

رابطه دوسویه ارزش‌ها و پیش‌فرض‌های شرکتی و فرهنگ سازمانی جرم‌زا

باقر شاملو*

حمیدرضا دانش‌ناری**

چکیده

فرهنگ سازمانی جرم‌زا به عنوان مفهومی جدید در قلمروی مطالعات جرم‌شناسی تجربی ریشه در مطالعات رفتار سازمانی دارد. این اصطلاح ناظر بر شکلی از فرهنگ سازمانی است که در آن ارتکاب جرم به مثابه یک امر بهنجار تجویز می‌شود. به عبارت بهتر، علت ارتکاب جرم، در برخی شرکت‌ها و حوزه‌های صنعتی، وجود فرهنگ جرم است که منجر به تأیید هنجاری رفتارهای غیرقانونی و ساختار تشویقی جهت انجام این رفتارها می‌شود. شرکت‌ها با ارائه اصول راهنمای هنجاری، اجازه ارتکاب رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی را تحت شرایط مشخص به کنش‌گران خود می‌دهند و مشوق‌ها و ضمانت‌اجراهایی را جهت انجام یا سرپیچی از این هنجارها در نظر می‌گیرند. لذا، فرهنگ جرم یک حقیقت سازمانی و اجتماعی است که در بطن ارزش‌های اخلاقی موجود در سازمان که خود نشأت گرفته از پیش‌فرض‌های بنیادی است، تعریف می‌شود. این پژوهش درصدد است تا با استفاده از مدل فرهنگ سازمانی شاین که خود متشکل از سه لایه سازه‌ها، ارزش‌ها و پیش‌فرض‌های بنیادی است، فرهنگ سازمانی جرم‌زا را بررسی کند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که تصویرسازی سازمانی و تحریف واقعیت در بخش‌های رؤیت‌پذیر سازمان از جمله دلایلی است که موجب ناکارآمد شدن لایه سازه‌ها در تحلیل فرهنگ سازمانی جرم‌زا می‌شود. با وجود این، ارزش‌ها و پیش‌فرض‌های بنیادی موجود در یک سازمان به مثابه بخش‌های رؤیت‌ناپذیر فرهنگ سازمانی شاین، به خوبی می‌تواند فرهنگ سازمانی جرم‌زا را تحلیل کند. بر این اساس،

B-shamloo@sbu.ac.ir

* عضو هیأت علمی دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی

** دانش‌آموخته دکتری حقوق کیفری و جرم‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول)

Hdaneh90@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۰/۱۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۴/۱۳

در سازمان‌های دارای فرهنگ جرم‌زا، رفتار مورد انتظار از کارگران، ارتکاب جرم خواهد بود؛ زیرا، در بطن فرهنگ سازمانی، ارتکاب جرم به مثابه یک ارزش قلمداد شده است. با وجود این، پیش‌فرض‌های بنیادی به مثابه سامانه‌های ارزشی نانوشته موجود در یک سازمان که پارادایم‌های شرکتی را مشخص می‌کنند، ارزش‌های موجود در یک سازمان را به وجود می‌آورند.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی جرم‌زا، جرایم شرکت‌های تجاری، شاین، پیش‌فرض‌های بنیادی.

مقدمه

با بزرگ شدن جوامع و ضرورت تعامل و انجام مبادلات، بشر برای رفع نیازها و کسب سود و منفعت بیش از پیش به ضرورت تعاون و همکاری با هم‌نوعان خود پی برده است. بر این اساس، از آن‌جا که از یک‌سو، افراد دارای قابلیت‌های ذهنی و روانی مختلف هستند و از سوی دیگر، همه افراد تمکن مالی جهت انجام طرح‌های تجاری را ندارند، به مشارکت کار و سرمایه در قالب تأسیس شرکت‌های تجاری روی می‌آورند. از این رو، احساس نیاز به تعاون و مشارکت برای تحصیل سود و منفعت به مثابه هدف غایی، بنیان شرکت‌های تجاری را تشکیل می‌دهد. با وجود این، گاهی اوقات غایت نهایی کسب سود آن‌چنان مهم تلقی می‌شود که شرکت‌ها جهت نیل به آن، به ابزارهای غیرمشروع متوسل می‌شوند. ازدیاد شرکت‌های تجاری در قرن حاضر و به رسمیت شناختن شخصیت حقوقی برای آنها توسط قانون‌گذاران کشورهای مختلف در کنار توسعه دامنه فعالیت آنها موجب شده است تا برخی از شرکت‌های تجاری، مرتکب جرایم مختلفی چون کلاهبرداری، سرقت، جرایم علیه مصرف‌کنندگان، جرایم علیه محیط زیست، جرایم حوزه حقوق رقابت و ... در قالب عنوان کلی «جرایم شرکت‌های تجاری»^۱ شوند. از این رو، امروزه ثابت شده است که در کنار اشخاص حقیقی، اشخاص حقوقی نیز که فاقد دست، پا، رگ، پوست و ... هستند نیز می‌توانند بزهکار تلقی شوند. «رشد فزاینده جرایم شرکت‌های تجاری و هزینه‌های فراوان ناشی از ارتکاب این جرایم از یک‌سو، نقصان مداخله کیفری در این حوزه و از سوی دیگر، شکست جرم‌شناسی در تحلیل دقیق این جرایم را ثابت کرده است».^۲ از این رو و با توجه به ماهیت مستقل شرکت‌ها، چالش اصلی جرم‌شناسی جریان غالب در علت‌شناسی جرایم شرکتی آن است که برای تحلیل جرایم شرکتی متوسل به نظریه‌هایی می‌شود که برای اشخاص حقیقی وضع شده‌اند که از آن جمله می‌توان به نظریه‌های انتخاب عقلانی، فشار، خنثی‌سازی و ... اشاره کرد؛ حال آن‌که ماهیت ارتکاب جرایم شرکتی بسته به گروه و سازمان است. لذا، به نظر می‌رسد که حلقه مفقوده مطالعات جرم‌شناسی در حوزه علت‌شناسی رفتارهای بزهکارانه شرکت‌ها عدم توجه به نظریه‌های سازمانی است. به عبارت بهتر، با توجه به آن‌که در جرایم شرکت‌های تجاری این سازمان است که مرتکب جرم و از آن منتفع می‌شود، به نظر می‌رسد که برای علت‌شناسی دقیق جرایم شرکت‌ها باید نظریه‌های سازمانی را مورد توجه قرار داد. لذا، برای درک صحیح‌تر رفتارهای مجرمانه شرکت باید

1. Corporate crime
2. Zulaikhah, Omar; Jihari, Amirah; Hasnan, Suhaily, Corporate Culture and the Occurance of Financial Statement Fraud, Normah International Accounting and Business Conference, 2015, p. 368.

از عنوان شخص که با مسامحه در مورد شرکت‌ها استفاده می‌شود، گذر کرد. در اینجاست که نظریه‌های سازمانی برای تحلیل چرایی ارتکاب جرم توسط شرکت‌ها به میدان می‌آیند.

امروزه، اندیشه ارتکاب جرایم شرکتی بر اساس شرایط سازمانی در جرم‌شناسی نظری جایگاه والایی به خود گرفته و بر همین اساس، یکی از مهم‌ترین نظریه‌های سازمانی مطرح شده که در ارتکاب جرایم شرکتی می‌تواند دارای اثر باشد، فرهنگ سازمانی^۱ است. ساترلند جرم‌شناس مشهور آمریکایی در اواسط سده بیستم پس از مطالعه جرم‌شناختی بزهکاری چند بنگاه، شرکت و مؤسسه اقتصادی، مالی، تولیدی، خدماتی و بانکی در آمریکا به این نتیجه رسید که ارتکاب جرم و تکرار آن در فرایند فعالیت‌های شرکت‌ها و مدیران و صاحبان آنها در واقع امری رایج است.^۲ نتایج پژوهش‌های بعدی نیز در این زمینه نشان داد که برخی شرکت‌ها نه تنها از قوانین تبعیت نمی‌کنند، بلکه از نقض آنها نیز حمایت می‌نمایند.^۳ بر اساس نتایج تحقیقات انجام‌شده توسط اپل و همکاران، در میان برخی رویه‌های تجاری، نه تنها فرهنگ تبعیت‌پذیری از قانون وجود ندارد، بلکه برخی شرکت‌ها از قانون‌شکنی و نقض قوانین کیفری حمایت می‌کنند. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی حاکم بر برخی شرکت‌های تجاری، کسب سود از هر راه ممکن است.^۴ فضای رقابتی میان کنش‌گران اقتصادی موجب می‌شود تا مدیران شرکت‌های تجاری بر اساس اصالت سود به دنبال کسب منافع از هر راه ممکن باشند. بر این اساس، از نظر مدیران شرکت‌ها، کسب سود از هر امری مهم‌تر و از هر طریقی امکان‌پذیر است.^۵ از این رو، به نظر می‌رسد برخی شرکت‌های تجاری به جای اتخاذ فرهنگ تبعیت از قوانین، با راهبرد فرهنگ مقاومت، در پی مقابله با قوانین برمی‌آیند. بنابراین، فرهنگ سازمانی حاکم بر برخی رویه‌های تجاری باعث می‌شود تا افراد سالم به انسان‌های بزهکار مبدل شوند. بر این اساس، ناکرده‌بزه‌ها در فرهنگ سازمانی جرم‌زا حل می‌شوند.

با توجه به آن‌که فرهنگ سازمانی جرم‌زا در مطالعات تجربی جرم‌شناسی در آمریکا و اروپای غربی به عنوان یک شکل غالب فرهنگ سازمانی در شرکت‌های تجاری

1. Organizational culture

۲. نجفی ابرنآبادی، علی حسین، «از جرم یقه‌سفیدی تا جرم اقتصادی»، دیپاچه در: جرایم یقه‌سفیدی: رویکردی فرصت‌مدار، ترجمه اسماعیل رحیمی نژاد، میزان، ۱۳۹۱، ص. ۱۲.

3. Fleming, Peter, Charting Corporate Corruption, Edward Elgar Publication, 2009, p. 12.

۴. سیمیسون، سالی، جرایم شرکتی، قانون و کنترل اجتماعی، ترجمه حمیدرضا دانش ناری، نشر میزان، ۱۳۹۶، ص. ۵۴.

5. Apel, R.; Paternoster, R.; Bushway, S.D.; Brame, R., "A Job Isn't Just a Job: The Differential Impact of Formal vs. Informal Work on Adolescent Problem Behavior", *Crime and Delinquency*, vol. 52, 2006, p. 340.

به تأیید رسیده است، این پژوهش به دنبال آن است تا این شکل از فرهنگ سازمانی را در جرایم ارتكابی توسط شرکت‌های تجاری تحلیل کند. در علم مدیریت رفتار سازمانی مرسوم است که برای شناخت فرهنگ سازمانی از الگوهای مطرح شده کمک می‌گیرند که در مطالعه پیش‌رو مدل ادگار شاین،^۱ نظریه‌پرداز مشهور آمریکایی برای تحلیل فرهنگ سازمانی جرم‌زا به کار گرفته می‌شود. دلیل انتخاب الگوی شاین، جامعیت این مدل،^۲ پرارجاع بودن،^۳ انسجام و توجه به لایه‌های دورنی فرهنگ سازمانی^۴ است. دلیل دیگر انتخاب مدل شاین آن است که وی در سال ۱۹۸۵ میلادی با انتشار کتاب «رهبری و فرهنگ سازمانی» برای نخستین بار ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی را شرح داد و به اولین نظریه‌پرداز فرهنگ سازمانی تبدیل شد.^۵ از این رو، می‌توان شاین را پدر مدل‌شناسی فرهنگ سازمانی نامید. علاوه بر آن، مدل‌های فرهنگ سازمانی که توسط دیگر اندیشمندان و متعاقب مدل شاین ارائه شده‌اند، اصول کلی مدل خود را از الگوی شاین به عاریت گرفته‌اند.^۶ بر همین اساس است که کماکان الگوی شاین به عنوان الگوی مادر شناخت فرهنگ سازمانی در علم مدیریت دارای کاربرد می‌باشد. لذا، به دلایل مورد اشاره، از الگوی شاین برای شناخت فرهنگ سازمانی جرم‌زا کمک می‌گیریم. لازم به ذکر است که الگوی شاین دارای سه لایه مهم است که عبارتند از سازه‌ها،^۷ ارزش‌ها^۸ و پیش‌فرض‌های بنیادی.^۹ با توجه به توضیحات فوق، برای درک بهتر و دقیق‌تر فرهنگ سازمانی جرم‌زا، در ابتدا این مفهوم بررسی می‌شود. دلیل تأکید بر فرهنگ سازمانی جرم‌زا آن است که تحلیل دقیق الگوی شاین منوط به آن است که در ابتدا نوع فرهنگ سازمانی را به خوبی شناسایی کنیم و از طریق درک دقیق فرهنگ سازمانی، لایه‌های مدل شاین را بر الگوی به کار گرفته شده در یک سازمان انطباق دهیم. در

1. Edgar Schein

۲. خاکپور، عباس، «سنخ‌شناسی مطالعات فرهنگ سازمانی»، راهبرد فرهنگ، شماره چهاردهم و پانزدهم، تابستان و پاییز ۱۳۹۰، ص. ۸۱.

۳. هادوی‌نژاد، مصطفی؛ نقی‌پور، ولی‌الله؛ دانایی‌فر، حسن، پیش‌فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی اسلامی، پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین، دومانه دانشور رفتار، مدیریت و رفتار، دانشگاه شهید، سال هجدهم، شماره ۲-۴۷، ۱۳۹۰، ص. ۹۴.

4. Zimer, Cathrine, Resource Dependence, Differential Association and Corporate Crime, Ph. D, the university of North Carolina, U.M.I, 1989.

5. Schein, Edgar, Organizational Culture and Leadership, Third Edition, John Wiley & Sons Inc., San Francisco, 2004.

6. Hofstede, G, "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context", Online Readings in Psychology and Culture 2, no. 1, 2011, p. 10.

7. Artificants

8. Values

9. Underlying Assumptions

10. Schein, Edgar, The Corporate Culture, New and Revised Edition, John Wiley & Sons, Inc., 2009, p. 21.

ادامه، این شکل از فرهنگ سازمانی در پرتو سازه‌ها، ارزش‌ها و پیش‌فرض‌های بنیادی سازمان که در الگوی شاین آمده‌اند، تحلیل خواهند شد. در نهایت، نتیجه‌گیری بحث مطرح می‌شود.

۱. فرهنگ سازمانی جرم‌زا

پیش از ورود به بحث اصلی، ارائه تعریفی هر چند گذرا از فرهنگ سازمانی لازم است. در سازمان‌ها و شرکت‌ها، فرهنگ‌های مشترکی میان کارکنان وجود دارد که مشابه فرهنگ‌های اجتماعی است و از طریق نمادها از نسلی به نسل دیگر^۱ منتقل می‌شوند. به عبارت بهتر، سازمان‌ها به واسطه فرهنگ موجود، دارای شخصیتی متمایز و مستقل هستند. به باور برخی از مدیران، فرهنگ سازمانی صرفاً «راهی است که براساس آن امور سازمان اجرا می‌شود»؛ 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».^۲ از این رو، فرهنگ سازمانی الگویی جذاب برای درک شاخص‌های حاکم بر یک سازمان است. با وجود این، تعریف نظری و رویکرد مفهومی فرهنگ سازمانی محل نظرات مختلفی است. براساس برخی دیگر از نظرات، 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 اعضای گروه به عنوان راهنمای رفتارهای مورد انتظار قرار می‌گیرد.^۳ لذا شاید فرهنگ سازمانی را به عنوان دی. ان. ای یک سازمان تلقی کرد. به عبارت بهتر، همان‌طور که دی. ان. ای دستورات ژنتیکی و رفتاری موجود در بدن انسان را کدگذاری می‌کند، فرهنگ سازمانی نیز در سازمان، خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌های رفتاری را به وجود می‌آورد. به طور کلی، براساس شاخص‌ها و تصمیمات اتخاذ شده در چرخه سیاست‌گذاری عمومی سازمان، به نظر می‌رسد که سیاست‌گذاری مبتنی بر کسب سود از طریق تجویز یا عدم تجویز ارتکاب رفتارهای مجرمانه، موجب شکل‌گیری دو نوع فرهنگ سازمانی مختلف شود. از این رو، چنان‌چه سیاست‌گذاری عمومی، دستیابی به سود اقتصادی را تنها از راه‌های مشروع و قانونی تجویز کند، فرهنگ سازمانی شکل گرفته، قانون‌مند خواهد بود. در نقطه مقابل، اگر در سیاست‌گذاری مبتنی بر حداکثر سود، هدف وسیله را توجیه کند، نتیجه آن می‌شود که از هر طریق ممکن

۱. با توجه به آنکه صحبت از فرهنگ سازمانی است، منظور نسل‌های کارکنان و کارگران شرکت‌ها است.

2. Pascale, Richard, Fitting New Employees into the Company Culture, Fortune, 1984, p. 28.

3. Cook, Curits W et al, Management and organizational behavior, second edition, New York, 1997, p 45

می‌توان برای کسب سود اقدام کرد. این امر آغازگر فرهنگی است که از آن به فرهنگ سازمانی جرم‌زا، فرهنگ سازمانی مسموم^۱ و فرهنگ سازمانی فاسد^۲ یاد می‌شود.

در دوران بحران اقتصادی شکل گرفته در اواخر سده بیستم و آغاز هزاره سوم، برخی متفکران به نقش این عامل در بروز جرایم شرکتی پرداختند. یکی از مهم‌ترین پژوهش‌های صورت گرفته در مورد انحراف سازمانی و فرهنگ جرم‌زا به پژوهش کلینارد و بیگر برمی‌گردد. این دو در فاصله سال‌های ۱۹۷۵ تا ۱۹۷۶ و با مطالعه ۵۸۲ شرکت در ۲۴ ایالت آمریکا، به نقش رفتار سازمانی در ارتکاب جرایم شرکتی پرداخته‌اند.^۳ براساس نتایج این پژوهش که ریشه در جامعه‌شناسی سازمانی دارد، یکی از مهم‌ترین رویکردهای شرکت‌ها، خودانتفاعی است. بر این اساس، شرکت‌ها منافع خود که همان کسب سود است را به هر امر دیگری ترجیح می‌دهند و از این رو، به منافع عمومی توجه چندانی نمی‌کنند. یافته‌های دیگر پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد که عدم دستیابی به سود و درآمد در شرکت‌های تولید کننده کفش در انگلستان موجب نقض قوانین تجارت و ارتکاب جرم توسط آنها می‌شود. یافته‌های مطالعات سالی سیمپسون در بین ۸۱ شرکت بزرگ آمریکایی نیز نشان داد که شرکت‌های دارای کمترین میزان سود دارای بیشترین نرخ جرایم حوزه حقوق رقابت هستند.^۴ یافته پژوهش استون نیز نشان می‌دهد که مهم‌ترین دلایل ارتکاب جرایم شرکتی کسب سود، بزرگ شدن، قدرت‌طلبی، ترس از بازنده شدن در فضای رقابت تجاری و توزیع مسئولیت در شرکت است.^۵

بر این اساس، به نظر می‌رسد که اهداف بنیادی سازمان از جمله کسب سود ممکن است موجب بروز رفتارهای مجرمانه شود. از این رو، فرهنگ سازمانی جرم‌زا شکلی از قانون شکنی جمعی است که به منظور دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌شود.^۶ با وجود این، گرچه که نمی‌توان کسب سود را تنها دلیل ارتکاب جرایم شرکتی محسوب کرد، اما این شکل از سیاست‌گذاری بدون شک یکی از عوامل اصلی ارتکاب جرم است. به عبارت بهتر، گرچه که درآمد کم الزاماً به جرم نمی‌انجامد، اما یکی از دلایل عمده ارتکاب جرایم شرکتی، پایین بودن میزان درآمد و سود است. از این رو، شرایط اقتصادی از طریق اثرگذاری بر فرهنگ سازمانی موجب شکل‌گیری فرهنگ جرم در شرکت می‌شود. با وجود مطالب پیش‌گفته می‌توان گفت زمانی که در فضای شرکت‌های تجاری، کسب سود به تأخیر افتاده یا با مشکل مواجه می‌شود، ممکن است که شرکت‌های تجاری جهت تأمین

1. Toxic Corporate culture
2. Corruptive Corporate culture
3. Clinard, , Marshal; Yeager, Peter, Corporate Crime, the Free Press, 1980, p. 47.
4. Jamieson, Kathrine, Corporate crime and Organizational Processes, 1999, PhD, State University of New York at Albany, Published by U.M.I, pp. 10-12.
5. Stone, Christopher, Where the Law Ends: The Social Control of Corporate Behavior: Waveland Press, 1975, p. 9.
6. Clinard, Marshal, Corporate Ethics and Crime, Sage Publication, 1983, p. 17.

اهداف مدنظر و عقب نیفتادن در صحنه رقابت تجاری، به اقدامات غیراخلاقی و غیرقانونی متوسل شوند. به باور ساترلند، «فرهنگ هنجاری در برخی شرکت‌ها و حوزه‌های صنعتی، رفتارهای غیرقانونی را تأیید کرده و ضمانت‌اجراهایی برای کنش‌گران قانون‌مدار در نظر می‌گیرد. وی این نظریه را تعریف مطلوب قانون‌شکنی می‌نامد. وی در مطالعات بعدی خود به این نتیجه رسید که هنجارهای شرکت، در طول حضور فرد در محیط کاری آموخته می‌شود؛ همان‌طور که هر کسی پس از ورود به حرفه‌ای مشخص آن را فرا می‌گیرد. از این‌رو، فرهنگ سازمانی برخی شرکت‌ها مستقل از شخصیت کنش‌گران خود، جرم‌زا است. با استناد به نظریه هم‌نشینی افتراقی، مواجهه انسان‌های شرافتمند با فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده از انحراف موجب می‌شود تا آنها در کنار افراد قانون‌شکن به نگرش‌ها و رفتارهایی گرایش پیدا کنند که آنها را به سوی انجام کنش‌های غیرقانونی سوق دهد»^۱. بنابراین، عدم پایبندی به اخلاق در شرکت موجب شکل‌گیری فرهنگ سازمانی جرم‌زا می‌شود و نتیجه آن وارد کردن انسان‌های سالم به چرخه جرم است. از این‌رو، می‌توان جرایم شرکت‌های تجاری را محصولی فرهنگی دانست که از رفتار مجرمانه حمایت و انجام آن را عادی و بهنجار تلقی می‌کند.

در ایران نیز می‌توان ردپای شرکت‌های تجاری بزرگ را در فسادهای مالی مشاهده کرد. به طور کلی، از زمان وقوع انقلاب تا پایان جنگ، به دلیل نو بودن نظام سیاسی و شور و اشتیاق مردم در انقلاب به وجود آمده، جامعه ایران شاهد نوعی وفاق و انسجام بود. با این حال، پس از جنگ و شروع دوره سازندگی و تأکید دولت‌مردان بر نظام اقتصادی بازار آزاد، روند خصوصی‌سازی در ایران شکل گرفت. شاید بتوان مرحله گذار از اقتصاد دولتی به اقتصاد بازار آزاد را به عنوان یکی از مراحل حساس و جرم‌خیز فرایندهای تغییر نظام اقتصادی در نظر گرفت. با وجود این تا دهه ۱۳۸۰ خورشیدی واژه فساد در ایران چندان شنیده نمی‌شد؛ تا این‌که در سال ۱۳۸۱ بزرگ‌ترین پرونده فساد مالی در تاریخ بعد از انقلاب شکل گرفت. «شهرام جزایری‌عرب» تاجر و فعال اقتصادی در سال ۱۳۸۱ در ۲۹ سالگی و در جریان بزرگ‌ترین و جنجالی‌ترین پرونده فساد اقتصادی ایران بعد از انقلاب سال ۱۳۵۷ ایران بازداشت شد. او فعالیت تجاری خود را از دستفروشی شروع کرد. در بزرگ‌ترین پرونده مفاسد اقتصادی در دوران اصلاحات، جرم اصلی نه اختلاس و برداشت وجوه بانکی، بلکه دریافت وام‌های هنگفت از سیستم بانکی بود که مجموع رقم وام‌های باز پس‌نداده شده شهرام جزایری حدود ۸۰ میلیارد تومان اعلام شد. «مژده‌ی» نماینده مدعی‌العموم اتهامات جزایری را ایجاد و

۱. سیمپسون، سالی؛ ویزبرد، دیوید، جرم‌شناسی جرایم یقه‌سفیدان، ترجمه حمیدرضا دانش ناری و آزاده صادقی، چاپ دوم، انتشارات مجد، ۱۳۹۵، ص. ۴۲.

تاسیس حدود ۵۰ شرکت مختلف بازرگانی، کسب اعتبار موهوم از طریق مانورهای متقلبانه، برداشت ۳۸ میلیارد و ۱۰ میلیون ریال به دفعات مختلف و پرداخت آن به اشخاص به عنوان رشوه و جعل اسناد اعلام کرد. تبانی در معاملات دولتی، اغوای مسئولان بانکها، تسهیل و دریافت ارز، عدم به‌کارگیری تسهیلات در امر صادرات و واردات و ایجاد رکود در امر صادرات واردات، تهیه پیمان‌نامه‌های غیرقانونی و اخذ مقادیر قابل توجهی از این طریق از جمله کیفرخواست نماینده مدعی‌العموم است. مزدهی در دادگاه ضمن قرائت کیفرخواست صادره درباره جزایری به تشریح مشخصات متهمان و عناوین اتهامی هر یک از آنها پرداخت. در آن پرونده شهرام جزایری با اتهامات بسیاری از جمله ارتشا، صادرات غیرقانونی، جعل اسناد دولتی و اختلاس‌های کلان روبه‌رو شد و بیش از ۵۰ نفر به‌عنوان شرکای جرم وی روانه دادگاه شدند. شهرام جزایری در آن دادگاه به ۲۷ سال حبس محکوم شد ولی پس از اعتراض وی به حکم دادگاه، دیوان عالی کشور حکم دادگاه را نقض و دستور رسیدگی مجدد به پرونده او را صادر کرد. در نهایت، شهرام جزایری بابت اتهاماتش به ۱۱ سال حبس تعزیری، رد مبلغ ۴۸ میلیون و ۶۰۰ هزار و ۱۸۵ دلار آمریکا به بانک ملی ایران و صندوق ضمانت صادرات، پرداخت جزای نقدی معادل دو برابر مبلغ فوق‌الذکر (۹۷ میلیون و ۲۰۰ هزار و ۳۷۰ دلار آمریکا) به صندوق محرومیت از فعالیت بازرگانی در بخش صادرات و واردات و نیز محرومیت از اخذ هر گونه تسهیلات بانکی اعم از ریالی و ارزی به مدت ۱۰ سال محکوم شد.^۱ نکته مهم در پرونده جزایری آن بود که وی ارتکاب جرم را از طریق شرکت‌های بی‌شماری که داشت مرتکب می‌شد. وی در سال ۱۳۹۰ در گفتگو با همشهری ماه گفته بود که در سال‌های دانشجویی مشغول به تولید، بسته‌بندی و صادرات خرما و مرکبات شد و به گفته وی از سال ۱۳۷۵ با بیش از ۵۰ شرکت اقتصادی در صنایع مختلف از جمله نیروگاه برق و صنایع آلومینیوم، اقدام به برگزاری نمایشگاه فروش کالا در آفریقا کرد.^۲

در فاصله سال‌های ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۰ نیز فساد بخش خصوصی کم‌تر بر سر زبان‌ها افتاد؛ زیرا به‌ویژه در نیمه دوم این دهه، فسادهای بخش دولتی هم‌چون بیمه ایران توجهات را به خود جلب کرد. با این حال، در سال ۱۳۹۰ از پرونده موسوم به فساد بزرگ سه هزار میلیارد تومانی در ایران رونمایی شد. مه‌آفرید امیرخسروی مشهور به «امیرمنصور آریا» یک ایرانی ساکن آلمان بود که با دریافت چراغ سبز برای فعالیت اقتصادی به ایران بازگشت و فعالیتی جدید در کشور را آغاز کرد. وی در این مقطع به همراه برادرانش، شرکتی تحت عنوان شرکت (هلدینگ) توسعه سرمایه‌گذاری

1. <http://www.ghatreh.com/news/nn43644248>.

2. <http://www.bartarinha.ir/fa/news/752359>.

امیرمنصور آریا (سهامی خاص) را با شماره ثبت ۲۷۳۲۱۰ راه اندازی کرد. این شرکت با فعالیت در زمینه‌های متنوع و گوناگونی نظیر خرید، تأسیس، مشارکت، توسعه، تکمیل، فروش، اداره، واگذاری و اجاره کارخانه‌ها و واحدها و شرکت‌های فعال در بخش‌های تولیدی و خدماتی داخل و خارج کشور، ارائه خدمات اقتصادی، فنی، مالی و اعتباری، حسابرسی، سرمایه‌گذاری، تبلیغات رسانه‌ای، بیمه و انجام مطالعات و بررسی‌های اقتصادی و فنی، نظارت و پیگیری اجرای سرمایه‌گذاری و ایجاد شرکت‌ها و موسسه‌های مطالعاتی و اجرایی برای تحقق و تکمیل اهداف شرکت و خرید و فروش سهام و اوراق بهادار داخلی و خارجی و خرید و فروش کالاهای بازرگانی را با حمایت معنادار برخی باندهای سیاسی و اقتصادی آغاز و فعالیت مشکوک و خزنده خود در اقتصاد ایران را سرعت بخشید. شرکت امیرمنصور آریا که به صورت خانوادگی اداره می‌شد، با دریافت وام‌های هنگفت بانکی، خرید شرکت‌های دولتی با پیش قسط حاصل از وجوه سیستم بانکی و گشایش اعتبارهای مکرر را آغاز و در مدت کوتاهی، حدود ۲۰ شرکت شامل آب معدنی داماش گیلان، مروارید درخشان آریا، پخش امیرمنصور ایرانیان، باشگاه ورزشی داماش ایرانیان، ایمن ترابر آریا، تجارت گستران منصور، داماش ترابر ایرانیان، سامانه‌های منابع سازمانی کرانه، سبک سازان لوشان، ستارگان امیرمنصور، شفاف شیمی پلاست، صنایع غذایی دریاچه گهر لرستان، گروه صنعتی نمونه منصور گیلان، گروه ملی صنعتی فولاد ایران، ماشین‌سازی لرستان، مشاوره و مدیریت تدبیر منصور، مهندسیین مشاور مدیریت پردازش زمان، نوآوران صنعت الکترونیک قم، خدمات مهندسی خط و ابنیه فنی راه آهن و ستاره درخشان درفک تأسیس کرد.^۱ در دادنامه دادگاه انقلاب، عناوین مجرمانه علیه متهمان ردیف اول تا چهارم به این شرح اعلام شد: «افساد فی الارض از طریق اخلال در نظام اقتصادی کشور با تبانی و فساد در شبکه بانکی کشور، توسل به روش‌های متقلبانه و اضرار به نظام و مشارکت در کلاهبرداری کلان و تحصیل مال از طریق نامشروع جمعاً به مبلغ دو هزار میلیارد و هشتصد میلیون تومان با تشکیل و رهبری یک شبکه سازمان‌یافته برای ارتکاب جرایمی چون ارتشاء، اختلاس، کلاهبرداری، جعل و استفاده از سند مجعول، شرکت در پولشویی از طریق مصرف عواید حاصل از جرم، پرداخت رشوه به کارکنان بانک صادرات اهواز، بانک ملی شعبه مرکزی کیش و کارمندان بانک سپه کیش و افراد دیگر و استفاده از سند مجعول».^۲ متهم ردیف اول این پرونده، مه‌آفرید امیرخسروی در نهایت به جرم اخلال در نظام اقتصادی و افساد فی الارض در بامداد سوم خرداد ۱۳۹۳ اعدام شد.

1. <http://www.tabnak.ir/fa/news/191394>

۲. کاشانی، سیدمحمود، نقد و بررسی رأی شعبه ۱۳ دیوان عالی کشور در پرونده فساد بزرگ بانکی، مجله کانون وکلای دادگستری مرکز، شماره ۲۱۹، زمستان ۹۱.

اما در پرونده معروف فساد نفتی نیز رد پای یک شرکت تجاری مهم تحت عنوان گروه سورینت تحت مدیریت بابک زنجانی صاحب بزرگ‌ترین شرکت خوشه‌ای ایرانی مشاهده می‌شود. وی در تاریخ ۹ دی ۱۳۹۲ توسط دادستانی کل کشور به اتهام بدهی بیش از دو و نیم میلیارد یورو به وزارت نفت و بانک مرکزی و همچنین جعل اسناد بانکی با پرداخت رشوه به بانک ملی تاجیکستان بازداشت شد. بابک زنجانی به گفته خودش دارای بیش از ۷۰ شرکت است. در یکی از قطعنامه‌های تحریم اقتصادی اتحادیه اروپا که از او اسم برده شده پانزده شرکت منتسب به او ذکر شده است. اتحادیه اروپا در دسامبر ۲۰۱۲ نام بابک زنجانی را در فهرست تحریم‌ها قرار داد. زنجانی در دسامبر ۲۰۱۲ به علت آنچه «کمک به دور زدن تحریم‌های ایران از طریق داشتن نقش کلیدی در تجارت نفت ایران و انتقال پول نفت به ایران» خوانده شد، در لیست تحریم اتحادیه اروپا قرار گرفت. متعاقب شکایت عده‌ای از نمایندگان مجلس در نامه‌ای گلایه‌آمیز از سران سه قوه ایران، زنجانی در تاریخ ۹ دی ۱۳۹۲ بازداشت گردید. آقای محسنی اژه‌ای دادستان کل کشور در آن زمان، در این باره اظهار داشت: «بابک زنجانی با توجه به مسائل و اتهامات وارده در هفته‌های اخیر از سوی مراجع قضایی بازداشت شد».^۱ سخنگوی قوه قضاییه ایران، محسنی اژه‌ای روز یکشنبه ۱۶ اسفند ۱۳۹۴ شمس‌الاعلام کرد که دادگاه بدوی بابک زنجانی به همراه دو متهم دیگر این پرونده را به اعدام محکوم کرده‌است. همچنین این سه متهم به رد مال مربوط به شاکی (که همان شرکت ملی نفت ایران است) و جزای نقدی معادل یک چهارم پول شویی نیز محکوم شده‌اند. روز دوشنبه ۱۶ فروردین ۱۳۹۵، حکم اعدام بابک زنجانی ابلاغ شد و در روز ۱۳ آذر ۱۳۹۵، معاونت نظارت و بازرسی دیوان عالی کشور از قطعیت حکم اعدام بابک زنجانی در دیوان عالی کشور گفت.^۲ با وجود قطعیت حکم اعدام بابک زنجانی، کماکان حکم اعدام وی اجرا نشده است؛ زیرا مجریان بر این باورند که بابک زنجانی دارایی‌های خود را در خارج از کشور بلوکه کرده و به همین دلیل تا رد تمامی دارایی‌ها و جبران خسارات وارد بر بیت‌المال، حکم وی را اجرا نمی‌کنند.^۳

تحلیل گفتمان کنش‌گران کیفری در مورد پرونده‌های فوق و نیز تحلیل محتوای آرای صادره - تا آنجا که در دسترس همگان قرار گرفت - نشان می‌دهد که در شرکت‌های تجاری مورد اشاره شاهد نوعی فرهنگ سازمانی جرم‌زا هستیم. گرچه که شاید مدیران شرکت‌های فوق، شناختی از بنیادهای علمی فرهنگ سازمانی جرم‌زا نداشته‌اند، اما آنچه در ساختارهای اجرایی این شرکت‌ها رخ داده، کاملاً منطبق با فرهنگ سازمانی جرم‌زا است.

1. <http://www.entekhab.ir/fa/news/143151>
2. <http://www.isna.ir/news/95122616990>
3. <http://www.eghtesadnews.com/61/227774>

۲. تحلیل فرهنگ سازمانی جرم‌زا در مدل شاین

همان‌طور که گفته شد، مدل شاین دارای سه بخش سازه‌ها، ارزش‌ها و پیش‌فرض‌های بنیادی است. سازه‌ها در بیرونی‌ترین سطح فرهنگ قرار می‌گیرند، پس از آن، ارزش‌ها قرار می‌گیرند و در نهایت، درونی‌ترین لایه فرهنگ سازمانی، پیش‌فرض‌ها است. به عبارت دیگر، سازه‌ها، جلوه‌های ظاهری فرهنگ سازمانی است، در لایه میانی ارزش‌ها قرار دارد و در هسته مدل شاین، پیش‌فرض‌های بنیادی قرار می‌گیرند. با توجه به این‌که مدل شاین، یک مدل طبقه‌ای است، برای شناخت هر مرحله باید از مرحله قبل آن گذر کرد. لذا، در این قسمت هر سه لایه مدل شاین را به ترتیب بررسی می‌کنیم.

۲-۱. سازه‌ها

سطح رویین و رؤیت‌پذیر فرهنگ سازمانی، سازه‌ها است. سطح رویین و رؤیت‌پذیر فرهنگ سازمانی، سازه‌ها است. به باور شاین، ساده‌ترین روش برای شناخت فرهنگ سازمانی، مشاهده سازه‌ها و جلوه‌های ظاهری سازمان‌ها است. از این رو، مشاهدات و واکنش احساسی افراد نسبت به معماری، دکور و فرهنگ سازمان بسته به نوع رابطه کنش‌گران با مهمانان و با یکدیگر است.^۱ از این رو، به نظر می‌رسد که درک فرهنگ سازمان در لایه سازه‌ها کار سختی نباشد؛ زیرا سازه‌ها همان پوسته فرهنگ به شمار می‌روند. بر این اساس، می‌توان گفت که سازه‌ها، ملموس، رؤیت‌پذیر و لایه‌های بیرونی فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، سازه‌ها روبنای سازمان بوده که با ظاهر مشروع، دارای انطباق نمادین با قوانین موجود در یک جامعه هستند. گرچه که شناخت سازه‌ها امر دشواری نیست، اما لایه اول فرهنگ سازمانی گویای واقعیت فرهنگ سازمان‌ها نیست؛ زیرا جلوه‌های مشروع شکل گرفته در لایه اول، بخش اجتناب‌ناپذیر تمامی فرهنگ‌های سازمانی - اعم از جرم‌زا و قانون‌مدار - است.

بدین سان باید به این نکته مهم اشاره کنیم که چنان‌چه، فرهنگ سازمانی موجود در یک شرکت جرم‌زا باشد، از طریق درک و شناخت کامل سازه‌ها نمی‌توان پی به واقعیت فرهنگ سازمانی برد. به عبارت بهتر، جلوه‌های فرهنگ جرم در سازمان را نه در سازه‌ها، بلکه در لایه‌های بعدی باید جستجو کرد؛ زیرا سازه‌ها لایه رسمی فرهنگ سازمانی و مکانی برای پاسخ‌گویی و قضاوت‌های عمومی است. تمامی افراد مرتبط با سازمان - اعم از مشتریان، نهادهای دولتی و نظارتی، همکاران و ... - در اولین برخورد، سازه‌های فرهنگ سازمانی یک بنگاه را مشاهده می‌کنند و این امر بازخورد روان‌شناختی بسیار مهمی برای آنها خواهد داشت. بر همین اساس است که تمامی سازمان‌ها به دنبال

1. Schein, Edgar, Op. cit., p.21.

آن هستند تا ظاهر خود را حفظ کنند. لذا، تحریف واقعیت و متوسل شدن به ظاهر مشروع ایده اصلی سازمان‌هایی است که فرهنگ جرم در آنها نهادینه شده است. در عین حال، ذکر این نکته مهم است که پیچیدگی ابعاد فرهنگ سازمانی در کنار ارائه چهره مطلوب و غیرواقعی توسط شرکت‌ها نشان می‌دهد که درک ابعاد زیربنایی فرهنگ سازمانی از طریق مطالعه سازه‌ها محقق نخواهد شد.

به عنوان مثال، در خصوص شرکت‌های زیرمجموعه سورینت به خوبی می‌توان تحریف واقعیت را مشاهده کرد. برای نمونه می‌توان به خرید امتیاز تیم فوتبال راه‌آهن به عنوان یکی از قدیمی‌ترین تیم‌های فوتبال جنوب تهران اشاره کرد. بابک زنجانی به نام احیای این تیم و با حمایت از جوانان جنوب شهر اقدام به خرید امتیاز این تیم کرد. بعد از مدتی زمانی که علی دایی سرمربی این تیم مدنظر باشگاه پرسپولیس قرار گرفت، شرط زنجانی به رویانین مدیرعامل وقت باشگاه پرسپولیس آن بود که صد میلیون تومان برای صدور رضایت‌نامه دایی پرداخت و آن را صرف امور خیریه کند.^۱ این موارد به خوبی نشان می‌دهد که شرکت‌های بزهکار در قسمت رؤیت‌پذیر سازمان خود را قانون‌مدار و موافق امور انسان‌دوستانه نشان می‌دهند. این در حالی است که ماهیت اکثر رفتارهای هلدینگ سورینت مجرمانه بود. هم‌زمان باید به خرید امتیاز تیم فوتبال داماش گیلان توسط شرکت توسعه سرمایه‌گذاری امیرمنصور آریا نیز اشاره کنیم که این مورد نیز با هدف حمایت از ورزش و جوانان و در راستای پنهان کردن حقایق شرکت صورت گرفت.

۲-۲. ارزش‌ها

ارزش‌ها اصول، اهداف و استانداردهای اجتماعی موجود درون یک فرهنگ هستند که آن‌چه را که اعضای یک سازمان باید مراقب آن باشند نظیر، آزادی، دموکراسی، نسبت و وفاداری تعریف می‌کنند. ارزش‌ها مبنایی برای قضاوت در مورد آن‌چه درست و آن‌چه غلط است، شکل می‌دهند. از این رو، از ارزش‌ها به عنوان منشورهای اخلاقی و معنوی نیز یاد می‌شود. هنجارها نیز قواعد نانوشته‌ای هستند که به اعضای فرهنگ اجازه می‌دهد آن‌چه از آنها انتظار می‌رود را بدانند. به عبارت دیگر، هنجار نوع رفتاری را که آنها از دیگران می‌توانند انتظار داشته باشند نشان می‌دهد، ولی ارزش‌ها آنچه که با ارزش هستند و برای اعضای یک فرهنگ بااهمیت تلقی می‌شوند، مشخص می‌کند. این امر بیانگر آن است که چرا به ارزش‌ها به عنوان کدهای اخلاقی اشاره می‌شود. ارزش‌ها خودآگاهانه‌تر از مفروضات بنیادین هستند، اما معمولاً در سطح خودآگاه و بالای ذهن قرار ندارند. در حالی که ارزش‌ها مشخص می‌کنند که چه چیزی برای اعضای یک فرهنگ مبهم است، هنجارها

1. <http://www.jamnews.com/detail/News/185020>

مقرر می‌دارند که آنها باید چه رفتارهایی را از یکدیگر انتظار داشته باشند. به طور خلاصه، ارزش‌ها بیان می‌کنند که چه چیزی با ارزش است، در حالی که هنجارها مشخص می‌کنند که آیا آنچه اتفاق می‌افتد بهنجار است یا نابهنجار؟

بر اساس نظریه شاین، اگر اعضای یک فرهنگ ارزش‌ها را رعایت می‌کنند و خود را با هنجارهای فرهنگی منطبق می‌نمایند، به دلیل باورها و مفروضاتی است که شالوده و زیربنای این هنجارها و ارزش‌ها را تشکیل می‌دهند. هنجارها و ارزش‌ها نیز به نوبه خود، فعالیت‌هایی را تشویق می‌کنند که سطح رویین فرهنگ، یعنی سازه‌ها را به وجود می‌آورند. به عبارت بهتر، می‌توان لایه دوم را الگوهای رفتاری و فرهنگی قوی‌ای دانست که به صورت غیررسمی شاخص‌های خود را آموزش می‌دهند. فرهنگ سازمانی در این بستر، قوانین غیررسمی دارد که به افراد نشان می‌دهد چگونه رفتار کنند. کارگران نیز به تدریج قواعد بازی را فرا می‌گیرند و می‌دانند که فرهنگ سازمانی از آنها چه می‌خواهد. از این رو، فرهنگ سازمانی حاکم بر شرکت به مثابه نقشه راهنما به کارگران راه مورد نظر سازمان را نشان می‌دهد و متعاقب آن، کارگران نیز چگونگی رفتار و منطق محوری در این راستا را می‌آموزند.

بر اساس رویکرد فرهنگی مورد اشاره در نظریه سلین^۱، جرم‌شناس مشهور آمریکایی، هر گروه اجتماعی برحسب هنجارهای فرهنگی خود، معیارهایی از رفتار دارد که هنجار نامیده می‌شود. این هنجارها ضرورتاً در قانون وضع نشده و به صورت قانون در نیامده‌اند؛ بلکه هر فرد از نقطه نظر گروهی که در آن است، عملی را بهنجار و یا نابهنجار می‌داند. با وجود این، هنجارهای مورد اشاره بستگی به ارزش‌های اجتماعی گروه دارد.^۲ سلین در کتاب خود تحت عنوان «منازعه فرهنگ و جرم» بر مفهوم هنجارهای هدایت‌گر یعنی قواعدی که بر رفتار حاکم هستند، تأکید می‌کند. از این رهگذر، هنجار هدایت‌گر که رفتار را شکل می‌دهد، از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت است. شرکت‌های حامی جرم راه‌های فساد را برنامه‌ریزی و اجرا می‌کنند، روابط مبتنی بر فساد را تقویت و برای محافظت از سازمان خود دست به هر کاری می‌زنند. به این دلیل می‌توان گفت که کارگران در قلب برنامه‌های جرم‌زای شرکت‌ها قرار دارند. بر این اساس، از کارگران انتظار می‌رود که در فعالیت‌های مجرمانه حضور پیدا کنند و پاداش‌هایی بدین منظور نیز برای آنها در نظر گرفته می‌شود. فرهنگ جرم در سطح رفتار فردی موجب انگیزه برای ارتکاب جرم، از دست دادن هویت اجتماعی و رفتارهای ضداخلاقی می‌شود. با وجود این، سازمان این فرصت را دارد تا آستانه تحمل کارگران

1. Sellin

۲. ستوده، هدایت‌الله؛ میرزایی، بهشته؛ پازند، افسانه، روان‌شناسی جنایی، چاپ نهم، تهران، انتشارات آوای نور، ۱۳۹۴، ص. ۱۲۸.

نسبت به جرم را بالا ببرد و آنها را راضی کند که فرهنگ جرم را به مثابه یک امر بهنجار قبول کنند. در این بستر، شرکت‌ها با بالا بردن آستانه تحمل کارگران در مورد جرم، آنها را تشویق به ارتکاب جرم می‌کنند. اما پرسشی که در این جا مطرح می‌شود، این است که ارزش‌ها و هنجارهای موجود در فرهنگ سازمانی در کجا تعریف می‌شوند؟ آیا ارزش‌ها و هنجارها خود دارای اصالت هستند یا زیرمجموعه‌ای از اصل مهم دیگری قلمداد می‌شوند؟ برای پاسخ به این پرسش‌ها در قسمت بعد و ذیل تحلیل پیش‌فرض‌های بنیادی بیش‌تر سخن خواهیم گفت.

۲-۳. پیش‌فرض‌های بنیادی

لایه سوم و بلکه مهم‌ترین بخش از مدل فرهنگ سازمانی شاین، لایه پیش‌فرض‌های بنیادی است. برخلاف لایه سازه‌ها که به مثابه بخش ملموس فرهنگ سازمانی، به راحتی قابل درک است، لایه پیش‌فرض‌های بنیادی به سختی قابل دسترسی و درک می‌باشد. لذا در تشبیه فرهنگ سازمانی به کوه یخی می‌توان سازه‌ها را بخش رؤیت‌پذیر و پیش‌فرض‌های بنیادی را بخش رؤیت‌ناپذیر فرهنگ سازمانی شرکت‌ها دانست. بر اساس برخی نظرات، پیش‌فرض چیزی است که فرد به حقیقت آن اعتقاد دارد و ادراک، تفکرات و احساسات او از آن تأثیر می‌پذیرد. در حقیقت، فرهنگ مجموعه‌ای از پیش‌فرض‌های بهم مرتبط است. از این رو، پیش‌فرض‌ها مسلم انگاشته می‌شوند و تا حد زیادی در ناخودآگاه انسان‌ها قرار دارند.^۱ پیش‌فرض‌ها به عنوان لایه زیربنایی فرهنگ سازمانی، نحوه عملکرد و حتی تفکر افراد را به آنها نشان می‌دهد. با توجه به مسائل مطرح شده در دو قسمت قبل باید گفت که در صورت شکل‌گیری فرهنگ سازمانی جرم‌زا، ارزش موجود در لایه دوم، ارتکاب جرم خواهد بود و از این رو، انتظار آن است که کارگران مرتکب رفتارهای مجرمانه شوند. در این جا به خوبی می‌توان رابطه میان لایه دوم و مرحله تجویز در چرخه سیاست‌گذاری لاسول را مشاهده کرد. در فرهنگ سازمانی جرم‌زا، پیش‌فرض‌های بنیادین ارتکاب جرم را تجویز می‌کنند. این در حالی است که شرکت‌های دارای فرهنگ جرم‌زا در سازه‌ها، خود را موجه و قانون‌مند نشان می‌دهند. از این رو، می‌توان گفت که سازه‌ها جلوه غیرواقعی و به ظاهر قانونی فرهنگ سازمان است. به همین دلیل است که سازه‌ها نمی‌توانند نمایان‌گر فرهنگ واقعی سازمان‌ها باشند. از این رو، برای شناخت دقیق فرهنگ سازمانی دستیابی به پیش‌فرض‌های بنیادی ضروری است. پیش‌فرض‌ها به مثابه ارزش‌های نانوشته سازمان، به کل سامانه سرایت می‌کنند و فرهنگ سازمانی را به وجود می‌آورند.

۱. هادوی‌نژاد، مصطفی؛ نقی‌پور، ولی‌الله؛ دانایی‌فر، حسن، منبع پیشین، ص. ۹۴.

به عبارت بهتر، پیش‌فرض‌ها از طریق ایجاد ارزش‌ها و هنجارها، مهم‌ترین نقش را در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی جرم‌زا دارند. در محیط‌های کاری جرم‌زا، فنون ارتکاب جرم از طریق فرایندهای جامعه‌پذیری سازمانی به کارگران آموخته می‌شوند. کارگران نیز پس از چندی و در خلال فرایند جامعه‌پذیری می‌آموزند که باید انتظارات سازمان را برآورده کنند. گرچه که ممکن است عده‌ای از کارگران در برابر فرهنگ سازمانی جرم‌زا مقاومت کنند، اما هژمونی و قدرت فرهنگ سازمانی بر کارگران موجب هم‌نوا شدن کارگران با الگوهای بنیادی می‌شود. نتیجه این امر آن است که انسان‌های ناکرده بزه در فرهنگ سازمانی حل و در فرایندهای ارتکاب جرم دخیل می‌شوند. لذا، می‌توان گفت که پیش‌فرض‌های بنیادی از طریق ارزش‌گذاری برای ارتکاب جرم جهت دستیابی به سود، فرهنگ سازمانی جرم‌زا را شکل می‌دهند. بدیهی است چنان‌چه پیش‌فرض‌های بنیادی به رویه‌های تجاری عادلانه، حقوق مشتریان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی توجه کنند، فرهنگ سازمانی حاصله، قانون‌مند خواهد بود، اما اشتباهی سیری‌ناپذیر شرکت‌ها در کسب سود موجب می‌شود تا شرکت‌ها کسب سود از هر راه ممکن را تجویز کنند.

۲-۳-۱. بهنجار بودن جرم

در تاریخ بین دو جنگ جهانی، در ایالات متحده بحرانهایی چون سوء استفاده ثروتمندان از مناسبت‌های بحرانی و گروه‌های مافیایی و قاچاقچی شکل گرفت. در این دوره، مطالعات انجام‌شده بر روی گانگسترها نشان داد که انحراف در این گروه‌ها بیشتر ناشی از آموزش رهبران می‌باشد. به عبارت دقیق‌تر، رفتار و عملکرد این اهرم‌ها موجب ایجاد یک مدل یا سلوک رفتاری می‌شود که این مدل رفتاری گرچه با توجه به فرهنگ جامعه، ضد اخلاق و ضد فرهنگ است، اما برای اعضای جامعه آن گروه، مدل اخلاقی، رفتاری و فرهنگی تلقی می‌شود. پس خرده‌فرهنگ مجرمانه یعنی ذهنیت اخلاقی و رفتاری که در یک گروه مجرمانه ایجاد می‌شود. در اینجا فرهنگ یعنی مجموعه خصوصیات اکتسابی، مفاهیم و کنش‌ها و واکنش‌های افراد در برابر وضعیت‌های معین که این کنش‌ها و واکنش‌ها مبتنی بر یک مدل اخلاقی و رفتاری است. صرف‌نظر از ذکر نظریه‌های خرده‌فرهنگی ارائه‌شده در جرم‌شناسی هم‌چون نظریه کوهن، میلر، فلدمن، گسن و ... باید به این نکته مهم اشاره کنیم که به نظر می‌رسد که نظریه خرده‌فرهنگ مجرمانه در سازمان‌ها و شرکت‌ها نیز صادق باشد. با وجود آنکه خاستگاه نظریه‌های خرده‌فرهنگی بر بزهکاری‌ها و انحرافات جوانان متمرکز بوده است، اما اصول کلی حاکم بر خرده‌فرهنگ مجرمانه را می‌توان در مورد جرایم شرکتی صادق دانست. به عبارت بهتر، زمانی که فرهنگ سازمانی جرم‌زا در لایه پیش‌فرض‌های بنیادی حاکم باشد، یک الگوی اخلاقی و هنجاری در سازمان شکل می‌گیرد که بر اساس آن، ارتکاب جرم

به‌عنوان یک ارزش و امر بهنجار تلقی می‌شود. البته، ارائه الگوهای اخلاقی به کارگران و سهیم کردن آنها در فرایند ارتکاب جرم کار ساده‌ای نیست. بر همین اساس، ممکن است که شرکت‌ها برای ارتکاب جرم به فنون خنثی‌سازی متوسل شوند و از این طریق، به تقویت الگوهای اخلاقی ارائه شده در سازمان کمک کنند. از این رو، به نظر می‌رسد که یکی از مشکلات اصلی در لایه پیش‌فرض‌های بنیادی، فرایندهای تسهیل‌کننده ارتکاب جرایم، با وجود رعایت رویه‌های سازمانی و استانداردهای نهادی است. در گام اول، باید به این نکته اشاره کنیم که پیش‌فرض‌های بنیادی شرکت‌ها، مرز میان رفتارهای قابل پذیرش و غیر قابل پذیرش را مشخص می‌کند. از این رو، 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 عنوان مثال، پژوهش‌گیز در خصوص تبانی‌کنندگان شرکت جنرال الکتریک نشان داد که کنش‌گران انجام رفتار را مجرمانه قلمداد، اما تحت فشار سازمانی، اقدام به این کار می‌کردند.^۱ 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.^۲ یکی دیگر نکات مهم در حوزه جرایم شرکتی چیزی است که واگان آن را به‌هنجارسازی انحراف نامیده است. بر اساس تحقیقات وی، بر خلاف آن‌که فاجعه چلنجر^۳ به ناسا ارتباط داده می‌شد، این واقعه محصول فشارهای سیاسی و اقتصادی بود. به باور وی، فرایند تصمیم‌سازی ریشه در اثرات فرهنگی فناوری، محصولات، پنهان‌کاری و ارزیابی ریسک دارد: «نیروهای منطقی، جهان‌بینی ما را شکل می‌دهند، خطرات احتمالی را عادی‌سازی می‌کنند و پیامدهای مضر انسانی را در فرض انجام امور اشتباه برآورد می‌کنند. فاجعه فضایی چلنجر نشان داد که چگونه افراد الگوهای توسعه‌مدار و انحرافات را بهنجار می‌کنند و تخلف را می‌پذیرند. در این بستر، هیچ قانونی نقض نمی‌شود؛ زیرا قصد آسیب به دیگران وجود نداشته است».^۴

ماده ۲۲ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ نیز در یک مقررره مهم در این حوزه بیان داشته است که انحلال شخص حقوقی و مصادره کل 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. مستفاد از ماده ۱۹ قانون مجازات

1. Geis, Gilbert, "White Collar Crime: The Heavy Electrical Equipment Antitrust Cases of 1961", in: Marshall B. Clinard and Richard Quinney (eds.), *Criminal Behavior Systems: A Typology* (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1967, pp. 139-151).
2. Reed, Gary; Yeager, Peter, "Organizational Offending and Neoclassical Criminology: Challenging the Reach of a General Theory of Crime", *Criminology*, vol. 34, 1996, pp. 357-382.
3. Challenger.
4. Vaughan, Diane, *The Challenge Launch Decision: Risky Technology, Culture, and Deviance at NASA*, Chicago, University of Chicago Press, 1996, p.409.

اسلامی مشخص می‌شود که انحلال و مصادره کل اموال در زمره مجازات‌های تعزیری درجه ۱ قرار می‌گیرند. به عبارت بهتر، این دو نوع ضمانت‌اجرا که مختص اشخاص حقوقی است، جزء شدیدترین مجازات‌های تعزیری به حساب می‌آیند. با وجود این، قانون‌گذار این حالت را تنها برای فرضی پذیرفته که شرکت برای کسب جرم تأسیس شده یا با انحراف از هدف نخستین، ارتکاب جرم را هدف اصلی خود قرار داده باشد. لذا، می‌توان گفت که مقررده موجود در ماده ۲۲ قانون مجازات اسلامی، بدون شک محل اجرای ضمانت‌اجرای کیفری برای شرکت‌هایی است که دارای فرهنگ سازمانی جرم‌زا باشند و در آنها ارتکاب جرم به مثابه یک امر بهنجار پذیرفته شده باشد؛ زیرا مقید کردن مجازات‌های شدید انحلال و مصادره کل اموال به عنوان مجازات‌های تعزیری درجه ۱ به متغیرهایی چون تأسیس شدن با هدف کسب سود و غرق شدن در زندگی مجرمانه به خوبی نشان دهنده فرهنگ سازمانی‌ای است که در آن ارتکاب جرم بهنجار باشد. به عبارت بهتر، در این حالت حرفه مجرمانه در شرکت شکل می‌گیرد. این الگوی حرفه‌ای شکل گرفته در سازمان‌ها که منجر به ارتکاب جرم و هنجارمند شدن آن می‌شود به خوبی مؤید فرهنگ سازمانی جرم‌زا است. مصادره کل اموال شرکت‌های مورد اشاره، اماره دیگری است که وجود فرهنگ سازمانی جرم‌زا را در شرکت‌های تجاری مورد اشاره ثابت می‌کند. اثر عملی وضع مجازات‌های شدید برای شرکت‌هایی که با هدف ارتکاب جرم تأسیس شده یا با انحراف از هدف نخستین به پدیده‌های مجرمانه روی آورده‌اند را باید از علل خاص تشدید مجازات به اعتبار نحوه دخالت در رفتارهای مجرمانه در نظر گرفت. با توجه به اطلاق و عموم کلام قانون‌گذار به نظر می‌رسد که در مورد ضمانت‌اجراهای مصادره کل اموال و انحلال تعدد و تکرار به عنوان علل عام تشدید مجازات مورد توجه نبوده‌اند. به عبارت دیگر، به نظر می‌رسد که قید تأسیس برای ارتکاب جرم یا غرق شدن در زندگی مجرمانه متعاقب انحراف از هدف نخستین مؤید نقش پایداری در بزهکاری در اعمال ضمانت‌اجراهای جنایی شدید است.

۲-۳-۲. آنومی سازمانی

با توجه به نکات فوق باید 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

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. به این ترتیب، می‌توان از نهادی‌سازی 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.

این وضعیت را می‌توان با اندیشه آنومی^۱ مقایسه کرد. آنومی در یونان باستان، به معنای نبود قانون و بی‌اخلاقی به کار برده شده است. تعابیر مختلفی از این مفهوم با محوریت اغتشاش و بی‌نظمی صورت گرفته است. در آثار دورکیم به عنوان نظریه‌پرداز اصلی آنومی، این مفهوم در چند معنا به کار رفته است و از این رو، به نظر می‌رسد که دقیق‌ترین راه شناخت این اصطلاح از طریق مترادف‌هایی است که خود دورکیم برای این واژه به کار برده است. از جمله این مترادف‌ها می‌توان به بی‌هنجاری، بی‌سازمانی، آناشسی، شر، اغتشاش، آشفتگی و بی‌نظمی اشاره کرد.^۲ به عبارت بهتر، ایجاد جوامع ارگانیک بر پایه مفهوم توزیع مسئولیت و تقسیم کار موجب می‌شود تا گروه‌های مختلف صنفی در جامعه شکل گیرند. این امر باعث گسست میان فرهنگ‌های گروهی و وجدان عمومی می‌شود. با وجود این، تضعیف نظارت‌های عمومی در جوامع ارگانیک به نسبت جوامع مکانیک، تعارض ارزش‌ها و هنجارها را به همراه خواهد داشت. لذا، آنومی را می‌توان شکاف میان وجدان عمومی و وجدان‌های صنفی در نظر گرفت. این امر به خودی خود ممکن است فرد را به سمت انجام اعمالی سوق دهد که وجدان صنفی، آن را محترم شمرده و در نقطه مقابل، وجدان عمومی آن را منحرفانه قلمداد کند. به زعم دورکیم، یکی از شرایط گسترش آنومی هنگامی است که فرایندهایی که با آن، هنجارهای اخلاقی از طریق الگوهای ثابت تعامل اجتماعی هم‌سو شده و محافظت می‌شوند، مختل شوند یا هنجارهای فرهنگی خاصی که خودمحوری را مجال می‌دهند، شیوع یابند. به نظر دورکیم در حالات مورد اشاره، بنا به بی‌نظمی و آشفتگی معنوی و

1. Anomie

۲. کوثری، مسعود، «آنومی سیاسی در اندیشه دورکیم»، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره نوزدهم، شماره اول، ۱۳۸۱، ص. ۳۶.

اخلاقی ایجاد شده، جامعه و سازمان‌های آن برای استقرار محدودیت‌های هنجاری بر آرزوهای افراد و پیگیری مؤثر این هنجارها شکست می‌خورند.^۱

ظهور نظریه آنومی، رنسانسی را گفتمان مدرن مدیریت و سازمان در پی داشته است؛ زیرا سازمان بر اساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می‌شود و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین‌کننده رفتار در کنش متقابل میان کارکنان هستند که پیروی از آنها موجب ایجاد تعادل و نظم در سازمان می‌شود. از این رو، چنان‌چه، هنجارها قدرت تنظیم‌کنندگی خود را از دست دهند و افراد نسبت به هنجارهای موجود بی‌تفاوت شوند، سازمان دچار وضعیت آنومیک می‌شود. لذا، می‌توان آنومی در سازمان را مبین حالتی دانست که در آن، قواعد رفتاری و هنجاری سازمان در هم شکسته شده است. در این شرایط، سازمان‌ها یا محیط‌های کاری به عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری شوند که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی گفته می‌شود. در این سازمان‌ها، حداقل هنجارهای کاری مشترک از بین می‌رود و تغییرات بنیادی با شکستن چارچوب‌های هنجاری، بستر ساز آنومی می‌شود. بدین سان می‌توان گفت که بی‌هنجاری سازمانی ناظر بر حالتی است که ارزش‌های مورد تأیید کارکنان در تضاد با ارزش‌ها و رجحان‌های سازمان قرار می‌گیرد و این امر زمینه را برای رفتارهای نامطلوب فراهم می‌کند. به بیان ساده‌تر، وقتی بین هنجارهای کارگران و سازمان تعارض پیش آید، یا باید همسو با فرهنگ سازمان شوند یا در برابر آن مقاومت کنند. در شرایطی که فرهنگ سازمانی موجود در یک سازمان جرم‌زا و کارگران افراد قانون‌مند باشند، پیروی از هنجارهای سازمان - که در واقع رفتارهای نابهنجار را تجویز می‌کنند - موجب به وجود آمدن رفتارهای کاری نابهنجار و انحراف‌آمیز می‌شود؛ امری که نتیجه آن بسط و نفوذ فرهنگ سازمانی جرم‌زا است.



الگوی شاین در پرتو فرهنگ سازمانی جرم‌زا

1. Johnson, P.; Duberley, J., "Anomie and Culture Management: Reappraising Durkheim", Organization, Vol. 18, 2010, p.534.

نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی جرم‌زا ناظر بر شکلی از فرهنگ سازمانی است که در آن ارتکاب جرم به مثابه یک امر بهنجار تجویز می‌شود. در این بستر، رویکردهای سازمانی، ارتکاب جرم را یک امر بهنجار و عادی قلمداد می‌کنند. این حالت که نشان‌دهنده گسست اخلاقی در سازمان است، موجب تغییر نگرش به ارزش‌ها و هنجارها و قبح‌زدایی از جرم می‌شود و ارتکاب جرم را ارزش‌مند قلمداد می‌کند. در این راستا، تأثیر فرهنگ سازمانی شرکت‌ها بر کنش‌گران موجب بروز فرهنگ سازمانی جرم‌زا می‌شود و این عامل به بروز جرایم شرکتی می‌انجامد. برای شناخت دقیق فرهنگ سازمانی جرم‌زا بر اساس الگوی شاین باید اجزای مختلف این مدل را بررسی کنیم. با توجه به تعریف ارزش‌ها و هنجارها، می‌توان گفت که بسته به نوع فرهنگ سازمانی، رفتارهای مورد انتظار و درک سازمان از رفتارهای بهنجار و نابهنجار متفاوت می‌شود. به عبارت دیگر، چنانچه، فرهنگ سازمانی جرم‌زا در یک شرکت نفوذ کرده باشد، رفتار مورد انتظار از کارگران ارتکاب جرم خواهد بود؛ زیرا در بطن فرهنگ سازمانی، ارتکاب جرم به مثابه یک ارزش قلمداد شده است. از این رو، می‌توان گفت که میان هنجار و ارزش در مدل شاین رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. به عبارت بهتر، آن‌چه که ارزش محسوب شود، بهنجار نیز خواهد بود و بنابراین، فرهنگ موجود در یک سازمان، از کارگران انتظار دارد تا این قبیل رفتارها را با جان و دل انجام دهند. پیش‌فرض‌های بنیادی که مهم‌ترین نقش را در فرهنگ سازمانی دارد، ناملموس، رؤیت‌ناپذیر و نامعین است و در رده‌های مدیریتی تبیین می‌شود. در بسیاری از اوقات، کنش‌گران هم نمی‌توانند به پیش‌فرض‌های بنیادی برسند. با توجه به نکات فوق، شاید بتوان مدل شاین را به دو بخش تقسیم کرد: قسمت مشاهده‌پذیر - لایه اول - و قسمت رؤیت‌ناپذیر - لایه دوم و سوم - . لذا، پیش‌فرض‌های بنیادی، سامانه‌های ارزشی نانوشته موجود در یک سازمان می‌باشند که پارادایم‌های سازمانی را تعریف می‌کنند. مجموع نکات یاد شده ما را به این نتیجه می‌رساند که پیش‌فرض‌ها محصول و زاینده سیاست‌گذاری عمومی است. بر اساس مدل شاین، پیش‌فرض‌های بنیادی، راهبردهای اصلی سازمان را تعریف می‌کنند. در این صورت، چنانچه کسب سود به عنوان هدف اصلی ملاک قرار گیرد، پرسش اینجاست که کسب سود از چه طریقی برای شرکت مجاز است. به عبارت بهتر، سازمان بر اساس الگوی محض کسب حداکثر سود می‌تواند برای سودآوری به جرم متوسل شود یا خیر؟ در این صورت، نقش مسلم و مهم پیش‌فرض‌های بنیادی مشخص می‌شود. در این شرایط، اگر پیش‌فرض‌های بنیادی الگوهای محض کسب سود را شناسایی کنند، فرهنگ سازمانی جرم‌زا شکل می‌گیرد. در این حالت به درستی می‌توان گفت که

فرهنگ جرم‌زا آن چیزی نیست که سازمان آن را دارد، بلکه فرهنگ سازمانی جرم‌زا چیزی است که سازمان را شکل داده است. بر این اساس، پیش‌فرض‌های بنیادی پس از اتخاذ فرهنگ جرم‌زا، ارزش‌ها و هنجارها را شکل می‌دهند.

با وجود این، حرکت از فرهنگ سازمانی جرم‌زا به سمت فرهنگ سازمانی قانون‌مدار مستلزم ایجاد تغییرات بنیادی در پیش‌فرض‌های بنیادی است؛ بدین معنا که پس از پذیرش فرهنگ قانون‌پذیری در لایه پیش‌فرض‌های بنیادی، فراگردی لازم است تا قانون‌گرایی در بخش مهم مدل شاین به کار گرفته شود. 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 اجرای 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 قانون‌مند 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، استفاده از ناظران نامحسوس و ... تأثیر برنامه‌های آموزشی بر کارکنان را ارزیابی می‌کنند و نظام تنبیه و پاداش را ملاک قرار می‌دهند. نظام تنبیه و پاداش سازمانی کلیه ضمانت‌اجراهای رسمی - از جمله گزارش جرم به دادستان - و غیررسمی - از جمله پیشرفت یا پسرفت سازمانی، معرفی متخلفان و ... - را دربرمی‌گیرد. فرض کنیم در مرحله ارزشیابی عملکرد، بازرسان، کنش‌گری را مجرم تشخیص دهند و وی را با ضمانت‌اجرائی - از جمله پسرفت سازمانی یا معرفی به دیگر کارکنان - مواجه کنند. چنان‌چه، همین فرد، پس از اعمال ضمانت‌اجرا مجدداً مرتکب جرم شود و مشاهده‌گران نامحسوس متوجه این موضوع شوند، راه‌حل مناسب، اخراج است. بنابراین، با وجود شکل‌گیری فرهنگ سازمانی قانون‌مدار، هر فرد قانون‌شکن 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 می‌نماییم. 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

نیفتاده است، باید آنان را تغییر داد و در صورت اثربخشی برنامه‌ها باید تدابیری را در راستای حفظ و تقویت فرهنگ سازمانی مطلوب اتخاذ کرد. از این رو، اثبات اثربخشی برنامه‌ها، مرحله نهایی فرایند نیست. حفظ و تقویت رویکرد مطلوب در این زمینه، به‌مثابه آخرین مرحله پرورش فرهنگ سازمانی موجب ثبات فرهنگ قانون‌مداری و کاهش نرخ جرایم شرکت‌ها می‌شود.

منابع

- خاکپور، عباس، «سنخ‌شناسی مطالعات فرهنگ سازمانی»، راهبرد فرهنگ، شماره چهاردهم و پانزدهم، تابستان و پاییز ۱۳۹۰.
- ستوده، هدایت‌الله؛ میرزایی، بهشته؛ پازند، افسانه، روان‌شناسی جنایی، چاپ نهم، تهران، انتشارات آوای نور، ۱۳۹۴.
- سیمپسون، سالی، جرایم شرکتی، قانون و کنترل اجتماعی، ترجمه حمیدرضا دانش ناری، نشر میزان، ۱۳۹۶.
- سیمپسون، سالی؛ ویزبرد، دیوید، جرم‌شناسی جرایم یقه‌سفیدان، ترجمه حمیدرضا دانش ناری و آزاده صادقی، چاپ دوم، انتشارات مجد، ۱۳۹۵.
- کاشانی، سید محمود، نقد و بررسی رأی شعبه ۱۳ دیوان عالی کشور در پرونده فساد بزرگ بانکی، مجله کانون وکلای دادگستری مرکز، شماره ۲۱۹، زمستان ۹۱.
- کوثری، مسعود، «آنومی سیاسی در اندیشه دورکیم»، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره نوزدهم، شماره اول، ۱۳۸۱.
- نجفی ابرندآبادی، علی حسین؛ هاشم‌بیگی، حمید، دانشنامه جرم‌شناسی، چاپ پنجم، کتابخانه گنج دانش، ۱۳۹۵.
- نجفی ابرندآبادی، علی حسین، «از جرم یقه‌سفیدی تا جرم اقتصادی»، دیباچه در: جرایم یقه‌سفیدی: رویکردی فرصت‌مدار، ترجمه اسماعیل رحیمی نژاد، میزان، ۱۳۹۱.
- هادوی نژاد، مصطفی؛ نقی‌پور، ولی‌الله؛ دانایی‌فر، حسن، پیش‌فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی اسلامی، پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین، دوماه‌نامه دانشور رفتار، مدیریت و رفتار، دانشگاه شاهد، سال هجدهم، شماره ۲ - ۴۷، ۱۳۹۰.
- Apel, R.; Paternoster, R.; Bushway, S.D.; Brame, R., "A Job Isn't Just a Job: The Differential Impact of Formal vs. Informal Work on Adolescent Problem Behavior", *Crime and Delinquency*, vol. 52, 2006.
- Clinard, , Marshal; Yeager, Peter, *Corporate Crime*, the Free Press, 1980.
- Clinard, Marshal, *Corporate Ethics and Crime*, Sage Publication, 1983.
- Cook, Curits; et al, *Management and Organizational Behavior*, Second Edition, New York, 1997.

- Fleming, Peter, Charting Corporate Corruption, Edward Elgar Publication, 2009.
- Reed, Gary; Yeager, Peter, "Organizational Offending and Neoclassical Criminology: Challenging the Reach of a General Theory of Crime", Criminology, vol. 34, 1996.
- Geis, Gilbert, "White Collar Crime: The Heavy Electrical Equipment Antitrust Cases of 1961", in: Marshall B. Clinard and Richard Quinney (eds.), Criminal Behavior Systems: A Typology (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1967.
- Hofstede, G, "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context", Online Readings in Psychology and Culture 2, no. 1, 2011.
- Johnson, P.; Duberley, J., "Anomie and Culture Management: Reappraising Durkheim", Organization, Vol. 18, 2010.
- Pascale, Richard, Fitting New Employees into the Company Culture, Fortune, 1984.
- Schein, Edgar, Organizational Culture and Leadership, Third Edition, John Wiley & Sons Inc., San Francisco, 2004.
- Schein, Edgar, The Corporate Culture, New and Revised Edition, John Wiley & Sons, Inc., 2009.
- Stone, Christopher, Where the Law Ends: The Social Control of Corporate Behavior: Waveland Press, 1975.
- Tsahuridu, E., "An Exploration of Factors Affecting Anomia at Work", Journal of Business Ethics, Vol. 99, 2011.
- Vaughan, Diane, The Challenge Launch Decision: Risky Technology, Culture, and Deviance at NASA, Chicago, University of Chicago Press, 1996.
- Zimer, Cathrine, Resource Dependence, Differential Association and Corporate Crime, Ph. D, the university of North Carolina, U.M.I, 1989.
- Zulaikhah, Omar; Jihari, Amirah; Hasnan, Suhaily, Corporate Culture and the Occurance of Financial Statement Fraud, Normah International Accounting and Business Conference, 2015.