

عناوین

Page | ۱

مقالات پژوهش پایه:

- جعل اسناد هویتی و روش های پیشگیری از آن در اداره کل ثبت احوال استان گیلان

(مینو پوروردی نجات - آرزو غلامپور)

- بررسی رابطه شخصیت و رفتارهای شهروندی در اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان

معرفی مقاله علمی:

- طراحی مدل پذیرش سازمان های غیردولتی (مردم نهاد) از نگاه شهروندان (حمید شجاعی و ...)

معرفی پایان نامه:

- بررسی تخلفات و جرائم مربوط به اسناد سجلی (نجم الدین خسروی)

(گیتا بردبار)

شناسنامه نشریه:

نام: فصلنامه علمی - تخصصی "پژوهش نامه ثبت"

گاه انتشار: سال هفتم / شهریور ۱۳۹۷ / شماره ۲۶

صاحب امتیاز: مرکز آموزش و پژوهش سازمان ثبت احوال کشور

مدیر مسئول: عبدالرسول غزالی

سرمدبیر: سید محمد عاملی

مدیر اجرایی: زینب اصغری

ویراستار: احمد تکین

مسئولیت علمی مقالات بر عهده نویسنده یا نویسندگان آن است و دیدگاه های نویسندگان مقالات لزوماً دیدگاه فصلنامه نیست.

نشانی پستی: خیابان ولی عصر، بالاتر از چهارراه شهید چمران، نبش خیابان پسیان، مرکز آموزش و پژوهش سازمان ثبت احوال کشور

پست الکترونیک نشریه: Markazpazhuhesh@yahoo.com

تهیه شده در: معاونت پژوهشی مرکز آموزش و پژوهش سازمان ثبت احوال کشور

همکاران این شماره: مجید توکلی - سید نادر حسن پور - علی رستم خانی - فاطمه فیاض بخش



شناسایی ادارات دولتی» را شامل می شود. این اسناد پایه و اساس سایر مدارک نیز قرار می گیرد و به همین لحاظ از اهمیت ویژه و اعتبار خاصی در جامعه برخوردار هستند. پس لازم است صحت مفاد و محتوای رعایت شده و به صورت مجعول و غیر واقعی مورد استفاده واقع نشوند، این درحالیست که علی رغم اهمیت فوق، اسناد موصوف در معرض انواع تخلفات از جمله جعل قرار دارند و شکل غیر واقعی و مجعول، ابزاری کارآمد برای مرتکبان جرایم گوناگون محسوب می شوند. شناسایی راههای بهره ور کردن اسناد هویتی از اهمیت زیادی برخوردار است. این راهها کدامند؟ آیا نحوه صدور اسناد هویتی بر اتقان اسناد تاثیر دارد؟ این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع آوری اطلاعات میدانی براساس روش پیمایشی به بررسی اسناد هویتی وضعیت موجود اداره کل ثبت احوال استان گیلان، شناسایی مشکلات و نقاط آسیب پذیر اسناد هویتی اداره کل ثبت احوال استان گیلان و ارائه راهکارهای پیشنهادی در جهت بهبود اسناد هویتی اداره کل ثبت احوال استان گیلان می پردازد.

فرضیات تحقیق:

- اسناد هویتی اداره کل ثبت احوال استان گیلان متقن می باشد.
- بین نحوه صدور اسناد هویتی و اتقان آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- اغلب توصیه می شود که هر پدیده ای را پس از تعریف ماهیت آن پدیده که تحت بررسی است مورد امتحان قرار دهیم. این امکان تجزیه و تحلیل پدیده را به عنوان بخشی از این ماهیت فراهم می آورد. بنابراین، بهره وری نمی تواند به عنوان یک پدیده مستقل بررسی شود و لازم است که ماهیتی را که به آن تعلق دارد را نیز تعیین نمایند.
- موضوع بهره وری بحث تازه ای نیست و از ابتدای زندگی انسانها و شکل گیری جوامع تاکنون، با آنها همراه و عجین بود.

جعل اسناد هویتی و بررسی روشهای پیشگیری از آن در اداره کل ثبت احوال استان گیلان

مینو پوروردی نجات^۱، آرزو غلامپور^۲

چکیده:

با توجه به پیشرفت علم و صنعت و نرم افزارهای کامپیوتری و وسایل چاپ و غیره... این جرائم جعل اسناد هویتی پیشرفت قابل ملاحظه‌ای داشته و مجرمان و بزهکاران با اتکا به فناوری علم آنچنان اقدام به این عنوان مجرمانه می نمایند که گاه تشخیص جعل و یا بدل از اصل در اسناد و نوشتجات با دشواری روبه‌رو می شود این پژوهش سعی در نشان دادن وضعیت اسناد در ایران، انواع جعل صورت گرفته بر روی آن و راههای جلوگیری از جعل را توضیح می دهد روش تحقیق در این پژوهش پیمایشی بوده و از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش (روسای ادارات، اعضاء کمیته جعل استناداری و سایر دستگاههای مرتبط با این مقوله می باشد) و پس از تحلیل داده ها و آزمون فرضیات و تلخیص یافته ها و فرضیات پژوهش به تصویب رسید یعنی هر چه قدر اسناد هویتی به صورت متقن صادر گردد امکان جعل اسناد هویتی و تعداد پرونده ها در محاکم قضایی کاهش می یابد و پس از استنتاج کلی از پژوهش، پیشنهادهای ارائه گردید.

کلید واژگان: اسناد هویتی، سند، جعل

مقدمه:

اسناد هویتی مدارکی هستند که برای احراز هویت و شناسایی افراد به کار می روند و شامل ۶ سند: « شناسنامه، کارت ملی، پایان خدمت یا معافیت از خدمت، گذرنامه و مدارک شناسایی صنفی مانند کارت های

۱. کارشناس مسئول امور هویتی استان گیلان

۲. کارشناس مسئول امور حقوقی استان گیلان

اساس سایر مدارک نیز قرار می گیرد و به همین لحاظ از اهمیت ویژه و اعتبار خاصی در جامعه برخوردار هستند.

اسناد به لحاظ کارکردهای ویژه، پایه و مبنای صدور سایر اسناد نیز قرار می گیرند و حایز اهمیت بوده و لازم است صحت مفاد و محتوای رعایت شده و به صورت مجعول و غیر واقعی مورد استفاده واقع نشوند، این درحالیست که علی رغم اهمیت فوق، اسناد موصوف در معرض انواع تخلفات از جمله جعل قرار دارند و شکل غیر واقعی و مجعول، ابزاری کارآمد برای مرتکبان جرایم گوناگون محسوب می شوند و به صورت روزافزون شاهد وقایعی مانند این هستیم که فردی با استفاده از مدارک شناسایی جعلی، اقدام به افتتاح شرکت واهی کرده و تحت عنوان فروش اقساطی خودرو، مضاربه و غیره، میلیونها تومان از آحاد جامعه که به طور معمول از اقشار آسیب پذیر هستند کلاهبرداری کرده است. این مورد و موارد مشابه نشانگر این است که دامنه و گستره بکارگیری اسناد هویتی مجعول در ارتکاب جرایم بعدی وسیع بوده و متولیان امر، برای طراحی مبارزه ای موفق، نیازمند آگاهی از چگونگی نقش اسناد هویتی مجعول در وقوع جرایم می باشند.

نظر به تعریف ارائه شده از جعل اسناد هویتی با استناد به ماده ۱۰ قانون تخلفات، جرایم و مجازاتهای مربوط به اسناد سجلی، جعل اسناد هویتی را شامل ساختن متقلبانه شناسنامه یا اسناد مبین هويت افراد از زمان ولادت تا وفات، یا قلب حقیقت در یک سند هویتی به صورت تقلبات مادی و محسوس از قبیل تغییر دادن کلمه ها یا عبارتها به انحراف مختلف به قصد اضرار به غیر به طرق پیش بینی شده و به طور کلی به پنج طریق عمده ایجاد تغییرات در مندرجات سند و مشخصات دارنده ی آن، جابجایی و تعویض عکس، ارائه مدارک هويت غیر، دخل و تصرف در امهار سند، ساخت و تولید سند با استفاده از امکانات چاپ و رایانه صورت می گیرد .

با گذر زمان و افزایش جمعیت جوامع گوناگون، شناسایی فردی افراد بیشتر مورد توجه قرار گرفته و روش های مختلفی برای شناسایی بکار گرفته شد که مهمترین آن ها صدور اسناد هویتی برای افراد جامعه می باشد. اسناد هویتی از ابداعات و مظاهر حقوق تمدن عصر حاضر

دلیل اصلی و اساسی خلاقیت و نوآوری انسانها و در نتیجه پیشرفت و توسعه جوامع نیز توجه به همین مساله مهم بوده است. اندازه گیری بهره وری برای هر سازمان ضروری است و این امر به حدی حائز اهمیت است که می توان با برقراری و اجرای یک سیستم اندازه گیری بهره وری، به نقاط قوت وضعف سازمان پی برد.

تلاش برای بهبود و استفاده موثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمانهای اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و موسسه خدماتی است. وجود ساختار سازمانی مناسب، روشهای اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل از ابزار ضروری برای نیل به بهره وری مطلوب هستند. بنابراین بهره وری یک مقوله چند بعدی است و نشان دهنده موارد زیر است:

کارایی کلی: (چگونه منابع به کار می روند)

اثربرداری: (چه کیفیتی در مقایسه با چیزی که مطلوب است بدست می آید)

روند: (چگونه بهره وری طی زمان تغییر می یابد)

ثبت وقایع حیاتی چهارگانه (تولد، مرگ، ازدواج و طلاق)، صدور اسناد هویتی و تولید و نشر آمار اطلاعاتی جمعیتی از ماموریتهای کلان سازمان ثبت احوال است که باید با افزایش برنامه های آموزشی و پژوهشی این ماموریتها به نحو احسن در کشور انجام گیرد. همچنین صدور اسناد هویتی برای همه ایرانیان ماموریت انحصاری ثبت احوال است و همه این آمار و اطلاعات و اسناد صادر شده می بایست به گونه ای زمینه ساز استفاده صحیح از اسناد را موجب گردیده و در جهت افزایش بهره وری در جنبه های گوناگون گردد. در این تحقیق تلاش بر این است که با بهبود بهره وری شرایط اتقان اسناد هویتی فراهم گردد.

اسناد هویتی مدارکی هستند که برای احراز هويت و شناسایی افراد به کار می روند و شامل ۶ سند: « شناسنامه، کارت ملی، پایان خدمت یا معافیت از خدمت، گذرنامه و مدارک شناسایی صنفی مانند کارت های شناسایی ادارات دولتی» را شامل می شود. این اسناد پایه و

پیشگیری از ارتکاب جرایم در تمامی زمینه های متصور اجتماعی، فرهنگی، قضایی و.. آماری به مراتب سودمندتر و کارا تر از مقابله با جرائم است و هزینه های انجام آن و ماندگاری آثار پیشگیری بر همگان مسلم و محرز است.

بدین لحاظ در تمامی جوامع از طریق آموزشهای همگانی، نهادینه نمودن ارزشها و اخلاقیات و از بین بردن انگیزه ها و زمینه های ارتکاب جرم از صرف هزینه بسیار توسط جامعه و نهادهای امنیتی و قضایی در جهت کشف جرائم، تعقیب مجرمین و نهایتاً مجازات مرتکبین خودداری نموده و سعی بر آن دارند بجای پرداختن به بحث پیچیده مقابله با جرائم که امری موخر و در حقیقت عکس العمل محسوب و همیشه به لحاظ منفعل و غیر کارآمد خواهد بود به عوامل پیشرو و قبل از وقوع جرم همت گمارند بدین طریق توصیه تمامی جامعه شناسان و جرم شناسان تمرکز بر بحث پیشگیری از وقوع جرم و سعی در این زمینه است در بحث جعل اسناد نیز توجه به آثار مخرب و بروز بودن مجرمین و ایادی درگیر که با استفاده از روشهای مدرن و تکنیکهای جدید به جعل و استفاده از اسناد مجعول می پردازند ضرورت توجه به پیشگیری و از بین بردن زمینه ها و موجبات و مقدمات جرم امری اساسی و غیر قابل اجتناب است .

در این پژوهش که با هدف کلی بررسی انواع جرائم اسناد هویتی و راههای پیشگیری از آن صورت گرفت . ضمن بررسی و شناسایی عواملی چون سطح کار پاسخگویان، پست سازمانی، اهمیت و صدور شناسنامه به عنوان مدرک هویتی، میزان آگاهی مردم نسبت به اهمیت شناسنامه و ابعاد جعل سنجیده شود از نظر روش تحقیق مورد استفاده، روش مطالعه اسنادی و نیز روش پیمایشی عمده ترین روشهای تحقیق در این مطالعه بوده اند .
جامعه نمونه این تحقیق شامل کلیه روسای ادارات ثبت احوال و اعضای کمیته جعل استاندارد گیلان انتخاب گردیدند. با توجه به ویژگی موضوع مطالعه و جامعه نمونه، ابزار و روش جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده است.

است و مجوز ورود به دنیای شهروندی است که برخورداری از حقوق اجتماعی و فرهنگی و سیاسی را به دنبال دارد . این اسناد ملاک هویت و تابعیت افراد و یگانه مدارکی هستند که اجازه اعمال حق و ادای تکلیف را به افراد جامعه می دهند.

یکی از اقداماتی که در رابطه با پیشگیری وضعی جعل اسناد که مقدمه ای برای وقوع جرایم شدیدتر بعدی است می توان مورد استفاده قرار داد، در مرحله اول شناسایی بسترهای وقوع جرم جعل اسناد است، زمینه هایی مانند آسیب پذیری های اسناد و عدم استحکام آنها که شیوه های مختلف جعل را برای تبهکاران میسر ساخته و می تواند به عنوان بستری مناسب برای جعل اسناد محسوب گردد. و در مرحله بعدی می توان با تعیین روشها و راه کارهای بهره گیری مجرمین از اسناد جعلی در ارتکاب جرائم تمهیدات لازم را به عمل آورد و فرصت سوء استفاده از اسناد مجعول را از آن ها سلب نمود.

صحت و اتقان اسناد هویتی نشان دهنده اهمیت آن بوده که لازمه آن تکمیل زیرساختهای دولت الکترونیک در کشور بوده و صدور اسناد هویتی (شناسنامه رایانه ای و کارت هوشمند ملی) در راستای مکانیزه کردن فرایندهای ارائه خدمات، گامی به منظور افزایش ضریب امنیتی اسناد است که در دستور کار سازمان ثبت احوال کشور قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری:

اسناد هویتی مدارکی هستند که برای احراز هویت و شناسایی افراد به کار می روند و شامل ۶ سند، شناسنامه، کارت ملی، پایان خدمت یا معافیت از خدمت، گذرنامه و مدارک شناسایی صنفی مانند کارت های شناسایی ادارات دولتی را شامل می شود .

این اسناد پایه و اساس سایر مدارک نیز قرار می گیرد و به همین لحاظ از اهمیت ویژه ای برخوردار هستند و در جامعه نیز از اعتبار خاصی برخوردار هستند و به لحاظ موارد فوق الذکر مورد توجه مرتکبین جرائم گوناگون خصوصاً جرائم علیه اموال (کلاهبرداری، سرقت، خیانت در امانت و...) قرار می گیرد و مرتکبین جرائم مذکور با جعل اسناد هویتی و با سوء استفاده از عملکردهای این اسناد به اهداف مجرمانه خود نائل می شوند .

درصد فقط بصورت تاپیی ملاک قرار دادند و مابقی شناسنامه را بصورت دستی بهتر دانستند .

۶- در خصوص مهمترین علت جعل اسناد هویتی، ۹,۷ درصد پاسخگویان ثبت ازدواج غیر واقعی مطرح، ۷۱ درصد کلاهبرداری و ۶,۵ درصد اشتغال را مطرح کردند .

۷- اما مهمترین مدرک و سند هویتی از نظر پاسخگویان به ترتیب ۹۰,۳ شناسنامه، ۶,۵ درصد کارت ملی و ۳,۲ درصد اظهارنظری نداشتند .

۸- میزان آگاهی مردم در خصوص اهمیت شناسنامه مولفه دیگری بود که در پرسشنامه از پاسخگویان استعلام گردید. بر اساس اطلاعات بدست آمده ۲۶ درصد آگاهی مردم از اهمیت شناسنامه را زیاد، ۴۵ درصد متوسط و ۲۹ درصد کم عنوان کردند.

۹- در خصوص صدور اسناد غیر قابل جعل و کاهش پرونده در محاکم قضایی مبحث بعدی بود که پاسخگویان ۸۰,۶ درصد نقش صدور اسناد غیرقابل جعل را در کاهش پرونده های محاکم قضایی زیاد دانسته، ۱۶,۱ درصد متوسط و ۳,۲ درصد کم دانستند .

دستاوردهای تبیینی:

در این بخش به بررسی رابطه متغیرهای مختلف پژوهش پرداخته شده است. نتایج این بررسی ها به شرح ذیل است:

۱- در خصوص فرضیه اول، برای بررسی رابطه بین آگاهی مردم از اهمیت شناسنامه و نوع جعل اطلاعاتی در آن از آزمون χ^2 استفاده شده است نتیجه آزمون با سطح معنی داری ۰,۰۴ بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر یاد شده می باشد بنابراین فرضیه اول تایید می گردد. به این معنا که هر چه آگاهی مردم نسبت به اهمیت شناسنامه بالا می رود میزان استفاده از آیتم های موجود در شناسنامه نیز افزایش می یابد.

در این تحقیق سعی گردیده بعضی از عوامل موثر بر روشهای جعل اسناد هویتی شناسایی شود بنابراین در مطالعه حاضر از فرضیات زیر استفاده گردیده است :

- بین آگاهی مردم نسبت به اهمیت شناسنامه و جعل آنان رابطه معناداری وجود دارد .

- بین صدور اسناد و تعداد پرونده های مطروحه در محاکم قضایی رابطه وجود دارد.

اگر از مباحث مربوط به عملیات میدانی و جمع آوری اطلاعات و پردازش داده ها صرف نظر نماییم و تنها به طور مجمل به تلخیص، تحلیل و استنتاج از نتایج بدست آمده از مطالعه میدانی اکتفا کنیم، در یک جمع بندی کلی می توانیم به عمده نتایج و یافته های این تحقیق خصوصاً در ارتباط با اهداف و فرضیات اشاره نمود که در دو قسمت دستاوردهای توصیفی و دستاوردهای تبیینی آورده شده است.

دستاوردهای توصیفی:

۱- بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر ۶۸ درصد پاسخگویان روسای ادارات ثبت احوال و ۳۲ درصد اعضای کمیته جعل استانداری می باشند .

۲- با عنایت به اینکه پاسخگویان از افراد با سابقه در امور اسناد هویتی می باشند ۴۵ درصد سابقه کار کمتر از ۱۵ سال و ۳۲,۲ درصد سابقه کار بین ۱۶ تا ۲۵ سال و مابقی ۲۲,۸ درصد بالای ۲۶ سال داشتند.

۳- یکی از مهمترین سئوالات این تحقیق نظر پاسخگویان در خصوص بیشترین مدرک هویتی مورد جعل قرار می گیرد بود که ۹۳,۵ درصد شناسنامه را مهمترین مدرک قابل جعل عنوان کردند.* این تحقیق مربوط به قبل از مکانیزه شدن شناسنامه ها می باشد *

۴- در خصوص قلم اطلاعاتی مورد جعل در شناسنامه، ۷۱ درصد پاسخگویان مشخصات فردی، ۱۹,۴ درصد تغییر عکس و ۹,۷ درصد محل تولد و صدور را اعلام نمودند .

۵- در زمینه تحریر شناسنامه ۸۷/۱ درصد اعلام کردند اگر شناسنامه بصورت مکانیزه و تحت وب صادر شود جعل آن کاهش می یابد، ۳,۲

متصدیان بررسی اسناد میسر شود. همچنین در تحریر این اسناد از جوهر با کیفیت بالا، ترجیحاً جوهر چاپ استفاده شود و نوشته های سند به صورت تاییبی تحریر شود.

- همگام با بهره گیری از فناوری امروزی در تولید اسناد هویتی، تجهیزات مرتبط با آن نیز برای بررسی اسناد پیش بینی شود. با این توضیح که وقتی سندی با قابلیت های الکترونیکی تولید شود، برای استفاده از آن نیز نیاز به تجهیزات جانبی است.

- برای اطمینان از احراز هویت افراد باید بانک متمرکز اطلاعات فردی با مشارکت تمامی ارگان ها و نهادهای متولی صدور اسناد هویتی ایجاد و بدین نحو عمل شود که اطلاعات مربوط به هر سند هویتی که از هر مرجعی صادر می شود، در آن بانک ذخیره شده و در شناسایی اشخاص به جای تکیه بر مندرجات ظاهری اسناد هویتی که می تواند غیر واقعی و منحرف کننده باشد، به سوابق موجود در آن بانک که از اعتماد بیشتری برخوردار است، تکیه گردد.

- واگذاری امور تصدی گرایانه به بخش خصوصی و حفظ امور حاکمیتی و خودداری از توسعه وظایف فعلی.

- پیشگامی در استفاده از اسناد الکترونیک و حذف سیستم اداری سنتی موجود.

- ارائه آموزش همگانی بمنظور تقبیح عمل و رویگردانی عموم از ارتکاب عمل.

- آموزش دائم کارکنان بمنظور رعایت اصول امنیتی و کشف و شناسایی و مبارزه با اسناد جعلی.

- مجازاتهای فعلی جعل اسناد بازدارنده نمی باشد تنظیم یک لایحه جدید برای تشدید مجازاتها لازم است. زیرا بعضاً جاعلین سودهای کلانی را بدست می آورند که زمینه این جعل را فراهم می آورد.

منابع:

- پیمانی، ضیاءالدین، **جرائم علیه امنیت و آسایش عمومی**، نشر میزان، چاپ اول، سال ۱۳۷۴

- منصور، جهانگیر، **قوانین و مقررات مربوط به خانواده (قوانین ثبت احوال)**، انتشارات سمت، سال ۱۳۸۴

۲- در خصوص فرضیه دوم، برای بررسی رابطه بین نحوه صدور اسناد هویتی و کاهش تعداد پرونده های مطروحه در محاکم قضایی از آزمون χ^2 استفاده شده است نتیجه آزمون با سطح معنی داری ۰,۰۲ بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر یاد شده می باشد. بنابراین فرضیه دوم تایید می گردد به این معنا که هر چه نحوه صدور اسناد بصورت مکانیزه باشد امکان جعل ان کاهش یافته و به تبع تعداد پرونده های حقوقی در محاکم قضایی نیز کاهش می یابد.

پیشنهادات:

امروزه بر کسی پوشیده نیست که یکی از لوازم اساسی و انکار ناپذیر در هویت افراد شناسنامه می باشد. و پایه و زیربنای کلیه فعالیت های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و... می باشد و هیچ جایگزینی برای آن وجود ندارد پس لازم است صحت مفاد و محتوای آنها رعایت شده و به صورت مجعول و غیر واقعی مورد استفاده واقع نشود و این در حالیست که علی رغم اهمیت فوق، اسناد موصوف در معرض انواع تخلفات از جمله جعل قرار دارند و شکل غیر واقعی و مجعول ابزاری کار آمد برای مرتکبان جرایم گوناگون از جمله جرائم علیه اموال محسوب می شود. در بحث دشوار ساختن ارتکاب جرم، می توان با ایجاد استحکام در اسناد هویتی از سند که مورد آماج جرم جعل قرار دارد حمایت و حفاظت و یا با تدابیر مناسب برنامه های کنترلی برای اسناد هویتی پیش بینی کرد و سیر و حرکت اسناد غیر واقعی و جعلی را محدود ساخت. در این راستا پیشنهاداتی جهت بهبود وضعیت و کاهش جعل اسناد هویتی به شرح ذیل ارائه می گردد:

- استفاده از کاغذ مناسب و به نحوی که در مقابل تاشدگی و رطوبت مقاوم باشد و نقش های پس زمینه در متن کاغذ ایجاد شود.

- از فاکتور رمزی یا سوزنی نیز باید در اسناد هویتی استفاده شود. این روش که بیشتر در اسناد هویتی دفترچه ای مانند شناسنامه و گذرنامه کاربرد داشته و مانند حرکت سوزن روی کاغذ است، رموزی را نیز در بر دارد که عامل مهمی در مقابله با جعل اسناد هویتی است.

- چاپ و تحریر اسناد هویتی نیز باید شکل استاندارد یافته و به صورت همگون تهیه شوند تا شناسایی سند اصیل با سند غیر واقعی برای

پژوهش نامه ثبت

سال هفتم، شماره ۲۶، شهریور ۱۳۹۷



- سازمان ثبت احوال کشور، قانون تخلفات، جرائم و مجازاتهای
مربوط به اسناد سجلی و شناسنامه، سال ۱۳۷۰

- شیخاوندی، داور، زایش و خیزش ملت، تهران، سال ۱۳۶۹

- امنیت اجتماعی، فصلنامه تخصصی، کاربردی معاونت اجتماعی | ۷
ناجا، شماره اول، سال ۱۳۸۴

- محمدی، مجید، جامعه مدنی، نشر قطره، چاپ اول.

- جعفریان، رسول، تاریخ سیاسی اسلام، ج ۱، سال ۱۳۷۴

- انوری، حسن، فرهنگ بزرگ سخن، انتشارات کتابخانه ملی ایران،
۱۳۸۱

- همتی، جعل اسناد هویتی و نقش آن در جرایم علیه اموال،
سال ۱۳۸۳

- شهریاری، مجید، بررسی و تحلیل جرایم اسناد سجلی، سال
۱۳۷۶

- کاظم زاده، فرنود، استفاده از سند مجعول در حقوق جزای
ایران، سال ۱۳۷۹

- فتح آبادی، استفاده از سند مجعول، سال ۱۳۷۲

بررسی رابطه شخصیت و رفتارهای شهروندی در کارکنان اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان

در تعیین اهداف و ارزش های سازمان همچنین منافع سازمان کمک کند.

کلید واژه ها:

شخصیت درونگرا- شخصیت برونگرا- رفتارهای شهروندی سازمانی

مقدمه:

رفتار شهروندی سازمانی مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند و کارکنان را در وضعیتی قرار می دهد که بصورت داوطلبانه فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند.

امروزه پذیرفته شده است که فردی که فاقد استعداد های لازم برای یادگیری شغل و حرفه خود می باشد، هر قدر هم جنبه های دیگر شخصیتش جالب باشد مردود خواهد شد و همچنین درست است که اگر چنین فردی دارای استعداد های مورد نظر باشد ولی اگر منش و رفتارش مانع از سازگاری وی با مؤسسه و یا با افراد دیگر باشد مردود خواهد شد. از آنجائیکه ویژگی های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می کند، می توان با شناسایی آن ها برای پیش بینی رفتار، چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند، تا افراد واجد شرایط را در پست های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد. جابه جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد. از طرف دیگر، عملکرد افراد، تحت تاثیر متغیرهای زیادی



بررسی رابطه شخصیت و رفتارهای شهروندی در کارکنان اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان

گیتا بردبار^۱

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه شخصیت و رفتارهای شهروندی در اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل ثبت احوال اعم از مرکز و شهرستان های استان بودند که تعداد آنها ۱۳۳ نفر بود. روش پژوهش پیمایشی بود. جهت گردآوری داده ها دو پرسشنامه شخصیت و رفتارهای شهروندی مورد استفاده قرار گرفتند. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه رفتار شهروندی ۰/۹۶ و پرسشنامه شخصیت ۰/۸۲ است که نشانگر اعتبار پرسش نامه ها بود. آنالیز داده ها در نرم افزار Spss و با آزمون همبستگی پیرسون صورت گرفت.

یافته های تحقیق نشانگر این بود که، کارمندان این سازمان در رده سنی بین ۲۴ تا ۵۶ سال قرار داشتند. ۶۶/۲ درصد از کارمندان تحصیلات لیسانس داشتند. همچنین تحلیل فرضیات وسطح معناداری به دست آمده نشان داد که، میان ویژگی های شخصیت، دومیولفه درونگرا و برونگرا با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد.

یافته های این پژوهش می تواند به مسئولین، مدیران و سرپرستان سازمان های مختلف در جهت سهیم کردن کارکنان

^۱ - معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی ثبت احوال استان هرمزگان



اطلاق می شود، ابعادی چون کمک به دیگران، احترام به حقوق دیگران، روحیه جوانمردی، وظیفه شناسی و فضیلت شهروندی را شامل می شود. از طرفی دیگر، عملکرد افراد، تحت تاثیر متغیرهای زیادی قرار دارد. یکی از مهم ترین این متغیرها، شخصیت و ویژگی های شخصیتی افراد است. ویژگی های شخصیتی بر رفتار یک فرد تاثیر می گذارند. بنابراین، پاسخ افراد به هر نوع موقعیتی، بسته به شخصیت شان متفاوت خواهد بود (هوسام^۱، ۲۰۰۷).

نتایج حاصل از بررسی خصوصیات شخصیتی افراد، حاکی از آن است که رفتار افراد به منش و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد. بنابراین، ویژگی های شخصیتی افراد زمینه ساز رفتارهای آنان است. شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان ها و افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان، بیش از پیش آشکار کرده است، نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود. این کارکنان بی تردید، وجه ممیز سازمان های اثربخش از غیراثربخش هستند، سازمان را موطن خود می دانند و برای تحقق اهداف آن، بی هیچ چشم داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل کرده و از هیچ تلاشی دریغ نمی کنند. امروزه از تلاش های فراتر از حد انتظار، داوطلبانه و سودمند، تحت عنوان رفتارهای افزون بر نقش یا رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می

قرار دارد. یکی از مهم ترین این متغیرها، شخصیت و ویژگی های شخصیتی افراد است. ویژگی های شخصیتی بر رفتار یک فرد تاثیر می گذارند. بنابراین، پاسخ افراد به هر نوع موقعیتی، بسته به شخصیت شان متفاوت خواهد بود (زاهد بابان، ۱۳۸۷: ۱۲۸). شخصیت ترکیبی از مشخصات رابط فیزیکی و روحی است که به افراد هویت می بخشد این مشخصات با ویژگی های ثابت شامل نحوه نگرش، تفکرات، فعالیت ها و احساسات فرد هستند و حاصل تعاملات عوامل محیطی و ژنتیکی می باشند (رضائیان، ۱۳۸۹).

در مکاتب اولیه مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی می شدند که طبق شرح شغل، از شاغل انتظار می رفت، ولی امروزه سازمان ها، رفتارهایی فراتر از نقش های موظف را مد نظر قرار می دهند. به عبارت دیگر، در گذشته محققان در مطالعات خود برای بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، بیشتر به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می کردند. عملکرد درون نقشی به آن گونه از رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می شود که در شرح وظایف و نقش های رسمی سازمان بیان شده، توسط سیستم رسمی شناسایی شده و به آنها پاداش تعلق می گیرد. در حالی که، عملکرد فرانقشی رفتارهای شغلی، فراتر از نقشهای رسمی کارکنان است. این رفتارها اختیاری اند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی شوند. رفتارهای فرانقشی که بدان ها رفتار شهروندی سازمانی نیز

^۱-Hussam

که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می دهند. به این ترتیب مطالعه و بررسی اینگونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهروندی سازمانی شهرت یافته است، بسیار مهم و ضروری به نظر می رسد. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه گیری می شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳).

در گذشته، مدیریت دولتی توجه اصلی خود را به رخدادهای نوین درون بوروکراسی معطوف می داشت و به طور عمده مشکلات درونی بوروکراسی را مسئله اصلی خود می پنداشت. امروزه مدیریت دولتی باید ابعاد اجتماعی و عمومی حرفه خود را بشناسد و از آثار سازمان خود بر محیط اجتماعی آن آگاه باشد و مسائل شهروندان و شهروندی را دغدغه ذهنی خود قرار دهد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۰ : ۱۷).

رفتار فردی کارکنان در محیط کار توجه بسیاری از محققان را در دهه اخیر به خود جلب کرده و رفتارهای گوناگونی در این مطالعات مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته اند. این رفتارها

کند. اکثر مدیران نیز خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت می کنند. آنها به دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می روند، به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می زنند که جزء وظایف رسمی شغلی شان نیست و به طور کلی، رفتار شهروندی سازمانی بالایی دارند. چنین رفتارهایی (نقشی و فرانقشی) بر اساس ادراک از واقعیت شکل می گیرد نه خود واقعیت. بنابراین، شناسایی ابعاد شخصیتی افراد و نقشی که آنها می توانند در رفتارهای فرانقشی یا رفتار شهروندی سازمانی (رفتار) بروز داشته باشند، حائز اهمیت است (حبیبی تبار، ۱۳۹۰).

در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب هر می سازمان بوده است. به همین جهت مناسبات سطحی و غیرقابل اطمینان بین افراد وجود دارد. اما در نظام ارزشی انسانی و دمکراتیک مناسباتی درست و قابل اطمینان در میان مردم به وجود می آید. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می شود که تا حد توان پیش روند. بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی دموکراتیک رو به افزایش است. اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آن ها هم می توانند بسیار با اهمیت تلقی شود و از این روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته اند. به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است

از این رو در پژوهش حاضر، سعی شده است با توجه به عوامل شخصیتی در عرصه های مختلف، تاثیر آن را بر رفتار شهروندی بپردازیم. بنابراین با استفاده از روش های آماری مناسب، رابطه بین شخصیت و رفتار شهروندی کارکنان در اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان و میزان تأثیرگذاری آنها ارزیابی و بررسی شد. پیشینه تحقیق:

رفتار شهروندی سازمانی یکی از متغیرهایی است که در چند دهه اخیر مورد توجه محققان و پژوهشگران قرار گرفته است. همچنین نتایج تحقیقات انجام شده نشان می دهد که عوامل زیادی بر رفتار شهروندی سازمانی موثر است. در تحقیقی که در سال رضویه (۱۳۷۷) در رابطه بین درونگرایی و برونگرایی و رضایت از شغل در کارمندان شهر تهران انجام داده به این نتیجه دست یافته است که بین ویژگی های شخصیتی و رضایت پیشرفت شغل رابطه وجود دارد او معتقد است افرادی که منبع کنترل درونی دارند در مقایسه با افرادی که منبع کنترل بیرونی دارند از شغل خود رضایت بیشتری دارند.

صادق پور (۱۳۹۱) در تحقیق خود، رابطه بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی را در میان کارکنان دانشگاه سوره مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق وی نشان می دهد که بعد ثبات عاطفی با رفتار شهروندی سازمانی دارای ۷۲ درصد، بعد برون گرایی ۴۵ درصد، بعد تجربه پذیری ۵۳ درصد، بعد سازگاری ۶۰ درصد و در آخر، بعد باوجدان بودن دارای ۶۹ درصد رابطه است.

عبارتند از «رفتار اجتماعی کارکنان»، «رفتار فرا وظیفه ای» و «رفتار شهروندی کارکنان». هدف اصلی همه این مطالعات تعریف نوعی رفتار فردی بوده است که در موفقیت بلند مدت سازمان های خدماتی موثر بوده است (دین و دیگران، ۱۹۹۴).

آقای ارگان رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتاری «وظیفه ای» مورد بررسی قرار می دهد به این معنی که رفتار شهروندی رفتارهایی است که از جانب کارکنان و در محیط کار که فراتر از نقش های تعریف شده برای کارکنان است، انجام می شود و لزوماً به طور مستقیم بوسیله سیستم پاداش رسمی مورد تشویق قرار نمی گیرد.

ما این تعریف را مورد استفاده قرار می دهیم که اجزاء و عناصر اصلی آن عبارتند از: نوعی از رفتار که فراتر از حد و مرز تعیین شده توسط سازمان، از جانب کارکنان بروز می کند. رفتاری که توسط ساخت رسمی سازمان مورد تشویق و شناسایی قرار نمی گیرد.

رفتاری که تاثیر بسزایی در عملکرد سازمان و موفقیت عملیاتی دارد (نت مایر و دیگران، ۱۹۹۷).

در این تحقیق برای تعریف ابعاد شهروندی سازمان از ابعاد نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، وفاداری سازمانی، ابتکارات فردی، توسعه شخصی، مشارکت سازمانی، احترام و تکریم استفاده می شود.

کوماروجو، کارو واسچمک (۲۰۰۹) در تحقیقی که بر روی ۳۰۸ نفر از دانشجویان دوره کارشناسی انجام دادند به بررسی نقش ویژگیهای شخصیتی در پیش بینی انگیزه و پیشرفت تحصیلی دانشجویان پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی وجدانی بودن، بازبودن به تجربه و توافقی بودن با انگیزه ی پیشرفت رابطه ی مثبت وجود دارد و بین ویژگیهای شخصیتی روان نژندخویی و برونگرایی با انگیزه ی پیشرفت رابطه وجود ندارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ویژگی شخصیت وجدانی بودن ۱۷٪ از واریانس انگیزه پیشرفت را تبیین میکند.

ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱) و صمد (۲۰۰۹) نشان دادند ویژگی های شخصیتی و همه جنبه های هوش هیجانی با سلامت سازمانی و عملکرد شغلی و نوآوری در سازمان ارتباط متقابل دارد (Zhang & Balcs&Sils, ۲۰۱۱). هرا (۲۰۱۰) با بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی و سلامت سازمانی مدیران میانی در هند نشان داده است تمامی ویژگی های شخصیتی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی تاثیر می گذارد.

مواد و روش ها:

پژوهش انجام شده به لحاظ زمانی یک مطالعه مقطعی، روش از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارمندان مشغول به فعالیت در اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان

همچنین متغیر شخصیت به میزان ۵۳ درصد بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی تاثیرگذار بوده است.

کارام بایا (۱۹۸۹) در اولین مطالعه ای که در این زمینه انجام داد، دریافت که کارکنانی که در واحدهای سازمانی با عملکرد بالا کار می کنند از کارکنانی که در واحدهایی با عملکرد پایین کار می کنند بیشتر به رفتارهای شهروندی پرداخته اند.

بوساتوا، ویتوریو و همکاران (۲۰۰۰ و ۱۹۹۹) در تحقیقاتی که بر روی دانشجویان انجام دادند، نشان دادند که بین ویژگی های شخصیتی پنج عامل بزرگ و انگیزه پیشرفت دانشجویان رابطه وجود دارد که این رابطه در ویژگی شخصیتی روان نژندخویی با انگیزه پیشرفت منفی و در بقیه متغیرها با عملکرد تحصیلی مثبت گزارش شد.

کارپنتر (۲۰۰۸) در تحقیق خود، رابطه بین شخصیت فعال و رفتار شهروندی سازمانی، پنج عامل بزرگ شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرارداد. نتایج تحقیق وی نشان داد که شخصیت فعال، دارای همبستگی بالایی با رفتار شهروندی سازمانی بوده، آن را پیش بینی می کند. همچنین شخصیت فعال به صورت مثبت و معنی داری با برونگرایی و با وجدان بودن در ارتباط است. در نهایت، نتایج تحقیق نشان می دهد که شخصیتی فعال به همراه پنج عامل بزرگ شخصیت، نقش قابل ملاحظه ای در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی دارد.

گرفت. همچنین برای رد یا اثبات فرضیات از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها:

نتایج حاصل از یافته های پژوهش نمونه مورد بررسی به لحاظ متغیر سن نشان می دهد بیشترین کارمندان در رده سنی ۳۴ سال بودند. ۶۲/۴٪ از کارمندان اداره ثبت احوال استان هرمزگان را مردان و ۳۷/۶٪ را زنان تشکیل می دادند. همچنین ۱۴/۲٪ از آنها مجرد و مابقی معادل ۸۵/۸٪ متأهل بودند.

از نظر میزان تحصیلات ۱۹/۵٪ از کارمندان دارای مدرک پایین تر از لیسانس، ۶۶/۲٪ دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۱۳/۵٪ آن‌ها دارای مدرک بالاتر از لیسانس داشتند.

به لحاظ سابقه کاری در پژوهش نمونه مورد بررسی، ۶۸٪ کارمندان بیشتر از ۱۰ سال، ۱۶/۵٪ پایین تر از ۵ سال ۲۹/۳٪ هم ۵ تا ۱۰ سال سابقه کاری داشتند. نتایج حاصل از یافته های پژوهش نمونه مورد بررسی به لحاظ وضعیت استخدامی نشان می دهد ۳۳/۸٪ کارمند رسمی، ۵۱/۱٪ پیمانی و ۱۳/۵٪ هم کارمند قراردادی بودند.

نتایج تحقیق نشان داد که بین شخصیت و رفتار شهروندی کارکنان در اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان رابطه معناداری داشت ($r=0/482$ ، $p=0/001$)، (جدول شماره یک).

می باشند. حجم نمونه این تحقیق با توجه به وسیع نبودن جامعه آماری مورد مطالعه تمامی ۱۳۳ نفر کارمندان مشغول به فعالیت در اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

پژوهشگر پرسشنامه را در بین کارمندان توزیع و جمع آوری کرده است. پرسشنامه شامل سه بخش بود. بخش اول شامل ۳۲ سوال اصلی در ارتباط با رفتار شهروندی، بخش دوم شامل ۱۰ سوال در ارتباط با شخصیت و بخش سوم ۶ سوال در ارتباط با اطلاعات فردی بود.

روایی پرسشنامه توسط تعدادی از صاحب نظران مورد بررسی قرار گرفت. به منظور ارزیابی میزان درک کارمندان از مفاهیم ارایه شده، پرسشنامه مذکور در مطالعه آزمایشی در اختیار ۳۰ کارمند قرار گرفت. با توجه به سوالات پیش آمده در حین پر کردن پرسشنامه با راهنمایی صاحب نظران در طراحی آنها و پاسخ های مربوطه اصلاحاتی انجام شد. بر اساس معیار لیکرت برای بررسی اعتبار و همسانی درونی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه رفتار شهروندی ۰/۹۶ و پرسشنامه شخصیت ۰/۸۲ است که نشانگر اعتبار پرسشنامه ها بود. پرسشنامه ها طی ۱۵ روز بطور کامل تکمیل گردید و به صورت کد بندی شده و پس از کنترل مجدد جهت ثبت داده ها در اختیار داده اما قرار گرفت. نرم افزار ۱۹ Spss به عنوان بانک اطلاعاتی و تجزیه و تحلیل و آنالیز داده ها انجام

همچنين بين شخصيت درون گرا و رفتار شهروندی کارکنان در اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان رابطه معناداری وجود داشت (۰/۵۶۴، $r=0/001$)، (جدول شماره یک).
 نتايج تحقيق نشان داد که بين شخصيت برون گرا و رفتار شهروندی کارکنان در اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان رابطه معناداری وجود داشت (۰/۲۸۲، $r=0/004$)، (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱: نتايج ضريب همبستگی بين شخصيت، شخصيت درونگرا، شخصيت برونگرا و رفتار شهروندی کارکنان

متغير	شاخصه‌های آماری	مقدار
شخصيت و رفتار شهروندی کارکنان	همبستگی پيرسون	۰/۴۸۲
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰/۰۰۱
شخصيت درونگرا و رفتار شهروندی کارکنان	ضريب همبستگی پيرسون	۰/۵۶۴
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰/۰۰۱
شخصيت برونگرا و رفتار شهروندی کارکنان	ضريب همبستگی پيرسون	۰/۲۸۲
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰/۰۰۴
	تعداد	۱۳۳

بحث:

محترمانه ای با یکدیگر دارند که باعث ارتقاء اثربخشی و کارایی در سازمان می‌گردد. و با تحقيق کیم (۲۰۰۶) در بعد نوع دوستی هم خوانی دارد.

مطابق با یافته‌های تحقيق بين شخصيت و رفتار شهروندی رابطه معناداری وجود داشت. در مطالعه پودساکف (۲۰۰۰) نشان داده شد که ۳۰ نوع متفاوت از ابعاد رفتار شهروندی سازمان وجود دارد (ارگان و ریان، ۲، ۱۹۹۵) و ابعادی که بیشترین توجه را میان محققين به خود جلب کرده اند عبارتند از: نوع دوستی، وجدان کاری، احترام به دیگران، رادمردی و گذشت، رفتار مدنی و ... (ارگان و رایان، ۱۹۹۵، پودساکف،

نتايج حاصل از یافته‌های پژوهش نمونه مورد بررسی به لحاظ متغير جنسيت نشان می‌دهد بیشترین کارمندان از بين ۱۳۳ نفر، تعداد ۸۳ نفر (۶۲/۴ درصد) مرد و مابقی آن‌ها (۳۷/۶ درصد) زن بودند. درصد کارمند خانم نسبت به آقایان کمتر بود که می‌توان نتیجه گرفت هنوز جایگاه زنان در مشاغل دولتی در اداره کل ثبت احوال استان در سطح پایینی قرار دارد.

پردازش پرسشنامه‌های تکمیل‌شده حاکی از این است که نوع دوستی بر رفتار شهروندی تاثیر مثبتی دارد و کارمندان با سابقه همواره به کارکنان جدید حتی در صورتی که اجباری به انجام آن نداشته باشند، کمک می‌کنند روابط صمیمانه و

^۱ Podsakoff

^۲ Organ & Ryan

افراد برون‌گرا افرادی هستند که تمایل بیشتری برای بروز رفتارهای شهروندی دارند.

گولد برگ به نقل از هوسامابوالانین (۲۰۰۷)، معتقد است افراد گشاده رو تمایل زیادی به جستجو و دستیابی به تجارب جدید و متفاوت دارند. از سوی دیگر، افراد منزوی در مقابل مسائل پیچیده، سنت‌گرا محافظه‌کار و ناراحت هستند. افراد گشاده رو از لحاظ گرایشهای اجتماعی با افراد منزوی تفاوت دارند و گرایش به سمت پذیرش ارزشها و مفروضات دارند. مهمتر از همه، اشخاص گشاده رو تنوع طلب هستند و از دریافت ایده‌های جدید لذت می‌برند و دارای یک علاقه درونی و حس خوب نسبت به نوآوری می‌باشند. بدین ترتیب اشخاص گشاده رو بیشتر تمایل به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی دارند.

اوکیدجی و همکارانش (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و جنسیت بر رفتارهای شهروندی» روی ۱۵۰ فرد در نیجریه، بدین نتیجه رسیدند که هم درون‌گرایی و هم برون‌گرایی در رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارند.

نتیجه‌گیری:

رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم جدید مدیریت رفتار سازمانی می‌باشد که بر رفتارهای فرانقشی کارکنان و مدیران تأکید دارد و بروز چنین رفتاری در سازمان نیازمند داشتن یک راهبرد رفتار شهروندی سازمانی و تقویت آن در بین کارکنان می‌باشد تا بتوان یک محیط همراه و همگرا در جهت رسیدن به اهداف سازمان را ایجاد نمود و با گسترش رفتار شهروندی سازمانی و مولفه‌های آن که بیشتر بار اخلاقی دارند تعالی سرمایه انسانی و به پشتیبانی آن تعالی سازمان را رقم زد.

۲۰۰۰، وانگ ۲۰۰۵، نت مه‌یر و بولس (۱۹۹۷). در ضمن نت مه‌یر (۱۹۹۷) ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را در قالب چهار طبقه بیان نمود که عبارتند از: جوانمردی، رفتار مدنی، باوجدان بودن و نوع دوستی (نت مه‌یر و بولس، ۱۹۹۷) که در تحقیق حاضر این چهار ویژگی مورد تأکید قرار گرفت.

هوسامابوالانین (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد مطالعه قرار داده است. نتایج حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که تفاوت‌های فردی ارتباط معنی‌داری با رفتار شهروندی دارد و عوامل شخصیتی نقش مهمی در رفتارهای کاری ایفا می‌کند. این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی و ثبات احساسی ویژگی‌های شخصیتی هستند که به ترتیب بیشترین تأثیر را در توسعه رفتار شهروندی سازمانی دارند.

همچنین طبق نتایج به دست آمده در این مطالعه بین شخصیت درون‌گرا و برون‌گرا با رفتار شهروندی نیز رابطه معناداری وجود داشت که با نتایج تحقیق رضویه همخوانی دارد. رضویه در مطالعه خود در رابطه بین درون‌گرایی و برون‌گرایی و رضایت از شغل در کارمندان شهر تهران، انجام داده به این نتیجه دست یافته است که بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت و پیشرفت شغل رابطه وجود دارد او معتقد است افرادی که منبع کنترل درونی دارند در مقایسه با افرادی که منبع کنترل بیرونی دارند از شغل خود رضایت بیشتری دارند.

بریک و همکارانش (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای نشان دادند که افراد برون‌گرا افرادی اجتماعی، خونگرم، فعال، پرنرژی، ماجراجو و دارای اعتماد به نفس بالا و هدف دارند. در مقابل افراد درون‌گرا افرادی ترسو، مطیع، ساکت و کم‌جرات هستند. سرانجام اینکه

^۱Netemeyer & Boles

^۲Hossam Abu Elanain

^۳Barrick et al

۳- باربالت. جی ام. ۱۳۸۳. نشریه حقوق اساسی، «حقوق شهروندی»، مترجم: کارگزاری ج. شماره ۲، سال دوم.

۴- حبیبی تبار ز. ۱۳۹۰. طراحی الگوی سلامت سازمانی: بررسی تاثیر شخصیت، عدالت و رفتار شهروندی سازمانی بر روی سلامت سازمانی (مورد مطالعه: مرکز آموزش مدیریت دولتی)، پایان نامه، دانشگاه پیام نور تهران.

۵- حسنی کاخکی ا. قلی پور آ. ۱۳۸۶. رفتار شهروندی سازمانی: گامی دیگر در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی شماره ۴۵.

۶- رابینز ا. ۱۳۸۰. رفتار سازمانی، مترجم: دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، چاپ اول، دفتر پژوهش های فرهنگی.

۷- رابرت د. ن. سه مکتب روان شناسی، ترجمه ی سید احمد جلالی، ۷۰.

۸- رضائیان، ع. ۱۳۸۹، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دهم، انتشارات سمت، تهران.

۹- زاهد بابلان ع. عسکریان م. بهرنگی م. نادری ع. ۱۳۸۷. بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های پسرانه استان اردبیل، فصلنامه مطالعات تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی، مشهد، سال ۹، شماره ۲.

۱۰- صادق پور ف. ۱۳۹۱. بررسی رابطه شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه سوره)، پایان نامه، دانشگاه پیام نور تهران.

۱۱- نوری ا. ۱۳۷۷. بررسی عوامل شخصیتی درونگرایی - برونگرایی و تیپ های شخصیتی A و B در دانش آموزان رشته های مختلف نظام جدید متوسطه شهر اصفهان (دانش آموزان پسر سال دوم مقطع متوسطه ناحیه یک) اصفهان پایان نامه کارشناسی ارشد رشته ی روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان .

سازمان ها به ویژه سازمان ها در کشور های جهان سوم که نیازمند جهشی عمده در کارآمدی می باشند بایستی زمینه را به گونه ای فراهم کنند که کارکنان و مدیرانشان با طیب خاطر تمامی تجربیات، توانایی ها و ظرفیت های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی بکار گیرند. این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه اصول و قواعد مربوط به رفتار شهروندی سازمانی شناسایی و بستر های لازم برای پیاده سازی اینگونه رفتار ها فراهم گردد. دنیای امروز به شدت و با سرعت قابل ملاحظه ای در حال تحول و تغییر است و جهانی شدن، پدیده ایست که باعث شده سازمان ها پا را از مرز های محلی و ملی فراتر گذاشته، وارد عرصه رقابت شدید بین المللی شوند. در این میان سازمانها برای اینکه بتوانند در این عرصه نقشی پر رنگ داشته باشند، در جستجوی شیوه های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان هستند. رفتار شهروندی سازمانی یک پدیده نوظهور است که می توتند در این راستا گامی بردارد. ضمن اینکه ذکر این نکته ضروری است که هرچند رفتار شهروندی در جوامع گوناگون وجود دارد، لیکن فرهنگ و ماهیت آن تاثیر غیر قابل انکار بر نوع آن و همچنین میزانی که افراد آن را بروز می دهند، دارد و باید توجه داشت که فرهنگ های گوناگون ممکن است ابعاد و انواع متفاوتی ارائه داده و درک متفاوتی از ابعاد رفتار شهروندی داشته باشند.

منابع:

منابع فارسی

- ۱- اتکینسون . ریتال و همکاران . ۱۳۸۱. زمینه روانشناسی، مترجم: محمد تقی براهنی، تهران، انتشارات رشد.
- ۲- الوانی م . دانایی فرد ح. ۱۳۸۰. گفتارهایی در فلسفه تئوریهایی سازمان دولتی تهران، انتشارات صفار- اشراقی.

behavior and service quality", Jouenal of Services Marketing, ۱۷ (۴،۵), pp. ۳۵۷-۳۷۷

۶-Bienstock, C.Carol&Demoranville, W. Carol & Smith, K. Rachel "organizational citizenship behavior and service quality " journal of services marketing, Vol .۱۷ No.۴ (۲۰۰۳),pp. ۳۵۷-۳۷۸.

۷-Bipp, T., Steinmaryr, R., &Spinath, B. (۲۰۰۸). Personality and achievement motivation: Relationship among Big Five domain and facet scales, achievementgoals, and intelligence, Journal of Personality and individual Differences ۴۴, ۱۴۵۴-۱۴۶۴.

۸-Busato, Vittorio.V., Prins, Frans.J., Elshot, Jan. J., &Hamakarchristiaan. (۱۹۹۹). The relation between learning style, the big five personality traits and achievement motivation in higher education. Journal of Personality and Individual Differences, ۲۶،۱۲۹-۱۴۰.

۹- Castro, Carmen.B&Armario, Enrique.M& Ruiz, David.M "the influence of employee organizational citizenship Behavior on customer loyalty ", international journal of Service industry management, Vol.۱۵ No.۱, (۲۰۰۴).

۱۰- Carpenter,Jams(۲۰۰۸). " Organizational Citizenship and Student Achievement", Journal of Cross-Disciplinary in Perspective Education, Vol, No.۱,P.۵۸-۵۱.

۱۲-هالند ال.۱۳۷۳. حرفه مناسب شما چیست؟، مترجم:

سیمین حسینیان و سیده منور یزدی، تهران: ناشر مترجمین.

۱۳-هرسی، پ. بلانچارد ک.۱۳۸۳. مدیریت رفتار سازمانی، مترجم: علاقه بند، علی، چاپ بیست و چهارم، انتشارات امیر کبیر تهران.

منابع لاتین:

۱- Appelbaum, Steven &Bartolomucci, Nicolas &Beaumier, Erika & Boulanger, Jonathan & Corrigan, Rodney & Dore, Isabelle & Girard, Chrystine&Serroni, Carlo "organizational citizenship behavior : a case study of culture , leadership and trust " manamement decision Vol.۴۲ No.۱, (۲۰۰۴) , pp. ۱۳-۴۰.

۲- Alhoseini SN. Measurement of maturation in organs. Tehran: Baharieh, ۲۰۰۲ (Persian)

۳-Barry,R. A., Lakey, B., &Orehek E. (۲۰۰۷). Links among attachment dimensions, affect, the self, and perceived support for broadly generalized attachment styles and specific bonds. Personality and Social Psychology Bulletin, ۳۳, ۳۴۰-۳۵۳.

۴-Barrick, M.R.; L. Parks & M.K. Mount(۲۰۰۵),Self-Monitoring as a moderator of the relationsgip between affect and employ "citizenship", Academy of Management Journal, ۲,۶: ۵۸۷-۵۹۵.

۵-Bienstock, C.C, DeMoranville, C.W, and Smith, R.K (۲۰۰۳), "Oeganizational citizenship

۱۷-Eysenck, H. J. (۱۹۹۷). Personality and experimental psychology: The unification of Psychology and the Personality of a paradigm.

Journal of Personality and Social psychology, ۷۳, ۱۲۲۴-۱۲۳۷.

۱۸-Heaven, P. L. (۱۹۸۹). Attitudinal and personality correlate of achievement motivation among high school students. Journal of personality and Individual Differences, ۱۱, ۷۰۵-۷۱۰.

۱۹- Hossam, Abu ELANAIN (۲۰۰۷). "Relationship between Personality and Oeganzizational Citizenship Behavior", International Review of Business Research papers, Vol. ۳, No. ۴, P. ۳۱-۴۳.

۲۰- Hossam, AbuElanain (۲۰۰۷). "Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior", International Review of Business Research papers, Vol. ۳, No. ۴, P. ۴۱-۴۳.

۲۱- Kacmar K. Michele, Ferris ۱۴, Gerald (۱۹۹۳). "Politics at Work: Sharpening the focus of political behavior in organization" Business Horizon, July-August.

۲۲-Kemmelmeier, M., Denielson, C., & Bastten, J. (۲۰۰۵). What is in a grade? Academic success and political orientation. Personality and Social Psychology Bulletin, ۳۱, ۱۳۸۶-۱۳۹۹.

۲۳-Kim, S. (۲۰۰۶) «public service motivation citizenship behavior in Korea» International

۱۱- Cohen, Aaron & Kol, Yardena, "professionalism and organizational citizenship behavior" an empirical examination among Israeli nurses, journal of managerial psychology, Vol. ۱۹ No. ۴, (۲۰۰۴)

۱۲- Cropanzano, Russell & Byrne, S. Zinta "the relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance rating, and organizational citizenship behaviors" fifteenth annual conference of society for industrial and organizational psychology in new Orleans, April ۱۳-۱۶, (۲۰۰۰)

۱۳- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (۲۰۰۹). Mainly Openness: The relationship between the Big Five Personality traits and learning approaches. Journal Learning and Individual Differences, ۱۹(۴), ۵۲۴-۵۲۹

۱۴-Dorros, S., Hanzal, A., & Segrina, Ch (۲۰۰۸). The big five personality body region. Journal of Research in Personality ۴۲, ۱۰۶۷-۱۰۷۳.

۱۵-Eysanck, H. J. (۱۹۹۷). Personality and experimental psychology. Rhe unification of psychology and the possibility of a paradigm. Journal of personality and Social psychology, ۷۳, ۱۲۲۴-۱۲۳۷.

۱۶-Eysenck, H. J. (۱۹۶۷). The biological basis of Personality: Springfield, IL: Charles C. Thomas.

syndrome , Lexington book, Lexington, MA.

۳۰- Podsakoff, P., & Mackenzie, S. (۱۹۹۷). The impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human performance*, ۱۰, ۱۳۳-۱۵۵.

۳۱- R.J. Foti and M. A. hauenstein, "Pattern and Variable Approaches in Leadership Emergence and Effectiveness," *Journal of Applied Psychology*, March ۲۰۰۷, pp. ۳۴۷-۳۵۵.

۳۲- Zhang, D. D & Bruning, E. (۲۰۱۱). Personal characteristics and strategic orientation: entrepreneurship in Canadian manufacturing companies. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. ۱۷, pp: ۸۲-۱۰۳.

۳۳- Vohra, N. (۲۰۱۰). Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction and organizational health of India middle manager submitted to *Journal of psychology for publication*

journal of manpower, ۲۷(۸). ۷۲۲-۱۴.

۲۴- Komarraju, M., & Karau, S. J. (۲۰۰۵). The relationship between the big five personality traits and academic motivation. *Journal of Personality and Individual Differences*, ۳۹, ۵۵۷-۵۶۷

۲۵- L. I. Spirling and R. Persaud, "Extraversion as a Risk Factor," *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry* ۴۲, no. ۲(۲۰۰۳), p. ۱۳۰.

۲۶- Margaret, Ryan, *Political Behaviour and Management development, Management Learning*, ۱۹۸۹, ۱.

۲۷- Netemeyer, R. & Boles, T.S. (۱۹۹۷). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context, *Journal of Marketing*, ۶۱, ۸۵-۹۸.

۲۸- Tan, He wee Hoon & Min Li Tan (۲۰۰۸). "Organization Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors", *the Journal of Psychology*, Vol. ۱) ۱۴۲, p. ۱۰۸-۸۹.

۲۹- Organ, D.W. (۱۹۸۸), *organizational citizenship behavior : the good soldier*

یافته ها؛ یافته های پژوهش مبین آن است که «پذیرش» سازمان های مردم نهاد نتیجه کنش ها و تأثیر عوامل مختلف سازمانی، اجتماعی، محیطی و فردی است.

در این مدل عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی، شرایط علی محسوب می شوند؛ سودمندی و نفع عامه، مقوله محوری هستند؛ نگرش شامل احساسات مثبت و منفی، راهبرد مدل مد نظر قرار می گیرد و قصد رفتاری، پیامد پذیرش/عدم پذیرش سازمان شناخته می شوند. دو بعد محیط فعالیت و اخلاقیات فردی به عنوان شرایط مداخله گر، بر نگرش شهروندان در پذیرش سازمان های مردم نهاد تأثیرگذار است.

نتیجه گیری: پیامد اصلی مدل در حوزه رفتاری پذیرش سازمان های مردم نهاد توسط شهروندان، نگاه سیستمی به موضوع و در نظر گرفتن عوامل سازمانی، محیطی و فردی است.

کلیدواژه ها: پذیرش، سازمان های غیردولتی (مردم نهاد)، شهروندان، مدیریت سازمان های مردم نهاد، بهبود اجتماعی.

علاقمندان می توانند شرح کامل این مقاله را در شماره ۱۰ فصلنامه مدیریت دولتی مطالعه نمایند.

استناد: شجاعی، حمید؛ موغلی، علیرضا؛ حضوری، محمدجواد؛ رسولی، رضا. (۱۳۹۷) طراحی مدل پذیرش سازمان های غیردولتی مردم نهاد (از نگاه شهروندان). (۲) ۲۶۹-۲۸۸. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۰

مقاله علمی پژوهشی با عنوان:

طراحی مدل پذیرش سازمان های غیردولتی (مردم نهاد) از نگاه شهروندان

*حمید شجاعی ۱، علیرضا موغلی ۲،

محمد جواد حضوری ۳، رضا رسولی ۴

چکیده:

هدف: در پژوهش حاضر، تلاش شده است که مدلی برای پذیرش سازمان های مردم نهاد از نگاه شهروندان طراحی شود. این پژوهش از نظر هدف بنیادین - کاربردی به شمار می رود و از لحاظ ماهیت از دسته پژوهش های اکتشافی است.

روش: در این پژوهش با استفاده از روش تحقیق کیفی و استراتژی نظریه پردازی داده بنیاد، به منظور کشف موضوع، مصاحبه های عمیقی با ۲۰ نفر از خبرگان و آگاهان کلیدی به روش نمونه گیری هدفمند انجام گرفت و از این طریق داده های پژوهش گردآوری شدند. در ادامه با استفاده از فرایند کدگذاری باز، محوری و گزینشی، به دسته بندی مؤلفه ها پرداخته و مدل نهایی پیکربندی شد.

۱ - *نویسنده مسئول، حمید شجاعی مدیرکل دفتر خدمات ثبتی غیردولتی سازمان ثبت احوال دانشجوی دکتری مدیریت دولتی رفتار سازمانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲ - استاد گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳ - دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۴ - استاد گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران



بنابراین این قانون نتوانسته تمامی مصادیق مربوط به جرائم اسناد سجلی همچون سرقت اسناد سجلی، را پوشش دهد و لازم است تا با بازنگری در آنها همگام با نیازهای روز جامعه به اصلاح آنها پرداخته شود.

تشدید مجازات استفاده کنندگان اسناد جعلی، آگاه سازی مردم و آموزش کارکنان موثرترین اقدام در مقابله با بکارگیری اسناد هویتی مجعول می باشد.

کلید واژه ها: اسناد سجلی، تخلفات اسناد سجلی، جرایم اسناد سجلی

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته ی حقوق

گرایش جزا و جرم شناسی

با عنوان:

بررسی تخلفات و جرائم مربوط به اسناد سجلی

نجم الدین خسروی^۱

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی تخلفات و جرائم مربوط به اسناد سجلی، به روش توصیفی تحلیلی و با استفاده از منابع کتابخانه-ای انجام گرفته است.

تخلفات مربوط به اسناد سجلی شامل استفاده مکرر شناسنامه، اخذ شناسنامه ایرانی توسط اتباع خارجی برای ایرانی قلمداد کردن خود، اخذ غیرمجاز شناسنامه المثنی و مهرکردن غیرمجاز شناسنامه معتبر و... و همچنین جرایم تخلفات مربوط به اسناد سجلی شامل جرم جعل، استفاده از اسناد سجلی مجعول و غیرواقعی، خرید و فروش شناسنامه و اسناد سجلی، ارتکاب جرایم مربوط به اسناد سجلی به صورت سازمان یافته و یا توسط مامورین دولت، شهادت دروغ و صدور گواهی و اظهار خلاف واقع در مورد ولادت یا وفات و... می باشد.

نتایج پژوهش حاکی از آن است که از جمله معایب قانون تخلفات و جرائم مربوط به اسناد سجلی، شامل خلاءهای جرم انگاری این جرایم و همچنین عدم بازدارندگی جرایم و ضمانت اجراها می باشد.

^۱ - اداره کل ثبت احوال استان ایلام