

بررسی اثر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر الگوی هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناجا

سید حسین کاظمی^۱، خدابخش کتولی‌نژاد^۲، محمد حسین الیاسی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۱۸

از صفحه ۱۳ تا ۳۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۲۷

چکیده

کدام دسته از کارکنان ناجا ممکن است بیشتر جذب هنجارهای انحرافی محیط کار خود شوند؟ پرسش اصلی این پژوهش تعقیبی است که بر اساس یافته‌های الگوی عوامل اثرگذار بر امکان هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناجا (شامل متغیرهای میزان سرپرستی، روحیه فرمانبرداری، فشار خرده فرهنگی، تفکر اخلاقی فایده‌گرا طبق مطالعه کاظمی، ۱۳۹۶) می‌خواهد دریابد که آیا گروه‌های متفاوت از حیث متغیرهای مقوله‌ای یا جمعیت‌شناختی (سنی، تحصیلی، درآمدی و جایگاهی) به شیوه یکسانی از الگوی شناسایی شده فوق تأثیر می‌پذیرد؟ در این مطالعه کاربردی با تحلیل میان‌گروهی داده‌های ثانویه حاصل از مطالعه کاظمی (۱۳۹۶) به بررسی سؤال پرداخته شد. یافته‌ها نشان می‌دهد اثر تفکر اخلاقی فایده‌گرا بر هنجارپذیری انحرافی کارکنان با درآمد کم از دیگر کارکنان بسیار بیشتر است. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد روحیه فرمانبرداری در سازمان، کارکنان با تحصیلات بالاتر را بسیار بیشتر آزار می‌دهد و به سمت هنجارپذیری انحرافی سوق می‌دهد. همچنین دریافتیم افراد با سن کمتر و همچنین با تحصیلات پایینتر از فشار خرده فرهنگی بسیار بیشتر تأثیر می‌پذیرند و ممکن است بر اثر این امر به هنجارهای انحرافی تن در دهند. در انتها توصیه‌هایی کاربردی به مدیران و مقامات ناجا درباره پیشگیری از این اثرپذیرها ارائه شده است.

واژگان کلیدی

هنجارپذیری انحرافی، تفکر اخلاقی فایده‌گرا، فشار خرده فرهنگی، روحیه فرمانبرداری، اخلاق و وظیفه‌گرا

۱. عضو هیأت علمی پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی «سمت». رایانامه: hoseinkazemi2003@gmail.com

۲. استادیار امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی. رایانامه: kkatoly@gmail.com

۳. استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه امام حسین (ع). رایانامه: Dr.elyasi@gmail.com

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، ۵۸۶؛ کیدول و مارتین، ۲۰۰۴، ۵ را ببینید). روندی روزافزون داشته و مورد بحث و بررسی بسیار بوده و انحراف پلیس^۳ نیز از این قاعده مستثنا نبوده است (برای نمونه ایوکوویچ، ۲۰۰۵؛ پینو و جانسون، ۲۰۱۱؛ کروکام و لی^۴، ۲۰۱۳ را ببینید). اهمیت بررسی این رفتارها در نقش بازدارنده یا پیش برنده آنها در عملکرد کلی سازمان (سازمانهای نظارتی منجمله پلیس) و البته هزینه‌هایی است که تصور می‌شود این رفتارها برای سازمان و مجموعه در بردارد (لی و آلن^۵، ۲۰۰۲، ۱۳۱).

انحراف یا بدرفتاری پلیس را مفهومی تعریف کرده‌اند که دربرگیرنده «مجموعه مختلفی از رفتارها از خوابیدن در حال اجرای وظیفه در محل کار، دیر آمدن به محل کار تا پیروی نکردن از قانون، استفاده افراطی از قدرت، ایجاد وحشت، و قبول رشوه» را شامل می‌شود (ایوکوویچ، ۲۰۰۵: ۵۴۷). با اتکا بر این تعریف و تعاریف مشابه دیگر (مانند گرایز و ساکت، ۲۰۰۳؛ واردی و وینر^۶، ۱۹۹۶) تا کنون به سبک پژوهشهای معمول، رابطه بسیاری از متغیرهای محیط کار با رفتارهای منحرف اندازه‌گیری شده است. هم‌چنین 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 درباره تبیین انحراف در پلیس برمی‌شمرند که عبارت است از: نگاه فردگرایانه، نگاه سازمانی، نگاه خرده فرهنگی، نگاه بدبینی پلیس و نگاه هنجاری.

بر خلاف عمده پژوهشها، هدف این پژوهش، بررسی بود یا نبود یا میزان انحراف در سازمان پلیس ایران (ناجا) نیست؛ چرا که چنین امری به خودی خود گشایشی در پاسخ به مسئله ایجاد نمی‌کند. مسئله این مطالعه این است که چگونه بخشی از هر جامعه که همگی افراد عادی هستند، وقتی در قالب چنین سازمانی متشکل می‌شوند، دچار کجرفتاری و انحراف می‌شوند و پس 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 هنجارها (چه مثبت و چه

1. Workplace deviant behavior (WDB)

2. Positive and negative deviant behavior

3. Police deviance

4. Khruakham, S., & Lee

5. Lee and Allen

6. Vardi and Weiner

منفی) را می‌پذیرد (مسئله جامعه‌پذیری) و چه بسا مرتکب رفتارهای انحرافی و ضد‌هنجاری شود. مهمتر اینکه چگونه می‌توان از فرضیه (جعبه سبب خراب) جلوگیری و مقاومت افراد تازه وارد در برابر پذیرش هنجارهای انحرافی (هنجارپذیری انحرافی) را تقویت کرد؛ لذا این پژوهش می‌کوشد زمینه و عوامل مؤثر بر امکان هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناجا را شناسایی و بررسی، و راهکارهایی به منظور پیشگیری از شکل‌گیری «انحراف سازمانی- فرهنگی»^۱ (هاستد^۲، ۲۰۱۰) در این مجموعه ارائه کند. در این راستا این پژوهش هم‌چنین تلاش کرده است علاوه بر شناسایی این عوامل در قالب الگوی ساختاری، نقش تفاوت‌های جمعیت شناختی نظیر سن، درآمد و تحصیلات را نیز شناسایی و بررسی، و به صورت کاربردیتر و جدا مشخص کند که هر یک از افراد واقع در طبقات فوق (طبقات سنی، درآمدی و تحصیلی) به چه میزان و بر اثر چه عواملی ممکن است به هنجارهای انحرافی تن بدهند؛ به عبارت دیگر آیا افراد کم سن و سال همان‌گونه دچار هنجارپذیری انحرافی می‌شوند که افراد مسن‌تر یا افراد تحصیل کرده همان‌گونه به دام هنجارهای انحرافی می‌افتند که افراد دارای سطح تحصیلات پایینتر.

در واقع این مطالعه در تلاش است به جای بررسی منفعلانه سطح یا میزان انحراف در میان کارکنان ناجا و افسران نیروی انتظامی و ارائه پیشنهاد‌های نهادی- دستوری (که پیشاپیش محکوم به شکست هستند) زمینه‌ساز شناسایی عوامل سازمانی و فردی و هم‌چنین فرهنگی «هنجارپذیری انحرافی» افسران و کارکنان ناجا باشد که سبب می‌شود کارکنان و افسران تازه وارد پلیس (سیبهای سالم) در فرهنگ سازمانی انحرافی (جعبه سبب خراب) به رفتارهای انحرافی گرایش پیدا کنند. هم‌چنین این پژوهش می‌کوشد به مدیران و فرماندهان ناجا تفاوت طبقات مختلف کارکنان در نوع ابتلا به هنجارهای انحرافی را گوشزد کند و بدین ترتیب از تجویز نسخه‌ای واحد برای همه افراد جلوگیری، و مجموعه ناجا را به راه‌حلهای چند وجهی برای پیشگیری و کنترل این امر ترغیب کند (در مورد انواع رویکردها به کنترل فساد پلیس، ایوکوویچ، ۲۰۰۵ را ببینید). در این مطالعه ابتدا الگوی اثرگذاری عوامل مختلف بر هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناجا، که از مطالعه پیشین نویسنده (کاظمی، ۱۳۹۶) به دست آمده است، تبیین می‌شود و سپس به تحلیل الگوی ساختاری خرده جمعیت‌های مختلف (کارکنان کم درآمد ناجا در مقابل کارکنان با درآمد بیشتر آن، کارکنان با تحصیلات بالاتر در مقابل کارکنان با تحصیلات پایینتر و کارکنان کم سن و سال ناجا در مقابل کارکنان با سن بیشتر) پرداخته می‌شود تا مشخص شود آیا تفاوتی در الگوی هنجارپذیری هر یک از این طبقات وجود دارد یا خیر.

1. Organi-cultural deviance

2. Husted

۲. مرور پیشینه

زمانی که بناست انحراف در سازمان یا نهادی خاص مانند نهاد پلیس بررسی شود با خانواده‌ای از مفاهیم و اصطلاحات مشابه مواجه می‌شویم؛ نظیر جرائم درون سازمانی، فساد پلیس، نژادپرستی، اخاذی، استتار کردن، محافظت از رفتارهای غیرقانونی، فعالیت‌های مستقیم جنایی و نظایر اینها (در این زمینه استادی و قلیپور ۱۳۸۸ را ببینید) 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 رایبسنون و بنت، ۱۹۹۵) پرهیز، و مستقیماً موضوع در حوزه پلیس پیگیری شود. جدول (۱) تعاریف پایه انحراف پلیس را فهرست کرده است.

جدول (۱): تعریف پایه انحراف پلیس

۱	فساد پلیس ^۱	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	ایوکوویچ، ۱۳۹۲ گلدشتاین (نقل از استادی و قلیپور، ۱۳۸۸)
۲	بدرفتاری پلیس ^۲	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

به این نکته باید در همین جا 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 کل انحراف^۳ یا فساد و یا بدرفتاری پلیس^۴ (گرچه پرنزله^۵ ۲۰۰۹ معتقد است فساد مفهومی ناقص و انحراف یا بدرفتاری مفهومی گسترده و جامعتر است). یعنی افسران پلیس با سوء استفاده از موقعیت شغلی خود و بیشتر به قصد دستیابی به منافع شخصی، عملی را انجام دهند یا از اجرای وظیفه خودداری کنند و یا برای انجام دادن یا ندادن کاری تلاش کنند (جدول ۲ را ببینید) (ایوکوویچ، ۱۳۹۲)

1. Police corruptio
2. Police misconduct
3. Police deviance
4. Ploice Misconduct
5. Prenzler

جدول (۲): طبقه‌بندی انواع فساد پلیس (مأخذ: ایوکویچ ۱۳۹۲: ۲۲)

کارهایی که انجام می‌شود.	کارهایی که انجام می‌شود.	کارهایی که انجام نمی‌شود.
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 جرمیه برای راننده متخلف عدم صدور گواهینامه برای متقاضی واجد شرایط	فساد انحرافی^۲ (افسران پلیس کاری را که نباید مرتکب شوند، انجام می‌دهند و یا کاری را که وظیفه آنهاست، انجام نمی‌دهند.)
صدور ویزا یا مجوز فروش مشروبات الکلی برای متقاضی واجد شرایط در کوتاهترین زمان ممکن	عدم درخواست مدارک اضافی و غیرضروری از متقاضی واجد شرایط	فساد غیرانحرافی^۴ (افسران پلیس کاری را که وظیفه آنهاست، انجام می‌دهند و کاری را که نباید مرتکب شوند، انجام نمی‌دهند.)

پرنز لر (۲۰۰۹) نیز شش طبقه درباره بدرفتاری پلیس ارائه می‌کند که عبارت است از:

- سوء استفاده^۱ یا «فساد کلاسیک» که طی آن افسران از موقعیتشان برای منافع شخصی سوء استفاده می‌کنند.
 - فساد فرایندی که می‌تواند شامل دخالت یا دستکاری در پرونده‌ها باشد.
 - اعمال زور بیش از حد یا «خشونت»
 - رفتار غیرحرفه‌ای یا رفتارهای متفرقه یا «تخلفات انضباطی^۲»
 - فساد درونی یا انحراف در محل کار که بخوبی با گونه‌شناسی رایبسنون و بنت (۱۹۹۵) همپوشانی دارد که پیش از این مطرح شد.
 - رفتار غیرحرفه‌ای یا ناپسند در اوقات غیر از زمان وظیفه؛ مانند رانندگی در حال مستی، بیان سوءاستفاده‌گرانه، اذیت و آزار
- همسو با پرنز لر (۲۰۰۹: 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 این پژوهش در پی شناسایی عوامل مؤثر بر میزان هنجارپذیری انحرافی افراد است تا با شناسایی و کنترل آنها بتوان به مقاومت افراد در برابر پذیرش هنجارهای انحرافی کمک کرد.

1. Graft

2. Disciplinary offenses

۳. الگوی عوامل مؤثر بر هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناجا

کاظمی (۱۳۹۶) با مطالعه‌ای پیمایشی درباره کارکنان ناجا به الگویی از عوامل اثرگذار بر هنجارپذیری کارکنان ناجا رسید. وی دریافت فشار خرده فرهنگی، سرپرستی خیلی زیاد و خیلی کم، وجود جو سازمانی فرمانبرداری (بله قربانگویی) و دارا بودن تفکر یا استدلال اخلاقی فایده‌گرا به طور مثبت و معناداری با افزایش هنجارپذیری انحرافی در کارکنان ناجا در ارتباط است.

مقصود از هنجارپذیری انحرافی در این مطالعه در واقع میزان استعداد پذیرش یا آسیب‌پذیری فرد در برابر هنجارهای انحرافی رایج در محل کار و در نتیجه استعداد انجام رفتارهای انحرافی است و 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 آسیب‌پذیری وی را در برابر پذیرش هنجارهای انحرافی نشان می‌دهد. برای اندازه‌گیری و سنجش این سازه، پرسشنامه‌ای بر اساس پیشینه و مصاحبه با خبرگان ناجا و خبرگان دانشگاهی تهیه شد (کاظمی، ۱۳۹۶). در واقع هنجارپذیری انحرافی نشان می‌دهد که احتمال گرفتار آمدن یا تسلیم شدن یک عضو ناجا در برابر هنجارهای انحرافی چقدر است.

طبق این مطالعه، 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 آموزش و پرورش نوجوانان از اهمیت برخوردار، و بسیار مورد تحقیق قرار گرفته است (الیس و همکاران، ۲۰۱۸؛ برنر و همکاران^۱، 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. این گروه از فرهنگ و ارزشها و هنجارهای خاصی برخوردار است که رسمی یا غیررسمی می‌خواهد آنها را به اعضای جدید القا کند. البته در سازمانهایی مانند ناجا، فشار همکاران یا فشار خرده فرهنگی همواره داوطلبانه القا و اعمال نمی‌شود؛ زیرا فرد 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 زمانی که به او اعتماد نکند و فرد تازه وارد نیز التزام خود را به هنجارهای گروه نشان ندهد، فرد در گروه، غیررسمی پذیرفته نخواهد شد و این امر پیامد روانی و رفتاری زیادی برای او به همراه خواهد داشت؛ مانند احساس

1. Ellis, Zarbatany, Chen, Kinal, & Boyko

2. Bruner, Boardley, Benson, Wilson, Root, Turnnidge, & Cote

طردشدگی. بنابراین کارکنان تازه وارد ناجا در گروهی که سالهاست تشکیل شده است و برای خود خرده فرهنگی جدا دارد، پذیرش چندان آسانی نخواهند داشت؛ با این حال 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 گروه زمان 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 غیر رسمی 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، ۲۰۱۷؛ لیشر و ژانگ، ۲۰۱۸؛ شفرد و باتون، ۲۰۱۸). در چنین وضعیتی، فرد تازه وارد احساس فشار خرده فرهنگی زیادی را تحمل می‌کند و علی‌القاعده این فشار سبب می‌شود فرد برای 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 بکشانند (هنجارپذیری انحرافی).

با اینکه کاظمی (۱۳۹۶) دریافت میان فشار خرده فرهنگی و هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناجا رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ضریب مسیر ۰،۲۳۵، آماره تی ۴،۷۹۵؛ در سطح معناداری ۰،۰۰۰)، هم‌چنان پرسشی، که طبق این مطالعه مطرح است، این است که آیا اثرگذاری این متغیر (فشار خرده فرهنگی) بر تمام کارکنان ناجا به یک میزان اعمال می‌شود یا ممکن است بر اساس سطح درآمد، تحصیلات، یا سن کارکنان، این اثر تشدید، و یا غیرمعنادار شود.

طبق این مطالعه، 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 «بدرفتاری» در سازمانها رو آورده‌اند (مانند گریفین و لوپز، ۲۰۰۵؛ گریفین و آلری-کلی، ۲۰۰۴). تا حدی می‌توان گفت دلیل روی‌آوری به این موضوع، افزایش فراوانی رفتارهای زیانبار مشاهده شده در محیط کار و تأثیرات عمده آنها بر خروجیهای ارزشمند سازمانی

1. Leasure
2. Zhang
3. Shepherd & Button
4. Griffin & Lopez
5. Griffin & O'Leary-Kelly

بوده است. گرچه این جریان پژوهشی در ابتدا متوجه رفتارهای منفی و انحرافی کارکنان سطح پایین بود، پژوهش‌های اخیر بر رفتارهای زیانبار رهبران و سرپرستان معطوف شده است که آثار زیانبار عمده‌ای بر سازمان دارد (مانند دافی، گنستر، و پگون^۱، ۲۰۰۲؛ هدیکن و ادریسکول^۲، ۲۰۰۰؛ تپر^۳، ۲۰۰۰) و در واقع به «سرپرستی بد رفتار»^۴ رو آورده‌اند (تپر، ۲۰۰۰؛ تپر و همکاران، ۲۰۰۶؛ زلارس^۵، تپر، و دافی، ۲۰۰۲). کتز^۶ (۱۹۷۸) و ون منن^۷ (۱۹۷۵) معتقدند که نقش سرپرستان در تجربه شغلی کارکنان تازه‌وارد بسیار با اهمیت است و همین امر نیز بر اثر بسیار مهم میزان سرپرستی بر هنجارپذیری انحرافی کارکنان صحنه می‌گذارد. کاظمی (۱۳۹۶) با اعمال قدر مطلق نمره‌های این متغیر در تحلیل خود، دریافت هم در حالت میزان سرپرستی خیلی زیاد (سرپرستی مستبد) و هم در حالت میزان سرپرستی خیلی کم (سرپرستی بی‌اعتنا) کارکنان بیشتر مستعد هنجارپذیری انحرافی خواهند بود؛ چرا که در هر دو حالت، مشوق و فضای لازم را برای جذب هنجارهای انحرافی دارند (ضریب مسیر ۰/۰۹۹؛ آماره تی ۲/۹۳۹؛ سطح معناداری ۰/۰۰۴). نکته مورد نظر پژوهش این است که آیا میزان اثرگذاری این متغیر بر هنجارپذیری انحرافی همه انواع کارکنان ناجا یکسان است؛ به عنوان نمونه، آیا سرپرستی مستبدانه به همان میزان، فرد با تحصیلات بالاتر را می‌آزارد که فرد با تحصیلات پایین را؟ احتمالاً استقلال طلبی و افزایش سطح دانش هر فرد در اثر تحصیلات، سبب می‌شود شدت سرپرستی، بیشتر او را آزرده، و روانه هنجارهای انحرافی سازد.

از جمله دیگر عوامل مؤثر بر هنجارپذیری انحرافی، وجود روحیه فرمانبرداری یا بله قربانگویی در سازمانهاست که خود ناشی از عارضه گریبانگیر بسیاری از سازمانها یعنی جا به جایی هدف است؛ 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 (در این زمینه نگاه کنید به همیلتون و ساندرز^۸، ۱۹۹۵؛ میلگرام^۹، ۱۹۶۵ و فیسک،

1. Duffy, Ganster, & Pagon

2. Hadikin & O'Driscoll

3. Tepper

4. Abusive supervision

5. Zellars

6. Katz

7. Van Maanen

8. Hamilton & Sanders

9. Milgram

هریس و کودی^۱، (۲۰۰۴)؛ در چنین حالاتی ممکن است پس از مدتی، روحیه فرمانبرداری ناشی از تأثیرگذاری اجتماع 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 افسر زیر دست اجازه داشته باشد، صلاح‌دید و ارزیابی شخصی خود را درباره دستورات‌ها و وظایفش اعمال کند، جو سازمانی حالت فرمانبرداری کمتری دارد (پرلمن^۳، ۲۰۰۷).

گسترده‌گی و تشدید روحیه فرمانبرداری صرف یا روحیه «بله قربانگویی» سبب می‌شود فرد از عامل اخلاقی فعال به مجری منفعل تبدیل شود که اختیاری در پذیرش هنجارها و تصمیمات ندارد (کیالدینی و گولدشتاین^۴، ۲۰۰۴؛ مارتین و هستون^۵، ۲۰۰۳). حاکم شدن و بودن این روحیه در سازمان، آخرین لایه دفاعی فرد در مقابل پذیرش هنجارهای اخلاقی را از او خواهد گرفت. کاظمی (۱۳۹۶) دریافت وجود روحیه فرمانبرداری به طور مثبت و معناداری با هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناچا ارتباط دارد (ضریب مسیر ۰٫۲۰۹؛ آماره تی ۶٫۳۸۳؛ سطح معناداری ۰٫۰۰۰)؛ با این حال در این مورد نیز سؤال پژوهش این است که آیا اثرگذاری روحیه فرمانبرداری در میان همه انواع کارکنان (با سطوح درامدی، تحصیلات و سن متفاوت) یکسان است.

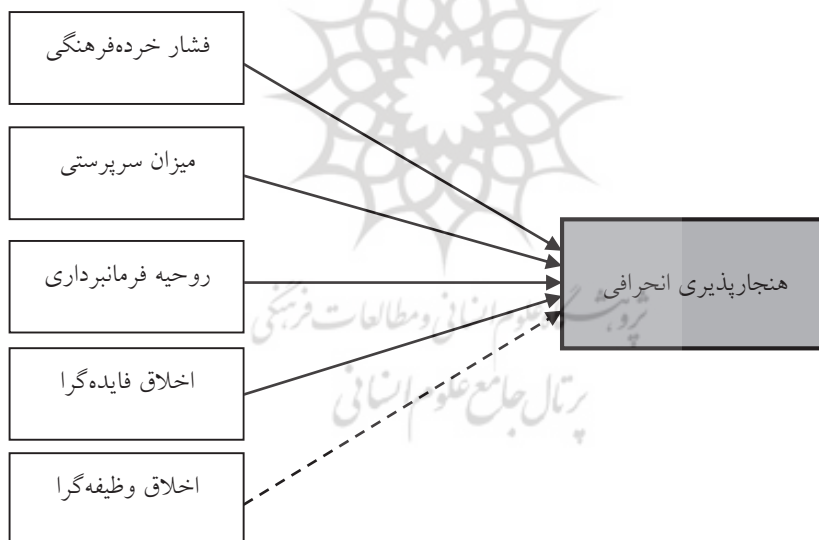
نوع استدلال یا تفکر اخلاقی افراد، آخرین عاملی است که اثرش در آن پژوهش بر هنجارپذیری انحرافی بررسی شده است. تفکر یا استدلال اخلاقی، شیوه ارزیابی فرد در زمینه موقعیتهای اخلاقی است که به دو حالت فایده‌گرا (سودمندگرا) و وظیفه‌گرا تقسیم شده است؛ به عنوان مثال افسر پلیس در مورد موقعیت گرفتن رشوه از متهم چگونه فکر می‌کند؛ آیا او به مبلغ و وضعیت اقتصادی خود توجه می‌کند؟ (حالت استدلال اخلاقی فایده‌گرا یا به این می‌اندیشد که گرفتن رشوه در هر شرایطی و با هر مبلغی اشتباه است؟ (حالت استدلال اخلاقی وظیفه‌گرا).

طبق نظریه استدلال اخلاقی گرین^۶ 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

1. Fiske, Harris & Cuddy
2. Social influence
3. Perlman
4. Cialdini & Goldstein
5. Martin & Hewstone
6. Greene

عاطفی و خود به خود انجام می‌شود؛ مانند قضاوت در مورد اینکه آیا فردی را باید قربانی افراد دیگر کرد تا بقیه زنده بمانند یا خیر؟ در مقابل، اقدامات غیرشخصی، مانند اینکه برای زنده ماندن افراد به جای قربانی کردن یک فرد، فناوری را تغییر داد، معمولاً با قضاوت استدلالی و آگاهانه رو به رو می‌شوند. 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.

کاظمی (۱۳۹۶) دریافت میان تفکر اخلاقی فایده‌گرا و هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناجا ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (ضریب مسیر ۰,۴۲۷؛ آماره تی ۱۳,۷۰۲؛ سطح معناداری ۰,۰۰۰)؛ بدین معنا که هرچه فرد موقعیت‌های تصمیمی را به صورت فایده‌گراتر قضاوت کند و به تصمیم دست بزند، احتمال هنجارپذیری انحرافی توسط او بیشتر است؛ اما بر خلاف انتظار، نقش کاهنده تفکر اخلاقی وظیفه‌گرا بر هنجارپذیری انحرافی تأیید نشد (ضریب مسیر ۰,۰۵۹-؛ آماره تی ۱,۶۸؛ سطح معناداری ۰,۰۹۴)؛ بدین معنا که رابطه معکوس و معناداری بین این دو دیده نشد.



شکل (۱): الگوی عوامل مؤثر بر هنجارپذیری انحرافی طبق مطالعه کاظمی (۱۳۹۶)
(فرضیه رد شده با پیکان نقطه چین نمایش داده شده است.)

چنانکه پیشتر نیز بیان شد، سؤالهای این پژوهش درباره این موضوع است که آیا الگو و ضرایب (مسیر و تعیین) آن در تمامی گروه‌های زیرین نمونه اتخاذ شده (بر اساس سن، تحصیلات و درآمد) یکسان است؛ به عبارت دقیقتر سه سؤال این پژوهش بدین قرار است:

۱. آیا الگوی هم‌پذیری انحرافی کارکنان جوانتر و مسن‌تر ناجا یکسان است؟
۲. آیا الگوی هم‌پذیری انحرافی کارکنان با تحصیلات پایینتر و کارکنان با تحصیلات بالاتر ناجا یکسان است؟
۳. آیا الگوی هم‌پذیری انحرافی کارکنان با درآمد کم و کارکنان با درآمد زیاد ناجا یکسان است؟
۴. آیا الگوی هم‌پذیری انحرافی کارکنان رده بالا و کارکنان رده پایین ناجا یکسان است؟

۴. روش پژوهش

پژوهش از نوع تحلیل داده‌های ثانویه، و از حیث روش، پیمایشی و همبستگی و از حیث هدف از جنس پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری همان جامعه آماری مورد استفاده در مطالعه پیشین پژوهشگر (کاظمی ۱۳۹۶) است که شامل تمام کارکنان ناجا در سه گروه درجه‌دار، افسر جز، و افسر ارشد در تمامی استانها است که تعداد آنها طبق اعلام بازرسی کل ناجا از ۲۰ هزار افسر بیشتر است. در این مطالعه از ترکیب راهبردهای نمونه‌گیری در دسترس^۱ یا آسان و طبقه‌ای غیرمتناسب (جدول ۳) به منظور انتخاب مشارکت کنندگان از جامعه مدنظر استفاده شد. با توجه به اینکه این تحقیق در کل ناجا (شامل ستاد و غیرستاد) و در سطح ملی صورت گرفته است و با توجه به سطوح سه گانه افسران به عنوان طبقات مختلف جامعه، تصمیم گرفته شد حداقل نمونه از ۳۸۴ فرد مطابق فرمول کوکران به حدود ۱۰۰۰ نفر افزایش یابد و برای دستیابی به پرسشنامه سالم، ۲۰۰۰ پرسشنامه از طریق ستاد مرکزی ناجا در تمامی استانها توزیع شد.

جدول (۳): ویژگی طبقات نمونه اولیه و سهم آنها در نمونه نهایی

رده	تعداد تقریبی	درصد در نمونه	حداقل تعداد در نمونه نهایی
درجه‌دار	۲۵۰۰*	%۱۱	۱۱۰
افسر جز	۱۱۰۰۰	%۵۷	۵۷۰
افسر ارشد	۶۵۰۰	%۳۲	۳۲۰
جمع	۲۰۰۰۰	%۱۰۰	۱۰۰۰

* اعداد تقریبی است.

در مجموع ۱۱۸۴ پرسشنامه بازگردانده شد که با حذف موارد غیر قابل استفاده، سرانجام ۹۹۰ پرسشنامه قابل استفاده و سالم وارد تحلیل شد (طبق جدول ۴).

جدول (۴): توزیع نمونه در رده‌های سازمانی

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

برای یافتن پاسخ سؤالهای این پژوهش پنج متغیر جمعیت شناختی (یا گسسته یا مقوله‌ای) به شرح ذیل در ابتدای پرسشنامه گنجانده شد تا زیرگروه‌های نمونه قابل تعیین و تحلیل باشد:

- ۱- جنسیت مرد زن
- ۲- سن ۲۵ سال و کمتر ۲۶ تا ۳۰ سال ۳۰ تا ۳۵ سال ۳۵ تا ۴۰ سال ۴۰ سال به بالا
- ۳- وضعیت تأهل مجرد متأهل
- ۴- تحصیلات دیپلم کاردانی کارشناسی ارشد و بالاتر
- ۵- میزان درآمد ماهانه کمتر از یک میلیون تومان بین ۱ تا ۲ میلیون تومان بین ۲ تا ۳ میلیون تومان بیشتر از ۳ میلیون تومان
- ۶- رده سازمانی (بر اساس جایگاه خود در سلسله مراتب، یکی از چهار خانه زیر را علامت بزنید)

پایینترین رده		بالاترین رده	
۱	۲	۳	۴

شایان ذکر است از آنجا که در برخی موارد، توزیع نمونه در میان گزینه‌های سؤالات جامعه شناختی بسیار نامتناسب بود، برخی از سؤالات جامعه شناختی تحلیل نشده است؛ چرا که با توجه به تفاوت بسیار زیاد میان تعداد افراد جای گرفته در هر گروه، مسلماً نتایج تحلیل قابل اعتنا

نخواهد بود. در این زمینه مشخصاً باید گفت تحلیل درباره متغیر جنسیت (به علت اینکه درصد زنان در نمونه بسیار کم و فقط ۳ درصد است.) و در زمینه متغیر وضعیت تأهل (به این علت که افراد مجرد فقط ۱۱ درصد نمونه را تشکیل می‌دهند در مقابل افراد متأهل که بیش از ۸۰ درصد نمونه به شمار می‌آیند.) از تحلیل حذف شده است.

۵. یافته‌ها

از میان ۹۹۰ پاسخ دهنده این پژوهش، ۲۱۵ نفر (۲۲ درصد) درجه‌دار، ۵۳۴ نفر (یا ۵۴ درصد) افسر جز، 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 و چنانکه اشاره شد به همین دلیل تحلیل درباره این متغیر جمعیت شناختی امکانپذیر نشد (به عبارت دیگر تحلیل درباره تفاوت الگوی هنجارپذیری انحرافی کارکنان زن و مرد ناجا امکان نداشت). به لحاظ توزیع سنی نمونه باید گفت بیشترین تعداد افراد در بازه سنی ۳۵ تا ۴۰ 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 و به همین دلیل، یعنی درصد حضور کم افراد مجرد در نمونه، تحلیل تعقیبی این خرده گروه‌ها نیز از مطالعه حذف شد. از حیث تحصیلات، رتبه اول با افراد دارای مدرک دیپلم بود با ۳۸۵ نفر؛ یعنی ۳۹ درصد نمونه و پس از این گروه، بیشترین تعداد به افراد با مدرک کارشناسی با ۳۳ درصد حضور در نمونه یعنی ۳۲۶ نفر بود و افراد با مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر فقط ۲ درصد نمونه (یعنی ۲۰ نفر) را تشکیل می‌دادند. از حیث درآمد، قاطبه جمعیت یعنی ۷۳۶ نفر (۷۴ درصد نمونه) درآمدی بین ۱ تا ۲ میلیون تومان را اعلام کردند و تنها دو درصد نمونه (یعنی ۲۲ نفر) درآمدی بیش از ۳ میلیون تومان را گزارش کرده بودند. جدول (۵) خلاصه وضعیت نمونه مورد بررسی را از حیث متغیرهای جمعیت شناختی نشان می‌دهد.

جدول (۵): توصیف متغیرهای جامعه شناختی نمونه

درصد	فراوانی	پاسخ		
۹۶٪	۹۴۷	مرد	جنسیت	
۳٪	۲۷	زن		
۲٪	۱۶	بی پاسخ		
۱۰۰٪	۹۹۰	جمع		
۱۵٪	۱۵۱	۲۵ و کمتر	سن	
۲۱٪	۲۱۲	۲۶ تا ۳۰		
۲۰٪	۱۹۸	۳۰ تا ۳۵		
۲۲٪	۲۱۹	۳۵ تا ۴۰		
۱۸٪	۱۷۵	۴۰ به بالا		
۴٪	۳۵	بی پاسخ		
۱۰۰٪	۹۹۰	جمع		
۸۵٪	۸۴۴	متاهل		وضعیت تأهل
۱۱٪	۱۱۳	مجرد		
۳٪	۳۳	بی پاسخ		
۱۰۰٪	۹۹۰	جمع		
۳۹٪	۳۸۵	دیپلم	تحصیلات	
۲۲٪	۲۲۱	کاردانی		
۳۳٪	۳۲۶	کارشناسی		
۴٪	۳۸	ارشد و بالاتر		
۲٪	۲۰	بی پاسخ		
۱۰۰٪	۹۹۰	جمع		
۱۲٪	۱۲۰	کمتر از یک میلیون تومان	درآمد	
۷۴٪	۷۳۶	بین ۱ تا ۲ میلیون تومان		
۱۰٪	۹۷	بین ۲ تا ۳ میلیون تومان		
۲٪	۱۵	بیشتر از ۳ میلیون تومان		
۲٪	۲۲	بی پاسخ		
۱۰۰٪	۹۹۰	جمع		

ادامه جدول (۵): توصیف متغیرهای جامعه شناختی نمونه

درصد	فراوانی	پاسخ	
٪ ۲۲	۲۱۵	درجه‌دار	رده سازمانی
٪ ۵۴	۵۳۴	افسر جز	
٪ ۱۰	۹۷	افسر ارشد	
٪ ۱۵	۱۴۴	بی‌پاسخ	
٪ ۱۰۰	۹۹۰	جمع	

به طور کلی باید گفت در الگوی پژوهش کاظمی (۱۳۹۶)، ضریب تعیین ۰,۵۵ به دست آمده که ضریب متوسط و قابل قبولی است و همچنین مقدار شاخص GOF عددی برابر ۰/۴۱۰ به دست آمده که شاخصی قوی است و نشان از کیفیت خوب کلی الگو دارد.

بنا بر توضیحات اولیه و برای پاسخگویی به پرسش‌های این پژوهش در اینجا از طریق روش تحلیل چندگروهی (Multi-group analysis) نرم افزار Smart-PLS بهره گرفته شده است؛ بدین ترتیب که اختلاف میان گروه‌ها در دو مورد ضرایب مسیر و ضریب تعیین بررسی، و معناداری اختلافات با آزمون ولش - سترتویت (Welch-Satterthwait Test) بررسی شد که نتایج آن به شرح ذیل گزارش می‌شود:

۱-۵. گروه‌های سنی

گروه‌های سنی به دو دسته جوان (از زیر ۲۰ تا ۳۵ سال) و میانسال (از ۳۵ سال به بالا) تقسیم شد؛ سپس داده‌های الگو بر این اساس به دو گروه تقسیم، و از طریق افزونه تحلیل چند گروهی (Multi-group analysis) اختلاف مقادیر مهم الگو از جمله ضرایب مسیر و ضریب تعیین (R^2) با یکدیگر مقایسه، و اختلاف آنها با آزمون ولش - سترتویت (Welch-Satterthwait Test) بررسی شد که نتایج آن در جدولهای (۶) و (۷) آمده است.

جدول (۶): آزمون اختلاف ضرایب مسیر الگوی پژوهش برای گروه‌های سنی

رابطه	ضریب مسیر میانسال	ضریب مسیر جوان	اختلاف ضریب مسیر	آماره تی	p-Value
اخلاق فایده‌گرا \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۴۶۴	۰/۳۸۸	۰/۰۷۶	۱/۱۷۳	۰/۲۴۱
اخلاق وظیفه‌گرا \leq هنجارپذیری انحرافی	-۰/۰۳۱	-۰/۱۶۰	۰/۱۲۹	۱/۸۶۶	۰/۰۶۳
روحیه فرمانبرداری \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۱۹۷	۰/۱۸۷	۰/۰۱۰	۰/۱۴۷	۰/۸۸۳
سرپرستی \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۱۱۹	۰/۰۳۴	۰/۰۸۵	۰/۸۹۲	۰/۳۷۳
فشار فرهنگی \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۱۳۴	۰/۲۹۹	۰/۱۶۵	۱/۹۷۵	۰/۰۴۹

چنانکه جدول (۶) نشان می‌دهد در اینجا بناست مشخص شود آیا الگوی پژوهش برای افراد با ویژگی‌های جمعیت شناختی متفاوت، اختلاف معناداری دارد یا خیر. در واقع در اینجا آثار متغیرهای جمعیت شناختی روی الگو بررسی می‌شود؛ به عنوان مثال می‌خواهیم بدانیم آیا اگر مردان و زنان نمونه بررسی شده را جدا، و الگو را برای هر دوی آنها جدا اجرا و آزمون کنیم، آیا الگوها برای این دو گروه تفاوت معناداری دارد یا خیر؟ این تفاوت باید از دو حیث بررسی شود: یکی تفاوت و اختلاف ضرایب مسیر الگوهای گروه‌های مختلف و یکی اختلاف ضرایب تعیین الگوهای گروه‌های مختلف. بنابراین اختلافی کاملاً معنادار و قابل توجه است که هم در ضرایب مسیر و هم در ضرایب تعیین خود را نشان دهد.

بر این اساس جدول (۶) نشان‌دهنده اختلاف ضرایب مسیر و جدول (۷) نشان‌دهنده اختلاف ضرایب تعیین است. مطابق جدول (۶) مشخص است که تنها اختلاف ضریب مسیر معنادار میان دو گروه سنی جوان و میانسال، رابطه فشار فرهنگی و هنجارپذیری انحرافی است که ضریب مسیر گروه جوان بیشتر است و این بدین معنی است که فشار خرده فرهنگی بر افزایش هنجارپذیری انحرافی در میان کارکنان جوانتر ناجا اثرگذاری بیشتر دارد؛ با این حال از حیث ضریب تعیین (جدول ۷) اختلاف معناداری میان دو گروه دیده نمی‌شود.

جدول (۷): آزمون اختلاف ضرایب تعیین الگوی پژوهش برای گروه‌های سنی

متغیر هدف	ضریب تعیین میانسال	ضریب تعیین جوان	اختلاف ضریب تعیین	آماره تی	p-Value
هنجارپذیری انحرافی	۰/۵۰۷	۰/۴۵۹	۰/۰۴۸	۰/۵۳۰	۰/۵۹۶

بر اساس جدول (۷) معلوم می‌شود که اختلاف الگوهای پژوهش برای گروه‌های سنی میانسال و جوان معنادار نیست؛ زیرا آماره تی آن کمتر از ۱/۹۶ و ضریب معناداری یا p-value آن از ۰/۰۵ بیشتر است و لذا نمی‌توان گفت سن بر الگوی پژوهش اثری دارد؛ بنابراین باید گفت الگوی هنجارپذیری کارکنان ناجا برای کارکنان با سنین مختلف تفاوت معناداری ندارد.

۲-۵. تحصیلات

برای آسان بودن تحلیل در اینجا، گزینه‌های زیر مجموعه تحصیلات به دو گروه دیپلم و کاردانی (گروه ۱) و کارشناسی به بالا (گروه ۲) تبدیل شد که نتایج تحلیل در جدول‌های (۸) و (۹) ذیل آمده است:

جدول (۸): آزمون اختلاف ضرایب مسیر الگوی پژوهش برای گروه‌های تحصیلی

رابطه	ضریب مسیر گروه ۱	ضریب مسیر گروه ۲	اختلاف ضریب مسیر	آماره تی	p-Value
اخلاق فایده‌گرا \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۴۱۲	۰/۴۵۵	۰/۰۴۳	۰/۶۸۲	۰/۴۹۶
اخلاق وظیفه‌گرا \leq هنجارپذیری انحرافی	-۰/۱۲۰	۰/۰۰۰	۰/۱۲۰	۱/۲۵۸	۰/۲۰۹
روحیه فرمانبرداری \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۱۴۴	۰/۳۰۶	۰/۱۶۲	۲/۷۲۱	۰/۰۰۷
سرپرستی \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۰۶۳	۰/۱۱۹	۰/۰۵۶	۰/۷۱۱	۰/۴۷۷
فشار فرهنگی \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۳۰۵	۰/۰۶۱	۰/۲۴۴	۳/۰۷۷	۰/۰۰۲

چنانکه جدول (۸) نشان می‌دهد، دو اختلاف ضریب مسیر معنادار میان دو گروه تحصیلی نامبرده هست که یکی به رابطه فشار خرده فرهنگی و هنجارپذیری انحرافی مربوط است که ضریب مسیر گروه ۱ (با تحصیلات کمتر) به طور معناداری بیشتر است و نشان می‌دهد فشار خرده فرهنگی بر افزایش هنجارپذیری انحرافی میان کارکنان با تحصیلات کمتر ناجا اثرگذاری بیشتر دارد و دیگری به رابطه روحیه فرمانبرداری و هنجارپذیری انحرافی مربوط است که ضریب مسیر گروه ۱ (با تحصیلات کمتر) به طور معناداری کمتر است که نشان می‌دهد اثر روحیه فرمانبرداری در افزایش هنجارپذیری انحرافی میان کارکنان با تحصیلات بیشتر بر مراتب بیشتر است.

جدول (۹): آزمون اختلاف ضرایب تعیین الگوی پژوهش برای گروه‌های تحصیلی

متغیر هدف	ضریب تعیین گروه ۱	ضریب تعیین گروه ۲	اختلاف ضریب تعیین	آماره تی	p-Value
هنجارپذیری انحرافی	۰/۴۴۶	۰/۶۲۷	۰/۱۸۱	۲/۰۶۵	۰/۰۴۰

هم‌چنین باید دقت کرد که از حیث ضریب تعیین (جدول ۹) نیز اختلاف معناداری میان دو گروه دیده می‌شود؛ بدین معنی که ضریب تعیین الگوی پژوهشی بر اساس داده‌ها از گروه با تحصیلات بیشتر به طور معناداری بیشتر از ضریب تعیین داده‌های گروه دارای تحصیلات کمتر است.

۳-۵. درآمد

در اینجا نیز نمونه به دو گروه با درآمد کم (یعنی زیر یک میلیون تومان تا سقف دو میلیون تومان) و با درآمد متوسط و بیشتر (بالای دو میلیون تومان) تقسیم شد که نتایج تحلیل در جدول‌های (۱۰) و (۱۱) ذیل آمده است.

جدول (۱۰): آزمون اختلاف ضرایب مسیر الگوی پژوهش برای گروه‌های درآمدی

رابطه	ضریب مسیر گروه کم درآمد	ضریب مسیر گروه درآمد متوسط	اختلاف ضریب مسیر	آماره تی	p-Value
اخلاق فایده‌گرا \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۴۶۶	۰/۱۵۳	۰/۳۱۳	۲/۰۹۸	۰/۰۳۸
اخلاق وظیفه‌گرا \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۰۶۲	۰/۲۹۷	۰/۳۵۸	۱/۹۳۹	۰/۰۵۵
روحیه فرمانبرداری \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۲۰۰	۰/۰۹۹	۰/۱۰۱	۰/۶۶۰	۰/۵۱۰
سرپرستی \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۰۲۷	۰/۲۰۵	۰/۱۷۹	۰/۹۲۲	۰/۳۵۹
فشار فرهنگی \leq هنجارپذیری انحرافی	۰/۱۷۰	۰/۵۵۴	۰/۳۸۴	۱/۹۷۳	۰/۰۵۱

چنانکه جدول (۱۰) نشان می‌دهد، تنها اختلاف ضریب مسیر معنادار میان دو گروه درآمدی با درآمد کم و با درآمد متوسط و بیشتر (که آماره تی آن از ۱/۹۶ بیشتر، و ضریب معناداری آن از ۰/۰۵ کمتر است)، رابطه اخلاق فایده‌گرا و هنجارپذیری انحرافی است که ضریب مسیر گروه کم درآمد به طور معناداری بیشتر، و این بدین معنی است که اثر افزایشی تفکر اخلاقی فایده‌گرا بر افزایش سطح هنجارپذیری انحرافی در میان کارکنان کم درآمد ناچا بیشتر است. البته اختلاف این دو گروه درباره رابطه اخلاق وظیفه‌گرا و فشار خرده فرهنگی بر هنجارپذیری انحرافی نیز بسیار فاحش و نزدیک به معناداری است (و لذا گرچه معنادار نیست؛ قابل توجه است).

جدول (۱۱): آزمون اختلاف ضرایب تعیین الگوی پژوهش برای گروه‌های درامدی

متغیر هدف	ضریب تعیین گروه ۱	ضریب تعیین گروه ۲	اختلاف ضریب تعیین	آماره تی	p-Value
هنجارپذیری انحرافی	۰/۴۳۶	۰/۶۵۲	۰/۲۱۶	۲/۲۷۸	۰/۰۲۴

در ادامه توضیحات جدول (۱۰) و در توضیح جدول (۱۱) باید اشاره کرد که نکته جالب اینجاست که اختلاف این دو گروه در موارد مختلف (معنادار و غیر معنادار) چنان زیاد است که سبب ایجاد اختلاف معنادار در ضریب تعیین الگو برای این دو گروه نیز شده و ضریب تعیین الگو برای داده‌های گروه درآمد متوسط از گروه با درآمد کم، بیشتر است. علت این است که آماره تی از ۱/۹۶ بزرگتر، و ضریب معناداری از ۰/۰۵ کوچکتر است.

۴-۵. رده سازمانی

طبق اطلاعات به ترتیب اعضای کل نمونه به سه گروه درجه‌دار (گروه ۱)، افسر جز (گروه ۲) و افسر ارشد (گروه ۳) تقسیم شدند که نتایج تحلیل در جدولهای (۱۲) و (۱۳) ذیل آمده است:

جدول (۱۲): آزمون اختلاف ضرایب مسیر الگوی پژوهش برای رده‌های سازمانی

رابطه	ضریب مسیر گروه ۱	ضریب مسیر گروه ۲	ضریب مسیر گروه ۳	اختلاف ضریب مسیر	اختلاف ضریب مسیر	اختلاف ضریب مسیر	آماره تی برای اختلاف	p-Value برای اختلاف	p-Value برای اختلاف
اخلاق فایده‌گرا ≤ هنجارپذیری انحرافی	۰/۳۶۳	۰/۴۵۳	۰/۳۸۲	۰/۰۱۹	۰/۰۷۱	۰/۱۰۵	۰/۴۰۸	۰/۶۸۴	۰/۹۱۷
اخلاق وظیفه‌گرا ≤ هنجارپذیری انحرافی	-۰/۱۸۴	-۰/۰۳۷	-۰/۰۵۶	۰/۱۲۸	۰/۰۱۹	۱/۰۰۳	۰/۱۵۶	۰/۸۷۶	۰/۳۱۸
روحیه فرمانبرداری ≤ هنجارپذیری انحرافی	۰/۱۰۲	۰/۳۱۷	۰/۴۱۵	۰/۳۱۲	۰/۰۹۸	۱/۸۵۰	۰/۶۰۷	۰/۵۴۵	۰/۰۶۷
سرپرستی ≤ هنجارپذیری انحرافی	۰/۰۸۹	۰/۰۵۵	۰/۲۰۱	۰/۱۱۲	۰/۱۴۶	۰/۴۲۰	۰/۵۸۹	۰/۵۵۷	۰/۶۷۵
فشار فرهنگی ≤ هنجارپذیری انحرافی	۰/۴۰۴	۰/۰۸۸	۰/۰۷۶	۰/۳۲۸	۰/۰۱۱	۱/۴۱۹	۰/۰۵۴	۰/۹۵۷	۰/۱۵۹

چنانکه جدول (۱۲) نشان می‌دهد، هیچ اختلاف ضریب مسیر معناداری میان سه گروه رده سازمانی وجود ندارد؛ زیرا آماره‌های تی همگی از ۱/۹۶ کوچکتر، و ضرایب معناداری همگی از ۰/۰۵ بزرگتر است؛ گرچه باید به اختلاف ضریب مسیر فاحش اما غیرمعنادار روحیه فرمانبرداری بر هنجارپذیری انحرافی میان دو گروه اول و دوم با گروه سوم توجه کرد.

جدول (۱۳): آزمون اختلاف ضرایب مسیر الگوی پژوهش برای رده‌های سازمانی

متغیر هدف	ضریب مسیر گروه ۱	ضریب مسیر گروه ۲	ضریب مسیر گروه ۳	اختلاف ضریب مسیر ۳ و ۱	اختلاف ضریب مسیر ۳ و ۲	آماره تی برای اختلاف ۳ و ۱	آماره تی برای اختلاف ۳ و ۲	p-Value برای اختلاف ۳ و ۱	p-Value برای اختلاف ۳ و ۲
هنجارپذیری انحرافی	۰/۵۳۳	۰/۵۱۳	۰/۶۹۷	۰/۱۶۴	۰/۱۸۴	۱/۶۲۴	۱/۸۸۶	۰/۱۰۷	۰/۰۶۱

از حیث ضریب تعیین جدول (۱۳) نیز اختلاف معناداری میان سه گروه دیده نمی‌شود؛ زیرا آماره‌های تی همگی از ۱/۹۶ کوچکتر، و ضرایب معناداری همگی از ۰/۰۵ بزرگتر است. جدول (۱۴) خلاصه یافته‌های پژوهش را ارائه می‌کند.

*** جدول (۱۴): آزمون اختلاف ضرایب مسیر الگوی پژوهش برای رده‌های سازمانی

اثر سن	افسران جوان نسبت به افسران میانسال، بیشتر تحت فشار خرده فرهنگی همکاران هستند.
اثر تحصیلات	۱- افسران با تحصیلات کمتر نسبت به افسران با تحصیلات بالاتر، بیشتر تحت فشار خرده فرهنگی همکاران هستند. ۲- روحیه فرمانبرداری در میان افسران با تحصیلات بالاتر به نسبت افسران با تحصیلات کمتر، بیشتر سبب هنجارپذیری انحرافی می‌شود.
اثر درآمد	تفکر اخلاقی فایده‌گرا در افسران کم درآمد به نسبت افسران با درآمد متوسط و بیشتر، سبب هنجارپذیری انحرافی بیشتر می‌شود.
اثر رده سازمانی	اختلاف معناداری مشاهده نشد.
اثر جنسیت و وضعیت تأهل	با داده‌های تحقیق قابل آزمون نیست.

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این پژوهش به عنوان پژوهش تعقیبی، فهم این نکته کاربردی بود که آیا الگوی عوامل اثرگذار بر هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناجا، تفاوت معناداری برای خرده گروه‌های مختلف کارکنان (خرده گروه‌های سنی، تحصیلی، درآمدی، جایگاهی) دارد یا خیر.

اولین یافته قابل توجه این بود که افسران جوان نسبت به افسران میانسال بیشتر تحت فشار خرده فرهنگی همکاران هستند. این امر نشان می‌دهد: ۱. مدیران و مقامات ناجا باید به آموزش و هنجارپذیری کارکنان جوانتر توجه ویژه‌ای کنند تا این افراد تحت فشار خرده فرهنگی جذب هنجارهای انحرافی خرده گروه‌ها نشوند. ۲. در صورت هنجارپذیری مثبت یا انحرافی کارکنان

در سالهای پایینتر، تغییر این روش در سالهای بالاتر برای ناجا سخت خواهد بود؛ پس باید برای آموزش و پیشگیری، نقش بازدارندگی و سرمایه‌گذاری قائل شد. ۳. برای کارکنان جوان به سبب اینکه فشار خرده فرهنگی می‌تواند آنها را بیشتر تحت تأثیر قرار دهد، باید به تقویت خرده فرهنگهای تقویتی یا مستقل در سازمان پرداخت تا از این فشار خرده فرهنگی به نفع پیشبرد فضای مثبت و عملکردی در سازمان استفاده کرد و باید این افراد را از خرده فرهنگهای ضد عملکردی دور نگه داشت.

درباره متغیر تحصیلات دو یافته مهم وجود دارد: ۱. افسران با تحصیلات کمتر نسبت به افسران با تحصیلات بالاتر، بیشتر تحت فشار خرده فرهنگی همکاران هستند. ۲. روحیه فرمانبرداری در میان افسران با تحصیلات بالاتر به نسبت افسران با تحصیلات کمتر، بیشتر سبب هنجارپذیری انحرافی می‌شود. در مورد اول باید گفت ترکیب این یافته و یافته پیشین ما درباره سن، یکی از پرخطرترین وضعیت‌ها را به وجود می‌آورد؛ بدین معنا که کارکنان با سن و تحصیلات کمتر براحتی تحت فشار خرده فرهنگی ممکن است به هنجارهای انحرافی تن بدهند. در سطح کارکنان پایور چنین امری به دلیل نوع استخدام و شیوه استخدام کمتر دیده می‌شود؛ اما درباره کارکنان وظیفه باید بویژه در این مورد دقت نظر به خرج داد؛ چرا که احتمال وجود این ترکیب (سن و تحصیلات کم) در این حالت از همه بیشتر است؛ بنابراین مدیران ناجا حداقل می‌توانند در گزینش کارکنان وظیفه بر حسب نوع خدمات و وظایفی که در سازمان دارند، دقت به عمل آورند تا افراد با تحصیلات بالاتر را جذب کنند و هم‌چنین توجه کنند که این افراد را از تأثیرات خرده فرهنگی ضد عملکردی به دور نگه دارند یا آموزشها و روشهای لازم را برای این موارد به آنها ارائه کنند. درباره یافته دوم (روحیه فرمانبرداری در میان افسران با تحصیلات بالاتر به نسبت افسران با تحصیلات کمتر، بیشتر سبب هنجارپذیری انحرافی می‌شود.) مدیران ناجا باید دقت کنند به موازات افزایش سطح تحصیلات کارکنان زیر مجموعه خود باید الگوهای رهبری و کنترل خود را از حالت آمرانه و دستوری به حالت مشارکتی و مشورتی تغییر دهند؛ در غیر این صورت نه تنها کارکنان خود را در معرض هنجارپذیری انحرافی قرار می‌دهند بلکه خود را از نظر و تخصص آنها و تشکیل سرمایه فکری محروم می‌سازند.

یافته مهم سوم بدین صورت است: فکر اخلاقی فایده‌گرا در افسران کم درآمد به نسبت افسران با درآمد متوسط و بیشتر، سبب هنجارپذیری انحرافی بیشتر می‌شود. باید توجه کرد که از میان عوامل شناسایی شده اثرگذار بر هنجارپذیری کارکنان ناجا، بیشترین ضریب به تفکر اخلاقی فایده‌گرا مربوط است؛ این به معنی لزوم توجه ویژه مدیران ناجا به این متغیر و سطح آن در

میان کارکنان است. نکته مهم دیگر این است که در صورتی که مدیران ناجا توان تغییر سطح درامدی کارکنان را ندارند (که با توجه به محدودیتهای سازمانها معمول است)، حداقل باید در تغییر الگوی ادراکی و ذهنی آنها تغییر ایجاد کنند تا تفکر اخلاقی فایده‌گرا، کارکنان کم درآمد را به هنجارهای انحرافی نکشاند. این امر مستلزم توجه ویژه به برگزاری دوره‌های آموزشی تعاملی (نه تعلیمی) و بر اساس تحلیل موردی موقعیت است تا بتوان حداقل کارکنان را با سامانه‌های استدلال اخلاقی دیگر (نظیر اخلاق وظیفه‌گرا و اخلاق فضیلت محور) نیز آشنا ساخت.

هم‌چنین چنانکه پیشتر نیز اشاره شد، امکان تحلیل تفاوت‌های گروهی جنسیتی و وضعیت تأهل بر اساس عدم تناسب داده‌های گروهی وجود نداشت که این امر لزوم پژوهش‌های آینده را با توجه ویژه به این مقولات می‌طلبد. در تحلیل اثر رده سازمانی نیز تفاوت قابل توجهی یافت نشد. به رغم ارائه این پیشنهادها باید توجه کرد که این پژوهش محدودیتهایی داشت که در استنتاج از یافته‌های آن باید این موارد را لحاظ کرد: مورد نخست که پیشتر نیز بیان شد، عدم تناسب داده‌های گروهی است که ممکن است نتایج را اریب و دارای سوگیری کند. بنابراین توصیه می‌شود پژوهش‌های آینده در این حوزه با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری طبقه‌ای نامتناسب امکان تحلیل دقت‌مند تفاوت‌های گروهی را فراهم آورد. محدودیت دوم، خودگزارش بودن داده‌هاست که این امر بویژه درباره متغیرهای با حساسیت اجتماعی نظیر درآمد می‌تواند باعث سوگیری در پاسخها شده باشد. بنابراین توصیه می‌شود پژوهش‌های آینده از دیگر روش‌های تکمیلی نظیر تحلیل اسناد و داده‌های ثانویه (مانند فیشهای حقوقی) برای دقیقتر ساختن نتیجه‌گیریها استفاده کند. محدودیت دیگر محدود بودن ویژگی‌های جمعیت شناختی مورد مطالعه در این پژوهش است؛ به عنوان نمونه می‌توان گفت نوع وظیفه افراد (وظایف ستادی یا صفی) یا نوع استخدام افراد (پایور یا وظیفه) نیز در میزان هنجارپذیری انحرافی کارکنان احتمالاً اثرگذار است؛ بنابراین توصیه می‌شود در پژوهش‌های آینده با مصاحبه با خبرگان این حوزه، دیگر متغیرهای مقوله‌ای و جمعیت شناختی اثرگذار نیز شناسایی و بررسی شود.

- استادی، رضا و قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۸). تأملی بر عوامل مؤثر بر فساد در سازمانهای پلیس، فصلنامه نظارت و بازرسی، س سوم، ش ۸، ص ۵۰-۲۵.
- ایوکوویچ، سانیا کوتیناک. (۱۳۹۲). سقوط مجریان قانون، کنترل فساد پلیس، ترجمه ابوالفضل محمد. تهران: ناجا، بازرسی کل، مرکز تحقیقات کاربردی.
- کاظمی، سید حسین. (۱۳۹۶). شناسایی و بررسی عوامل اثرگذار بر هنجارپذیری انحرافی پلیس، فصلنامه نظارت و بازرسی، ش ۴۲، ص ۶۸-۴۱.
- 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.
- 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.
- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. **Annu. Rev. Psychol.**, 55, 591-621.
- 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.
- 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.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. **International journal of selection and assessment**, 11(1), 30-42.
- 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.
- Husted, C. (2010). **Organi-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.
- 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.
- 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.
- Milgram, S. (1965). Some conditions of obedience and disobedience to authority. *Human relations*, 18(1), 57-76.
- Perlman, A. M. (2007). Unethical obedience by subordinate attorneys: Lessons from social psychology. *Hofstra L. Rev.*, 36, 451.
- 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.
- Prenzler, T. (2009). **Police corruption: Preventing misconduct and maintaining integrity**. CRC Press.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38:555-572.
- Shepherd, D., & Button, M. (2018). Organizational inhibitions to addressing occupational fraud: a theory of differential rationalization. *Deviant Behavior*, 1-21.
- 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., & 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.



شعبه‌شناسی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني