



## اثر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر کاهش جرم

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۵/۰۳

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۸/۱۰

■ شکرالله خواجوی<sup>۱</sup>■ ناصر داداش<sup>۲</sup>■ رضا تقی‌زاده<sup>۳</sup>

## چکیده

امروزه شرکت‌ها در راستای اهداف اقتصادی خود، آنچنان سرگرم بیشینه‌سازی سود و کسب بازده اقتصادی هستند که از کمینه‌سازی ریسک عامل‌های محیطی غافل شده‌اند. از جمله این عامل‌های محیطی، ذی‌نفعانی هستند که اگر مورد بی‌مهری قرار گیرند، شرکت‌ها را در معرض آسیب‌های جدی قرار می‌دهند. در گذشته‌ای نه چندان دور، رشد و بقای سازمان‌ها تنها با ارضای گروه‌های معدودی که در رأس آن‌ها، سهامداران قرار داشتند، پیوند خورده بود. اما در عصر جدید سازمانی، چالش‌های قانونی، اقتصادی، فرهنگی و اخلاقی، موجب ظهور ذی‌نفعانی شده است که نسبت به سازمان‌ها، خود را ذی‌حق می‌دانند. در این راستا رسالت پاسخگویی اجتماعی شرکت‌ها از یک طرف و ارج نهادن به پاسخ‌خواهی ذی‌نفعان از طرف دیگر، باعث کسب مشروعیت شرکت، رضایت ذی‌نفعان و ادراک صحیحی از عدالت و انصاف شده است. در این پژوهش مشروعیت، رضایت و عدالت، از جمله کارکردهای استقرار سیستم مسئولیت اجتماعی شرکت معرفی می‌شود و ادعا می‌شود که این پیامدها باعث کاهش انگیزه ارتکاب جرم، کاهش احتمال توجیه تخلفات و حذف فرصت‌های ارتکاب جرم خواهد شد. در ادامه با طرح دو گزاره، دلایل جرم (انگیزه، توجیه و فرصت)، در چارچوب کارکردهای مسئولیت اجتماعی شرکت، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

واژگان کلیدی: مسئولیت اجتماعی، کاهش جرم، پاسخ‌گویی

۱- دکتری حسابداری استاد حسابداری دانشگاه شیراز، نویسنده مسئول

ایانامه: shkhajavi@gmail.com

۲- دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

۳- دانشجوی دکتری حسابداری، مدرس دانشگاه پیام نور یزد

۱. مقدمه

جرم ریسک اصلی شرکت‌های امروزی است. اگرچه تخمین صحیح هزینه‌های حاصل از کلاهبرداری، جرائم کامپیوتری، جاسوسی، تروریسم و دیگر تهدیدهای تحمیل شده بر شرکت‌ها در هر سال دشوار است، اما این هزینه‌ها بالا هستند و تأثیر فوری بر ترازنامه می‌گذارند (اسچناترلی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳، ص ۵۹۱). اما تبهکاری، صرف‌نظر از مخاطرات فردی، خسارت به دارایی‌های فیزیکی و سرمایه‌های فکری، دارای اثرات معکوس و مخرب بر شهرت و نشان تجاری، روحیه کارکنان، حفظ نیروی کار و تداوم فعالیت‌های تجاری است (آشفورث و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸، ص ۶۷۴).

این ریسک‌ها از منظر دامنه، شدت و پیچیدگی در حال افزایش هستند. جرائم سازمان‌یافته، منجر به گسترش حوزه عملیات قاچاق کالاها، جدید به بازارهای غیرمجاز شده است. کامپیوترها و اینترنت توسط هکرها و مجرمان فضای سایبری، جهت گسترش ویروس‌های کامپیوتری، یا اعمال خرابکارانه مورد حمله قرار می‌گیرد. انواع دزدی و تخریب اطلاعات و ارتکاب به انواع کلاهبرداری‌های نوین در حال وقوع است. جعل کردن و سرقت آثار به آسانی در فضای سایبری توسط نوآوری تکنولوژیکی انجام می‌شود. خطر ارتشاء و فساد مالی در کشورهای در حال توسعه رو به افزایش است. به‌طوری‌که، سازمان‌های بزرگ مجهز به سیستم‌های ایمنی پیشرفته و همچنین شرکت‌های کوچک‌تر، به‌طور موازی همواره در معرض مخاطرات جنایی هستند. طبق یک بررسی بین‌المللی یک سوم شرکت‌ها در سال ۲۰۰۹ مرتکب جرم شده‌اند و سه چهارم مدیران بر این باورند که ریسک تقلب و سوء مدیریت در آینده افزایش قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت (PWC<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹، ص ۴، KPMG<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹، ص ۴).

شرکت‌ها در ابتدا سعی می‌کنند جرم و جنایت را به وسیله سیستم مدیریت امنیت کاهش دهند (کارول<sup>۷</sup>، ۱۹۸۲). مأموریت مدیریت امنیت، گسترش و کاربرد برنامه‌های کنترل‌کننده جرم و جنایت به روش‌هایی است که هزینه اجرای آن کمتر از عواید آن باشد. مطالعات به برخورداری شرکت‌های اندکی از عملکرد مدیریت امنیت رسمی پی برده‌اند (جانسون<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴). سازمان‌ها سیستم‌های ایمنی را بیشتر به منظور کنترل موضوعات فنی بکار می‌برند تا موضوعات انسانی. به عبارت دیگر، تدابیر ایمنی در محیط‌های مجازی و سایبری از محیط‌های انسانی پیشی گرفته است و این جای نگرانی دارد زیرا سازوکار جرم به‌خودی‌خود پیچیده و به اقدامات پیشگیرانه متقابل نیاز دارد و باید در جرایمی که افراد مستقیماً درگیر آن هستند سیستم‌های ایمنی بیشتری اعمال گردند. در میان علل جرم، عامل‌هایی در سطح فردی (مثل نیاز شخصی یا عدم صداقت)، در سطح سازمانی (رویه‌های داخلی، سیاست‌های منابع انسانی) و در سطح اجتماعی (یادگیری رفتارهای غیرقانونی، قدرت اعمال

4 - Schnatterly

5 - Ashforth et al.

6 - Price Waterhouse Coopers

7 - Carroll

8 - Johnson



قانون) موجودند. بنابراین، شرکت‌ها جهت مبارزه با جرائم، نه فقط با یک مجرم تنها، بلکه با نیروهای خارجی و سازمانی‌ای روبرو می‌شوند که بر رفتارهای غیرقانونی اثر می‌گذارند (آسفورث و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۶۷۸). دل بوسکو و میسانی<sup>۹</sup> (۲۰۱۱) بیان می‌کنند، در کنار انواع سیستم‌های مدیریت امنیت، سازوکاری که زمینه را برای ارتکاب جرم محدود می‌نماید و بر نگرش و رفتار مبتنی بر جرم ذی‌نفعان اثر می‌گذارد، سازوکار مسئولیت اجتماعی شرکت<sup>۱۰</sup> می‌باشد.

شرکت‌ها در اصل یک واحد اقتصادی هستند، ولی شرایط غالب محیطی آن‌ها را مجبور می‌کند که رفتارها و واکنش‌هایشان از حالت صرف اقتصادی فاصله بگیرد. از زوایای گوناگونی می‌توان به پدیده مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در مفهوم امروزی‌اش توجه کرد. سازمان‌ها مستقل از نوع مالکیت خود، در محیطی تعریف شده به کسب‌وکار می‌پردازند که حداقل مسئولیت آن‌ها، عرضه کالا و خدمات در قبال دریافت پول است و اگر این خاصیت را هم نداشته باشند، ذاتاً از حیات خارج می‌شوند، پس باید نقش‌ها و مسئولیت‌های دیگری را در اطراف این ذات محوری جستجو کرد و دور از ذهن نیست که در اولین گزینه ارتباط آن با اجتماع اطراف بررسی شود؛ اجتماعی که از یک منظر می‌تواند متوجه بخش درونی (کارکنان) خود و از منظری متعالی‌تر متوجه بخش بیرونی (شهروندان) خود باشد. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، از جمله چارچوب‌های تعریف شده بشر برای سازمان‌هاست. مسئولیت اجتماعی ذاتاً هیچ زیان و چشم‌داشتی را متوجه منافع اقتصادی سازمان‌ها نخواهد کرد، بلکه افق جدیدی را برای تولید ثروتی مشروع‌تر و مقبول‌تر می‌گشاید و تلاش می‌کند تا هرچه بیشتر این شخصیت‌های حقوقی را به اشخاصی حقیقی و شهروندانی مقبول تبدیل کند (CEC<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱، ص ۶).

دل بوسکو و میسانی (۲۰۱۱)، بیان می‌کنند برخی از آثار و پیامدهای CSR از قبیل مشروعیت، رضایت ذی‌نفعان و نوع نگرش و عدالت ادراک شده آن‌ها، تحت برخی شرایط قادر است از وقوع جرم جلوگیری کند و در نتیجه، دارای قدرت بازدارندگی است. بنابراین، کارکرد و پیامدهای CSR باعث کاهش انگیزه ارتکاب جرم خواهد شد، همچنین، شرایط را برای توجیه اعمال مجرمانه دشوار خواهد کرد و از طریق رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و استقرار رفتار شهروند سازمانی، فرصت یا فرصت‌های ارتکاب جرم را خنثی می‌کند.

با این حال، CSR از بسیاری جهات به عنوان یکی از راهکارهای پاسخ‌گویی به نیازهای قانونی ذی‌نفعان به شمار می‌آید. در بررسی موضوع جرم، ابتدا به این موضوع پرداخته می‌شود که چگونه CSR در برابر رفتارهای غیرقانونی ذی‌نفعان، قادر به اثرگذاری است. به طور خاص، فرض می‌شود که سیستم‌هایی که از نظر اجتماعی پاسخگو هستند، به نتایجی مانند مشروعیت، رضایت ذی‌نفعان و نگرش عادلانه، دست می‌یابند که مانع شرایط بروز جرم می‌شوند. گروهی از ذی‌نفعان که مجرمین به آن تعلق دارند و نوع ادعایی که آن‌ها دارند، توصیف‌کننده این شرایط هستند. نتایج CSR انگیزه

9 - Del Bosco & Misani

10 - Corporate Social Responsibility (CSR)

11 - Commission of the European Communities

سهامداران را جهت ارتکاب جرم کاهش می‌دهد و توجیه اقدامات غیرقانونی را خنثی می‌کند. در واقع، این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش کلیدی است که آیا CSR می‌تواند با گسترش سیستم‌های پاسخ‌گویی بر رفتارهای غیرقانونی ذی‌نفعان اثر گذارد و جرم را کاهش دهد؟ در ادامه مقاله شامل بخش‌های زیر است: مرور پیشینه پژوهش، مبانی نظری، بررسی ارتباط متغیرهای پژوهش، یافته‌های پژوهش، بحث و نتیجه‌گیری.

## ۲. پیشینه پژوهش

### ۲-۱. پژوهش‌های خارجی

پژوهش‌های خارجی انجام شده در ارتباط با موضوع پژوهش به شرح زیر است: پاگانو و ولپین<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که مدیران شرکت‌ها ممکن است از فعالیت‌های مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان ابزاری جهت جلوگیری از قبضه مالکیت توسط بازار سرمایه استفاده نموده و از این طریق موجبات رضایت سهام‌داران را فراهم نمایند. از این رو می‌توان فرض کرد، مدیرانی که با هدف دستیابی به منافع شخصی و گمراه کردن دیگران دست به رفتارهای مدیریت سود فرصت‌طلبانه می‌زنند، جهت سرپوش گذاشتن به اقداماتشان و جلب رضایت گروه‌های ذینفع شرکت، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالایی داشته باشند.

ورنر<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، مقدمه‌ای بر محدودیت‌های اجتماعی در بنگلادش» به این نتیجه رسید که مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت دارای اثرات بالقوه مثبت و پایدار در کشورهای در حال توسعه به ویژه در جوامع دارای محدودیت‌های اجتماعی است. جین و درزدنکو<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی درباره رابطه بین اخلاقیات، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که مدیران سازمان‌های نظام یافته<sup>۱۵</sup> در مقایسه با سازمان‌های ماشینی بنیاد<sup>۱۶</sup>، سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقیات بالایی دارند.

دل بوسکو و میسانی (۲۰۱۱)، در پژوهش خود به بررسی این موضوع پرداختند که چگونه، مسئولیت اجتماعی شرکت می‌تواند به امنیت شرکت کمک کند. آن‌ها مکانیزم‌هایی از قبیل قانونی بودن، رضایت ذی‌نفعان و درک انصاف را که می‌توانند در کاهش جرائم مفید باشند و به یک شرکت مسئول از نظر اجتماعی جهت رسیدن به خروجی‌های کم‌کم کنند، در نظر گرفتند. آن‌ها بیان کردند که چنین مکانیزم‌ها و خروجی‌هایی می‌توانند بر انگیزه مجرمان بالقوه تأثیر بگذارند. همچنین می‌توانند بر دیدگاه‌ها یا رفتارهای ذی‌نفعان تأثیر بگذارند تا فرصت را برای اقدامات مجرمانه به‌وسیله مجرمان بالقوه محدود کنند.

12 - Pagano & Volpin

13 - Werner

14 - Jin & Drozdenko

15 - Organic

16 - Mechanistic



اصلان و سندقدو<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۲)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت اخلاقی، رفتار اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی شرکت با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که مدیریت اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رفتار و ارزش‌های اخلاقی شرکت تأثیر مثبت می‌گذارد.

وگلین و گرین‌وود<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۶) در پژوهش خود به بررسی مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و مدیریت منابع انسانی با یک دید مفهومی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد شرکت‌های بزرگ یک سیاست بلندمدت را در مورد مسئولیت‌پذیری اجتماعی دنبال می‌کنند اما شرکت‌های کوچک و متوسط به جای توسعه روابط استراتژیک بلندمدت، بر حل مسائل موقت متمرکز هستند.

ابراین و دهاناراجن<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۶) در مطالعه خود به بررسی مسئولیت‌پذیری شرکت و احترام به حقوق بشر پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که مسئولیت‌پذیری شرکت به منظور احترام به حقوق بشر مظهر نقطه اوج پیشرفت‌های قابل توجه در حوزه پاسخ‌گویی شرکت‌های بزرگ است.

## ۲-۲. پژوهش‌های داخلی

در خصوص موضوع پژوهش در داخل کشور مطالعه‌ای انجام نشده است، لکن مهم‌ترین پژوهش‌های داخلی که به طور غیرمستقیم با موضوع این پژوهش در ارتباط هستند، به شرح زیر است:

خوش طینت و راعی (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی حسابداری و گزارشگری اجتماعی شرکت‌ها، به عنوان یکی از رویکردهای با اهمیت حسابداری پرداخته و معتقدند در صورت اجرا، می‌تواند اطلاعات با ارزشی را در اختیار استفاده‌کنندگان از اطلاعات حسابداری، از جمله سرمایه‌گذاران قرار دهد. در این پژوهش مشخص گردید گزارشگری اطلاعات حسابداری اجتماعی، تأثیری ما بین ۲۶ تا ۳۸ درصد، در تصمیمات سرمایه‌گذاران خواهد داشت. به عبارت دیگر، به نظر ایشان اطلاعات حسابداری اجتماعی در تصمیمات سرمایه‌گذاری افراد مؤثر است، اما میزان این تأثیر چندان قابل توجه نیست.

صادقی و همکاران (۱۳۸۴)، در پژوهشی به تحلیل عوامل اقتصادی اثرگذار بر جرم در ایران پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد که در دوره مورد بررسی، متغیرهای نرخ بیکاری، فقر نسبی، نابرابری درآمدی و صنعتی شدن از جمله متغیرهای مهم و تأثیرگذار بر ارتکاب جرم در کشور بوده است، به طوری که افزایش نرخ بیکاری، فقر نسبی و نابرابری درآمدی موجب افزایش و افزایش نرخ صنعتی شدن، موجب کاهش جرم شده است. مطابق نتایج این پژوهش، توسعه صنعتی، توزیع عادلانه درآمد، کاهش نرخ بیکاری و فقر نسبی، توصیه‌های سیاستی مناسبی برای کاهش جرم در کشور محسوب می‌شوند.

چلبی و مبارکی (۱۳۸۴)، در پژوهشی به تحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و جرم در سطوح خرد

17 - Aslan & Sendogdu

18 - Voegtlin & Greenwood

19 - O'Brien & Dhanarajan

و کلان پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهند که هم در سطح کلان و هم در سطح خرد، بین سرمایه اجتماعی و جرم رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

نیکومرام و فیض آبادی (۱۳۸۹)، در مطالعه خود به بررسی مسئولیت اجتماعی از دیدگاه اسلام پرداختند. آن‌ها از منظرهای مختلف مسئولیت اجتماعی را بررسی کردند و در نهایت، بیان کردند که دیدگاه اسلامی به عنوان یکی از دیدگاه‌های مطرح شده در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است. همچنین، بیان کردند مسئولیت اجتماعی در اسلام یک دیدگاه بسیار جامع و با ابعاد بی‌گسستگی پاسخگویی اجتماعی است.

خواجوی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت سود و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (CSR) شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و مدیریت سود رابطه منفی وجود دارد. همچنین عملکرد مالی شرکت با مدیریت سود رابطه مثبت و با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت رابطه منفی و معکوس داشته ولی مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت در کنار مدیریت سود، باعث کاهش اثر معکوس مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت بر عملکرد مالی یعنی بهبود عملکرد مالی شرکت شده است. در نهایت، تعهدات سازمانی با مدیریت سود و عملکرد مالی شرکت رابطه منفی دارد.

خواجوی و اعتمادی جوریابی (۱۳۹۴)، در مطالعه خود به بررسی مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و گزارشگری آن پرداختند. نتایج مطالعه آن‌ها حاکی از این بود که بر اساس پژوهش‌های انجام شده در این حوزه و بررسی برخی الگوها به نظر می‌رسد باید الزامات و محرک‌های لازم برای گزارشگری مسئولیت‌های اجتماعی در جهت عملی کردن این نوع گزارش تدوین و ارائه شود.

امیرحسینی و قبادی (۱۳۹۵)، در پژوهش خود به بررسی اثر واسطه‌ای عملکرد مالی بر رابطه مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها با مالکیت نهادی پرداختند. بدین منظور، ۲۳ شرکت سرمایه‌گذاری در بازه زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۲ به عنوان نمونه آماری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از تأثیر متغیر واسطه‌ای عملکرد مالی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و مالکیت نهادی می‌باشد.

### ۳. مبانی نظری پژوهش

#### ۳-۱. مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR)

مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها عبارت است از تعهد شرکت به استفاده از منابعش در راه منفعت‌رسانی به جامعه و بهبود رفاه در جامعه از محل عایدات شرکت (کوک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱، ص ۲۸۷). مسئولیت اجتماعی به طور اعم، به مجموعه فعالیت‌هایی گفته می‌شود که صاحبان سرمایه و بنگاه‌های اقتصادی به صورت داوطلبانه، به عنوان یک عضو مؤثر و مفید در جامعه، انجام می‌دهند. اهمیت دادن به رعایت آن توسط سازمان‌ها در چارچوب نظریه هویت اجتماعی، نه تنها احتمال ارتقاء



تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذی‌نفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌کند.

تئوری‌های مطرح در مورد مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها عبارتند از ۱- تئوری مشروعیت؛ ۲- تئوری گروه‌های ذی‌نفع و ۳- تئوری اقتصاد سیاسی که همگی بیانگر این مطلب هستند که مدیران به دلایل مختلفی هم‌چون کسب مشروعیت سازمانی و یا فشار گروه‌های ذی‌نفع مایل به افشای اطلاعات اجتماعی سازمان هستند ولی در تئوری اقتصاد سیاسی، اعتقاد بر لزوم تدوین قوانین و استانداردهایی در این زمینه است. در تئوری گروه‌های ذی‌نفع هم شاخه اخلاقی و هم شاخه مدیریتی وجود دارد. شاخه اخلاقی به این موضوع می‌پردازد که سازمان‌ها چگونه باید با گروه‌های ذی‌نفع خود رفتار کنند. این دیدگاه بر مسئولیت‌های سازمان‌ها تأکید دارد. در مقابل شاخه مدیریتی تئوری گروه‌های ذی‌نفع بر نیاز به مدیریت گروه‌های ذی‌نفع خاص تأکید دارد (فروغی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۵۶).

از آنجا که در مطالعه حاضر، مسئولیت اجتماعی سازمان به عنوان طیفی از رفتارهای فراسازمانی با هدف تأثیرگذاری مثبت بر ذی‌نفعان و فراتر از منافع اقتصادی سازمان، تعریف شده است، بر این اساس، می‌توان مشروعیت را به همراه رضایت ذی‌نفعان و نوع نگرش ادراک شده از عدالت و انصاف، به عنوان مهم‌ترین کارکردهای مسئولیت اجتماعی سازمان در نظر گرفت.

### ۳-۲. گونه‌شناسی جرائم علیه شرکت‌ها

از آنجایی که جرم منشأ ایجاد ریسک در تصمیمات، سیاست‌گذاری‌ها و عملیات سازمان می‌باشد، بنابراین، تلاش شرکت‌ها برای کاهش جرم از نظر اقتصادی و اجتماعی توجیه‌پذیر است و بازتاب عملکرد اجتماعی آن‌ها را در حوزه تأمین امنیت سازمان تشکیل می‌دهد. پیامدهای اعمال مجرمانه؛ کارکنان، سهامداران، ذی‌نفعان و مشتریان را در برمی‌گیرد و همچنین، باعث افزایش ریسک شرکت می‌شود. مثلاً می‌توان به جعل اشاره نمود که ناشی از نقض آثار انحصاری و حق امتیاز دیگران بدون اخذ مجوز است، به طوری که جاعلان با عرضه محصولات جعلی و ارزان به بازار باعث تخریب نشان تجاری محصولات اصلی می‌شوند، اما فاجعه زمانی تشدید می‌شود که محصولات جعلی از نوع مواد غذایی یا دارویی باشد که باعث وارد شدن خسارات جانی به مشتریان می‌گردد (لیبکر<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۸، ص ۳۹۰). مظاهر جعل فقط نمونه کوچکی از مصادیق جرم است که باعث افزایش ریسک شرکت می‌شود. دزدی، اختلاس، تبانی، ارتشاء، خشونت، حملات مسلحانه از دیگر نمونه‌های جرم هستند. اگر چه کاهش جرم می‌تواند بخشی از مسئولیت اجتماعی یک شرکت باشد اما در این نوشتار معکوس این رابطه مدنظر است، یعنی چگونه اقدامات CSR بر کاهش اعمال مجرمانه اثر می‌گذارد. جرائم و اعمال غیرقانونی متعددی توسط ذی‌نفعان از قبیل کارکنان، مشتریان و گروه‌های محلی در حال شکل‌گیری است. کارکنان اقدام به جرایمی از قبیل اختلاس، تقلب، ارتشاء و ستیزه‌جویی

می‌کنند که جرایمی اداری محسوب می‌شوند. جرائم اداری معمولاً توسط یقه‌سفیدان<sup>۲۲</sup> انجام می‌شود (کارول، ۱۹۸۲، ص ۱). مشتریان، جرایمی مثل دزدی و تخریب اماکن، و گروه‌های محلی نیز جرائم خاص خود را مرتکب می‌شوند. مثلاً شرکت‌هایی که به قصد انتقال زباله‌های هسته‌ای در کشورهای دیگر فعالیت می‌کنند همواره به دلیل احساسات ملی‌گرایانه گروه‌های محلی، مورد هجوم واقع می‌شوند. در تعاملات سازنده بین شرکت و ذی‌نفعان (چه از نوع مشارکتی، مساعدت یا مبادلات فی‌مابین)، پایه‌های این ارتباط توسط اعمال مجرمانه متزلزل می‌گردد.

جرم و جنایت در موارد دیگر توسط افراد متخلفی صورت می‌گیرد که رابطه ساختاری اساسی با شرکت ندارند مثل مجرمان خیابانی، تروریست‌ها و افرادی که در جرائم سازمان یافته حضور پیدا می‌کنند. دلایل محکمی وجود ندارد که این مجرمان تحت عنوان ذی‌نفعان طبقه‌بندی شوند. اثر اعمال جرم بر شرکت، مصداق تعریف فریمین<sup>۲۳</sup> (۱۹۸۴) است، که بر این اساس، ذی‌نفعان شامل هر فرد یا گروهی هستند که به‌طور موثری تحت تأثیر فعالیت‌های سازمانی قرار گرفته یا می‌توانند فعالیت‌های سازمانی را به طور مؤثر تحت تأثیر قرار دهند. با این حال، بسیاری از پژوهشگران از ذی‌نفعان به عنوان مفهومی استفاده کرده‌اند که آن‌ها دارای ارتباط سازنده و تعاملات مثبت هستند و بر بهبود و حفظ آن تاکید کرده‌اند. به عنوان مثال، دونالدسون و پرستون<sup>۲۴</sup> (۱۹۹۵) معتقدند که منافع و علایق همه ذی‌نفعان دارای ارزش اخلاقی است که باید مورد احترام و تکریم واقع شود و نباید از آن‌ها به عنوان متخلفانی که به دنبال تضییع حقوق انسانی و مادی شرکت هستند، نام برد. مطالعات اندکی به بررسی رفتار ذی‌نفعان و اعمال مجرمانه آن‌ها (چه توسط ذی‌نفعان سنتی و چه توسط دیگر مجرمین) پرداخته‌اند. همان‌طور که فریدمن و مایلز<sup>۲۵</sup> (۲۰۰۲) اشاره کرده‌اند متونی که تاکنون به رابطه شرکت و ذی‌نفعان پرداخته است از منظر تضاد منافع بین طرفین نبوده است. تنها استثنا، اثر میشل و همکاران<sup>۲۶</sup> (۱۹۹۷) است، که مفهوم ذی‌نفعان خطرناک<sup>۲۷</sup> را افرادی تلقی می‌کند که دارای ویژگی‌های قدرت و نیاز<sup>۲۸</sup> هستند، و از مشروعیت برخوردار نیستند. این افراد، اقدامات غیرقانونی را با استفاده از ابزار اجبار جهت پیشبرد ادعاهای خود انجام می‌دهند، این اقدامات بدان جهت غیرقانونی تلقی می‌شود که استفاده از قدرت اجبار معمولاً حالت غیرقانونی دارد. به عنوان مثال، اقداماتی مانند قاچاق، خرابکاری کارمندان، ترور، عملیات تخریب محیط زیست، بمب‌گذاری، کاربرد اسلحه یا آدم‌ربایی توسط گروه‌های سیاسی یا مذهبی مطرح می‌شوند. فریدمن

۲۲ White - collar، به مجموعه‌ای از فعالیت‌های غیرقانونی که کارمندان در محل کار در راستای منفعت‌طلبی خودشان مرتکب می‌شوند، اطلاق می‌گردد. گرچه جرائم یقه‌سفیدان از جرائم خیابانی به مراتب خشونت کمتری دارد، با این وجود خسارات مالی بیشتری را به بار می‌آورد و نیز آسیب بیشتری را به عموم شهروندان جامعه وارد می‌کند.

23 - Freeman

24 - Donaldson & Preston

25 - Friedman & Miles

26 - Mitchell

27 - Dangerous Stakeholders

28 - urgency





و مایلز (۲۰۰۲) به این مطلب پی بردند که روابط ناسازگار بین ذی‌نفعان و شرکت، هنگامی افزایش می‌یابد که مجموعه‌ای از گرایش‌ها و ایده‌های آن‌ها با یکدیگر سازگار نباشند و پایگاه اجتماعی یا عقاید مشترک نداشته باشند. در این کشمکش بین سازمان و ذی‌نفعان، فضای ناامیدی، یأس و سرخوردگی بین اعضا، حاکم شده، و قوانین و هنجارهای اجتماعی معلق می‌شود و طرفین سعی در حذف یا تخریب یکدیگر دارند.

اتخاذ هر نوع اقدامات صحیح پیشگیرانه، هم به طبقه‌ای از ذی‌نفعان که متخلفان به آن تعلق دارند، و هم به نوع ادعاهایی که به صورت جرم تجلی می‌یابد، بستگی دارد. در خصوص ذی‌نفعان از این شبهه محافظه‌کارانه، که آیا آن‌ها مستحق‌اند به دید مجرم نگریسته شوند، اجتناب می‌شود و مستقیماً از تعریف فریمن (۱۹۸۴) استفاده می‌شود که مجرمین را افرادی از طبقه ذی‌نفعان می‌داند. جرائم مرتکب شده توسط افراد (بین افرادی که دارای رابطه ساختاری با شرکت هستند و افرادی که دارای این رابطه نیستند)، بدین صورت که، یا عضو طبقه ذی‌نفعان قانونی هستند یا نیستند، متمایز می‌شود. همچنین در مورد مشروعیت، به تعریف مشهور ساچمن<sup>۲۹</sup> (۱۹۹۵) اشاره می‌شود که طبق آن قضاوت در خصوص مشروعیت سازمان‌ها، به عهده جامعه گذاشته می‌شود. مطابق این تعریف یک گروه ذی‌نفع زمانی قانوناً ذی‌نفع به شمار می‌آید که از نظر جامعه، مستحق داشتن نفعی<sup>۳۰</sup> در شرکت باشد. داشتن این استحقاق، با داشتن یک ارتباط سازمانی و ساختاری با شرکت (سهامدار، کارکنان، مشتریان) هم‌پوشانی دارد.

باید بین جرائم مرتکب شده توسط افرادی که دارای ادعای قانونی‌اند و آن‌هایی که فاقد این ادعا هستند، تمایز قائل شد. این تمایز به این دلیل مهم است که مشروعیت بخشی به سازمان‌ها، نه تنها توسط جامعه اعطا می‌شود، بلکه برخی از ادعاهای ذی‌نفعان نیز که بر حق هستند و خاستگاه قانونی دارند، به خودی خود مشروعیت برانگیز است (ایزلی و لینوکس<sup>۳۱</sup>، ۲۰۰۶، ص ۷۷۹). مثلاً عواقب زیان‌بار تخریب محیط زیست، ادعاهای خاصی را از سوی هواداران محیطی مطرح می‌کند که اگر شرکت اقدامات پیشگیرانه‌ای را جهت جبران خسارات محیطی انجام ندهد، مشروعیت آن شرکت دچار مخاطره می‌شود. بنابراین، اهمیت قانونی بودن ادعا، نه تنها مشروعیت سازمان را رقم می‌زند بلکه برای مدعیان نیز پذیرش و مقبولیت اجتماعی به دنبال دارد.

شکل ۱. جرم‌شناسی مبنی بر ماهیت طبقه ذی‌نفعان و بر حق بودن یا نبودن ادعای آن‌ها (دل بوسکو و میسانی، ۲۰۱۱، ص ۹۰)

۲۹ - مشروعیت، برداشتی عمومی است از این‌که، فعالیت و عمل سازمان، متناسب و منطبق بر استانداردها، ارزش‌ها، اعتقادات و تعاریف ساختاریافته و پذیرفته شده از طرف جامعه است (Suchman, 1995).

۳۰ - Stake - نفع، علاقه‌ای است که به دلایل مختلف از جمله سود مالی، ممکن است نسبت به یک امر در حال جریان از طرف فرد یا افرادی، وجود داشته باشد.

تعلق به گروه قانونی	ادعا	غیرقانونی
تعلق به گروه قانونی	<b>واکنش‌های قانونی بر حق</b> مثال: کارکنانی که تقاضای شرایط کاری بهتر را دارند و برای جلب توجه به شرکت حمله می‌کنند.	<b>پیمان شکنی</b> مثال: مدیرانی که در شرکت جهت منافع شخصی کلاهبرداری می‌کنند.
عدم تعلق به گروه	<b>شجاعت دغلكارانہ</b> مثال: گروه‌های خشن در کشورهای غیردموکراتی که خارجیان را برای جلب توجه رسانه‌ها به دلیل سیاسی یا اجتماعی گروهان می‌گیرند.	<b>جرایم ناب</b> مثال: جرم سازماندهی شده

مشروعیت (قانونی یا غیرقانونی بودن) طبقه ذی‌نفعانی که فرد خاطی به آن تعلق دارد و همچنین مشروعیت (قانونی یا غیرقانونی بودن) ادعاهای فرد خطاکار مطابق شکل ۱، به چهار وضعیت به شرح زیر می‌باشد (دل بوسکو و موسانی، ۲۰۱۱، ص ۹۰):

(۱) واکنش‌های قانونی بر حق<sup>۳۲</sup> (هم ذی‌نفعان بر حق هستند و هم ادعای آن‌ها قانونی است): در این حالت ذی‌نفعان بر حق، به دنبال مطالبه یک ادعای قانونی، مرتکب جرم می‌شوند. این عمل مجرمانه که جامعه نیز بر آن صحه می‌گذارد از نیازها و انتظارات به‌حق ذی‌نفعان شرکت ناشی می‌شود که از دید جامعه هم باید مورد تکریم قرار گیرد.

(۲) جرایم ناب<sup>۳۳</sup> (ذی‌نفعان و ادعای آن‌ها هر دو ناحق و غیرقانونی هستند): در این حالت ذی‌نفعان غیرقانونی یک ادعای غیرقانونی را مطالبه می‌نمایند. مطالبات آن‌ها به شکل ارتکاب جرم تجلی می‌یابد. اعمال تبه‌کارانه و سازمان‌یافته توسط گروه‌های حرفه‌ای و سرقت‌های مسلحانه در این گروه قرار می‌گیرد. هدف این گروه‌ها هر چه باشد از خاستگاه مردمی برخوردار نیست و دارای بار ارزشی نمی‌باشد.

(۳) پیمان شکنی<sup>۳۴</sup> (ذی‌نفعان بر حق و قانونی هستند، ولی ادعای آن‌ها ناحق و غیرقانونی است): در این حالت اقدامات مجرمانه توسط ذی‌نفعان بر حقی صورت می‌گیرد که سازمان را به دنبال ادعاهای غیرقانونی خود مورد حمله قرار می‌دهند. افراد مجرم در این موقعیت‌ها به گروه ذی‌نفعان قانونی تعلق دارند اما دارای ادعاهای غیرقانونی همچون سود شخصی هستند. رابطه ذی‌نفعان، سازمانی و ساختاری است که به دلیل دسترسی به معاملات و منابع شرکت، مرتکب جرایمی مانند

32 - Legitimate Reactions

33 - Pure Crimes

34 - Breaches of Faith



سرت، اختلاس و... می‌شوند.

(۴) شجاعت دغلكارانه<sup>۳۵</sup> (ذی‌نفعان غیرقانونی هستند، ولی ادعای مورد مطالبه آن‌ها بر حق و قانونی است): در این وضعیت، افرادی مرتکب جرم می‌شوند که برآمده از طبقه ذی‌نفعان غیرقانونی هستند، اما ادعاهای مورد مطالبه آن‌ها از خاستگاه قانونی برخوردار است. این حالت نادر است و کمتر رخ می‌دهد زیرا همواره ادعاهای مورد پذیرش و مقبول جامعه، همان‌هایی هستند که به رابطه سازمانی بین مدعیان و شرکت منتج می‌شود. هر چند حالت‌هایی از دعاوی مطروحه که خارج از این رابطه سازمانی حادث شده باشد، نیز قابل تصور است. به عنوان مثال، حکومت‌ها می‌توانند شرایط را برای برخی از گروه‌های سیاسی که به دنبال یکسری از آرمان‌های اجتماعی خود (مثل آزادی‌های مدنی) هستند، دشوار سازند. این گروه‌ها که از سوی حکومت‌ها، قانون‌شکن خوانده می‌شوند، برای حمایت از آرمان‌ها و مطالبات خود و کسب مشروعیت، به خشونت متوسل می‌شوند. گروگان‌گیری از اتباع خارجی مانند کارکنان یا مدیران یک شرکت به منظور جلب نظر رسانه‌های بین‌المللی، نمونه‌ای از این خشونت‌ها است.

در بالا، چهار وضعیت، با انگیزه‌هایی که ریشه در جرم دارد، مطابقت داده شد. هر کدام از این وضعیت‌ها نیاز به پاسخ درخور توسط شرکت‌ها دارد. در بخش بعد، به این بحث پرداخته می‌شود که تحت برخی شرایط، کارکردهای CSR، در کاهش جرم و پیاده‌سازی خط‌مشی‌های ایمنی شرکت، مفید و سازنده می‌باشد.

#### □ ۴. مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) و جرم

در ادبیات جرم‌شناسی، از مدل فرصت، انگیزه و توجیه برای تشریح دلایل جرم استفاده می‌شود (کولمن<sup>۳۶</sup>، ۱۹۸۵، و آگیولرا و وادرا<sup>۳۷</sup>، ۲۰۰۸، ص ۴۳۱).

فرصت: یک سری از موقعیت‌ها و شرایط سازمانی یا خارجی است که به افراد اجازه ارتکاب جرم می‌دهد. هنگامی که شرایط وقوع جرم وجود دارد باید از آن‌ها اجتناب کرد. یک فرصت زمانی پدیدار می‌شود که مجرم از فقدان سازوکارهای مناسب امنیتی که منجر به کشف و مجازات وی شود، اطمینان منطقی کسب نماید (مک‌کندال و وانگر<sup>۳۸</sup>، ۱۹۹۷). مثلاً عدم وجود کنترل‌های حسابداری، فرصت را برای ارتکاب تقلب فراهم می‌نماید. همچنین ضعف مبانی قانونی می‌تواند شرکت‌ها را در معرض ریسک کپی‌برداری، جعل نشان تجاری یا کلاه‌برداری‌های اینترنتی، جعل اسناد و جاسوسی صنعتی قرار دهد.

انگیزه: مجموعه‌ای از عامل‌هایی است که افراد را به سمت ارتکاب جرم سوق می‌دهد (سدیکیدز

35 - Rogue Heroism

36 - Coleman

37 - Aguilera & Vadera

38 - McKendall & Wagner

و بروئر<sup>۳۹</sup>، ۲۰۰۱، ص ۲). عامل‌ها ممکن است فردی (هنگامی که متخلفان به دنبال مزایای روانی، فیزیکی، اخلاقی یا مالی باشند) یا جمعی باشند (هنگامی که متخلفان برای مزایای گروهی عمل می‌کنند و به تصدیق مفاهیم، عقاید یا ارزش‌ها می‌پردازند).

توجیه کردن: مجموعه‌ای از عقاید و تفسیرهای آینده‌نگر یا گذشته‌نگر است که مجرمین به عنوان یک انحراف استثنائی قابل بخشش از هنجارها و معیارهای سازمانی، از آن استفاده می‌کند (آگیولرا و وادرا، ۲۰۰۸، ص ۴۳۶). مجرم به نظام هنجاری حاکم، متعهد باقی می‌ماند اما دستورات این نظام هنجاری را به گونه‌ای برای خود تفسیر می‌کند که اگرچه نقض آن‌ها نادرست، اما قابل توجیه است. هنگام مطالعه آثار CSR بر جرایمی که علیه شرکت صورت می‌گیرد، اغلب مهم است که بدانیم CSR یک مفهوم چند بعدی است. زیرا هر شرکتی با طیف وسیعی از ذی‌نفعان و به وسعت موضوعات مختلف روبروست و باید با هر کدام برخورد‌های در خور داشته باشد. اگر منافع و خواسته‌های گروه‌های ذی‌نفع متضاد باشد (که در اکثر مواقع این‌گونه است)، مدیریت برای کسب رضایت گروه‌های ذی‌نفع رسالتی بس دشوار پیش‌رو دارد. همسو نبودن منافع ذی‌نفعان، اما روی دیگر این سکه است که مؤثر بودن الگوی CSR را دچار چالشی بس عظیم کرده است. در ادامه سه مورد از پیامدها و کارکردهای الگوی CSR (مشروعیت، رضایت ذی‌نفعان و تلقی کارکنان از عدالت) که به کاهش جرم علیه شرکت کمک می‌کند، مورد تحلیل واقع می‌شود.

کارکرد اول (مشروعیت): مشروعیت به مثابه یک دارایی می‌ماند که حافظ جریان ورود منابع از محیط پیرامون به داخل سازمان است. سازمان‌ها برای کسب مشروعیت، باید فعالیت‌های خود را در مقابل یک سری استانداردهای از پیش تعیین شده، توسط بازیگران محیطی مورد ارزیابی و قضاوت قرار دهند. این استانداردها در قالب فرامین دستوری و هنجارهای الزام‌آور هستند. مشروعیت که برای ادامه حیات و عملیات موفقیت‌آمیز سازمان ضروری است، به شدت وابسته به CSR می‌باشد. این وابستگی بر مبنای این فرض استوار است که یک سازمان در نهایت نیاز به انطباق با الزامات هنجاری محیط پیرامونش دارد. اما سازمان‌ها برای مشروعیت‌آفرینی به سه روش اقدام می‌نمایند: (۱) انطباق با هنجارهای اجتماعی موجود (۲) تغییر معیارها و هنجارهای اجتماعی (۳) برابر دانستن خود با ارزش‌های اجتماعی. آنچه در این نوشتار مد نظر است راهکار اول با استفاده از سازوکار CSR می‌باشد. در نهایت این‌که امروزه سازمان‌ها بیشتر از مواد اولیه، کار و سرمایه، به اعتبار و مقبولیت اجتماعی نیاز دارند. پاسخ درخور سازمان‌ها به استانداردهای محیطی و اجتماعی برای بدست آوردن مقبولیت و مشروعیت، در نهایت به پایداری می‌انجامد (ساچمن، ۱۹۹۵، ص ۵۷۸).

در سال ۱۹۹۵، ساچمن دو بعد از ابعاد مشروعیت را ارائه نمود که به نظر می‌رسد بیشتر و به طور مستقیم تحت تأثیر CSR قرار می‌گیرد. نوع اول مشروعیت عمل‌گرا است، یعنی مشروعیتی که توسط مخاطبین شرکت اعطا می‌شود و مبنای آن، ارزش‌آقدماتی است که شرکت عملاً برای مخاطبین خود قائل می‌شود. مثلاً زمانی که شرکت سعی دارد در سیاست‌گذاری‌های خود از نظرات ذی‌نفعان استفاده کند، در واقع اقدامی در راستای ارج نهادن به ذی‌نفعان است، یا رویدادی که طی



آن شرکت به منافع خاص ذی‌نفعان پاسخگو باشد، عملاً دارای بار ارزشی است. بنابراین در این مدل، معیار مشروعیت‌بخشی، ارزش اقداماتی است که شرکت برای مخاطبین خود قائل است. نوع دوم، مشروعیت اخلاقی است که نوعی ارزیابی هنجاری مثبت از شرکت و فعالیت‌های آن می‌باشد. مبنای این ارزیابی ارتقاء رفاه اجتماعی است که مصادیق این رفاه را گرایش‌های ارزشی مخاطبین تعیین می‌کند. در این مدل، بازیگران محیطی در ارزیابی خود از شرکت، به فواید حاصل از اقدامات شرکت توجهی ندارند بلکه در راستای خدمت‌رسانی شرکت به محیط پیرامونش همواره این پرسش را که بار اخلاقی دارد، مطرح می‌کنند: «آیا کار درستی انجام شده است». مثلاً اقدامات تکنولوژیکی و نوآوری جدید برای درمان نوعی بیماری خاص، خود حامل یک پیام اخلاقی برای مشروعیت‌بخشی به شرکت است. بنابراین معیار اخلاقی درستی یا نادرستی کار انجام شده، با ذی‌نفعان است که این قضاوت، خود منشأ اثر است.

کارکرد دوم (رضایت ذی‌نفعان): مطالعات نشان داده است که CSR باعث رضایت ذی‌نفعان می‌شود. رضایت آن‌ها باعث حمایت از فعالیت‌های سازمان می‌شود. در مورد کارکنان، CSR باعث می‌شود آن‌ها بیش از وظایف شرح شغلی خود عمل کنند یعنی فراسوی انتظارات و به صورت اختیاری به رفتارهایی دست بزنند که جزء وظایف رسمی شغلی‌شان نیست. به این رفتارهای خودجوش، رفتار شهروند سازمانی<sup>۴۰</sup> گفته می‌شود. رفتار شهروند سازمانی، رفتارهای فرانقشی و خودجوشی است که کارکنان را در وضعیتی قرار می‌دهد که به صورت داوطلبانه، فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند. این رفتارها بر اساس ادراک از واقعیت شکل می‌گیرد نه خود واقعیت. بنابراین CSR با خلق رفتارهای شهروند سازمانی باعث افزایش کارایی سازمان شده و در نتیجه احتمال بروز انواع جرم کاهش می‌یابد (چن و اسپکتور<sup>۴۱</sup>، ۱۹۹۲، ص ۱۷۷، دالال<sup>۴۲</sup>، ۲۰۰۵، ص ۱۲۴۳).

کارکرد سوم (عدالت سازمانی): عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از عدالت و انصاف اشاره دارد. در واقع، ادراک از بی‌عدالتی اثر مخربی بر روند توسعه و بالندگی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آن‌ها می‌شود. بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و بالندگی سازمان و کارکنان آن است (الوانی و پورعزت، ۱۳۸۲، ص ۱۷). در سازمان‌های ناهماهنگ و ازهم‌گسیخته، به ویژه اگر کارکنان ملاحظه کنند که تلاش‌هایشان بی‌نتیجه است و مصادیق عدالت و انصاف را درک نکنند، همچنین از شغل خویش و روابط حاکم بر محیط کاری رضایت نداشته باشند، ممکن است نوعی نارضایتی و ناامیدی در سازمان تسری یابد، به طوری که بقا و پایداری آن مورد تهدید قرار گیرد (طاهری عطار، ۱۳۸۸، ص ۳۸).

رفتار عادلانه سازمان با کارکنان، منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان می‌شود. از سوی

40 - Organisational Citizenship Behaviour

41 - Chen & Spector

42 - Dalal

دیگر احساس بی‌عدالتی باعث می‌شود سطوح کمتری از تعهد سازمانی<sup>۴۳</sup> از سوی کارکنان اعمال شود. بی‌تعهدی به تدریج باعث رفتارهای ناپه‌نجا شده و اعمال مجرمانه و تبه‌کارانه پدیدار می‌شود. عدالت و انصاف سازمانی، به پیش‌بینی طرز تلقی‌های مثبت کارمندان در رابطه با اطمینان یا ارتکاب جرم و تأمین رضایت حرفه‌ای می‌پردازد (فسینا و همکاران<sup>۴۴</sup>، ۲۰۰۸، ص ۱۶۲).

پیامدهای حاصل از الگوی CSR در قالب مشروعیت، رضایت ذی‌نفعان و عدالت سازمانی، ضمن تأثیر گذاشتن بر دلایل جرم، به کاهش جرائم سازمانی نیز کمک می‌کند. دلایل جرم را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

- ✓ (وجود یک فرصت ارتکاب جرم
- ✓ (وجود زمینه‌های انگیزشی که محرک ارتکاب جرم است
- ✓ (امکان توجیه اقدامات مجرمانه

#### ۴-۱. تأثیرات CSR بر سیستم امنیت شرکت

در این جا به دو مجموعه از کارکردها و تأثیرات بالقوه CSR بر سیستم امنیت شرکت اشاره و سپس دو گزاره مطرح می‌شود:

- (۱) تأثیر CSR بر ذی‌نفعانی که مرتکب جرم می‌شوند.
  - (۲) تأثیر CSR بر ذی‌نفعانی که خود مرتکب جرم نمی‌شوند اما مستقیم یا غیر مستقیم، زمینه‌ساز فرصت برای مجرمان می‌گردند (فرصت تراشی) یا برعکس زمینه ارتکاب جرم را از مجرمین سلب می‌کنند (فرصت زدایی).
- مورد اول:

فعالیت‌های CSR هم انگیزه ذی‌نفعان را در ارتکاب جرم کاهش می‌دهد و هم سازوکارهای توجیه‌سازی را از آن‌ها سلب می‌کند.

برخی مواقع مطالبات خاص سرکوب شده ذی‌نفعان به شکل اعمال مجرمانه بروز می‌نماید و حتی زمینه را برای توجیه جرم هموار می‌کند. مثلاً مبارزات ستیزه‌جویانه فعالان حفظ محیط زیست در برابر آلودگی هوا، به دلیل عدم اتخاذ سیاست‌های مناسب از سوی شرکت، باعث بروز اقدامات تبه‌کارانه و البته توجیه‌پذیر می‌گردد. بنابراین، شرکت‌ها با اقدامات CSR، ضمن فراهم نمودن رضایت ذی‌نفعان، انگیزه آن‌ها را برای اعمال تبه‌کارانه از بین می‌برند. به طور مشابه، آثار مخرب (مانند پسماندهای صنعتی، آلودگی صوتی، عوارض گیاهی و نباتی) احداث یک کارخانه صنعتی جدید (اگر منافعی برای اهالی محلی آن نداشته باشد)، ذی‌نفعان محلی به طور بالقوه انگیزه لازم را برای رفتارهای ستیزه‌جویانه علیه کارخانه خواهند داشت. بنابراین، انتظار می‌رود که سیستم‌های CSR ضمن توجه به ادعای قانونی ذی‌نفعان، بهبود سطح رضایت آن‌ها و خلق یک بینش صحیح درباره انصاف و عدالت، انگیزه ارتکاب جرم را کاهش دهند. البته کاهش انگیزه‌های ارتکاب جرم

43 - Organizational Commitment

44 - Fassina et al.



توسط ذی‌نفعان، برای شرکت‌ها هزینه‌بر است. اما برآیند هزینه‌های اجتماعی شرکت‌ها و خساراتی که به دلیل جرائم اجتماعی به شرکت‌ها وارد می‌شود، شرکت‌ها را مجاب به تحمل هزینه‌های پاسخگویی اجتماعی می‌کند. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها نقش اساسی در حل و فصل تعارض‌های یاد شده دارد (دل بوسکو و موسانی، ۲۰۱۱، ص ۹۲).

در خصوص ذی‌نفعانی که دارای رابطه سازمانی با شرکت هستند باید گفت که برخورد منصفانه و تأمین رضایت آن‌ها باعث کنش و واکنش مثبت بین طرفین می‌شود و انگیزه ارتکاب عمل خلاف توسط ذی‌نفعان کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، سیاست‌های CSR ضمن تأمین رضایت آن‌ها با استفاده از یک گفتمان دوجانبه، به پر کردن شکاف بین انتظارات ذی‌نفعان و سازمان می‌پردازد. اما در خصوص توجیه‌سازی، باید اذعان داشت که رویه‌های CSR باعث کاهش تکنیک‌های توجیه‌سازی<sup>۴۵</sup> (خنثی‌سازی) جرم از سوی مجرمین می‌شود. یعنی خط‌مشی‌های CSR با مشروعیتی که به سازمان می‌دهد هرگونه توجیه‌سازی (دلیل‌تراشی) در مقابل تبهکاری را به شدت کاهش می‌دهد. البته تأثیرپذیری الگوهای CSR زمانی مؤثر واقع می‌شود که مدیران سازمان خود منادی رفتارهای غیراخلاقی نباشند.

### گزاره ۱:

اقدامات CSR از طریق افزایش رضایت ذی‌نفعان، مشروعیت‌بخشی به سازمان و بهبود طرز تلقی صحیح از انصاف و عدالت، انگیزه مجرمین جهت ارتکاب جرم را کاهش می‌دهد و امکان توجیه اقدامات خلافشان را محدود می‌سازد.

### مورد دوم:

اقدامات و پیامدهای سیستم CSR (مشروعیت، رضایت ذی‌نفعان و عدالت ادراک شده)، به طور مستقیم بر سیستم ایمنی شرکت و به طور غیر مستقیم بر ذی‌نفعانی اثرگذار است که خود مرتکب جرم نمی‌شوند اما زمینه‌ساز ایجاد فرصت برای مجرمان می‌گردند، یا برعکس، زمینه فرصت ارتکاب جرم را از آن‌ها سلب می‌کنند. این اثرگذاری بیشتر معطوف به کارکنان است، هرچند سایر ذی‌نفعان نیز در فرصت‌زایی یا فرصت‌زدایی مؤثر هستند.

فرصت ارتکاب جرم علیه شرکت همواره تحت تأثیر اقدامات پیشگیرانه امنیتی و همچنین رویه‌ها و فعالیت‌های روزانه‌ای که در کل سازمان توسط واحد کنترل عملیات، طراحی و پیاده‌سازی می‌شود، قرار دارد. همه کارکنان، و نه فقط آن‌هایی که در بخش‌های ایمنی فعالیت دارند، باید در کاهش جرم علیه شرکت مشارکت کنند و سیاست‌های ایمنی را به طور روزانه در سازمان رعایت نمایند. از طرف دیگر CSR بر نگرش و رفتار کارکنان نیز تأثیر دارد. اول از همه بر قاعده‌پذیری و پیروی

۴۵ - توجیهات شخص مجرم نسبت به رفتار خود، فنون خنثی‌سازی (دلیل‌تراشی) نامیده می‌شود. مجرمین تکنیک‌های توجیه‌سازی را به‌طور فرهنگی آموخته و به‌صورت اجتماعی تقویت و به‌طور فردی یا گروهی اعمال می‌نمایند. تکنیک‌های خنثی‌سازی از قبیل انکار کردن مسئولیت، آسیب و قربانی می‌باشند.

خردمندان از فرامین، که برای پیاده‌سازی و اجرای سیاست‌های ایمنی ضروری هستند، بسیار مؤثر است. قاعده‌پذیری توسط واحدهای نظارتی و همچنین به طور خودجوش و بر اساس میل باطنی افراد صورت می‌پذیرد. مطالعه تیلور و بلادر<sup>۴۶</sup> (۲۰۰۵) نشان داد، (۱) زمانی که کارکنان متقاعد شوند، که شرکت توسط نظام مشروع و حول محور قانون هدایت می‌شود و (۲) ارزش‌های سازمان با ارزش‌ها و خاستگاه آرمانی کارکنان هم‌پوشانی دارد، در این شرایط قاعده‌پذیری به شکل فزاینده در شرکت انجام می‌شود. از این رهگذر CSR با مشروعیتی که به سازمان می‌بخشد، نه تنها به کارکنان انگیزه لازم برای پذیرش سیاست‌های ایمنی شرکت را خواهد داد بلکه به محض مشاهده هر گونه فرصت ارتکاب جرم، آن را خنثی می‌نماید.

مشروعیت سازمان و عدالت سازمانی ادراک شده، که از پیامدهای CSR هستند، خود پیش‌نیاز ظهور هویت سازمانی می‌باشند. هویت سازمانی یا همانندسازی سازمانی<sup>۴۷</sup>، نوعی وابستگی عاطفی به سازمان می‌باشد که بر اساس این شیوه، فرد هویت خود را وامدار سازمان است، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد. خود همانندسازی فرایند شناختی است که در آن، اعضا هویت‌های فردی و اجتماعی خود را با هویت سازمانی متوازن می‌کنند (ساروقی، ۱۳۷۵، ص ۶۵).

پورتر و همکاران<sup>۴۸</sup> (۲۰۰۶)، هویت سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را انگیزه، تمایل به ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند. به طوری که از هم‌پوشانی ارزش‌های سازمانی و ارزش‌های کارکنان، رضایت و تعلق خاطر در بین آن‌ها ایجاد خواهد شد. در غیر این صورت، کارکنان هیچ انگیزه‌ای برای حداقل نمودن فرصت‌های ارتکاب جرم علیه شرکت، نخواهند داشت.

پیامدهای CSR (مشروعیت، رضایت ذی‌نفعان و عدالت ادراک شده)، همچنین باعث بروز رضایت شغلی در بین کارکنان می‌شود. رضایت شغلی که نقش موثری در ظهور رفتارهای درون‌نقشی<sup>۴۹</sup> و فرانقشی<sup>۵۰</sup> دارد، باعث خنثی شدن فرصت‌های ارتکاب جرم می‌شود (ولنتاین و فلیسچمن<sup>۵۱</sup>، ۲۰۰۸، ص ۱۶۱).

رفتار درون‌نقشی، به آن دسته از عملکردها اشاره دارد که فاعل آن نقش، موظف به انجام آن است. به عبارت دیگر، وظایف درون‌نقشی، رفتارهای قابل قبول سازمانی می‌باشد که از ابتدا در قالب شرح وظایف در نمودار سازمانی آمده است و فردی که در آن سمت به کار گرفته شود موظف به انجام آن وظایف می‌باشد. همچنین، منظور از رفتار فرانقشی، آن دسته از فعالیت‌های مرتبط با نقش افراد در سازمان است که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل، توسط فرد انجام می‌شود، و این رفتارها داوطلبانه، اختیاری و پیامد رضایت شغلی آن‌ها می‌باشد. هرچند که سیستم پاداش رسمی سازمان،

46 - Tyler & Blader

47 - Organizational Identification

48 - Porter et al.

49 - In- Role

50 - Extra-Role

51 - Valentine & Fleischman

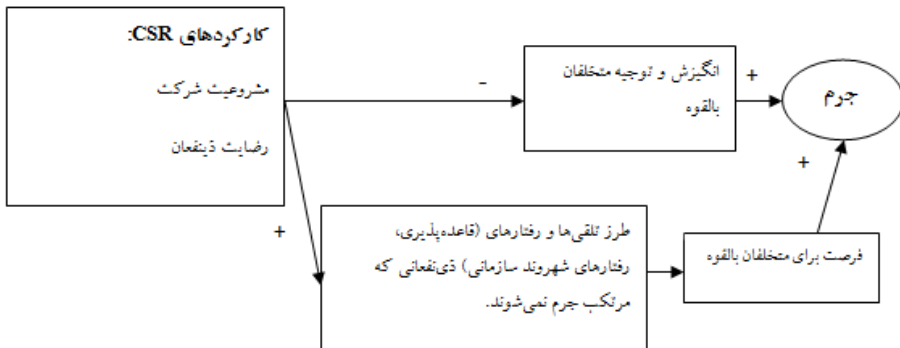


این رفتارها را شناسایی نمی‌کند، ولی برای عملکرد خوب و کارای سازمان مؤثر است (دل بوسکو و موسانی، ۲۰۱۱، ص ۹۳).

همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، در بحث و بررسی پیرامون عوامل فرصت‌ساز یا فرصت‌کاه، کارمندان سازمان بیشتر از سایر ذی‌نفعان دخیل بودند، اما مسئله فرصت فقط محدود به کارمندان نیست. همچنین، CSR دارای اثر مثبت بر هویت و رفتار شهروند سازمانی ذی‌نفعان خارجی است. زمانی که ذی‌نفعان دارای یک رابطه ساختاری با شرکت باشند، آن‌ها قادرند انواع فرصت را برای ارتکاب جرم در اختیار دیگران قرار دهند، حتی اگر این فرصت‌تراشی به خاتمه رابطه آن‌ها با شرکت منجر شود. علاوه بر این، دل بوسکو و موسانی (۲۰۱۱) بیان می‌کنند، رعایت قوانین و رویه‌های شرکت و داشتن شفافیت و انصاف در ارتباطات و تعاملات باعث ایجاد شرایطی می‌شود که در آن اتخاذ هر گونه رفتارهای نابهنجار، از طریق سیستم ایمنی شرکت خنثی خواهد شد.

گزاره ۲:

اقدامات CSR که مشروعیت شرکت، رضایت ذی‌نفعان و مفهوم عدالت ادراک شده را توسط کارمندان و ذی‌نفعان افزایش می‌دهد، باعث برانگیختن رفتار و نگرش ذی‌نفعان می‌شود، به طوری که فرصت ارتکاب جرم توسط متخلفان به حداقل ممکن می‌رسد.



شکل ۲- کارکردهای CSR و اثراتش بر عوامل جرم (دل بوسکو و میسانی، ۲۰۱۱، ص ۹۴)

شکل ۲، با در نظر گرفتن این‌که سیاست‌های CSR ممکن است بر مجرمان بالقوه، به طور مستقیم (از طریق کاهش انگیزه و احتمال توجه) و غیرمستقیم (از طریق اثرات بالقوه آن‌ها بر روی دیدگاه‌های ذی‌نفعان و رفتار آن‌ها که می‌تواند فرصت‌های رخ دادن جرم در مقابل شرکت را محدود کند) تأثیر بگذارد، خروجی‌هایی را که می‌تواند از طریق سیاست‌های CSR و اثر بالقوه آن بر دلایل ارتکاب جرم (فرصت، انگیزه و توجه) به کار رود، ترکیب می‌کند.

### ۵. نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی این موضوع پرداخته شد که چگونه CSR قادر است از طریق کاهش جرم، به بهبود سازوکار ایمنی شرکت کمک نماید. بدین منظور، ابتدا نتایج و کارکردهای حاصل از استقرار CSR که شامل مشروعیت، رضایت ذی‌نفعان و نگرش عادلانه بود، تبیین شد و سپس استدلال شد که این کارکردها انگیزه مجرمین بالقوه را برای ارتکاب جرم کاهش داده، همچنین شرایط را برای استفاده از تکنیک‌های توجیه‌سازی توسط مجرمین دشوار می‌کند به طوری که آن‌ها نتوانند اقدامات مجرمانه خود را موجه جلوه دهند، و در نهایت بر نگرش و بینش ذی‌نفعانی تأثیرگذار است که هرچند خودشان مشارکتی در اعمال مجرمانه ندارند، لیکن قادرند برای جلوگیری از بروز فرصت‌ها و موقعیت‌های جرم، از عامل بازدارندگی استفاده نمایند. همچنین بیان شد که CSR دارای اثرات مثبت مالی و کاهنده جرم بر شرکت است و از هزینه‌های اجتماعی در ارتباط با جرم یا سایر تعارضات اجتماعی می‌کاهد.

از آنجایی که جرائم صورت گرفته علیه شرکت‌ها، متنوع و نامتجانس هستند، بنابراین چهار وضعیت مختلف تفکیک شد، که در آن متخلفین بر حسب این که آیا متعلق به طبقه ذی‌نفعان بر حق هستند یا خیر و همچنین بر حسب ماهیت و نوع مطالبات بر حق یا ناحقی که مجرمین جهت پیشبرد آن دست به تخلف می‌زنند، طبقه‌بندی شد. در پایان نیز با طرح دو گزاره، دو مورد از آثار بالقوه مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر سیستم ایمنی سازمان بیان شد.

بنابراین، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، سیستم‌هایی که از نظر اجتماعی پاسخگو هستند، به نتایجی مانند مشروعیت، رضایت ذی‌نفعان و نگرش عادلانه، دست می‌یابند که مانع شرایط بروز جرم می‌شوند. همچنین، نتایج CSR انگیزه سهامداران را جهت ارتکاب جرم کاهش می‌دهد و توجیه اقدامات غیرقانونی را خنثی می‌کند، بنابراین، باعث کاهش وقوع جرم می‌شود، در نتیجه هزینه‌های اجتماعی کمتری را بر جامعه تحمیل می‌کند.

### ۶. منابع و ماخذ

- ۱- الوانی، سیدمهدی و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۲). «عدالت اجتماعی، شالوده توسعه پایدار». کمال مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۲-۳.
- ۲- امیرحسینی، زهرا و قبادی، معصومه. (۱۳۹۵). «گزارشگری مسئولیت اجتماعی، عملکرد مالی و مالکیت نهادی». فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، شماره ۲۸، صص ۶۶-۵۵.
- ۳- چلیبی، مسعود و مبارکی، محمد. (۱۳۸۴). «تحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و جرم در سطوح خرد و کلان». مجله جامعه‌شناسی ایران، شماره ۶(۲)، صص ۴۴-۳.
- ۴- خواجوی، شکراله و اعتمادی جوربابی، مصطفی. (۱۳۹۴). «مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و گزارشگری آن». فصلنامه حسابداری سلامت، شماره ۲ (پیاپی ۱۲)، صص ۱۲۳-۱۰۴.
- ۵- خواجوی، شکراله، بایزیدی، انور و جبارزاده کنگرلویی، سعید. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین مدیریت سود و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران».



- مجله پیشرفت‌های حسابداری، دوره سوم، شماره اول، پیاپی ۶۰/۳، صص ۵۴-۲۹.
- ۶-خوش طینت، محسن و راعی، حمید. (۱۳۸۳). «تأثیر ارائه اطلاعات حسابدار اجتماعی بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران». بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۳۷.
- ۷-ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). «تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت». فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص ۷۳-۶۵.
- ۸-صادقی، حسین؛ شقاقی شهری، وحید و اصغریور، حسین. (۱۳۸۴). «تحلیل عوامل اقتصادی اثرگذار بر جرم در ایران». تحقیقات اقتصادی، شماره ۶۸، صص ۹۰-۶۳.
- ۹-طاهری عطار، غزاله. (۱۳۸۸). «بالندگی سازمان در پرتو عدالت سازمانی». نشریه منابع انسانی، سال اول، شماره ۲، صص ۴۳-۳۸.
- ۱۰-فروغی، داریوش؛ میرشمس شهشهانی، مرتضی و پورحسین، سمیه. (۱۳۸۷). «نگرش مدیران درباره افشای اطلاعات حسابداری اجتماعی: شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران (۱۳۸۶)». بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۵۲، صص ۷۰-۵۵.
- ۱۱-نیکومرام، هاشم و فیض آبادی، بهنام. (۱۳۸۹). «مسئولیت اجتماعی از دیدگاه اسلام». پژوهشنامه مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، شماره ۶۱، صص ۸۶-۶۹.

- 12-Aguilera, R. V., & Vadera, A. K. (2008). "The dark side of authority: Antecedents, mechanisms, and outcomes of organizational corruption". *Journal of Business Ethics*, 77(4), 431-449.
- 13-Ashforth, B. E., Gioia, D. A., Robinson, S. L., & Trevin, L. K. (2008). "Re-viewing organizational corruption". *Academy of Management Review*, 33(3), 670-684.
- 14-Aslan, S., & Sendogdu, A. (2012). "The Mediating Role of Corporate Social Responsibility in Ethical Leader's Effect on Corporate Ethical Values and Behavior". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 693-702.
- 15-Carroll, J. M. (1982). "Controlling white-collar crime. Design and audit for systems security". Boston, MA: Butterworth.
- 16-Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). "Relationship of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177-184.
- 17-Coleman, J. (1985). "The criminal elite: The sociology of white-collar crime". New York, NY: St Martin's Press.
- 18-Commission of the European Communities. (2001). "Green paper. Promoting a European framework for corporate social responsibility". COM (2001) 366 final, Brussels.
- 19-Dalal, R. S. (2005). "A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior". *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241-1255.
- 20-Del Bosco, B., Misani, N. (2011). "Keeping the enemies close: The contribution of

corporate social responsibility to reducing crime against the firm”. *Scandinavian Journal of Management*, 27, 87-98.

21-Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). “The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence and implications”. *Academy of Management Review*, 20(1), 65-91.

22-Eesley, C., & Lenox, M. J. (2006). “Firm responses to secondary stakeholder action”. *Strategic Management Journal*, 27(8), 765-781.

23-Fassina, N. E., Jones, D. A., & Uggerslev, K. L. (2008). “Relationship clean-up time: Using meta-analysis and path analysis to clarify relationships among job satisfaction, perceived fairness, and citizenship behaviors”. *Journal of Management*, 34(2), 161-188.

24-Freeman, R. (1984). “Strategic management: A stakeholder perspective. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall”.

25-Friedman, A. L., & Miles, S. (2002). “Developing stakeholder theory”. *Journal of Management Studies*, 39(1), 1-21.

26-Jin, G. K. & Drozdenko, R. G. (2010). “Relationships among Perceived Organizational Core Values, Corporate Social Responsibility, Ethics, and Organizational Performance Outcomes: An Empirical Study of Information Technology professionals”. *Journal of Business Ethics*, 92, 341-359.

27-Johnson, B. (2004). “Principles of security management. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall”.

28-Kok, P.; Wiele, T.; McKenna, R. & Brown, A. (2001). “A Corporate Social Responsibility Audit within a Quality Management Framework”. *Journal of Business Ethics*, 31 (4), 287.

29-KPMG (2009). “Fraud survey 2009”. Available at [us.kpmg.com/RutUS\\_ prod/Documents/12/fraud-survey-2009.pdf](http://us.kpmg.com/RutUS_prod/Documents/12/fraud-survey-2009.pdf) Accessed 16.03.10.

30-Lybecker, K. M. (2008). “Keeping it real: Anticounterfeiting strategies in the pharmaceutical industry”. *Managerial and Decision Economics*, 29(5), 383-468.

31-McKendall, M. A., & Wagner, J. A. I. (1997). “Motive, opportunity, choice, and corporate illegality”. *Organization Science*, 8, 624-647.

32-Mitchell, R. K., Agle, B. R., & Wood, D. J. (1997). “Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts”. *Academy of Management Review*, 22(4), 853-886.

33-O’Brien, C. M. & Dhanarajan, S. (2016). “The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: A Status Review”. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29, 542-567.

34-Pagano, M. & Volpin, P. (2005). “Managers, Workers, and Corporate Control”. *The Journal of Finance*, 60, 841-868.

35-Price Waterhouse Coopers. (2009). “Economic crime: People, culture and controls”. Available at [www.pwc.com/gx/en/economic-crime-survey/download-economic-crime-people-culture-controls.jhtml](http://www.pwc.com/gx/en/economic-crime-survey/download-economic-crime-people-culture-controls.jhtml) Accessed 16.03.10.

36-Porter, L, W & Steers, R, M & Mowday, R. (2006). “Organizational Commitment”.



Journal Of Applied Psychology. 59(5), 603- 609.

37-Schnatterly, K. (2003). "Increasing firm value through detection and prevention of white-collar crime". Strategic Management Journal, 24(7), 587-614.

38-Sedikides, C., & Brewer, M. B. (2001). "Individual self, relational self, collective self". Philadelphia, PA: Psychology Press.

39-Suchman, M. C. (1995). "Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches". Academy of Management Review, 20(3), 571-610.

40-Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2005). "Can businesses effectively regulate employee conduct? The antecedents of rule following in work settings". Academy of Management Journal, 48(6), 1143-1158.

41-Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). "Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction". Journal of Business Ethics, 77(2), 159-172.

42-Voegtlin, C., Greenwood, M. (2016). "Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis". Human Resource Management Review, Vol. 26, pp. 181-197.

43-Werner, W. J. (2009). "Corporate Social Responsibility Initiatives Addressing Social Exclusion in Bangladesh". J. HEALTH POPUL NUTR, 27 (4), 545-562.

