

## بررسی فشارهای سازمانی مرتبط با جرایم ۲۹ گانه نیروهای مسلح

### Survey of organizational constraints associated with 29-fold major crimes of Armed forces

محمد جواد احمدی زاده،\* اصغر خدایاری،\*\* جعفر انیسی\*\*\*

#### Abstract

**Introduction:** This study aimed to investigate the relationship between 29 –fold major crimes of Armed forces military is doing in Tehran.

**Method:** This research is a describes – correlation research, the target population of the one military's employees were randomly selected 384 person by cluster sampling method. The tool used for collecting the data was a questionnaires Organizational constraint Scale Jex & Spector and questionnaires of 29 –fold major crimes of Armed forces. For the analysis Data was performed using the Chi-Square Test and the Pearson correlation coefficient with using the SPSS 18.

**Results:** The results showed that relationship between organizational constraints and 29 offenses of the armed forces is significance ( $p \leq 0.001$ ). Also results indicated a significant relationship between the dimensions of 29 major mass Armed forces, including; offenses property, offenses against persons, offenses associated with drug and alcohol and specific military organizational constraints ( $p \leq 0.001$ ).

**Discussion:** The findings of this study, suggests that organizational constraints can lead to offenses is among employees.

**KeyWords:** Organizational constraints, crime, Army

#### چکیده

**مقدمه:** این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین فشارهای سازمانی با ارتکاب جرایم ۲۹ گانه در یکی از نیروهای نظامی در شهر تهران انجام شده است.

**روش:** این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی است. تعداد ۳۸۴ نفر از کارکنان یکی از نیروهای نظامی با روش نمونه گیری خوشه ای به طور تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای گرد آوری اطلاعات، شامل پرسشنامه فشارهای سازمانی جکس و اسپکتور و پرسشنامه محقق ساخته جرایم ۲۹ گانه نیروهای مسلح بود. داده‌ها با استفاده از آزمون خی دو و ضریب همبستگی پیرسون، توسط نرم افزار ۱۸ SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

**نتایج:** نتایج نشان داد که بین جرایم ۲۹ گانه نیروهای مسلح و فشارهای سازمانی در سطح  $p \leq 0.001$  ارتباط معنی داری وجود دارد. همچنین بین ابعاد جرایم ۲۹ گانه که شامل جرایم علیه اموال، جرایم علیه اشخاص، جرایم خاص نظامی و جرایم مرتبط با مواد مخدر و الکل با فشارهای سازمانی در سطح  $p \leq 0.001$  ارتباط معنا داری وجود دارد.

**بحث:** یافته‌های این پژوهش مشخص نمود، فشارهای سازمانی می‌تواند منجر به بروز جرایم در میان کارکنان شود.

**کلیدواژه‌ها:** فشارهای سازمانی، جرم، نظامی

## مقدمه

در سال‌های اخیر با توجه به پیشرفت تکنولوژی و زندگی شهری، استرس، زندگی افراد را در محیط‌های گوناگون شغلی، اجتماعی و خانوادگی تحت تاثیر قرار داده است. مطالعات انجام شده حاکی از آن است که فشار عصبی شدید بر سلامت جسمی، روانی کمیت و کیفیت عملکرد، کاهش بهره‌وری، عدم رضایت شغلی ترک خدمت، تاخیر و غیبت کارکنان موثر است (موسویان نسب، ۱۹۹۶). انتشار کتب و مقالات متعدد در زمینه بررسی اثرات استرس و شیوه مقابله و کنترل آن، خسارت‌ها و هزینه‌های اقتصادی ناشی از آن و نیز ارتباط استرس با بسیاری از مسایل بهداشت روان و تاثیر آن در عملکرد افراد، این مساله را تایید می‌کند (بنجامین ۱۳۷۷، فرنچ و کاپلان<sup>۱</sup> ۱۹۷۲، جولیا و همکاران<sup>۲</sup> ۲۰۰۸ و رنتز و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). در همین ارتباط مطالعات انجام شده حاکی از بالا بودن میزان استرس در محیط‌های نظامی به دلیل ماهیت، شرایط و موقعیت‌های شغلی است (احمدی زاده، و همکاران ۱۳۸۹؛ آزادمرزآبادی، و همکاران، ۱۳۷۷). تعدادی از محققان، استرس‌ورهای شغلی و رفتارهای مجرمانه شغلی را یک مدل رفتاری توسعه یافته که در اثر فشارهای شغلی در محیط کار بوجود آمده می‌دانند. به نظر می‌رسد فشارهای سازمانی یکی از عواملی است که در سازمان‌ها با جرایم، در ارتباط است (اسپکتور، فاکس و مایلز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱؛ فاکس و اسپکتور<sup>۵</sup> ۲۰۰۲). بر این اساس، کارکنان در مواجهه با رویدادهایی که در محیط کارشان بوقوع می‌پیوندد، ابتدا رویدادها را نظارت، سپس ارزیابی می‌کنند و در قبال وقایع تهدید آمیزی که رفاه و آسایش آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد، به

عنوان فشارهای شغلی از خود واکنش منفی نشان می‌دهند، برای نمونه می‌توان از رفتارهایی چون خشم و اضطراب نام برد (فاکس و اسپکتور ۲۰۰۲). از نظر اسپکتور و همکاران عواملی همچون تعارض و ابهام در نقش، تعارض‌های میان فردی، قیود و محدودیت‌ها، از عوامل استرس‌زا در محیط کار هستند (اسپکتور، فاکس و مایلز، ۲۰۰۱). پژوهشگران مفاهیمی نظیر پرخاشگری (نیومن و بارون<sup>۶</sup>، ۱۹۹۸)، رفتار غیرمولد و ناکارآمد (فاکس و اسپکتور ۲۰۰۲)، بزهداری (هوغان و هوغان<sup>۷</sup>، ۱۹۸۹)، انتقام جویی (اسکارلیکی و فولگر<sup>۸</sup>، ۱۹۹۷)، کینه توزی (بی‌یست<sup>۹</sup>، ۱۹۹۷)، انحراف (رابینسون و بن‌نت<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۵) را مترادف با رفتارهای (مجرمانه) ضد تولید دانسته‌اند و این مفاهیم برای توصیف رفتارهای مجرمانه سازمانی به کار رفته است. محققانی که در این رابطه مطالعه نموده‌اند اظهار داشتند که ممکن است این رفتارها طیف گسترده‌ای از واکنش‌ها نظیر خرابکاری، دزدی، انتقام جویی، نزاع و پرخاشگری را در بر گیرد (پیرس و گیاکالون<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۳). امروزه عواقب رفتارهای مجرمانه سازمانی هر ساله در جهان سازمان‌ها و جوامع را، با میلیاردها دلار هزینه روبه‌رو می‌کند (اونس<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۸). تحقیقات انجام شده توسط پژوهشگران داخلی و خارجی در خصوص مسئله جرم نشان می‌دهد عوامل گوناگونی در بروز جرم در میان انسان‌ها موثر است که از جمله آنها می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی افراد (خدایاری و همکاران، ۱۳۸۹)، شرایط خانوادگی و محیط زندگی افراد، فقر (شفیعی، ۱۳۷۵)، سن و جنس (شفیعی، ۱۳۷۵ و فرجاد، ۱۳۸۳)، مهاجرت، شهرنشینی، تعارض‌های

6- Neuman &amp; Baron.

7- Hogan &amp; Hogan.

8- Skarlicki &amp; Folger.

9- Biest.

10- Robinson &amp; Bennett.

11- Pearce &amp; Giacalone.

12- Ones.

1- French &amp; Caplan.

2- Julia et al.

3- Rentz et al.

4- Fox, Spector &amp; Miles.

5- Fox &amp; Spector.

(مک لین، والمزلی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). وجود جرایم، هزینه و پیامدهای بسیاری را برای نیروهای مسلح به بار می‌آورد که بعضی از این پیامدها جبران پذیر نیستند، از جمله آنها می‌توان به قتل و خودکشی، اشاره نمود که در این موارد یک یا چند انسان جان خود را از دست می‌دهند و یا جرایمی همچون لغو دستور، ترک پست و یا افشای اسرار طبقه بندی شده می‌تواند سرنوشت یک منطقه، واحد نظامی و یا یک کشور را با خطرات جدی مواجه نماید. به طور کلی مسئله جرایم، طیف گسترده ای از مجموعه جرائم‌هایی است که ممکن است از طرف افراد در سازمان انجام شود؛ ولی با توجه به کثرت و ابتلاء کارکنان نیروهای مسلح، ۲۹ جرم دارای بیشترین تکرار بوده و بر اساس آن جرایم ۲۹ گانه نیروهای مسلح شاخصی برای آگاهی از میزان و نرخ شیوع بروز جرم در نیروهای مسلح و سازمان قضایی نیروهای مسلح است. جرایم ۲۹ گانه نیروهای مسلح با توجه به شرح قانون مجازات اسلامی و قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح در قالب ۴ طبقه کلی تقسیم بندی می‌شوند که شامل: ۱- جرایم علیه اموال ۲- جرایم علیه اشخاص ۳- جرایم مرتبط با مواد مخدر و الکل ۴- جرایم خاص نظامی می‌باشند (مالمیر ۱۳۸۶).

جرایم علیه اموال: جرایمی است که در آنها تجاوز به مال افراد جامعه یا اموال عمومی صورت گیرد مانند سرقت، خیانت در امانت، حریق اموال دولتی که در اعتصابات پیش می‌آید (جعفری لنگرودی ۱۳۷۸). بر همین اساس ۱۱ جرم از جرایم ۲۹ گانه، در این طبقه قرار می‌گیرند که شامل: ۱- اختلاس ۲- رشاء و ارتشاء ۳- اخاذی ۴- سرقت (غیر از اسلحه و مهمات) ۵- سرقت اسلحه و مهمات ۶- خیانت در امانت ۷- فروش و حیف و میل اموال ۸- ایراد خسارت به اموال دولتی ۹- جعل سند ۱۰- عدم رعایت مقررات

فرهنگی (عظیمی، ۱۳۵۲) و مسائلی همچون بی‌احتیاطی، انتقام، مسائل ناموسی، مشکلات جسمی (میرزمانی و همکاران ۱۳۸۱) اشاره نمود. اما در رابطه با جرایم در محیط‌های سازمانی، علاوه بر موارد ذکر شده می‌توان به عواملی چون فشارزاهای سازمانی یا استرس شغلی<sup>۱</sup>، شخصیت، رضایت شغلی و... اشاره نمود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که محیط، شغل و استرس‌های شغلی می‌توانند باعث بیماری در کارکنان شده یا روند ایجاد بیماری را تسریع نمایند. به دنبال تجربه استرس شغلی، فرد به بیماری روانی مبتلا شده و از کارافتاده و ناتوان می‌شود (فرنچ و کاپلان ۱۹۷۲). همچنین مطالعات نشان داده است که بسیاری از کارکنان، به منظور روبه رو شدن با استرس محیط کار به سوءمصرف مواد مخدر روی می‌آورند (فیسه بی یین و همکاران<sup>۲</sup> ۲۰۰۶، دیویدسون و رایبسون<sup>۳</sup> ۱۹۸۲). فشار روانی شدید با کاهش بهره‌وری و انگیزه، کم کاری‌ها، اعتصابات، غیبت، جابجایی کارکنان و آموزش نیروهای جایگزین به جای کارکنانی که به علت دچار شدن به اختلالات روانی کار خود را رها می‌کنند، همراه است (راس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸). همان‌طور که گفته شد؛ یکی از پیامدهای فشارزاهای سازمانی بروز رفتارهای مجرمانه در سازمان می‌باشد که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته شده است. بررسی‌های تاریخی انجام شده توسط محققان جرم‌شناسی بیان گر این مطلب است که جوامع بشری از دیر باز با پدیده‌ای به نام جرم به شکل‌های مختلف مواجه بوده‌اند برای مثال بر روی پاپیروس‌هایی که در ۲۰۰۰ سال پیش در معابد مصری‌ها نوشته شده، کارگرانی که در معابد اعیان کار می‌کردند به دلیل نبود دستمزد کم (که خود یکی از استرس‌ورهای شغلی است) دست به رفتارهای مجرمانه می‌زدند

1- Job stress.

2- Fishbein et al.

3- Davidson &amp; Robinson .

4- Ras.

5- Maclane &amp; Walmsley.

قرار می‌گیرند که شامل: ۱- قاچاق، خرید و فروش، حمل و نگهداری مواد مخدر ۲- استعمال مواد مخدر ۳- خرید و فروش و استعمال مشروبات الکلی هستند (مالمیر ۱۳۸۶، قربانی ۱۳۷۷).

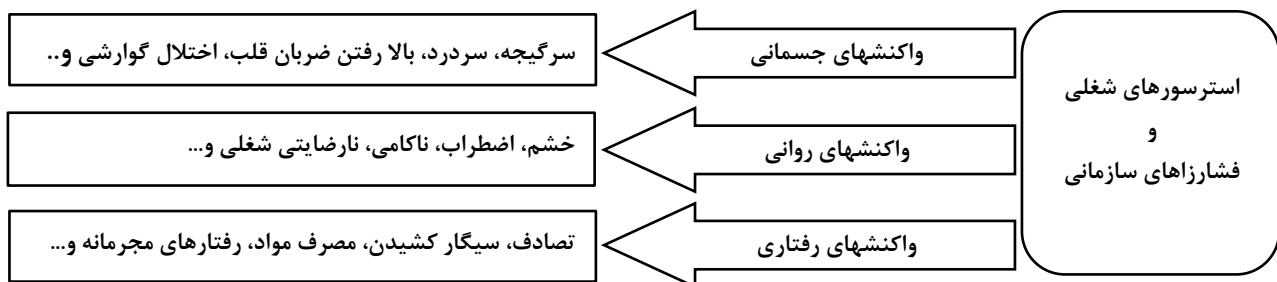
جرایم خاص نظامی: جرایم نظامی دومعنی دارد (۱) هر جرم که رسیدگی به آن در صلاحیت دادگاه نظامی باشد. (۲) جرمی که از نقض وظایف نظامی برخاسته شود (جعفری لنگرودی ۱۳۷۸). بر همین اساس ۸ جرم از جرایم ۲۹ گانه در این طبقه قرار می‌گیرند که شامل جرایم: ۱- لغو دستور و تمرد ۲- توهین، افترا، فحاشی ۳- فرار از خدمت ۴- خوابیدن سر پست نگهبانی ۵- ترک پست نگهبانی ۶- گزارش خلاف واقع ۷- تیر اندازی بر خلاف مقررات ۸- خروج غیر مجاز از مرز می‌باشند. (مالمیر ۱۳۸۶، قربانی ۱۳۷۷).

این مطالعه با هدف بررسی روابط میان فشارزاهای سازمان با جرایم ۲۹ گانه و ابعاد آن (جرایم علیه اموال، جرایم علیه اشخاص، جرایم مواد مخدر و الکل و جرایم خاص نظامی) در میان نیروهای نظامی به عنوان یکی از مشاغل پر استرس، انجام شده است.

مربوط به معاملات دولتی ۱۱- قاچاق کالا می‌باشند (مالمیر ۱۳۸۶، قربانی ۱۳۷۷).

جرایم علیه اشخاص: جرایمی است که به جسم و جان افراد وارد گردد مانند قتل، جرح، ضرب، توهین، هتک ناموس، لواط، فریب دادن در ازدواج، دعوی کذب زوجیت (جعفری لنگرودی ۱۳۷۸). بر همین اساس هفت جرم از جرایم ۲۹ گانه در این طبقه قرار می‌گیرند که شامل جرایم: ۱- خودزنی و خودکشی ۲- قتل ۳- نزاع و ایراد ضرب و جرح ۴- زورگیری و آدم ربایی، ۵- ایجاد مزاحمت ۶- اعمال خلاف شرع ۷- اقدام مسلحانه می‌باشند. (مالمیر ۱۳۸۶، قربانی ۱۳۷۷).

جرایم مرتبط با مواد مخدر و الکل: جرایمی است که بر اساس قانون مبارزه با مواد مخدر اعمال جرم بوده و مرتکب مجازات خواهد شد. بر اساس ماده ۱۵ قانون مجازات اسلامی، اعتیاد به مواد مخدر جرم است ولی به کلیه معتادان اجازه داده می‌شود که به مراکز مجازی که از طرف وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مشخص می‌گردد مراجعه و نسبت به درمان و بازپروری خود اقدام نماید (قربانی ۱۳۷۷). بر همین اساس ۳ جرم از جرایم ۲۹ گانه در این طبقه



شکل ۱- طبقه بندی صدمات شغلی که در اثر استرس‌سورهای شغلی پیش آمده است (اسپکتور، ۱۳۸۷)

بوداز روش توصیفی- همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شاغل به خدمت در پادگان‌ها (پایور و وظیفه)، یکی از نیروهای نظامی در سطح شهر تهران در سال ۱۳۹۱ تشکیل داده

## روش

از آنجا که هدف اصلی این پژوهش تعیین عوامل مرتبط با فشارزاهای سازمانی در بروز تخلفات و جرایم ۲۹ گانه و ابعاد آن در کارکنان یکی از نیروهای نظامی

است. با توجه به پراکندگی و بزرگی حجم جامعه از روش نمونه گیری خوشه ای استفاده شد. در این روش شهر تهران به دوبخش شمال و جنوب تقسیم و بر همین اساس ۵ یگان از میان یگان‌های شهر تهران بصورت تصادفی انتخاب شدند. پس از مراجعه به آن یگان‌ها یکی از واحدهای تابعه به عنوان یک خوشه به صورت تصادفی انتخاب شدند. کل تعداد نفراتی که در این مراحل به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند ۴۵۰ نفر، و در مجموع ۳۸۴ پرسشنامه قابل بهره برداری بود.

**ب) پرسشنامه فشارزاهای سازمانی<sup>۱</sup> OCS:** این پرسشنامه توسط جکس و اسپکتور<sup>۲</sup> تهیه گردیده و شامل ۱۱ سوال است. این پرسشنامه توسط خدایاری ترجمه و آلفای کرونباخ آن معادل ۰/۸۸ محاسبه شده است. پاسخ دهی به این پرسشنامه در قالب مقیاس طیف لیکرتی ۵ درجه ای (کمتر از یکبار در ماه یا هرگز، یک تا دو بار در ماه، یک یا دوبار در هفته، یک یا دو بار در روز، چندین بار در یک روز) امکان پذیر است. حد اقل نمره در این پرسشنامه ۱۱، که بیانگر کمترین میزان وجود فشارزاهای سازمانی در درون سازمان و حد اکثر نمره در این پرسشنامه برابر با ۵۵ می‌باشد که بیانگر وجود حداکثری فشارزاهای سازمانی در درون سازمان است. (خدایاری و همکاران ۱۳۸۹، جکس و اسپکتور ۱۹۹۸).

برای بررسی همسانی درونی پرسشنامه جرایم ۲۹ گانه نیروهای مسلح از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. روش آماری استفاده شده در این پژوهش، آزمون استقلال خی دو ( Chi-Square Test) و ضریب همبستگی پیرسون بوده است. داده‌های پژوهش، از طریق نرم افزار SPSS ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

### یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی و جمعیت شناختی متغیرهای پژوهش برای گروه نمونه به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد.

### ابزارهای پژوهش

در این پژوهش از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد.

#### الف) پرسشنامه جرایم ۲۹ گانه نیروهای مسلح:

این پرسشنامه محقق ساخته بر اساس ۲۹ جرم مبتلا به نیروهای مسلح، طراحی شده است، آلفای کرونباخ محاسبه شده این پرسشنامه ۰/۸۳ است. پرسشنامه دارای ۲۹ سوال و ۴ زیر مقیاس می‌باشد. پایائی به دست آمده به ترتیب برای جرایم کلی (۰/۹۱) جرایم علیه اموال (۰/۷۹)، جرایم علیه اشخاص (۰/۷۹)، جرایم خاص نظامی (۰/۷۷) و جرایم مرتبط با مواد مخدر والکل (۰/۸۰) است. از مجموعه سوالات ۷ سوال مرتبط با جرایم علیه اشخاص، ۱۱ سوال مرتبط با جرایم علیه اموال، ۸ سوال مرتبط با جرایم خاص نظامی و ۳ سوال مرتبط با جرایم مرتبط با مواد مخدر والکل را مورد سنجش قرار می‌دهد. حداقل نمرات برای جرایم ۲۹ گانه کلی، جرایم علیه اشخاص، جرایم علیه اموال، جرایم خاص نظامی و جرایم مرتبط با مواد مخدر و الکل به ترتیب ۲۹ - ۷ - ۱۱ - ۸ - ۳ می‌باشد در حالی که حداکثر نمرات به ترتیب ۱۴۵-۳۵-۵۵-۴۰-۹ خواهد بود. پایائی بدست آمده به ترتیب برای جرایم کلی (۰/۹۱) جرایم علیه اموال (۰/۷۹)، جرایم علیه اشخاص (۰/۷۹)، جرایم خاص نظامی (۰/۷۷) و جرایم مرتبط با مواد مخدر والکل

1- Organization Constraints Scale.  
2- Jex & Spector.

جدول ۱- توزیع فراوانی کارکنان بر اساس میزان تحصیلات، میزان درجه، سن و نوع استخدام

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد	میزان درجه	فراوانی	درصد	سن	فراوانی	درصد	نوع استخدام	فراوانی	درصد
تا کاردانی	۱۹۲	۵۰	دوره آموزشی	۱۵۴	۴۰	تا ۲۰ سال	۱۵۱	۳۹/۳	پایور	۹۸	۲۵/۵
کارشناسی	۱۳۴	۳۴/۹	درجه دار	۱۴۹	۳۹	۲۱ تا ۳۰	۱۲۸	۳۳/۳			
کارشناسی ارشد	۵۰	۱۳/۰۲	افسر جزء	۵۸	۱۵	۳۱ تا ۴۰	۷۶	۱۹/۸	وظیفه	۲۸۶	۷۴/۵
دکتر	۸	۲/۰۸	افسر ارشد	۲۳	۶	۴۱ به بالا	۲۹	۷/۶			
مجموع	۳۸۴	۱۰۰	مجموع	۳۸۴	۱۰۰	مجموع	۳۸۴	۱۰۰	مجموع	۳۸۴	۱۰۰

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود مجموع نفراتی که در این پژوهش به سوالات پاسخ صحیح داده‌اند ۳۸۴ نفر است که ۷۴/۵ درصد برابر با ۲۸۶ نفر را کارکنان وظیفه و ۲۶ درصد برابر با ۹۸ نفر را کارکنان پایور تشکیل می‌دهند. تعداد ۱۹۲ نفر معادل ۵۰ درصد کارکنان، دارای مدرک تحصیلی کاردانی و پایین تر، ۱۳۴ نفر معادل ۳۴/۹ درصد کارکنان دارای مدرک کارشناسی، تعداد ۵۰ نفر معادل ۱۳/۰۲ درصد کارکنان، دارای مدرک کارشناسی ارشد و تعداد ۸ نفر که ۲/۰۸ درصد کارکنان را تشکیل می‌دادند دارای مدرک دکتر بودند. طبقه بندی این کارکنان بر اساس درجه به این شکل بود که ۱۵۴ نفر برابر با ۴۰ درصد در دوره‌های آموزشی بوده؛ ۱۴۹ نفر برابر ۳۹ درصد را درجه داران؛ ۵۸ نفر برابر با ۱۵ درصد را افسران جزء و ۲۳ نفر برابر با ۶ درصد را افسران ارشد تشکیل می‌دادند. تعداد ۱۵۱ نفر برابر با ۳۹/۳ درصد از کارکنان تا ۲۰ سال سن داشته تعداد ۱۲۸ نفر برابر ۳۳/۳ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال، تعداد ۷۶ نفر برابر ۱۹/۷۹ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۲۹ نفر برابر ۷/۵۵ درصد، ۴۱ سال به بالا داشتند.

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود مجموع نفراتی که در این پژوهش به سوالات پاسخ صحیح داده‌اند ۳۸۴ نفر است که ۷۴/۵ درصد برابر با ۲۸۶ نفر را کارکنان وظیفه و ۲۶ درصد برابر با ۹۸ نفر را کارکنان پایور تشکیل می‌دهند. تعداد ۱۹۲ نفر معادل ۵۰ درصد کارکنان، دارای مدرک تحصیلی کاردانی و پایین تر، ۱۳۴ نفر معادل ۳۴/۹ درصد کارکنان دارای مدرک کارشناسی، تعداد ۵۰ نفر معادل ۱۳/۰۲ درصد کارکنان، دارای مدرک کارشناسی ارشد و تعداد ۸ نفر که ۲/۰۸ درصد کارکنان را تشکیل می‌دادند دارای

جدول ۲- مقایسه نظرات آزمودنی‌های در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم ۲۹ گانه

سطح معناداری	d.f	x <sup>2</sup>	جمع ستون	جرایم ۲۹ گانه (کلی)		متغیرها		
				پایین	بالا	فراوانی	کم	میان فشار سازمانی
۰/۰۰۱ (**)	۲	۱۳۷/۲۳۴	۷۵	۰	۷۵	فراوانی	کم	میان فشار سازمانی
			۱۹/۵	۰	۳۲/۱	درصد		
			۲۴۶	۸۹	۱۵۷	فراوانی	متوسط	
			۶۴/۱	۵۹/۳	۶۷/۱	درصد		
			۶۳	۶۱	۲	فراوانی	زیاد	
			۱۶/۴	۴۰/۷	۹	درصد		
			۳۸۴	۳۰	۳۵۴	فراوانی	جمع ردیف	
			۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد		

(\*\*) معنا داری در سطح ۰/۰۱

جدول ۲ نشان دهنده مقایسه نظرات آزمودنی‌ها در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم ۲۹ گانه (جرایم به صورت کلی) است. به منظور مقایسه نظرات آزمودنی‌ها در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم ۲۹ گانه از نظر آماری در سطح  $P < 0/001$  معنادار است. با توجه به اینکه نظر اکثر

جدول ۲ نشان دهنده مقایسه نظرات آزمودنی‌ها در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم ۲۹ گانه (جرایم به صورت کلی) است. به منظور مقایسه نظرات آزمودنی‌ها در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم ۲۹ گانه کلی از آزمون

مستقل از وقوع جرم در سازمان نیست. بنا بر این می‌توان گفت بین فشارزاهای سازمانی و جرایم ۲۹ گانه ارتباط وجود دارد.

پاسخگویان در حد متوسط و بالاتر قرار دارد به این معنا است که بین وجود فشارزاهای سازمانی و بروز جرایم ۲۹ گانه در میان کارکنان ارتباط معنا داری وجود دارد، به عبارت دیگر میزان فشار سازمانی،

جدول ۳- مقایسه نظرات آزمودنی‌های در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم علیه اشخاص.

سطح معنا داری	درجه آزادی	X <sup>2</sup>	جمع ستون	جرم علیه اشخاص		متغیرها		
				بالا	پایین	کم	متوسط	زیاد
۰/۰۰۱ (***)	۲	۱۱۷/۳۴۶	۷۵	۰	۷۵	فراوانی	کم	میزان فشار سازمانی
			۱۹/۵	۰	۲۱/۲	درصد		
			۲۴۶	۴	۲۴۲	فراوانی	متوسط	
			۶۴/۱	۱۳/۳	۶۸/۴	درصد		
			۶۳	۲۶	۳۷	فراوانی	زیاد	
			۱۶/۴	۸۶/۷	۱۰/۵	درصد		
			۳۸۴	۳۰	۳۵۴	فراوانی	جمع ردیف	
			۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد		

(\*\*) معنا داری در سطح ۰/۰۱

معنادار است. با توجه به اینکه نظر اکثر پاسخگویان در حد متوسط و بالاتر قرار دارد، بنابر این اکثر پاسخگویان فشارزاهای سازمانی را بر بروز جرایم علیه اشخاص مؤثر می‌دانند. بنا بر این می‌توان گفت بین فشارزاهای سازمانی و جرایم علیه اشخاص ارتباط وجود دارد.

جدول ۳ نشان دهنده مقایسه نظرات آزمودنی‌ها در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم علیه اشخاص است. نتایج تحلیل داده‌ها بر اساس آزمون خی دو نشان می‌دهد که نظر آزمودنی‌ها در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم علیه اشخاص از نظر آماری در سطح  $(P < 0.001)$

جدول ۴- مقایسه نظرات آزمودنی‌های در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم علیه اموال

سطح معنا داری	درجه آزادی	X <sup>2</sup>	جمع ستون	جرایم علیه اموال		متغیرها		
				بالا	پایین	کم	متوسط	زیاد
۰/۰۰۱ (***)	۲	۱۱۷/۴۹۹	۷۵	۲	۷۳	فراوانی	کم	میزان فشار سازمانی
			۱۹/۵	۲/۲	۷۲۴	درصد		
			۲۴۶	۳۲	۲۱۴	فراوانی	متوسط	
			۶۴/۱	۳۶	۷۲/۵	درصد		
			۶۳	۵۵	۸	فراوانی	زیاد	
			۱۶/۴	۶۱/۸	۲/۷	درصد		
			۳۸۴	۸۹	۲۹۵	فراوانی	جمع ردیف	
			۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد		

(\*\*) معنا داری در سطح ۰/۰۱

میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم علیه اموال از نظر آماری در سطح ( $P < 0.001$ ) معنادار است. بر همین اساس می‌توان گفت بین فشارزاهای سازمانی و جرایم علیه اموال ارتباط وجود دارد.

جدول ۴ نشان دهنده مقایسه نظرات آزمودنی‌ها در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم علیه اموال است. نتایج تحلیل داده‌ها بر اساس آزمون  $\chi^2$  دو نشان می‌دهد که نظر آزمودنی‌ها در خصوص

جدول ۵- مقایسه نظرات آزمودنی‌های در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم مواد مخدر و الکل

سطح معنا داری	درجه آزادی	$\chi^2$	جمع ستون	جرایم مخدر و الکل		متغیرها		
				پایین	بالا	کم	متوسط	زیاد
0.001 (**)	۲	۱۳۳/۵۰۱	۷۵	۰	۷۵	فراوانی	کم	میزان فشار سازمانی
			۱۹/۵	۰	۳۶/۹	درصد		
			۲۴۶	۱۱۹	۱۲۷	فراوانی	متوسط	
			۶۴/۱	۶۵/۷	۶۲/۶	درصد		
			۶۳	۶۲	۱	فراوانی	زیاد	
			۱۶/۴	۳۴/۳	۰/۵	درصد		
			۳۸۴	۱۸۱	۲۰۳	فراوانی	جمع ردیف	
			۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد		

(\*\*) معنا داری در سطح ۰/۰۱

خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم مواد مخدر و الکل از نظر آماری در سطح ( $P < 0.001$ ) معنادار است و می‌توان گفت بین فشارزاهای سازمانی و جرایم مواد مخدر و الکل ارتباط وجود دارد.

جدول ۵ نشان دهنده مقایسه نظرات آزمودنی‌ها در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم مواد مخدر و الکل است. نتایج تحلیل داده‌ها بر اساس آزمون  $\chi^2$  دو نشان می‌دهد که نظر آزمودنی‌ها در

جدول ۶- مقایسه نظرات آزمودنی‌های در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم خاص نظامی

سطح معنا داری	درجه آزادی	$\chi^2$	جمع ستون	جرایم خاص نظامی		متغیرها		
				پایین	بالا	کم	متوسط	زیاد
0.001 (**)	۲	۱۶۷/۶۴۳	۷۵	۰	۷۵	فراوانی	کم	میزان فشار سازمانی
			۱۹/۵	۰	۲۷	درصد		
			۲۴۶	۴۸	۱۹۸	فراوانی	متوسط	
			۶۴/۱	۴۵/۳	۷۱/۲	درصد		
			۶۳	۵۸	۵	فراوانی	زیاد	
			۱۶/۴	۵۴/۷	۱/۸	درصد		
			۳۸۴	۱۰۶	۲۷۸	فراوانی	جمع ردیف	
			۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد		

(\*\*) معنا داری در سطح ۰/۰۱



خاص نظامی از نظر آماری در سطح ( $P < 0.001$ ) معنادار است. بر همین اساس می‌توان گفت بین فشارزاهای سازمانی و جرایم خاص نظامی ارتباط وجود دارد.

جدول ۶ نشان دهنده مقایسه نظرات آزمودنی‌ها در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم خاص نظامی است. نتایج تحلیل داده‌ها بر اساس آزمون خی دو نشان می‌دهد که نظر آزمودنی‌ها در خصوص میزان تأثیر فشارزاهای سازمانی بر جرایم

جدول ۷ - ماتریس ضرایب همبستگی‌های بین جرایم ۲۹ گانه و ابعاد آن با فشارزاهای سازمانی.

جرایم ۲۹ گانه	جرایم مرتبط با مواد مخدر و الکل	جرایم خاص نظامی	جرایم علیه اشخاص	جرایم علیه اموال	فشار زاهای سازمانی	
					۱	فشار زاهای سازمانی
				۱	۰/۸۲۲**	جرایم علیه اموال
			۱	۰/۶۶۴**	۰/۷۹۸**	جرایم علیه اشخاص
		۱	۰/۷۱۷**	۰/۷۲۲**	۰/۸۵۶**	جرایم خاص نظامی
	۱	۰/۹۰۳**	۰/۷۳۹**	۰/۷۷۴**	۰/۹۲۶**	جرایم مواد مخدر و الکل
۱	۰/۹۱۹**	۰/۹۱۶**	۰/۸۶۸**	۰/۸۵۵**	۰/۹۲۲**	جرایم ۲۹ گانه کلی

(\*\*) معنا داری در سطح ۰/۰۱

نشان داد در محیط‌های کاری که در آن فشارهای سازمانی وجود دارد ارتباط معنا داری بین جرایم ۲۹ گانه و ابعاد آن (جرایم علیه اموال، جرایم علیه اشخاص، جرایم خاص نظامی و جرایم مرتبط با مواد مخدر و الکل) با فشار زاهای سازمانی وجود دارد. یافته‌های حاصل از این مطالعه در مورد فشارزاهای سازمانی با یافته‌های اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲)، فاکس (۲۰۰۵)، فاکس، اسپکتور، مایلز (۲۰۰۱)، فولگر و اسکارلیکی (۱۹۹۷)، گرین برگی و گیاکالون (۱۹۹۷)، اسپکتور و جکس (۱۹۹۸)، بولینو<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، یون و سوح<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، اونس (۲۰۰۸) و مجموعه پژوهش‌هایی که توسط سازمان قضایی نیروهای مسلح در رابطه با جرایم نیروهای مسلح در سال‌های (۱۳۸۱، ۱۳۸۴، ۱۳۸۶، ۱۳۸۷) توسط

جدول ۷ نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس ضریب همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد. نتایج همبستگی بین جرایم ۲۹ گانه کلی و ابعاد آن، با فشارزاهای سازمانی به ترتیب زیر بدست آمد. بین جرایم ۲۹ گانه کلی و ابعاد آن، با فشارزاهای سازمانی  $r=0.922$ ، جرایم علیه اشخاص و فشارزاهای سازمانی  $r=0.798$ ، جرایم علیه اموال و فشارزاهای سازمانی  $r=0.822$ ، جرایم خاص نظامی  $r=0.856$ ، جرایم مواد مخدر و الکل  $r=0.926$ .

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط فشارزاهای سازمانی با ارتکاب جرایم ۲۹ گانه و ابعاد آن، شامل جرایم علیه اموال، جرایم علیه اشخاص، جرایم خاص نظامی و جرایم مرتبط با مواد مخدر و الکل، انجام گردید. نتایج بدست آمده بدست آمده از این مطالعه

1- Bolino.

2- Yoon & Soh.

این گونه فشارها در سازمان بخصوص محیط‌های نظامی امری ضروری به نظر می‌رسد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران و فرماندهان تا حد ممکن با اتخاذ تدابیری کارشناسانه به مسئله استرس شغلی و فشارزاهای سازمانی کارکنان بخصوص کارکنان وظیفه توجه بیشتری داشته باشند تا سازمان‌ها با ارتکاب جرایم کمتری از سوی کارکنان مواجه شوند. همچنین بهتر است شیوه‌های تشویق و تنبیه در سازمان با دقت و بررسی‌های علمی تدوین و به اجرا در آید، به گونه ای که افراد از نحوه عملکرد و رفتار خود مطلع شده و پیامدهای رفتار خود را شناخته و از ارتکاب به آن اجتناب نمایند.

مهمترین محدودیت این پژوهش عدم امکان توزیع پرسشنامه در میان کارکنان پایور و وظیفه سایر نیروهای نظامی و به طور کلی محدود بودن جامعه تحقیق و محصور شدن یافته‌های پژوهش به یکی از نیروهای نظامی شهر تهران، عدم همکاری بعضی از مدیران و مسئولان، وجود محدودیت‌های بازرسی و حفاظتی در اجرای تحقیق و عدم امکان دسترسی به کارکنان زندانی است.

بهرامی و همکاران انجام شده بود همسو می‌باشد. همچنین در پژوهشی که میر زمانی و همکاران در سال ۱۳۸۱ در رابطه با عوامل موثر بر جرایم انجام داده اند به این یافته رسیدند که بسیاری از جرایم، در میان کارکنان وظیفه به دلیل وجود مشکلات معیشتی و اقتصادی افراد می‌باشد. همچنین در جمع بندی کلی بدست آمده از پژوهش مشخص شد که ویژگی‌های روان شناختی همچون سوءظن، پرخاشگری و افسردگی با ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها همچون مشکلات تربیتی خانواده، مشکلات اقتصادی و سن (در آزمودنی‌های وظیفه) و نیز ضعف مدیریت در سازمان، همگی زمینه ارتکاب جرم را افزایش داده و باعث می‌شود تا افراد به هنگام عدم نظارت سازمانی و نیز مشکلات روانی و اجتماعی خانوادگی در جهت ارتکاب جرم گام بردارند (میرزمانی و همکاران ۱۳۸۴). استرسورها به صدمه شغلی منتهی می‌شوند با وجود این، کاملاً مشخص شده، این فرایند خودکار نیست و ارزیابی و درک کارمند از استرسور، بخش‌های ضروری آن هستند. همانطور که اسپکتور و فاکس در یافته‌های خود مشخص نمودند که می‌توان صدمات شغلی ناشی از استرس‌ها را به سه دسته، واکنش روانی، واکنش جسمانی و واکنش رفتاری تقسیم کرد. واکنش‌های روانی شامل پاسخ‌های عاطفی مانند: اضطراب، ناکامی، خشم، نارضایتی شغلی است. واکنش‌های جسمانی شامل نشانه‌هایی مثل سردرد، اختلال گوارشی، بالا رفتن ضربان قلب، سرگیجه، و یا مبتلا شدن به سرطان است. واکنش‌های رفتاری پاسخ‌هایی است که به استرسور داده می‌شود و شامل رفتارهایی از قبیل سوء مصرف مواد، دود کردن سیگار، تصادف و رفتارهای شغلی تخریب کننده یا همان رفتارهای مجرمانه است. باتوجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق اتخاذ تدابیری جهت کاهش

وقوع آن؛ معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری از وقوع جرم سازمان قضایی نیروهای مسلح.

۱۱- جعفری لنگرودی، م. ج. (۱۳۷۸)، مبسوط در ترمینولوژی حقوق جلد دوم، تهران: نشر کتابخانه گنج دانش.

۱۲- خدایاری، الف، مهداد، ع.، کامکار، م. (۱۳۸۹). رابطه رفتارهای ضد تولید با فشارزاهای سازمانی و پنج عامل عمده شخصیت در میان کارکنان راه آهن جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان.

۱۳- شفیعی، م. (۱۳۷۵). بررسی کمی و کیفی ناسازگاری سرباز وظیفه در حین خدمت و علل بروز جرایم آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد (علوم اجتماعی) دانشگاه تهران. دانشکده علوم اجتماعی.

۱۴- فرجاد، م. ج. (۱۳۷۰). آسیب شناسی اجتماعی و جامعه شناسی انحرافات. چاپ هفتم تهران، دفتر تحقیقات و انتشارات بدر.

۱۵- قربانی، ف. (۱۳۷۷)، مجموعه کامل قوانین و مقررات مربوط به آیین دادرسی کیفری قانون مجازات اسناد سجلی با آخرین اصلاحات و الحاقات قوانین مجازات اسلامی شامل حدود و قصاص و دیات. تهران: نشر دانشور.

۱۶- عظیمی، ع. (۱۳۵۲). جرم در ایران پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.

۱۷- مال میر، م. (۱۳۸۶)، شرح قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح. تهران: انتشارات دادگستر.

۱۸- میر زمانی، م.، آزاد مرزآبادی، الف، سلیمی، ح.، انیسی، ج.، کرمی، ر. (۱۳۸۱). بررسی عوامل موثر بر ارتکاب جرم در بین نیروهای رسمی و وظیفه سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در شهر تهران در سال ۱۳۸۱. مجله طب نظامی سال هفتم-شماره ۱ (مسلسل ۲۳) بهار ۱۳۸۴.

19-Bies,R.J.(1997). At the breaking point: cognitive and social dynamics of revenge in organizations. In R. A. Giacalone, & J. Greenberg(Eds.),Antisocial behavior in organizations (pp.18-36).Thousand Oaks, CA: Sage

20- Bolino,M.C.,Turnley,W.H.and Bloodgood, J.M.(2002),Citizenshipbehavior and the creation of social capital in organizations, Academy of Management Review,27,(4): 5-22

21-Davidson MJ,Robinson P. (1982). Stress in the police service. J Occup Med;24: 30-6.

22-Fox, S .,Spector, P.E .&,Miles,D.(2001). Counterproductive Work Bihavior(CWB) in Rispnose to Job Strssor and organization Justice: Some mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. Journal of Vocational

۱- آزادمرزآبادی، اسفندیار، احمدی زاده، محمدجواد، احمدی، خدابخش، میرزمانی، سیدمحمود. (۱۳۷۸). بررسی استرس در نیروهای مستقر در منطقه خلیج فارس. خلاصه مقالات همایش مسایل روانشناختی در نیروهای نظامی. تهران:دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) ص. ۱۵

۲- احمدی زاده، محمد جواد؛ احمدی، خدابخش؛ انیسی، جعفر (۱۳۸۹). بررسی مقایسه اثربخشی آموزش مهارت حل مسئله و مواجه سازی بر درمان بیماران مبتلا به اختلال استرس پس از ضربه. فصلنامه روانشناسی نظامی. دوره اول شماره ۴ صص ۲۳-۱۱.

۳- استورات جین بنجامین. (۱۳۷۷) تنیدگی یا استرس، بیماری جدید قرن. دادستان پریخ، مترجم. تهران: انتشارات رشد.

۴- اسپکتور، پل. (۱۳۸۷). روانشناسی صنعتی و سازمانی ترجمه شهناز محمدی. تهران: انتشارات ارسباران.

۵- بهرامی، صفری، شفیعی، صادقی، آذری، رضایی، صالح صدق پور. (۱۳۸۱). بررسی علل ارتکاب جرم اختلاس در نیروهای مسلح و بررسی راهکارهای اجرائی جهت پیشگیری از وقوع آن معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری از وقوع جرم سازمان قضایی نیروهای مسلح.

۶- بهرامی، صفری، شفیعی، صادقی، آذری، رضایی، صالح صدق پور، (۱۳۸۶). بررسی علل ارتکاب جرم اخاذی در نیروهای مسلح و بررسی راهکارهای اجرائی جهت پیشگیری از وقوع آن؛ معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری از وقوع جرم سازمان قضایی نیروهای مسلح.

۷- بهرامی، صفری، شفیعی، صادقی، آذری، رضایی، صالح صدقپور(۱۳۸۶). بررسی علل ارتکاب جرم خود زنی در نیروهای مسلح و بررسی راهکارهای اجرائی جهت پیشگیری از وقوع آن؛ معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری از وقوع جرم سازمان قضایی نیروهای مسلح.

۸- بهرامی، صفری، شفیعی، صادقی، آذری، رضایی، صالح صدقپور(۱۳۸۴). بررسی علل ارتکاب جرم ضرب و جرح در نیروهای مسلح و بررسی راهکارهای اجرائی جهت پیشگیری از وقوع آن؛ معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری از وقوع جرم سازمان قضایی نیروهای مسلح

۹- بهرامی، صفری، شفیعی، صادقی، آذری، رضایی صالح صدقپور(۱۳۸۷). بررسی علل ارتکاب جرم اهانت در نیروهای مسلح و بررسی راهکارهای اجرائی جهت پیشگیری از وقوع آن؛ معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری از وقوع جرم سازمان قضایی نیروهای مسلح.

۱۰- بهرامی، صفری، شفیعی، صادقی، آذری، رضایی، صالح صدقپور (۱۳۸۶). بررسی علل ارتکاب جرم رشاء و ارتشاء در نیروهای مسلح و بررسی راهکارهای اجرائی جهت پیشگیری از

- maltreatment in active duty military and nonmilitary families in the state of Texas. *Mil Med.* 173(6): 515-22.
- 37-Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38: 555-572.
- 38-Spector P. E.; Fox, S.(2002). An emotion-centered model of voluntary workbehavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior, *Human Resource Management Review*.12: 269-292.
- 39-Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- 40-Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1998). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434
- 41-Yoon, M.H. and Suh, J. (2003), Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees, *Journal of Business Research* , 56: 597-611.
- Behavior 59, 291-309 Available online [www.idealibrary.com](http://www.idealibrary.com)
- 23-Fox,S.(2005).The Good, the Bad(and this may get Ugly): Do Good Citizens Perform Counterproductive Work Behavior?,1\_12. Loyola University Chicago. Available online [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- 24-French JRP, Caplan RD. (1972). Organizational stress and individual strain: The failure of success. New York: Amacom.
- 25-French JRP, Caplan RD.(۱۹۷۲). Organizational stress. In: Marrow AJ, editor. The failure of success. New York: Amacom.
- 26-Fishbein DH, Herman-Stahl M, Eldreth D, Paschall MJ,Hyde C, Hubal R, et al.(2006). Mediators of the stress-substance-userelationship in urban male adolescents. *Prev Sci.*;7(2): 113-26.
- 27-Giacalone, R. A., & Greenberg,J. (Eds.)(1997).Antisocial behavior in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 28-Hogan,J.,& Hogan,R.(1989).How to measure employee reliability.*Journal of Applied Psychology*, 74, 273-279.
- 29- Julia W, Lorie T, Edward MV. (2008). Strategies for managing stress after war. New York: John Wiley and Sons.
- 30-Maclane,C.N.,&Walmsley,P.T.(2009). Reducting counterproductive work behavior through employee selection selection, *Human Resource Management Review* Availableonline. [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- 31-Mosavinasab J.(1996). Stress treatment: Exercises for body Tantrik. Tehran: Fararavan Publication..
- 32-Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24, 391-419.
- 33-Ones,S.(2008).Expanding the criterion domain: Counterproductive Work Behaviors. Assessment Center Group Conference March 14 2008.
- 34-Pearce,C.L. & Giacalone,R.A.(2003).“ Teams Behaving Badly: Factors Associated With Anti-Citizenship Behavior in Teams”,*Journal of Applied Social Psychology*, 33/1: 58-75.
- 35-Ras E.(1998). Job stress . Khajepoor GR,translatoTehran: Industrial Management Institute Publication.
- 36-Rentz ED, Marshall SW, Martin SL, Gibbs DA, Casteel C,Loomis D. (2008). Occurrence of