

بررسی فاکتورهای موقعیتی تاثیر گذار بر تخلفات اداری شهرداری ها

نرگس مرادمند

کارشناسی حقوق اداری، دانشگاه علمی کاربردی سازمان همیاری شهرداری های اصفهان

چکیده

این مقاله با هدف بررسی فاکتورهای موقعیتی تاثیر گذار بر تخلفات اداری شهرداری ها انجام گرفت. روش تحقیق کتابخانه ای با استفاده از کتب، مقالات و پایان نامه و... بود. نتایج نشان داد فاکتورهای موقعیتی تاثیر گذار بر تخلفات اداری در دو بخش فاکتورهای اجتماعی و بین فردی شامل (تأثیر گروه های کاری، فرصت، نیاز، بدهی و ناهماهنگی) و فاکتورهای سازمانی از قبیل (محیط عملیاتی، فرهنگ سازمانی، ویژگی های شغلی، ساختار وظایف شرکت و مشارکت، رضایت شغلی و جو کاری اخلاقی) قرار می گیرد.

واژه های کلیدی: تخلف، تخلف اداری، شهرداری

مقدمه

تخلفات اداری در شهرداری‌ها یکی از چالش‌های جدی در مدیریت شهری و بهبود خدمات عمومی به شمار می‌رود. این تخلفات می‌توانند به اشکال مختلفی از جمله فساد مالی، سوءاستفاده از مقام، عدم رعایت قوانین و مقررات و نادیده گرفتن حقوق شهروندان بروز کنند. در این راستا، شناسایی و بررسی فاکتورهای موقعیتی تأثیرگذار بر این تخلفات، می‌تواند به درک بهتر علل و زمینه‌های وقوع آن‌ها کمک کند و راهکارهای مؤثری برای پیشگیری از آن‌ها ارائه دهد. موقعیت‌های خاص اجتماعی، اقتصادی و سیاسی می‌توانند به عنوان عوامل مؤثر در بروز تخلفات اداری در شهرداری‌ها عمل کنند. به عنوان مثال، فشارهای اقتصادی و نیاز به درآمدزایی می‌تواند برخی از کارکنان را به سمت تخلفات مالی سوق دهد. همچنین، نبود نظارت کافی و شفافیت در فرآیندهای اداری می‌تواند زمینه‌ساز سوءاستفاده از قدرت و فساد باشد. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی و رفتارهای مدیریتی نیز نقش مهمی در بروز تخلفات اداری دارند. در سازمان‌هایی که فرهنگ شفافیت و پاسخگویی وجود ندارد، احتمال بروز تخلفات افزایش می‌یابد. به همین ترتیب، وجود ساختارهای ناکارآمد و عدم وجود سیستم‌های کنترلی مؤثر می‌تواند به افزایش تخلفات منجر شود. لذا در این مقاله به بررسی فاکتورهای موقعیتی تأثیرگذار بر تخلفات اداری در شهرداری‌ها پرداخته می‌شود.

فاکتورهای موقعیتی تأثیرگذار بر تخلفات اداری شهرداری‌ها

یک فرد برای ماه‌ها یا حتی سال‌ها بدون آنکه تفکر اعتقاداتش و آرمان‌هایش تحت تأثیر قرار گیرد در یک سازمان کار نمی‌کند در پیش‌بینی رفتار تخلف در محل کار متغیرهای فردی تنها بخش کوچکی از ناسازگاری‌ها را توضیح می‌دهند به منظور پیش‌بینی تخلف در محل کار، باید توجه کرد که نه تنها عوامل فردی بلکه عوامل موقعیتی نیز باید مورد توجه قرار گیرد نه افراد و به محیط سازمانی به تنهایی نمیتوانند ناسازگاری‌های ایجاد شده در محل کار را توضیح دهند، بلکه این دو فاکتور در کنار یکدیگر باید مورد مطالعه و بررسی قرار گیرند فاکتورهای موقعیتی شامل فاکتورهای اجتماعی و فاکتورهای بین فردی و فاکتورهای سازمانی می‌باشند رفتارهای کارکنان در سازمان‌ها تحت تأثیر عواملی مانند پاداش اهداف سازمانی طراحی شغل و اجتماعی شدن قرار می‌گیرند. هنجارها و ارزش‌های تحمیل شده توسط سازمان‌ها می‌توانند افراد پایبند به اصول اخلاقی را به انجام اقدامات غیر اخلاقی و تخلف تحریک کنند (گوکی، ۲۰۱۳: ۱۶۸)

۱- فاکتورهای اجتماعی و بین فردی

درک هنجارهای اجتماعی تأثیر گروه‌های کاری و ناظران فرصت‌نیاز و عدم هماهنگی به تخلف در محل کار کمک می‌نمایند. افراد از اطلاعات محیط اجتماعی خود برای تفسیر وقایع ایجاد نگرش‌های مناسب و درک انتظارات مربوط به رفتار و عواقب آن استفاده می‌کنند. افراد از محیط اجتماعی خود اطلاعاتی در مورد آنچه که در سازمان قابل قبول است دریافت می‌کنند. آنها ممکن است متقاعد شوند که رفتار غیر اخلاقی و انحرافی بخشی ضروری از محیط کاری است. تخلفات سازمانی نتیجه مبادله اجتماعی کارکنان با سازمان است در حالی که تخلفات بین فردی نتیجه تبادل اجتماعی با همکاران است.

الف) تأثیر گروه‌های کاری

گروه‌ها نقش مهمی در تأثیرگذاری بر اعضا و سازمان‌هایشان ایفا می‌کنند. افراد محیط کار خود را تجزیه و تحلیل می‌کنند و در صورت لزوم اقدامات خود را به منظور سازگاری با محیط اطرافشان تغییر می‌دهند. افرادی که قبلاً تمایلات جامعه‌ستیز دارند بیشتر احتمال دارد به گروه‌هایی با انواع گرایش‌های مشابه جذب شده و آنها را انتخاب نمایند. افراد تمایل دارند رفتار

ادراک و نگرش های خود را به منظور سازگاری بهتر با محیط اجتماعی در محل کار تطبیق دهند. افرادی که به خوبی سازگاری نشان می دهند احتمالاً به طور مستمر بخشی از گروه کاری و سازمانی باقی می مانند. در حالی که کسانی که به اندازه کافی سازگاری ندارند به احتمال زیاد به نظر می رسد سازمان را ترک می نمایند. بنابراین بین سطح فردی رفتارهای جامعه ستیز و سطح همکاران رابطه مثبت وجود دارد. (روگو جان، ۲۰۰۹: ۸۰۸)

پژوهشگران نشان دادند که سرقت کارکنان معمولاً یک رویداد انفرادی است با این وجود، تأثیر همکاران بر سرقت بسیار زیاد است. سرقت کارکنان می تواند یک رخداد گسترده و قابل قبول در گروه های خاص باشد. این گروه ها قادر به ایجاد یک سیستم سرقت هستند که به نفع گروه خاصی است. افرادی که با فرهنگ سرقت نمیتوانند کنار بیایند اغلب بیرون رانده شده و فشار زیادی را برای ترک شغل خود ادارک می کنند. اثراتی که متجاوزان بر نتایج شخصی (رفاه) و سازمانی (تعهد) دارند دائمی و پایدار هستند. مدل های نقش تخلف به طور قابل توجهی بر دیگران درون گروه تاثیر میگذارند تا در اقدامات غیر سالم و رفتارهای انحرافی شرکت نمایند. اگرچه افراد دارای حس اخلاقی بالا در گروه های غیر سالم و متخلف از رضایت کمتری برخوردارند هنوز ترجیح می دهند گروه را ترک ننمایند. در این مورد، فاکتور اجتماعی شدن بیشتر از فاکتور فردی سنجیده می شود (گودی، ۲۰۱۶: ۸۴۳).

گروه هایی که دارای جو جامعه ستیز قوی تر هستند میتوانند بیش از گروه هایی با جو اخلاقی تر بر اقدامات جامعه ستیز اعضا تاثیر بگذارند. هر چه فرد زمان بیشتری بخشی از یک گروه کار باشد، تاثیر گروه بر آن بیشتر و قوی تر خواهد بود هر چه میزان وابستگی به کارهای گروهی بالاتر باشد، تاثیر این گروه بالاتر خواهد بود. هنگامی که یک فرد در تخلفات کمتر نسبت به گروه کاری مشارکت می نماید کمتر از همکارانش راضی خواهد بود. افراد خیر خواه که باید با همکاران جامعه ستیز کار کنند، احساس ناخوشایند دارند که ممکن است منجر به فرسودگی در میان افرادی باشد که مایل به انجام این رفتار نیستند احتمال مجازات توسط مدیریت تاثیر رفتار جامعه ستیز را کاهش می دهد. جالب توجه است کسانی که تخلفات آنها کمتر از گروه است به نظر نمی رسد که قصد ترک گروه را داشته باشند. نظارت نزدیک تاثیر رفتار جامعه ستیز گروهی را کاهش نمیدهد. هنگامی که یک فرد احساس شناخت بالا نسبت به گروه کاری خود دارد اگر متحمل تخلف در گروه باشد مجبور می شود در رفتارهای انحرافی و تخلف مشارکت نماید اگر پیوند اجتماعی در یک گروه بسیار قوی باشد احتمال دارد افراد بیشتر با هنجارهای گروهی سازگار شوند. با توجه به محیط گروه افراد دیگر اعضای گروه را مشاهده می کنند؛ پس از آن این اعضا به عنوان مدل های نقش عمل می نمایند. تقسیم مسئولیتها در گروه ها می تواند باعث شود افراد تخلف را آسان تر انجام دهند. زیرا آنها به طور کامل مسئول نتایج نیستند. (اوموتایو و همکاران، ۲۰۱۵: ۳۵۱).

ب) فرصت

افراد ممکن است ذاتاً حریص باشند و کارکنان اگر فرصت داشته باشند از سازمان سرقت خواهند نمود. بنابراین فرصت به طور مثبت با سرقت کارکنان در ارتباط است. شرایط مبهم فرصت هایی را برای اقدامات غیر قانونی فراهم می کند. از آن جایی که کارکنانی که دارای مسئولیت و دسترسی به پول نقد کمتر کنترل می شوند احتمال دارد بیشتر در سرقت کارکنان یا رفتار کلاه برداری شرکت کنند. با به حداقل رساندن فرصت - به عنوان مثال با استفاده از تکنیک های نظارت - سرقت می تواند مهار شود. سرقت کارکنان را می توان با کارآفرینی مقایسه کرد همانند کارآفرینان کارکنان دزد معمولاً به طور مستقل کار می کنند تا از فرصت ها بهره ببرند. این که چرا و چگونه برخی از افراد و نه دیگران از فرصت های ریسک پذیر بهره برداری می کنند بخشی از تحقیقات کارآفرینی است. همان روش را می توان در زمینه سرقت در محل کار اعمال کرد. افراد می توانند ویژگی ها و نگرشهایی را داشته باشند که انگیزه آنها برای سرقت است اما همه افراد در چنین شرایط مشابه رفتار نخواهند کرد. بعضی از

کارکنان ممکن است دست به خرابکاری و سرقت بزنند اما برخی دیگر از انجام این رفتارها روی بر می گردانند. (مک کاهی و همکاران، ۲۰۱۶: ۹۱)

ج) نیاز

یک دلیل کاملاً مشهود برای این که چرا کارکنان سرقت می کنند نیازهای مالی است. آنها به سادگی نیاز به حل مشکلات مالی خود دارند که هیچ راه حل معمولی برای آنها وجود ندارد به طور مثال بدهی عادت های دارویی قمار فشارهای مالی بیرونی باعث می شود افراد در اقدامات غیر سالم و تخلفات مشارکت نمایند و اگر در شرایط متفاوتی قرار بگیرند ممکن است در این رفتارها شرکت نمایند. نیازهای اجتماعی نقش مهمی در توضیح سرقت کارکنان از نظر نیاز دارد. افرادی که دارای نیازهای مربوط به وابستگی بالا هستند اگر توسط همکاران خود تحت فشار قرار گیرند دزدی می کنند. این امر به خصوص در مورد افراد جوان صادق است. سرقت می تواند یک آزمون شجاعت باشد.

د) بدهی

ارائه هدیه به مدیران خرید یک روش معمول در فروش و در زندگی تجاری است که اغلب منجر به احساس بدهی برای مدیران خرید می شود هزینه هدایای کاری در هر سال حدود ۱۰۵ میلیارد دلار تخمین زده می شود. اکثر خریداران سازمانی به کارکنان هدایا داده و یا از کارکنان فروش راضی هستند. این هدایا ممکن است شامل ناهار بلیط به مسابقات ورزشی و پشتیبانی تجاری باشد. مبادلات بین خریداران و فروشندگان معمولاً به عنوان عمل متقابل و متوازن یعنی تبادل رو در رو شناخته می شود. بدین ترتیب تبادل متوازن بین خریداران و فروشندگان به وسیله هنجار متقابل صورت می گیرد که بیانگر این مسئله است.

افراد به کسانی که به آنها یاری رسانده اند، کمک می نمایند

افراد به کسانی که به آنها یاری رسانده اند، آسیب نمی زنند.

هر زمان که خریداران هدیه دریافت می کنند تبادل بین آنها و فروشنده نامتوازن می گردد (تعادل) خود را از دست میدهد خریدار احساس ناراحتی داشته و احساس تعهد برای بازپرداخت به فروشنده را دارد ناراحتی و تمایل به بازپرداخت به عنوان بدهی شناخته می شود. (بیلدیز و آلیکان، ۲۰۱۵: ۳۳۳)

ه) ناهماهنگی

در زمینه نیروی کار کاملاً مختلف سازمان ها با وظیفه ایجاد یک محیط کاری مواجه شده اند که کارکنان با ویژگی ها و دیدگاه های گوناگون می توانند به طور موثر و به سمت اهداف سازمانی عمل کنند. محققان نشان داده اند که تفاوت کلی در گروه های کاری به طور مثبت با سطح تخلف در محل کار توسط کارکنان ارتباط دارد.

۱- ناهماهنگی جمعیت شناسی کارکنان دارای متغیرهای جمعیت شناسی ناهمسان (سن، جنسیت قومیت.....) کمتر با دیگران در محل کار آشنا می شوند و بیشتر احتمال دارد که هنجارهای سازمان را نقض کنند و مرتکب اقدامات انحرافی شوند که برای سازمان و اعضای آن مضر است. کارکنانی که با سازمان های خود یا گروه های کاری خود ناهماهنگی دارند، احساس عدم سازگاری با سازمان را دارند و به این ترتیب کمتر به سازمان متعهد می شوند. این کارکنان اغلب از سوی همکاران خود کنار گذاشته می شوند و از حمایت های لازم که برای موفقیت در سازمان ها لازم است برخوردار نیستند از این رو کارکنان دارای ناهماهنگی های جمعیت شناسی حمایت سازمانی کمتری را درک می کنند وقتی کارکنان متوجه شوند که توسط سازمان حمایت می شوند نسبت به سازمان با رفتار مثبت واکنش نشان می دهند پشتیبانی سازمانی ادراک شده (POS) با تأثیر مثبت و تمایل به باقی ماندن در سازمان و ویژگی های تعهد سازمانی ارتباط دارد POS و تعهد سازمانی متغیرهایی هستند که رابطه

بین ناهماهنگی جمعیت شناختی و تخلفات سازمانی را میانجی می‌نمایند. (سوباینی و همکاران، ۲۰۱۷: ۸۲) پشتیبانی همکاران که توسط کارکنان درک می‌شود و رضایت کارکنان میانجی روابط بین ناهماهنگی جمعیت شناختی و تخلفات بین فردی هستند پشتیبانی همکاران به مسئله ای اشاره دارد که کارکنان می‌توانند بر روی همکاران خود در زمان کمک و حمایت اعتماد کنند. با توجه به نظریه هویت اجتماعی ناهماهنگی جمعیت شناسی ارتباطات اعتماد و روابط متقابل میان همکاران را تسهیل می‌کند و منجر به نگرش مثبت نسبت به همکاران می‌شود ناهماهنگی جمعیت شناسی کارکنان با گروه کاری آنها به طور منفی به یکپارچگی اجتماعی و حمایت همکاران مرتبط است و به طور مثبت با احساس تنش خصومت و ناراحتی نسبت به اعضای گروه مرتبط است. کارکنان دارای ناهماهنگی جمعیت شناسی کمتر از همکاران خود حمایت دریافت خواهند کرد و در نتیجه از همکارانش خود رضایت مندی کمتری دارند ناهماهنگی وابسته به قومیت با اعتماد به نفس به طور منفی رابطه دارد که می‌تواند رفتارهای بشر دوستانه را نسبت به همکاران پیش بینی کند. (روگوچان، ۲۰۰۹: ۸۰۶) علاوه بر این ناهماهنگی قومی به طور منفی POS و تعهد سازمانی را پیش بینی می‌کند با این وجود تفاوت‌های قومی بین کارکنان در سازمان‌ها با احتمال تخلفات سازمانی رابطه منفی دارد کارکنانی که با سازمان‌های خود از لحاظ قومیت ناهماهنگی دارند به شدت در حال تلاش برای سازگار شدن با هنجارهای آن هستند. عدم هماهنگی در زمینه آموزش و تجربه صنعتی می‌تواند منجر به فرسودگی یا ترک کار در تیم‌های مدیریتی شود. ناهماهنگی جنسیتی با تخلفات بین فردی رابطه مثبت دارد. عدم هماهنگی سن نه با تخلفات سازمانی و نه تخلفات بین فردی رابطه معنی داری ندارد. (لی و چین، ۲۰۱۸: ۴۶)

۲- ناهماهنگی شخصیت کارکنان تنها از لحاظ جمعیت شناختی متفاوت نیستند. ناهماهنگی شخصیت بر رفتارهای کارکنان در سازمان نیز تاثیر می‌گذارد ناهماهنگی شخصیت بر مبادلات اجتماعی در گروه‌های کاری تاثیر می‌گذارد که در نهایت بر میزان تخلفات تاثیر می‌گذارد. به

طور کلی افرادی که دارای ویژگیهای شخصیتی مشابه هستند دارای مرجع مشابه هستند. از این رو شباهت شخصیتی از ارتباطات و قابلیت جذب بین فردی در میان کارکنان حمایت می‌کند. کارکنانی که با توجه به شخصیت خود متفاوت از سازمان‌ها و یا گروه‌های کاری شان هستند.

مشکلات بیشتری را بر سر ارتباطات موثر ایجاد روابط و ادغام در گروه کاری یا سازمان بوجود می‌آورند. بنابراین کارکنان ناهماهنگ اطلاعات و احترام کمتر از همکاران خود را دریافت می‌کنند. فقدان دسترسی به این منابع موجب پایین آمدن POS تعهد سازمانی، حمایت همکاران و رضایت همکاران می‌شود. ناهماهنگ بودن می‌تواند اثرات مثبت نیز داشته باشد. ناهماهنگی با توجه به جنبه برونگرایی فرد موجب آسان نمودن تعاملات میان اعضای گروه کاری یا سازمان می‌شود و با رفتار رهبری ارتباط دارد. اگر همه یا حداقل تعداد زیادی از اعضای گروه دارای سطوح بالایی از برونگرایی هستند درگیری‌ها و تضعیف عملکرد تیم از بین می‌رود. وجود افراد برون‌گرا در یک تیم یک گروه پر از رهبران بدون نیاز به وابستگی به سایر نقش‌های مکمل را نشان می‌دهد از سوی دیگر تیمی که به اندازه کافی دارای افراد برون‌گرا نیست نمی‌تواند رهبری لازم را برای انجام عملیات موثر داشته باشد. گروهی که افراد آن با توجه به ویژگی برون‌گرا بودن دارای ناهماهنگی هستند می‌تواند از ایجاد تخلفات بوجود آمده بکاهد. (سویمبرگی و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۲۷) کارکنان در تخلفات اداری مشارکت می‌نمایند تا به تبادلات نامطلوب اجتماعی واکنش نشان دهند با این کار آنها دقیقاً میان منابع مبادلات اجتماعی تمیز قائل نمی‌شوند یا ممکن است همکاران را به عنوان نمایندگان سازمان و سازمان را به عنوان مجموعه ای از اعضای آن که از همدیگر جدا می‌باشند ببینند بنابراین تخلفات سازمانی می‌تواند ناشی از سوء تفاهم بین فردی و بدون هیچ گونه تخلف از سوی سازمان

باشد. جالب توجه است، محققان نشان داده اند که حمایت بیشتر همکاران می تواند سطح بالاتری از تخلفات سازمانی و بین فردی را ایجاد کند هنگامی که کارکنان سطوح بالاتری از حمایت همکاران را درک کنند ممکن است باور کنند که اگر دست به تخلف بزنند همکاران اقدامات انحرافی آن را تحت پوشش قرار می دهند سرپوش می گذارند (غوش و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۶)

۲- فاکتورهای سازمانی

به دلیل رسوایی هایی از قبیل رسوایی شرکت ائرون و آرتور آندرسون (ائرون) یکی از ۷ شرکت بزرگ آمریکا بود، مثل خیلی از شرکت ها با فریبکاری کار خود را پیش بردند و رسوایی عظیمی از خود به جای گذاشتند. نقش حیاتی اخلاق در کسب و کار بیشتر از همیشه مشهود است. در ابتدا بیشتر توجه به رهبران این سازمان ها متمرکز بود به تدریج این دیدگاه از افراد سرکش به نظام ها و فرهنگ های سازمانی منتقل شد که رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی را پذیرفته و ارتقا دادند. ارزیابی ویژگی های شغلی علاوه بر ویژگیهای فردی و اجتماعی می تواند برای درک اشتباه انجام دادن کارها توسط کارکنان ضروری باشد. هنگام مواجه با معضلات اخلاقی افراد تمایل به جستجوی راهنما دارند. سازمان ها میتوانند از طریق تقویت رفتار، اخلاقی هنجارهای سازمانی و مسئولیت پذیری مدیریتی، رفتارهای افراد را تحت تاثیر قرار دهند سازمان ها و صنایع میتوانند تاثیر قوی بر افراد داشته باشند. حتی کسانی که دارای استانداردهای اخلاقی قوی هستند به اشتباه در تخلفات مشارکت می نمایند. (انصاری و همکاران، ۲۰۱۳: ۷۹).

سازمان ها محیطی را ارائه می دهند که در آن افراد میتوانند رفتارهای انحرافی را نشان دهند. سازمان ها در برابر افرادی که دست به تخلفات بین فردی میزنند میتوانند افراد دیگر را جایگزین نمایند. از طرف دیگر، افرادی که قبلا دارای تمایل نسبت به ایجاد رفتارهای انحرافی هستند، بسته به محیط سازمانی تحریک می شوند تا چنین رفتارهایی را نشان دهند. علاوه بر این برای افرادی که مستعد مشارکت در اقدامات انحرافی نبوده اند فاکتورهای سازمانی اغلب باعث می شود. آنها دست به انجام این رفتارها بزنند فشار و استرس در سازمان رفتارهای ضد هنجار رفتار ناعادلانه ادراک شده، انواع نظارت فرهنگ نامطلوب و جو اخلاقی و عملیات سازمانی نمونه هایی از ایجاد تخلفات سازمانی است. متغیرهای سازمانی بیشتر احتمال ایجاد تخلفات سازمانی را دارند. (زیگلید و پولوس و فلکینگ، ۲۰۰۸)

الف) محیط عملیاتی

بعضی از صنایع با تخلفات قبلی شناخته شده اند. پژوهشگران نشان دادند که سازمان هایی که در صنایع غذایی صنایع چوب پالایش نفت و تجهیزات حمل و نقل (خودرو) فعالیت می کنند، نسبت به شرکت های غیر صنعتی بیشتر تمایل دارند تا اقدامات غیر قانونی انجام دهند. کارکنانی که برای چنین سازمان هایی کار می کنند مستعد مشارکت در رفتارهای غیر اخلاقی هستند، زیرا به نظر می رسد. این رفتارها در این سازمان ها به طور کلی پذیرفته شده است. همان طور که قبلا توضیح داده شد.

سازمان ها تاثیر قابل توجهی بر کارکنان خود دارند. زمانی که منابع کمیاب باشند، احتمال انجام تخلفات اداری و غیر قانونی وجود دارد اما زمانی که منابع بسیار فراوان هستند، چنین رفتاری حتی بیشتر می شود وقتی سازمان ها میزان متوسطی از منابع دارند احتمال دارد خیلی کم دست به اقدامات غیر قانونی بزنند. علاوه بر این شرکت های بزرگ و کسانی که کسب و کار را در یک محیط بسیار پویا انجام می دهند بیشتر احتمال دارد که دست به اقدامات غیر قانونی بزنند. شرکت های بزرگ فرصت بیشتری برای اعمال اقدامات انحرافی نسبت به شرکت های کوچکتر دارند. زمانی که سازمان ها شروع به رشد می کنند قوانین و فرایند کنترل معمولاً عقب میماند. محیط های پویا به واسطه شرایط به سرعت در حال تغییر شناخته شده است و کارکنان

فاقد آگاهی از رفتار مورد نیاز و مورد انتظار هستند اندازه و ساختار سازمان نیز می‌تواند به سرقت کارکنان مرتبط باشد. هنگامی که اندازه سازمان افزایش می‌یابد سطوح نظارت کاهش مییابد کارکنان متوجه می‌شوند که احتمال بسیار کمی وجود دارد که کسی کارهای اشتباه آن را نظارت نمایند از این رو سرقت افزایش خواهد یافت. علاوه بر کمبود نظارت کارکنان به دلیل شرایط غیر شخصی در سازمان‌های بزرگ احتمال دارد بیشتر سرقت کنند. (گران‌دوری، ۲۰۰۴: ۳۵۹)

(ب) فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمان یک فاکتور سازمانی بسیار تاثیر گذار است. فرهنگ شامل ارزش و دیدگاه رهبران سازمان تجارب باورها و آداب و رسوم کارکنان نظام پاداش دهی و سیستم تشویقی و هنجارهای سازمانی در مورد عملکرد و رفتار است. فرهنگ سازمان در طول زمان توسعه می‌یابد و بر رفتار افرادی که در حال حاضر بخشی از سازمان بوده و کسانی که در سازمان جدید الورد می‌باشند، تاثیر می‌گذارد. نه تنها افراد در زمینه تمایل به انجام تخلف با یکدیگر فرق دارند فرهنگهای سازمانی نیز در تمایل به انجام تخلف متفاوت است. با توجه به این مسئله که تخلفات اداری را نمی‌توان همواره نظارت کرد و در برابر آنها تحریم های شدید اجرا نمود سازمان‌ها می‌توانند جلوی اقدامات غیر قانونی و تخلفات را بگیرند از این رو سازمان می‌تواند به یک فاکتور ضروری تبدیل شود که تخلف در محل کار توسط کارکنان در آن صورت گیرد یا خیر رهبران یکی از مهمترین فاکتورهای فرهنگ سازمانی هستند. رهبران تعیین می‌کنند که سازمان چگونه پیش رود اهداف و ارزش های آن را تعریف کرده و نقش سازمان را ایجاد و حفظ می‌کنند. (لی و چین، ۲۰۱۸: ۵۱)

اگر یک مدیر ارشد دارای اعتبار نامشخص باشد اگر به دیگران احترام نگذارد یا اگر تنها به پایین دستان خود نگاه کند سایر افراد در سازمان به شیوه ای مشابه با رفتار او نیز او رفتار خواهند کرد. متعاقبا این رفتارها در سراسر سازمان نهادینه می‌شود و سازمان بیشتر و بیشتر غیر سالم می‌گردد. ارزش مدیران به کارکنان منتقل می‌شود و بر رفتار و رفتار آینده کارکنان در سازمان تاثیر می‌گذارد. رهبران فرهنگ سازمان را شکل می‌دهند اما رفتار آنها نیز تحت تاثیر فرهنگ قرار می‌گیرد. وقتی مدیران دارای مهارتهای ضعیف با افراد هستند فرهنگ سازمانی منحرف می‌شود. مدیران که اغلب بر روی بهره‌وری کارایی و افراد پایین دست تمرکز می‌کنند معمولاً مهارت های بین فردی قوی ندارند. گردن کلفتی سرزنش دیگران تعیین نکردن اولویتها اشتباه کردن بیش از حد نگرانی بیش از اندازه صرفا در مورد موفقیت های سازمانی کوتاه مدت و رفتار غیر اخلاقی و غیر قانونی نمونه های منفی از رفتار رهبران است. بدیهی است تخلفات بیشتر در سازمان‌هایی که رهبران آنها رفتارهای منفی را نشان میدهند بیشتر از سازمان‌هایی است که دارای رهبران با رفتار اخلاقی هستند. (کوکاوا و فیلاتوا، ۲۰۱۵: ۹)

(ج) ویژگی های شغلی

ریسک خشونت و ستیزه جویی کارکنان را میتوان به ویژگیهای شغلی مرتبط دانست. تعامل با افراد نظارت بر دیگران تادیب دیگران تصمیم گیریهایی که بر زندگی دیگران تاثیر می‌گذارد و انجام عملکردهای امنیتی کارهایی است که افراد را در معرض ریسک اقدامات خشونت آمیز قرار می‌دهد.

(د) ساختار وظایف شرکت و مشارکت

ساختار وظایف شرکت می‌تواند احتمال تخلفات در محل کار را پیش بینی کند اقدامات به خوبی سازمان یافته و وظایفی که به کارکنان اختصاص داده می‌شود آنها را مسئول نسبت به وظایف خود می‌نماید. اقداماتی که به خوبی ساختار یافته اند به احتمال زیاد امکان ایجاد اقدامات غیر قانونی را فراهم می‌کنند. متوجه ساختن کارکنان نسبت به وظایف و مسئولیت هایشان سبب می‌شود مشارکت در اقدامات زیانبخش کاهش یابد. اگر افراد در کارها و وظایف شغلی معمولی مشغول بکار باشند، هیچ وقت برای مشارکت در چنین رفتارهایی فرصت نخواهند یافت. متاسفانه مشارکت در وظایف سازمانی نه تنها رفتارهای انحرافی

منفی بلکه همچنین رفتارهای انحرافی احتمالی و مثبت را کاهش می دهد. مشارکت نیز با کار کردن ارتباط دارد هر چقدر کارکنان زمان بیشتری را در وظایف و کارهای غیر قانونی سپری نمایند احتمال دارد کمتر اقدامات غیر قانونی و تخلف انجام دهند. (فاطمی و همکاران، ۲۰۱۲: ۷۰۶)

۵) رضایت شغلی

رضایت شغلی کارکنان می تواند با توجه به پرداخت ارتقا همکاری نظارت و کار اندازه گیری شود. معمولاً کارکنانی که درک می کنند که سازمان آنها به طور اخلاقی فعالیت دارد، همچنین متوجه می شوند که سازمانشان با آنها به طور عادلانه برخورد می نماید. این امر احتمالاً باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان خواهد شد. سطح بالاتری از رضایت شغلی با سطح بالاتری از حمایت مدیریت ارشد و رفتار اخلاقی ایجاد یک محیط اخلاقی مطلوب در سازمان و ارتباط قوی تر بین رفتار اخلاقی و موفقیت کاری همراه است. یک مدیر ارشد متعهد عملکرد سازمانی بهره وری موفقیت و رضایت شغلی را به نحوی مثبت تحت تاثیر قرار میدهد. هنگامی که کارکنان حمایت کمی را نسبت به انجام رفتار اخلاقی محیط اخلاقی نامطلوب و ارتباط ضعیف بین رفتار اخلاقی و موفقیت کاری درک می کنند این امر منجر به ایجاد ناهنجاری و کاهش رضایت شغلی می گردد. (قاسم زاده و همکاران، ۲۰۱۴: ۶۸)

مدیریت ارشد یک گروه مهم ارجاع برای کارکنان است. اختلاف بین استانداردهای اخلاقی کارکنان و ادراک آنها از مدیریت ارشد منجر به تعارض های اخلاقی می شود که پس از آن رضایت شغلی را کاهش می دهد. علاوه بر این فقدان سازگاری اخلاقی بین کارمندان و سازمان آنها می تواند منجر به ناراحتی و نارضایتی شغلی شود اگر هنجارهای موجود در سازمان نیازمند این باشند که کارکنان ارزشهای اخلاقی خود را برای رسیدن به اهداف سازمانی سازگار نمایند ارزش های اخلاقی کارکنان با جو اخلاقی سازمانی در تعارض قرار گرفته و در نتیجه کاهش رضایت شغلی را بوجود می آورد. رفتار اخلاقی در سازمان هایی که رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی مرتبط است تقویت می شود. اگر سازمان ها رفتار اخلاقی را به رسمیت شناخته و برای آن ارزش قائل گردند موفقیت شغلی کارکنان رضایت بیشتری از کار خود دریافت خواهند کرد. (لی و چین، ۲۰۱۸: ۵۵)

رضایت شغلی بر نگرشهای شغلی و نتایج سازمانی تاثیر میگذارد و به تعهد سازمانی مربوط می شود. هر چه رضایت شغلی کارکنان بیشتر باشد تعهد آنها نسبت به سازمان هایشان بیشتر خواهد بود. مدیریت ارشد می تواند با ایجاد یک سازمان اخلاقی رضایت شغلی و تعهد سازمانی را افزایش دهد. رضایت شغلی و تعهد سازمانی به شدت با غیبت و قصد ترک کار مرتبط اند هر دوی این مولفه ها به دلیل بهره وری و اخلاق مداری پایین تر و هزینه های بالاتر استخدام نگهداری و آموزش به هزینه های بالا سازمان ها مرتبط می شوند رضایت شغلی به سودآوری و بهره وری بالاتر مرتبط است و در نتیجه برای موفقیت سازمان ضروری است. از این رو رضایت شغلی و تعهد سازمانی برای عملکرد مالی ضروری است و می تواند بخشی از ناپایداریها در سازمان را با توجه به سودآوری و بهره وری توضیح دهد (گراندی، ۲۰۰۴: ۳۶۲)

رضایت شغلی نیز با اقدامات غیر قانونی یا انحرافی مرتبط است. اگر کارکنان از سازمان خود ناراضی باشند، احتمال دارد بیشتر مصرف الکل و مواد مخدر غیبت سوء استفاده از مزایای شغلی و سرقت را نشان دهند. کارکنانی که بسیار از سازمان های خود راضی هستند کمتر درگیر انجام تخلف در محل کار هستند. کارکنانی که بیشتر به کارها و سازمان هایشان احساس وابستگی دارند بیشتر احتمال دارد که هنجارهای تحمیل شده توسط کارفرما را دنبال کنند هنگامی که رویدادهای مشکل ساز رخ می دهد کارکنان می توانند در یکی از روش های زیر به آنها پاسخ دهند آنها می توانند راه حل ها را پیشنهاد کنند (صوتی)، منتظر بهتر شدن شرایط شوند (وفاداری)، غیبت نمایند (غفلت) و استعفا دهند (ترک سازمان) بیان پیشنهادات و وفاداری

واکنش های سازنده است؛ غیبت و ترک سازمان مخرب است. رضایت شغلی باعث واکنشهای سازنده و مانع واکنش منفی می شود (چین و همکاران، ۲۰۱۷).

(و) جو کاری اخلاقی

محیط کار اخلاقی یک سازمان به واسطه ادراک مشترک افراد درباره رفتار اخلاقی صحیح و چگونگی مدیریت مسائل اخلاقی در سازمان تعریف می شود از این رو جو اخلاقی استانداردهای اخلاقی یک فرد یا سطحی از توسعه اخلاقی او را مشخص نمی کند جو کار اخلاقی ادراک فرد از محیط کار خود گروه کاری سازمان می باشد رفتار اخلاقی کارکنان تحت تأثیر مدیران آنها قرار می گیرد؛ محیط اخلاقی یک سازمان محیطی را نشان می دهد که مدیریت به اتخاذ اصول اخلاقی پرداخته است. جو اخلاقی بر تصمیم گیری اخلاقی و رفتار در پاسخ به معضلات اخلاقی تأثیر می گذارد. جو اخلاقی ادراک شده به افراد کمک می کند تا معضلات اخلاقی را بشناسند و همچنین معیارهایی را انتخاب نمایند که باید برای درک و حل این معضلات اخلاقی استفاده شوند. این امر کمک می کند که اعضای یک سازمان به چنین سوالاتی پاسخ دهند چه موضوعاتی دارای محتوای اخلاقی هستند؟ «معیارهای تصمیم گیری مناسب چیست؟ جایگزین صحیح از دیدگاه سازمان چیست؟» و «چه باید بکنیم؟ در نتیجه این موضوع نیز به رفتارهای انحرافی در محل کار مرتبط است از قبیل دیر کرد، غیبت، خرابکاری، سرقت و آزار جنسی، از این رو برای جلوگیری از اقدامات غیر اخلاقی ایجاد جو اخلاقی قوی ضروری است. همانطور که قبلاً ذکر شد رفتارهای غیر اخلاقی همکاران بر رفتارهای غیر اخلاقی همکاران شان تأثیر می گذارد هم جو اخلاقی گروه کاری و هم کل سازمان بر میزان سرقت و سایر تخلفات تأثیر می گذارد جو اخلاقی گروه های کاری که افراد بخشی از آن هستند نسبت به جو کل سازمان بیشتر احتمال دارد که تخلفات افراد را پیش بینی کند (یاداو، ۲۰۱۷: ۱۶).

منابع و مآخذ

1. Ansari, M. E., Maleki, S., Mazraeh, S., & Arab-Khazaeli, H. (2013). Individual, job, and organizational predictors of counterproductive work behavior. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3 (4), 74-86.
2. Ghasemzadeh, A., Maleki, S., & Brooki Milan, S. (2014). The mediator role of organizational identity in relation between professional ethics, organizational citizenship behavior and deviant behavior at work. *Iranian Journal of Ethics and Medical History*, 4 (7), 66-79.
3. Ghosh, R., Dierkes, S., & Falletta, S. (2011). Incivility spiral in mentoring relationships: Reconceptualizing negative mentoring as deviant workplace behavior. *Advances in Developing Human Resources*, 13 (1), 22-39.
4. Gökçe, A. T. (2013). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (4), 163-173.
5. Goode, E. (2016). *Deviant behavior*. Routledge.P: 843
6. Kukanova, E. V., & Filatova, O. V. (2015). Student volunteering: social experience of training teachers to work with carriers of deviant behavior. *Bulletin of the educational and methodical association of higher education institutions of the Russian Federation on the psycho-pedagogical education*. M.: MGOU Publishing house, (2), 9.
7. Li, T., & Chen, Y. (2018). Do Regulations Always Work? The Moderate Effects of Reinforcement Sensitivity on Deviant Tourist Behavior Intention. *Journal of Travel Research*, 4 (12): 45-78.
8. Omotayo, O. A., Olubusayo, F. H., Olalekan, A. J., & Adenike, A. A. (2015). An assessment of workplace deviant behaviours and its implication on organisational performance in a growing economy. *Journal of Organizational Psychology*, 15 (1): 321-366.
9. Rogojan, P. T. (2009). *Deviant workplace behavior in organizations* (Doctoral dissertation, uniwien).PP: 746-828.
10. Rogojan, P. T. (2009). *Deviant workplace behavior in organizations* (Doctoral dissertation, uniwien).PP: 746-828.
11. Sobayeni, N., Jonck, P., & van der Walt, F. (2017). Investigating the relationship between work values and work ethics: A South African perspective.PP: 71-88.
12. Swimberghe, K., Jones, R. P., & Darrat, M. (2014). Deviant behavior in retail, when sales associates "Go Bad"! Examining the relationship between the work-family interface, job stress, and salesperson deviance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 21 (4), 424-431.
13. Yadav, P. (2017). Role of Organizational Stress on Work Deviant Behavior: Study on Delhi Police. *Psychology in India*, 16.
14. Zyglidopoulos, S. C., & Fleming, P. J. (2008). Ethical distance in corrupt firms: How do innocent bystanders become guilty perpetrators?. *Journal of Business Ethics*, 78 (1-2), 265-274.