

نقش فرهنگ سازمانی شرکت‌ها در ارتکاب جرائم زیست‌محیطی؛ نمونه پژوهی کارخانه‌های مشهد

باقر شاملو* حمیدرضا دانش ناری**

چکیده

پژوهش پیش‌رو با هدف ارزیابی نقش فرهنگی سازمانی شرکت‌ها در ارتکاب جرائم حوزه زیست‌محیطی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارگران شش کارخانه دارای بیش‌ترین نرخ جرائم زیست‌محیطی در مشهد تشکیل می‌دهند که از این میان، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب ۲۵۲ نفر به عنوان حجم نمونه نهایی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق ساخته بود که روایی محتوایی و صوری آن با استفاده از نظرات سه متخصص تأیید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ $0/۸۳$ محاسبه شد. بر اساس یافته‌ها، اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران بیشتر از سطح متوسط است و بین نمرات نقش فرهنگی سازمانی بر فعالیت‌های کارگران بر حسب جنس، تحصیلات، سابقه کار، سن، وضعیت تأهل، تحت پوشش بیمه بودن و سابقه کیفری تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج حاصل از آزمون فریدمن در مورد تأثیر ابعاد سه‌گانه نقش فرهنگی سازمانی بر ارتکاب جرائم زیست‌محیطی نشان داد که انتقال فرهنگ سازمانی بالاترین رتبه و یادگیری سازمانی پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

واژگان کلیدی: انتقال فرهنگ، تشویق و تنبیه سازمانی، جرائم زیست‌محیطی شرکت‌ها، فرهنگ سازمانی، یادگیری فرهنگ.

* دانشیار گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران (نویسنده مسئول) B-shamloo@sbu.ac.ir

** دانش‌آموخته دکتری حقوق کیفری و جرم‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران Hdanesh90@yahoo.com

مقدمه

امروزه، مسائل و مشکلات زیست‌محیطی به دغدغه‌ای جهانی تبدیل شده است. استفاده فزاینده از منابع طبیعی همچون مواد خام و تولید انرژی با استفاده از سوخت‌های فسیلی موجب افزایش آلودگی‌های آب و هوا، تولید مواد سمی و رادیواکتیو و پساب‌های صنعتی شده است (چوپانی، ۱۳۸۸: ۲). در کنار آن، وجود پدیده‌های نوظهور دیگری چون ریزش باران‌های اسیدی، نشت مواد خطرناکی چون آرسنیک، جیوه و سرب از فاضلاب‌های صنعتی و ورود آن‌ها به رودخانه‌ها و سوراخ شدن لایه اوزون نیز ظرفیت اکوسیستم‌ها و شرایط طبیعی محیط زیست را با چالش مواجه کرده است. با وجود این، رویکردهای جهان‌شمول در عرصه مطالعات زیست‌محیطی این نکته را ثابت کرده است که هر چالش زیست‌محیطی، کل جهان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عبارت بهتر، آلودگی‌ها و مشکلات زیست‌محیطی پیرامون ما، کل جهان را از خود متأثر و کلیه مشکلات زیست‌محیطی شکل گرفته در جهان، زیست‌بوم اطراف ما را دستخوش تغییراتی می‌کند. بر اساس یافته‌های پژوهش‌های جرم شناسانه، امروزه گرم شدن کره زمین، ریزش باران‌های اسیدی^۱ و آلودگی‌های آب و به بخشی از زندگی بشری تبدیل شده است. این امر موجب رشد آمار سقط جنین، تولد نوزادان معلول، انواع حساسیت‌ها، درد و بسیاری از انواع سرطان‌ها شده است (Eman & et al, 2009: 575).

یکی از رسالت‌های خطیر جرم‌شناسی، شناسایی دقیق بزهکاران جرائم زیست‌محیطی است. یافته‌های مطالعات صورت گرفته در این قلمرو ثابت کرده است که بخش عمده و مهم جرائم زیست‌محیطی توسط شرکت‌های قدرتمند و ثروتمند ارتکاب می‌یابد (Grant & et al, 2002: 400). به اعتقاد برخی دیگر از متخصصان نیز شرکت‌های فراملی، عمده جرائم زیست‌محیطی را مرتکب می‌شوند و به همین دلیل است که امروزه در کنار گسترش دامنه و نفوذ شرکت‌های چندملیتی، مسئولیت‌های

۱. Acid Rains

آن‌ها در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، زیست‌محیطی، اخلاقی و حتی حقوق بشری گسترش یافته است (ابراهیمی و صادق‌نژاد نائینی، ۱۳۹۲: ۱۶۱). همان‌طور که مطالعات نشان داده است، ماهیت خاص جرائم زیست‌محیطی به نحوی است که به نظر می‌رسد مرتکبان اصلی این جرائم، شرکت‌ها باشند. به عبارت بهتر، گرچه که اشخاص حقیقی نیز ممکن است مرتکب برخی اقسام جرائم زیست‌محیطی همچون دفع غیرقانونی پسماند شوند، اما عمده جرائم زیست‌محیطی که ممکن است پیامدهای بسیاری را برای جامعه بشری به وجود آورد، توسط شرکت‌ها ارتکاب می‌یابد. در این شرایط به نظر می‌رسد که شرکت‌ها به دلیل وجود رقابت تجاری با نقض اصول رقابت اخلاقی و در راستای کسب سود بیش‌تر و بیش‌تر مرتکب جرائم زیست‌محیطی می‌شوند.^۱

در جهت تحلیل جرائم زیست‌محیطی شرکت‌ها باید به این نکته توجه کرد که این جرائم در قلمروی جرائم شرکتی در معنای اخص کلمه قرار می‌گیرند؛ زیرا بر اساس تعاریف ارائه شده، می‌توان جرائم شرکتی را به سه دسته جرائم کارکنان علیه شرکت، جرائم کارکنان علیه یکدیگر و جرائمی که سازمان از آن منتفع می‌شود - معنای اخص جرائم شرکتی - تقسیم کرد (Erman & Lundman, 1979: 3). لذا با توجه به تعاریف ارائه شده، به نظر می‌رسد که جرائم زیست‌محیطی ارتكابی توسط شرکت‌ها در قلمروی بخش سوم جرائم شرکتی قرار می‌گیرند؛ زیرا شرکت‌ها در راستای کسب سود بیش‌تر و ادامه چرخه تولید، مقررات زیست‌محیطی را نقض می‌کنند. بدیهی است در این حالت، شرکت از ارتکاب جرم منتفع می‌شود؛ گرچه که ممکن است شرکت ارتکاب این رفتارها را از طریق کنشگران خود انجام دهد، اما نکته مهم آن است که در نهایت، کارگران از ارتکاب جرم زیست‌محیطی سودی نمی‌برند و تنها شرکت است که با بقا در

۱. لازم به ذکر است که دولت‌ها نیز ممکن است مرتکب جرایم زیست‌محیطی شوند، اما با توجه به آن‌که در نظام‌های اقتصادی آزاد، عمده فعالیت‌های تجاری در اختیار بخش خصوصی است، می‌توان گفت که شرکت‌ها دارای بیش‌ترین نرخ جرایم زیست‌محیطی هستند. در کشورهای دارای اقتصاد دولتی، جرایم زیست‌محیطی موجب پیوند جرایم شرکتی و دولتی می‌شود.

عالم رقابت تجاری، کسب سود می‌کند. بر اساس تقسیم‌بندی فوق، به نظر می‌رسد که ثمره عملی تفکیک میان جرائم ارتكابی توسط سازمان به مثابه شخص حقوقی و کارگران به عنوان اشخاص حقیقی در تحلیل جرم‌شناختی جرائم این حوزه باشد؛ بدین معنا که در جرائم شرکتی گاه کارگر بزهکار است و گاه سازمان. در پرتو تقسیم‌بندی ارائه شده از جرائم شرکتی باید گفت در حالتی که اشخاص حقیقی مرتکب جرم می‌شوند - جرم کارگران علیه شرکت و علیه یکدیگر - برای تحلیل رفتارهای بزهکارانه می‌توان به نظریه‌های عام جرم‌شناسی متوسل شد. اما در حالت دوم، سازمان به مثابه یک موجود زنده مرتکب جرم می‌شود. با وجود این، زمانی که سازمان به مثابه یک موجود زنده، فعال و پویا مرتکب جرم می‌شود، برای تحلیل رفتار باید به نظریه‌های رفتار سازمانی توجه کرد. لذا، تقسیم‌بندی ارائه شده از جرائم شرکتی، به خوبی تمییز میان بزهکاری اشخاص حقیقی و حقوقی را در نظر گرفته و بر این اساس، علت‌شناسی را در مسیر صحیح‌تر قرار داده است.

علاوه بر آن، به نظر می‌رسد که ارتكاب جرم توسط شرکت و سازمان به نسبت دو حالت دیگر جرائم شرکتی، خطرناک‌تر و دارای پیامدهای بیش‌تر باشد؛ زیرا توسعه روزافزون و گسترش فراگیر سازمان‌ها، چنان ابعاد و جنبه‌های گوناگون زندگی انسان را تحت الشعاع قرار داده است که برخی اندیشمندان، جامعه معاصر را جامعه سازمان‌ها نامیده و سرنوشت انسان معاصر را گره خورده به سرنوشت و تحولات سازمان‌های نوین فرض کرده‌اند (مشبکی، ۱۳۹۶: ۵). لذا امروزه، نه تنها نظریه استقلال شرکت‌ها صرف نظر از شخصیت کنشگران و مدیران تأیید شده است، بلکه عده‌ای پا را فراتر گذاشته و بر این باورند که سرنوشت اکثر افراد در دست سازمان‌ها است؛ زیرا هر یک متبوع سازمان مشخص هستند (سعادت، ۱۳۹۵: ۳۴). شاید به دلیل قدرت روزافزون شرکت‌ها باشد که قانون‌گذار جمهوری اسلامی ایران در قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ مسئولیت کیفری اشخاص حقوقی را به صراحت به رسمیت شناخته است. بر اساس ماده ۲۰ قانون مورد اشاره، «در صورتی که شخص حقوقی بر اساس ماده ۱۴۳

این قانون مسئول شناخته شود، با توجه به شدت جرم ارتكابی و نتایج زیان‌بار آن به یک تا دو مورد از موارد مندرج در ماده فوق‌الاشعار محکوم می‌شود، این امر مانع از مجازات شخص حقیقی نیست؛^۱ اما ماده ۲۲ قانون مجازات اسلامی به صراحت ناظر بر حالتی است که وجود فرهنگ جرم در یک سازمان و شرکت شکل گرفته باشد. بر اساس این ماده، «انحلال شخص قوقی و مصادره اموال آن زمانی اعمال می‌شود که برای ارتکاب جرم، به وجود آمده یا با انحراف از هدف مشروع نخستین، فعالیت خود را منحصراً در جهت ارتکاب جرم تغییر داده باشد». در این حالت، مجازات شدید انحلال و مصادره کل اموال مختص جرائم شرکتی در معنای اخص کلمه و ناظر بر حالتی است که شرکت به دفعات مرتکب جرم شود. این مقررۀ حاکی از آن است که قانون‌گذار نیز به پیامدهای ارتکاب جرائم شرکت‌ها توجه داشته و نوع مداخله در رفتارهای مجرمانه که نشئت گرفته از رفتار سازمانی است را به عنوان علل خاص عینی تشدید کیفر در نظر گرفته است.

به طور دقیق، باید به این نکته اشاره شود که تحلیل فرهنگ سازمانی برای علت‌شناسی جرائم شرکتی تنها در حالتی کاربرد دارد که در آن، سازمان و شرکت از ارتکاب جرم منتفع می‌شود. به عبارت بهتر، تنها آن قسم از جرائم شرکتی با نظریه‌های سازمانی در ارتباط است که در آن سازمان از ارتکاب جرم نفع می‌برد و کنشگران ممکن است واسطه ارتکاب جرم شوند و خود از ارتکاب جرم سودی نبرند. بر همین اساس، در این پژوهش تمرکز بر جرائم زیست‌محیطی به مثابه قسمی از جرائم شرکتی است که شرکت از آن منتفع می‌شود. به عبارت بهتر، از آنجا که در جرائم زیست‌محیطی شرکت‌ها این سازمان است که از طریق ادامه چرخه تولید و رقابت از ارتکاب جرم منتفع می‌شود،^۱ درک فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از نظریه‌های مهم رفتار سازمانی در این بستر مهم تلقی می‌شود. به همین دلیل، جرائم زیست‌محیطی به منزله قلمروی این پژوهش به عنوان آن دسته از جرائم شرکتی انتخاب شدند که قابلیت

۱. انتفاع شرکت‌ها ممکن است کسب سود یا جلوگیری از ضرر باشد.

تحلیل از طریق نظریه‌های سازمانی را دارند. بر این اساس، مهم‌ترین پرسش‌های این تحقیق عبارت‌اند از اینکه آیا درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران نقش دارد؟ آیا بین نمرات درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران بر حسب جنسیت، تحصیلات، سابقه کار، سن، وضعیت تأهل، تحت پوشش بیمه بودن و سابقه کیفی تفاوت معنادار وجود دارد؟ نقش درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران بر حسب درجه اهمیت کدام‌اند؟ و رتبه‌بندی مؤلفه‌های درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران چگونه است؟

با توجه به این که موضوع پژوهش حاضر تبیین نقش فرهنگ سازمانی بر ارتکاب جرائم شرکتی است، در ابتدا تعریفی گذرا از فرهنگ سازمانی ارائه می‌شود. دلیل این امر آن است که در مطالعات حقوقی کم‌تر به اصطلاح فرهنگ سازمانی توجه شده و رویکرد میان رشته‌ای این پژوهش، موجب شد تا در قالب یک بند مجزا به بحث فرهنگ سازمانی پرداخته شود. در ادامه و در قسمت مبانی نظری، تلاش شد تا سه نظریه مهم یادگیری فرهنگ سازمانی، انتقال فرهنگ سازمانی و نظام تشویق و تنبیه سازمانی منبعث از نظریه‌های فرهنگ سازمانی و به عنوان پیش‌فرض‌های پژوهش بررسی شوند. دلیل اصلی تمرکز به سه بُعد انتقال فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و نظام تشویق و تنبیه سازمانی نیز آن است ابعاد مورد اشاره به خوبی می‌توانند نشان‌دهنده تأثیر یا عدم تأثیر فرهنگ سازمانی باشند. به عبارت بهتر، در بُعد انتقال فرهنگ سازمانی تلاش می‌شود تا بررسی کنیم که فرهنگ سازمانی از مدیران به کارگران منتقل می‌شود یا کارگران هم در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی نقش دارند؟ در صورتی که کارگران در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی نقش داشته باشند، می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی شرکت از نظرات سهام‌داران مختلف به وجود آمده است و در نقطه مقابل، چنانچه فرهنگ سازمانی بالا به پایینی باشد، به راحتی می‌توان نقش مدیران را در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی ارزیابی کرد. همچنان در مطالعات مدیریت رفتار

سازمانی آمده است، یادگیری سازمانی یکی دیگر از اهداف مشخص سازمان‌ها است. به دیگر سخن، شرکت‌ها و سازمان‌ها از طرق مختلف درصدد آموزش قواعد سازمانی به کارگران برمی‌آیند. لذا، چنانچه، فرهنگ سازمانی یک شرکت جرم‌زا باشد، باید این نکته تبیین شود که سازمان تلاشی برای آموزش قواعد و هنجارهای سازمان به کارگران می‌کند یا خیر؟ و هم‌زمان در قبال پذیرش فرهنگ سازمانی یا مقابله با آن، به نظام جزا و پاداش متوسل می‌شود؟ پس از بیان مبانی نظری، در قالب یک پژوهش میدانی، نقش فرهنگ سازمانی را بر ارتکاب جرائم زیست‌محیطی در کارخانه‌های مشهد با تأکید بر سه نظریه مطرح شده در قسمت مبانی نظری بررسی خواهیم کرد.

۱. تعریف فرهنگ سازمانی

پیش از ورود به بحث و تحلیل در مورد نقش فرهنگ سازمانی بر ارتکاب جرائم زیست‌محیطی شرکت‌ها، ارائه تعریفی هرچند گذرا از اصطلاح فرهنگ سازمانی لازم است. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از موضوعات مهم در علم مدیریت و در گرایش مدیریت رفتار سازمانی مطرح می‌شود. رفتار سازمانی که خود یکی از دانش‌های میان‌رشته‌ای است، مطالعه رفتار فرد، گروه و سازمان را بر عهده دارد. این گرایش مطالعاتی که از آغاز دهه ۱۹۶۰ میلادی ظهور کرده است، از یافته‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی، مردم‌شناسی، روان‌شناسی بالینی، مهندسی صنعتی، علوم سیاسی، اقتصاد و تاریخ بهره می‌گیرد (Robbins, 1989: 23). فرهنگ سازمانی متشکل از دو واژه «فرهنگ» و «سازمان» است. اصطلاح فرهنگ از یک ریشه مشابه، از عمل کردن و کشت کردن در رشته زیست‌شناسی نشئت گرفته است. در زیست‌شناسی، سلول‌ها در یک کشتزار رشد می‌کنند. در انسان‌شناسی نیز فرهنگ، شیوه کلی زندگی افراد در محیطی است که در آن رشد می‌کنند (Pheysey, 2008: 45). لذا، تعریف لغوی و خاستگاه زبان‌شناختی واژه فرهنگ، جایگاه اصطلاحی را مشخص می‌کند. از این‌رو و مستفاد از بحث واژگان شناختی می‌توان گفت که فرهنگ اصطلاحی است که ریشه در

مطالعات مردم‌شناسی / انسان‌شناسی^۱ دارد. گرچه که برخی فرهنگ را به «ارزش‌های به اشتراک گذاشته شده در یک گروه که قرار است در یک بازه زمانی مشخص وجود داشته باشد» (Omar & et al, 2015: 368) تعریف کرده‌اند، اما به نظر می‌رسد که این مفهوم بسیار سیال و انتزاعی بوده و تعریف آن امر ساده‌ای نیست.

به باور برخی از مدیران، فرهنگ سازمانی صرفاً «شیوه‌ای است که کارها در جایی صورت می‌گیرد» در حالی که دیگر مدیران معتقدند که فرهنگ سازمانی بسیار پیچیده‌تر بوده و «مجموعه‌ای است از ارزش‌ها، باورها و پیش‌فرض‌های مشترک که همه را در یک جهت هدایت می‌کند» (Pascale, 1984: 28). با وجود این، تعریف نظری و رویکرد مفهومی فرهنگ سازمانی محل نظرات مختلفی است. در تعریف ارائه شده دیگر توسط شاین به عنوان یکی از مهم‌ترین نظریه‌پردازان فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمان الگویی از مفروضات بنیادین است که گروهی خاص برای مقابله با مشکلات و سازگاری با محیط خارجی و دستیابی به انسجام درونی، ابداع، کشف یا ایجاد می‌کنند (Schein, 2009: 16). بر اساس تعریف شاین، می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی یک متغیر محیطی است که به میزان متفاوت بر تمام اعضای سازمان اثر می‌گذارد و از این‌رو، درک درست از این ساختار برای اداره سازمان و کارایی آن حائز اهمیت است.

بر اساس تعاریف ارائه شده، می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی پیش‌فرض‌های بنیادی درباره ارزش‌ها، هنجارها، باورها، نمادها، زبان، شعائر و افسانه‌هایی است که به عضویت سازمان معنا می‌بخشد و به طور جمعی مورد قبول گروهی به عنوان راهنمای رفتارهای مورد انتظار قرار می‌گیرد. شاید بتوان فرهنگ سازمانی را به عنوان دی. ان‌ای یک سازمان تلقی کرد. به عبارت بهتر، همان‌طور که دی. ان. ای دستورات ژنتیک و رفتاری موجود در بدن انسان را کدگذاری می‌کند، فرهنگ سازمانی نیز در سازمان، خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌های رفتاری را به وجود می‌آورد. لذا، همان‌طور که تعاریف فوق نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی، ترکیبی از نظریه‌های فرهنگی و سازمانی است. با

۱. Anthropology

وجود تعاریف ارائه شده توسط متخصصان، فرهنگ سازمانی سازوکار رفتاری است که هنجارها و باورهای اتخاذ شده در رأس سازمان را به کل مجموعه سرایت می‌دهد. به بیان ساده، پاسخ به این پرسش که «در سازمان باید چگونه رفتار کنیم؟» از طریق فرهنگ سازمانی درک می‌شود. لذا، فرهنگ سازمانی یک ساخت اجتماعی است که به اشتراک گذاشته می‌شود و از طریق فرایند جامعه‌پذیری انتشار می‌یابد. هم‌زمان باید گفت که فرهنگ سازمانی، ساختارهای انتزاعی و مفهومی‌ای است که در میان اعضای یک سازمان مشترک است و واقعیت سازمانی را نشان می‌دهد. پس فرهنگ سازمان یک سامانه اجتماعی است که موجب انسجام و الگویی برای انجام رفتارهای مورد انتظار است. از این‌رو، می‌توان گفت که فرهنگ تعیین می‌کند که چه رفتارهایی در شرکت انجام شوند؛ به عبارت دیگر، تعریف الگوها و پیش‌فرض‌های اساسی شرکت توسط فرهنگ سازمان تعریف می‌شود.

۲. مبانی نظری

رقابت بنیان دموکراسی اقتصادی است. از این نقطه نظر رقابت یک حق محسوب می‌شود. در نظام سرمایه‌داری، رقابت نتیجه بازار آزاد است؛ اما باید خاطرنشان کرد که صرف عرضه و تقاضا و بازار آزاد منتهی به رقابت مورد انتظار نمی‌شود. بر همین اساس، حقوق رقابت و حقوق کیفری رقابت شکل گرفت. در واقع، حقوق رقابت دو هدف عمده را دنبال می‌کند: از یک‌سو، برابری رقابت کنندگان و از سوی دیگر، قانون‌مندی و صداقت در رقابت (ابراهیمی، ۱۳۹۶: ۲۹۲ و ۲۹۳). با وجود این، یکی از مهم‌ترین مسائل مطرح شده در فرهنگ سازمانی شرکت‌ها، کسب سود از راه‌های غیرعلمی، خلاف اخلاق و غیرقانونی است. الگوهای مدیریتی دهه ۱۹۸۰ میلادی، به دلیل کسب سود و افزایش قدرت سازمانی، فرهنگ سازمانی جرم‌پرور را به عنوان رویکرد غالب معرفی کرد. در سال ۲۰۰۲، ایالات متحده شاهد

اوج بحران اخلاق تجاری و فرهنگ عاری از صداقت^۱ بود (Johnson & Philip, 2003: 3). بر اساس تحقیقات انجام شده، در میان برخی رویه‌های تجاری، نه تنها فرهنگ تبعیت پذیری از قانون وجود ندارد، بلکه برخی شرکت‌ها از قانون‌شکنی و نقض قوانین کیفری حمایت می‌کنند. به عبارت دیگر، برخی حوزه‌های صنعتی (و برخی از شرکت‌ها در صنایع مختلف) با در اختیار داشتن مشکلات هنجاری و فرهنگی، تمایل به قانون‌شکنی دارند و از این رو جرائم در این حوزه‌های صنعتی، صرف‌نظر از رفتارهای فردی کنشگران شرکت‌ها افزایش می‌یابد. علت ارتکاب جرم در شرکت‌ها و حوزه‌های صنعتی وجود فرهنگ جرم است که منجر به تأیید هنجاری رفتارهای غیرقانونی و ساختار تشویقی جهت انجام این رفتارها می‌شود (سیمپسون و ویزبرد، ۱۳۹۵: ۳۴). دلیل وجود فرهنگ جرم در شرکت‌های تجاری را باید در ماهیت خاص جرائم شرکتی در نظر گرفت؛ بدین معنا که جرائم این حوزه در زمره جرائم بدون بزه دیده هستند، دارای رقم سیاه^۲ بالایی بوده و گزارش دهی نسبت به این جرائم به ندرت صورت می‌گیرد.

این گفته، در مورد جرائم زیست‌محیطی نیز ثابت شده است. بر اساس یافته‌ها، شرکت‌ها و کارخانه‌های بزرگ در جهت کسب سود، قوانین زیست‌محیطی را نقض و مرتکب جرم می‌شوند. شدت این امر تا بدان جاست که شرکت‌ها، کنشگران خود را نیز مجبور به ارتکاب جرم می‌کنند، آن‌ها را نسبت به قانون‌مداری در عرصه محیط زیست ناامید و در صورت عدم تبعیت کارگران از دستورات مدیران در خصوص نقض قوانین زیست‌محیطی، آن‌ها را اخراج می‌کنند. شرکت‌ها با ارائه اصول راهنمای هنجاری، اجازه ارتکاب رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی در حوزه محیط زیست را تحت شرایط مشخص به کنشگران خود می‌دهند و مشوق‌ها و ضمانت اجرایی را جهت انجام یا سرپیچی از این هنجارها در نظر می‌گیرند (Garner, 2007: 34).

۱. Dishonesty Culture

۲. بدین معنا که نرخ جرایم کشف نشده آن‌ها بسیار بالا است.

از این رو، می‌توان گفت که اجرای فرهنگ جرم‌زا در بطن ساختار سازمانی موجب نهادی شدن فرهنگ جرم و انحراف می‌شود. لذا، آغاز تفکر و فرهنگ جرم در سازمان و تلاش برای بقای آن را می‌توان نهادی سازی انحراف در سازمان نامید. در این شرایط، توسل به راه‌حل‌های منحرفانه در شرکت‌ها به بخشی از زندگی سازمان تبدیل می‌شود. از این رو، کارگران بعد از مدتی رفتارهای خود را مشروع می‌پندارند و به دلیل انجام رفتارهای مجرمانه، احساس گناه و شرم نمی‌کنند. به عبارت بهتر، انگیزه‌ها و ایده‌های کارگران به تسخیر اندیشه‌های سازمان درمی‌آید. در تمامی سازمان‌ها، مرتکبان جرم و انحراف پس از مدتی با تغییر سمت و موقعیت مواجه می‌شوند. این امر نشان می‌دهد که رفتارهای مجرمانه بخشی از فرهنگ سازمانی شرکت‌ها است. در این راستا، کارگران جدید نیز در فرهنگ سازمان غرق می‌شوند و رفتارهای مورد انتظار شرکت را انجام خواهند داد. در این شرایط، ارتکاب جرم چنان با تاروپود سازمان در هم تنیده می‌شود که کارگران ارتکاب جرم را رفتاری قانونی می‌دانند و آن را به مثابه امری طبیعی و روزمره انجام می‌دهند. از این رو و با توجه به ادبیات نظری موجود، در ادامه نقش فرهنگ سازمانی بر ارتکاب شرکت‌ها را در قالب سه نظریه مهم یادگیری سازمانی، انتقال فرهنگ سازمانی و نظام تشویق و تنبیه سازمانی بررسی می‌کنیم.

۱-۲. یادگیری فرهنگ سازمانی

با توجه به ماهیت میان‌رشته‌ای یادگیری سازمانی، تعاریف مختلف و متفاوتی از آن ارائه شده است، اما شاید بتوان گفت که تمامی تعاریف، دربردارنده دو رویکرد شناختی و رفتاری هستند. از این رو، مفاهیم شناختی با مفاهیمی چون کسب دانش، فهم و بیش‌های جدید سروکار دارد و جنبه رفتاری به ایجاد تغییرات بالقوه یا بالفعل کنش‌های افراد در سازمان اشاره دارد. برخی از تعاریف ارائه شده از یادگیری سازمانی

بر رویکرد شناختی تأکید دارند. به عنوان مثال، وست^۱ تفاوت در تعاریف ارائه شده از یادگیری سازمانی را به تفاوت در رویکرد توصیفی-تحلیلی و تجویزی نسبت می‌دهد و چنین می‌گوید: «بر اساس رویکرد توصیفی-تحلیلی کسب راه‌های جدید تفکر و اندیشیدن برای یادگیری کافی است، اما بر اساس رویکرد تجویزی تغییر رفتار برای یادگیری الزامی است». سینکولا^۲ نیز یادگیری سازمانی را ابزاری می‌داند که به وسیله آن دانش محافظت می‌شود؛ به طوری که افراد دیگر نیز می‌توانند آن را به کار گیرند. از نظر اسلیتر و نارور^۳ نیز یادگیری سازمانی، توسعه دانش یا بینش‌هایی است که به طور بالقوه می‌تواند رفتار را تحت تأثیر قرار دهد (مارکواد، ۱۳۹۵: ۴۵). لذا، می‌توان گفت که یادگیری سازمانی ایجاد شرایطی در سازمان است که تک تک افراد آن شرایط و تغییرات به وجود آمده را می‌پذیرند و از آن به عنوان یک فرایند دائمی استقبال می‌کنند. مجموع تعاریف ارائه شده نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی به مثابه راهی است که طی آن، سازمان‌ها به تولید، تکمیل و ساماندهی دانش پرداخته، فعالیت‌های خود را بر اساس آن عادی می‌سازند و آن را وارد فرهنگ سازمانی می‌کنند. به عبارت بهتر، یادگیری سازمانی یک فرایند مبتنی بر تجربه است که از طریق آن، دانش مربوط به روابط رفتار - پیامد توسعه می‌یابد و به تدریج عادی می‌شود.

در همین جا مناسب است که به نظریه مشهور ساترلند^۴ تحت عنوان نظریه هم‌نشینی افتراقی توجه کنیم. ساترلند در تبیین نظریه خود مدعی است که افراد مستعد کج‌روی در هم‌نشینی‌های خود با افراد جامعه، تعریف‌هایی را فرا می‌گیرند که گاه موافق و گاه مخالف با رفتارهای کج‌روانه است. به نظر وی، اگر تعریف‌هایی که کنش‌های بزهکارانه را قابل قبول می‌کند، با پشتوانه قوی‌تر از تعریف‌هایی که مخالف با رفتار کج‌روانه به فرد القا شود و فرد در دفعات بیش‌تری با این تعاریف مواجه شود،

1. West

2. Sinkilla

3. Slater and Narver

4. Sutterland

احتمال این که مرتکب کجروی شود بیش تر است (سلیمی و داوری، ۱۳۸۷: ۳۹۹). البته، به نظر می‌رسد که تحقق این امر مستلزم هم‌نشینی مستقیم فرد با کج‌روان و بزه‌کاران نیست، بلکه حتی ممکن است این امر از طریق مشاهده صورت پذیرد. لذا، می‌توان گفت که یادگیری جرم محصول جامعه‌پذیری فرد در خرده فرهنگ‌های مجرمانه‌ای است که حامل و حامی جرم هستند. لذا، می‌توان گفت که نظریه ساترلند دو عنصر اساسی دارد. اول، محتوای آنچه آموخته می‌شود که عبارت است از شگردهای ویژه برای ارتکاب جرم؛ یعنی انگیزه‌های متناسب، رانش‌ها، منطقی‌گری‌ها و نگرش‌ها و کلی‌تر از آن، تعریف‌های موافق نقض قانون. دوم، فرایندی که یادگیری مستلزم معاشرت با اشخاص دیگر در گروه‌های شخصی خودی است (ولد و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۶۱). به طور کلی، نظریه هم‌نشینی افتراقی، جرم و انحراف را به عنوان رفتاری توجیه می‌کند که در اثر ارتباط با سایر افراد آموخته می‌شود. از این‌رو، می‌توان گفت که پیش‌فرض اساسی این نظریه آن است که رفتار انحرافی در اثر هم‌نشینی و پیوستگی با دیگر افراد یاد گرفته می‌شود.

ساترلند با مطالعه اسناد و مدارک هفتاد شرکت بزرگ در آمریکا درصدد علت‌شناسی رفتارهای مجرمانه شرکت‌ها بود. نکته مهم نیز آن است که ارائه نظریه هم‌نشینی افتراقی محصول مطالعات وی در حوزه جرائم شرکتی بود. با این حال، به نظر می‌رسد که عدم مرزبندی میان جرائم کارگران و جرائم سازمان باعث شده تا نظریه وی در عمل با مشکل مواجه شود؛ زیرا بر اساس الگوهای نظریه هم‌نشینی افتراقی، رفتار مجرمانه آموختنی است. در بطن بزهکاری‌های سنتی و با تأکید بر جرائم جوانان این نکته مطرح شده است که جوانان فنون ارتکاب جرم را از یکدیگر فرا می‌گیرند. حال، تبیین این نظریه در مورد جرائم شرکتی به چه نحو است؟ نظریه ساترلند مؤید این نکته است که شرکت‌ها فنون ارتکاب جرم را از یکدیگر فرا می‌گیرند. با وجود این، به نظر می‌رسد که این امر چندان دقیق نباشد؛ زیرا شرکت‌ها بر اساس اصول حرفه‌ای، عملکرد خود را فاش نمی‌کنند. این امر به ویژه در مورد ارتکاب جرم صادق است. از این‌رو، به

نظر می‌رسد که عدم تفکیک میان جرائم سازمان و جرائم کارگران در نظریه عام ساترلند موجب شده تا در علت‌شناسی جرائم شرکتی و در تحلیل نظریه هم‌نشینی افتراقی در این زمینه با چالش مواجه شویم. با این حال، نظریه هم‌نشینی افتراقی ساترلند در تحلیل جرائم شرکتی به نحو دیگری دارای کارکرد است؛ بدین صورت که می‌توان گفت رفتارهای مجرمانه از طریق فرایندهای سازمانی به کنشگران انتقال پیدا می‌کند. به عبارت دیگر، یادگیری ارتکاب جرم و فنون آن از طریق شرکت به کنشگران منتقل می‌شود. لذا، چنانچه نظریه هم‌نشینی افتراقی را در مورد جرائم اشخاص به کار ببریم، از تعامل و یادگیری‌ای بحث می‌کنیم که در دو سر آن، دو شخص حقیقی حضور دارند، اما کاربست نظریه هم‌نشینی افتراقی در تحلیل جرائم شرکتی رابطه‌ای است که در یک طرف آن شرکت و سازمان و در طرف دیگر کارگران و کنشگران شرکت حضور دارند. البته، ممکن است که کارگران در صورت مشاهده الگوهای یادگیری، رفتارهای مجرمانه را از همکاران خود نیز بیاموزند، اما آنچه مشخص است نقش مهم و بی‌بدیل سازمان در آموزش رفتارهای مجرمانه است. در این زمینه، کارگران بر اساس اصول یادگیری سازمانی از یک‌سو، تنها تا جایی مرتکب می‌شوند که دامنه جرم آن‌ها توسط فرهنگ سازمانی مورد پذیرش قرار گیرد و از سوی دیگر، توسط مدیران به عنوان کنشگران زبده شناسایی شوند.

۲-۲. انتقال فرهنگ سازمانی

در مطالعات فرهنگ سازمانی این ایده مطرح شده است که فرهنگ و فضای سازمانی می‌تواند در نگرش و رفتار کارکنان هم به صورت مثبت و هم به صورت منفی نقش ایفا کند. به عبارت بهتر، فرهنگ سازمانی در ابتدای امر یک مفهوم خنثی است که پس از شکل‌گیری شاخص‌های آن در سازمان، می‌توان آن را به اکسیژن یا کربن مونوکسید تشبیه کرد. از این‌رو، همان‌گونه که استنشاق اکسیژن توسط فردی که به سختی نفس می‌کشد می‌تواند حیات‌بخش باشد، تأثیر فرهنگ سازمانی مثبت می‌تواند

نیروی تعالی بخش و دمنده‌ای در کالبد اعضای سازمان باشد. در نقطه مقابل، همان‌گونه که استنشاق کربن مونوکسید می‌تواند مرگ‌آور باشد، فرهنگ سازمانی منفی نیز می‌تواند به حال سازمان مضر باشد (زارع و همکاران، ۱۳۹۶: ۳). با این حال، در فرض شکل‌گیری فرهنگ جرم در سازمان، فرهنگ سازمانی منفی یا مسموم بر فرهنگ سازمانی مثبت یا سالم غلبه می‌کند. بنابراین، در این حالت می‌توان گفت که ساختارهای داخلی و فرهنگ سازمانی حاکم بر شرکت‌ها، شاخصه جرم‌زایی و نقش کلیدی در بروز رفتارهای مجرمانه دارد. در این حالت، می‌توان از انتقال فرهنگ سازمانی جرم‌زا صحبت کرد. با وجود این، باید به این نکته اشاره کنیم که فرهنگ سازمانی در ابتدا خستی است و شاید بتوان آن را به هوا تشبیه کرد. همان‌طور که هوا ممکن است انتشاردهنده اکسیژن یا کربن مونوکسید باشد، فرهنگ سازمانی نیز می‌تواند مانند اکسیژن حیات بخش یا به سان کربن مونوکسید کشنده و سمی باشد. در محیط‌های کاری سالم، مدیران به احتمال فراوان سموم را شناسایی و از محیط کار حذف می‌کنند، اما در شرکت‌های جرم‌پرور نه تنها مدیران از این مشکل دوری نکرده، بلکه حتی ممکن است موجب گسترش آن شوند. در این حالت، مدیران سازمان وجود فرهنگ جرم‌زا را نه به عنوان یک مشکل بلکه به مثابه راهی جهت کسب بیش‌ترین سود ممکن در نظر می‌گیرند. لذا، چنانچه در یک سازمان مجرمیت در قالب رهبری مجرمانه به وجود آید، انتقال این فرهنگ امر محتملی خواهد بود. دلیل اصلی این امر را باید در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی‌ای دانست که عمدتاً بالا به پایینی بوده و توسط مدیران تنظیم می‌شود.

۲-۳. نظام تشویق و تنبیه سازمانی

هافستد^۱ یکی از نظریه‌پردازان مشهور رفتار سازمانی، الگوی فرهنگ سازمانی محدود را ارائه کرده است. در الگوی محدود این ذهنیت در افراد وجود دارد که

1. Hofsted

ارزش‌ها و هنجارهای سازمان، محیط کاری و زندگی آن‌ها را احاطه کرده است و سازمان نیز زمینه، سابقه و هم‌نوایی با فرهنگ سازمانی را در مقابل توانمندی‌های شغلی در ارجحیت قرار می‌دهد و این امر خود به معنای عدم نگاه به آینده است. این در حالی است که در الگوی حرفه‌ای، کارگران به کارگیری خود در سازمان را بر اساس شایستگی می‌دانند و به آینده سازمان توجه دارند (صفردوست و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۷۵). هم‌زمان باید به این نکته مهم نیز اشاره کنیم که فرهنگ سازمانی محدود موجب شکل‌گیری روابط نابرابر و نامتقارن در بطن ساختار سازمانی می‌شود. در این نوع از فرهنگ، راه‌های نفوذ فرهنگ سازمانی به صورتی است که ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر فرهنگ سازمان بر سامانه رسوخ می‌کند. در این شرایط، کارگران احساس می‌کنند که توسط ارزش‌ها و هنجارهای سازمان احاطه شده‌اند؛ زیرا در فرهنگ سازمانی محدود، روابط سازمانی به صورت عمودی تنظیم و به کل سامانه سرایت می‌کند. در این حالت، وجود فرهنگ سازمانی جرم‌زا موجب می‌شود تا ارزش‌ها و هنجارهای موجود در بطن فرهنگ سازمانی، تمامی ابعاد زندگی سازمانی کارگران را تحت تأثیر قرار دهد.

یکی دیگر از ابعاد مهم فرهنگ سازمانی محدود که در نظریه هافستد مورد اشاره قرار گرفته است، شاخص‌های حاکم بر ارزشیابی عملکرد است. بنا به تعریف زمینه، سابقه و هم‌نوایی با فرهنگ سازمانی موجب ارتقای وضعیت کارکنان می‌شود و بر همین اساس، تخصص‌محوری جایگاهی در ارزیابی عملکرد ندارد. لذا، می‌توان گفت که در صورت شکل‌گیری فرهنگ سازمانی جرم‌زا در رده‌های مدیریتی، فرهنگ سازمانی محدود ارزش جرم را به مثابه عامل پیشرفت سازمانی تعریف می‌کند و بر همین اساس، هم‌نوایی با فرهنگ حامی جرم موجب پیشرفت و تعالی سازمانی و در نقطه مقابل، مقاومت در برابر فرهنگ مورد اشاره، موجب پسرفت و حتی اخراج می‌شود. لذا، می‌توان گفت که کارایی و اثربخشی کارکنان مختلف یک سازمان بر اساس میزان هم‌نوایی با فرهنگ سازمانی سنجیده می‌شود. از این‌رو، چنانچه فرهنگ سازمانی جرم‌زا متعاقب نتیجه‌گرایی در یک سازمان به وجود آید، میزان رضایت‌بخشی از

کارکنان بر حسب میزان مداخله در رفتارهای مجرمانه حاصل می‌شود. از این‌رو، می‌توان گفت که هم‌نوایی با فرهنگ سازمانی جرم‌زا و تحقق اهداف اقتصادی شرکت توسط کنشگران موجب می‌شود تا کارکنان به عنوان نیروهای مفید سازمانی شناخته و مورد تشویق قرار گیرند.

۳. روش

با توجه به مبانی نظری مطرح شده در این پژوهش، می‌توان گفت که این تحقیق از نظر نوع، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. جهت درک تأثیر فرهنگ سازمانی بر جرائم زیست‌محیطی شرکتی لازم بود تا کارگرانی به عنوان جامعه آماری انتخاب شوند که در کارخانه‌های پرخطر کار می‌کردند. از این‌رو، شش کارخانه که دارای بیش‌ترین نرخ جرائم زیست‌محیطی در سطح شهر مشهد بودند^۱، انتخاب و پس از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب از کل اعضای جامعه آماری که ۸۳۵۴ بودند، ۲۵۲ نفر به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. با توجه به اینکه این پژوهش در نیمه دوم سال ۱۳۹۶ به رشته تحریر درآمده است، آمار مربوط به سال ۱۳۹۵ است. شرکت‌های مورد اشاره در شهرک صنعتی توس، فاز ۱ (سه شرکت)، شهرک صنعتی کلات (یک شرکت)، شهرک صنعتی مشهد (یک شرکت) و شهرک صنعتی کویان (یک شرکت) مستقر و در حوزه‌های تولید سیمان، آلومینیوم، شیشه، آجر ماشینی، شن و پلیمر فعال بوده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق ساخته بود. لازم به ذکر است که روایی محتوایی و صوری پرسش‌نامه طراحی شده با استفاده از نظرات سه متخصص تأیید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد. برای تبیین بهتر بحث باید ذکر شود که جهت ارزیابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر ارتکاب جرائم زیست‌محیطی لازم بود تا شرکت‌هایی انتخاب شوند که دارای فرهنگ جرم‌زا در این

۱. نهاد ارائه دهنده اطلاعات مربوط به شش شرکت دارای بیش‌ترین نرخ جرائم زیست‌محیطی به دلیل تعهد نویسندگان مبنی بر عدم اعلام نام آن، ذکر نمی‌شود.

حوزه باشند؛ زیرا در فرهنگ سازمانی مثبت نه تنها قانون‌گریزی توجیه نمی‌شود، بلکه با کارگران قانون‌شکن برخورد نیز می‌شود. بر همین اساس، شاخص تعیین‌کننده در این حوزه را نرخ جرم قرار دادیم و شش شرکت دارای بیش‌ترین نرخ جرم زیست‌محیطی بر حسب آمار جنایی رسمی را به عنوان جامعه آماری انتخاب کردیم. لازم به ذکر است که در پرسش‌نامه محقق ساخته تلاش شد تا شاخص‌های حاکم بر فرهنگ سازمانی در سه بعد انتقال فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و تشویق و تنبیه سازمانی در قبال تبعیت‌پذیری و سرپیچی از فرهنگ سازمانی - به شرحی که در مبانی نظری گذشت - در قالب عباراتی غیرمستقیم مورد سنجش قرار گیرد. به عبارت بهتر، در پرسش‌نامه، سؤالات حول این سه بحث مهم پراکنده شده‌اند و از این‌رو سعی شده است تا علاوه بر آن‌که اثر هر یک از متغیرها مشخص می‌شود، با آزمون فریدمن اثرات سه بعد مورد نظر و مقایسه آن‌ها با یکدیگر نیز مورد سنجش قرار گیرد. دلیل تأکید بر این سه نظریه، توجه به نقش و ماهیت پویای سازمان و اثربخشی آن بر کارکنان بود. به عبارت بهتر، قدرت و نفوذ سازمان در قلمروی ساختار و فرهنگ سازمانی به نحوی است که کارگران به تسخیر سازمان درمی‌آیند. در کنار آن، سازمان‌ها، الگوهای هنجاری و ارزشی خود را نیز در قالب نظریه‌های یادگیری سازمانی به کنشگران می‌آموزند. از این‌رو، محور سؤالات در پرسش‌نامه محقق ساخته حول این سه بُعد قرار گرفته است. گفتنی است که پرسش‌های ۱، ۲، ۸ و ۱۰ مربوط به یادگیری سازمانی، پرسش‌های ۳، ۵، ۷ و ۱۱ مربوط به انتقال فرهنگ سازمانی و پرسش‌های ۴، ۶ و ۹ مربوط به تنبیه و تشویق سازمانی بوده‌اند.

۴. یافته‌های توصیفی پژوهش

با استفاده از آمار توصیفی ابتدا داده‌های جمعیت‌شناختی پرسش‌نامه و سپس داده‌های مربوط به سؤالات پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۱: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب جنسیت

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص‌های آماری جنسیت
۶۲/۷	۱۵۸	مرد
۳۷/۳	۹۴	زن
۱۰۰	۲۵۲	مجموع

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۱، ۶۲/۷ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش مرد و ۳۷/۳ درصد دیگر زن هستند.

جدول ۲: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب سن

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص‌های آماری سن
۱۹	۴۸	۱۸ تا ۲۵ سال
۳۹/۷	۱۰۰	۲۶ تا ۳۵ سال
۳۱/۷	۸۰	۳۵ تا ۴۵ سال
۹/۵	۲۴	بیشتر از ۴۵ سال
۱۰۰	۲۵۲	مجموع

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۲، سن ۳۹/۷ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش ۲۶ تا ۳۵ سال است.

جدول ۳: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب تحصیلات

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص‌های آماری تحصیلات
۱۹	۴۸	ابتدایی
۳۰/۲	۷۶	سیکل
۳۴/۱	۸۶	دیپلم
۱۵/۹	۴۰	لیسانس و بالاتر
۱۰۰	۲۵۲	مجموع

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۳، تحصیلات ۳۴/۱ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش دیپلم است.

جدول ۴: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب سابقه کار

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص‌های آماری سابقه کار
۱۸/۳	۴۶	۱ تا ۵ سال
۴۱/۷	۱۰۵	۶ تا ۱۰ سال
۳۰/۶	۷۷	۱۱ تا ۱۵ سال
۹/۵	۲۴	بیشتر از ۱۵ سال
۱۰۰	۲۵۲	مجموع

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۴، سابقه کار ۴۱/۷ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش ۶ تا ۱۰ سال هستند.

جدول ۵: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب وضعیت تأهل

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص‌های آماری وضعیت تأهل
۰/۸	۲	بی‌پاسخ
۴۴/۴	۱۱۲	مجرد
۵۴/۸	۱۳۸	متاهل
۱۰۰	۲۵۲	مجموع

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۵، وضعیت تأهل ۵۴/۸ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش متاهل هستند.

جدول ۶: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب پوشش بیمه

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص‌های آماری تحت پوشش بیمه
۹۶	۲۴۲	هستم
۴	۱۰	نیستم
۱۰۰	۲۵۲	مجموع

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۶، ۹۶ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش تحت پوشش بیمه هستند و فقط ۴ درصد آن‌ها تحت پوشش بیمه نیستند.

جدول ۷: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب سابقه کیفری

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص‌های آماری سابقه کیفری
۵/۲	۱۳	دارم
۹۴/۸	۲۳۹	ندارم
۱۰۰	۲۵۲	مجموع

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۷، ۹۴/۸ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش سابقه کیفری ندارند و فقط ۵/۲ درصد دیگر دارای سابقه کیفری هستند.

۵. داده‌های توصیفی سؤالات پرسش‌نامه

در جدول ۸ توزیع فراوانی و درصد سؤال‌های پرسشنامه تشریح شده است.

جدول ۸: توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالات مرتبط با اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران^۱

ردیف	گویه‌ها	تعداد پاسخ درصد	تعداد پاسخ درصد	تعداد پاسخ درصد	تعداد پاسخ درصد	تعداد پاسخ درصد	تعداد پاسخ درصد
۱	سازمان قواعد مدنظر خود را آموزش می‌دهد	۷ ۲/۸	۴ ۱/۶	۱ ۰/۴	۱۳۵ ۵۳/۶	۱۰۵ ۴۱/۷	۴/۲۹
۲	آرمان و اهداف سازمان در مرحله استخدامی مورد توجه قرار می‌گیرند	۸۰ ۳۱/۷	۱۹ ۷/۵	۴ ۱/۶	۷۳ ۲۹	۷۶ ۳۰/۲	۳/۱۸
۳	کارگران در فرهنگ سازمان حل می‌شوند	۱۹ ۷/۵	۳ ۱/۲	۴ ۱/۶	۱۲۴ ۴۹/۲	۱۰۲ ۴۰/۵	۴/۱۳
۴	چنان‌چه، کارگران از دستورات سازمان تبعیت نکنند، با ضمانت اجرایی چون اخراج و نزول سازمانی مواجه می‌شوند	۶ ۲/۴	۸ ۳/۲	۳ ۱/۲	۱۱۸ ۴۶/۸	۱۱۷ ۴۶/۴	۴/۳۱

۱. مقیاس لیکرت به عنوان روش به کار گرفته شده در این بخش، یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری در تحقیقاتی است که براساس پرسشنامه انجام می‌شود و توسط رنسیس لیکرت ابداع شده است. در این مقیاس یا طیف محقق با توجه به موضوع تحقیق خود، تعدادی گویه را در اختیار شرکت‌کنندگان قرار می‌دهد تا براساس گویه‌ها و پاسخ‌های چندگانه، میزان گرایش خود را مشخص کنند. پاسخ‌ها به صورت چند گزینه‌ای است که بطور مثال در حالت ۵ نقطه‌ای گزینه‌ها شامل "کاملاً مخالف، مخالف، نظری ندارم، موافق و کاملاً موافق" است. معمولاً در پرسشنامه‌ها براساس مقیاس لیکرت از حالت پنج گانه ذکر شده استفاده می‌شود، اما بسیاری از روان‌سنج‌ها از حالات هفت و نه گانه نیز استفاده می‌کنند. گرچه مطالعات اخیر نشان می‌دهد مقیاس ۵ و ۷ نقطه‌ای نتایج معتبرتری نسبت به مقیاس ۱۰ نقطه‌ای دارند. سپس هر یک از گویه‌ها از نظر عددی ارزش‌گذاری می‌شوند حاصل جمع عددی این ارزش‌ها نمره را در این مقیاس به دست می‌دهد که بیانگر گرایش پاسخ‌دهندگان است؛ به همین دلیل به این مقیاس، مقیاس مجموع نمرات نیز گفته می‌شود.

ردیف	گویه‌ها	شاخص آماری	نوع شاخص	جمع	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین
۵	اهداف و آرمان‌های سازمان از مدیران به کارگران منتقل می‌شوند	فراوانی درصد	۱۳ ۵/۲	۶ ۲/۴	۴ ۱/۶	۱۳۵ ۵۳/۶	۹۴ ۳۷/۳	۴/۱۵
۶	مقاومت در برابر فرهنگ سازمانی توسط کارگران به ندرت صورت می‌گیرد	فراوانی درصد	۶۰ ۲۳/۸	۳۸ ۱۵/۱	۱۴ ۵/۶	۶۶ ۲۶/۲	۷۴ ۲۹/۴	۳/۲۲
۷	زبان و مفاهیم سازمان در رده‌های مدیریتی تبیین می‌شود	فراوانی درصد	۱۱ ۴/۴	۴ ۱/۶	۵ ۲	۱۲۶ ۵۰	۱۰۶ ۴۲/۱	۴/۲۳
۸	یادگیری اهداف سازمان از طریق مشاهده، الگوبرداری و تقلید انجام می‌شود	فراوانی درصد	۵۴ ۲۱/۴	۳۳ ۱۳/۱	۵۱ ۲۰/۲	۴۲ ۱۶/۷	۷۲ ۲۸/۶	۳/۱۷
۹	کارگرانی که اهداف سازمان را دنبال کنند، تشویق می‌شوند	فراوانی درصد	۴ ۱/۶	۷ ۲/۸	۶ ۲/۴	۱۰۸ ۴۲/۹	۱۲۷ ۵۰/۴	۴/۳۷
۱۰	آرمان‌های سازمان عمدتاً از طریق کارگران با تجربه و مورد اعتماد مدیران به کارگران منتقل می‌شود	فراوانی درصد	۴۲ ۱۶/۷	۳۵ ۱۳/۹	۵۲ ۲۰/۶	۶۳ ۲۵	۶۰ ۲۳/۸	۳/۲۵
۱۱	کارگران هیچ نقشی در شکل‌گیری اهداف و قواعد سازمان ندارند	فراوانی درصد	۴ ۱/۶	۶ ۲/۴	۱۱ ۴/۴	۸۳ ۳۲/۹	۱۴۸ ۵۸/۷	۴/۴۴

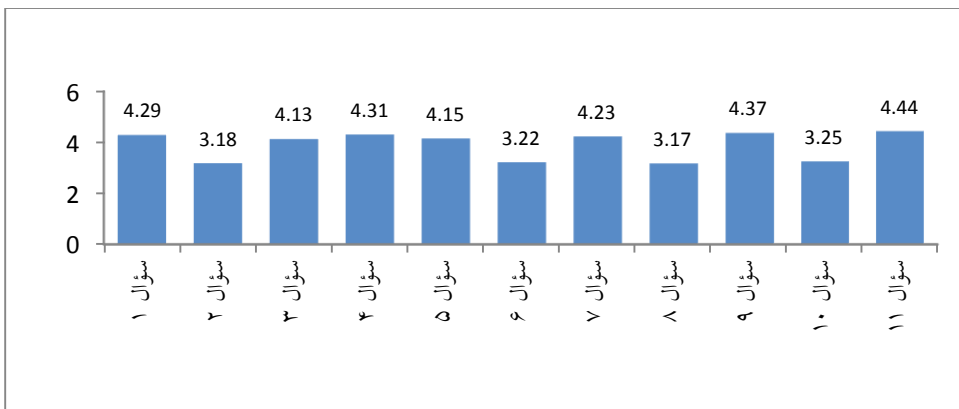
یافته‌های جدول شماره ۸ حاکی از آن است که بیشترین میانگین نمره در خصوص اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران، با ۴/۴۴ مربوط به سؤال ۱۱ گویه «کارگران هیچ نقشی در شکل‌گیری اهداف و قواعد سازمان ندارند» از بُعد انتقال فرهنگ سازمانی و کمترین میانگین نمره پاسخ با ۳/۱۷ مربوط به سؤال ۸ گویه «یادگیری اهداف سازمان از طریق مشاهده، الگوبرداری و تقلید انجام می‌شود» از بُعد یادگیری سازمانی بوده است.

یافته‌های جدول شماره ۸ به خوبی نشان‌دهنده شکل‌گیری فرهنگ سازمانی بالا به پایینی و عدم اثربخشی کارگران در تعیین شاخص‌های حاکم بر آن است. علاوه بر سؤال ۱۱، پرسش‌های ۱، ۳، ۴، ۵، ۷ و ۹ نیز به طور معنادار، میانگین بالایی دارند. بر

این اساس، بالا بودن میانگین گویه‌های «اهداف و آرمان‌های سازمان از مدیران به کارگران منتقل می‌شوند»، «زبان و مفاهیم سازمان در رده‌های مدیریتی تبیین می‌شود» و «آرمان و اهداف سازمان در مرحله استخدامی مورد توجه قرار می‌گیرند» به روشنی حاکی از آن است که در شرکت‌های مورد مطالعه، فرهنگ سازمانی به صورت عمودی است؛ زیرا همان‌طور که میانگین گویه‌ها نشان می‌دهد، دغدغه‌ها و نظرات کارکنان در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی هیچ نقشی ندارد. به عبارت بهتر، در شرکت‌های مورد مطالعه فرهنگ سازمانی مسموم و فاسد، توسط مدیران شکل گرفته و به کارگران منتقل می‌شود و بر همین اساس است که چیزی نزدیک به ۴۱ درصد اعضای حجم نمونه با گویه «کارگران در فرهنگ سازمان حل می‌شوند» کاملاً موافق و نزدیک به پنجاه درصد با این گویه موافق بوده‌اند. این درصد نشان می‌دهد که چیزی نزدیک به نود درصد اعضای جامعه آماری بر این باورند که فرهنگ سازمانی، کارگران را در خود حل می‌کند. به عبارت بهتر، در این شرایط، کارگران هم‌سو با فرهنگ سازمانی شکل گرفته عمل می‌کنند و لذا، می‌توان گفت که حل شدن کارگران در فرهنگ سازمانی نتیجه‌ای جز ارتکاب جرم زیست‌محیطی به همراه نخواهد داشت.

هم‌زمان باید به این نکته مهم نیز اشاره کنیم که شرکت‌های مورد مطالعه، تدابیر تشویقی و تنبیهی را نیز در جهت تبعیت یا سرپیچی از فرهنگ سازمانی مدنظر قرار داده‌اند. این امر از طریق پاسخ‌ها به پرسش‌های ۴، ۶ و ۹ به دست آمد. در پرسش ۴ با گویه «چنان چه، کارگران از دستورات سازمان تبعیت نکنند، با ضمانت اجرایی چون اخراج و نزول سازمانی مواجه می‌شوند»، یافته‌ها حاکی از آن است که کارگران بنیان‌های روان‌شناسانه عدم تبعیت از فرهنگ سازمانی را به خوبی درک کرده‌اند. در مورد گویه فوق (پرسش ۴)، ۴۶/۴ درصد از جامعه آماری با آن کاملاً موافق و ۴۶/۸ درصد با آن موافق بوده‌اند. به عبارت بهتر، ۴۶/۴ درصد از جامعه آماری اثر گویه فوق را خیلی زیاد و ۴۶/۸ درصد اثر آن را زیاد عنوان کرده‌اند. در کنار تدابیر تنبیهی، باید به سازوکارهای تشویقی شرکت‌ها در جهت تعامل کارگران با فرهنگ سازمانی را مدنظر

قرار داد. این امر در گویه «کارگرانی که اهداف سازمان را دنبال کنند، تشویق می‌شوند» مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس یافته‌ها، ۵۰/۴ درصد از اعضای جامعه آماری، با گزاره فوق کاملاً موافق بوده‌اند و اثر آن را خیلی زیاد دانسته‌اند و ۴۲/۹ درصد نیز با آن موافق بوده و اثر آن را زیاد دانسته‌اند. این میانگین درصد نشان می‌دهد که چیزی بیش‌تر از ۹۲ درصد از اعضای جامعه آماری حداقل با این امر موافق‌اند که در صورت هم‌سو شدن کارگران با فرهنگ سازمانی، تشویق می‌شوند؛ همچنان که مخالفت با شاخص‌های حاکم بر فرهنگ سازمانی موجب نزول سازمانی و اخراج می‌شود (پرسش ۴). لذا، در اینجا باید به این نکته مهم اشاره کنیم که شرکت‌ها در راستای تقویت فرهنگ سازمانی خود، به نظام پاداش و جزا در سازمان روی می‌آورند؛ بدین معنا که تبعیت از فرهنگ سازمانی را مستحق پاداش و سرپیچی از آن را مستوجب جزا می‌دانند. شاید به همین دلیل است که مقاومت در برابر فرهنگ سازمانی جرم‌زا توسط کارگران کم‌تر صورت می‌گیرد. میانگین پاسخ به گویه «مقاومت در برابر فرهنگ سازمانی توسط کارگران به ندرت صورت می‌گیرد» مؤید همین نکته است که کارگران با حل شدن در فرهنگ سازمانی و ترس از دست دادن جایگاه و شغل به خواسته‌های مدیران تن می‌دهند.



شکل ۱: مقایسه میانگین نمره پاسخ‌های مرتبط با اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران

۶. یافته‌های استنباطی پژوهش

در این بخش، یافته‌های استنباطی پژوهش بر اساس سؤالات تحقیق تنظیم و به آن پرداخته شده است.

سؤال اصلی: آیا درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران نقش دارد؟

جدول ۹: مقایسه میانگین نقش اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران با میانگین

فرضی ۳

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران	۳/۸۹	۰/۵۹	۰/۰۳۷	۲۳/۹۱۶	۲۵۱	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۹، میانگین نقش درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران ۳/۸۹ است. از آنجایی که t محاسبه شده از t جدول بزرگ‌تر است؛ بنابراین نقش اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران بیشتر از سطح متوسط است. با توجه به میانگین به دست آمده و سطح معناداری ۰/۰۰۱ می‌توان گفت که اهداف و فرهنگ سازمانی شرکت‌های مورد مطالعه بر کارگران اثری بیش از حد متوسط دارد. به عبارت بهتر، در این شرکت‌ها، فرهنگ سازمانی جرم‌زا بر متغیرها و باورهای فردی کارگران غلبه می‌کند و اهداف بنیادی و پیش‌فرض‌های سازمان را در اولویت قرار می‌دهد.

سؤال دوم: آیا بین نمرات درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران بر حسب جنسیت، تحصیلات، سابقه کار، سن، وضعیت تأهل، تحت پوشش بیمه بودن و سابقه کیفی تفاوت معنادار وجود دارد؟

جدول ۱۰: تحلیل واریانس چند راهه نمرات درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
جنسیت	۰/۵۷۲	۱	۰/۵۷۲	۱/۷۲۴	۰/۱۹۱
سن	۰/۲۳۹	۳	۰/۰۸۰	۰/۲۴۰	۰/۸۶۹
تحصیلات	۱/۸۶۰	۳	۰/۶۲۰	۱/۸۶۸	۰/۱۳۶
سابقه کار	۱/۳۳۸	۳	۰/۴۴۶	۱/۳۴۴	۰/۲۶۱
وضعیت تأهل	۰/۸۱۳	۱	۰/۸۱۳	۲/۴۵۱	۰/۱۱۹
تحت پوشش بیمه	۰/۰۱۶	۱	۰/۰۱۶	۰/۰۴۹	۰/۸۲۵
سابقه کیفری	۰/۳۲۵	۱	۰/۳۲۵	۰/۹۸۱	۰/۳۲۳

نتایج مندرج در جدول شماره ۱۰ نشان می‌دهد که بین نمرات نقش درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران بر حسب جنس، تحصیلات، سابقه کار، سن، وضعیت تأهل، تحت پوشش بیمه بودن و سابقه کیفری تفاوت معناداری وجود ندارد. با این حال، وجود تفاوت‌های بیش و کم در این حوزه باید مورد توجه قرار گیرد.

سؤال سوم: نقش درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران بر حسب درجه اهمیت کدام‌اند؟

جدول ۱۱: آزمون تی و رتبه‌بندی پاسخ سؤالات مرتبط با درک روابط سازمانی و

اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران

رتبه	میانگین رتبه‌بندی	سطح معناداری	درجه آزادی	t	انحراف معیار	پایه‌تجزیه	گویه‌ها	رتبه
چهارم	۶/۸۲	۰/۰۰۱	۲۵۱	۲۵/۵۸۷	۰/۸۰	۴/۲۹	سازمان قواعد مدنظر خود را آموزش می‌دهد	۱
نهم	۴/۵۵	۰/۰۸۶	۲۵۱	۱/۷۲۶	۱/۶۷	۳/۱۸	آرمان و اهداف سازمان در مرحله استخدامی مورد توجه قرار می‌گیرند	۲
ششم	۶/۴۹	۰/۰۰۱	۲۵۱	۱۶/۹۹۲	۱/۰۶	۴/۱۳	کارگران در فرهنگ سازمان حل می‌شوند	۳
سوم	۶/۹۲	۰/۰۰۱	۲۵۱	۲۴/۶۵۵	۰/۸۴	۴/۳۱	چنانچه، کارگران از دستورات سازمان تبعیت نکنند، با ضمانت اجرایی چون اخراج و نزول سازمانی مواجه می‌شوند	۴
هفتم	۶/۴۳	۰/۰۰۱	۲۵۱	۱۹/۰۲۸	۰/۹۶	۴/۱۵	اهداف و آرمان‌های سازمان از مدیران به کارگران منتقل می‌شوند	۵
هشتم	۴/۷۰	۰/۰۲۷	۲۵۱	۲/۲۳۱	۱/۵۸	۳/۲۲	مقاومت در برابر فرهنگ سازمانی توسط کارگران به ندرت صورت می‌گیرد	۶
پنجم	۶/۶۷	۰/۰۰۱	۲۵۱	۲۱/۴۰۰	۰/۹۱	۴/۲۳	زبان و مفاهیم سازمان در رده‌های مدیریتی تبیین می‌شود	۷
یازدهم	۴/۳۸	۰/۰۶۱	۲۵۱	۱/۸۸۰	۱/۵۰	۳/۱۷	یادگیری اهداف سازمان از طریق مشاهده، الگوبرداری و تقلید انجام می‌شود	۸
دوم	۷/۰۸	۰/۰۰۱	۲۵۱	۲۷/۲۷۷	۰/۸۰	۴/۳۷	کارگرانی که اهداف سازمان را دنبال کنند، تشویق می‌شوند	۹
دهم	۴/۴۸	۰/۰۰۴	۲۵۱	۲/۸۸۶	۱/۳۹	۳/۲۵	آرمان‌های سازمان عمدتاً از طریق کارگران باتجربه و مورد اعتماد مدیران به کارگران منتقل می‌شود	۱۰
اول	۷/۴۷	۰/۰۰۱	۲۵۱	۲۸/۰۷۷	۰/۸۱	۴/۴۴	کارگران هیچ نقشی در شکل‌گیری اهداف و قواعد سازمان ندارند	۱۱

یافته‌های جدول شماره ۱۱، حاکی از آن است که در قسمت مربوط به درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران، میانگین گویه‌های ۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱ به طور معنی‌داری از حد متوسط بالاتر و میانگین گویه‌های ۲ و ۸ در حد متوسط هستند. بر این اساس، در جمع‌بندی نهایی مشخص شد که گویه «کارگران هیچ نقشی در شکل‌گیری اهداف و قواعد سازمان ندارند» رتبه اول، گویه «کارگرانی که اهداف سازمان را دنبال کنند، تشویق می‌شوند» رتبه دوم، گویه «چنان چه، کارگران از دستورات سازمان تبعیت نکنند، با ضمانت اجرایی چون اخراج و نزول سازمانی مواجه می‌شوند» رتبه سوم، گویه «سازمان قواعد مد نظر خود را آموزش می‌دهد» رتبه چهارم، گویه «زبان و مفاهیم سازمان در رده‌های مدیریتی تبیین می‌شود» رتبه پنجم، گویه «کارگران در فرهنگ سازمان حل می‌شوند» رتبه ششم، گویه «اهداف و آرمان‌های سازمان از مدیران به کارگران منتقل می‌شوند» رتبه هفتم، گویه «مقاومت در برابر فرهنگ سازمانی توسط کارگران به ندرت صورت می‌گیرد» رتبه هشتم، گویه «آرمان و اهداف سازمان در مرحله استخدامی مورد توجه قرار می‌گیرند» رتبه نهم، گویه «آرمان‌های سازمان عمدتاً از طریق کارگران باتجربه و مورد اعتماد مدیران به کارگران منتقل می‌شود» رتبه دهم و در نهایت، گویه «یادگیری اهداف سازمان از طریق مشاهده، الگوبرداری و تقلید انجام می‌شود» رتبه یازدهم را به خود اختصاص داده است.

همان‌طور که در جدول شماره ۱۱ آمده است، سه رتبه اول مربوط به پرسش‌های ۱۱، ۹ و ۴ است. بر این اساس، گزاره‌های «کارگران هیچ نقشی در شکل‌گیری اهداف و قواعد سازمان ندارند» از بُعد انتقال فرهنگ سازمانی، «کارگرانی که اهداف سازمان را دنبال کنند، تشویق می‌شوند» و «چنان چه، کارگران از دستورات سازمان تبعیت نکنند، با ضمانت اجرایی چون اخراج و نزول سازمانی مواجه می‌شوند» هر دو از بُعد تشویق و تنبیه سازمانی، دارای بیش‌ترین میانگین بوده‌اند. از بین گزاره‌های فوق، گویه ۱۱، مربوط به شکل‌گیری فرهنگ سازمانی در رده‌های مدیریتی است که از آن تعبیر به

فرهنگ سازمانی بالا به پایین نیز می‌شود و دو گویه ۹ و ۴ نیز در مورد نظام پاداش و جزا در سازمان‌ها است که در قبال تبعیت‌پذیری از فرهنگ سازمان و مقاومت در برابر آن شکل می‌گیرد؛ اما سه رتبه آخر، مربوط به پرسش‌های ۲، ۱۰ و ۸ بود. لذا، گویه‌های «آرمان و اهداف سازمان در مرحله استخدامی مورد توجه قرار می‌گیرند»، «آرمان‌های سازمان عمدتاً از طریق کارگران باتجربه و مورد اعتماد مدیران به کارگران منتقل می‌شود» و «یادگیری اهداف سازمان از طریق مشاهده، الگوبرداری و تقلید انجام می‌شود» هر سه از بُعد یادگیری سازمانی دارای کم‌ترین میانگین بودند. در مورد پرسش ۲ شاید بتوان میانگین پایین را بر این اساس توجیه کرد که شرکت‌های بزهکار در فرایند استخدامی، تمامی جزئیات فرهنگ خود را معرفی نمی‌کنند؛ زیرا از یک‌سو، ممکن است فرد در فرایند استخدامی، شرایط عضویت در شرکت را نداشته باشد و از سوی دیگر، شرکت نمی‌تواند به فردی که در مرحله استخدام است، اعتماد کرده و پیش‌فرض‌های بنیادی و محرمانه خود را برای وی عنوان کند. این گفته حتی در مورد کارگران تازه‌وارد نیز صادق است. کما اینکه در پاسخ‌ها مشخص شد که با پایین آمدن میزان سابقه کار، درک روابط سازمانی و الگوهای یادگیری سازمانی مورد توجه کارگران تازه‌وارد قرار نمی‌گیرد. شاید دلیل این امر نیز آن باشد که شرکت‌ها به دنبال آن هستند تا پس از اعتماد کامل به کارگران آن‌ها را از پیش‌فرض‌های بنیادی و محرمانه شرکت مطلع سازند. در مورد پرسش‌های ۸ و ۱۰ نیز باید به این نکته اشاره کنیم که سؤالات فوق مربوط به درک روابط سازمانی و توجه به الگوهای یادگیری سازمانی است. به عبارت بهتر، بر اساس این دو شاخص درصدد تبیین این امر بودیم که آیا شرکت‌ها قواعد خود را به کارگران آموزش می‌دهند یا خیر؟ گرچه که این دو پرسش میانگین متوسطی را به خود اختصاص داد، اما مشخص شد که با بالا رفتن سابقه کار و میزان تحصیلات، پاسخ‌ها به سمت اثر فراوان الگوهای یادگیری بر کارگران گرایش پیدا می‌کند.

سؤال چهارم: رتبه‌بندی مؤلفه‌های درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران چگونه است؟

در این قسمت تلاش شد تا اثر ابعاد سه‌گانه پژوهش (انتقال فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و نظام تشویق و تنبیه سازمانی) بررسی و با یکدیگر مقایسه شوند. از این‌رو و جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌های مورد اشاره از آزمون فریدمن استفاده شد.

جدول ۱۲: میانگین رتبه‌بندی مؤلفه‌های درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران

میانگین رتبه‌بندی	مؤلفه‌ها
۱/۵۰	یادگیری سازمانی
۲/۴۴	انتقال فرهنگ سازمانی
۲/۰۶	تشویق و تنبیه سازمانی

یافته‌های حاصل از آزمون فریدمن نشان می‌دهد که انتقال فرهنگ سازمانی دارای بیش‌ترین اثر است و پس از آن، تشویق و تنبیه سازمانی و یادگیری سازمانی در رتبه‌های بعد قرار می‌گیرند.

جدول ۱۳: آزمون فریدمن مؤلفه‌های درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران

۲۵۲	تعداد
۱۲۷/۲۹۹	مقدار خی دو
۲	درجه آزادی
۰/۰۰۱	سطح معناداری

نتایج جدول شماره ۱۳ نشان می‌دهد که نتایج حاصل بین مجموعه رتبه‌های سه‌گانه مؤلفه‌های درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران در سطح $p < 0/05$ معنی‌دار است (مقدار X^2 دو ۱۲۷/۲۹۹). لذا این ایده که تفاوت معناداری بین مجموعه نمرات مؤلفه‌های درک روابط سازمانی و اثرگذاری اهداف سازمان بر فعالیت‌های کارگران وجود دارد، تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

یکی از مشکلات اصلی در حوزه شرکت‌ها، فرایندهای تسهیل‌کننده ارتکاب جرائم، با وجود رعایت رویه‌های سازمانی و استانداردهای نهادی است. در گام اول، باید به این نکته اشاره کنیم که فرهنگ سازمانی شرکت‌ها، مرز میان رفتارهای قابل پذیرش و غیرقابل پذیرش را مشخص می‌کند. از این‌رو، گاه ممکن است که کارکنان انجام یک رفتار مشخص را به مثابه نقض قانون در نظر گیرند، اما شرکت انجام آن رفتار را مجاز تلقی کند. به عبارت بهتر، زمانی که زندگی مجرمانه به بخش اصلی فرهنگ سازمانی یک شرکت تبدیل می‌شود، باید تحلیل‌های هزینه-فایده را در پرتو توجه به این ایده، بازتعریف کرد. از این‌رو، می‌توان گفت که انحراف در یک سازمان زمانی آغاز می‌شود که پیش‌فرض‌های بنیادی این راهبرد را در فرهنگ سازمانی به رسمیت بشناسد. با این حال، اجرای فرهنگ جرم‌زا در بطن ساختار سازمانی موجب نهادی شدن فرهنگ جرم و انحراف می‌شود. لذا، شروع حیات تفکر و فرهنگ جرم در سازمان و بقای آن تحت هر شرایطی را می‌توان نهادی‌سازی انحراف در سازمان نامید. توسل به راه‌حل‌های منحرفانه در شرکت‌ها جهت حل مشکلات عمدتاً به بخشی از زندگی سازمان تبدیل می‌شود. از این‌رو، کارگران بعد از مدتی رفتارهای خود را مشروع می‌پندارند و به دلیل انجام رفتارهای مجرمانه، احساس گناه و شرم نمی‌کنند. به عبارت بهتر، انگیزه‌ها و ایده‌های کارگران به تسخیر اندیشه‌های سازمان درمی‌آید. در تمامی سازمان‌ها، مرتکبان جرم و انحراف پس از مدتی با تغییر سمت و موقعیت مواجه

می‌شوند. این امر نشان می‌دهد که رفتارهای مجرمانه بخشی از فرهنگ سازمانی شرکت‌ها است. در این راستا، کارگران جدید نیز در فرهنگ سازمان غرق می‌شوند و رفتارهای مورد انتظار شرکت را انجام خواهند داد. به این ترتیب، می‌توان از نهادی سازی جرم و انحراف در شرکت سخن گفت. در این شرایط، ارتکاب جرم چنان با تاروپود سازمان در هم تنیده می‌شود که کارگران ارتکاب جرم را رفتاری قانونی می‌دانند و آن را به مثابه امری طبیعی و روزمره انجام می‌دهند. فرهنگ سازمانی جرم‌زا در پرتو الگوی یادگیری و قرائت نو از نظریه هم‌نشینی افتراقی ساترلند، در برخی رویه‌های تجاری باعث می‌شود تا افراد قانون‌مدار به بزه‌کاران تبدیل شوند. بر این اساس می‌توان گفت که اکثر افراد، انسان‌های سالمی هستند، اما وجود فرهنگ ضد اخلاق در سازمان موجب می‌شود تا فساد، افراد سالم را نیز درگیر رفتارهای مجرمانه کند؛ بنابراین، گرچه که انسان‌ها توانایی تصمیم‌سازی در شرایط مختلف را دارند و خوب و بد را از یکدیگر تشخیص می‌دهند، اما فشارهای فرهنگی سازمان موجب می‌شود تا افراد به سمت و سوی فرهنگ سازمانی غالب حرکت کنند؛ بنابراین با فاسد شدن یک نقطه، فساد از این مکان به تمامی نقاط دیگر سرایت پیدا می‌کند. جدول توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤالات در پرتو مطالعه میدانی نیز نشان داد که یادگیری سازمانی، انتقال فرهنگ سازمانی و نظام تشویق و تنبیه سازمانی در ارتکاب جرائم زیست‌محیطی در کارخانه‌های مورد مطالعه نقش مهمی داشته است.

حال که نقش مهم فرهنگ سازمانی در ارتکاب جرائم شرکتی در پرتو مطالعه میدانی انجام شده ثابت شد باید به این نکته توجه کنیم که پیش‌گیری از ارتکاب جرائم این حوزه باید مبتنی بر شرایط سازمانی باشند. یکی از شاخص‌های بسیار مهم که در حوزه پیش‌گیری از جرائم شرکتی می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، بحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای و به تبع آن، کدهای رفتاری^۱ است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردها است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در واقع، اخلاق

۱. Code of Conduct

حرفه‌ای مجموعه‌ای از فرایندهای مبتنی بر فکر و فراگردهایی برای تحقق این اندیشه‌ها است؛ به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای سبک چگونگی زیستن و چگونگی رفتار کردن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، سلسله واکنش‌ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش‌های مهمی از آن‌ها در تخصص‌های مختلف از سوی سازمان‌ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه‌ای برای مطلوب بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین‌نامه و قانون درمی‌آید. به طور کلی، مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی برخاسته از آن عبارت‌اند از صداقت، عدالت، امانت‌داری و وفاداری در جریان کسب و کار. به طور دقیق و خاص نیز می‌توان اخلاق حرفه‌ای را علاوه بر رعایت این موارد، در آیین مسئولیت اجتماعی، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی تفسیر کرد. با این توضیح، در ورود به این بحث‌ها معلوم می‌شود اخلاقی بودن در حرفه و یا شغل و یک فعالیت صرفاً دانستن نیست، بلکه خواستن، مهارت‌یابی و یافتن بینش نیز است. در عرصه داخلی نیز سوگندنامه‌ها و منشورهای اخلاقی بسیاری برای سازمان‌ها و نهادهای گوناگون دولتی و خصوصی وجود دارد. ادای سوگند و پایبندی به منشور اخلاقی و اداری در بدو ورود به دستگاه‌های اجرایی، ذیل ماده ۲۵ قانون خدمات مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ تأکید شده است. بر اساس این ماده، «مدیران و کارمندان دستگاه‌های اجرایی، خدمتگزاران مردم هستند و باید با رعایت موازین اخلاق اسلامی و اداری و طبق سوگندی که در بدو ورود ادا کرده و منشور اخلاقی و اداری که امضاء می‌کنند وظایف خود را به نحو احسن در راه خدمت به مردم و با در نظر گرفتن حقوق و خواسته‌های قانونی آن‌ها انجام دهند». همچنین در قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاست‌های کلی اصل چهارم و چهارم قانون اساسی به تأسیس انجمن‌هایی برای تحقق اصول اخلاق حرفه‌ای اشاره شده است. در آخرین نمونه نیز باید به قانون «ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد» مصوب سال ۱۳۹۰ اشاره کرد که در ماده ۷ این قانون از تدوین «منشور اخلاق

حرفه‌ای کارگزاران نظام» سخن گفته شده است. بر اساس این ماده، «دولت موظف است با همکاری سایر قوا به منظور فرهنگ‌سازی و ارتقاء سلامت نظام اداری بر اساس منابع اسلامی و متناسب با توسعه علوم و تجربیات روز دنیا ظرف شش ماه پس از تصویب این قانون «منشور اخلاق حرفه‌ای کارگزاران نظام» را تدوین کند».

یکی دیگر از مواردی که می‌تواند در پیش‌گیری و کنترل جرائم شرکتی در فضای سازمان‌های تجاری مفید باشد، بحث مربوط به گزارش‌دهی جرم است؛ بدین معنا که افراد به صورت داوطلبانه یا برحسب تکلیف قانونی، جرائم ارتكابی در حوزه‌های صنعتی و کاری خود را به مقامات مافوق گزارش کنند. این امر که جلوه‌ای از مشارکت مردمی در راستای کشف جرم است، در قانون ارتقای سلامت اداری به صراحت به رسمیت شناخته شده است. در این قانون، افراد مختلفی که در حوزه‌های صنعتی درگیر هستند برحسب شرایط خاص مکلف شده‌اند تا گزارش‌های ارتكاب جرم را به مقامات مافوق اطلاع دهند. به عنوان مثال، در ماده ۱۳ قانون مورد اشاره آمده است که «کلیه مسئولان دستگاه‌های مشمول این قانون موظف‌اند بدون فوت وقت از شروع یا وقوع جرائم مربوط به ارتشاء، اختلاس، کلاه‌برداری، تبانی در معاملات دولتی، اخذ درصد (پورسانت) در معاملات داخلی یا خارجی، اعمال نفوذ برخلاف حق و مقررات قانونی، دخالت در معاملات دولتی در مواردی که ممنوعیت قانونی دارد، تحصیل مال نامشروع، استفاده غیرمجاز یا تصرف غیرقانونی در وجوه یا اموال دولتی یا عمومی و یا تضييع آنها، تدلیس در معاملات دولتی، اخذ وجه یا مال غیرقانونی یا امر به اخذ آن، منظور کردن نفعی برای خود یا دیگری تحت هر عنوان اعم از کمیسیون، پاداش، حق‌الزحمه یا حق‌العمل در معامله یا مزایده یا مناقصه و سایر جرائم مرتبط با مفاسد اقتصادی در حوزه مأموریت خود بلافاصله باید مراتب را به مقامات قضائی و اداری رسیدگی‌کننده به جرائم و تخلفات گزارش نمایند، در غیر این صورت مشمول مجازات مقرر در ماده (۶۰۶) قانون مجازات اسلامی می‌شوند». در ماده ۱۴ این قانون نیز آمده است که «بازرسان، کارشناسان رسمی، حساب‌برسان و حسابداران، ممیزین، ذی‌حساب‌ها، ناظرین

و سایر اشخاصی که مسئول ثبت یا رسیدگی به اسناد، دفاتر و فعالیت‌های اشخاص حقیقی و حقوقی در حیطة وظایف خود می‌باشند موظف‌اند در صورت مشاهده هرگونه فساد موضوع این قانون، چنانچه ترتیباتی در قوانین دیگر نباشد، مراتب را به مرجع نظارتی یا قضائی ذی‌صلاح اعلام کنند. متخلفین به سه سال محرومیت یا انفصال از خدمت در دستگاه‌های مشمول این قانون و یا جزای نقدی به میزان دو تا ده برابر مبلغ معاملات بزرگ مذکور در قانون برگزاری مناقصات و نیز لغو عضویت در انجمن‌ها، مؤسسات و اتحادیه‌های صنفی و حرفه‌ای و یا هر دو مجازات محکوم می‌شوند».

تغییر فرهنگ سازمانی در پرتو برنامه‌های راهبردی نیز می‌تواند به کاهش نرخ جرائم این حوزه کمک کند. اولین گام در الگوی راهبردی تغییر فرهنگ سازمانی، آموزش قانون‌مداری به کنشگران شرکتی است. در این فرض، راه‌های پایبندی به قانون از طریق سازوکارهای مختلف - از سخنرانی مذهبی گرفته تا بیان ضمانت اجراهای جنایی توسط حقوق‌دانان - به کارکنان آموخته می‌شود. در مرحله ابتدایی، تمامی تلاش سازمان بر آن است تا با ارائه برنامه‌های مناسب، کنشگران خود را به شهروندان قانون-مند تبدیل کند. پس از آموزش قانون‌مداری به کارکنان، نوبت به نظام ارزشیابی عملکرد در پرتو اصول مدیریت رفتار سازمانی می‌رسد. در این مرحله مدیران شرکت‌ها از طرق مختلف همچون نصب دوربین مداربسته و استفاده از ناظران نامحسوس تأثیر برنامه‌های آموزشی بر کارکنان را ارزیابی می‌کنند و نظام تنبیه و پاداش را ملاک قرار می‌دهند. نظام تنبیه و پاداش سازمانی کلیه ضمانت اجراهای رسمی - از جمله گزارش جرم به دادستان - و غیررسمی - از جمله پیشرفت یا پسرفت سازمانی و معرفی متخلفان - را در برمی‌گیرد. فرض کنیم در مرحله ارزشیابی عملکرد، بازرسان کنشگری را مجرم تشخیص دهند و وی را با ضمانت اجرایی - از جمله پسرفت سازمانی یا معرفی به دیگر کارکنان - مواجه کنند. چنانچه، همین فرد پس از اعمال ضمانت اجرا مجدداً مرتکب جرم شود و مشاهده‌گران نامحسوس متوجه این موضوع شوند راه‌حل مناسب

اخراج است؛ بنابراین، با وجود شکل‌گیری فرهنگ سازمانی قانون‌مدار، هر فرد قانون-شکن باید از محیط خارج شود؛ زیرا فرض بر آن است که قانون‌شکنان در اثر تعامل و هم‌نشینی با انسان‌های عاری از بزه، آن‌ها را نیز به بزه‌کاران حرفه‌ای تبدیل می‌کنند. در مرحله بعد که ارزیابی فرایند نامیده می‌شود، تأثیر مستقیم برنامه‌های آموزشی بر کاهش نرخ جرم سنجیده می‌شود. بر این اساس، در این مرحله با انتخاب جامعه آزمودنی و گواه، تأثیر برنامه‌ها بر فرایند را تحلیل می‌کنیم. در این گام، چنانچه جامعه آزمودنی و گواه در شرایط یکسان قرار گیرند و تنها تفاوت میان آن‌ها در ارائه و عدم ارائه برنامه‌های آموزشی باشد، می‌توان اثر آموزش‌ها را در کاهش نرخ جرم ارزیابی کرد. نکته مهم در ارزیابی فرایند، واکنش بعدی سازمان است. چنانچه در ارزیابی مشخص شود که سیاست‌های مدنظر کارساز نیفتاده‌است، باید آنان را تغییر داد و در صورت اثربخشی برنامه‌ها باید تدابیری را در راستای حفظ و تقویت فرهنگ سازمانی مطلوب اتخاذ کرد. از این‌رو، اثبات اثربخشی برنامه‌ها، مرحله نهایی فرایند نیست. حفظ و تقویت رویکرد مطلوب در این زمینه، به مثابه آخرین مرحله پرورش فرهنگ سازمانی موجب ثبات فرهنگ قانون‌مداری و کاهش نرخ جرائم شرکت‌ها می‌شود.

منابع

الف. فارسی

- ابراهیمی، شهرام (۱۳۹۶) «جرم‌های شرکتی» در *دانشنامه علوم جنایی اقتصادی*، به کوشش امیرحسین نیازپور، تهران: نشر میزان.
- ابراهیمی، شهرام و صادق‌نژاد نائینی، مجید (۱۳۹۲) «تحلیل جرم‌شناختی جرائم اقتصادی»، *پژوهش حقوق کیفری*، سال دوم، شماره ۵، صص ۱۴۷-۱۷۴.
- چوپانی، محمدحسین (۱۳۸۸) *آلاینده‌های صنعتی و حفاظت از محیط زیست*، چاپ اول، تهران: شرکت ملی گاز ایران.

روح الامینی، محمود (۱۳۹۴) زمینه فرهنگ‌شناسی: تألیفی در انسان‌شناسی فرهنگی و مردم‌شناسی، تهران: نشر عطار.

زارع، امین و همکاران (۱۳۹۶) «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ایجاد جو مسموم سازمانی به عنوان پیشایند فرهنگ مسموم سازمانی»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره ۱، صص ۱-۳۲.

سلیمی، علی و داوری، محمد (۱۳۸۷) جامعه‌شناسی کج‌روی، چاپ چهارم، ویراست دوم، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

سعادت، اسفندیار (۱۳۹۵) مدیریت منابع انسانی، چاپ بیست و یکم، تهران: انتشارات سمت.

سیمپسون، سالی و ویزبرد، دیوید (۱۳۹۵) جرم‌شناسی جرائم یقه‌سفیدان، ترجمه حمیدرضا دانش ناری و آزاده صادقی، چاپ دوم، تهران: مجد.

صفردوست، عاطیه و همکاران (۱۳۹۵) «بررسی نقش ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد در اثربخشی انتقال فناوری و عملکرد رقابتی»، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، دوره چهارم، شماره ۴، صص ۱۶۹-۱۸۴.

مارکوآد، ماکیل (۱۳۹۴) مبانی سازمان یادگیرنده، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، چاپ دوم، تهران: مدیران.

مشبکی، اصغر (۱۳۹۶) سیمای سازمان، چاپ پنجم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
ولد، جرج، برنارد، توماس و اسنیپس، جفری (۱۳۹۴) جرم‌شناسی نظری، ترجمه علی شجاعی، تهران: دادگستر.

ب. انگلیسی

Daboud, Antony (1991) Top Management Team Characteristics and Corporate Crime, PhD Thesis, the University of Texas.

Eman, Katja & et al (2009) "Crimes against the Environment: Green Criminology and Research Challenges in Slovenia", **Justice and Security**, Vol. 11, No. 4, pp. 574-592.

- Erman, David & Richard Lundman, (1979) **Corporate and Governmental Deviance, Problems of Organizational Behavior in Contemporary Society**, Oxford: Oxford University Press.
- Grant, Don. Sherman & et al (2002) "Organizational Size and Pollution: The Case of the U.S. Chemical Industry." **American Sociological Review** 67(3), pp. 389-407.
- Johnson, Larry & Bob Philips (2003), **Absolute Honesty**, AMACAM Publication.
- McKendall, Marry & John. Wagner (1997) 'Motive, Opportunity, Choice, and Corporate Illegality.' **Organization Science: A Journal of the Institute of Management Sciences** 8(6), pp. 624-637.
- Omar, Normah & et al (2015) "Corporate Culture and the Occurance of Financial Statement Fraud", **International Accounting and Business Conference**, IABC 201.
- Pascale, Richard (1984) **Fitting New Employees Into The Company Culture**, Fortune Publication.
- Pheysey, Diana (2008) "Organizational Culture: Types And Innovations", **Engineering Economic Journal**, 1(46), pp. 45-50.
- Robbins, Stephen P. (1989) **Organizational Behavior**, 4th edition, New Jersey: Englewood Cliffs Publication.
- Schein, Edgar, H. (2009) **The Corporate Culture**, New and Revised Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Situ, Yingyi, & David Emmons (2010) **Environmental Crime: The Criminal Justice System's Role in Protecting the Environment**, Sage Publication. See at: Bricknell, Samantha, Environmental Crime In Australia, Australian Institute of Criminology, Published by the Australian Institute of Criminology.