

شناسایی و بررسی عوامل اثرگذار بر هنجارپذیری انحرافی پلیس

سید حسین کاظمی^۱

از صفحه ۴۱ تا ۶۸

تاریخ دریافت: ۹۶/۷/۱ تاریخ پذیرش: ۹۶/۹/۳۰

چکیده

این مقاله تلاش دارد با شناسایی عوامل مؤثر بر سطح هنجارپذیری انحرافی پلیس از سرایت آنها در میان کارکنان جلوگیری نموده و سطح سلامت سازمانی را افزایش دهد. مقاله حاضر با رویکرد آمیخته و از نظر هدف، کاربردی است. به منظور تحقق این موضوع پس از مطالعه و جمع‌بندی پیشینه از یک طرح پژوهش ترکیبی (طرح اکتشافی متوالی) استفاده شد. در مرحله اول طرح (مطالعه کیفی) با ۲۰ تن از خبرگان ناجا و خبرگان دانشگاهی به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر هنجارپذیری انحرافی مصاحبه، و سپس بر اساس تحلیل این داده‌های کیفی، عوامل اثرگذار مشخص شد و پرسشنامه محقق ساخته با ۳۳ گویه در قالب طیف لیکرت تهیه گردید. در مرحله مطالعه کمی نمونه‌ای به حجم ۹۹۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از میان جامعه آماری مورد مطالعه انتخاب شدند. نتایج آزمون تی نشان داد از میان عوامل شناسایی شده، فشار خرده فرهنگی ۴/۷۹۶، روحیه فرمانبرداری ۶/۳۸۳، تفکر اخلاقی فایده‌گرا ۱۳/۷۰۲ و سرپرستی افراطی ۲/۹۳۹ اثر مثبت و معناداری بر هنجارپذیری انحرافی پلیس دارد.

واژه‌های کلیدی

هنجارپذیری انحرافی، اخلاق فایده‌گرا، روحیه فرمانبرداری، سرپرستی

۱. مقدمه

بیش از یک دهه است که پژوهش درباره رفتارهای منحرف در محیط کار^۱ (در هر دو قسم رفتارهای منحرف مثبت و منفی^۲؛ آپلوبوم، اکونی و متوسک، ۲۰۰۷، ص ۵۸۶؛ کیدول و مارتین، ۲۰۰۴، ص ۵) روندی روزافزون داشته و مورد بحث و بررسی بسیار بوده است و انحراف پلیس^۳ نیز از این قاعده مستثنا نیست (ایوکوویچ، ۲۰۰۵؛ پینو و جانسون، ۲۰۱۱؛ کروکام و لی^۴، ۲۰۱۳). اهمیت بررسی این رفتارها در نقش بازدارنده یا پیشبرنده آنها در عملکرد کلی سازمان (سازمانهای نظارتی از جمله پلیس) و البته هزینه‌هایی است که تصور می‌شود، این رفتارها برای سازمان و مجموعه در بردارد (لی و آلن^۵، ۲۰۰۲، ص ۱۳۱). عموماً تعریفی که در مطالعات مختلف از رفتارهای انحرافی ذکر شده، تعریف رابینسون و بنت^۶ (۱۹۹۵) است. این تعریف، انحراف کارکنان^۷ را «رفتاری اختیاری [آرادی] تعریف می‌کند که هنجارهای عمده سازمانی را نقض، و بدین ترتیب سلامت سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند» (ص ۵۵۶). به طور مشخص، انحراف یا بدرفتاری پلیس را مفهومی تعریف کرده‌اند که دربرگیرنده «مجموعه مختلفی از رفتارها از خوابیدن هنگام اجرای وظیفه در محل کار، دیر آمدن به محل کار تا عدم پیروی از قانون، استفاده افراطی از قدرت، ایجاد وحشت و قبول رشوه» را شامل می‌شود (ایوکوویچ، ۲۰۰۵، ص ۵۴۷). با اتکا بر این تعریف و تعاریف مشابه دیگر (مانند گرایز و ساکت، ۲۰۰۳؛ واردی و وینر^۸، ۱۹۹۶) تا کنون، به سبک پژوهشهای معمول، رابطه بسیاری از متغیرهای محیط کار با رفتارهای منحرف اندازه‌گیری شده است. این موضوعات از نگاه‌ها و مناظر مختلفی نیز مورد تحلیل و تبیین قرار گرفته است. مشخصاً در مورد انحراف پلیس، کورکام و لی (۲۰۱۳) چندین نگاه را در زمینه تبیین انحراف در پلیس برمی‌شمرند که عبارت است از: نگاه فردگرایانه، نگاه سازمانی، نگاه خرده فرهنگی، نگاه بدبینی پلیس و نگاه هنجاری.

-
1. Workplace deviant behavior (WDB)
 2. Positive and negative deviant behavior
 3. Police deviance
 4. Khruakham, S., & Lee
 5. Lee and Allen
 6. Robinson and Bennett
 7. Employee deviance
 8. Vardi and Weiner

۲. بیان مسئله

بررسی رفتارهای انحرافی در سازمان پلیس در تمام دنیا از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چرا که چنین نهادی در کشورهای مختلف مسئول جلوگیری از انحرافات و تخلفات و قانونشکنی‌هاست. پلیس از جمله نهادهای نظارتی-امنیتی به شمار می‌رود که یکی از وظایف اصلی آنان نظارت و حمایت از اجرای قوانین و هنجارهای جامعه است؛ و این سهم باعث می‌شود که کارکنان آنها نیز در معرض فساد و انحراف قرار دارند و در نهایت می‌تواند مشروعیت پلیس را زیر سؤال برده و سبب نفوذ و سرایت انحراف در کل جامعه می‌شود (ایوکوویچ^۱، ۲۰۰۵؛ پینو و جانسون^۲، ۲۰۱۱، ص ۴۵۵). بدین روی پیشگیری از انحراف در نهادها و سازمانهای نظارتی اهمیتی دوچندان می‌یابد؛ چرا که پلیس نهادی دولتی و عاملی ضدانحرافی است و رفتارهای انحرافی در پلیس می‌تواند علاوه بر آثار درون سازمانی بر اعتماد عمومی، امنیت عمومی، سطح کیفیت زندگی شهروندان و رضایت آنها از دولت-حکومت تأثیرات مستقیمی داشته باشد (کورکام و لی^۳، ۲۰۱۳، ص ۲۳۸). باید دقت کرد که ضریب اثر همه افراد بر مردم یکسان نیست. برخی نسبت به برخی دیگر اثرگذاری مثبت و یا منفی بیشتری دارند که از این جمله‌اند زمامداران، عالمان، معلمان و نظایر اینها و همین امر ضرورت پاکسازی هر چه بیشتر زمینه‌های هنجارپذیری انحرافی را از سازمانی پلیس دو چندان می‌کند. بر خلاف عمده پژوهشهای انجام شده، هدف این پژوهش بررسی بودن یا نبود وجود یا میزان انحراف در سازمان پلیس نیست؛ چرا که چنین امری به خودی خود گشایشی در پاسخ به مسئله ایجاد نمی‌کند. مسئله این مطالعه این است که چگونه بخشی از جامعه، که همگی افراد عادی جامعه هستند، وقتی در قالب چنین سازمانی متشکل می‌شوند، دچار کجرفتاری و انحراف می‌شوند و بعد از آن دیگر افراد ورودی به این مجموعه را نیز در معرض این انحراف قرار می‌دهند. در واقع چه می‌شود که فردی عادی پس از ورود به سازمان پلیس، هنجارهایی (چه مثبت و چه منفی) را می‌پذیرد (مسئله جامعه‌پذیری) و چه بسا مرتکب رفتارهای انحرافی و ضدهنجاری شود. مهمتر اینکه چگونه می‌توان از فرضیه «جعبه سیب خراب» جلوگیری و مقاومت افراد تازه وارد را در برابر پذیرش هنجارهای انحرافی (هنجارپذیری انحرافی) تقویت کرد؛ لذا این پژوهش می‌کوشد زمینه و عوامل مؤثر بر امکان هنجارپذیری انحرافی را شناسایی و راهکارهایی به منظور پیشگیری از شکل‌گیری «انحراف سازمانی-فرهنگی»^۴ (هاستد^۴، ۲۰۱۰) را ارائه کند.

1. Ivkovic
2. Pino and Johnson
3. Organi-cultural deviance
4. Husted

۳. اهداف تحقیق

هدف اصلی

- شناسایی و تعیین میزان تأثیر عوامل مؤثر بر هنجارپذیری انحرافی پلیس

اهداف جزئی

- شناسایی میزان تأثیر فشار خرده فرهنگی بر هنجارپذیری انحرافی پلیس
- شناسایی میزان تأثیر میزان سرپرستی بر هنجارپذیری انحرافی پلیس
- شناسایی میزان تأثیر روحیه سازمانی «بله قربانگویی» بر هنجارپذیری انحرافی پلیس
- شناسایی میزان تأثیر تفکر اخلاقی فایده‌گرا بر هنجارپذیری انحرافی پلیس
- شناسایی میزان تأثیر تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا بر هنجارپذیری انحرافی پلیس

۴. سؤالات تحقیق

سؤال اصلی

- چه عواملی بر هنجارپذیری انحرافی پلیس مؤثر است؟

سؤالات جزئی

- میزان تأثیر فشار خرده فرهنگی بر هنجارپذیری انحرافی پلیس چقدر است؟
- میزان تأثیر سرپرستی بر هنجارپذیری انحرافی پلیس چقدر است؟
- میزان تأثیر روحیه سازمانی «بله قربانگویی» بر هنجارپذیری انحرافی پلیس چقدر است؟
- میزان تأثیر تفکر اخلاقی فایده‌گرا بر هنجارپذیری انحرافی پلیس چقدر است؟
- میزان تأثیر تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا بر هنجارپذیری انحرافی پلیس چقدر است؟

۵. مبانی نظری تحقیق

زمانی که قصد داریم انحراف را در سازمان یا نهادی خاص مانند نهاد پلیس بررسی کنیم با خانواده‌های از مفاهیم و اصطلاحات مشابه رو به رو می‌شویم؛ نظیر جرائم درون-سازمانی، فساد پلیس، نژادپرستی، اخاذی، استتار کردن، محافظت از رفتارهای غیرقانونی، فعالیتهای مستقیم جنایی و نظایر اینها که این خود بر پیچیدگی موضوع می‌افزاید. به منظور کاهش پیچیدگی ناچار به استفاده از طبقه‌بندی و دسته‌بندیها هستیم. در همین ابتدا نیز به منظور تدقیق و تحدید بحث از طرح دسته‌ها و طبقات عمومی مربوط به انحراف در سازمانها به طور کل یا انحراف کاری

کارکنان (نظیر دسته‌بندی رابینسون و بنت، ۱۹۹۵) پرهیز، و مستقیماً موضوع در حوزه پلیس پیگیری می‌شود. جدول (۱) تعاریف پایه از انحراف پلیس را فهرست کرده است.

جدول (۱): تعریف پایه از انحراف پلیس

فساد پلیس	۱- مشارکت افسران پلیس در رفتار مفسدانه به قصد دستیابی به منافع شخصی ۲- سوءاستفاده از اختیار توسط افسر پلیس به روشی مشخص با هدف سود شخصی برای خود یا دیگران	گلدشتاین، اپوکویچ، ۱۳۹۲ (نقل از استادی و قلیپور، ۱۳۸۸)
بدرفتاری پلیس	خطاهای کاری مهم مانند ظن و گمان بیشتر از حد لازم و یا تهدید برای آسیب زدن به دیگران در صورت عدم همکاری	اداره تجسس فدرال (FBI) نقل از استادی و قلیپور، ۱۳۸۸

با این حال در بحث جزئی‌تر در زمینه انحرافات پلیس یا فساد پلیس، شایسته است به عنوان تکمله، الگوی روباک و بارکر (۱۹۷۴) را مدنظر قرار داد (جدول ۲) که مصداق‌های عام رفتارهای انحرافی را در پلیس برشمرده است.

جدول (۲): نوع و ابعاد فساد پلیس (روباک و بارکر، ۱۹۷۴، ص ۵۶۵)

نوع	ابعاد
فساد اختیار	وقتی نوعی دریافت مادی به دلیل شغل سازمانی می‌گیرد و آن هم بدون نقض خود قانون (مانند دریافت غذای یا نوشیدنی مجانی).
«شیرینی»	دریافت کالا، خدمات یا پول برای ارجاع امری یا کاری به افراد یا شرکتهای خاص
دزدی فرصت طلبانه	دزدی از دستگیرشدگان، دزدی از قربانیان حوادث رانندگی، قربانیان جرائم و یا از اجساد یا متعلقات شهروندان جانباخته
حق‌السکوت یا اخاذی	پذیرش رشوه برای پیگیری نکردن رفتار مجرمانه
حمایت از فعالیتهای غیرقانونی	حمایت پلیس از افراد درگیر در فعالیتهای غیرقانونی که سبب امکان ادامه فعالیت آن کسب و کار غیرقانونی شود.
«درست کردن»	نابودن کردن بررسیها یا رسیدگیهای جنایی یا گم کردن عمدی قبوض جریمه
فعالیتهای مجرمانه مستقیم	پلیس مرتکب جرمی علیه یک شخص یا اموال به دلیل منفعت شخصی شود که به وضوح نقض هنجارهای واحد و قانونی است.
بده بستان داخلی	خرید و فروش، معاوضه یا دزدی امتیازات (مانند مرخصیها یا ارتقاات)
«صحنه سازی» یا «لایبی گذاری»	قرار دادن یا افزودن بر شواهد یا مدارک جرم (مثلاً قرار دادن مواد بر اثبات جرم در کشفیات)

به این نکته باید پرداخت که در این پژوهش به منظور وسعت بخشیدن به دامنه موضوع از میان مفاهیم مختلف که تا اینجا مطرح شد، مفهوم انحراف یا کجروی رفتاری به عنوان مفهوم پایه انتخاب شده است تا دایره هرچه وسیعتری از رفتارها را شامل شود و اعم از فساد، جرم، تخلف، و نابهنجاری باشد. به طور کلی انحراف یا فساد و یا بدرفتاری پلیس^۱ (گرچه پرنزler^۲ (۲۰۰۹) معتقد است فساد مفهومی مضیق و انحراف یا سوءرفتار، مفهومی گسترده و جامعتر دارد)، یعنی پلیس با سوءاستفاده از موقعیت شغلی خود و بیشتر به قصد دستیابی به منافع شخصی، عملی را انجام دهند یا از وظیفه خود، خودداری کنند و یا برای انجام دادن یا ندادن کاری تلاش کنند (ایوکوویچ، ۱۳۹۲).

جدول (۳): طبقه‌بندی انواع فساد پلیس (مأخذ: ایوکوویچ ۱۳۹۲، ص ۲۲)

انواع فساد	کارهایی که انجام می‌شود	کارهایی که انجام نمی‌شود
فساد انحرافی (پلیس کاری را که نباید مرتکب شوند، انجام می‌دهند و یا کاری را که وظیفه آنهاست، انجام نمی‌دهند.)	افشای عملیات سری برای فروشنده مواد مخدر بازداشت ساختگی برای تکمیل سهمیه دستگیری صدور مجوز برای متقاضی فاقد شرایط	عدم بازداشت شهروندی که در حال تخلف از قانون است. عدم صدور برگ جریمه برای راننده متخلف عدم صدور گواهینامه برای متقاضی واجد شرایط
فساد غیرانحرافی (پلیس کاری را که وظیفه آنهاست، انجام می‌دهند و کاری را که نباید مرتکب شوند، انجام نمی‌دهند.)	صدور ویزا یا مجوز فروش کالاهای غیرقانونی برای متقاضی واجد شرایط در کوتاهترین زمان ممکن	عدم درخواست مدارک اضافی و غیرضروری از متقاضی واجد شرایط

- پرنزler (۲۰۰۹) نیز شش طبقه بندی در زمینه بدرفتاری پلیس ارائه می‌کند که عبارت است از:
- سوءاستفاده^۳ یا «فساد کلاسیک» که طی آن افسران از موقعیتشان برای منافع شخصی سوءاستفاده می‌کنند.
 - فساد فرایندی که می‌تواند شامل پر دخالت یا دستکاری در پرونده‌ها باشد.
 - اعمال زور بیش از حد یا «خشونت»
 - رفتار غیرحرفه‌ای یا رفتارهای متفرقه یا «تخلفات انضباطی»^۴
 - فساد درونی یا انحراف در محل کار که بخوبی با گونه‌شناسی رایبنسون و بنت (۱۹۹۵) همپوشانی دارد که پیش از این مطرح شد.

1. Ploice Misconduct

2. Prenzler

3. Graft

4. Disciplinary offenses

- رفتار غیرحرفه‌ای یا ناپسند در اوقات غیر از زمان اجرای وظیفه، مانند رانندگی در حال مستی، بیان سوءاستفاده گرانه، اذیت و آزار همسو با پرنز لر (۲۰۰۹، ص ۲۵-۲۰) که معتقد است عوامل مؤثر بر بدرفتاری پلیس شامل دو دسته کلی عوامل ساختاری و تأثیرات فرهنگی می‌شود، بسیاری از دیگر پژوهشگران نیز به دسته‌بندی دیگر عوامل و علل مؤثر بر انحراف یا فساد پلیس پرداخته‌اند که پیشتر به برخی اشاره شد؛ با این حال چنانکه بیان شد در این پژوهش در پی شناسایی عوامل مؤثر بر میزان هنجارپذیری انحرافی افراد هستیم یا با شناسایی و کنترل آنها بتوان به مقاومت افراد در برابر پذیرش هنجارهای انحرافی کمک کرد.

۱-۵. هنجارپذیری انحرافی کارکنان

مقصود از هنجارپذیری انحرافی در این مطالعه در واقع میزان استعداد پذیرش یا آسبیدپذیری فرد در برابر هنجارهای انحرافی رایج در محل کار و در نتیجه استعداد رفتارهای انحرافی است. همچنین این سازه به برداشت فرد از میزان ارتکاب رفتارهای انحرافی در محیط کاری او و به طور کل در جامعه اشاره دارد. «هنجارپذیری انحرافی» در واقع نشان‌دهنده ویژگی شخصی فرد است که سطح آسبیدپذیری وی را در برابر پذیرش هنجارهای انحرافی نشان می‌دهد.

یکی از مهمترین دلایل هنجارپذیری مثبت یا منفی، فشاری است که افراد یا کارکنان از سوی هم‌تایان یا همکاران خود به منظور در پیش گرفتن رفتار یا هنجاری خاص احساس می‌کنند (فشار یا اثر اجتماع). این فشار بویژه در دوره نوجوانی و در مباحث مربوط به تعلیم و تربیت نوجوانان از اهمیت برخوردار، و بسیار مورد تحقیق قرار گرفته است (الیس و همکاران، ۲۰۱۸؛ برنر و همکاران، ۲۰۱۸). در هر سازمان می‌توان فشار همکاران را در قالب فشار خرده فرهنگی نیز در نظر گرفت. فشار خرده فرهنگی به معنای فشار گروهی از افراد است که فرد در آن عضویت دارد و این گروه از فرهنگ و ارزشها و هنجارهای خاصی برخوردار است که به صورت رسمی یا غیررسمی می‌خواهد آنها را به اعضای جدید القا کند. البته در سازمانهایی مانند پلیس، فشار همکاران یا فشار خرده فرهنگی همواره به صورت داوطلبانه القا و اعمال نمی‌شود؛ زیرا فرد به صورت کاملاً آزادانه و داوطلبانه وارد یک گروه نمی‌شود بلکه به عضویت در گروه منصوب می‌شود؛ بدین ترتیب برای اینکه گروه، فرد تازه وارد اجباری را بپذیرد و از وی حمایت کند، تا

1. Ellis and et al.

2. Bruner and et al.

زمانی که به او اعتماد نکند و فرد تازه وارد نیز التزام خود را به هنجارهای گروه نشان ندهد، فرد در گروه به صورت غیررسمی پذیرفته نخواهد شد و این امر پیامد روانی و رفتاری زیادی برای او به همراه خواهد داشت؛ مانند احساس طرد شدگی. بنابراین کارکنان تازه وارد پلیس در گروهی که سالهاست تشکیل شده است و برای خود خرده فرهنگی جدا دارد، پذیرش چندان آسانی نخواهند داشت.

فقط آن دسته فشارهای خرده فرهنگی، که شدت زیادی داشته باشد (فشار خرده فرهنگی قوی) موجب تقویت هنجارپذیری (چه مثبت چه منفی) در فرد می‌شود. فشار خرده فرهنگی قوی زمانی است که این شرایط برقرار باشد: ۱) گروهی که فرد در آن عضویت دارد، ارزشها، باورها و هنجارهای متمایزی داشته باشد. ۲) گروه و اعضای قدیمی آن مدت زیادی با هم بوده و معاشرت داشته‌اند و پایبندی و التزام زیادی به خرده فرهنگ و هنجارهای خود دارند. ۳) گروه، فرد یا افراد جدید را به شرط (شرطی که معمولاً به صورت غیررسمی فهمانیده می‌شود)، پذیرش و التزام هنجارها و ارزشهایش در خود می‌پذیرد و با او همکاری می‌کند. ۴) فرد تازه وارد حق انتخاب کمی برای اینکه عضو کدام گروه شود دارد و ناچار است پذیرش گروه را به دست آورد یا فرد تازه وارد به لحاظ شخصیتی، اهمیت زیادی برای نظر همکارانش قائل است (لیشر^۱، ۲۰۱۷؛ لیشر و ژانگ^۲، ۲۰۱۸؛ شفرد و باتون^۳، ۲۰۱۸). در چنین وضعیتی فرد تازه وارد احساس فشار خرده فرهنگی زیادی را تحمل می‌کند و علی‌القاعده این فشار سبب می‌شود فرد به منظور کاهش فشار همکارانش رفته رفته به هنجارها و ارزشهای گروه تن در دهد که برخی از این هنجارها ممکن است خلاف هنجارهای اخلاقی و اجتماعی باشد و فرد را به انحراف بکشاند (هنجارپذیری انحرافی). در همین راستا و بر اساس مصاحبه با نخبگان در این تحقیق «فشار همکاران» یا «فشار خرده فرهنگی» نیز به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر «هنجارپذیری انحرافی» کارکنان در نظر گرفته، و به صورت «میزان تأثیرپذیری افسر پلیس از همکاران و همتایان خود در انجام دادن یا انجام ندادن رفتار یا رفتارهای خاص تعریف شده است» که فرضیه پژوهشی آن بدین صورت است (فرضیه اول پژوهش): «فشار خرده فرهنگی قوی سبب افزایش هنجارپذیری انحرافی پلیس می‌شود». یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر هنجارپذیری انحرافی کارکنان، میزان سرپرستی است. چنانکه در ابتدای مقاله نیز بیان شد در سالهای اخیر، اندیشمندان سازمانی بیشتری به موضوع

1. Leasure

2. Zhang

3. Shepherd & Button

«بدرفتاری» در سازمانها رو آورده‌اند (مانند گریفین و لوپز^۱، ۲۰۰۵؛ گریفین و آری-کلی^۲، ۲۰۰۴) که تا حدی می‌توان گفت دلیل آن، افزایش فراوانی رفتارهای مخرب مشاهده شده در محیط کار و تأثیرات عمده آنها بر خروجیهای ارزشمند سازمانی است. گرچه این جریان پژوهشی در ابتدا متوجه رفتارهای منفی و انحرافی کارکنان سطح پایین بود، پژوهشهای اخیر بر رفتارهای مخرب رهبران و سرپرستان معطوف شد که آثار زیانبار عمده‌ای بر سازمان دارد (مانند دافی، گنستر، و پگون^۳، ۲۰۰۲؛ هدی‌کین و آدریسکول^۴، ۲۰۰۰؛ تپر^۵، ۲۰۰۰) و در واقع به «سرپرستی بدرفتار»^۶ رو آورده‌اند (تپر، ۲۰۰۰؛ تپر و همکاران، ۲۰۰۶؛ زلارس^۷، تپر، و دافی، ۲۰۰۲). در بسیاری از این تحقیقات آثار منفی سرپرستی بدرفتار بر خروجیهای مهم سازمانی مشخص شده که برخی عبارت است از کاهش رضایت و تعهد سازمانی، افزایش سطح تعارض کار-خانواده و خانواده-کار و افزایش مسائل مربوط به تنش کاری و نیز کاهش سطح عملکرد کاری کارکنان؛ با این حال هنوز جای این مطالعه خالی است که سرپرستی بدرفتار یا به طور کلی نوع سرپرستی چه اثری می‌تواند بر هنجارپذیری انحرافی یا انحراف رفتاری کارکنان داشته باشد که این مطالعه می‌کوشد چنین هدفی را برآورده سازد.

سرپرستی بنا به مقاصد مختلف به صورتهای مختلفی تعریف شده است؛ به عنوان نمونه برنارد و گودیر^۸ (۱۹۹۲؛ ۲۰۰۴) سرپرستی را رابطه‌ای میان اعضای ارشد و غیرارشد هر حرفه می‌دانند که (الف) ارزشیابانه است. (ب) در طی زمان صورت می‌گیرد. (ج) به قصد تقویت مهارتهای فرد غیرارشد به کار گرفته می‌شود. (د) کیفیت خدمات فرد غیرارشد را پایش می‌کند. (ه) به‌عنوان دروازه ورود به حرفه عمل می‌کند. کتزر^۹ (۱۹۷۸) و ون منن^{۱۰} (۱۹۷۵) معتقدند که نقش سرپرستان در تجربه شغلی کارکنان تازه وارد بسیار با اهمیت است و همین امر نیز بر اثر بسیار مهم میزان سرپرستی بر هنجارپذیری انحرافی کارکنان صحنه می‌گذارد. بنابراین می‌توان بیان کرد که کارکنان

-
1. Griffin & Lopez
 2. Griffin & O'Leary-Kelly
 3. Duffy, Ganster, & Pagon
 4. Hadikin & O'Driscoll
 5. Tepper
 6. abusive supervision
 7. Zellars
 8. Bernard & Goodyear
 9. Katz
 10. Van Maanen

به احتمال زیاد هم در حالت میزان سرپرستی خیلی زیاد (سرپرستی مستند) و هم در حالت میزان سرپرستی خیلی کم (سرپرستی بی‌اعتنا) بیشتر مستعد هنجارپذیری انحرافی خواهند بود؛ چرا که در هر دو حالت مشوق و فضای لازم جذب هنجارهای انحرافی را دارند (فرضیه دوم پژوهش: «شدت و ضعف سرپرستی به شکل U وارونه سبب افزایش هنجارپذیری انحرافی پلیس می‌شود.») ار جمله دیگر عوامل مؤثر بر هنجارپذیری انحرافی، وجود روحیه فرمانبرداری در سازمانهاست که خود ناشی از عارضه گریبانگیر بسیاری از سازمانها یعنی جا به جایی هدف است. جا به جایی هدف بدین معنا که در این سامانه‌ها جای هدف و وسیله با یکدیگر عوض می‌شود (بوت و میر^۱، ۲۰۰۰)؛ بدین صورت که در برخی موارد، کنترلها و سرپرستیهای نابجا و نامناسب سبب تأکید بیش از حد بر «کار» (مانند این عبارت که «شما به درست و غلطش کار نداشته باشید، فقط دستور را اجرا کنید.») می‌شود و در این حالت، قدرت قضاوت فردی و اخلاقی از فرد فرمانبردار گرفته می‌شود (همیلتون و ساندرز^۲، ۱۹۹۵؛ میلگرام^۳، ۱۹۶۵ و فیسک، هریس و کودی^۴، ۲۰۰۴). در چنین حالاتی ممکن است پس از چند مدت، روحیه فرمانبرداری ناشی از تأثیرگذاری اجتماع^۵ یا «بله قربانگویی» در سازمان شکل بگیرد. در واقع وجود این روحیه به این معنا است که در سازمان تا چه حد امکان یا عدم امکان ارزیابی و صلاحدید شخصی در پیگیری دستور مافوق و اجرای وظایف وجود دارد. هر چه کارکنان سازمان بدون بررسی یا ارزیابی، فقط انجام دهنده و تابع دستور باشند، جو سازمانی فرمانبردارتر است و هر چه زیردست اجازه داشته باشد صلاحدید و ارزیابی شخصی خود را در زمینه دستور و وظایفش اعمال کند، جو سازمانی حالت فرمانبرداری کمتری دارد (پرلمن^۶، ۲۰۰۷).

مسئله عمده ناشی از حاکم شدن روحیه یا جو فرمانبرداری این است که سازمان را از خرد جمعی و اصلاحات ناشی از آن محروم می‌سازد. در واقع شیوع و تشدید روحیه فرمانبرداری صرف یا روحیه «بله قربانگویی» سبب می‌شود فرد از یک عامل اخلاقی فعال به مجری منفعل تبدیل شود که اختیاری در پذیرش هنجارها و تصمیمات ندارد (کیالدینی و گولدشتاین^۷، ۲۰۰۴؛ مارتین و هستون^۸، ۲۰۰۳). حاکم شدن و

1. Bohte & Meier
2. Hamilton & Sanders
3. Milgram
4. Fiske, Harris & Cuddy
5. Social influence
6. Perlman
7. Cialdini & Goldstein
8. Martin & Hewstone

بودن این روحیه در سازمان، آخرین لایه دفاعی فرد در مقابل پذیرش هنجارهای اخلاقی را از او خواهد گرفت. بنابراین فرضیه سوم پژوهش را می‌توان چنین بیان کرد: «وجود روحیه سازمانی «بله قربانگویی»، سبب افزایش هنجارپذیری انحرافی پلیس می‌شود.»

نوع استدلال یا تفکر اخلاقی افراد آخرین عاملی است که در این پژوهش اثر آن بر هنجارپذیری انحرافی بررسی می‌شود. تفکر یا استدلال اخلاقی شیوه ارزیابی فرد در زمینه موقعیتهای اخلاقی است که به دو حالت فایده‌گرا (سودمندگرا) و وظیفه‌گرا تقسیم شده است؛ به‌عنوان مثال یک پلیس در مورد موقعیت گرفتن رشوه از متهم چگونه فکر می‌کند؟ آیا او به مبلغ و وضعیت اقتصادی افسر رو به رو با این شرایط توجه دارد؟ (حالت استدلال اخلاقی فایده‌گرا) یا به این می‌اندیشد که گرفتن رشوه در هر شرایطی و با هر مبلغی اشتباه است؟ (حالت استدلال اخلاقی وظیفه‌گرا). استدلال اخلاقی به فرایند تفکر مشخصی گفته می‌شود که انسان بر مبنای آن تصمیم می‌گیرد که در حالتی خاص، چه کاری درست و چه کاری نادرست است.

طبق نظریه استدلال اخلاقی گرین^۱ و همکاران (۲۰۰۱) برخی قضاوت‌های اخلاقی بیشتر با امور عاطفی و پردازش عاطفه سروکار دارد و برخی بیشتر با امور عقلی. طبق این نظریه، آن دسته قضاوت‌هایی با امور عاطفی سروکار دارد که نزدیک و شخصی باشد و قضاوت در این موارد معمولاً به صورت عاطفی و خودبه‌خود انجام می‌شود. گرین می‌گوید این گونه واکنشهای استدلالی و آگاهانه از نوع اخلاق فایده‌گرا است؛ یعنی فرد معمولاً در آنها به دنبال بیشترین خوبی برای بیشترین تعداد افراد می‌گردد؛ با این حال دیگر قضاوتها ممکن است حالت وظیفه‌گرا داشته باشد.

نظریه اخلاق فایده‌گرا اساساً بیان می‌کند که هیچ عمل یا قانون اخلاقی ذاتاً درست یا نادرست نیست بلکه درستی یا نادرستی هر عمل، صرفاً موضوع نتیجه آن عمل یا پیامد آن قانون اخلاقی است. اخلاق وظیفه‌گرایانه دست کم سه ویژگی مهم دارد: یکی اینکه وظیفه باید برای خود وظیفه انجام شود. درستی یا نادرستی هر عمل در ذات عمل نهفته است؛ یعنی مثلاً دروغ یا جنایت ذاتاً نادرست است. دوم اینکه انسانها باید غایت ارزش اخلاقی باشند نه اینکه وسیله درستیابی به غایت دیگر. سوم اینکه هر اصل اخلاقی زمانی لازم‌الاجراست که امکان جهانی شدن داشته باشد؛ یعنی برای تمامی افرادی که در همان شرایط اخلاقی قرار دارند، امکان به کارگیری داشته باشد. در صورتی که فرد استدلال اخلاقی نتیجه‌گرا یا فایده‌گرا داشته باشد به سبب اینکه تصمیمات اخلاقی خود را در قالب محاسبات منفعتی می‌گیرد، احتمال هنجارپذیری انحرافی در او بیشتر است (فرضیه چهارم مطالعه: «تفکر اخلاقی فایده‌گرا در پلیس سبب افزایش هنجارپذیری انحرافی

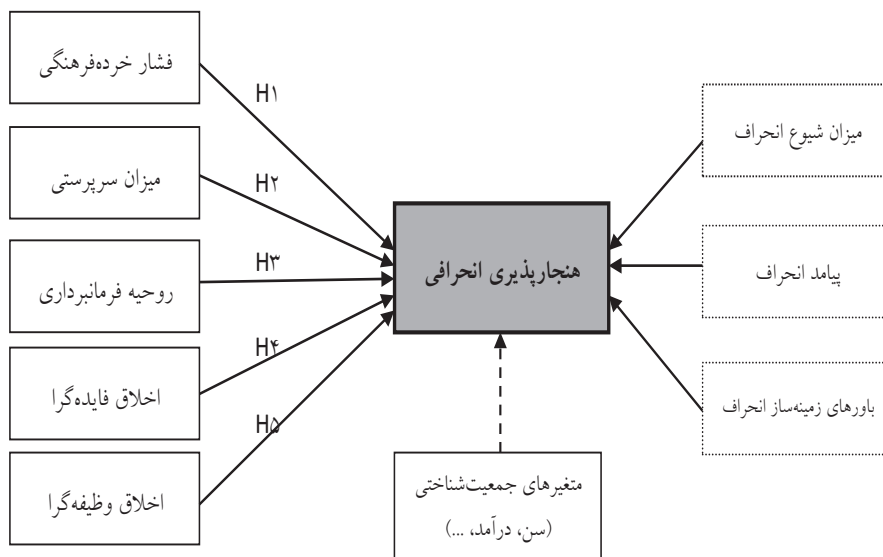
در آنها می‌شود». از سوی دیگر معتقدیم وجود تفکر یا استدلال اخلاقی وظیفه‌گرا در فرد سبب کاهش احتمال هنجارپذیری انحرافی در فرد می‌شود (فرضیه پنجم مطالعه: «تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا در پلیس سبب افزایش هنجارپذیری انحرافی در آنها می‌شود») از صورتبندی این فرضیات، نباید حکم به برتری اخلاق وظیفه‌گرا داد. ارائه این فرضیه بر این اساس است که ما باور داریم زندگی در جامعه اسلامی نظیر کشور ما سبب می‌شود ارزشهایی وارد استدلال اخلاقی وظیفه‌گرای فرد شود که حکم به دوری او از هنجارهای انحرافی (نظیر ارتشا، دروغ، کم کاری، کسب مال نامشروع و نظایر اینها) می‌کند.

جدول تحلیل مطالعه به صورت ذیل قابل ارائه است:

جدول (۴): جدول تحلیلی پژوهش

منابع	گویه	سازه	ردیف
	<ul style="list-style-type: none"> رفتارهای انحرافی و خلاف قانون زیادی در محل کارم شاهد بوده و هستیم. در این سازمان، تعداد افرادی که واقعاً سالم کار می‌کنند، زیاد است. در محل کار من، تعداد کسانی که کار خلاف قانون انجام می‌دهند، انگشت شمار است (R). کار خلاف قانون در همه سطوح محل کار من وجود دارد. تا کنون بارها دیده‌ام که همکاران، یکدیگر را به کار خلاف قانون تشویق می‌کنند. 	هنجارپذیری انحرافی	۱
	<ul style="list-style-type: none"> کارکنان زیادی دیده‌ام که خلاف می‌کنند و مشکلی هم پیش نمی‌آید. در محل کار بهتر است مجری دستور باشید تا به فکر پیامد کار. 		
	<ul style="list-style-type: none"> در اینجا اگر درست و سالم کار کنید، ضرر می‌کنید. بهتر است در محل کار، بیشتر از کار کردن به فکر مهم جلوه دادن کار خود باشید. در محل کار ناخواسته مجبورید برخی کارهای نادرست را انجام دهید. 		
	<ul style="list-style-type: none"> اوقات زیادی را با همکاران و معاشرت با آنها می‌گذرانم. همکارانم و نظر آنها اهمیتی زیادی برایم دارند. تلاش می‌کنم کاری انجام ندهم که مخالف میل همکارانم باشد. نظر افسر مافوقم را بدون توجه به پیامد آن برای همکارانم اجرا می‌کنم (R). نظر مثبت و تأیید همکارانم برایم اهمیت زیادی دارد. 	فشار خرده فرهنگی	۲
قرآن کریم؛ نهج البلاغه؛ مصاحبه با خبرنگاران دانشگاهی؛ مصاحبه با خبرنگاران ناجا؛ کلینارد و میر، ۲۰۱۲؛ کندال، ۲۰۱۰؛ ممتاز، ۱۳۸۷؛ بخارایی، ۱۳۹۰؛ قلی‌پور و استادی، ۱۳۸۸؛ اورت و همکاران، ۲۰۰۶؛ اشفورت و همکاران، ۲۰۰۷؛ وردی و ویتز، ۲۰۰۴؛ پینتو، لیانا و پیل، ۲۰۰۸.			
الیس و همکاران، ۲۰۱۸؛ برنز و همکاران، ۲۰۱۸؛ ستوده، ۱۳۸۶؛ لیشر، ۲۰۱۷؛ لیشر و ژانگ، ۲۰۱۸؛ شفرد و باتون، ۲۰۱۸.			

منابع	گویه	سازه	ردیف
پرلمن، ۲۰۰۷؛ همیلتون و ساندرز، ۱۹۹۵؛ کیالدینی و گولدشتاین، ۲۰۰۴؛ مارتین و هستون، ۲۰۰۳	<ul style="list-style-type: none"> در این سازمان هر کسی که بله قربان‌گوتر و فرمانبردارتر باشد، موفقتر است. در این سازمان مافوقها به زیردستان اجازه نمی‌دهند درباره دستورشان با آنها بحث کنند. در این سازمان بهتر است از دستور اطاعت کنید؛ حتی اگر مافوق اشتباه می‌کند. در این سازمان، زیردستانی که با دستور مخالفت نمی‌کنند، محبوبتر هستند. 	روحیه فرمانبرداری	۳
دافی، گنستر، و پگون، ۲۰۰۲؛ هدیکین و ادریسکول، ۲۰۰۰؛ تپر، ۲۰۰۰؛ همکاران، ۲۰۰۶؛ زلارس، تپر، و دافی، ۲۰۰۲	<ul style="list-style-type: none"> در این سازمان کنترل زیادی از سوی مافوقان روی افراد وجود دارد. مافوق من هیچ اختیار و آزادی عملی در کار به من نمی‌دهد. مافوق من ترجیح می‌دهد تمامی مراحل کار را قدم به قدم چک و کنترل کند. احساس می‌کنم همیشه افسر مافوقم حواسش به من هست. افسر مافوق من چندان توجه و کنترلی بر کار من ندارد. (R). احساس فشار کنترلی زیادی از سمت افسر مافوقم می‌کنم. 	میزان سرپرستی	۴
بوکارلی، کملانی، و جانسون - لرد، ۲۰۰۸؛ گرین و همکاران، ۲۰۰۱	<ul style="list-style-type: none"> اگر سود دروغ گفتن بیشتر از ضرر آن باشد، می‌توان دروغ گفت. هدف انسان مهمتر از وسیله دستیابی به هدف است. برای رسیدن به یک هدف ارزشمند، باید از بعضی اصول و قواعد کوتاه آمد. اجرای کاری که به نفع من و بقیه باشد، حتی اگر کمی خلاف هم باشد، ایرادی ندارد. 	تفکر اخلاقی فایده‌گرا	۵
بوکارلی، کملانی، و جانسون - لرد ۲۰۰۸؛ گرین و همکاران، ۲۰۰۱	<ul style="list-style-type: none"> دروغ گفتن در هر حالتی و در هر صورتی نادرست است. یک چیز هر چقدر هم ارزشمند باشد، ارزش زیر پا گذاشتن اصول و قواعد را ندارد. انسان باید پای ارزشهایش بایستد و در هیچ موقعیتی از آنها کوتاه نیاید. اگر به نفع همکار یا سازمانم باشد، ایرادی ندارد اگر دروغ بگویم یا کار خلافی کردم (R). 	تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا	۶



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۶. روش شناسی پژوهش

پژوهش بر مبنای رویکرد روشهای آمیخته (ترکیبی^۱) انجام شده است. نظر به لزوم پژوهش به روش کیفی قبل از روش کمی برای کاوش سازه‌ها و ارتباط بین آنها در این پژوهش از «طرح اکتشافی متوالی^۲» به عنوان یکی از راهبردهای پژوهش در روشهای ترکیبی استفاده شده است. این طرح پژوهش هنگامی مورد استفاده قرار می‌گیرد که پژوهشگر می‌کوشد به کشف و فهم عمیقی از پدیده اصلی (عوامل مؤثر بر هنجارپذیری انحرافی پلیس) بپردازد (کرسول و همکاران، ۲۰۰۳). از مرحله کیفی این تحقیق به منظور فهم بهتر پدیده و ساخت ابزار برای مرحله کمی استفاده شد. در مرحله کیفی با توجه به گستره جامعه مورد مطالعه به منظور انتخاب افرادی که دامنه تغییرات پدیده مورد تحقیق (شناسایی عوامل مؤثر بر هنجارپذیری انحرافی) را از ابعاد گوناگون نشان دهد از نمونه‌گیری هدفمند^۳ استفاده شد. مصاحبه شونده‌گان از بین استادان دانشگاهی متخصص در حوزه مدیریت منابع انسانی و خبرگان اجرایی ناجا در حوزه صیانت و پیشگیری و دیگر حوزه‌های مرتبط انتخاب شدند. ویژگی اصلی اعضای خبره انتخاب شده از دانشگاه این بود که در رشته مدیریت (بویژه) دولتی متخصص و خبره مدیریت منابع انسانی، و دارای مدرک دکترا

1. Mixed methods approach
2. The Exploratory Sequential Design
3. Stratified purposeful sampling

با سابقه کاری حداقل ده سال باشند. خبرگان اجرایی ناجا بر اساس تخصص یادشده و سابقه کاری بیش از ده سال انتخاب شدند. نمونه‌گیری در بخش کیفی و مصاحبه تا دستیابی به اشباع^۱ ادامه یافت. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل کارکنان پلیس در سه گروه درجه‌دار، افسر جز، و افسر ارشد بود. در این مطالعه از ترکیب راهبردهای نمونه‌گیری در دسترس^۲ یا سهل الوصول و طبقه‌ای غیرمتناسب (جدول ۵) به منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان از جامعه مدنظر استفاده شد. با توجه به سطوح سه گانه کارکنان به عنوان طبقات مختلف جامعه، تصمیم گرفته شد تا حداقل نمونه از ۳۸۴ فرد مطابق فرمول کوکران به حدود ۱۰۰۰ افزایش یابد و برای حصول تعداد پرسشنامه سالم، ۲۰۰۰ پرسشنامه توزیع شد. در مجموع ۱۱۸۴ پرسشنامه بازگردانده شد که با حذف موارد غیر قابل استفاده، نهایتاً ۹۹۰ پرسشنامه قابل استفاده و سالم وارد تحلیل شد.

جدول (۵): توزیع نمونه در رده‌های سازمانی

درصد	تعداد	رده سازمانی
۲۲٪	۲۱۵	درجه‌دار
۵۴٪	۵۳۴	افسر جزء
۱۰٪	۹۷	افسر ارشد
۱۵٪	۱۴۴	بی‌پاسخ
۱۰۰٪	۹۹۰	جمع

پرسشنامه نهایی این تحقیق شامل ۳۳ گویه است که در مجموع ۵ متغیر مستقل (فشار خرده فرهنگی-همتایان، نوع سرپرستی، تفکر اخلاقی سودمندگرایانه، تفکر اخلاقی وظیفه‌گرایانه، روحیه سازمانی فرمانبرداری یا «بله قربانگویی») و یک متغیر وابسته (یعنی هنجارپذیری انحرافی کارکنان) را در سطح فاصله‌ای می‌سنجد. پرسشنامه نهایی به خبرگان به منظور اظهارنظر در مورد روایی صوری و محتوایی ارجاع، و نظر آنان در پرسشنامه اعمال شد. هم‌چنین برای بررسی روایی، روایی سازه‌های با استفاده از روش تحلیل عاملی و روش روایی همگرا بررسی شد که نتایج آن در ادامه مطرح شده است. در زمینه پایایی، آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS و هم‌چنین Smart-PLS محاسبه شد. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ اولیه سه متغیر (یعنی فشار خرده فرهنگی، تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا و هنجارپذیری انحرافی) کمتر از حد استاندارد بود، سه سؤال ۴ (از سؤالات متغیر فشار خرده فرهنگی)، ۱۲ (از سؤالات متغیر هنجارپذیری انحرافی)

1. Saturation
2. Convenient

و ۲۳ (از سؤالات متغیر تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا) حذف شد تا آلفا بهبود پیدا کند و به حد قابل قبولی برسد که در نتیجه ضرایب آلفای کرونباخ جدول (۷) به دست آمد که همگی بیش از ۰/۷۰ و قابل قبول است.

جدول (۶): نتایج آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
۱	فشار خرده فرهنگی هم‌تایان	۴	۰/۷۳۰
۲	تفکر اخلاقی فایده‌گرا	۴	۰/۷۴۳
۳	تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا	۳	۰/۷۰۴
۴	روحیه سازمانی فرمانبرداری یا بله قربانگویی	۴	۰/۷۸۰
۵	میزان سرپرستی	۶	۰/۸۵۴
۶	هنجارپذیری انحرافی	۹	۰/۸۳۵
کل پرسشنامه		۳۰	۰/۷۷۴

۷. جمعیت شناختی تحقیق

از میان ۹۹۰ پاسخ دهنده این پژوهش، ۲۱۵ نفر (۲۲ درصد) درجه‌دار، ۵۳۴ نفر (یا ۵۴ درصد) افسر جزء و ۹۷ نفر یا ۱۰ درصد افسر ارشد را تشکیل می‌دادند؛ البته ۱۴۴ نفر (یعنی ۱۵ درصد افراد) نیز این پرسش را بی‌پاسخ گذاشته بودند. از میان ۹۹۰ فردی که پرسشنامه آنها بدرستی تکمیل شد و مبنای تحلیل پژوهش قرار گرفت، ۹۴۷ نفر (۹۶ درصد) مرد و ۲۷ نفر (۳ درصد) زن بودند. به لحاظ توزیع سنی نمونه باید گفت بیشترین تعداد افراد در بازه سنی ۳۵ تا ۴۰ سال قرار داشتند (۲۱۹ نفر یا به عبارتی ۲۲ درصد نمونه) و علی‌القاعده کمترین میزان حضور مربوط به کرانه توزیع، یعنی سن ۲۵ به پایین (۱۵ درصد نمونه) و ۴۰ به بالا (۱۸ درصد نمونه) بود. چنانکه انتظار می‌رفت به لحاظ وضعیت تأهل، بیشتر نمونه (۸۴۴ نفر یعنی ۸۵ درصد) متأهل و فقط ۱۱۳ نفر یعنی ۱۱ درصد نمونه مجرد بودند. از حیث تحصیلات، تعداد ۳۸۵ نفر یعنی ۳۹ درصد نمونه فوق دیپلم و کمتر تعداد مربوط به افراد با مدرک کارشناسی ۳۳ درصد یعنی ۳۲۶ نفر بود و افراد با مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر را تشکیل می‌داد.

جدول (۷): توصیف متغیرها

متغیرها/سازه‌ها	واریانس	انحراف استاندارد	میانگین	چولگی	کشدگی
فشار خرده فرهنگی	۱۷.۳۳۹	۴.۱۶۳۹۶	۳.۱۸۵۹	۳.۰۳۶	۱۷.۵۹۸
هنجارپذیری انحرافی	۷۹.۱۸۵	۸.۸۹۸۵۷	-۲.۲۰۲۰	۳.۹۳۱	۲۴.۱۶۴
تفکر اخلاقی فایده‌گرا	۱۷.۳۶۹	۴.۱۶۷۶۰	-۰.۹۲۱۲	۲.۲۵۴	۱۱.۲۵۲
تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا	۱۱.۵۸۵	۳.۴۰۳۶۶	۴.۳۸۹۹	۱.۶۶۱	۹.۷۷۶
میزان سرپرستی	۱۳.۴۰۴	۳.۶۶۱۱۱	۲.۰۹۹۰	۰.۸۱۶	۳.۱۵۱
روحیه فرمانبرداری	۱۸.۰۳۸	۴.۲۴۷۱۱	۱.۵۶۳۶	۱.۳۱۴	۶.۰۸۹

تحلیل الگوی بیرونی با استفاده از تحلیل عامل تأییدی صورت گرفت که نتایج نشان داد بارهای عاملی مربوط به سؤالات ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۱۷، و ۲۴ کمتر از ۰/۷ (حد معیار) است؛ با این حال این لزوماً به این معنا نیست که سؤالات مربوط از تحلیل حذف شود؛ بلکه چنانکه هیرا و همکاران (۲۰۱۴a) گفته‌اند، حذف سؤالات باید با توجه به میزان میانگین واریانس استخراج شده و میزان پایایی ترکیبی صورت گیرد؛ به عبارتی، تنها زمانی باید سؤالات دارای بار عاملی کمتر از ۰/۷ را کنار گذاشت که میانگین واریانس استخراج شده زیر ۰/۵۰ باشد و در غیر این صورت به این کار نیازی نیست. میر و همکاران (۲۰۱۴b، ص ۱۰۳) می‌نویسند عوامل یا سؤالاتی که بار عاملی بین ۰/۴۰ تا ۰/۷۰ دارد در معرض حذف قرار گیرد البته به شرطی که حذف آنها به افزایش پایایی ترکیبی یا میانگین واریانس استخراج منجر شده شود. بر همین اساس در مرتبه اول محاسبات مشخص شد میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سازه هنجارپذیری انحرافی زیر ۰/۵۰ (یعنی ۰/۴۲۳) است. بنابراین ابتدا سؤال ۱۰، که بار عاملی کمتری (۰/۳۰۹) دارد، حذف شد؛ اما چون AVE سازه هنجارپذیری انحرافی به حد قابل قبول یعنی ۰/۵۰ نرسید در مرحله دوم، سؤال ۱۱، که بار عاملی آن در جدول ۰/۵۶۴ است، حذف شد که در نتیجه AVE سازه هنجارپذیری انحرافی به حد قابل قبول (بیش از ۰/۵۰) رسید که در جدول ۹ قابل مشاهده است. پس از حذف این دو سؤال (سؤال ۱۰ و ۱۱) بارهای عاملی توسط روش بوتاسترپ آزمون معناداری نیز شد. نتایج در تمامی موارد از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می‌دهد

همبستگی متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر متغیر اصلی بدرستی مورد سنجش قرار گرفته است و با عنایت به یافته‌های این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

علاوه بر اینکه ضمن این بررسیها دو معیار دیگر پایایی پرسشنامه (یعنی میانگین واریانس استخراج شده^۱ و پایایی مرکب^۲) محرز شد و می‌توان بر اساس این اطلاعات در زمینه روایی همگرای^۳ پرسشنامه نیز قضاوت کرد. وجود این همبستگی برای اطمینان از اینکه ابزار سنجش آنچه را باید سنجیده شود، می‌سنجد، ضروری است. معیار این است که اگر همبستگی بین نمره‌های آزمونهایی که ویژگی واحدی را اندازه‌گیری می‌کند، زیاد باشد، پرسشنامه روایی همگرا دارد. برای احراز روایی همگرا، واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی مرکب (CR) محاسبه می‌شود و باید این روابط برقرار باشد:

$$\bullet /CR > 0.7$$

$$CR > AVE$$

$$\bullet /AVE > 0.5$$

جدول (۸): روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش

سازه‌ها	تعداد سوالات	شماره سوالات	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)
فشار خرده فرهنگی	۴	۱، ۲، ۳، ۵	۰.۵۵۳	۰.۸۳۲
هنجارپذیری انحرافی	۷	۶، ۷، ۸، ۹، ۱۳، ۱۴، ۱۵	۰.۵۰۴	۰.۸۷۶
تفکر اخلاقی فایده‌گرا	۴	۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹	۰.۵۶۴	۰.۸۳۵
تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا	۳	۲۰، ۲۱، ۲۲	۰.۶۱۰	۰.۸۲۳
میزان سرپرستی	۶	۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹	۰.۵۸۰	۰.۸۹۲
روحیه فرمانبرداری	۴	۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳	۰.۶۰۲	۰.۸۵۸

چنانکه پیشتر گزارش شد، آلفای کرونباخ تمامی متغیرها از ۰/۷ بزرگتر است؛ بنابراین از نظر پایایی مبتنی بر سازگاری درونی، که با این شاخص سنجیده می‌شود، تمامی سازه‌ها از حیث اندازه‌گیری پایا است. حد معیار و قابل قبول میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، ۰/۵ است

1. Average Variance Extracted (AVE)

2. Composite Reliability (CR)

3. Convergent Validity

که چنانکه در جدول ۸ مشاهده می‌شود، تمامی مقادیر زیربط از ۰/۵ بزرگتر است. مقدار پایایی مرکب (CR) نیز باید از AVE بزرگتر و بیش از ۰/۸ باشد که در مورد تمامی سازه‌ها چنین است؛ لذا روابط یاد شده برقرار است (یعنی مقادیر پایایی مرکب از ۰/۷ بیشتر و از مقادیر AVE بزرگتر، و AVE نیز از ۰/۵ بزرگتر است) و بنابراین روایی همگرا تمامی سازه‌ها تأیید می‌شود. قبل از آزمون فرضیات بهتر است تا کیفیت الگو (اعم از درونی «ساختاری» و بیرونی «اندازه‌گیری») ارزیابی شود. کیفیت الگوی بیرونی با شاخص H^2 یا همان شاخص بررسی اعتبار اشتراک^۱ و کیفیت الگوی درونی با شاخص Q^2 یا همان بررسی اعتبار حشو یا افزونگی^۲ سنجیده می‌شود. مقادیر مثبت این شاخصها، نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول الگوی اندازه‌گیری و ساختاری است. این مقادیر در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول (۹): شاخصهای بررسی اعتبار اشتراک و حشو

شاخص بررسی اعتبار اشتراک (CV Com)	شاخص بررسی اعتبار حشو (CV Red)	
۰.۲۴۵	۰.۰۰۰	فشار خرده فرهنگی
۰.۳۲۵	۰.۲۷۶	هنجارپذیری انحرافی
۰.۲۹۱	۰.۰۰۰	تفکر اخلاقی فایده‌گرا
۰.۲۲۹	۰.۰۰۰	تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا
۰.۴۰۶	۰.۰۰۰	میزان سرپرستی
۰.۳۲۷	۰.۰۰۰	روحیه فرمانبرداری

شاخص بررسی اعتبار اشتراک، که با علامت H^2 نیز نشان داده می‌شود، نشاندهنده قدرت الگوی مسیر پژوهش در پیش‌بینی متغیرهای مشهود (گویه‌ها) از مقادیر متغیرهای پنهان خود آنهاست و شاخصی از کیفیت الگوی اندازه‌گیری (الگوی بیرونی) به شمار می‌رود. چنانکه در جدول ۱۰ مشخص است، مقادیر شاخص اشتراک برای همه متغیرهای پنهان الگو مثبت است که این امر نشان از کیفیت الگوی اندازه‌گیری دارد. شاخص بررسی اعتبار حشو که به آن (شاخص استون-گیسر^۳) نیز می‌گویند، نشان دهنده قدرت الگو در پیش‌بینی متغیرهای مشهود (آشکار) درونزا با استفاده از متغیرهای مشهودی است که به آن متغیر درونزا ختم می‌شود. چنانکه در

1. Cross-validated communality (CV Com)
2. Cross-validated redundancy (CV Red)
3. Stone-Geisser criterion

جدول (۹) مشخص است این مقادیر غیرمنفی و مثبت است که این نشان از کیفیت الگوی ساختاری پژوهش دارد. بنابراین می‌توان گفت هم الگوی درونی و هم الگوی بیرونی، و در مجموع کلیت الگو از کیفیت و اعتبار قابل قبولی برخوردار است.

به منظور بررسی برازش کلی الگو از شاخص کلی برازش^۱ تننهاوس^۲ و همکاران (۲۰۰۴)، (۲۰۰۵) استفاده شد. برای این شاخص، که مقادیر آن در جدول (۱۰) آمده است، مقادیر ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی توصیف شده است.

جدول (۱۰): مقادیر شاخص بررسی اعتبار اشتراک و R^2

متغیر	مقادیر بررسی اعتبار اشتراک	
فشار خرده فرهنگی	۰.۲۴۵	--
هنجارپذیری انحرافی	۰.۳۲۵	۰.۵۵۶
تفکر اخلاقی فایده‌گرا	۰.۲۹۱	--
تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا	۰.۲۲۹	--
میزان سرپرستی	۰.۴۰۶	--
روحیه فرمانبرداری	۰.۳۲۷	--
میانگین مقادیر	۰.۳۰۳	۰.۵۵۶
شاخص کلی برازش (GOF)	۰.۴۱۰	

بر اساس جدول فوق مشخص است که ضریب تعیین ۰,۵۵ به دست آمده برای الگو، ضریب متوسط و قابل قبولی است. پس از محاسبات، مقدار شاخص GOF عددی برابر ۰/۴۱۰ به دست می‌آید که شاخصی قوی است و نشان از کیفیت خوب کلی الگو دارد.

با اطمینان یافتن از موارد یاد شده اکنون می‌توان به آزمون فرضیات پژوهش پرداخت. رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش بر اساس ساختار علی با روش حداقل مجذورات جزئی (PLS) آزمون شده است. در الگوی کلی پژوهش، الگوی اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان در حالت تخمین استاندارد) و الگوی مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه، و برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با روش بوتاسترپینگ با ۳۰۰ تکرار محاسبه شد. نتایج آزمون فرضیات در جدول (۱۱) ارائه شده است.

1. Goodness of Fit (GOF)

2. Tenenhaus

چنانکه مشخص است همه مسیرها بجز مسیر اخلاق و وظیفه‌گرا به هنجارپذیری انحرافی معنادار است؛ چرا که آماره تی آنها از ۱/۹۶ بزرگتر است و هم‌چنین ضریب معناداری آنها از ۰/۰۵ کمتر است. در زمینه مسیر یاد شده، آماره تی از ۱/۹۶ کمتر است و ضریب معناداری نیز طبیعتاً از ۰/۰۵ بیشتر است که هر دو مورد دال بر معنادار نبودن این مسیر و این رابطه است.

جدول (۱۱): نتیجه آزمون فرضیات

فرضیه	رابطه	ضریب مسیر	آماره تی	P Values	نتیجه
فرضیه اول	فشار فرهنگی -> هنجارپذیری انحرافی	۰.۲۳۵	۴.۷۹۵	۰.۰۰۰	تأیید
فرضیه دوم	سرپرستی -> هنجارپذیری انحرافی	۰.۰۹۹	۲.۹۳۹	۰.۰۰۴	تأیید
فرضیه سوم	روحیه فرمانبرداری -> هنجارپذیری انحرافی	۰.۲۰۹	۶.۳۸۳	۰.۰۰۰	تأیید
فرضیه چهارم	اخلاق فایده‌گرا -> هنجارپذیری انحرافی	۰.۴۲۷	۱۳.۷۰۲	۰.۰۰۰	تأیید
فرضیه پنجم	اخلاق وظیفه‌گرا -> هنجارپذیری انحرافی	-۰.۰۵۹	۱.۶۸۰	۰.۰۹۴	رد

بر اساس رد نشدن فرضیه اول می‌توان گفت فشار خرده فرهنگی وارد شده از سوی همکاران تأثیر مثبت و معناداری بر سطح هنجارپذیری انحرافی پلیس دارد و فرضیه اول رد نمی‌شود. رد نشدن این فرضیه نشان می‌دهد چنانکه انتظار می‌رفت یکی از عوامل مهم اثرگذار بر انحراف‌پذیری پلیس، همکاران و فشار فرهنگی وارد شده از سوی آنها بر فرد است. این یافته با یافته پژوهش کاستلو و زوزولا^۱ (۲۰۱۶)، موناهان، استینبرگ و کافمن^۲ (۲۰۰۹)، کاپلان، جانسون و بیلی^۳ (۱۹۸۷)، اسیری^۴ (۲۰۱۶)، و میبرز، پلوگر، و وار^۵ (۱۹۹۸) همسو است.

همسو با رد نشدن فرضیه دوم می‌توان گفت هم سطوح بالا و هم سطوح پایین سرپرستی تأثیر مثبت و معناداری بر سطح هنجارپذیری انحرافی پلیس دارد و فرضیه دوم رد نمی‌شود؛ به عبارت دیگر، رابطه U وارونه میان سطوح سرپرستی و هنجارپذیری انحرافی برقرار است. این

1. Costello & Zozula
2. Monahan, Steinberg & Cauffman
3. Kaplan, Johnson, & Bailey
4. Esiri
5. Mears, Ploeger, & Warr

یافته با مطالب و نظر تری و املر^۱ (۲۰۰۷)، کامینگ و مکگرث^۲ (۲۰۰۰) و برگ و ویدمار^۳ (۱۹۷۵) همسو است و نشان می‌دهد همواره سطح بهینه‌ای از سرپرستی و نظارت به منظور به حداقل رساندن انحرافات و جرائم لازم است و لزوماً نظارت شدید و سرپرستی آمرانه مانع انحراف‌پذیری نخواهد شد.

بر اساس رد نشدن فرضیه سوم می‌توان گفت وجود هرچه بیشتر روحیه «بله قربانگویی» (یا روحیه فرمانبرداری) تأثیر مثبت و معناداری بر سطح هنجارپذیری انحرافی پلیس دارد و فرضیه سوم رد نمی‌شود. این یافته با یافته‌ها و افکار تری و املر (۲۰۰۷)، میر و جانسون^۴ (۱۹۷۷) و هکاتورن^۵ (۱۹۹۰) همسو است.

به همین ترتیب، بنا بر رد نشدن فرضیه چهارم می‌توان گفت تفکر اخلاقی فایده‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر سطح هنجارپذیری انحرافی کارکنان پلیس دارد و فرضیه چهارم رد نمی‌شود. می‌توان گفت این یافته با یافته آلین و وود^۶ (۲۰۱۳) و مییرز، پلوگر، و وار (۱۹۹۸) همسو است. بر خلاف چهار فرضیه اول، نتیجه فرضیه پنجم متفاوت است. ضریب مسیر یا قدرت توضیح هنجارپذیری انحرافی توسط تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا، برابر ۰/۰۵۹- محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۱/۶۸۰ به دست آمده است که از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ کوچکتر است و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار نیست. بنابراین گرچه ضریب مسیر به دست آمده منفی است و نشان از تأثیر عکس تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا بر سطح هنجارپذیری انحرافی دارد با توجه به آماره تی باید گفت ضریب به دست آمده معنادار نیست و لذا فرضیه پنجم رد می‌شود. می‌توان گفت تأیید نشدن فرضیه با یافته و بیرتهوزن، برگمن و بزینگر^۷ (۲۰۱۳) همسو است که در مطالعه خود دریافتند استدلال اخلاقی با انحراف و بزهکاری در ارتباط است؛ اما ارتباط چندان قوی و محکمی بین این دو برقرار نیست و ثانیاً دریافتند این ارتباط فقط در مردان برقرار است نه در زنان. در مورد فرضیه چهارم و پنجم نباید از نظر دور داشت که در عمده پژوهشهای صورت گرفته (بیرتهوزن، ۲۰۱۲؛ کوهن^۸ و همکاران، ۲۰۱۰؛ بیرتهوزن و همکاران، ۲۰۱۳).

-
1. Tarry & Emler
 2. Cumming & McGrath
 3. Berg & Vidmar
 4. Meier & Johnson
 5. Heckathorn
 6. Alleyne & Wood
 7. Beerthuisen, Brugman, & Basinger
 8. Kohn

۹. نتیجه گیری

بر اساس مطالب بیان شده در بخش قبل می‌توان گفت مهمترین اقداماتی که لازم است در حوزه کاهش احتمال انحراف‌پذیری کارکنان پلیس صورت پذیرد، باید با محوریت تمرکز بر چگونگی استدلال اخلاقی آنان باشد. مطابق رویکرد تعاملی به جرم‌شناسی، ناجا می‌باید در اولویت اول بر چگونگی تفسیر افراد از موقعیتهای انحرافی سرمایه‌گذاری کند؛ یعنی قواعد تفسیری افراد، اصول اخلاقی در بهترین حالت، نهاده‌های استدلال اخلاقی فایده‌گرا است. نمره زیاد پلیس در استدلال وظیفه‌گرا نشان از آموزش و باور بسیار مناسب کارکنان به اصول اخلاقی دارد که این خود شاخصی برای موفقیت کار عقیدتی در ناجاست؛ اما چنانکه گفته شد، مهمتر از شناخت اصول، چگونگی تفسیر آنها در موقعیتهای تصمیمی انحرافی است. هم‌چنین بر اساس نظریه بازدارندگی و نظریه انتخاب عقلانی می‌توان گفت باید هزینه‌های ارتکاب به انحراف و جرم، چه در سطح ذهنی و چه عینی، افزایش یابد. این امر در سطح ذهنی مستلزم آموزش چگونگی تفسیر موقعیتهای انحرافی (مورد کاوی) و در سطح عینی مستلزم قانونگذاری و اجرای دقیق آن در جهت افزایش مجازات رفتارهای انحرافی و جرائم است.

مسئله این امر نیز با تقویت قوای تفسیری افراد در زمینه اخلاق فایده‌گر همسو است. نکته اینجاست که پیروی و فرمانبرداری بیش از حد خود نشانی از نوعی تحلیل فایده‌گرای انفعالی است که به جای تقویت کنشگری اخلاقی و قدرت تصمیم‌گیری فرد، وی را فردی صرفاً تابع دستور سرپرست می‌سازد.

همسو با لزوم پیشگیری از فشار خرده فرهنگی شدید، پیشنهاد می‌شود ناجا: (۱) دوره‌های آموزشی بدو خدمت را به صورت نهادی و جمعی برگزار کند و کارکنان تازه وارد را از ورود یکباره به خرده فرهنگهای سازمانی بدین وسیله باز دارد. (۲) به صورت مستمر کارکنان را از خرده فرهنگهای احتمالی شکل گرفته جدا سازد و در بخشهای دیگر قرار دهد تا بدین ترتیب علاوه بر تضعیف خرده فرهنگهای ناسالم از شدت فشار خرده فرهنگی بر کارکنان کاسته، و حمایت خرده فرهنگی از آنان نیز رفع شود. (۳) به تدوین و اجرای برنامه‌های فرهنگسازانه سازمانی مبادرت ورزد به گونه‌ای که زمینه شکل‌گیری خرده فرهنگهای متعارض کم شود و فضایی برای گفتگوی خرده فرهنگها پدید آید.

۱۰. پیشنهادها

● حوزه آموزش، توجیه و ارشاد کارکنان ناجا، تمرکز از افعال خوب یا بد یا انحرافی و غیرانحرافی را در راستای توصیه‌های اخلاق فضیلت محور بر فاعل اخلاقی و فرد قرار دهد. این

امر همراستا با توصیه‌های فوق است و بر لزوم مشق اخلاق در موقعیت‌های تصمیمی اشاره دارد.

- با توجه به فرضیه‌های مربوط به اثرگذاری روحیه فرمانبرداری و سرپرستی بر هنجارپذیری انحرافی، پیشنهاد می‌شود مجموعه ناجا از تقویت موقعیت‌های آمرانه (تشویق به فرمانبرداری) درباره پیشگیری از انحرافات و جرائم کارکنان به سمت تقویت قوای تشخیصی افراد و ترغیب آنها به تحلیل و تشخیص موقعیت و سپس «تصمیم» به پیروی یا عدم پیروی از دستور یا اعتراض به دستور حرکت کند.

فهرست منابع

- استادی. رضا؛ قلیپور، آرین (۱۳۸۸). تأملی بر عوامل مؤثر بر فساد در سازمانهای پلیس. فصلنامه نظارت و بازرسی. س سوم، ش ۸، ص ۵۰-۲۵.
- ابوکوویچ، سانیا کوتیناک (۱۳۹۲). سقوط مجریان قانون، کنترل فساد پلیس. ترجمه ابوالفضل محمدی. تهران: ناجا، بازرسی کل، مرکز تحقیقات کاربردی.
- بخارایی، احمد (۱۳۹۰). جامعه‌شناسی انحرافات اجتماعی در ایران. تهران: پژوهک جامعه.
- ستوده، هدایت الله (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر آسیب‌شناسی اجتماعی. تهران: انتشارات آوای نور.
- ممتاز، فریده (۱۳۸۷). انحرافات اجتماعی: نظریه‌ها و دیدگاه‌ها. تهران: انتشار.
- Allen, J. P., Porter, M. R., McFarland, F. C., Marsh, P. and McElhaney, K. B. (2005), The Two Faces of Adolescents' Success With Peers: Adolescent Popularity, Social Adaptation, and Deviant Behavior. *Child Development*, 76: 747-760. doi:10.1111/j.1467-8624.2005.00875.x
- Alleyne, E., & Wood, J. L. (2013). Gang-related crime: The social, psychological and behavioral correlates. *Psychology, Crime & Law*, 19(7), 611-627.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions, *Corporate Governance*, 7(5):586-598.
- Ashforth, B. E., Gioia, D. A., Robinson, S. L., & Treviño, L. K. (2008). Re-viewing organizational corruption. *Academy of Management review*, 33(3), 670-684.
- Beerthuisen, M. G. C. J. (2012). *The impact of morality on externalizing behaviour: values, reasoning, cognitive distortions and identity*. Utrecht University.
- Beerthuisen, M. G., Brugman, D., & Basinger, K. S. (2013). Oppositional defiance, moral reasoning and moral value evaluation as predictors of self-reported juvenile delinquency. *Journal of Moral Education*, 42(4), 460-474.

- Berg, K. S., & Vidmar, N. (1975). Authoritarianism and recall of evidence about criminal behavior. *Journal of Research in Personality*, 9(2), 147-157.
- Bohte, J., & Meier, K. J. (2000). Goal displacement: Assessing the motivation for organizational cheating. *Public Administration Review*, 60(2), 173-182.
- Bruner, M. W., Boardley, I. D., Benson, A. J., Wilson, K. S., Root, Z., Turnnidge, J., ... & Cote, J. (2018). Disentangling the relations between social identity and prosocial and antisocial behavior in competitive youth sport. *Journal of youth and adolescence*, 47(5), 1113-1127.
- Bucciarelli, M., Khemlani, S., & Johnson-Laird, P. N. (2008). The psychology of moral reasoning. *Judgment and Decision making*, 3(2), 121.
- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annu. Rev. Psychol.*, 55, 591-621.
- Clinard, M., & Meier, R. (2011). *Sociology of deviant behavior*. Cengage Learning.
- Cohn, E. S., Bucolo, D., Rebellon, C. J., & Van Gundy, K. (2010). An integrated model of legal and moral reasoning and rule-violating behavior: the role of legal attitudes. *Law and human behavior*, 34(4), 295.
- Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L., & Hanson, W. E. (2003). **Advanced mixed methods research designs**. Handbook of mixed methods in social and behavioral research, 209-240.
- Cumming, G. F., & McGrath, R. J. (2000). External supervision. *Remaking relapse prevention with sex offenders: A sourcebook*, 236-253.
- Davey, J. D., & Freeman, J. E. (2011). Improving road safety through deterrence-based initiatives: A review of research. *Sultan Qaboos University Medical Journal*, 11(1), 29.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, 45(2), 331-351.
- Ellis, W., Zarbatany, L., Chen, X., Kinal, M., & Boyko, L. (2018). Peer groups as a context for school misconduct: The moderating role of group interactional style. *Child development*, 89(1), 248-263.
- Esiri, May Omogho. (2016). The Influence of Peer Pressure on Criminal Behaviour. *Journal Of Humanities And Social Science*, 21(1), 08-14.
- Fiske, S. T., Harris, L. T., & Cuddy, A. J. (2004). **Why ordinary people torture enemy prisoners**.
- Greene, J. D., Sommerville, R. B., Nystrom, L. E., Darley, J. M., & Cohen, J. D. (2001). An fMRI investigation of emotional engagement in moral judgment. *Science*, 293(5537), 2105-2108.
- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). "Bad behavior" in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005.

- Griffin, R. W., & O’Leary-Kelly, A. M. (2004). **The Dark Side of Organizational Behavior**.
- Hadikin, R., & O’Driscoll, M. (2000). The bullying culture: cause, effect, harm reduction. **Elsevier Health Sciences**.
- Hamilton, V. L., & Sanders, J. (1995). Crimes of obedience and conformity in the workplace: Surveys of Americans, Russians, and Japanese. **Journal of Social Issues**, 51(3), 67-88.
- Heckathorn, D. D. (1990). Collective sanctions and compliance norms: A formal theory of group-mediated social control. **American Sociological Review**, 366-384.
- Husted, C. (2010). Organizational Cultural Deviance. Administrative Sciences Association of Canada 2010, **Social Responsibility/Business Ethics**, Regina, Saskatchewan, Canada.
- Ivkovic, S. K. (2005). **Fallen blue knights: controlling police corruption**. Oxford University Press.
- Junger, M., & Tremblay, R. E. (1999). Self-control, accidents, and crime. **Criminal Justice and Behavior**, 26(4), 485-501.
- Kaplan, H. B., Johnson, R. J., & Bailey, C. A. (1987). Deviant peers and deviant behavior: Further elaboration of a model. **Social Psychology Quarterly**, 277-284.
- Kendall, D. (2012). **Sociology in our times**. Cengage Learning.
- Khruakham, S., & Lee, J. (2013). Cross-nation comparison of the intolerance to police misconduct: findings from a Thai police cadet survey. **International Journal of Police Science & Management**, 15(3), 237-245.
- Kidwell, R. E., & Martin, C. L. (2005). The prevalence (and ambiguity) of deviant behavior at work. In: R. E. Kidwell & C. L. Martin (Eds), **Managing organizational deviance** (pp. 1–21). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kohlberg, L. (1958). **The development of modes of moral thinking and choice in the years 10 to 16** (Unpublished doctoral dissertation). University of Chicago, Chicago, United States.
- Leasure, P. (2017). Neutralizations in Retail Banking: A Qualitative Analysis. **Deviant Behavior**, 38(4), 448-460.
- Leasure, P., & Zhang, G. (2018). “That’s How They Taught Us To Do It”. Learned Deviance and Inadequate Deterrents in Retail Banking. **Deviant Behavior**, 39(5), 603-616.
- Lee, K. & Allen, N. J. (2002). Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: The Role of Affect and Cognitions. **Journal of Applied Psychology**, 87(1):131-142.
- Martin, R., & Hewstone, M. (2003). **Social-influence processes of control and change: Conformity, obedience to authority and innovation**. London: Sage.

- Mears, D. P., Ploeger, M., & Warr, M. (1998). Explaining the gender gap in delinquency: Peer influence and moral evaluations of behavior. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 35(3), 251-266.
- Meier, R. F., & Johnson, W. T. (1977). Deterrence as social control: The legal and extralegal production of conformity. *American Sociological Review*, 292-304.
- Milgram, S. (1965). **Some conditions of obedience and disobedience to authority.** *Human relations*, 18(1), 57-76.
- Monahan, K. C., Steinberg, L., & Cauffman, E. (2009). Affiliation with antisocial peers, susceptibility to peer influence, and antisocial behavior during the transition to adulthood. *Developmental psychology*, 45(6), 15-20.
- Palmer, E. J. (2003). An overview of the relationship between moral reasoning and offending. *Australian Psychologist*, 38(3), 165-174.
- Perlman, A. M. (2007). Unethical obedience by subordinate attorneys: Lessons from social psychology. *Hofstra L. Rev.*, 36, 451.
- Piaget, J. (1932). **The moral judgment of the child.** Glencoe: Free Press.
- Pino, N. W., & Johnson, L. M. (2011). Police deviance and community relations in Trinidad and Tobago. Policing: **An International Journal of Police Strategies & Management**, 34(3), 454-478.
- Pinto, J., Leana, C. R., & Pil, F. K. (2008). Corrupt organizations or organizations of corrupt individuals? Two types of organization-level corruption. *Academy of Management Review*, 33(3), 685-709.
- Prenzler, T. (2009). **Police corruption: Preventing misconduct and maintaining integrity.** CRC Press.
- Raine, A., & Yang, Y. (2006). Neural foundations to moral reasoning and antisocial behavior. *Social cognitive and affective neuroscience*, 1(3), 203-213.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38:555-572.
- Roebuck, J. B., & Barker, T. (1974). A typology of police corruption. **Social problems**, 21(3), 423-437.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International journal of selection and assessment*, 11(1), 30-42.
- Shepherd, D., & Button, M. (2018). Organizational inhibitions to addressing occupational fraud: a theory of differential rationalization. **Deviant Behavior**, 1-21.
- Tarry, H., & Emler, N. (2007). Attitudes, values and moral reasoning as predictors of delinquency. *British Journal of Developmental Psychology*, 25(2), 169-183.
- Tenenhaus M, Amato S, Esposito Vinzi V (2004) A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. In: **Proceedings of the XLII SIS scientific meeting.** pp 739-742.

- Tenenhaus M, Vinzi VE, Chatelin YM, Lauro C (2005) PLS path modeling. **Comput Stat Data Anal** 48(1):159-205.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. **Academy of management journal**, 43(2), 178-190.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lambert, L. S. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. **Personnel Psychology**, 59(1), 101-123.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. **Organization Science**, 7:151-165.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). **Misbehavior in organizations: Theory, research, and management**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. **Journal of Applied Psychology**, 87(6), 1068.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

