

## بررسی شرایط سازمانی موثر بر وندالیسم کارکنان (مورد مطالعه کارکنان شهرداری شهر امیرکلا استان مازندران)

علی روح الهی امیری<sup>۱</sup>، دکتر ندا طهماسبی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی شاخه مدیریت استراتژیک

موسسه غیرانتفاعی غیر دولتی راه دانش بابل [aliroholahi400@gmail.com](mailto:aliroholahi400@gmail.com)

<sup>۲</sup> موسسه غیرانتفاعی راه دانش بابل، بابل [ntahmasbiroshan@yahoo.com](mailto:ntahmasbiroshan@yahoo.com)

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی شرایط سازمانی موثر بر وندالیسم کارکنان (مورد مطالعه : شهرداری شهر امیرکلا استان مازندران) می باشد. در این پژوهش از تکنیک مصاحبه استفاده شده است. جامعه مورد مطالعه برگرفته از تعدادی از کارمندان شهرداری امیرکلا است و در آن وندالیسم را در بین کارکنان شهرداری شناخته و به توضیح اینکه بروز رفتارهای وندالی در حوزه کارکنان در شهرداری موجب چه خساراتی به سازمان متبوع می شود می پردازیم. نمونه های وندالیسم رفتاری در کارکنان شهرداری را برشمرده و از نتایج این رفتار و عوامل موثر بر این نوع رفتار گفته و در انتها پیشنهادهایی برای جلوگیری از ظهور و بروز رفتارهای وندالی در میان کارکنان شهرداری می پردازیم.

### واژه های کلیدی

وندالیسم ، کارمندان سازمان ، شهرداری ، آسیب اجتماعی

#### مقدمه

در دنیای امروز یکی از مهم ترین عوامل پیشرفت سازمان ها، شناخت تحولات و تغییرات است و همگام با آن بررسی و شناسایی مولفه هایی که در نظام یک سازمان مطلوب باعث ایجاد اخلاص می شود امری حیاتی و مهم به شمار می آید. در عصر تغییرات سریع، محققان و اندیشمندان حوزه منابع انسانی در حال استخراج و شناسایی ابعاد جدیدی از پارامترهایی هستند که در روند ساخت یک سازمان مطلوب مشکل ایجاد می کند. برای ادامه حیات و دستیابی به اهداف مورد نظر، نیاز است تا سازمان ها تمامی موانعی که بر سر راه وجود دارند را در ابتدا شناسایی کنند و سپس آن ها را از میان بردارند. در واقع می توانیم این طور بیان کنیم سازمانی مطلوب خواهد بود که در رابطه با هر موضوعی قادر باشد در هر زمانی که با مشکل مواجه شد بهترین روش را برای حل آن مشکل به کار بگیرد. ( غنجی، ۱۳۹۵) با توجه به افزایش روزافزون خشونت در جوامع و سرایت آن به همه جوانب زندگی از جمله افزایش خشونت های خانگی و هم چنین خشونت در محل کار و حتی خشونت های فضای دیجیتالی، این نیاز احساس می شود که از زوایای ویژه و تازه ای به مساله خشونت در محل کار و به طور خاص رفتارهای تخریبگرانه نگریم. خشونت در محل کار را می توان با خشونت رو به افزایش در جوامع که شامل آزار کلامی یا تهدید و حملات فیزیکی و موارد کوچک و بزرگی که نیاز به مداخله مقامات بیرونی دارد (مثل پلیس) و هم چنین تبعیض و آزار و اذیت مرتبط دانست (سامانتا اوون، ۲۰۲۲). در حال حاضر، حتی ماهیت دیجیتالی بودن خشونت هم به معنای بی قربانی بودن آن نیست. بنا بر تحقیقات کابلی چمپیون (۲۰۲۲) علاوه بر سازندگان و ناظران در فضای دیجیتالی، عموم مردم نیز از توهین ها و خشونت های فضای دیجیتال رنج می برند. در چنین شرایطی بر اساس تحقیقات، عواملی مثل محیط های شلوغ، استرس زیاد، تاخیر در خدمات به دلایل وظایف سنگین کاری، ارتباطات محدود، تماس مستقیم با افراد مهاجم و غیره باعث می شوند که کارمندان در معرض خطر بالای خشونت قرار بگیرند که باعث ترس، اضطراب، عصبی شدن، تضعیف روحیه، فشار روانی، حساسیت، خستگی ذهنی و حتی کاهش رضایت شغلی شود (نا لی ۲۰۱۹). خشونت در محل کار به اشکال مختلف ظاهر می شود و یکی از انواع خشونت ها گرایش به تخریب می باشد که این تخریب در نوع خود می تواند شامل تخریب اموال عمومی، فضای سبز، جاده ها، دیوارها و یا تخریب از نوع فرهنگی و رفتار سازمانی و ... باشد. رفتاری که گرایش به این گونه تخریب ها دارد وندالیسم نامیده می شود و چنین فردی را در اصطلاح جامعه شناسان وندال می گویند (شکریگی، ۱۳۸۹). وندالیسم مانند دیگر انواع انحرافات اجتماعی دارای نتایج و آثار آشکار و پنهان زیادی است. وندالیسم نوعی از بزهکاری می باشد که می تواند نظم را در هر جامعه ای مختل کند و بر کاهش کیفیت زندگی شهری موثر بوده و یکی از عوامل اختلال در عملکرد سازمان ها محسوب می شود (رحمانی، ۱۳۹۲). در نظریه های جرم شناسی می خوانیم که انجام رفتارهای مجرمانه این چینی به عواملی مانند عدم کنترل، فقدان اخلاقیات یا شکست های اجتماعی مرتبط است (کابلی چمپیون ۲۰۲۲). در رابطه با سازمان ها می توان گفت یکی از مهم ترین آسیب های وندالیسم، زیان های اقتصادی ناشی از تعمیر و بازسازی وسایل تخریب شده می باشد. علاوه بر این با از دست رفتن زمانی که صرف تعمیر و بازسازی آثار ناشی از وندالیسم می شود عملا بر کاهش رفاه و آسایش شهروندان تاثیر می

گذارد که خود این موضوع می تواند منجر به بروز نارضایتی ها و اعتراضاتی گردد که در نتیجه بر اعتماد عمومی مردم تاثیر منفی بسیاری دارد (رحمانی، ۱۳۹۲).

بیان مساله

وندالیسم موضوع مهمی است که تقریباً تمامی جوامع با شدت و ضعف به نوعی با نمودهای وندالیسم و پیامدهای منفی این آسیب شهری درگیر می باشند و می توان گفت زندگی روزمره هر شهروندی در برخورد با نمودهای وندالیستی توأم است. وجود چنین تهدیدی برای اموال عمومی در سطح شهر به اشکال متفاوت برای بسیاری از شهروندان محسوس و مشهود است. (صمیمی و همکاران، ۱۳۹۵) در همه شهرهای بزرگ همه روزه ما شاهد ویرانگری تعمدی و رفتارهای غیرمسئولانه و ضداجتماعی وندال هایی هستیم که به عمد کمر به تخریب و نابودی همه زیبایی ها و هر آنچه متعلق به عموم جامعه و همگانی است بسته اند. نقاشی های به نمایش درآمده در گالری ها، آثار باستانی و عتیقه های موجود در موزه ها، ابنیه تاریخی و اماکن مذهبی، مجسمه های نصب شده در میدان، پارک ها و اماکن عمومی، منازل خالی از سکنه، پارک ها و فضاهای سبز عمومی، چراغهای معابر، صندلیهای اتوبوس و مترو، کتابهای کتابخانه ها، تلفن های عمومی و ده ها موضوع مورد تخریب دیگر از جمله موضوعاتی هستند که در اثر وندالیسم متحمل خسارات و صدمات گردیده و مورد تخریب قرار می گیرند (تامپسون ۲۰۰۴). از جمله نهادهایی که بار مسئولیت در موضوع وندالیسم را در سطح کلان به عهده دارد «شهرداری» ها هستند و این سازمان از جانب اقدامات وندالیستی متحمل خسارت و صرف هزینه های ترمیمی قابل توجهی می شود. در واقع بخش زیادی از بودجه هایی که می تواند صرف امور توسعه زا، عمرانی و زیباسازی شهر بشود همواره به از بین بردن و جبران اقدامات وندالیستی تخصیص داده می شود. در حالی که هزینه های ایجاد شده عموماً از عوارضی که از مردم اخذ می شود جبران می گردد بنابراین مردم هستند که به طور غیرمستقیم متحمل هزینه های تعمیر و جایگزینی امکانات عمومی \_ تخریب شده توسط وندال ها \_ می شوند. عواملی چون آشفته گی سیمای شهر و نمود یافتن هرچه بیشتر آشفته گی در نظم شهری و کاهش احساس امنیت شهروندان در پی زندگی در فضای شهری آشفته و تخریب شده توسط وندال ها، ابعاد دیگری از عینیت یافتن آثار سوء اقدامات وندالیستی در سطح شهرها هستند (صمیمی و همکاران، ۱۳۹۵). با افزایش روزافزون خشونت در جامعه نشانه های این رفتارهای آگاهانه، تعمدی و غرض ورزانه که با اراده و خواست خود فرد و با سوگیری تخریبی و عمدتاً بدون کسب نفع مادی صورت می گیرد در سازمان ها دیده می شود (فاضل و همکار، ۱۳۸۷). خشونت در محل کار می تواند تاثیر گسترده ای بر یک موسسه یا سازمان داشته باشد. نه تنها فرد یا گروه تحت تاثیر قرار می گیرند بلکه کل سازمان هم ممکن است متضرر شود. یک محل کار ناامن روحیه کارکنان را تضعیف می کند و میتواند بر بهره وری تاثیر منفی بگذارد یا ممکن است باعث غیبت دائم یا موقت کارمندان شود (سامانتا اوون ۲۰۲۲). با توجه به هزینه های اجتماعی و فردی، تشخیص منبع منفعت فرد وندال دشوار است و این سوال اصلی مطرح می شود که چرا اصلاً این اتفاق می افتد؟ (کابلی چمپیون ۲۰۲۲). در حال حاضر خشونت در محل کار نگرانی فزاینده برای همه کارفرمایان و کارمندان به وجود آورده است و برخی از کارگران به دلیل اشتغال در محل

های خاص در معرض خطر بیشتری هستند. کارگران سرویس های خدمات اجتماعی مانند کارگران شرکت گاز و آب و رانندگان تاکسی از عمده نفرات این دسته هستند. بنا بر تحقیقات اف بی آی خشونت علیه همکاران، سرپرستان یا مدیران توسط کارمند فعلی یا سابق در ردیف سوم اعمال خشونت آمیز در محل کار می باشد (برنارد فونتاين ۲۰۱۷). شهرداری مهم ترین و مردمی ترین سازمان مردم نهاد است و به صورت عمده با آحاد مردم در ارتباط است. سازمان شهرداری در نوع خود یک جامعه کوچک است؛ و بالطبع همانند یک جامعه با عوارض و آثار ناشی از وندالیسم درگیر می باشد. کارمندان شهرداری به عنوان بخشی از جامعه و عضوی از سازمان شهرداری هم متاثر از رفتارهای وندالیستی هستند و هم این که خود می توانند عامل این نوع رفتار باشند که یکی از انواع تخریب گرایی سازمانی می باشد.

## تعاریف

### ۱- وندالیسم

در دایره المعارف بریتانیکا کلمه (vandal) این گونه آمده است: عضو یک قوم که از سال ۴۲۹ تا ۵۳۴ پس از میلاد، یک پادشاهی در آفریقا بوجود آوردند و در سال ۴۵۵ میلادی رم را مورد غارت و تهاجم قرار دادند. نام آنها به عنوان نشانه و مترادفی برای تخریب یا هتک حرمت آگاهانه باقی ماند. همین شهرت تاریخی سبب شد که امروزه وندالیسم در معنی محدود آن ها به کار گرفته شود و مقصود از آن نوعی روحیه بیمارگونه است که به تخریب تاسیسات عمومی مثل تلفن های عمومی، صندلی های اتوبوس شهری و مترو ترن، باجه های پست و تلگراف و تخریب پارک ها و امثال این ها تمایل دارد. وندالیسم در این معنی از بلاهای جامعه امروزی است و در گذشته دیده نشده است (پاتریس ژانورن ۱۹۸۸). وندالیسم عموماً پدیده ای جهانی است و اهداف وندال ها و عملکرد آنان بدون توجه به این که در چه کشوری می باشد بسیار شبیه به یکدیگر است. هر ساله در سراسر جهان میلیونها دلار صرف تعمیر و جایگزینی چیزی می شود که وندال ها سعی در نابودی آن دارند. (محسنی تبریزی، ۱۳۸۳) تخریب گرایی یا وندالیسم پدیده ای است که عکس العملی خصمانه و کینه توزانه به اشکال مختلف نسبت به فشارها، ناملازمات و شکست هاست و به تخریب گرایی آگاهانه منجر می شود و به اعتقاد محققان علوم اجتماعی می تواند مقدمه ای برای رفتارهای بزهکارانه باشد. (ظهیری نیا، ۱۳۹۳). وندال ها در هجوم وحشیانه خود چیزی را تخریب می کردند که خود نساخته بودند اما هم نامان امروزی آن ها به نبود کردن چیزی کمر بسته اند که از جامعه خودشان است (پاتریس ژانورن ۱۹۸۸).

### ۲- سازمان مطلوب

سازمان ها به لحاظ امنیت هدف و حساسیت و نقششان در توسعه اقتصادی نیاز به همگامی با تحولات و تغییرات و همچنین توان تقابل با پدیده های جدیدی که امنیتشان را به خطر می اندازد دارند. (شجاعی مهد، ۱۳۹۵). سازمان مطلوب دارای ویژگی های مختلفی است. این سازمان ها برای اینکه بتوانند به حیات خود ادامه دهند و همچنین به اهدافی که وجود دارند دست پیدا کنند نیاز است تا تمامی موانعی که بر سر راه وجود دارند را در ابتدا شناسایی کنند و سپس آن ها را از میان بردارند. در واقع می توانیم این طور بیان کنیم که سازمانی

مطلوب خواهد بود که در رابطه با هر موضوعی همچون خود و موقعیت موجود در آن واقع بین باشد و قادر باشند تا هر زمانی که با مشکل مواجه شدند بهترین روش را برای حل این مشکل به کار بگیرند (غنجی، ۱۳۹۵). بیشتر کارکنانی که در یک سازمان مطلوب مشغول به کار هستند به خوبی با اهداف موجود آشنا هستند. تمامی فعالیت‌هایی که توسط این سازمان‌ها و کارکنان آن انجام می‌شود هم راستا با اهداف سازمان هستند. کارکنانی که در سازمان کار می‌کنند نسبت به مسئولیت‌هایی که بر دوش آنان گذاشته می‌شود کاملاً تعلق خاطر دارند. این افراد در صورتی که مشکلی وجود داشته باشد علاقه دارند تا نظرات خود را در قالب پیشنهاد و یا انتقاد بیان کنند (زاهدنژاد، ۱۳۹۵). سازمان‌های مطلوب جهت رشد و تعالی خود نیاز به بکارگیری افراد مختلف در سازمان دارند. برای این که افراد به بهترین شکل ممکن در مسیر سازمان قدم بردارند باید نگرش‌ها و انگیزه‌های این افراد نسبت به اهداف سازمان مثبت باشد. از آنجایی که افراد با نگرش‌های مختلف وارد سازمان می‌شوند و هر کدام انگیزه‌های مختلفی دارند لذا این هنر مدیریت است که نگرش‌های سازمانی را با نگرش‌های افراد در یک مسیر قرار دهد تا افراد با رضایت کامل در مسیر رشد و ارتقا سازمان قدم بردارند (فیشین و اجزن، ۱۹۷۵).

### ۳- رفتار سازمانی

رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه منظم عملیات، اقدامات، کارها و نگرش‌های افرادی که یک سازمان را تشکیل می‌دهند (استفن رابینز، ۱۹۴۳). چستر برنارد در نیمه اول قرن بیستم در نوشته‌ها و سمینارهای خود به این نکته پرداخت که رفتار انسان‌ها در محیط سازمان با رفتار آن‌ها خارج از محیط سازمان متفاوت است. سازمان را می‌توان مجموعه‌ای از افراد در نظر گرفت که در کنار هم و با هماهنگی همکار می‌کنند تا به هدف‌های فردی و جمعی خود برسند. رفتار سازمانی یعنی تلاش انسان‌ها برای ایجاد همگرایی و همسویی بین افراد و ساختارهای بین سازمان و فرد (جارالهی، ۱۳۹۵).

### ۴- رضایت شغلی

سازمان‌های مطلوب جهت رشد و تعالی خود نیاز به بکارگیری افراد مختلف در سازمان دارند. برای این که افراد به بهترین شکل ممکن در مسیر سازمان قدم بردارند باید نگرش‌ها و انگیزه‌های این افراد نسبت به سازمان مثبت باشد. از آنجایی که افراد با نگرش‌های مختلف وارد سازمان می‌شوند هر کدام انگیزه‌های متفاوتی دارند لذا این هنر مدیریت است که نگرش‌های سازمانی را با نگرش‌های افراد در یک مسیر قرار دهد تا افراد با رضایت کامل در مسیر رشد و ارتقا سازمان قدم بردارند (سهندی، ۱۳۹۹). ارزش‌ها و نگرش‌ها در بسیاری از اوقات با یکدیگر هماهنگ نیستند. نگرش‌ها از طریق تبدیل به نیت رفتاری بر رفتار اثر می‌گذارد (فیشین و اجزن، ۱۹۷۵). بنابراین زمانی که کارکنان نگرش مثبت به محیط کار خود داشته باشند مدیران می‌توانند با رضایت کامل کارکنان حداکثر بهره‌وری را برای سازمان به ارمغان بیاورند و اگر در مسیر حرکت سازمان مشکلی هم وجود داشته باشد افراد در مسیر پیشرفت سازمان حرکت کرده و اقدام به حل مشکل بدون بروز نارضایتی می‌نمایند. (سهندی، ۱۳۹۹) رضایت شغلی احساس مثبتی است که پس از ارزیابی ویژگی‌های

مختلف شغل خود تجربه می کنیم (استفن رایبیز ۱۹۴۳). رضایت شغلی یعنی ارزیابی یک فرد از شرایط شغلی خویش. این شرایط شغلی شامل ادراک او از ویژگی های شغلی، محیط کار و نیز تجربه های عاطفی در محل کار است. بهتر است رضایت شغلی را به عنوان مجموعه ای از نگرش های متعدد فرد به وجوه مختلف شغل خود {و نه صرفاً یک نگرش نسبت به کلیت شغل} در نظر بگیریم (استیون مک شین ۱۹۶۷). رضایت شغلی باعث می شود بهره‌وری فرد افزایش یافته و فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی و فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می شود که این امر بسیار نامطلوب است. (نشریه علوم رفتاری، زمستان ۱۳۸۸) عدم رضایت شغلی باعث بی توجهی به فرآیندهای سازمانی می شود. این روند افراد را تبدیل به کسانی می کند که فقط در پی تحقق اهداف خود یا واحد متبوع خود بدون توجه به هدف های جمعی سازمان هستند. این گروه عاملان اصلی تخریب فرآیندها و رویه های سازمان محسوب می شوند. (ندایی، ۱۳۸۸)

#### ۵- شهرداری

معضل وندالیسم در همه سازمان ها از جمله شهرداری نیز وجود داشته و یکی از چالش برانگیزترین موضوعات سازمانی است. این پدیده به شکل های مختلفی در شهرداری وجود دارد. شهرداری را می توان سازمان اداره شهر دانست و به اصطلاح، شهرداری به واحدی گفته می شود که به منظور اداره امور محلی و ارائه خدمات عمومی مورد نیاز شهروندان در یک مرکز جمعیتی با خصایص شهری تشکیل می شود (فرح افزا، ۱۴۰۰). پیشینه تاسیس شهرداری ها در ایران به سال ۱۲۶۲ می رسد که ناصرالدین شاه به دنبال اصلاح امور داخلی، تصمیم گرفت بلدیة را در تهران تاسیس کند اما موفق نشد. در سال ۱۲۸۳ هجری شمسی قانون بلدیة در مجلس شورای ملی تصویب شد. تا سال ۱۳۰۴ مجموعاً ۱۶ شهرداری که اولین آن ها شهرداری تهران بود تاسیس شد و بعد از آن همه شهرهای ایران دارای شهرداری شدند. (بهادری، ۱۴۰۰)

#### پیشینه پژوهش

- در مقاله ای که با عنوان « وظیفه من در قبال کارکنان به عنوان یک کارفرما چیست و چه قوانینی با خشونت در محل کار مرتبط است » سامانتا اوون (۲۰۲۲) به توضیح مفهوم خشونت در محل کار می پردازد. از نگاه نویسنده این مقاله خشونت در محل کار به هر حادثه ای که در آن فرد در شرایط مربوط به کارش مورد آزار، تهدید یا تجاوز قرار می گیرد اطلاق می شود. این می تواند شامل آزار کلامی یا تهدید و هم چنین حملات فیزیکی و یا شامل موارد جزئی تا اعمال جدی تر از جمله جرایم جنایی که نیاز به مداخله مقامات بیرونی دارد باشد. هم چنین تبعیض و آزار و اذیت را هم می توان با خشونت در محل کار مرتبط دانست.

- در مقاله ای با عنوان « توصیف وندالیسم آنلاین: دیدگاه انتخاب منطقی » کایلی چمپیون (۲۰۲۲) به بررسی اقدامات وندالیستی در فضای اینترنت می پردازد. از نگاه او اتوماسیون در محیط های دیجیتالی می تواند به وندال هایی که با سرعت و حجم باورنکردنی از آن

استفاده می کنند کمک کند. در این مقاله به این نکته اشاره می شود که ماهیت دیجیتالی بودن وندالیسم آنلاین صرفا به معنای بی قربانی بودن آن نیست.

- در مقاله ای با عنوان « رابطه خشونت در محیط کار، رضایت شغلی و قصد ترک شغل در پرستاران اورژانس » نالی (۲۰۱۹) به بررسی خشونت در مورد متخصصان بهداشتی می پردازند. به گفته ایشان خشونت در محل کار یک مشکل جهانی است که همه متخصصان مراقبت های بهداشتی را تحت تاثیر خود قرار می دهد. سازمان جهانی بهداشت (WHO) تعریف کرده است که خشونت در محل کار به هر موقعیتی گفته می شود که در آن فرد در شرایطی که به کار یا فعالیت حرفه ایش مربوط است مورد سوء استفاده، تهدید یا حمله قرار می گیرد و ایمنی، رفاه یا سلامت او به طور صریح یا ضمنی تهدید می شود.

- در مقاله ای با عنوان «وندالیسم بر وندالیسم» بگوم گوچک (۲۰۱۹) به بررسی وندالیسم گرافیتی یا دیواره نگاری در کشور ترکیه می پردازد. از دیدگاه او وندالیسم گرافیتی به طور فزاینده ای در حال تبدیل شدن به یک عمل فرهنگی در ترکیه است و لازم است که برای مقابله با آن فضای شهری از لحاظ هنری بازتعریف شود. این پژوهش با هدف بحث درباره موضوع فضای شهری و روش های نوین فرهنگی در شهرهای ترکیه انجام شده است. از نگاه نویسنده مقاله دگرگونی فضاهای شهری همراه با ارتباطات اجتماعی و روش های تولید فرهنگی تکامل می یابد و نتیجه آن چندپارگی عمیق اجتماعی ناشی از آن است. در این میان گروه های سرکش دنبال راه های جایگزین می گردند تا با برجسته کردن ارزش های غالب خرده فرهنگ خود، قدرت و شورش هایشان را با بیان هنریشان برجسته کنند و آن را ابراز نمایند.

- در مقاله ای با عنوان « مقدمه ای بر وندالیسم بدن: چیست؟ چه کسی آن را انجام می دهد؟ چه زمانی اتفاق می افتد؟ » هدر کریگر و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی مصرف مداوم الکل بر ظهور رفتارهای وندالیستی می پردازد. در این مقاله بررسی بسیاری از پیامدها از جمله خماری، دعوا و مشکلات خواب به طور مرتب مورد مطالعه قرار گرفته اند. مقالات اخیر در رابطه با رفتارهای مرتبط با نوشیدن الکل آشکار کرده اند که این موضوع قبلا مورد مطالعه قرار نگرفته است. این رفتار را وندالیسم بدنی نامگذاری کرده و آن را به عنوان دخالت عامدانه از طرف یک فرد ناتوان تعریف می کند. اگر فردی قادر به اعتراض کلامی یا فیزیکی و مقاومت در برابر اعمال دیگران نباشد ناتوان تلقی می شود. وندالیسم بدنی محدود به تخریب وجهه فرد ناتوان است و تحت تعاریف قانونی و تحقیقات، تجاوز جنسی، آزار و اذیت و یا خشونت فیزیکی قرار نمی گیرد. با توجه به مطالعات رسانه های اجتماعی و گزارش های خبری، انتظار می رود که وندالیسم بدنی توسط نسبت متوسطی از افراد در درون جامعه تجربه شود.

- در مقاله ای به نام « خشونت در فوتبال: نمای کلی، شیوع و عوامل خطر » جوئل راکوود و رامون اسپای (۲۰۱۷) به بررسی رفتار خشونت آمیز تماشاگران فوتبال که یکی از رایج ترین و پرکاربردترین عناوین و مصادیق از انواع رفتارهای وندالیستی است می پردازند. این مقاله به بررسی این موضوع در کشور انگلستان به عنوان مبدع و مخترع فوتبال می پردازد. به دلیل ماهیت خشونت آمیز نوع اولیه آن و

آسیب های جدی و همینطور حضور اوباش در مسابقات، قوانین بسیاری برای کنترل جمعیت حاضر در مسابقه فوتبال و همین طور لوایح زیادی برای پیگرد قانونی هواداران سرکش ایجاد شد. فوتبال مدرن به عنوان یک بازی مهیج و مدون با خشونت کمتر در انگلستان در طول قرن نوزدهم پیشرفت نمود. نکته جالب توجه تحقیقات پلیس این است که نشان می دهد جنسیت این خرابکاران به طرز چشم گیری همگن است و اکثر آن ها بین ۱۵ تا ۵۰ سال دارند اما از نظر جمعیت شناختی مربوط به طبقه اجتماعی، وضعیت شغل و پیشینه خانوادگی این پدیده معاصر اغلب حوزه جمعیتی متنوع و فراگیرتری دارد.

- در مقاله ای با عنوان « آنچه کارفرمایان و کارمندان باید درباره خشونت در محل کار بدانند » برنارد فونتاین (۲۰۱۷) به بررسی مفهوم خشونت در محل کار می پردازد. به گفته نویسنده خشونت در محل کار، خشونت یا تهدید به خشونت علیه کارگران است. این می تواند در محل کار یا خارج از آن رخ دهد و می تواند از تهدید و آزار کلامی گرفته تا حمله فیزیکی و قتل باشد. به هر حال خشونت در محل کار نگرانی فزاینده برای همه کارفرمایان و کارمندان به وجود آورده است.

- در مقاله ای با عنوان « تاثیر مصرف الکل بر دعوا و دزدی و وندالیسم در بزرگسالان » لوآن ایوانز و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی این موضوع می پردازند که مطالعات تجربی از این باور متعارف حمایت می کند که افراد تحت تاثیر الکل رفتار پرخطرانه تری دارند. برای بررسی چگونگی این یافته های تجربی در موقعیت های زندگی، این مطالعه با داده های مشاهده ای برای تخمین شواهد استفاده می کند. نوشیدن الکل عملی است که برای بسیاری از افراد در اجتماع عادی و ضروری محسوب می شود و در بزرگسالان اغلب کشورها در فرهنگ جوانان معاصر به عنوان یک روان گردان در کاهش اضطراب و ایجاد احساس خوب استفاده می شود. وضعیت قانونی و فراگیربودن استفاده از الکل به این معناست که آسیب به سلامتی فرد و آسیب آن به جامعه نادیده گرفته می شود و یا تخفیف داده می شود. در سال ۲۰۱۸، بیست درصد از پاسخ دهندگان یک گزارش اعلام کرده اند آسیب ناشی از الکل را از جانب مصرف کنندگان آن را تجربه کرده اند و پنج درصد از تجربه آسیب تنهاجمی به عنوان مثال تهدید فیزیکی، آسیب فیزیکی یا آزار جنسی یا تحت فشار قرار گرفتن سخن گفته اند. به نظر می رسد الکل با ایجاد تغییرات روانی وقوع جرم را تسهیل می کند..

- در مقاله ای با عنوان « پیدایش وندالیسم: از کودکی تا نوجوانی » کریووژکوا و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی رفتارهای وندالیسمی در سنین مختلف می پردازند. از نگاه آن ها انسان ها تنها موجودات روی کره زمین هستند که به طور آگاهانه و عمدی فضای اطراف خود را تغییر می دهند. در نتیجه ی فعالیت انسان، محیط ساخته شده ایجاد می شود اما میل به تغییر به ایجاد این محیط ختم نمی شود؛ و به تغییر آن ادامه می دهند و حقیقت اعمال خود را نمی پذیرند. این فعالیت ها را می توان نتیجه تلاش برای دگرگونی، نوآوری، تغییر یا ارائه منافع اجتماعی یا معنوی برای خود و دیگر افراد دانست اما ممکن است فرد محیط را به شیوه ای مثبت تغییر ندهد و آن را از بین ببرد. اما این فقط مشکل ابراز وجود یا نقص تربیتی برخی افراد نیست.



- در مقاله ای به نام « نظریه های انحراف اجتماعی : آیا آن ها می توانند وندالیسم روستایی را در قرن ۲۱ توضیح دهند؟ » بیتان و سم پویسر (۲۰۱۶) به بیان پدیده وندالیسم در سطح جوامع روستایی پرداخته و می گویند این نگاه که رفتارهای وندالیستی صرفاً در شهرها دیده می شود را به چالش کشیده و نظریه های انحراف اجتماعی که در محیط های شهری توسعه پیدا کرده اند را با رفتارهای وندالیستی در روستاها انطباق دهند. از نگاه این نویسندگان، وندالیسم روستایی یک پدیده است که هم از دیدگاه مجرم و هم از دیدگاه قربانیان، کمتر مطالعه شده است. رفتارهای وندالیستی که در روستاها اتفاق می افتد همواره در مطالعات جرم شناسی نادیده گرفته شده است. تصویر ساده ای از یک جنایتکار کلیشه ای وجود دارد که در جوامع روستایی فعالیت می کند و شناسایی این طبقه بزهکار روستایی دشوار است.

- در مقاله ای با عنوان « تاثیر بر وندالیسم عوامل مرتبط با طراحی مسکن، مورد شهرهای امارات متحده عربی » عماد مشتهد و فیصل حمید (۲۰۱۵) به بررسی افزایش وندالیسم در مناطق مسکونی در کشور امارات متحده عربی می پردازد. به گفته ایشان سه دلیل اصلی برای افزایش وندالیسم در مناطق مسکونی خاص شناسایی شده است. ۱- طراحی محیط مسکن، ۲- ویژگی اجتماعی ساکنان، ۳- سیستم مدیریت. در فضاهای شهری ویژگی های طراحی فیزیکی مانند گستردگی فضاهای عمومی موجود و ارتفاع بلوک های چندطبقه از اهمیت بالایی برخوردار است. برخی از مطالعات به عوامل دیگر مربوط به ادراکات طراحی فضاهای عمومی در مناطق مسکونی به ویژه درک دید از طریق پنجره های خانه، دسترسی ساکنان و مالکیت دارایی اشاره می کنند.

### روش تحقیق

روش پژوهشی در این مطالعه روایت پژوهی است و در آن از تکنیک مصاحبه استفاده شده است. این پژوهش شامل بررسی مصاحبه هایی است که از تعدادی از کارکنان شهرداری گرفته شده و سپس تحلیل و ارزیابی این مصاحبه ها. جامعه مورد مطالعه برگرفته از تعدادی از کارمندان شاغل در شهرداری است و نیز برای تکمیل اطلاعات از تعدادی از مسئولین نیز در درون سازمان مصاحبه شده است. برای بررسی اعتبار، متن مصاحبه در اختیار چند تن از کارشناسان و صاحب نظران مطالعات شهری قرار گرفت و در نهایت، بعد از ویرایش و تعدیل به جمع آوری یافته ها پرداخته شد. کاربرد روایت پژوهی این گونه است که دورنمای سودمندی را برای پژوهشگران ارائه می دهد. محقق باید با توجه به نوع تنظیم مصاحبه و با توجه به شواهد و ادعاهای موجود در مصاحبه به نتیجه ای موجه و معتبر دست یابد. در این روش به جای اندازه گیری های مرسوم آماری، تجربه های شخصی کارکنان سازمان توسط محقق استخراج می شود. مدل تحقیق فوق تحلیل مضمون است و محقق در پی یافتن عوامل وندالیسم در رفتار کارکنان شهرداری می باشد. حجم نمونه در روایت پژوهی فوق ۱۳ نفر از کارمندان شهرداری در مراتب کاری متفاوت از لحاظ ساختار سازمانی می باشد. لزوم برخورد مصاحبه شوندگان با پدیده وندالیسم و شناخت این رفتار، در انتخاب آن ها موثر بوده و بازه نسبی سنی افراد مصاحبه شونده هم مابین متولدین سال ۱۳۵۲ تا متولدین ۱۳۷۲ می باشد.

مشخصات مصاحبه شوندگان در جدول فوق خلاصه شده است.

مشخصات
نفر اول: متولد ۱۳۶۵، فوق لیسانس مدیریت استراتژیک، محل زندگی امیرکلا، دارای ۶ سال سابقه خدمت
نفر دوم: متولد ۱۳۵۲، لیسانس حقوق ثبتی، محل زندگی امیرکلا، دارای ۲۷ سال سابقه خدمت
نفر سوم: متولد ۱۳۵۲، دانشجوی دکترای مدیریت، محل زندگی امیرکلا، دارای ۲۵ سال سابقه خدمت
نفر چهارم: متولد ۱۳۶۳، فوق لیسانس فن آوری، محل زندگی امیرکلا، دارای ۱۶ سال سابقه خدمت
نفر پنجم: متولد ۱۳۶۶، لیسانس حسابداری، محل زندگی امیرکلا، دارای ۱۱ سال سابقه خدمت
نفر ششم: متولد ۱۳۷۲، فوق لیسانس مدیریت کسب و کار، محل زندگی امیرکلا، دارای ۶ سال سابقه خدمت
نفر هفتم: متولد ۱۳۵۶، فوق لیسانس مدیریت بازرگانی، محل زندگی امیرکلا، دارای ۱۹ سال سابقه خدمت
نفر نهم: متولد ۱۳۵۶، لیسانس پیشگیری از حریق و حوادث، محل زندگی امیرکلا، دارای ۱۹ سال سابقه خدمت
نفر دهم: متولد ۱۳۶۹، فوق لیسانس مدیریت استراتژیک، محل زندگی امیرکلا، دارای ۸ سال سابقه خدمت
نفر یازدهم: متولد ۱۳۵۱، دیپلم، محل زندگی امیرکلا، دارای ۲۷ سال سابقه خدمت
نفر دوازدهم: متولد ۱۳۵۵، لیسانس حسابداری، محل زندگی امیرکلا، دارای ۱۸ سال سابقه خدمت
نفر سیزدهم: متولد ۱۳۶۰، فوق دیپلم حقوق ثبتی، محل زندگی امیرکلا، دارای ۲۲ سال سابقه خدمت

### یافته ها

کدگذاری اولیه ( مصاحبه اول)
اهمیت ندادن به ابزارآلات، وسائل و ماشین آلات از جانب کارکنان شهرداری دیده می شود.
گاهی اوقات کارمندان چندان نسبت به مصرف نوشت افزار یا برق و آب سختگیر نیستند.
کدگذاری اولیه ( مصاحبه دوم )
در کارهای حجمی دیده شده فرد بخاطر سریع تر تمام شدن کار با افزایش در سرعت کار و با بی دقتی و عجله کردن موجب آسیب دیدن وسائل و ادوات و ماشین آلات شده است.
کدگذاری اولیه ( مصاحبه سوم )
حواس پرتی رانندگان نسبت به نگهداری ماشین آلات از جمله موارد عمده در انواع خرابی آن ها می باشد.

کدگذاری اولیه ( مصاحبه چهارم )
پاسخگو نبودن، پاس کاری کردن یا نقص در انجام امور اداری از بیشترین شکایات مردمی مربوط به سامانه های ثبت شکایات و سیستم های نظرخواهی مردمی است.
بخشی از هدررفت سرمایه انسانی در همه ادارات مخصوصا شهرداری معطوف به گزارشات نادرست از پروژه های شهرداری است.
کدگذاری اولیه ( مصاحبه پنجم )
برخوردهای خارج از شئون کارمندی چه با همکاران و چه با ارباب رجوع از رایج ترین انواع خشونت های رفتاری در میان کارمندان شهرداری است.
کارمندان غالبا سطح تحصیلات بالاتری نسبت به کارگران دارند.
کدگذاری اولیه ( مصاحبه ششم )
نفع شخصی، خودفریبی، خودمحوری، جزئی نگری و تبعیت کورکورانه همگی باعث ایجاد رفتارهای خشونت آمیز در کارکنان شهرداری می شود.
وقت کشی، کم کاری و عدم پاسخگویی ( خصوصا به نامه ها یا انتقادات ) در میان کارمندان شهرداری دیده می شود.
کدگذاری اولیه ( مصاحبه هفتم )
رفتارهای تند و زنده و خشونت در میان کارمندان صفر نیست ولی کمتر از کارگران است.
در مورد ماشین های اداری بیشتر از ماشین های حمل زباله و آتش نشانی سهل انگاری اتفاق می افتد.
کدگذاری اولیه ( مصاحبه هشتم )
استفاده از وسائل و ابزارآلات محکم و مناسب می تواند به فرد در ارائه عملکرد بهتر کمک قابل توجهی نماید.

مقوله	زیرمقوله	ویژگی
شرایط سازمانی	تبعیض	- تفاوت در نوع قراردادهای استخدامی - تفاوت در نگاه مسئولان نسبت به کارکنان
	ناکارآمدی سیستم	- عدم استفاده از توانایی فرد توسط مدیر - عدم برنامه ریزی متناسب با خط مشی سازمان

<p>-عدم بازدارندگی مقررات سازمانی</p> <p>- اهمال در اجرای مقررات سازمانی</p> <p>- عدم وجود چشم انداز مناسب برای سازمان</p> <p>- ایجاد ذهنیت روزمرگی در کارکنان</p> <p>- شنیده نشدن صدای انتقاد یا پیشنهاد کارکنان توسط مدیر</p> <p>- کمبود نیرو</p> <p>- عدم وجود سیستم جذب کارآمد</p> <p>- عدم وجود روز تعطیل در بخش هایی از سازمان</p> <p>- خرابی ماشین آلات</p> <p>- تجمیع کار</p> <p>- عدم وجود سیستم برد - برد ( برون سپاری بسیاری از کارها در حالی که کارکنانی در سازمان وجود دارند که با صرف مقداری از وقت شخصیشان و با صرف هزینه ای کمتر از میزان برون سپاری حاضر به انجام همان کار هستند )</p> <p>- نداشتن آموزش حین فعالیت در سازمان</p> <p>-نداشتن آموزش حین استخدام</p> <p>- عدم سیستم اهمیت گذاری در وسائل نقلیه معمولی مثل ماشین های اداری</p> <p>- عدم سیستم اهمیت گذاری در وسایل نقلیه مهم مثل ماشین های حمل زباله</p> <p>- عدم سیستم اهمیت گذاری در وسائل نقلیه خیلی مهم مثل ماشین های آتش نشانی</p> <p>- نهادینه نشدن فرهنگ مناسب برخورد با ارباب رجوع</p> <p>- نهادینه نشدن فرهنگ مناسب برخورد با همکاران</p>		
--	--	--

- ۱- مانند هر معضلی در شهرداری وجود وندالیسم را هم می توان نشانه ی نابسامانی و عدم کارکرد درست زیرساخت های این سازمان دانست. اگر با این معضل به طور مناسب و علمی رفتار شود می شود راه حل ها و پیشنهادات را برای حل این مساله به کار برد اما نادیده انگاشتن آن تنها حذف صورت مساله و هل دادن سازمان به سمت مشکلات بعدی است.
- ۲- استفاده از وسائل و ادوات مستحکم تر به صورتی که کمتر دچار تخریب در حین انجام کار شود مسلما به کاهش رفتارهای وندالی و کاهش خسارات ناشی از آن می انجامد.
- ۳- شرایط کاری باید برای کارکنان شهرداری مطلوب سازی شود. در واقع توجه به شرایط کاری کارمندان و توجه به رفع مشکلات و معضلات کار می تواند یکی از مناسب ترین پاسخ ها در مقابل بروز رفتارهای وندالی باشد.
- ۴- زمینه های مشارکت بیشتر کارکنان در سازمان کمک می کند تا حس هم دلی و تعلق به سازمان در آن ها افزایش پیدا کرده که این احساس منجر به کاهش رفتارهای وندالی خواهد شد.
- ۵- توجه به آموزش قبل از شروع کار و همچنین حین انجام کار می تواند کمک کند تا فرد کمتر دچار عوارض و خستگی های ناشی از انجام کار شده، اشتباهات کمتری انجام داده و از تجمیع و پسماند کار جلوگیری شود که نبود هر یک از این عوامل می توانند فرد را به سوی انجام رفتارهای وندالی سوق دهد.
- ۶- توجه به نظارت و حسن اجرای مقررات تنبیهی و تشویقی و عدم اهمال در اجرای قوانین پیشگیرانه و قوانین مجازات، به کاهش رفتارهای وندالی منجر خواهد شد.
- ۷- انجام اقداماتی مانند برگزاری اردوهای تفریحی، مسابقات داخلی ورزشی، جشن های مختص به اعضا سازمان \_ مانند جشن روز کارگر \_ و قدردانی های مناسبی \_ مثلا قدردانی از آتش نشانان در روز آتش نشانی و یا قدردانی از مهندسين در روز مهندس و ... \_ می تواند به ایجاد همگرایی و حس تعلق به سازمان در میان اعضا کمک کند که مسلما نتیجه آن کاهش رفتارهای وندالی می باشد.

۸- تقویت سیستم جذب به منظور استخدام افراد کارآمد و رد افراد ناکارآمد می تواند تا حدود زیادی از ورود افرادی که ذاتا تنبل، سودجو و ناهماهنگ با شیوه کاری و دورنمای سازمان هستند جلوگیری کرده که این عامل در کاهش ورود افراد وندال و همین طور کاهش رفتارهای وندالی موثر می باشد.

۹- استفاده مناسب و با پراکندگی موثر و همیشگی از تعطیلات و مرخصی ها می تواند منجر به افزایش کارایی کارکنان شهرداری شده و از روند نارضایتی شغلی و عدم همبستگی با سازمان و بالطبع ظهور و بروز رفتارهای وندالی بکاهد.

۱۰- با استفاده از ابزاری که در اختیار مدیران ارشد مالی قرار دارد و با توجه به میزان کارایی افراد و جایگاه شغلی آن ها می توان با کاهش تفاوت در میزان دریافتی در بین اعضا سازمان از تبعیض و نابرابری در پرداخت حقوق که یکی از بزرگ ترین عوامل ایجاد نارضایتی در کارکنان شهرداری است، جلوگیری کرد.

۱۱- به طور کلی برخی از پارامترهای بروز رفتارهای وندالی در سازمان خارج از محدوده ی حوزه اداری سازمان است. مثلا نوع شرایط خانوادگی کارکنان سازمان. در این زمینه شهرداری می تواند با کمک به فرد در حل مشکلات شخصی و همچنین کاهش ضریب اثر این افراد به نوعی خود را نسبت به اقدامات وندالی مصون نماید.

۱۲- حذف مدرک گرایی و پارتی بازی و طی مسیر مدارج ترقی به صورت پلکانی و نه دفعی، در مسیر ارتقا شغلی در سازمان می تواند به رفع تبعیض و ایجاد یک دورنمای مثبت از سازمان در ذهن کارکنان سازمان بیانجامد. کارکنان باید این حس را داشته باشند که لیاقت آن ها در طول انجام خدمتشان در شهرداری منجر به طی مسیر پیشرفت در سازمان خواهد شد.

#### منابع مورد استفاده

- [1] غنچی، مستانه (۱۳۹۵). مجله مدیریت کسب و کار. شماره ۲۹ (۱-۱۷).
- [2] شجاعی مهر، فاطمه (۱۳۹۵). سازمان مطلوب از منظر اسلام بر اساس یکی از ۷۵ مکنزی (نیروی انسانی).
- [3] محسنی تبریزی، علی رضا (۱۳۸۳). وندالیسم: مبانی روان شناسی اجتماعی، جامعه شناسی و روان شناسی رفتار وندالیستی در مباحث آسیب شناسی و کژرفتاری اجتماعی. انتشارات آن.

- [4] فرجاد، حسین (۱۳۷۱). آسیب شناسی اجتماعی و جامعه شناسی انحرافات. انتشارات بدر.
- [5] شکر بیگی، عالیہ (۱۳۹۸). کندوکاوی جامعه شناختی در خانواده ایرانی. انتشارات برنا.
- [6] حمید، فاضل (۱۳۸۷). آینده پژوهی و جامعه مطلوب اسلامی. مجله معرفت فرهنگی اجتماعی، شماره ISC (۲۴ صفحه - از صفحه ۴۵ تا ۶۸).
- [7] ظهیری نیا، مصطفی و دیگران (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بی تفاوتی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه علامه محقق اردبیلی، مجله مطالعات علوم اجتماعی ایران سال دوازدهم شماره ۲ (پیاپی ۴۵).
- [8] بخارایی، احمد و دیگران (۱۳۹۴). تحلیل جامعه شناختی عوامل اثرگذار بر وندالیسم مطالعه موردی: کلان شهر مشهد.
- [9] نجفی، زهرا (۱۴۰۰). علل مؤثر در بروز رفتارهای وندالیسمی در بین دانش آموزان مدرسه راهنمایی شهید مولود بهزادی دیزج در سال تحصیلی.
- [10] نصیری، سلطان (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین ویژگی های کالبدی و وندالیسم شهری مورد مطالعه : دانش آموزان دختر دوره ی دوم متوسطه آموزش و پرورش ناحیه چهار شهر تبریز.
- [11] نیازی، محسن و دیگران (۱۳۹۹). فراتحلیل عوامل مؤثر بر وندالیسم در ایران.
- [12] پایان، فاطمه و امیرپور، مهناز (۱۴۰۰). بررسی پدیده وندالیسم مجازی در شبکه اجتماعی اینستاگرام.
- [13] علی زاده، رقیه و دیگران (۱۳۹۷). وندالیسم در کتابخانه های دانشگاهی: بررسی نمودها و دلایل.
- [14] صفاری، علی و آقایی، مجید (۱۳۹۷). بررسی جرم شناختی تماشاگران فوتبال.
- [15] Robbins, S & Judge T. (1984). "Organization Behavior".
- [16] barron Clinard, M. (1964). "Anomie and Deviant Behavior : A Discussion and critique .free press of Glencoe". Retrived 2019-12-07.
- [17] Mc shane, S. I. & Von Gilno, M. A. (1998). "Organizational Behavior Team and Organizational Behavior".

- [18] Icek, A & Fishbein, M. (1975). "Theory of Planned Behavior".
- [19] Kriger, H. & Dibello, A. M. & Neighbors, C. (2017). "An Introduction to Body Vandalism: What is it? Who is it? When does it happen? "
- [20] Champion, K. (2020). "Characterizing Online Vandalism: A Rational Choice Perspective"
- [21] Rookwood, J. & Spaaij, R. (2017). "Violence In Football: Overview, Prevalence, and Risk Factors".
- [22] Vorobyeva, I.V & Kruzhkova, O.V & Krivoshchekova, M.S (2016). "The Genesis of Vandalism: From Childhood to Adolescence".
- [23] Fontaine, B. (2017). "What Employers and Employees Need to Know About Workplace Violence".
- [24] Owen, S. (2022). "Violence at the Workplace: guidance for employers".
- [25] Li, N. & Zhang, L & Xiao, G & Chen, J & Lu, Q. (2019). "The Relation Between Workplace Violence, Job, Satisfaction and Turnover Intention in Emergency Nurs".
- [26] Gucuk, B. (2018). "Vandalism Over Vandalism".
- [27] Hamid, F. & Moshtahad, E. (2016). "The Effect on Vandalism of Perception Factors Related to Housing Design, Case of U.A.E Cities".
- [29] Evans, L. & Heron, J. & Murray, J. & Hickman, M. & Hammerton, G. (2017). "The Influence of Alcohol Consumption on Fighting, Shoplifting and Vandalism in Young Adults".
- [29] Rookwood, J. & Spaaij, R. (2017). "Violence in Football: Overview, Prevalence, and Risk Factors".
- [30] Poyser, B. & Poyser, S. (2016). "Social Deviance Theories: Can They Explain Rural Vandalism in the Twenty-First Century? "