

بررسی عوامل و زمینه های بروز تخلفات انضباطی و نقش آن در ارتقای انضباط سازمانی

اکبر وروایی^۱
حمید جربانی^۲

چکیده

هدف از این مقاله شناخت عوامل مؤثر در بروز تخلفات در راستای ارتقا و تحکیم مبانی انضباط در سازمان است. روش تحقیق توصیفی بوده که به صورت پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته انجام شده است. جامعه آماری کارکنان ناجا بوده که با استفاده از نمونه گیری خوشه ای، ۳۸۰ نفر از آنان از استانهای آذربایجان غربی، هرمزگان، خراسان رضوی و یزد انتخاب شده است. نتایج حاکی است که مدیریت سازمانی، افزایش دینداری، امنیت شغلی، تعهد سازمانی، پایگاه اجتماعی-اقتصادی و آگاهی کارکنان از اصول و مقررات انضباطی از عوامل تاثیر گذار در پیشگیری از بروز برخی تخلفات انضباطی شامل: سستی و سهل انگاری در وظایف، عدم رعایت قوانین و مقررات، عدم احساس مسئولیت و بی اعتنائی در خدمت تأثیر گذار می باشد و افزایش آنها ارتقای انضباط سازمانی را به همراه دارد.

واژگان کلیدی

انضباط، تخلفات، مدیریت منابع انسانی، پایگاه اجتماعی-اقتصادی، رضایت شغلی، دینداری، امنیت شغلی، تعهد سازمانی

^۱ - استادیار دانشگاه علوم انتظامی

^۲ - عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۱. مقدمه

جرائم شغلی و سایر سوء رفتار های کارکنان هر مجموعه سازمانی که در رفتار غیر قانونی، غیر اخلاقی و غیر مسئولانه تجلی می کند. این گونه رفتارها در تمامی سطوح سازمان (از بالاترین و بلند پایه ترین رده های مدیریت اجرایی گرفته تا پایین ترین سطوح کارکنان) دیده می شود. به رغم اینکه گرایش بخش خصوصی را در تخطی های فاحش و اعمال غیر قانونی بسیار فراوان، نمی توان نادیده گرفت، این مسئله تنها به این سازمانها محدود نمی شود. واقعیت این است که دولت و قابل اعتماد ترین مؤسسات و بنیادها نیز از بروز این گونه پدیده ها در امان نیستند. (ارنست سی بلونت ، ۱۳۸۶ : ۱۶).

تخلفات کارکنان را در بعضی دوره ها، رفتارهای کجرو تعریف کرده اند ولی در واقع برخی رفتارها کجرو قلمداد نمی شد؛ به عبارت دیگر با گذشت زمان و تغییر ساختارها و روابط اجتماعی، هنجارهای اجتماعی، اهداف فرهنگی و دیدگاه افراد متحول شده که این خود نه تنها انواع جدیدی از نابهنجاریها را پدید آورده است، بلکه میزان شیوع و حتی مفهوم آن را تغییر داده است. آسیبهای اجتماعی با روند تاریخ و شکل گیری جوامع امروزی در عصر جدید با ظهور تحولات روزافزون، نه تنها کاهش نیافته، بلکه تعدد و گونه گونی بیشتری به خود گرفته است. در حال حاضر با وجود نهادهای مختلف و ابزارهای موجود برای کنترل آسیبهای جامعه، همچنان شاهد گونه هایی از آسیبها هستیم.

یکی از مسائل و مشکلات سازمانهای مختلف، تخلفات کارکنان است که باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. در صورت کوتاهی در رسیدگی به این امر مشکلاتی در این سازمانها خواهد شد. نیروی انتظامی به عنوان یکی از مهمترین سازمانهای ملی هم از این مسئله مستثنا نیست. در این مقاله عوامل مؤثر بر تخلفات انضباطی کارکنان ناجا و نقش آنها در پیشگیری و ارتقای انضباط سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد.

۲. بیان مسئله

در هر سازمانی سعی بر این است که به منظور تداوم و بقا نظم و سامانی ایجاد شود تا در سایه آن بتواند وظایف خود را در مقابل شهروندان بخوبی انجام دهد. نیروی انتظامی هم به عنوان یکی از مهمترین سازمانهای در ارتباط مستقیم با مردم باید سعی کند تا به

این مهم دست یابد. در هر جامعه منظم، که بر محور قانون اداره می‌شود، باید زمینه‌ای ایجاد کرد تا هر عمل و رفتار خلاف قانونی که سبب بی‌نظمی در جامعه یا سازمانی می‌گردد یا حقی از حقوق شهروندان و دولت را تضییع می‌کند، از جانب مرجعی رسمی و قانونی مورد رسیدگی قرار گیرد تا آرامش و امنیت پیوسته برقرار گردد و حقوق آحاد جامعه محفوظ بماند تا در سایه این امنیت، تمام فعالیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه به سوی رشد و شکوفایی و کمال سوق داده شود تا افراد جامعه بتوانند با نشاط و شادابی زندگی کنند و اختلافات و منازعات خود را در زمینه‌های مختلف با سرعت و دقت و بر اساس قوانین و مقررات حل و فصل کنند. همان گونه که جامعه نیازمند قانون است تا حقوق و حدود وظایف همه مشخص باشد و افراد جامعه در مسیر قانون حرکت کنند به‌همین ترتیب نیازمند مراجع صالح و بیطرفی است که انحراف از قانون و تعدی و تجاوز به حقوق دیگران را بر اساس ضوابط و معیارهای دقیق قانونی مورد رسیدگی قرار دهد و همواره جامعه را در حال اعتدال و نظم و امنیت نگاه دارد. در چنین وضعیتی عوامل زیادی از جمله برون‌سازمانی و درون‌سازمانی در ساختار تعلیلی ممکن است دست به دست هم دهند و زمینه را برای تخلفات کارکنان از جمله تخلفات انضباطی فراهم سازد.

تخلفات انضباطی کارکنان آثار منفی و پیامدهای زیانبار فراوانی را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی در بر دارد که این امر لزوم در پیش گرفتن تدابیر و راهکارهای مناسب در جهت ایفای نقش پیشگیری و ارتقای انضباط در سازمان نیروی انتظامی را ضروری می‌سازد. با دو رویکرد متفاوت می‌توان به موضوع کنترل تخلفات انضباط کارکنان نگریست: ۱- رویکرد معلول‌نگر که سعی دارد با اعمال تنبیهات انضباطی نسبت به کارکنان خاطی، آنها و سایر کارکنان را با ارعاب و واکنش‌های سرکوبگر از تکرار تخلفات انضباطی در سازمان باز دارد. ۲- رویکرد علت‌گاو که در این رویکرد به جای تمرکز صرف بر برخورد با تخلفات انضباطی به عوامل و زمینه‌های بروز تخلفات انضباطی در سازمان توجه دارد و در نظر دارد که با عوامل نامساعد مؤثر در بروز تخلفات انضباطی مبارزه کند.

برابر بررسیها تخلفات رایج شامل سستی و سهل‌انگاری در وظایف، عدم رعایت قوانین و مقررات، عدم احساس مسئولیت و بی‌اعتنایی در خدمت(اجرای وظایف) است که بیشتر

موارد تخلفات انضباطی را که در سطح یگانها واقع می‌شود به خود اختصاص می‌دهد. این تخلفات تحت عنوان تخلفات انضباطی شایع از آنها یاد می‌شود. در همین راستا موضوع این تحقیق به بررسی عوامل مؤثر زمینه‌های پیشگیری از تخلفات شایع کارکنان و شناخت تدابیر و راهکارهای مناسب به منظور ارتقای انضباط سازمانی انجام شده است.

۳. اهداف تحقیق

هدف اصلی عبارت است از : شناخت عوامل موثر در بروز تخلفات انضباطی در راستای پیشگیری و ارتقای انضباط در سازمان است.
اهداف فرعی شامل موارد ذیل می باشد

بررسی تأثیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی کارکنان بر بروز تخلفات انضباطی

بررسی تأثیر ناامنی شغلی کارکنان بر بروز تخلفات انضباطی

بررسی تأثیر رضایت شغلی کارکنان بر بروز تخلفات انضباطی

بررسی تأثیر تعهد و تعلق سازمانی کارکنان ناجا بر عدم وقوع تخلفات انضباطی شایع در بین آنها

بررسی تأثیر دینداری بر بروز تخلفات انضباطی شای

بررسی تأثیر عدم آگاهی کارکنان از اصول و مقررات انضباطی بر بروز تخلفات انضباطی

بررسی تأثیر مدیریت سازمانی بر بروز تخلفات انضباطی

۴. سوالات تحقیق

سؤال اصلی عبارت است از: عوامل موثر در بروز تخلفات انضباطی کارکنان در راستای پیشگیری و ارتقای انضباط سازمانی کدامند؟

سؤالهای فرعی شامل موارد ذیل می باشد:

- آیا دینداری کارکنان در بروز تخلفات انضباطی تاثیر دارد ؟

- آیا امنیت شغلی در بروز تخلفات انضباطی تاثیر دارد ؟

- آیا تعهد سازمانی در بروز تخلفات انضباطی تاثیر دارد ؟

- آیا افزایش آگاهی کارکنان از اصول و مقررات در بروز تخلفات انضباطی تاثیر دارد؟
- آیا پایگاه اجتماعی- اقتصادی کارکنان در بروز تخلفات انضباطی تاثیر دارد؟
- آیا رضایت شغلی کارکنان در بروز تخلفات انضباطی تاثیر دارد؟
- آیا مدیریت سازمانی در بروز تخلفات انضباطی تاثیر دارد؟

۵. تعاریف نظری و عملیاتی

۵-۱. تخلف اداری

تخلف از نظر لغوی به معنای باز ایستادن، خلاف و خلف وعده، به عهد و پیمان عمل نکردن، سرپیچی و دنبال افتادن است (لغت نامه دهخدا).

در حقوق اداری، تخلف، تجاوز مأمور دولت از مقررات اداری هنگام اجرای وظیفه است. هیأت عالی نظارت در تعریف تخلف اداری مقرر کرده است که تخلف اداری، ارتکاب اعمال و رفتار نادرست توسط مستخدم و عدم رعایت نظم و انضباط اداری است که به مواد مندرج در قانون رسیدگی به تخلفات اداری منحصر و به دو دسته قصور و تقصیر تقسیم می‌شود: الف. قصور، کوتاهی غیر عمدی در وظایف اداری محول است. ب. تقصیر، نقض عمدی قوانین و مقررات مربوط است. (بخشنامه شماره ۱۱/۴۷۷۸۴ سازمان امور اداری و استخدامی کشور).

به بیان ساده تخلف اداری را می‌توان تجاوز مأمور دولت از مقررات اداری هنگام اجرای وظیفه تعریف کرد (قایمی، ۱۳۸۵: ۳۸).

تخلفات اداری طیفی از اعمال را در برمی‌گیرد که می‌توان آنها را به دو دسته مجرمانه و غیر مجرمانه تقسیم کرد. رایجترین تخلفات اداری مجرمانه عبارت است از:

- *تخلفات مالی*، شامل رشوه‌گیری، اختلاس و تبانی و...

- *تخلفات اداری*، شامل ترک خدمت در ساعت موظف اداری، تأخیر در ورود و خروج

غیر مجاز، ایجاد نارضایتی در ارباب رجوع، گم کردن پرونده‌ها و اسناد دولتی رسمی و ...

این تمایزگذاری بخوبی نشاندهنده حیطه مفهومی و عملی تخلف اداری است. از این رو با وجود شباهتهایی که میان فساد اداری و تخلف اداری وجود دارد نمی‌توان این دو را در یک مقوله جای داد. اما همان گونه که اشاره شد در اینجا همپوشانی‌هایی میان این دو

اصطلاح هست؛ برای نمونه اختلاس به عنوان تخلف اداری جرم نیز هست در حالی که غیبت غیر موجه تنها تخلف اداری است و از نگاه قانونگذار جرم محسوب نمی شود (جاسبی، ۱۳۸۵).

با توجه به این امر، عوامل بروز تخلف اداری و انضباطی در هر اداره را می توان به سه دسته تقسیم کرد: عوامل داخلی، عوامل خارجی و عوامل جانبی یا غیر مستقیم.

الف. عوامل داخلی: از عمده ترین عوامل داخلی بروز تخلف اداری می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- سطوح پرداختها: جبران خدمات مناسب کارکنان دولتی یکی از عوامل کاهش سطح فساد در ادارات دولتی است.

- شایسته سالاری: ویژگیهای شایسته سالارانه در کاهش تخلفات نقش مهمی ایفا می کند. در این راستا می توان به برگزاری آزمون رقابتی استخدامی، استخدام سختگیرانه، دوره بلند مدت تصدی شغلی و ارتقا از داخل را نام برد.

- کنترل سلسله مراتبی: دادن اختیارات بدون سامانه های نظارتی قوی امکان تخلف را افزایش می دهد. دادن اختیارات زیاد و مسئولیتهای کم، می تواند در شکل گیری انواع تخلفات نقش مهمی داشته باشد.

ب. عوامل خارجی: این عوامل از طریق سامانه های خارج از اداره وارد، و اغلب شامل عوامل عمومی، قضایی و قانونی می شود. عمده ترین عوامل خارجی در بروز تخلفات اداری عبارت است از:

- اثربخشی قانونی: سامانه قانونی ضعیف می تواند موجب بروز انواع تخلفات شود.

- شفافیت: نبودن سازوکارهایی برای مستندسازی فعالیتهای سیاسی و اقتصادی و وضعیت مالی اشخاص حقیقی و حقوقی می تواند به بروز انواع تخلفات کمک کند.

ج. عوامل غیرمستقیم. این عوامل از سطح اداره فراتر می رود و عمدتاً با محیط وسیعتر سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ارتباط تنگاتنگی دارند که اداره یا سازمان خاص در آن قرار گرفته است. این عوامل عبارت است از:

- متغیرهای فرهنگی: وجود نگرشهای فردگرایانه موجب کاهش نظارت‌های اجتماعی می‌شود و در صورت نبودن سازوکارهای نظارتی قوی و مؤثر به شکل‌گیری تخلفات اداری کمک می‌کند.

- متغیرهای اقتصادی: یکی از عوامل بروز انواع تخلفات اداری مشکلات اقتصادی کارکنان است. فقر و وضعیت اقتصادی نامناسب زمینه مساعدی را برای شکل‌گیری تخلفات اداری فراهم می‌کند. از این رو، زمانی که اقتصاد توسعه می‌یابد، فساد کاهش خواهد یافت (قلی پور، نیک رفتار، ۱۳۸۵: ۸-۳۷).

با توجه به این عوامل، کاهش اختلاف طبقاتی، افزایش دستمزدها و متناسب ساختن هزینه‌ها با درآمد، اصلاح قوانین موجود در جهت کارایی بیشتر، وضع قوانین جدیدتر متناسب با موقعیت، نظارت مؤثر، متناسب ساختن وظایف و اختیارات، ایجاد نظام شایسته‌سالار در گزینش و ارتقای افراد، افزایش آگاهیها در مورد وظایف و اهداف، فراهم کردن زمینه‌های ارتباطی میان سطوح مختلف سازمانی، همگی می‌تواند راهکارها و اقدامات مؤثری در جهت کاهش تخلفات اداری باشد.

۳-۵. انضباط

به لحاظ لغوی انضباط به معنای مفاهیمی مانند تربیت، کنترل، نظم و نظارت است. از این رو می‌توان گفت که انضباط عبارت است از اعمال تربیتی که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه طبق موازین تعیین شده، در افراد می‌شود و تخطی از آنها کارکنان را با نوعی تنبیه روبه‌رو می‌سازد (میرسپاسی، ۱۳۶۶: ۴۳۷).

بواسطه چنین اهمیتی، تمامی ادارات با تدوین آیین‌نامه‌های انضباطی تلاش دارند تا نظم و انضباط قابل قبولی در محیط کاری خود فراهم کنند. در این راستا، می‌توان چهار هدف اصلی انضباط اداری را اینگونه برشمرد: حفظ و حراست از منافع کلی سازمان، حمایت از حقوق کارکنان، رفع ناهنجاریهای محیط کاری و ایجاد محیط آرام برای کارکنان، بالا بردن کیفیت کار (حاجی کریمی، ۱۳۷۹: ۴۸۸).

۵-۴. آیین نامه انضباطی

امروزه با توجه به اهمیت وجود نظم و انضباط در محیطهای کاری دولتها تلاش می‌کنند با تصویب قوانین و آیین نامه‌های انضباطی واحد، یک رویه عمل منسجم و واحد را برای کارکنان خود در کلیه سطوح تعریف کنند. از این رو، بر اساس آیین نامه‌های انضباطی می‌توان مسایل انضباطی را به چهار دسته تقسیم کرد:

حضور در محل کار - رفتار نامناسب - نادرستی و فعالیتهای خارج از سازمان

۱- حضور در محل کار. حضور نامرتب و تأخیرهای مداوم در رسیدن به محل کار یا غیبت‌های فراوان یکی از رایج ترین مسایل انضباطی در سازمان های اداری به حساب می‌آید. در این راستا، اصلی ترین علل بروز این مشکل را می‌توان این گونه برشمرد:

- همسو نبودن اهداف سازمان با اهداف کارکنان

- تغییر نگرش در مورد اشتغال و دلبستگی نداشتن به آن

- وجود اقلیتها از جمله زنان که تجربه اولیه ندارند و ارزشهایشان نیز متفاوت است

- عقیده کارکنان در مورد استفاده از مرخصی استعلاجی در هر شرایطی

- حمایت اتحادیه‌ها از کارکنان و کاهش اختیارات مدیریت

۲- رفتار در محل کار. یکی دیگر از ضرورت‌های انضباطی در هر اداره یا سازمانی، انجام یک سری از رفتارهای تعریف شده منطبق با شأن محیط کاری و پرهیز از برخی رفتارها است. در این راستا می‌توان رفتارهای زیر را مصداق تخلف انضباطی دانست: نافرمانی، شوخیهای بی‌جا، نزاع، رعایت نکردن اصول ایمنی، بی‌دقتی و مصرف مواد مخدر و ...

۳- نادرستی: ارتکاب یک عمل نادرست بیش از هر رفتاری بازتاب مستقیم شخصیت فرد است. برای نمونه، فرض بر این است که وقتی یک کارمندی یک بار دروغ گفت، یا چیزی دزدید دیگر نمی‌توان به او اعتماد کرد و از این رو باید از کار برکنار شود. این موارد نشاندهنده هنجارهای فرهنگی پر قدرتی است که در برخی کشورها در برابر نادرستی وجود دارد.

۴- فعالیتهای خارج از سازمان: فعالیتهایی را که فرد در خارج از محیط کار خود دارد می‌تواند بر عملکرد آنها در محیط کار اثر می‌گذارد. از این رو، یکی از اقدامات نظارتی و کنترل در هر محیط اداری، جلوگیری از چنین فعالیت هایی می‌باشد. برخی از این

فعاليتها عبارت است از: اعتصاب غير مجاز، دريافت رشوه از افراد يا سازمانهاي طرف معامله، ارتكاب جرم، كار براي سازمانهاي رقيب و (دولان و ديگران، ۱۳۷۷: ۳۱-۵۲۹).

در اين راستا مي توان انواع برخورد هاي معمول با تخلفات انضباطي را به شكل زير سنخ بندي كرد:

- اخطار شفاهي كه ملايم ترين نوع تنبيه در محيط اداري محسوب مي شود. از مهمترين عواملی كه مي تواند بر تأثيرگذاري اين نوع تنبيه بيافزاید غير علني و خصوصي بودن اخطار است.

- اخطار كتبي كه نخستين گام رسمي در جريان مجازات اداري به شمار مي آيد به طور مكتوب در پرونده افراد ثبت مي شود و مي تواند در آينده شغلي آنها مؤثر باشد. از اين رو يكي از ابزارهاي سودمند و پركاربرد براي کاهش تخلفات انضباطي است.

- تعليق يا اخراج موقت: اين نوع مجازات هر چند كه نسبت به دو پيشين قاطعتر و سختتر است اما در اثرگذاري آن ترديدهاي زيادي وجود دارد و از اين رو كمتر مورد استفاده قرار مي گيرد. زيرا علاوه بر اينكه فرد را از جريان كارهاي اداري دور مي كند مي تواند در روند كاري اداره نيز تأثير منفي بگذارد.

- کاهش درجه: کاهش درجه يك تنبيه دايمي است و مي تواند تأثير به سزايي در شكل دهی دوباره به رفتارها در محيط كاري داشته باشد.

- کاهش حقوق: با استفاده از اين تنبيه علاوه بر اينكه از اخراج فرد جلوگیری می شود، پس از اصلاح رفتار مي توان اين تنبيه را حذف كرد، از اين رو از جمله تنبيهات بسيار پركاربرد براي مقابله با تخلفات انضباطي محسوب مي شود.

- اخراج: سختترين نوع تنبيه انضباطي، اخراج فرد متخلف است. از اين تنبيه در موارد بسيار حاد و معمولاً پس از احراز دلايل كافي استفاده مي شود (دولان و ديگران، ۱۳۷۷: ۳۶-۵۴۰).

۵-۵. مدیریت منابع انسانی

مدیریت رویکرد مدیریت منابع انسانی یکی از رویکردهای بسیار رایج است. اصلیتین پیش فرض این رویکرد این است که موفقیت هر سازمانی به تخصیص و به کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات،

پول، مواد و منابع انسانی بستگی دارد. اما در هر سازمانی موانع بسیاری بر سر تحقق این امر وجود دارد از این رو، در صورتی می توان از مدیریت مناسب منابع انسانی سخن گفت که سازمانها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به‌کار بگیرند. بر این اساس می توان مدیریت منابع انسانی را اینگونه تعریف کرد: روشی برای دستیابی به توسعه، اداره، برانگیختن و حصول به تعهد انسانی به‌عنوان کلیدیترین منبع سازمان از این رو مدیریت منابع انسانی، راهکارهای مناسبی را برای کاهش میزان تخلفات اداری پیشنهاد کند که با اجرای آنها علاوه بر افزایش کارایی سازمان، کیفیت زندگی کاری آنها افزایش می‌یابد و نیز به میزان زیادی از بروز انواع تخلفات اداری جلوگیری می‌شود؛ از جمله این راهکارها می توان به تجزیه و تحلیل و طراحی پست‌ها و مشاغل - انتخاب بهترین و شایسته ترین نیروهای ممکن برای تصدی مشاغل - آسان سازی زمینه ها و کمک به کارکنان برای یافتن جایگاه صحیح سازمانی و اجتماعی خود - آموزش کارکنان - نظام پاداش و حقوق و مزایا - فراهم کردن محیط مناسب کاری برای کارکنان - کمک به برقراری روابط مناسب و صمیمانه میان کارکنان و نیز میان کارکنان و مدیریت اشاره کرد (قاسمی، ۱۳۸۲: ۴۶۳).

۵-۶. تأثیر مدیریت سازمانی بر تخلفات

یکی از عوامل سازمانی موثر در تخلفات، فرآیند مدیریت در کل سازمان است که می‌تواند در ریشه‌کنی تخلفات نقش مؤثری داشته باشد. مدیریت سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر تخلفات انضباطی تلقی می‌شود. بر اساس رویکرد تأثیر مدیریت بر تخلفات در این میان، عوامل متعدد پنهان و آشکار، درون سازمانی و برون سازمانی در شکل‌گیری نطفه تخلفات مؤثر است؛ این عوامل شامل ساده‌انگاری مشکلات کارکنان (عدم توجه به مشکلات شخصی، سازمانی و خانوادگی متعدد)، تقسیم‌کار ناعادلانه، عدم استفاده از سازوکار ارزیابی عملکرد کارکنان، واگذاری اختیار ناآگاهانه و ناقص، اعمال تبعیض در اجرای مقررات و ضوابط و استفاده از امکانات و موقعیتها است. (حاضر، ۱۳۷۸: ۲۱).

۵-۷. ارتقای انضباط سازمانی

نظام انضباطی امروزه یکی از موضوعات مهم در قلمرو دانش مدیریت و بویژه مدیریت منابع انسانی است. نظام انضباطی به لزوم برنامه‌ریزی هدفمند در سازمان به منظور ارتقای سطح انضباط در بین کارکنان اشاره دارد. از انضباط تعاریف مختلفی شده است؛ به عنوان نمونه گفته شده که «انضباط تدارک موقعیتی است که کارکنان سازمان خود را با قوانین و مقررات و معیارهای سازمانی هماهنگ و بر اساس آن رفتار کنند» (ابطحی، ۱۳۸۵: ۲۳۸) و یا اینکه «انضباط نوعی آموزش است که هدف آن اصلاح رفتار و طرز برخورد کارکنان است: چنانکه تمایل آنان را به مراعات مقررات سازمان و مدیریت برانگیزاند» (همان، ۲۳۹).

۶. مروری بر ادبیات تحقیق

شرترز معتقد است رضایت شغلی به معنای دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، موقعیتی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای اجرای آن دریافت می‌شود و اینکه فعالیتها، امور و موقعیتی که کار یک فرد را تشکیل می‌دهند تا در چه حدودی و به چه نحوی نیازهایش را بر آورده می‌سازد، بستگی به قضاوت وی دارد. شخص باید موارد مثبت و منفی شغل خود را موازنه کند چنانچه موارد مثبت بر منفی غلبه کند احتمال دارد که از کارش راضی باشد. افراد از نظر میزان رضایتی که شغلشان برای آنها فراهم می‌سازد بسیار متفاوتند (پرهیزگاری، ۱۳۶۸: ۱۷).

هایلین (۱۹۶۶) می‌گوید که رضامندی شغلی یک پدیده احساسی است که کارمند درباره شغل خود می‌تواند داشته باشد. بنابراین رضایت شغلی زمانی حاصل می‌شود که کارکنان از طبیعت کار خود رضایت داشته باشند، از حقوق و مزایای خود راضی باشند، فرصتهای مناسبی برای ارتقای ترفیع داشته باشند و از همکاران و سرپرستان خود نیز راضی باشند. لذا رضایت شغلی یک پدیده فردی است (همان، ۱۸).

گینز برگ و همکارانش، رضایت شغلی را به دو نوع مختلف تقسیم‌بندی کرده‌اند:

الف. رضایت درونی از دو منبع به دست می‌آید: اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا برخی مسئولیتهای اجتماعی و به ظهور رساندن تواناییها و رغبتهای فردی به انسان دست می‌دهد.

ب - رضایت بیرونی که با وضعیت اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی می‌توان به موقعیت محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما و ... اشاره کرد.

جین فری^۱ توجه پژوهشگران را به تأثیرات ناامنی شغلی بر سلامت کارکنان جلب می‌کند. او به مدت ده سال کارمندان دولت را مورد مطالعه قرار داد در این مطالعه او به طور مشخص در مورد کارکنانی تجسس کرد که تحت تأثیرات بازمهندسی ساختار قرار گرفته، و دوره‌های ناامنی شغلی را پشت سر گذاشته بودند: او دریافت که ناامنی شغلی به مخاطره افتادن سلامت کارکنان منجر می‌شود. سایر تحقیقات نیز این قضیه را مورد تأیید قرار می‌دهند.

هم‌چنین ناامنی شغلی می‌تواند تأثیرات نامطلوبی بر ارتباطات زناشویی کارکنان، اثربخشی والدین در خانواده و کج رفتاریهای فرزندان آنها بگذارد. در چندین مورد ارتباط بین ناامنی شغلی و تصلب شرایین نیز مشاهده شده است. هم‌چنین ناامنی شغلی با افزایش غیبت‌های کاری کارکنان مرتبط است. کارکنانی که با ناامنی شغلی روبه رو بوده‌اند، کاهش انگیزه و رقابت ناسالمتری را به نسبت آنهایی از خود نشان داده اند که تحت تأثیر صدمات و آسیبهای جسمانی محیط کار بوده اند. سرانجام، نبودن امنیت شغلی می‌تواند منجر به یک فضای سازمانی حاکی از بی‌زاری و با معنی نبودن کار (که اینها بر روان انسانها بسیار اثرگذار است) گردد.

مورهد^۲ و گریفین^۳ تعهد سازمانی را احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان دانسته‌اند. از نظر آنان تعهد و پایبندی بر رفتارهای مهمی مانند جایجایی و غیبت اثر می‌گذارند و می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (مورهد و گریفین، ۱۹۸۹). منابع موجود در مورد تعهد سازمانی دو دیدگاه کلی درباره این مفهوم ارائه می‌کند: یک دیدگاه، تعهد سازمانی را امری نگرشی یا عاطفی می‌داند. بر اساس این دیدگاه تعهد سازمانی، عبارت است از «دلبستگی و علاقه قوی به سازمان و تعیین هویت با آنکه از نظر مفهومی دست کم سه عامل می‌توان برای آن در نظر گرفت: پذیرش و اعتقاد قوی به اهداف و ارزشهای سازمان؛ تمایل به تلاش

^۱ . Jane ferrie

^۲ . Morhead

^۳ . Griflin

زیاد برای تحقق اهداف سازمان و تمایل شدید به باقی ماندن و عضویت در سازمان» (زاهدی، ۱۳۸۴: ۶-۷).

دومین دیدگاه، تعهد سازمانی را امری رفتاری تلقی می‌کند. این نوع تعهد که «تعهد حسابگرانه» نامیده می‌شود بر مبنای کارهای نظری بکر و هومنز در این دیدگاه، افراد به دلیل مزایا و منافعی که دارند و سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده‌اند به سازمان دلبسته می‌شوند و به عضویت خود در سازمان ادامه می‌دهند (ماتیکو^۱، ۱۹۹۰).

باندورا و سرون^۲ (۱۹۸۳، ۱۹۸۶) دریافتند که ترکیب آگاهی از عملکرد و معیارهای مقایسه‌ای سبب تأثیر انگیزش زیاد بر عملکرد بعدی افراد می‌گردد. بخش مهمی از خود نظم بخشی فرآیند مقایسه شناختی است که در آن افراد عملکرد خود را در برابر یک معیار محک می‌زنند. هنگامی که سطح عملکرد فرد همتراز با معیارهای عملکرد نباشد یک تفاوت منفی در فرد بوجود می‌آید و وی از عملکرد خود احساس عدم رضایت می‌کند. سطوح بالای عدم رضایت فرد از عملکرد خود سبب افزایش انگیزش و به تبع آن بهبود عملکرد می‌باشد. اهمیت ارایه بازخورد در مورد غیبت شغلی به افراد، بخصوص در این نکته نهفته است که داده‌های خودگزارشی درباره غیبت چندان دقت ندارند، عریضی (۱۳۸۳) دریافت که همبستگی بین میزان غیبت واقعی افراد با غیبت گزارش شده آن‌ها تنها برابر ۰/۳ می‌باشد. مقایسه غیبت خود با همکاران نیز دارای دقت پایین می‌اشد. مثلاً جانز^۳ (ب و الف ۱۹۹۴) دریافت که افراد تصور می‌کنند که رفتار غیبت آن‌ها بهتر از همکاران آن‌ها در گروه‌های کاری می‌باشد. گوداین و ساکس (۲۰۰۱) نشان دادند که افراد غیبت خود را کمتر از واقع گزارش می‌کنند و ارایه پس‌خوراند غیبت شغلی واقعی به آنها سبب می‌شود که در خود احساس عدم رضایت از حضور در محل کار را پیدا کرده، و به این ترتیب غیبت خود را کاهش داده و حضور آن‌ها برسر محل کار بیشتر شود.

۷. چارچوب نظری تحقیق

برای تدوین و طراحی چارچوب و الگوی نظری این پژوهش، سعی شد با مطالعه رویکردها و نظریه‌ها در حوزه‌های مختلف به تلفیق نظری دست پیدا کنیم. در همین راستا از رویکرد مدیریت

^۱. Mathicu

^۱. Bandura, A & Cervone, D.

^۲. Johns, G

منابع انسانی، رویکرد تأثیر مدیریت بر پیشگیری از تخلفات، دیدگاه دارندورف، دیدگاه گینزبرگ و همکارانش و دیدگاه جین فری برای تبیین تخلفات شایع انضباطی در بین کارکنان ناجا بهره جسته و متغیرهای کلیدی استخراج شده است.

ضوابط و مقررات سازمان برای ایجاد نظم و همناکردن عملیات سازمان ضروری است. ولی گاهی اوقات ضوابط و مقررات منشأ بروز تخلف می‌شود و آن زمانی است که ضوابط و مقررات، ناقص، اجرا، و یا برای عده‌ای اعمال و برای عده‌ای دیگر نادیده گرفته شود. براین اساس قوانین و مقررات، که در سازمان و جامعه برای حل مشکلات و سالم‌سازی محیط تدوین می‌شود اگر خوب اجرا نشود مشکل‌ساز خواهد شد و افراد را به تخلف وادار می‌کند؛ و به این دلیل که وقتی برای عده‌ای مقررات و ضوابط درست اجرا نشد، این دسته افراد احساس بی‌عدالتی و تبعیض، و سعی در برقراری تعادل و جبران نارساییها و کم‌توجهی مدیریت در این زمینه می‌کنند. آنها هم‌چنین با نقض مقررات، کم‌کاری، تمرد، بی‌اعتنایی به سازمان از خود واکنش نشان می‌دهند که این واکنشها در عرف سازمان تخلف به شمار می‌رود. زمانی که افراد سازمان در عمل احساس کردند از طریق قانون حق به حق‌دار می‌رسد، رشک و حسد نسبت به‌همدیگر، دشمنی، تضاد منفی، عداوت و... در جامعه جای خود را به دوستی، اخوت، همیاری، نوع‌دوستی و ... می‌دهد که این کیفیتها در زندگی سازمانی موجب ارتقا و تقویت سطح بهره‌وری سازمان می‌گردد.

علاوه بر این متغیرها فری به چند متغیر در ساختاری علی اشاره می‌کند که به تخلفات کارکنان منجر می‌گردد. او توجه پژوهشگران را به تأثیرات ناامنی شغلی بر سلامت کارکنان جلب می‌کند. او ده سال کارمندان دولت را مورد مطالعه قرار داد. در این مطالعه او به‌طور مشخص در مورد کارکنانی تحقیق کرد که تحت تأثیر تأثیرات باز مهندسی ساختار قرار گرفته، و دوره‌های ناامنی شغلی را پشت سرگذاشته بودند. او دریافت که ناامنی شغلی به مخاطره افتادن سلامت کارکنان منجر می‌شود. سایر تحقیقات نیز این قضیه را مورد تأیید قرار می‌دهد.

هم چنین ناامنی شغلی می‌تواند تأثیرات نامطلوبی بر ارتباطات زناشویی کارکنان، اثربخشی والدین در خانواده و کج رفتارهای فرزندان آنها بگذارد. در چندین مورد ارتباط بین ناامنی شغلی و تصلب شرایین نیز مشاهده شده است. هم چنین ناامنی شغلی با افزایش غیبت‌های کاری کارکنان مرتبط است. کارکنانی که با ناامنی شغلی روبه‌رو بوده‌اند کاهش انگیزه و رقابت ناسالمتری را به نسبت آنهایی از خود نشان داده‌اند که تحت تأثیر صدمات و آسیب‌های جسمانی محیط کار بوده‌اند.

سرانجام، نبودن امنیت شغلی می‌تواند به فضای سازمانی حاکی از بی‌زاری و با معنی نبودن کار(که اینها بر روان انسانها بسیار اثرگذار است) منجر گردد. در چنین ساختاری بدیهی است که ناامنی شغلی به نارضایتی شغلی و عدم تعهد سازمانی و متعاقباً خروج کارکنان از سازمان منجر گردد.

یک فرایند تکمیلی در این الگو باقی مانده است که باید پیش از ترسیم و ارائه کل الگوی نظری شرح داده شده مورد اشاره قرار گیرد. این رابطه مهم باقیمانده، رابطه بین میزان دینداری و تخلفات انضباطی شایع است. نظریه‌های کلاسیک جامعه‌شناسی، دین را واجد کارکردهای مثبتی در کاهش میزان کجروی می‌دانند. برخی دانشمندان در تحلیلهای خود تأکیدهای دوگانه‌ای دارند به این معنا که از یک سو، دین را محصول عوامل روانشناختی و ذاتی انسانها می‌انگارند و از سوی دیگر آن را پشتوانه ارزشها و ثبات اجتماعی می‌دانند. کینگزلی دیویس با اتخاذ چنین رویکردی معتقد است که دین، احساساتی را که به جامعه انسجام می‌بخشد، توجیه، عقلانی و پشتیبانی می‌کند. به نظر می‌رسد که بیان باور داشته‌های همگانی از طریق مناسک دسته جمعی، دلبستگی افراد را به هدفهای گروهی تشدید می‌کند. دین عزم افراد را به رعایت هنجارهای گروهی تقویت می‌کند و این هنجارها را بالاتر از منافع صرفاً خصوصی قرار می‌دهد. به هر روی، اعتقاد به جهان فراطبیعی وسیله مناسبی برای رواج این نظر است که عمل نیک، خواه ناخواه به پاداش منجر می‌شود و عمل زشت کیفرش را خواهد دید. تشدید این باورداشته‌ها اعتقاد به ارزشهای غایی را بیشتر می‌کند (همیلتون ، :

(. به این ترتیب، دینداری می‌تواند نقش عمده‌ای در جلوگیری یا کاهش بروز تخلفات در

سطح کلان از یک سو و در سطح خرد و سازمانی از سوی دیگر ایفا کند.

یکی دیگر از متغیرهایی که تأثیر آن بر تخلفات انضباطی مفروض گرفته شده، آگاهی کارکنان از تخلفات انضباطی است؛ بدین معنی که هر چه کارکنان سازمان از تخلفات و پیامدهای ناشی از آنها، آگاهی کامل داشته باشند، انگیزه کمتری برای تخلفات خواهند داشت. مدیریت سازمانی در زمینه اطلاع‌رسانی نقش مهمی می‌تواند ایفا کند. علاوه بر این متغیرها، رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای از قبیل پایگاه اجتماعی- اقتصادی با تخلفات انضباطی مورد سنجش قرار می‌گیرد.

۸. روش شناسی

روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی می باشد. برای جمع آوری اطلاعات مورد نظر از پرسشنامه استفاده شد. جمعیت آماری مورد مطالعه، تمامی کارکنان ناجا هستند که تخلفات انضباطی رایج را مرتکب شده‌اند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۶۴ نفر محاسبه شده است اما با توجه به احتمال وجود پرسشنامه‌های ناقص، این حجم به ۳۸۰ نفر افزایش یافت. شیوه نمونه‌گیری در این تحقیق، چندمرحله‌ای است؛ بدین معنی که ابتدا با استفاده از روش خوشه‌ای پنج استان با توجه به موقعیت جغرافیایی انتخاب، و سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب، حجم نمونه در هر یک از گروه‌ها انتخاب، و در انتخاب فرد نمونه نیز از نمونه‌گیری تصادفی ساده و سیستماتیک استفاده می‌شود.

۸-۱. متغیر های تحقیق

بر مبنای بندهای ز و ح ماده ۱۱ آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح انواع تخلفات انضباطی شامل سستی و سهل انگاری در وظایف، عدم رعایت قوانین و مقررات، عدم احساس مسئولیت و بی‌اعتنایی در خدمت (اجرای وظایف) استخراج شد و بر اساس توضیحات و دلایل ذکر شده متغیر های وابسته شامل: پایگاه اجتماعی- اقتصادی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دینداری کارکنان، آگاهی کارکنان از اصول و مقررات و مدیریت سازمانی در ناجا به دست آمد.

۸-۲. اعتبار و پایایی

در پژوهش حاضر از روش اعتبار صوری و اعتبار محتوا برای افزایش اعتبار پرسشنامه استفاده شده است؛ هم‌چنین برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که ضرایب آلفای کرونباخ برای شاخصها به این صورت بوده است که دینداری ($\alpha=0/81$)، ناامنی شغلی ($0/76$)، رضایت شغلی ($\alpha=0/78$)، تعهد سازمان ($\alpha=0/66$)، مدیریت سازمانی ($\alpha=0/78$)، تخلفات انضباطی ($\alpha=0/78$) و آگاهی از مقررات و تخلفات انضباطی ($\alpha=0/87$).

۹. جمعیت شناختی تحقیق

در این تحقیق ۹۲.۴ درصد از افراد نمونه را کارکنان مرد مرتکب تخلفات انضباطی شایع تشکیل می‌دهند؛ هم‌چنین بیشتر پاسخگویان یعنی ۹۵ درصد آنها متأهل بودند. قریب ۴۵ درصد آنها در

رده سنی ۳۰ تا ۳۹ سال بوده‌اند. قابل توجه است که ۶۶.۵ درصد کارکنان، تحصیلات خود را متوسطه و دیپلم اظهار کرده‌اند. کارکنانی که به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند ۳۴.۳ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۲۲ درصد آنها ۱۱ تا ۱۵ سال در سازمان سابقه خدمتی دارند. ۱۴.۷ درصد نیز کمتر از ۵ سال خدمت هستند. هم‌چنین از بین این کارکنان، ۷.۱ درصد در پست مدیریتی، ۶.۵ درصد در پست کارشناسی، ۵۸.۴ درصد در پست متصدی و ۲۴.۱ درصد در پست متخصص مشغول اجرای وظیفه هستند که بیشتر آنها (۸۳ درصد) پایور و ۱۴ درصد پیمانی هستند. در خصوص نوع منزل مسکونی، ۳۳.۲ درصد نوع منزل مسکونی خود را شخصی، ۵۱.۶ درصد استیجاری و ۶.۵ درصد سازمانی اعلام کرده‌اند.

بیشتر افراد نمونه یعنی ۶۸.۶ درصد نوع خدمت خود را صفی و ۲۹.۶ درصد صفی اذعان کرده‌اند. محل خدمت ۲۴.۶ درصد کارکنان مطالعه شده، هرمزگان، ۱۷ درصد گیلان، ۲۷ درصد خراسان رضوی، ۷.۱ درصد یزد و ۲۴.۳ درصد آذربایجان غربی بوده است. شایان ذکر است که ۵۷.۱ درصد از کارکنان مرتکب تخلفات انضباطی شایع را درجه‌داران، ۳۷.۴ درصد را افسران جزء، ۲.۴ درصد از آنها را افسران ارشد و ۳.۱ درصد دیگر را نیز کارمندان ناجا تشکیل می‌دهند.

۱۰. یافته‌های تحقیق

با توجه به اینکه بیشتر متغیرهای اصلی تحقیق در سطح سنجش فاصله‌ای سنجیده شده. به منظور بررسی رابطه آنها در آزمون سؤالات و فرضیه‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. البته در بررسی ویژگیهای فردی برای بررسی رابطه نوع پست کارکنان با تخلفات انضباطی شایع از آماره کای اسکوئر و کرامر استفاده شد.

جدول شماره (۱): ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

همبستگی و سطح معنی داری متغیرها	متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	مقدار پیرسون	سطح معنی داری
فرضیه اول	پایگاه اجتماعی - اقتصادی	تخلفات انضباطی	-۰.۱۰	۰.۰۵
فرضیه دوم	امنیت شغلی	تخلفات انضباطی	-۰.۱۹	۰.۰۰
فرضیه سوم	رضایت شغلی	تخلفات انضباطی	-۰.۲۰	۰.۰۰
فرضیه چهارم	تعهد سازمانی	تخلفات انضباطی	-۰.۱۹	۰.۰۰
فرضیه پنجم	دینداری	تخلفات انضباطی	-۰.۱۲	۰.۰۲
فرضیه ششم	آگاهی از مقررات انضباطی ناجا	تخلفات انضباطی	-۰.۰۶	۰.۲۵
فرضیه هفتم	مدیریت سازمانی	تخلفات انضباطی	-۰.۲۱	۰.۰۰

جدول شماره (۲): محاسبه مقدار کای اسکوتر و کرامر

بین نوع پست کارکنان و تخلفات انضباطی شایع

نوع آماره	مقدار آماره	سطح معنی داری
کای اسکوتر	۹.۳۱	۰.۱۷
کرامر	۰.۲۳	۰.۱۷

فرضیه اول

بین پایگاه اجتماعی-اقتصادی کارکنان و کاهش تخلفات انضباطی رابطه معنادار آماری وجود دارد .

با توجه به اینکه بیشتر متغیرهای اصلی تحقیق در سطح سنجش ترتیبی سنجیده و پس از شاخص سازی به فاصله ای تبدیل شده در آزمون این نوع سؤالات و فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

نتایج آزمون در جدول (۱) نشان می دهد که ضریب همبستگی بین پایگاه اجتماعی-اقتصادی کارکنان و تخلفات انضباطی ۰.۱۰- با احتمال خطای ۰.۰۵ معنی دار شده است. بنابراین فرض وجود رابطه منفی بین این دو متغیر در حد ضعیفی تأیید می شود؛ بدین معنی که می توان با ۹۵ درصد اطمینان قضاوت کرد که هر چه پایگاه اجتماعی-اقتصادی کارکنان ناچا ضعیف باشد، این احتمال هست که آنها از قوانین انضباطی عدول کنند و تخلفات انضباطی شایع را انجام دهند.

فرضیه دوم

بین امنیت شغلی کارکنان و کاهش تخلفات انضباطی در بین آنها رابطه معناداری هست؟

در آزمون فرضیه دوم، همبستگی امنیت شغلی و کاهش تخلفات انضباطی ۰.۱۹- است. به عبارت دیگر به میزان ۰.۱۹- تغییرات میزان امنیت شغلی کارکنان ناچا با تخلفات انضباطی شایع در بین آنها همراه است که این رابطه به لحاظ آماری با احتمال ۰.۰۱ خطا معنی دار شده است؛ به عبارت دیگر، با ۹۹ درصد اطمینان می توان حکم کرد که هر چه کارکنان نسبت به آینده شغلیشان ناامید باشند به احتمال زیادی آنها در اجرای

وظایف خود کوتاهی می‌کنند و به برخی تخلفات انضباطی شایع دست زنند. این احتمال در این تحقیق تقریباً ۱۹ درصد برآورد شده است. با توجه به این نتایج، فرض بودن رابطه بین این دو متغیر تأیید می‌شود و می‌توان از تأثیر ناامنی شغلی کارکنان بر تخلفات آنها سخن گفت.

فرضیه سوم

بین رضایت شغلی کارکنان و کاهش وقوع تخلفات انضباطی رابطه معنادار آماری وجود دارد؛ به این معنا که هر چه کارکنان از شغل خود رضایت بیشتری داشته باشند، احتمال زیادی هست که آنها از قوانین و مقررات انضباطی عدول نکنند. در آزمون فرضیه، ضریب همبستگی بین میزان رضایت شغلی کارکنان در کاهش وقوع تخلفات انضباطی شایع ۰.۲۰- است. به عبارت دیگر به میزان ۲۰ درصد رضایت شغلی کارکنان با کاهش وقوع تخلفات انضباطی در بین آنها همراه، و این رابطه معکوس و منفی به لحاظ آماری معنی‌دار است؛ یعنی با احتمال خطای ۰.۰۱ درصد و با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان به رابطه این دو متغیر حکم کرد.

فرضیه چهارم

بین میزان تعهد سازمانی کارکنان ناجا و کاهش تخلفات انضباطی رابطه معنادار آماری وجود دارد؛ یعنی کارکنانی که به سازمان تعهد و التزام بیشتری داشته باشند، کمتر به تخلفات انضباطی شایع دست می‌زنند. ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و تخلفات انضباطی شایع برابر با ۰.۱۹- به دست آمده است و می‌توان گفت که رابطه معناداری بین این دو متغیر مشاهده شد. بنابراین، این فرض که هر چه تعهد کارکنان ناجا به سازمان بیشتر باشد، تخلفات انضباطی شایع بین آنها کمتر رخ می‌دهد، تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم

بین دینداری کارکنان ناجا و کاهش بروز تخلفات انضباطی شایع در بین آنها رابطه معنادار آماری هست، یعنی کارکنان با دینداری زیاد، تخلف کمتری از خود نشان خواهند داد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰.۱۲- احتمال خطای ۰.۰۲ معنادار شده

است. به طوری که هر چه کارکنان ناجا دینداری قوی داشته باشند، همین اعتقادات باعث می شود آنها به اصول انضباطی مقید باشند. البته این نکته را باید یادآور شد که رابطه ضعیفی بین این دو متغیر مشاهده شده است.

فرضیه ششم

بین آگاهی کارکنان و تخلفات انضباطی شایع بین آنها رابطه هست، به طوری که با افزایش آگاهی آنها از اصول و مقررات انضباطی، ارتکاب به تخلفات توسط آنها کمتر می شود. در آزمون این فرضیه همان طور که در جدول مشاهده می شود، مقدار ضریب پیرسون بین دو متغیر برابر با 0.06 - و سطح معناداری 0.25 است. با توجه به مقدار این ضریب می توان قضاوت کرد که فرض بودن رابطه بین دو متغیر رد می شود و نمی توان از تأثیر افزایش آگاهی کارکنان بر کاهش تخلفات انضباطی شایع در بین آنها سخن گفت؛ یعنی تغییر در آگاهی کارکنان با هیچ تغییری در کاهش یا افزایش تخلفات انضباطی در بین آنها همراه نیست.

فرضیه هفتم

بین مدیریت نظارتی سازمانی در ناجا و بروز تخلفات انضباطی شایع بین کارکنان رابطه معناداری هست؛ به این معنی که هر چه مدیریت در سازمان جدی و قویتر باشد کمتر احتمال دارد کارکنان نسبت به رعایت قوانین و مقررات انضباطی بی اعتنا باشند. در آزمون این فرضیه، ضریب همبستگی بین مدیریت سازمانی و تخلفات انضباطی شایع برابر با 0.21 - با احتمال خطای 0.01 به دست آمده است. بنابراین می توان قضاوت کرد که هر چه مدیریت در سازمان قویتر باشد به احتمال 21 درصد می توان شاهد کاهش تخلفات انضباطی در سازمان شد. بنابراین فرض بودن رابطه بین این دو متغیر، مورد تأیید قرار می گیرد.

۱-۱۰. تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای تحقیق

جدول شماره (۳): متغیرهای موثر بر تخلفات انضباطی کارکنان ناجا در تحلیل رگرسیون

Model Summary		Anova		Coefficients		مدل
R ²	R	sig	F	sig	Beta	
۰.۱۰	۰.۳۲	۰.۰۰۰	۹.۲۰	۰.۰۲۵	-۰.۱۵	مدیریت سازمانی
				۰.۰۰۴	-۰.۱۴	امنیت شغلی
				۰.۰۱۳	-۰.۱۳	پایگاه اجتماعی - اقتصادی
				۰.۰۰۵	-۰.۱۱	تعهد سازمانی

در اجرای رگرسیون متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (تخلفات انضباطی شایع)، ابتدا همه متغیرها با استفاده از روش بک وارد تحلیل شد که پس از حذف متغیرهای غیر معنی‌دار، چهار متغیر مدیریت سازمانی، امنیت شغلی، پایگاه اجتماعی - اقتصادی و تعهد سازمانی در معادله باقی ماند. همبستگی چندگانه این چهار متغیر با تخلفات انضباطی شایع برابر با ۰.۳۲ و ضریب تعیین برابر با ۰.۱۰ به دست آمده است؛ بدین معنی که این چهار متغیر با یکدیگر توانسته ۱۰ درصد از واریانس تخلفات انضباطی شایع را تبیین کند. به عبارتی، بیشترین عواملی که موجب می‌شوند کارکنان تخلفات انضباطی شایع را انجام دهند به مدیریت در سازمان، ناامنی شغلی، تعهد سازمان و پایگاه اجتماعی - اقتصادی مربوط می‌شود. هم‌چنین ضرایب رگرسیونی بیانگر این است که تأثیر مدیریت سازمانی به میزان -۰.۱۵ بر تخلفات انضباطی شایع است؛ به این معنی که به ازای یک واحد تغییر در شیوه‌های مدیریتی بین کارکنان ناجا، ۱۵ درصد تغییر در کاهش تخلفات انضباطی آنها قابل برآورد است؛ به عبارتی هر چه مدیریت نظارتی در سازمان قویتر باشد، کمتر احتمال دارد کارکنان در وظایف خود کوتاهی کنند و مرتکب تخلفات انضباطی شایع شوند. تأثیر امنیت شغلی نیز برابر با -۰.۱۴ است که به ازای یک واحد تغییر در احساس امنیت شغلی کارکنان، ۱۴ درصد تغییر در وقوع تخلفات انضباطی بین آنها قابل برآورد است. پایگاه اجتماعی - اقتصادی و تعهد سازمانی بعد از متغیرهای مدیریت سازمانی و امنیت شغلی به ترتیب به میزان -۰.۱۳ و -۰.۱۱ بر وقوع تخلفات انضباطی شایع در بین کارکنان تأثیر دارد.

۱۱. نتیجه گیری

در این تحقیق، مدیریت سازمانی یکی از عوامل مؤثر بر وقوع تخلفات انضباطی شایع بین کارکنان ناجا تلقی گردید. بنابراین رویکرد مدیریت منابع انسانی از دیدگاه‌های نظری مهمی است که می‌تواند تخلفات را در سازمان تبیین کند. بر طبق این رویکرد، موفقیت هر سازمانی در به‌کارگیری مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی و جمعی کارکنان است به این معنی که با اجرای آنها علاوه بر افزایش کارایی سازمان، کیفیت زندگی کاری کارکنان افزایش می‌یابد و نیز به میزان زیادی از بروز انواع تخلفات اداری جلوگیری می‌شود.

بر اساس رویکرد تأثیر مدیریت بر تخلفات در این میان، عوامل متعدد پنهان و آشکار درون سازمانی و برون سازمانی در شکل‌گیری نطفه تخلفات مؤثر است. این عوامل شامل ساده‌انگاری مشکلات کارکنان (عدم توجه به مشکلات شخصی، سازمانی و خانوادگی متعددی)، تقسیم‌کار ناعادلانه، عدم استفاده از سازوکار ارزیابی عملکرد کارکنان، واگذاری اختیار ناآگاهانه و ناقص، اعمال تبعیض در اجرای مقررات و ضوابط و استفاده از امکانات و موقعیتها است.

مهم بودن مدیریت در کاهش تخلفات در سازمان در تحقیق نیز کاملاً مشهود است به طوری که علاوه بر اینکه به طور مستقیم بر وقوع یا عدم وقوع تخلفات انضباطی شایع بین کارکنان اثر می‌گذارد به طور غیرمستقیم نیز بر متغیرهای مهمی از جمله امنیت، شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و حتی بر آگاهی کارکنان از مقررات انضباطی ناجا تأثیر قابل توجهی دارد.

بهره‌وری در سازمانی مثل ناجا نیز مانند هر سازمان دیگر بسته به سرمایه آن یعنی نیروی انسانی دانست. بنابراین با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود؛ زیرا سالها وقت و سرمایه، صرف تربیت و پرورش انسانهای متخصص، فهیم و متعهد شده است تا پس از سالها برنامه ریزی به اوج بازدهی برسند. در صورت خروج آنان از سازمان به آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیستند و نبودن آنها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد؛ به بیانی دیگر، عرضه نیروی انسانی توانمند و کارآمد، امری محدود، زمانبر و پرهزینه است و مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارجی هنگفت است. توجه به این نکته ضروری است که مدیریت‌ها در گذشته با وظایفی بسیار ساده سروکار داشتند. در جامعه صنعتی کنونی وظایف پیچیده‌ای بر عهده مدیران محول شده است. هر چه سازمان پیچیده‌تر باشد، میزان تغییر برنامه‌ای ساختاری آن بیشتر خواهد بود. طبیعی است که هر سازمان ویژگی‌هایی دارد و در کنار این ویژگیها کمبودها و کاستیهای فراوانی نیز به

چشم می خورد. رفع نیازمندیهای اعضای سازمان در گرو حل مسائل، مشکلات، کمبودها و کاستیها است. از اینرو مدیریت باید ارضاء نیازها و رفع مشکلات کارکنان خود را در سرلوحه تغییرات برنامه‌ای خود بگنجانند. بنابراین کار و ساخت سازمان را باید با نیازهای اجتماعی کارکنان ربط داد؛ زیرا در این حالت سازمان با توسل به خشنود ساختن کارمندان از همکاری و کوشش کامل آنها برخوردار خواهد شد و کارآمدی خود را افزایش خواهد داد در چنین وضعیتی باید میان اهداف سازمان و نیازهای کارکنان تعادل کامل استقرار یابد. با در پیش گرفتن چنین روشی بدیهی است که کارکنان نسبت به امنیت شغلی اطمینان حاصل می‌کنند و تعهد سازمانی بین آنها بیش از پیش تقویت پیدا می‌کند و آنها با رضایت خاطر وظایف خود را در سازمان بخوبی انجام می‌دهند و از شغل خود رضایت کامل خواهند داشت. با تأمین نیازهای کارکنان، آنها از پایگاه اجتماعی مناسبی برخوردار می‌شوند و همین امر مانع از احساس محرومیت نسبی آنها در قیاس با سازمانهای دیگر می‌شود. این عوامل در ساختار سازمان، وضعیتی ایجاد می‌کند که نه تنها همه کارکنان، بلکه کارکنان خاطی نیز کمتر به سوی تخلفات انضباطی رو آورند.

۱۲. پیشنهادها

- در الگوی پیشنهادی باید تدبیر و راهکارها در سطوح مختلف طبقه‌بندی و اجرایی شود تا بتوانند دارای اثربخشی در جهت کاهش تخلفات انضباطی بین کارکنان ناجا باشد. از یک سو پیشنهاد می‌شود که تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه در سه سطح طراحی شوند:

الف) سطح اول شامل آن دسته از تدابیر و راهکارهایی است که تمام کارکنان را در بر می‌گیرد که هدف از اجرای این تدابیر، کاهش تخلفات انضباطی بین همه کارکنان است به گونه‌ای که با از بین بردن عوامل و زمینه‌های تخلف‌زا در بین کارکنان مانع از سوق یافتن آنها به سمت تخلفات انضباطی شویم.

ب) سطح دوم تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه شامل آن دسته از تدابیری است که کارکنان با مشکلات و شرایط خاص را مورد هدف قرار می‌دهد که در این خصوص می‌توان اصطلاح کارکنان در معرض خطر یا کارکنان دارای مشکل و شرایط خاص را به کار برد.

این دسته از کارکنان باید توسط مدیریت بموقع شناسایی شوند و ضمن بررسی مشکلات و شرایط خاص آنها، راهکارهای مناسبی را در راستای حل مشکلات آنها اجرا گردد.

ج) سطح سوم تدابیر و راهکارهای کنترلی و پیشگیرانه باید در خصوص آن دسته از کارکنانی که در آینده در آید که دارای سابقه تخلفات انضباطی مکرر هستند که می‌توان اصطلاح کارکنان تکرار کننده تخلفات انضباطی را در مورد آنها بکار برد.

هدف از اجرای این تدابیر و راهکارها پیشگیری از تخلفات انضباطی از سوی کارکنان است. شناسایی عوامل مختلفی که به ارتکاب تخلف انضباطی از سوی این دسته از کارکنان منجر می‌شود و تلاش در جهت از بین بردن مشکلات آنها می‌تواند تا حدود زیادی تکرار تخلفات انضباطی از سوی کارکنان ناجا جلوگیری کند.

از سوی دیگر، در نظام جامع تقویت انضباط در سازمان ناجا باید تدابیر و راهکارهای تقویت مبانی انضباطی و پیشگیری از تخلفات انضباطی را در دو دسته مختلف به شرح زیر طراحی و تقسیم بندی کرد:

الف) تدابیر و راهکارهایی که هدف از آنها، کاهش عوامل و زمینه‌های ارتکاب تخلفات انضباطی در سطح سازمان است که در اصطلاح پیشگیری به آنها تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه اجتماعی گویند. این تدابیر و راهکارها شامل اقدامات مهم و اساسی در سطح سازمان است به گونه‌ای که با فراهم آوردن محیط مناسب خدمتی برای کارکنان و بهبود وضعیت و شرایط خدمتی و زندگی آنها، زمینه‌های تخلفات کارکنان سازمان نیروی انتظامی را از بین برد.

ب) تدابیر و راهکارهایی که هدف از آنها از بین بردن فرصتهاست به گونه‌ای که با اعمال سامانه نظارتی و کنترلی مناسب در سطح سازمان، فرصت ارتکاب تخلفات انضباطی و نادیده گرفتن قوانین و مقررات به کارکنانی داده نشود که به هر جهت زمینه ارتکاب تخلف را دارند.

منابع فارسی

۱. ابطحی، سید حسین (۱۳۸۵)، مدیریت منابع انسانی، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت
۲. ارنست سی بلونت (۱۳۸۶)، جرائم شغلی (بررسی ، کشف و گزارش های اطلاعات و پیروی از قانون با دستور العمل های فدرالی، ترجمه یاشار سیف الهی ، تهران، انتشارات کارآگاه
۳. بخشنامه شماره ۱۱/۴۷۷۸۴ سازمان امور اداری و استخدامی کشور).
۴. جاسبی، محمد، تفاوت تخلف اداری با جرم، روزنامه‌ی دنیای اقتصاد، ۱۳۸۵/۶/۲۰، شماره ۱۰۵۲
۵. حاضر، منوچهر (۱۳۷۸)، مدیریت و مهارت افزایی، مجله مدیریت دولتی شماره ۴۴
۶. حاجی کریمی، عباسعلی، حسن رنگریز (۱۳۷۹)، مدیریت منابع انسانی، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
۷. دولان، شیمون و دیگران (۱۳۷۷)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
۸. زاهدی، محمد جواد و حسین مدنی (۱۳۸۴)، تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱
۹. قلی پور، رحمت الله، طیبه نیک رفتار (۱۳۸۵)، فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن، فصلنامه مجلس و پژوهش، سال ۱۳، شماره ۵۳.
۱۰. محمدی و گروه کارشناسان ایران، ترجمه موریس، استیو و ویلکاس، گراهام (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی، انتشارات کیفیت و مدیریت، ۱۳۸۱.
۱۱. قاسمی، ۱۳۸۲: ۴۶۳).
۱۲. قایمی، محمد حسن (۱۳۸۵)، عوامل موثر در بروز جرم و مفاسد اداری و شیوه های پیشگیری از آن، مجله حقوق دادرسی، شماره (۵۶).
۱۳. میر سپاسی، ناصر (۱۳۶۶)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، اصفهان: انتشارات نقش جهان.
۱۴. مورهد، ج. و گریفین، ر (۱۹۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید

منابع انگلیسی

1. Haminmiheier A. J. (1989). Perspectives on the Perception of Corruption, in A. J. Heidenheimer, M Johnston and V. T. LeVine (eds). Political Corruption: A Handbook, New Brunswick
2. Ross-Ackerman, S. (1999). *corruption and Government*. Cambridge University press.
3. Mathicu .I. E & Zajac. D. M (1990), A Review and Mela-Analysis of organizational, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin, 171-194

