واکاوی عوامل درون‌سازمانی ارتکاب تخلفات کارکنان تهران بزرگ*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین-دانشکده علوم و فنون اداری و پشتیبانی.

عامری، محمدعلی، و آهی، پرویز (۱۳۹۳). علل و عوامل بروز تخلفات انضباطی و ارائه راهکارهای پیشگیرانه در سازمان ناجا. *فصلنامه علمی-ترویجی منابع انسانی ناجا*.

۵ (۳۵)، ۶۹-۸۷. [http://phr.jrl.police.ir/article\\_12420.html](http://phr.jrl.police.ir/article_12420.html)

عظیمی، حسین (۱۳۹۰). *طراحی الگوی عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری-مالی با آسیب‌شناسی در سازمان‌های دولتی*. رساله دکتری، دانشگاه اصفهان.

فراشی، احمدرضا، و استرکی، اکبر (۱۳۹۷). راهکارهای علمی و پیشگیرانه از ارتکاب جرائم مالی کارکنان ناجا (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی ویژه شرق استان تهران)، فصلنامه علمی - تخصصی دانش انتظامی شرق استان تهران. ۵(۱۹)، ۶۷-۱۰۰.

مرادی، بهمن، محمدی‌مقدم، یوسف، مجیدی، عبدالله، و حسین امیرلی (۱۴۰۱). واکاوی چالش‌های فرماندهی انتظامی ج.ا. ایران در استفاده از فضای مجازی. فصلنامه علمی نظارت و بازرسی. ۱۶(۵۹)، ۶۳-۹۰. [http://si.jrl.police.ir/article\\_98892.html](http://si.jrl.police.ir/article_98892.html) & <https://doi.org/10.22034/si.2022.98892> & <https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1401.1401.59.1.9>

مرادی، بهمن (۱۴۰۱). بررسی نقاط قوت و فرصت‌های فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در بهره‌گیری از فضای مجازی. فصلنامه علمی نظارت و بازرسی. ۱۶(۶۲)، ۸۹-۱۰۸. <https://doi.org/10.22034/si.2023.100115> & [http://si.jrl.police.ir/article\\_100115.html](http://si.jrl.police.ir/article_100115.html) & <https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1401.1401.62.4.8>

ملک‌زاده، یوسف (۱۳۹۷). نقش و کارکردهای کمیسیون‌های مواد قانونی ناجا در راستای کاهش جرائم ارتكابی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

وروایی، اکبر (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر تخلفات انضباطی شایع در بین کارکنان ناجا و راهکارهای مدیریت انتظامی آن. مطالعات مدیریت انتظامی. ۶(۳)، ۴۳۵-۴۶۹. [http://pmsq.jrl.police.ir/article\\_92072.html](http://pmsq.jrl.police.ir/article_92072.html)

Ket, gan (2012). *The Normalization of Corruption Organizations, Research in organizational Behavior*, volume 25, 1-52

Parsons, T. (2006). *The Social System*. Glencoe, IL: Free Press. [corruption/article26038081.ece](http://www.ijerph.com/abstracts/corruption/article26038081.ece)

Siegel, L. (2016). *Criminology*, Wadsworth: Cengage Learning Publishers.

Ashforth, B., & Anand, V. (2003). *The Normalization of Corruption in Organizations. Research in Organizational Behavior*, 25, 1-52. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191308503250012?via%3Dihub> & DOI:[https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25001-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25001-2)

Tabish Khair (2019). *The root cause of corruption*, January 20, 2019 12:15 am IST. <https://www.thehindu.com/opinion/columns/the-root-cause-of-corruption/article26038081.ece>