

بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر ناهنجاری‌های رفتاری منابع انسانی در بعد اخلاقی

مجتبی اسکندری*، عباس اسلامی فارسانی**، احمد کارگر***، محمدرضا هدیه‌لو****

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۷/۱۱

چکیده

اندیشمندان حوزه انحرافات اجتماعی از سه منظر زیست‌شناختی، روان‌شناختی و جامعه‌شناختی به ناهنجاری‌های اجتماعی پرداخته‌اند. نظریه‌های زیست‌شناختی و نظریه‌های روان‌شناختی می‌کوشند بین ناهنجاری‌های رفتاری و روانی انسان، رابطه برقرار کنند. این دو رویکرد به رفتار و ویژگی‌های فردی می‌پردازند. نظریه‌های جامعه‌شناختی به نقش و رفتار انسان در سطح سازمان توجه دارد. علاوه بر رویکردها و نظریه‌ها در باره رفتار ناهنجار افراد، عواملی نیز در بروز ناهنجاری‌های رفتاری انسان‌ها دخالت دارد که در سه سطح فردی، اجتماعی و سازمانی به آنها پرداخته شده است. روش تحقیق از این جهت که به دنبال یافتن علل یک رفتار خاص در یک جامعه بزرگ است، روش پیمایشی - تبیینی و از نظر هدف تحقیق، کاربردی است. قلمرو تحقیق از نظر مکانی، مطالعه سازمانی در سطح کشور، از نظر زمانی زمستان ۱۳۹۵ تا تیرماه ۱۳۹۶ و جامعه آماری با ۲۵ پرونده را به صورت تمام‌شماری، شامل می‌شود. این تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته و با نرم‌افزار spss و smart pls3 میان کارکنان، مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد، عوامل اجتماعی با ۵۲/۸ درصد، عوامل سازمانی با ۱۹/۶ درصد و عوامل فردی با ۱۹/۲ درصد بر رفتار ناهنجار کارکنان تأثیرگذار بودند.

کلیدواژه‌ها: ناهنجاری اخلاقی؛ ناهنجاری رفتاری؛ کج رفتاری؛ منابع انسانی

مقدمه

انسان، موجودی دوبعدی است. اگر در جامعه و سازمان به هر دو بعد آدمی توجه شود، درواقع، انسان، اندیشمند تصور شده است. درغیراین‌صورت، نگاه به انسان ناقص است. انسان دارای کرامت ذاتی است؛ چنانکه خداوند متعال فرمود: لقد کرمنا بنی آدم (اسراء/۷۰): ما بنی آدم را کرامت دادیم. قرآن کریم، انسان را به حفظ خود و خانواده توجه داده و می‌فرماید: "قوا انفسکم و اهلیکم ناراً" (تحریم/۶): خود و خانواده‌تان را از آتش محافظت کنید. نبی مکرم اسلام (ص) نیز فرمودند: "کلکم راع و کلکم مسئول عن رعیتة": شما نسبت به خود و به زیردستان مسئولید.

در بررسی مطالعات رفتار ناهنجارانسان، سه دیدگاه مطرح است که عبارتند از:

۱. دیدگاه زیستی: این دیدگاه نیروی غالب در روان‌پزشکی و به‌صورت کلی‌تر در علم بالینی است. زیست‌شناسانی مانند سزار لمبروزو^۱ (۱۸۳۶ - ۱۹۰۹) و جرم‌شناس ایتالیایی و شلدون^۲، شکل ظاهری و وضعیت آناتومی انسان را در ارتکاب جرایم بیشتر مورد توجه قرار دادند و با استفاده از یافته‌های آزمایشگاهی به نقش کروموزم‌ها و هورمون‌ها، رفتار انحرافی را تبیین کردند (قناد؛ ۱۳۷۴: ۷۸).

۲. دیدگاه رفتاری و شناختی - رفتاری: یکی از اشکال مهم انحراف، اختلال روانی است، یعنی عدم توانایی روان‌شناختی فرد برای مقابله واقع‌بینانه با سختی‌های معمولی زندگی است. کسانی که اختلال روانی دارند، هنجاری‌های اجتماعی مربوط به واقعیت را نقض می‌کنند (ستوده؛ ۱۳۸۰: ۱۱۲).

۳. دیدگاه اجتماعی: جامعه‌شناسان بیشتر علاقمندند تأثیر عوامل اجتماعی را بر رفتار ناهنجار نشان دهند. طبق نظریه فشار اجتماعی عواملی در جامعه مردم را تحت فشار قرار داده و آنان را مجبور به کج‌رفتاری می‌کند (صدیق سروستانی؛ ۱۳۸۶: ۴۴).

1. Lombroso, c.

2. Sheldon.

شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار ناهنجار در بعد اخلاقی که ممکن است به فرد، جامعه و یا سازمان مربوط باشد؛ مسئله‌ای است که محقق به دنبال یافتن پاسخ آن است.

تعریف مفاهیم پایه

هنجارهای اخلاقی - دینی

هنجارهای اخلاقی، هنجارهایی هستند که پیروی از آنها به خاطر شرم، ترس یا فرار از جریمه و زندان نیست، بلکه معلول یک نیروی درونی (وجدان اخلاقی) است که مردم را به تبعیت از آنها وامی‌دارد (ستوده؛ ۱۳۸۰: ۲۷).

هنجارهای دینی، هنجارهایی که معلول آموزش دینی است و منشأ آن تعالیم دینی و اوامر و نواهی آن است که در طول قرن‌ها، توسط مجتهدان و اندیشمندان دینی تنظیم و تدوین شده و تنها مرجع داوری در کارها و مهم‌ترین هنجارها در ایران است (ستوده؛ ۱۳۸۰: ۲۵).

در تقسیم‌بندی دیگری، هنجارها به دو دسته تقسیم شده است.

الف) هنجارهای قانونی که از سوی قانون‌گذاران وضع و رسماً اجرا می‌شود و ضمانت اجرای آنها معمولاً خارج از فرد، یعنی جامعه و نظامات آن است.

ب) هنجارهای اخلاقی که در طی زمان در جامعه نشو و نما و تکوین می‌یابد و الزام آنها در درون آدمی به عنوان عضو جامعه شکل می‌گیرد و اثر می‌نهد یا منشأ دینی، مذهبی و معنوی دارد، که از سوی منابع معرفتی و معنوی پیگیری و نظارت می‌شود و زمانی نیز در هنجارهای قانونی و قوانین موضوعه جای می‌گیرد.

حد وسط این دو، آداب و رسوم است که الزام و اجبار در رعایت آنها، هم مربوط به خارج از فرد (جامعه) و هم متضمن پذیرش درونی است (آراسته‌خو؛ ۱۳۸۱: ۸۹۶).

رفتار ناهنجار

رفتاری است که از لحاظ اجتماعی و فرهنگی غیرقابل قبول است. آخرین ملاک برای ناهنجاری رفتاری، آن نوع ناهنجاری است که خارج از هنجارهای بستر اجتماعی و فرهنگی

صورت می‌گیرد (ریچارد و سوزان^۱؛ ۱۳۸۳: ۱۶).

ناهنجاری اخلاقی منتخب

آن نوع از رفتارهای خلاف با نامحرم خارج از قاعده زوجیت و محرمیت بوده که شرع مقدس برای مرتکبین آن حد تعیین نموده و در قوانین جمهوری اسلامی ایران مستوجب تعزیر است. زنای محصن و غیرمحصن، به عنف یا اکراه و غیرآن، لواط، تقبیل، ملاعبه، تفخیز و هر نوع رابطه جنسی لفظی و غیرآن که شرعاً حرام شمرده شده است، جزء این تعریف قرار می‌گیرد.

مروری بر ادبیات نظری تحقیق

وقتی رفتاری از نگاه هنجاری با هنجارهای اجتماعی ناهمخوانست، بیشتر از نگاه جامعه‌شناسانه مورد بررسی قرار می‌گیرد. آنگاه که به چرایی بروز و علل رفتار می‌پردازد، از زاویه روان‌شناسانه و زیست‌شناسانه مورد بحث قرار می‌گیرد. بنابراین، عوامل مؤثر بر یک رفتار ناهنجار می‌تواند از ابعاد مختلف جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و حتی زیست‌شناسی بررسی شود و گاهی هم با مبانی دینی ناسازگار است که از آن به ناهنجاری دینی و حرام شرعی، تعبیر می‌شود.

رویکردهای ناهنجاری رفتاری

دانشمندانی که در حوزه علوم رفتاری مطالعه می‌کنند، با سه رویکرد کلی زیست‌شناختی، روان‌شناختی و جامعه‌شناختی به آن می‌پردازند.

۱. رویکرد زیست‌شناختی

برخی از زیست‌شناسان مانند سزار لمبروزو (۱۸۳۶ - ۱۹۰۹) و جرم‌شناس ایتالیایی شکل ظاهری و وضعیت آناتومی انسان را در ارتکاب جرایم بیشتر مورد توجه قرار دادند و با استفاده از یافته‌های آزمایشگاهی به نقش کروموزم‌ها و هورمون‌ها، رفتار انحرافی را تبیین کردند. لمبروزو برای پی‌بردن به علل جرم، مجرمین را به اعتبار شکل، اندازه و خصوصیت فردی مورد مطالعه قرار

1. Richard, P. & Suzan, K.

داد. بدین ترتیب، او اولین رویکرد زیست‌شناسانه را با استفاده از روشی که در زیست‌شناسی و انسان‌شناسی مطرح است، ارائه کرد (قناد؛ ۱۳۷۴: ۷۸).

رویکرد زیستی به ساخت جسمانی انسان و روابط آن با ناهنجاری رفتاری می‌پردازد و به نقش وراثت در انتقال کج رفتاری توجه دارد. به‌طور کلی ناهنجاری زیستی از وراثت ژنتیکی، بیماری‌های جسمانی و مواجه‌شدن با محرک‌های محیطی بروز می‌کند (ریچارد و سوزان؛ ۱۳۸۳: ۲۲).

۲. رویکرد روان‌شناختی

دانشمندان علوم اجتماعی و متخصصین بالینی، هنگام ارزیابی علت‌های روانی ناهنجاری، تجربیات فرد را در نظر می‌گیرند که اغلب تجربیات، میان‌فردی هستند. رویدادهایی که در تعامل با دیگران اتفاق می‌افتد، ضمن اینکه افراد، تجربیات درون‌فردی یا درون‌روانی هم دارند. تجربیاتی که در افکار و احساسات روی می‌دهند می‌کوشد بین ناهنجاری‌های رفتاری و ویژگی‌های شخصیتی و روانی انسان، رابطه برقرار کند (ریچارد و سوزان؛ ۱۳۸۳: ۱۷).

برای یک دانشجو، هم‌کلاسی‌ها، هم‌اتاقی‌ها و همکارانی هستند، غیرازاینها کسانی هستند که در محافل دورتر قرار دارند، مانند دوستان دوره دبیرستان، مدرسه و محفل دورتر از اینها هم‌محله‌ای‌ها که معیارها، انتظارات و رفتارهایشان بر زندگی فرد تأثیر دارد. آخرین محفل هم محیط اجتماعی - فرهنگی است که در آن زندگی می‌کنیم، مثل جامعه، شهر و کشور. هرج‌ومرج سیاسی هم حتی در سطح نسبتاً محلی می‌تواند موجب ترس و اضطراب شود. برای برخی افراد علت ناهنجاری بسیار گسترده‌تر است و می‌تواند، فرهنگی یا اجتماعی باشد (ریچارد و سوزان؛ ۱۳۸۳: ۱۹).

۳. رویکرد جامعه‌شناختی

در این رویکرد، اجتماع عامل ناهنجاری رفتاری انسان‌ها معرفی شده و به نقش و تأثیر فشار محیط، یادگیری و کنترل‌های اجتماعی بر رفتار آدمی اشاره می‌شود.

رویکرد جامعه‌شناختی، کج رفتاری را شامل دو رویکرد عمده اثبات‌گرایی و برساخت‌گرایی

می‌داند. هر دو رویکرد به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که چرا مردم کج رفتاری می‌کنند (صدیق سروستانی؛ ۱۳۹۰: ۴۴).

۳- ۱. رویکرد اثبات گرایی: این رویکرد که به مطلق گرایی، عینی گرایی و جبر گرایی معروف است، بر سه فرض اصلی استوار است. به عبارت دیگر، آنان مدعی اند، کج رفتاری مطلقاً یا ذاتاً واقعی و موضوعی قابل مشاهده است که می‌توان آن را به صورت عینی مطالعه کرد. یعنی علل و اسبابی فراتر از کنترل فرد دارد. در این رویکرد نظریه‌های زیر مطرح است.

۳- ۱- ۱. نظریه‌های فشار اجتماعی

سؤال اصلی در این نظریه‌ها این است که چرا مردم کج رفتاری می‌کنند. پاسخ کلی به این سؤال این است که عواملی در جامعه، برخی مردم را تحت فشار قرار می‌دهد و آنان را مجبور به کج رفتاری می‌کند.

رابرت مرتن^۱ این فشار را ناشی از عدم توانایی شخص در دستیابی به اهداف مقبول اجتماعی می‌داند. آلبرت کوهن^۲، ناکامی در رسیدن به جایگاه بالا در جامعه را عامل فشار می‌داند. کلوارد و الین^۳ عدم برخورداری اشخاص از فرصت‌های مشروع برای نیل به هدف را وارد کننده فشار به افراد و راندن آنان به سوی کج رفتاری می‌دانند (صدیق سروستانی؛ ۱۳۹۰: ۵۴).

۳- ۱- ۲. نظریه‌های یادگیری اجتماعی

صاحب نظرانی که موضوع یادگیری اجتماعی را مطرح ساخته‌اند، بر این باورند که کج رفتاری نتیجه یادگیری هنجارها و ارزش‌های انحرافی به ویژه در چارچوب خرده فرهنگ‌ها و گروه‌های همسالان است. نکته اصلی در این نظریه‌ها این است که افراد، کج رفتاری را در طول تعامل خود با دیگران یاد می‌گیرند (صدیق سروستانی؛ ۱۳۹۰: ۴۵).

۳- ۱- ۳. نظریه کنترل اجتماعی

این نظریه علت اصلی کج رفتاری را نبود کنترل اجتماعی می‌داند. فرض اصلی طبق گفته فروید، این است که افراد به طور طبیعی تمایل به کج رفتاری دارند و اگر تحت کنترل قرار نگیرند،

1. Merton, R.
2. Cohen, A.
3. Clewa, d & Ohlin.

چنین می‌کنند. هرشی به‌عنوان یکی از نظریه‌پردازان کنترل اجتماعی، مدعی است که پیوند فرد و جامعه، مهم‌ترین علت هم‌نوایی و عامل اصلی کنترل رفتارهای فرد است و ضعف این پیوند یا نبود آن، موجب اصلی کج‌رفتاری است (صدیق سروستانی؛ ۱۳۹۰: ۵۱).

۳-۲. رویکرد برساخت‌گرایی: این رویکرد که از سال‌های دهه ۱۹۶۰ سلطه اثبات‌گرایی را به‌چالش کشیده بود، بر سه فرضیه استوار است. آنان به نسبیت‌گرایی، ذهن‌گرایی و اختیار‌گرایی مشهورند و مدعی‌اند کج‌رفتاری انگي بیش نیست و تجربه‌ای ذهنی، عملی، ارادی و تجلی اراده، خواست و انتخاب انسان است. در این رویکرد نظریه‌های زیر مطرح است.

۳-۲-۱. نظریه انگ‌زنی

طبق این نظریه کج‌رفتاری، انگي بیش نیست و هیچ ویژگی ذاتی ندارد. یعنی هر رفتاری فقط وقتی کسانی فکر می‌کنند ناهنجاری است، کج‌رفتاری تلقی می‌شود. در رأس این دیدگاه هوارد بکر^۱ مدعی است که کج‌رفتاری، رفتاری است که مردم این انگ (کج‌رفتاری) را به او بزنند و کج‌رفتار، کسی است که این انگ به او خورده باشد (صدیق سروستانی؛ ۱۳۹۰: ۴۶).

۳-۲-۲. نظریه پدیدارشناختی

نظریه انگ‌زنی هم متأثر از رویکرد کنش متقابل نمادین بود و به واکنش‌های اجتماعی نسبت به کج‌رفتاری افراد و پیامدهای این واکنش‌ها برای کج‌رفتاران و انگ‌زندگان می‌پرداخت، اما وارد ذهن افراد نمی‌شد. تلاش پدیدارشناسی این است که به بخش اندرونی ذهن افراد وارد شود و به مقولات و مفاهیمی مانند: آگاهی، نگرش، احساس درک و دریافت و عقیده آنها بپردازد. فرض اصلی نظریه پدیدارشناختی این است که همه افراد، چه کج‌رفتار انگ‌خورنده و چه هم‌نوای انگ‌زننده، در برساخت، تعریف یا تفسیر خود از کج‌رفتاری، کاملاً ذهنی عمل می‌کنند، هرچند که ممکن است ادعای عینی بودن داشته باشند (صدیق سروستانی؛ ۱۳۹۰: ۱۶).

۳-۲-۳. نظریه تضاد

تضادهای اجتماعی به منافع، نیازها و مطالبات ناسازگار گروه‌های متنوع، نظیر شرکت‌های تجاری و تضادهای آنها با اتحادیه‌های کارگری، تضاد محافظه‌کاران با گروه‌های سیاسی لیبرال و

1. Becker, H.

تضادهای سفیدان و سیاهان مربوط می‌شود. تضاد فرهنگی به هنجارها و ارزش‌های ناسازگاری می‌پردازد که از آن تعریف‌های درست و غلط می‌شود؛ یعنی آنچه در یک خرده‌فرهنگ، درست تلقی می‌شود، در خرده‌فرهنگ دیگر، آن را نادرست می‌پندارند (صدیق سروستانی؛ ۱۳۹۰: ۶۷).

عوامل تأثیرگذار بر ناهنجاری رفتاری

جمع‌بندی مطالعات صورت گرفته درباره علل و عوامل مؤثر بر ناهنجاری رفتاری، بیانگر تأثیرگذاری سه دسته از عوامل عمده: فردی، اجتماعی و سازمانی است.

۱. عوامل فردی

آن دسته از خصوصیات و ویژگی‌هایی است که فرد به صورت ژنتیکی و جسمانی، یا تحت تأثیر تربیت خانوادگی، در وجود خود داشته و این ویژگی‌ها در شکل‌دهی رفتار او تأثیرگذار است. این عوامل عبارتند از:

۱-۱. تیپ شخصیتی فرد:

بسته به نوع آن A یا B بودن: به نظر بسیاری از پژوهشگران، افراد تیپ A معمولاً برای خود استرس ایجاد می‌کنند، آنها افرادی رقابت‌کننده، منظم، حساس نسبت به زمان، کم‌حوصله و پرخاشگر هستند و رضایت درونی کم‌تری دارند. افراد تیپ B، نسبت به A آرامش بیشتری دارند، بیشتر به کیفیت زندگی اهمیت می‌دهند، کم‌تر جاه‌طلب و بی‌حوصله هستند و با احتیاط حرکت می‌کنند (رضاخانی؛ ۱۳۹۱: ۷۷).

۱-۲. فقر و مشکلات معیشتی

فقر یکی از عواملی است که می‌تواند زمینه و بستر مناسبی برای پیدایش بسیاری از انحرافات باشد.

باتوجه به روند فزاینده فقر در ایران و تغییرات در جمعیت زیر خط فقر، تغییرات در میزان شیوع و بروز آسیب‌ها و انحرافات اجتماعی از همبستگی بالایی برخوردار است (مدنی؛ ۱۳۷۳: ۸۷).

۱- ۳. ضعف خودکنترلی

در آموزه‌های دین مبین اسلام به مسلمانان توصیه شده است که خود، کنترل‌کننده رفتار و کردارشان باشند. در حدیث شریف نبوی آمده است: "حاسبوا انفسکم، قبل ان تحاسبوا..." (حرآملی؛ ۱۳۷۴ ج ۱۶: ۹۹): خویشتن را محاسبه کنید، قبل از آنکه مورد محاسبه قرار گیرید.

۱- ۴. ضعف نظارتی فرد بر اعمال و رفتار خود

به اعتقاد گات فردسن و هرشی^۱ زمانی که والدین غیرمؤثر واقع شوند و کارهای مدیریتی و الگویی را نتوانند اجرا کنند، خودکنترلی پایینی را پایه‌گذاری کرده‌اند که وقتی با فرصت عجین شود، موجب افزایش احتمال ارتکاب رفتارهای مجرمانه می‌شود. از این رو، جرم محصول اجتماعی افراد دارای خودکنترلی پایین با فرصت مجرمانه است (علی‌وردی‌نیا و صالح‌نژاد؛ ۱۳۹۰: ۱۱).

۱- ۵. هیجانی‌بودن فرد

طبق نظریه کنترل اجتماعی گات فردسون و هرشی، که با عنوان نظریه عمومی جرم معروف است، جرم، نتیجه ماهیت لجام‌گسیخته انسان هیجان‌طلب برای افزایش لذت و دوری از درد است. به‌زعم واضعان این نظریه، افراد عقلایی هستند که گرایش به انجام کارهای خشنودکننده و پرهیز از کارهای دردآور دارند. بنابراین، زمانی که ملاحظه کنند لذت یک رفتار، بیش از دردهای آن است، به ارتکاب آن رفتار، گرایش پیدا می‌کنند (علی‌وردی‌نیا و صالح‌نژاد؛ ۱۳۹۰: ۹).

۱- ۶. تأثیرپذیری از عوامل بیرونی

روان‌شناسان، منشأ ارزش‌ها را انگیزه‌ها و نیازهای طبیعی انسان‌ها می‌دانند که تحت تأثیر احساسات و عواطف، تقلید و تبعیت، قدرت‌سازگاری، موفقیت و پاداش، لذت‌گرایی تحریک‌حواس، تنوع‌طلبی، خیرخواهی و امثال آن است (کاشانی؛ ۱۳۹۳: ۱۰۶).
گیدنز، معتقد است ارزش‌ها عقایدی هستند که افراد، یا گروه‌های انسانی درباره آنچه مطلوب، مناسب، خوب یا بد است، به آن معتقدند. ارزش‌های مختلف، نمایانگر جنبه‌های اساسی توقعات در فرهنگ انسانی است که به‌شدت از فرهنگ ویژه‌ای که در آن زندگی می‌کنند، تأثیر

1. Gottfredson & Hirschi, T.

می‌پذیرد (گیدنز؛ ۱۳۸۶: ۷۸۷).

۱- ۷. نهاده‌نشدن ارزش‌های اخلاقی در وجود فرد

سوانسون و هیل (۱۹۹۳) نشان داده‌اند که آگاهی نوجوانان از شناخت‌های اخلاقی خویش، پیش‌شرط مهمی برای استفاده از استدلال اخلاقی در جریان رفتار اخلاقی است. لذا، ناهنجاری و وجود فاصله زیاد بین توصیه‌های اخلاقی و عمل اخلاقی به کج فهمی و اعمال ضداورزشی منجر می‌شود. باوجوداین برخی از عوامل، تأثیر بارزتری دارند، ازجمله: پاداش و تنبیه، همانندسازی، آموزش (مستقیم و غیرمستقیم) و رسانه‌های گروهی (کاشانی: ۱۰۲).

۱- ۸. مشکلات فردی و خانوادگی

پژوهش‌ها نشان می‌دهد، عملکرد خانواده در ایجاد تعارضات زناشویی یا رضایت از آن مؤثر است (لیندزی^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). به نظر می‌رسد، سبک زندگی، نقش تعیین‌کننده‌ای در رضایت زناشویی دارد. رضایت زناشویی، میزان علاقه‌مندی زوجین به یکدیگر و نگرش مثبت به متأهل‌بودن است که به عواملی ازجمله تحریف آرمانی، مسائل شخصی، ارتباط، حل تعارض، رابطه جنسی، جهت‌گیری مذهبی و... وابسته است (پورافقی؛ ۱۳۹۵: ۲۲).

۱- ۹. نارضایتی از روابط عاطفی و عدم صمیمیت میان زوجین

نتیجه پژوهش دیل لاتین تول (۲۰۰۳) نشان می‌دهد از مجموع ۴۳۰۰ نفر، ۹۰ درصد گفته‌اند نیازهای عاطفی در روابط زناشویی آنها وجود نداشته و آنها را به رابطه نامشروع کشانده است. درحالی‌که انگیزه جنسی تا آن اندازه مهم نبوده است. علاوه‌بر روابط عاطفی و صمیمیت ناکافی، نارضایتی از روابط جنسی، تنوع‌طلبی و تشقت در خانواده عوامل دیگری هستند که فرد را به ارتکاب رفتار ناهنجار اخلاقی سوق می‌دهند (شیردل؛ ۱۳۸۰: ۱۴۵).

۲. عوامل اجتماعی

عواملی هستند که فرد به‌خاطر ارتباط با دیگران در محیط زندگی، مدرسه و آموزشگاه، قوانین و مقررات اجتماعی (رسمی و غیررسمی) و به‌طورکلی در اجتماع، از عوامل محیطی تأثیر

1. Lindsay & et al

می‌پذیرد یا دیگران را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد.

۲- ۱. ضعیف بودن کنترل اجتماعی

در یک تحقیق مهم، هاگان و همکاران^۱ (۱۹۹۵) به این نتیجه رسیدند که بین جوانان برلین، تضعیف کنترل اجتماعی و آرزوهای آنومیک موجب پیدایش انحرافات، قانون‌شکنی‌ها و گرایش‌های تند راست‌گرایانه بین این جوانان شده است (رفیع‌پور؛ ۱۳۷۸: ۳۷۹).

۲- ۲. نقش ضعیف حکومت در تربیت افراد

امام خمینی (ره) معتقدند: راهی که دین در اختیار بشر قرار می‌دهد و حکومت باید در تقویت و اجرای آن بکوشد، متون دینی و شریعت الهی است که برنامه‌ای جامع از همه مسائل و عرصه‌های فردی و جمعی حیات انسان‌ها را ارائه کرده است. دین که برای همه افراد بشر آمده است، تنها شامل عبادات یا احکام فردی نمی‌شود، بلکه در همه حوزه‌ها، سیاست، فرهنگ، علم، بهداشت، حقوق، اخلاق و... آموزه‌هایی بی‌نظیر دارد (صحیفه امام، ج ۴: ۴۵۰).

۲- ۳. دوستان و همشینیان ناباب

آیه شریفه ۲۸ سوره مبارکه قمران می‌فرماید:

"یا ویلی لیتنی لم اتخذ فلاناً خلیلاً" وای بر من، کاش فلان فرد را به‌عنوان دوست انتخاب نکرده بودم.

ادوین ساترلند (۱۹۳۹) معتقد بود، رفتار انحرافی از طریق معاشرت با اغیار، پیوند افتراقی یعنی داشتن روابط اجتماعی با انواع خاصی از مردم مانند جنایتکاران آموخته می‌شود. او می‌گوید، برای آنکه شخص جنایتکار شود، نخست باید بیاموزد که چگونه می‌توان جنایت کرد. درواقع، فرایند یادگیری رفتار انحرافی به‌وسیله دوستان فرد مجرم، تعیین می‌شود (صدوق سروستانی؛ ۱۳۹۰: ۴۸).

۲- ۴. تأثیرپذیری فرهنگی

واقعیت زندگی اجتماعی، حاکی از گردآمدن انسان‌ها در مناطق مختلف جهان و در کنار یکدیگر است. نیاز انسان‌ها برای ایجاد روابط متقابل برای رفع نیازهای زیستی، اجتماعی و روانی

1. Hagan & et all

خود، ضرورتی انکارناپذیر است. این نیازها همواره باعث شده است که جوامع مختلف از یکدیگر تأثیر پذیرند. گاهی این تأثیرها به صورت مسالمت‌آمیز و گاهی قهرآمیز، صورت می‌گیرد (سیف‌اللهی؛ ۱۳۸۶: ۱۸۶).

۲-۵. تغییر در ارزش‌ها

پژوهش‌ها نشان می‌دهد، در تغییرات ارزشی و فرهنگی، خانواده بیشترین آسیب را می‌بیند. زیرا خانواده، محل تلاقی فشارهای روانی بیرونی و فشارهای فردی است. لاپوز^۱ (۱۹۸۷) به بررسی تأثیرات تهاجم فرهنگی در یک پروسه ۱۰ ساله در کشور فیلیپین پرداخته است که نتایج حاصل از پژوهش وی بیانگر، تهاجمی همه‌جانبه از طریق، رادیو، تلویزیون، ویدیو، سی.دی، ترویج مد، لباس و رفتارهای جنسی کاهش عمر متوسط ازدواج از ۳۰ سال به ۸ سال، تبعیت‌پذیری حداقلی فرزندان از والدین و بزرگسالان، رفتارهای جنسی آزادتر و کاهش سختگیری‌های ارتباطات بین پسر و دختر بوده است (احمدی نوده؛ ۱۳۸۶: ۱۴۱).

۳. عوامل سازمانی

آن دسته از عواملی است که در محیط کار ناشی از ارتباط و تعامل با همکاران، مدیران، مشتریان و مراجعه‌کنندگان به سازمان، قوانین و مقررات و فرهنگ سازمانی در شکل‌دهی رفتار فرد تأثیرگذار است، را شامل می‌شود.

۳-۱. گزینش و به‌کارگیری نادرست

براساس آمارهای تخمینی اداره کار آمریکا، متوسط هزینه یک انتخاب بد تا ۳۰٪ درآمدهای بالقوه اولین سال استخدام است. سایر کارشناسان نیز با این موضوع موافق بوده، اما اضافه می‌کنند که باید خطای این تصمیم طی شش ماه اول استخدام مشخص و اصلاح شود. اگر این اشتباه مشخص نشود و بعداً آشکار گردد، این هزینه‌ها می‌تواند به‌طور قابل‌ملاحظه افزایش یافته و مشکلاتی را بر سازمان تحمیل کند (<http://chart.corse.com>).

1. Lapuz, L.V

۳-۲. ناهماهنگی شاغل با شغل (از نظر مهارت، استعداد و...)

کارکنان هنگامی نگرش مثبت به شغل و سازمان خود خواهند داشت که بدانند شغل آنها با ویژگی‌های آنان تناسب دارد.

در سازمان‌های امروزی دنیا که نیروی انسانی سرمایه به حساب می‌آید، استفاده از مفهوم تناسب و هماهنگی شغلی در جهت بهره‌گیری و به کارگیری بهتر از دانش، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی، حائز اهمیت است.

تناسب شغل و شاغل یکی از اقسام تناسب فرد با محیط پیرامون خود است. عدم تناسب بین فرد و شغل می‌تواند هزینه‌های زیادی برای سازمان داشته باشد (انتال^۱؛ ۲۰۰۸: ۳۳۶).

تحقیق ون کوور^۲ نشان داد که تناسب شغل و شاغل به پیامدهای رفتاری و نگرشی منجر می‌شود که با رضایت شغلی و تعهد سازمانی وابسته است. ضمن اینکه به صورت ضعیف‌تری، پیامدهای رفتاری مانند: عملکرد شغلی و رفتارهای تابعیت سازمانی و جابه‌جایی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین او به این نتیجه رسید که ارتباط بین سازگاری ارزش‌ها و پیامدهای رفتاری، اندکی قوی‌تر از سایر شکل‌های تناسب شغلی است (ون کوور؛ ۲۰۰۳: ۱۹).

۳-۳. ضعف تطابق فرهنگی فرد با سازمان

در تحقیقی که در سازمان‌های خدماتی استانبول ترکیه (۲۰۱۵) صورت گرفته و به بررسی رابطه بین تناسب ارزشی فرد - سازمان و التزام کارکنان پرداخته است، نشان می‌دهد: تناسب فرد - سازمان بر التزام کاری و التزام سازمانی تأثیرگذار است. با وجود این تأثیر، تناسب فرد - سازمان بر التزام سازمانی، بیش از تأثیر آن بر التزام کاری است (مروی اونال و تولای؛ ۲۰۱۵: ۱۵۷).

۳-۴. جامعه‌پذیری ناقص

از آنجا که فراگرد جامعه‌پذیری از کانون خانواده و محیط آموزش و پرورش و هم از زندگی گروهی بر جامعه کلان تأثیر می‌گذارد، رابطه تعامل میان این نهادها و یگانگی یا تعارض و چندگانگی میان آنها در پرورش ظرفیت فرد برای سازگاری و تطبیق بسیار سازنده است (کاظمی؛

1. Antall, G.

2. Van couver, T.

(۱۳۷۷: ۱۲۵).

بین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با کل ابعاد تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. علاوه‌براین، مؤلفه‌های تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده سازمان نیز می‌تواند، به‌طور مثبت و معنی‌داری، ابعاد تعهد همانندسازی‌شده، پیوستگی و مبادله‌ای را پیش‌بینی کند. (قلاوندی و سلطان‌زاده؛ ۱۳۹۱: ۱۰۵).

۳-۵. کنترل و نظارت نادرست

کنترل و نظارت به سه صورت فردی، اجتماعی و سازمانی می‌تواند صورت گیرد:

۳-۵-۱. نظارت فرد بر اعمال و رفتار خود

این نوع نظارت و کنترل چون با اعتقادات و ارزش‌های فرد ارتباط دارد و فرد آن را به‌عنوان ملکه ذهن خود پذیرفته است و درستی و نادرستی آن را باتوجه‌به نظارت خداوند متعال و فرشتگان الهی بر اعمال خود قبول کرده است، از اعتبار بالایی برخوردار است. در این حالت فرد نسبت به وجود خدا آگاهی دارد و او را ناظر اعمال خود می‌داند. چنانچه خداوند متعال فرمود: بل الانسان علی نفسه بصیره ولو القی معاذیره (قیامه/ ۱۴ - ۱۵): بلکه انسان بر نفس خویشتن بیناست، هرچند دست به عذرتراشی زند.

کنترل غیررسمی (خودکنترلی) که شامل هنجارها است، ممکن است اثر قوی‌تری بر کاهش انحراف کارکنان داشته باشد (السن و همکاران؛ ۲۰۰۶).

۳-۵-۲. نظارت اجتماعی و سازمانی

نظارت اجتماعی درواقع به بسط فراگرد اجتماعی‌شدن اطلاق می‌شود. این نظارت به روش‌ها و وسایلی مربوط است که در جامعه به کار بسته می‌شود تا افراد را وادار سازد که خودشان را با چشم‌داشت‌های یک گروه یا جامعه خاص تطبیق دهند. اگر نظارت اجتماعی درست به کار بسته شوند، رفتار فرد با رفتار موردانتظار جامعه تطابق پیدا می‌کند (کوئن؛ ۱۳۸۵: ۱۴۵).

از آنجاکه فرد یکی از اجزای مهم یک چرخه و نظام اداری است، لازم است رفتار و عملکرد او به‌درستی مورد نظارت و کنترل قرار گیرد تا با کم‌ترین انحراف رفتار، عملکرد او با خواسته‌های

سازمان منطبق باشد (رضائیان؛ ۱۳۷۳: ۲۳۹)

۳-۶. منفی‌گرایی

تحقیقی که توسط اسنایدر و همکاران^۱ (۲۰۰۸) انجام شد، نشان داد توسعه مثبت‌گرایی و حالات مثبت موجب می‌شود، کارکنان بیشتر به سمت فضائل اخلاقی تمایل داشته و کم‌تر به رفتارهای انحرافی دست بزنند. همچنین تحقیقات نشان می‌دهد توجه به رفتار سازمانی مثبت، به ایجاد ارتباطات مثبت در سازمان منجر می‌شود (اسنیل و همکاران^۲: ۲۰۱۴).

یکی از معضلات سازمان‌های امروزی، وجود رفتارهای انحرافی از سوی اعضای سازمان است. برای تعدیل رفتارهای انحرافی در محیط کار، صاحب‌نظران سازمانی معتقدند که تمرکز بر مثبت‌گرایی می‌تواند مؤثر باشد. مثبت‌گرایی بر کاهش رفتارهای غیراخلاقی تأثیر دارد (پن و همکاران^۳: ۲۰۱۴).

چگونگی دستیابی به مدل مفهومی تحقیق

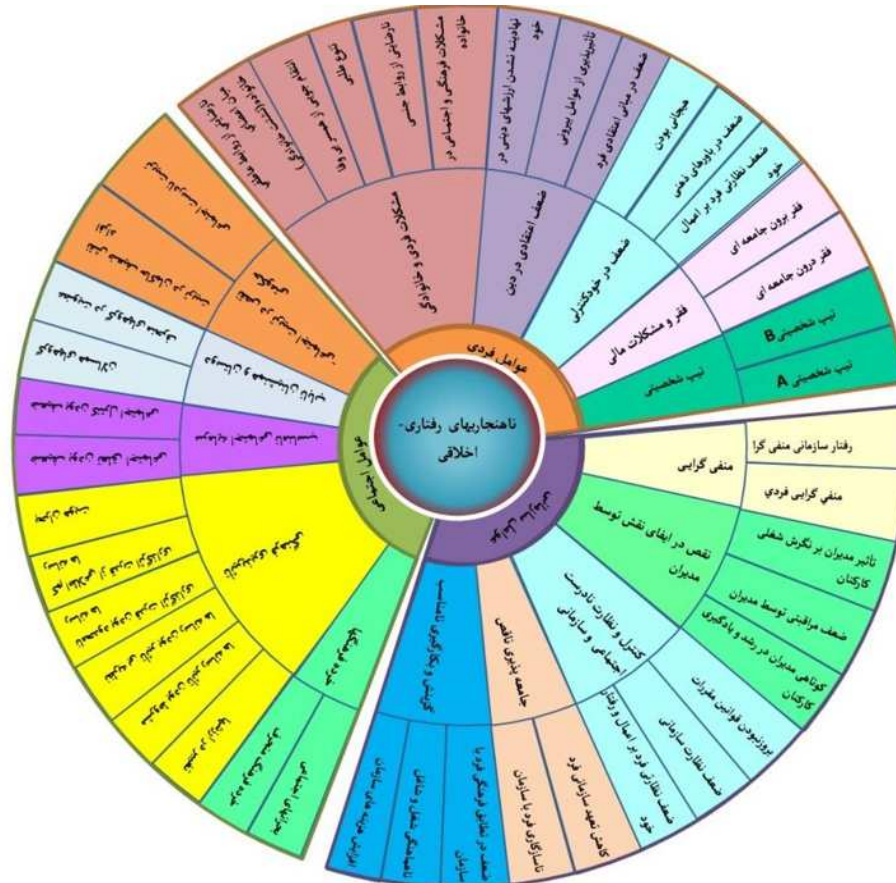
برای انجام تحقیق ابتدا دو سؤال اصلی مطرح شد که:

۱. رویکردهای نظری در حوزه ناهنجاری‌های رفتاری کدامند؟

۲. عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی که در شکل‌گیری رفتارهای ناهنجار اخلاقی مؤثرند، کدامند؟

برای یافتن پاسخ این سؤال‌ها، مطالعات مرتبط در حوزه زیست‌شناسی، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی نشان داد ناهنجاری‌های رفتاری افراد دارای سه منشأ زیستی، روانی و محیطی است که در قالب سه بعد فردی، اجتماعی و سازمانی دسته‌بندی و به‌صورت مدل زیر ارائه شد.

1. Snider & et al
2. Snill & et al
3. Pan & et al



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

سه فرضیه اصلی و چند فرضیه فرعی در این تحقیق قابل فرض است که عبارتند از:

فرضیه اصلی اول: عوامل فردی در ناهنجاری رفتاری کارکنان تأثیر دارد.

فرضیات فرعی:

۱-۱. تیپ شخصیتی در رفتار ناهنجار کارکنان تأثیر دارد.

- ۱- ۲. احساس فقر، بی‌عدالتی و محرومیت در رفتار ناهنجار کارکنان تأثیر دارد.
 - ۱- ۳. ضعف در خودکنترلی و خویشن‌داری، در رفتار ناهنجار کارکنان تأثیر دارد.
 - ۱- ۴. ضعف اعتقادی افراد در رفتار ناهنجار آنان تأثیر دارد.
 - ۱- ۵. مشکلات فردی و خانوادگی در رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارد.
- فرضیه اصلی دوم:** عوامل اجتماعی در رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۲- ۱. نقص در تربیت اجتماعی و حکومتی، بر رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارد.
 - ۲- ۲. دوستان و آشنایان ناباب در رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارند.
 - ۲- ۳. سرمایه اجتماعی نامناسب در رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارد.
 - ۲- ۴. تأثیرپذیری فرهنگی از رسانه‌ها در رفتار ناهنجار کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه اصلی سوم:** عوامل سازمانی در رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۳- ۱. گزینش و به‌کارگیری نادرست در سازمان، در رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارد.
- ۳- ۲. جامعه‌پذیری ناقص سازمانی در رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارد.
- ۳- ۳. کنترل نادرست سازمانی در رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارد.
- ۳- ۴. نقص در ایفای نقش توسط مدیران، در رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارد.
- ۳- ۵. منفی‌گرایی در سازمان، (فردی و سازمانی) در رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیر دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی و از آن جهت که به‌دنبال به‌دست‌آوردن اطلاعاتی درباره انگیزه‌های افراد با رفتارهای خاص است، تحقیقی توصیفی - پیمایشی به‌حساب می‌آید. ازطرف دیگر، چون درصدد شناسایی و کشف عوامل مؤثر بر بروز یک رفتار و تعیین میزان نقش هریک از عوامل است، از نوع روش پیمایشی - تبیینی است. داده‌های تحقیق با استفاده از ابزار

پرسشنامه محقق ساخته با ۴۲ گزینه بر مبنای طیف پنج‌مقیاسی لیکرت، جمع‌آوری و با نرم‌افزار spss و smartpls3 مورد تحلیل قرار گرفت. تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و تحلیلی انجام شد. در آمار توصیفی به مسائل جمعیت‌شناختی و در تحلیل آماری، به مدل‌سازی معادلات ساختاری، ضریب مسیر، ارزیابی مدل ساختاری در ابعاد فردی، اجتماعی و سازمانی، تحلیل مسیر و تحلیل واریانس پرداخته شد.

قلمرو تحقیق

قلمرو تحقیق از نظر موضوعی ناهنجاری رفتاری در بعد اخلاقی کارکنان یک سازمان نظامی، از نظر مکانی سطح کل کشور و در بازه زمانی زمستان سال ۱۳۹۵ - تیرماه ۱۳۹۶ بود.

جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق، افرادی بودند که مرتکب رفتار خلاف اخلاق شده و برای آنها، ابتدا در استان یا ستاد نیروها پرونده تشکیل و حکم اولیه برای آنها درخواست شده بود. پرونده‌های مطرح در بازه زمانی فوق به صورت تمام‌شماری ۲۵ پرونده بود که سعی شد از تمام افرادی که برای دفاع از اتهام خود به تهران مراجعه کرده بودند، نظرسنجی صورت گیرد.

اعتبارسنجی پرسشنامه

برای سنجش گویه‌های پرسشنامه از نظرات دو گروه صاحب‌نظران، هیئت‌علمی و کارشناسان مرتبط با موضوع پرونده‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی از نرم‌افزار spss استفاده شد. داده‌هایی که مقادیر آنها بالای ۰/۷ بود برای همبستگی تحلیل عاملی مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های توصیفی

برای توصیف متغیرهای اسمی پرسشنامه به مواردی چون: سن، تأهل، سطح تحصیلات، سنوات خدمت، رسته خدمتی، درآمد و تعداد فرزندان و پراکندگی استانی بود، پرداخته شد.

یافته‌های تحلیلی

نتایج ضرایب مسیر عوامل ناهنجاری رفتاری اخلاقی (فردی، اجتماعی و سازمانی) بیانگر

حذف مؤلفه فقر از مجموعه عوامل فردی، عدم تأثیر شاخص تأثیرپذیری فرهنگی از مجموعه عوامل اجتماعی و عدم تأثیر شاخص جامعه‌پذیری ناقص از مجموعه عوامل سازمانی و تأیید تأثیر سایر شاخص‌هاست که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج ضرایب مسیر ابعاد عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی

شاخص‌ها	ضریب مسیر	انحراف معیار	R2	T	نتیجه
تیپ شخصیتی	/۰۵۷	/۰۰۶	/۰۰۳	۹/۶۸۹	تأیید تأثیر
ضعف خودکنترلی	/۰۹۰	/۰۲۵	/۰۰۸	۳/۵۹۱	تأیید تأثیر
ضعف اعتقادی در دین	/۱۶۳	/۰۵۸	/۰۲۷	۲/۸۳۵	تأیید تأثیر
عدم صمیمیت بین زوجین	/۲۲۴	/۰۲۹	/۰۵۰	۷/۶۰۷	تأیید تأثیر
نقص در تربیت اجتماعی و حکومتی	/۲۶۶	/۰۶۵	/۰۷۱	۴/۰۷۳	تأیید تأثیر
دوستان ناباب	/۳۳۳	/۰۶۰	/۱۱۱	۵/۵۱۸	تأیید تأثیر
سرمایه اجتماعی نامناسب	/۵۲۱	/۰۶۶	/۲۷۱	۷/۸۵۷	تأیید تأثیر
تأثیرپذیری فرهنگی	/۰۰۱	/۰۰۲	/۰۰۰	/۴۶۸	عدم تأثیر
گزینش و به‌کارگیری نامناسب	/۲۶۲	/۰۵۳	/۰۶۹	۴/۹۸۹	تأیید تأثیر
جامعه‌پذیری ناقص	-/۰۴۴	/۰۴۰	/۰۰۲	۱/۰۹۲	عدم تأثیر
کنترل و نظارت نادرست	/۱۲۱	/۰۲۰	/۰۱۵	۶/۰۷۴	تأیید تأثیر
ضعف در ایفای نقش توسط مدیران	/۱۰۷	/۰۳۷	/۰۱۱	۲/۹۱۸	تأیید تأثیر
منفی‌گرایی	/۲۱۱	/۰۷۲	/۰۴۴	۲/۹۴۴	تأیید تأثیر

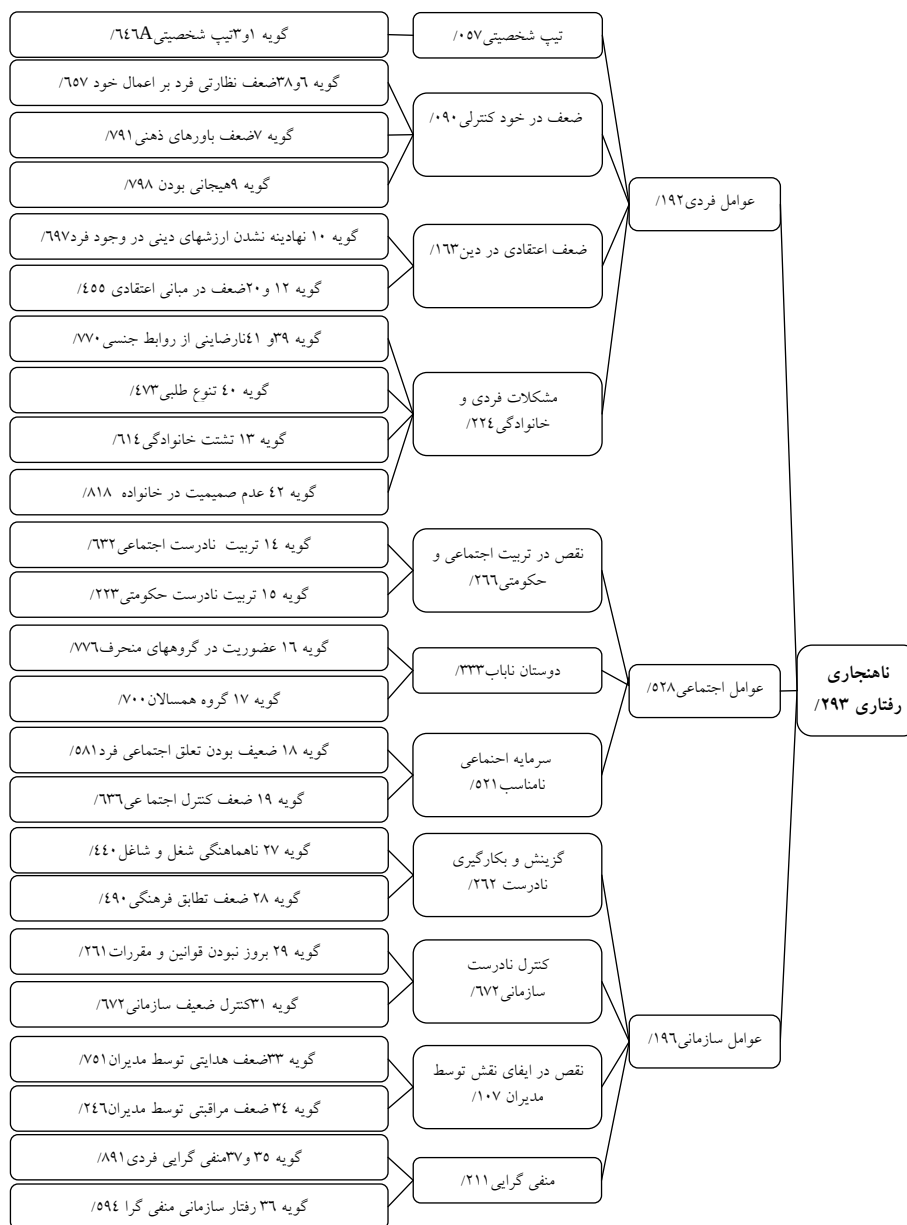
تحلیل مدل نهایی تحقیق

برای بررسی میزان تأثیر عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی بر ناهنجاری‌های رفتاری کارکنان از ضرایب مسیر استفاده شده که در نمودار ۲ همراه با ذکر شماره گویه‌ها، شاخص‌ها، مؤلفه‌ها، ابعاد و میزان تأثیرگذاری هر یک از عوامل، نشان داده شده است. میان ابعاد تأثیرگذار، بعد اجتماعی با ۵۲/۸ درصد، بیشترین تأثیر و بعد فردی با ۱۹/۲ درصد کم‌ترین تأثیر را در ناهنجاری رفتاری کارکنان داشته است.

میان مؤلفه‌های فردی، بیشترین تأثیر به مشکلات فردی و خانوادگی با ۲۲۴/ و کم‌ترین تأثیر به تیپ شخصیتی ۰۵۷/ مربوط است.

میان مؤلفه‌های اجتماعی، بیشترین تأثیر به سرمایه نامناسب اجتماعی با ۵۲۱/ و کم‌ترین تأثیر به نقص در تربیت اجتماعی و حکومتی با ۲۶۶/ مربوط است.

میان مؤلفه‌های سازمانی، بیشترین تأثیر به کنترل و نظارت نادرست سازمانی با ۶۷۲/ و کم‌ترین تأثیر به نقص در ایفای نقش توسط مدیران با ۱۰۷/ مربوط است.



نمودار ۲. مدل نهایی تحقیق

باتوجه به نتایج نمودار نهایی تحقیق، عوامل فردی به مقدار ۱۹/۲ درصد، عوامل سازمانی به مقدار ۱۹/۶ درصد و عوامل اجتماعی به مقدار ۵۲/۸ درصد بر ناهنجاری‌های رفتاری کارکنان تأثیرگذار است. همچنین عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی به مقدار ۲۹/۳ درصد ناهنجاری‌های رفتاری کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. نتایج این تحلیل در جدول زیر به صورت مبسوط آورده شده است.

جدول ۴. نتایج مدل نهایی تحقیق

نتیجه	GOF	Redundancy	Q ²	R ²	ضریب مسیر	T	
تأیید	۰/۹۳۲	۰/۰۲۹	۰/۱۹۸	۰/۲۹۳	۰/۱۹۲	۴/۳۷۴	عوامل فردی ← ناهنجاری‌های رفتاری
تأیید					۰/۵۲۸	۱۰/۳۲۴	عوامل اجتماعی ← ناهنجاری‌های رفتاری
تأیید					۰/۱۹۵	۳/۳۰۱	عوامل سازمانی ← ناهنجاری‌های رفتاری

شاخص Q² برای ارزیابی مدل ساختاری از حیث توانایی مدل در پیش‌بینی کردن است. این معیار ادعا می‌کند که مدل باید بتواند یک پیش‌بینی از معرف‌های متغیر مکنون درون‌زا ارائه دهد. شاخص افزونگی برای سنجش کیفیت مدل ساختاری استفاده می‌شود. از شاخص نیکویی برازش جهت اندازه‌گیری برازش مدل نهایی تحقیق استفاده شد. مقدار شاخص GOF برابر ۰/۹۳۲ است، در نتیجه مدل از مطلوبیت کامل برخوردار بوده و بیانگر تأیید تأثیر هر سه فرضیه اصلی در ناهنجاری رفتاری کارکنان است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق در مجموعه عوامل فردی با تأثیرگذاری ۱۹/۲ درصدی با تأثیر چهار مؤلفه و حذف مؤلفه فقر، همراه است.

در مؤلفه تیپ شخصیتی، شاخص تیپ شخصیتی A بر رفتار ناهنجار کارکنان، تأثیرگذار بود. در مؤلفه ضعف در خودکنترلی، سه شاخص ضعف نظارتی افراد بر اعمال و رفتار خود، ضعف در باورهای ذهنی و هیجان‌خواهی تأیید شد. در مؤلفه ضعف اعتقادی هر سه شاخص (ضعف در مبانی اعتقادی، تأثیرپذیری از عوامل بیرونی و نهادینه‌نشدن ارزش‌های دینی در درون فرد) تأیید

شد که نشانگر ضعف بنیه اعتقادی افراد مورد آزمون است.

در بررسی مشکلات خانوادگی، تأثیر چهار شاخص: مشکلات فرهنگی - اجتماعی، نارضایتی از روابط عاطفی میان اعضای خانواده، نارضایتی از روابط جنسی و تنوع‌طلبی تأیید شد و شاخص انتقام‌جویی از همسر رد شد که بیانگر وجود مشکلات پنهان در درون خانواده، اراده ضعیف افراد و پابندی ناکافی به امور خانوادگی است.

یافته‌های تحقیق در مجموعه عوامل اجتماعی با تأثیرگذاری ۵۲/۸ درصدی چهار مؤلفه داشت که سه مؤلفه آن تأیید و مؤلفه تأثیرپذیری افراد از رسانه‌ها رد شد.

مؤلفه تربیت اجتماعی و حکومتی، هر دو شاخص قوانین و مقررات اجتماعی و حکومتی کنترل کافی در رفتار افراد نقش نداشته است. مؤلفه دوستان ناباب با دو شاخص گروه همسالان و عضویت در گروه‌های منحرف، هر دو تأیید شدند.

مؤلفه سرمایه اجتماعی نامناسب نیز با دو شاخص ضعیف بودن تعلق اجتماعی فرد و ضعف در کنترل‌های اجتماعی در بروز رفتار ناهنجار مؤثر بودند که بیانگر ضعیف بودن مجموعه معینی از هنجارها و ارزش‌هاست که اعضای یک جامعه در آن سهیمند.

مؤلفه تأثیرگذاری فرهنگی با شش شاخص، مورد تأیید قرار نگرفت و رد شد؛ یعنی جامعه آماری نسبت به اثرات مخرب رسانه‌ها در رفتار افراد آگاهی لازم داشته و از آنها تأثیر قابل توجه نپذیرفته است.

عوامل سازمانی با ۱۹/۶ درصد تأثیرگذاری، پنج مؤلفه داشت که چهارمؤلفه آن تأیید و یک مؤلفه (جامعه‌پذیری ناقص) رد شد. گزینش و به کارگیری نادرست با دو شاخص ناهماهنگی شغل و شاغل و ضعف در تطابق فرهنگی فرد با سازمان هر دو در تأثیرگذاری بر رفتار ناهنجار مؤثر بودند.

جامعه‌پذیری ناقص، با دو شاخص ناسازگاری فرد با سازمان و کاهش تعهد سازمانی فرد، رد شد. نتایج نشان داد این دو شاخص تأثیر قابل توجه بر رفتار ناهنجار افراد ندارد، به این معنا که افراد خود را نسبت به مقررات، آداب، رسوم و فرهنگ سازمانی آگاه و متعهد می‌دانسته‌اند.

کنترل و نظارت نادرست در سازمان با سه شاخص: خودکنترلی، به‌روزی‌بودن قوانین و مقررات و وجود بسترهای مناسب برای ارتکاب جرم و مفاسد اداری نشان داد کارکنان خود را در سازمان بیشتر و در خارج از سازمان کم‌تر در معرض کنترل، احساس می‌کردند.

ضعف در ایفای نقش توسط مدیران با سه شاخص تأثیرگذار: آفات مدیریتی، کم‌توجهی مدیران به رشد و یادگیری کارکنان و کم‌توجهی به تفاوت‌های فردی از جمله عواملی بودند که از نظر افراد در بروز رفتار ناهنجار، دخالت داشته است. ضمن‌اینکه، وجود کنترل رسمی اثر قابل‌ملاحظه‌ای بر کاهش رفتارهای انحرافی دارد. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی مدیران به‌طور اخلاقی رفتار می‌کنند، احتمال کم‌تری وجود دارد که کارکنان برای درگیری در اعمال انحرافی، وسوسه شوند.

منفی‌گرایی با دو شاخص منفی‌گرایی فردی و رفتار سازمانی منفی هر دو در بروز رفتار ناهنجار کارکنان مؤثر بودند. توسعه مثبت‌گرایی و حالات مثبت موجب می‌شود، کارکنان بیشتر به سمت فضائل اخلاقی تمایل داشته و کم‌تر به رفتارهای انحرافی دست بزنند. در نتیجه باید گفت نگرش افراد نسبت به شغل خود از یک سو متأثر از ذهنیت افراد نسبت به شغل خود و از سوی دیگر، قوانین و مقررات سازمان است که می‌تواند در بروز رفتار ناهنجار کارکنان مؤثر باشد.

پیشنهادهای

۱. با توجه به اینکه ۹۲ درصد ناهنجاری‌ها در جامعه مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی دیپلم تا لیسانس بودند، پیشنهاد می‌شود سازمان نظارت و کنترل بیشتری نسبت به رفتار این طیف از افراد سازمان داشته باشد.

۲. پیشنهاد می‌شود سازمان نسبت به آگاه‌سازی تأثیر عوامل مخرب اجتماعی به کارکنان خود با استفاده از کنترل و نظارت بیشتر و اطلاع‌رسانی بهتر نسبت به مخاطرات رفتارهای ناهنجار، اقدام لازم مبذول دارد.

۳. از این جهت که کنترل اجتماعی، بازدارندگی مناسبی در کنترل رفتار افراد ندارد، لازم است سازمان، سطح نظارت خود را به خارج از سازمان نیز تسری دهد.

منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی.

آراسته‌خو، محمد (۱۳۸۱)، نقد و تگرش بر فرهنگ اصطلاحات علمی - اجتماعی، تهران: انتشارات چاپخش، چ. سوم.

احمدی نوده، خدابخش (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین اعتقادات دینی و آسیب‌پذیری فرهنگی خانواده، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله، مجله علوم رفتاری، دوره اول ش ۴.

پورافقی، فرشاد (۱۳۹۵)، نقش سبک‌های زندگی، درک اجتماعی و روابط خانوادگی در پیش‌بینی رضایت زناشویی معلمان جوان، مجله روان‌شناسی مدرسه، دوره پنجم، ش ۲.

حرآملی، محمدبنحسن (۱۳۷۴)، وسائل الشیعه، ج ۱۶، قم: نشر اهل بیت.

خمینی، روح‌الله (۱۳۷۸)، صحیفه امام ج ۱۴، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).

رضاخانی، سیمین‌دخت (۱۳۹۱)، شیوه‌های کنارآمدن تیپ‌های مختلف شخصیتی با فشارهای روانی، مطالعات روان‌شناختی، دوره ۸، ش ۲.

رضائیان، علی (۱۳۷۳)، اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت. چ. پنجم.

رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۸)، آشوب یا آشفستگی اجتماعی پژوهش در زمینه پتانسیل آنومی در شهر تهران، تهران: انتشارات سروش.

ریچارد، پی.؛ هالچین، سوزان و کراس و تیورن (۱۳۸۳)، آسیب‌شناسی روانی، دیدگاه‌های بالینی درباره اختلال‌های روانی، چ. اول، ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران: نشر روان، ویراست چهارم.

سیف‌اللهی، سیف‌الله (۱۳۸۶)، جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران، مجموعه مقاله‌ها و نظرها، تهران: انتشارات جامعه‌پژوهان سینا، چ. دوم.

شولتز، دوان و شولتز، آلن (۱۳۷۷)، نظریه‌های شخصیت، ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران: مؤسسه نشر نما چ ششم.

شیردل، ملیحه (۱۳۸۰)، عوامل گرایش زنان و مردان متأهل به رابطه نامشروع جنسی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم ش.

صدیق سروسنایی، رحمت‌الله (۱۳۹۰)، آسیب‌شناسی اجتماعی (جامعه‌شناسی انحرافات اجتماعی)، تهران:

انتشارات سمت. چ. هفتم.

علی‌وردی‌نیا، اکبر و همکاران (۱۳۹۰)، خودکنترلی جنسیت و تأثیر آن بر رفتارهای انحرافی، فصلنامه زن در توسعه و سیاست، دوره ۹ ش ۴.

قلاوندی، حسن و سلطان‌زاده، وحید (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه، تهران: فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، ش. ۷۸.

قناد، فاطمه (۱۳۷۴)، جرم‌شناسی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

کاشانی، مجید (۱۳۸۷)، گرایش دانش‌آموزان به ارزش‌های دینی و اخلاقی، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال یازدهم، ش ۳۹.

کاظمی، علی‌اصغر (۱۳۷۷)، بحران جامعه مدرن، زوال فرهنگ و اخلاق در فرایند نوگرایی، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

کوئن، بروس (۱۳۸۵)، مبانی جامعه‌شناسی، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران: انتشارات سمت، ج. هفدهم.

گیدنز، آنتونی (۱۳۸۶)، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی، چ. بیستم.

مروی اوانال، زینب و تورگات، تولای (۲۰۱۵)، کلامی نامفهوم: آیا تناسب فرد - سازمان، نقشی در التزام کارکنان دارد؟ مجله مطالعات مدیریت، سال هشتم، ش ۲.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۸)، مجموعه آثار، ج ۲۳، تهران: انتشارات صدرا.

Antall, G.F. (2008) Assessing job candidates for fit. Merlin press.

<http://chart.corse.com>

Olson, B. & et al (2006) must Managing aggression in organizations: what leaders know. **leadership & organization development journal**. Vol.27 (5) PP384-398.

Pan, x. Qiwen, Q. fei, G. (2014) Psychology ownership organizational-Based. Self -esteem and Positive organizational behaviors. **Chines management studies**. Vol.8: pp127-148.

Snill, j. Ramlall, f. Al-katani A. Hin D. (2014) the effects of organizational Justice and ethical climate on Perceived work related stress. **procedia- social and Behavioral Sciences**, vol.150:pp 1187-1198.

Snyder, c. & Lopez, J. (2002) **Handbook of positive Psychology**. p185.

Van couver, T. (2003) **Proffessings in the class system of present day societies**. corrent sociology.