

# Public Organizations Management

Open Access

Spring (2024) 12(2): 67-88

 DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.70265.4944>

Received: 13/June/2024

Accepted: 25/May/2024

## ORIGINAL ARTICLE

### Finding The Root of Law Evasion in Iran's Government Organizations Based on The RCA Method

Peyman Shahlaee Manesh<sup>1</sup>, Fereydon Ahmadi<sup>2\*</sup>, Mansour Irandoost<sup>3</sup>

1. Ph.D. Candidate,  
Department of Public  
Administration, Sanandaj  
Branch, Islamic Azad  
University, Sanandaj, Iran.

2. Associate Professor,  
Department of Public  
Administration, Payam Noor  
University, Tehran , Iran.

3. Assistant Professor,  
Department of Public  
Administration, Sanandaj  
Branch, Islamic Azad  
University, Sanandaj, Iran.

**Correspondence**  
Fereydon Ahmadi  
E-mail:  
[freyedon@pnu.ac.ir](mailto:freyedon@pnu.ac.ir)

**How to cite**  
Shahlaee Manesh, P., Amadi, F., & Irandoost, M. (2024). Finding The Root of Law Evasion in Iran's Government Organizations Based on The RCA Method. *Public Organizations Management*, 12(2), 67-88.

#### A B S T R A C T

The present research aims to deeply root the factors affecting the law evasion in Iran's government organizations. In terms of purpose, it is applied and developmental, and in terms of the approach, it is qualitative and exploratory with two qualitative parts. In the first part, the main variables of lawlessness were identified with the Delphi technique and the structured questionnaires. In the second part, the factors identified in the previous stage were deeply rooted with the help of the five-reason tool of the RCA technique and by conducting interviews. The statistical population of this research included 18 experts, elites, university professors, managers of the supervision departments of executive bodies, and judges of the Administrative Court, who were familiar with the research topic. Finally, 18 people reached theoretical saturation improbably and purposefully. Based on the results of the Delphi technique, six main factors, including economic factors, political factors, personal factors, structural factors, regulatory factors, and social factors, and 16 dependent variables were identified. Furthermore, based on the results of the RCA method, three factors of conflict of interest, lack of salary increase in proportion to the inflation rate, and loopholes in the laws were identified as the roots of law evasion in Iran's government organizations.

#### K E Y W O R D S

Law Evasion, Government Organizations, Delphi Technique, RCA Technique.



© 2024, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.  
This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## مدیریت سازمان‌های دولتی

سال دوازدهم، شماره دوم پیاپی چهل و ششم، بهار ۱۴۰۳، (۸۷-۸۸)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۳

 DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.70265.4944>

«مقاله پژوهش - توصیفی»

## ریشه‌یابی عوامل قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران براساس روش RCA

پیمان شهلائی‌منش<sup>۱</sup>، فریدون احمدی<sup>۲\*</sup>، منصور ایراندوست<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف، ریشه‌یابی عمیق عوامل موثر بر قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران انجام گرفته شده است. از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای بوده و از لحاظ رویکردی از نوع پژوهش‌های کیفی و اکتشافی، در دو بخش کیفی می‌باشد. در بخش اول با تکنیک‌دلفی و استفاده از پرسشنامه‌های ساختارمند، عوامل اصلی و متغیرهای قانون‌گریزی شناسایی و در بخش دوم عوامل به دست آمده مرحله قبل، با کمک ابزار پنچ‌چرا از تکنیک RCA و با انجام مصاحبه‌ها، ریشه‌یابی عمیق گردید. جامعه‌آماری این پژوهش شامل ۱۸ نفر از خبرگان، نخبگان، استادان دانشگاه‌ها، مدیران بخش‌های نظارت دستگاه‌های اجرایی و قضات دیوان عدالت اداری می‌باشند که خبره و آشنا به موضوع پژوهش بودند و به صورت غیراحتمالی و هدفمند که در ۱۸ نفر به اشباع نظری رسیدند. براساس نتایج حاصل از تکنیک‌دلفی ۶ عامل اصلی، شامل عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی، عوامل فردی، عوامل ساختاری، عوامل نظارتی و عوامل اجتماعی و ۱۶ متغیر وابسته به عوامل شناسایی شد و براساس نتایج روش RCA، سه عامل تعارض منافع، عدم افزایش حقوق‌ها متناسب با نرخ تورم و خلاصهای موجود در قوانین به عنوان ریشه‌های قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران شناسایی گردید.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد سنتنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنتنج، ایران.
۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سنتنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنتنج، ایران.

نویسنده مسئول: فریدون احمدی  
رایانه‌ای: [freyedon@pnu.ac.ir](mailto:freyedon@pnu.ac.ir)

### واژه‌های کلیدی

قانون‌گریزی، سازمان‌های دولتی، تکنیک‌دلفی، تکنیک RCA

استناد به این مقاله:

شهلائی‌منش، پیمان؛ احمدی، فریدون و ایراندوست، منصور (۱۴۰۳). ریشه‌یابی عوامل قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران براساس روش RCA. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱۲(۲)، ۸۷-۸۸

در جامعه کنونی، باید با سه نوع هنجار یعنی آداب، اخلاق و هنجارهای مدنی روبرو شویم. در مورد قانون شکنی، ما با هنجارهای حقوقی مدرن مشکل داریم، نه با هنجارهایی که عرف و اخلاق تبدیل به قانون شده است. از این‌رو، قوانینی که اغلب نقض می‌شوند و مشکلات اجتماعی هرجومرج را به وجود می‌آورند، قوانین مربوط به حوزه مدنی و رابطه بین دولت و مردم است (تیکپور، ۲۰۱۷).

در ایران قانون به معنای واقعی خود بر مردم حاکم نیست. مکمل‌ها و گاه جایگزین قانون، چنان قدرمند عمل و هنجارسازی می‌کنند و قوانینی وضع می‌کنند که توجه به قانون، دیگر اولویت اول را ندارد. آداب و رسوم و دین یا به بیان واضح‌تر هنجارهای عرفی و دینی آن قدر الزام‌آور تلقی می‌شوند که گاهی تخلف از آن‌ها بیش از تخطی از قانون مضر تلقی می‌شود. در ایران حوزه‌های عرف و دین، اقدامات جمعی و مردمی را تولید می‌کنند که در موارد مهم با قانون تفاوت دارند. به عبارت دیگر در ایران پیمان‌های جمعی وجود دارد که فراتر از قانون عمل می‌کند و همیشه در کار هنجارسازی و عقلانی‌سازی غیرشفاف هستند، اما انسانی به نظر می‌رسد، وقتی این هنجارها علنی می‌شود، متولیان قانون مورد تکریم قرار می‌گیرند و بستر مناسبی برای هرگونه تخلف از قانون محسوب می‌شود، هنجارهای زایده عرف و رسوم بیش از قانون در ایران تعیین‌کننده اعمال انسان هستند، این هنجارها به عنوان راه‌گریز در رابطه با رعایت قانون عمل می‌کنند (اصغرزاده و شایگان، ۲۰۱۶: ۱۴).

در طول تاریخ ایران هیچ قانون و چارچوبی که تصمیمات و نظارت دولت را محدود کند وجود نداشته است. قانون برای دولت در نظر گرفته شده است و مردم در حکومت هیچ حقی ندارند و چون حق ندارند، نسبت به دولت احساس وظیفه نمی‌کنند و به همین دلیل شکاف عمیقی بین مردم و دولت ایجاد می‌شود. از نظر مردم، اگر نظارت و کنترل نباشد این قوانین اعتبار خود را ازدستداده و هرجومرج به وجود می‌آید. وقتی دولتمردان که خود قوانین و مقررات را وضع می‌کنند، از اجرای آن اجتناب می‌کنند آن زمان قانون‌گریزی امر بدیهی می‌شود. (شربتیان، جهانشیری و عمرانی، ۲۰۲۲: ۹۵).

بررسی‌ها نشان از این دارد که قانون‌گرایی در ایران وضعیتی مطلوب ندارد. برای این منظور می‌توان به نظرسنجدی‌های انجام شده داخلی مانند صدا و سیما در سال‌های ۱۹۹۵ و ۱۹۹۶ و نیز وزارت فرهنگ و ارشاد در

## مقدمه

در فرهنگ معین، قانون به این صورت تعریف می‌شود: قانون، قاعده‌ای است که توسط یک مرجع مستقر و مقتدر (قانون‌گذار) صادر می‌شود که براساس ماهیت جهان متمدن و به نفع جامعه است و همه مردم کشور باید از آن پیروی کنند (معین، ۲۰۱۲). قانون به مجموعه قواعد کلی و الزام‌آور گفته می‌شود که برای برقراری نظام و برقراری امنیت و عدالت و تنظیم روابط اجتماعی وضع شده است و نهاد و دستگاه سیاسی یک کشور تحت عنوان دولت که متعهد به ضمانت شده است. از ویژگی‌های قوانین محدودیت‌کنندگی و تنظیم‌کنندگی آن‌ها است. وقتی با تعدد قوانین در جامعه مواجه می‌شویم، تعارض بین رفتار و قوانین ایجاد می‌شود. زیرا قوانین مانع از رفتار آزادانه مردم می‌شود. در این شرایط، خود قوانین، مردم را به فرار از قانون سوق می‌دهد. به عبارت دیگر، دور زدن قانون، نوعی جهت‌گیری به سمت هنجارهای حقوقی جامعه است که منجر به انحراف از قوانین می‌شود. در چنین حالتی، فرد سعی می‌کند از ملاقات و مقابله با قوانین پرهیز کند، درحالی‌که در زمان هرجومرج نوعی لجاجت و دشمنی با قوانین در افراد به وجود می‌آورد و از آنجایی که مردم در این شرایط، قانون و قوانین را در نظر نمی‌گیرند، به نحوی که یا آنها را نادیده می‌گیرند یا زیر پا می‌گذارند.

قانون‌گریزی، نادیده‌گرفتن قواعد و هنجارهای رفتاری است که دارای ضمانت اجرایی رسمی و متضاد با قانون‌گرایی است. چه بسا انسان از حقوق خود راضی نباشد، حقوق دیگران را زیر پا بگذارد و به وظایف خود عمل نکند و به هر نحو ممکن از مسئولیت فرار کند تا به هدف بررسی (فتحی‌میلاسی و شاهنوشی، ۲۰۲۱: ۸۵) قانون‌گریزی به عنوان یک معضل اجتماعی و معضلی که سلامت و ایمنی جامعه را تهدید می‌کند، از نابرابری‌های حاکم بر روابط فرد و جامعه ناشی می‌شود. این ناهمانگی‌ها که بازتاب رفتارهای کوچک و بزرگ است، وحدت سازمان و جامعه را به خطر می‌اندازد و در نهایت به هرجومرج و بی‌ثباتی در جامعه می‌انجامد (عشایری و نامیان، ۲۰۱۹: ۳۶۵). اکثر مردم علت اصلی مشکلات جامعه را عدم اجرای قوانین یا اجرای نادرست آن می‌دانند. اگرچه غالب مردم قانون‌گریزی را قبول نداشته و دوست ندارند، اما به اشکال قوی و ضعیف در جامعه وجود دارد و یکی از دلایل عقب‌ماندگی کشور است.

از قانون مترادف با فرار از نظم است که نتیجه آن نارضایتی از حقوق، تضییع حقوق دیگران و عدم ایفاده از توانند تلاش می‌کنند تا به اهداف شخصی خود دست یابند؛ بنابراین در شرایط بی‌قانونی، عملآ همه‌ی آسیب‌ها، زندگی اجتماعی را تهدید می‌کند و عوامل عمدۀ مختلفی در آن دخالت دارند؛ بنابراین، درک عواملی که بر قانون گذار تأثیر می‌گذارند، مهم‌تر احساس می‌شود.

از پیامدهای مهم قانون‌گریزی، کاهش اعتماد عمومی به دولت‌ها و هدر رفتن منابع ملی، افزایش فقر و تبعیض اجتماعی، تضعیف انگیزه، کاهش اثربخشی و مقبولیت دولت‌ها و به خطرافتادن ثبات و امنیت جامعه است.

نوآوری این پژوهش استفاده از یک روش نوین برای ریشه‌یابی عمیق و حل مشکل یا مسئله بود که غالباً در علوم پزشکی و علوم مهندسی کاربرد داشته و کمتر در علوم انسانی استفاده شده‌است، لذا تکنیک RCA<sup>۱</sup> یا تحلیل ریشه‌ای علی‌جهت ریشه‌یابی عمیق عوامل قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی انتخاب گردید و ضمن اینکه تحقیقاتی که در زمینه قانون‌گریزی در ایران صورت گرفته شده است، غالباً از روش کمی بوده و تعداد کمتری از روش‌های کیفی کار شده‌اند و همان تحقیقات کیفی هم بیشتر به دسته‌بندی عوامل و شناسایی متغیرهایشان بسته نموده‌اند که در عمل تأثیرات مثبتی در کاهش قانون‌گریزی مشاهده نشده و پیامدهای آن هر روز نیز افزایش می‌یابد؛ لذا نادیده‌گرفتن ریشه علل و عوامل آسیب قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران به عنوان خلاصه تحقیقاتی این پژوهش تلقی می‌شود. برای همین منظور تلاش می‌شود با استفاده از یک روش علمی به شناسایی دقیق علل و عوامل قانون‌گریزی سازمانی (با استفاده از تکنیک دلفی) و ریشه‌یابی عمیق آن عوامل (با استفاده از تکنیک RCA) پرداخته، و پس از شناسایی، پیشنهادهای اجرایی و برنامه‌های کاربردی برای اصلاح یا حذف آن عوامل ارائه گردد؛ لذا اهمیت و ضرورت عملی تحقیق بر اصلاح یا کاهش پیامدهای قانون‌گریزی سازمانی با شناسایی ریشه‌ای علل قانون‌گریزی ممکن خواهد شد.

هدف این پژوهش ۱- شناسایی عوامل و متغیرهای تأثیرگذار بر قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران ۲- ریشه‌یابی یا شناسایی علل ریشه‌ای عوامل قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی است.

سال‌های ۲۰۰۳ و ۲۰۰۹ و نیز براساس نظرسنجی‌های انجام شده خارجی مانند مؤسسه بین‌المللی گالوپ در خصوص شاخص نظم، قانون و امنیت کشور ایران طبق نظرسنجی انجام شده در سال ۲۰۲۰ در بین کشورهای دنیا ایران در رتبه ۵۶ قرار داشته و نیز براساس تحقیقات داخلی میزان قانون‌گریزی در ایران بالاست به نحوی که در تحقیقات پیراهنی (۲۰۲۱)؛ عزیزی و پرتوفی (۲۰۱۶)؛ مختاری و همکاران (۲۰۱۲)؛ حیدری و همکاران (۲۰۱۱)؛ رضایی (۲۰۱۵)؛ موسوی‌زاده (۲۰۱۸)؛ نیک‌پور (۲۰۱۷)؛ عبدالی (۲۰۱۸) و آزاد ارمکی (۲۰۰۹) به همین امر اشاره داشته‌اند. گزارش سازمان شفافیت بین‌الملل که وضعیت ادارک فساد در بخش سازمان‌های دولتی در بین ۱۸۰ کشور جهان را منتشر می‌کند ایران در سال‌های ۲۰۱۰ در رتبه ۱۲۰ و در سال ۲۰۱۵ در رتبه ۱۳۰ و در آخرین گزارش در سال ۲۰۲۲ ایران در رتبه ۱۴۷ جهان دارد که نشان می‌دهد که ایران در وضعیت بسیار نامطلوبی قرار دارد و رتبه ایران هر سال بدتر هم شده است و نیز براساس گزارش سازمان پروژه عدالت جهانی که هرساله به بررسی و رصد شاخص جهانی حاکمیت قانون می‌پردازد نشان می‌دهد که ایران در سال ۲۰۱۵ بین ۱۰۲ کشور جهان رتبه ۸۸ و در سال ۲۰۲۰ در بین ۱۱۹ کشور ایران رتبه ۱۰۹ و در آخرین گزارش یعنی سال ۲۰۲۲ در بین ۱۴۰ کشور در رتبه ۱۱۹ قرار دارد. رتبه ایران در این شاخص نیز نشان از وضعیت بسیار نامطلوب در حاکمیت قانون را دارد.

با نگاهی به واقعیت‌ها می‌توان دریافت که اگرچه جامعه ما مشکلات اجتماعی را با موفقیت می‌شناسد، اما به دلایل مختلف قادر به حل آن‌ها نیست. شاید یکی از دلایل آن این باشد که تلاش موثر و همه‌جانبه‌ای برای غلبه بر معضل فقدان قانون و شناسایی عوامل مؤثر در غیرقانونی بودن سیستمی این معضل صورت نگرفته است. زیرا قانون‌شکنی، نظم عمومی جامعه را مختلط می‌کند، امنیت روانی و اجتماعی مردم را تهدید می‌کند، آزادی را محدود می‌کند و در نهایت مانع رشد و توسعه می‌شود. قانون‌گریزی یک بیماری مسری است که در حال حاضر اکثر هموطنان ما را مبتلا کرده است و ریشه آن در گسترش فقر و عدم انصباط ناشی از اختلاف طبقاتی است. زیرا انصباط فقط در مورد کسانی اعمال می‌شود که حداقل نیازهای طبیعی، فرهنگی و اجتماعی آن‌ها برآورده شده باشد. از سوی دیگر، فرار

مولفه‌های جمعیت‌شناختی، سرمایه‌فرهنگی و دینداری با قانون گریزی رابطه معناداری وجود دارد. رفیعی و کریمی (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر عوامل مدیریتی پلیس بر تقویت قانون پذیری جوانان در شهر کرمانشاه» به این نتیجه رسیدند که پلیس با استفاده از ظرفیت رسانه‌های جمعی و ارتباط صمیمانه با مردم و مشارکت با نهادهای مردم‌نهاد و دولتی بیشترین تأثیر را بر قانون پذیری جوانان داشته‌اند.

سوهانیان، فولادیان و اکبری (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «تحلیل تطبیقی عوامل موثر بر قانون گریزی در استان‌های مختلف ایران بر منطق فازی» نشان دادند که عوامل اصلی بر قانون گریزی در دو دسته عوامل نگرشی و عوامل ساختاری تقسیم‌بندی شده و متغیرهای بی‌نظمی، سردرگمی اجتماعی میزان سعاد، بیکاری، احساس نابرابری بیشترین تأثیر بر قانون‌شکنی را داشته‌اند.

موسوی دوست (۲۰۲۰)، در پژوهشی با «عنوان علل و عوامل فساد اداری در ایران» ضمن تعریفی جامع از فساد اداری در نظام‌های اداری بیان می‌دارد که عواملی همچون اصلاح در فرهنگ عمومی و آموزش کلان کشور، برنامه‌ریزی کلان برای اصلاح روش‌ها و بهبود سیستم‌های کاری، شناسایی نقاط ضعف و قوت در بحث فساد اداری، افزایش شفافیت می‌تواند در جلوگیری از بروز فساد اداری موثر باشد.

کشفی، زادعی محمود‌آبادی (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر قانون گریزی» به این نتایج دست یافتند که به ترتیب آشتنگی اجتماعی (آنومی)، تبعیض، رفاه اجتماعی، فردگرایی، تربیت دوران کودکی، عدم اگاهی از قوانین، وضعیت خانوادگی، تأثیر رسانه‌ها بیشترین تأثیر را بر قانون گریزی را در جامعه داشته‌است.

عشایری و نامیان (۲۰۱۹)، در پژوهشی با روش فراتحلیل با عنوان «تبیین جامعه‌شناختی قانون گریزی در بین شهروندان ایرانی» به این نتایج رسیدند که قانون گریزی به عنوان متغیر وابسته تأثیرپذیر از متغیرهای فردگرایی، عوامل سرمایه‌ای، سیاسی، فرهنگی، قانونی، کنترلی، آنومی و جمعیتی است.

عبدی جعفری، طاهرپور، زرنده و آقازاده (۲۰۲۰)، در مقاله‌ای با عنوان «شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران» به عواملی همچون نیاز مادی، عدم پایبندی شرعی، عدم پایبندی به ارزش‌های

سؤالات پژوهش ۱- چه عواملی سبب قانون گریزی در سازمان‌های دولتی می‌شود؟ ۲- علل ریشه‌ای عوامل قانون گریزی در سازمان‌های دولتی چه می‌باشد؟

### پیشنهاد پژوهش

شمسی‌نیا و پورنجبیر (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر قانون گریزی در ادارات ورزش و جوانان شهر کرمان» به این نتیجه دست یافتند که ساختار ناکارآمد، ضعف قوانین نظارتی، هنجارهای فردی و اجتماعی از عوامل مؤثر بر قانون گریزی در ادارات ورزشی شهر کرمان می‌باشد.

صدیقیان بیدگلی (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «تبیین جامعه‌شناختی قانون گریزی و عوامل مؤثر بر آن به بررسی قانون گریزی در بین دانشجویان دانشگاه‌های شهر تهران» پرداخته و به این نتایج رسید که بین میزان دینداری دانشجویان با قانون گریزی رابطه معکوس و بین شاخص‌های احساس محرومیت نسبی و احساس نابرابری دانشجویان با قانون گریزی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

شربتیان، جهانشیری و عمرانی (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «تحلیل رابطه جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر قانون گریزی مورد مطالعه: جوانان ۲۰ تا ۳۴ ساله مناطق شهر مشهد» نشان دادند که میزان قانون گریزی در بین ساکنان شهر مشهد متوسط روبه بالا است و عواملی همچون فقر اقتصادی، دینداری، سرمایه‌فرهنگی و سرمایه‌اجتماعی با قانون گریزی رابطه معنادار دارند.

پیراهنی (۲۰۲۱)، در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه عوامل فرهنگی و اجتماعی با قانون گریزی در شهر سمنان» نشان دادند که بین میزان اعتماد اجتماعی و میزان رضایت از زندگی با میزان قانون گریزی رابطه معنادار معکوس و بین احساس تبعیض و فردگرایی با میزان قانون گریزی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

فتحی میلاسی و شاهنوشی (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر بروز قومیت‌گرایی و اثرات آن در نظام اداری در بین کارمندان اداری شهرستان لردگان» به این نتایج دست یافتند که پنج عامل کاهش عملکرد کاری کارکنان، انحراف از اهداف سازمان، انحراف از عدالت، کاهش شایستگی گروهی و کاهش هوش فرهنگی از اثرات قوم‌گرایی بر نظام اداری است. سرافراز و نیکخواه رستگار (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «تحلیلی بر زمینه‌های اجتماعی پدیده‌های قانون گریزی» نشان دادند که بین

چهارچوب‌های انحرافی متعارف قرار نمی‌گیرند. این انگیزه‌ها شامل نفع شخصی، افزایش کارایی شغلی، کمک به زیردستان یا همکاران و ارائه خدمات بهتر به مشتری می‌باشد.

گارسیا و مارتینز<sup>۳</sup> (۲۰۱۹)، در مقاله‌ای با عنوان «عوامل اجتماعی و اقتصادی موثر بر فرار از قانون در سازمان‌های دولتی» به این نتیجه رسیدند که متغیرهای همچون نابرابری درآمدها، توسعه اقتصادی و هنجارهای فرهنگی بر شیوع و ماهیت استراتژی‌های فرار از قانون تأثیرگذار هستند.

گورسیر، استگ و دنکارز<sup>۴</sup> (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «فساد در سازمان‌ها، جو اخلاقی و انگیزه‌های فردی» به این نتایج دست یافتند که کارکنانی که جو سازمانی بخش دولتی و خصوصی را بیشتر خودخواهانه و کمتر اخلاقی تصور می‌کنند، بیشتر مستعد فساد هستند. از طریق تغییر واسط انگیزه‌فردی مشخص شد کارکنانی که هنجارهای فردی و اجتماعی ضعیفتری دارند، راحت‌تر در معرض فساد اداری قرار می‌گیرند.

برون و ویلسون<sup>۵</sup> (۲۰۱۸)، در مقاله‌ای با عنوان «ویژگی‌های فردی در رفتار قانون‌گریزانه کارکنان در سازمان‌ها» به این نتیجه دست یافتند که ویژگی‌های فردی مانند رشد اخلاقی و شخصیتی به طور قابل توجهی بر رفتار قانونمندی کارکنان در سازمان‌ها تأثیرگذار هستند.

اشفورث و انند<sup>۶</sup> (۲۰۰۳)، در پژوهشی با عنوان «عادی شدن فساد و قانون‌شکنی در سازمان‌ها» سه عامل تقویت‌کننده را به عنوان عوامل عادی شدن فساد در ادارات معرفی کرده‌اند:

۱- نهادی شدن: که در آن یک تصمیم یا فساد اولیه در ساختارها و فرایندها گنجانده شده و در نتیجه عادی می‌شود؛ ۲- عقلانی‌سازی: یعنی ایدئولوژی‌های خودخواهانه برای توجیه و حتی ارزش‌گذاری فساد توسعه می‌یابند و ۳- جامعه‌پذیری: به افراد تازه‌وارد این تصور القا و درنهایت درونی می‌شود که فساد حتی اگر مطلوب نباشد، امری مجاز و پذیرفته شده‌است.

جمع‌بندی پیشینه نشان می‌دهد تحقیقاتی که در زمینه قانون‌گریزی در ایران صورت گرفته شده‌است، غالباً از روش کمی بوده و تعداد کمتری از روش‌های کیفی کار شده‌اند و

اخلاقی، احساس بی‌عدالتی، جامعه‌پذیری نامناسب، میزان ارتباط با ارباب رجوع، ریسک‌پذیری و فرصت فساد را به عنوان عوامل مؤثر بر تمایل به فساد اداری معرفی کرده‌اند.

علوی، فقیهی و موسی‌خانی (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «ریشه‌های فساد اداری در سازمان‌های دولتی» به این نتیجه دست یافتند که برقراری دمکراسی و بهبود کیفیت بورکراسی، فساد اداری را کاهش می‌دهد ولی کاهش اندازه دولت، کاهش درآمدهای نفتی، افزایش حاکمیت قانون و افزایش توسعه انسانی برکاهش فساد در ادارات دولتی موثر نبوده است.

میرزایی، احمدی، بخاری و نایبی (۲۰۱۸)، در پژوهشی با تأثیر عوامل اجتماعی - فرهنگی بر قانون‌گریزی (مورد مطالعه: استان خوزستان) نتیجه گرفتند که قانون‌گریزی مالی - اقتصادی با بیشترین میانگین و قانون‌گریزی فرهنگی - آموزشی با کمترین میانگین است. همچنین بین احساس آنومی و قانون‌گریزی رابطه معناداری وجود دارد. عباس‌زاده واقفی، دلخواه و فروزنده‌دهکردی (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی علل بومی بروز فساد اداری؛ مورد مطالعه شهرداری تهران» عوامل فردی، سازمانی و محیطی را به ترتیب اولویت‌های اول، دوم و سوم بروز فساد اداری شناسایی کرده‌اند.

اصغرزاده و شایگان (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «رویکردی چندعاملی به قانون‌گریزی» به این نتایج دست یافتند که عوامل قانونی همچون ضعف قوانین، به روز نبودن قوانین، ضمانت ضعیف اجرای قوانین، مجریان و برخورد کنندگان با نقض قوانین، جهل و ناآگاهی مردم نسبت به قوانین موجب گسترش زمینه‌های انحراف می‌شود. همچنین عوامل اجتماعی همچون آشفتگی و عوامل فرهنگی مانند تحصیلات، اعتقادات مذهبی، فعالیت رسانه‌ها، عوامل اقتصادی نظیر نابرابری اقتصادی، توسعه ناموزون و نیز عوامل سیاسی مانند ضعف نهادهای نظارتی و سایر عوامل مربوط به نظام سیاسی و کارگزاران سیاسی در قانون‌گریزی تأثیر دارند.

قوش و شوم<sup>۷</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی کیفی با عنوان «چرا کارمندان قانون‌شکنی می‌کنند؟» فهم رفتارهای قانون‌شکنانه سازمانی در صنعت هتلداری به این نتایج دست یافتند که برخلاف دیدگاه‌های مرسوم، انگیزه‌های متنوع و متفاوتی برای قانون‌شکنی وجود دارد که لزوماً در

2. Garcia & Martinez

3. Gorsira & Steg & Denkers

4. Brown & Wilson

5. Ashforth & Anand

1. Ghosh & Shum

از فرایند بررسی و پژوهش ساختاریافته‌ای که هدف آن، شناخت علت واقعی یک مسئله است. ابزار تحلیل ریشه‌ای واقعی، برای تعیین عوامل دخیل یا مؤثر در یک مسئله به کار می‌رود و با فرایند مرحله‌به‌مرحله درصد کشف علت یک پیامد است. (پوراسد، احمدی، و فاطمی، ۲۰۲۲) این روش این امکان را فراهم می‌آورد که به صورت گذشته‌نگر، علل بروز یک پیامد مشخص بررسی و برای جلوگیری یا کاهش احتمال رویدادهای نامطلوب در پروژه‌های آتی استفاده شود. درواقع یک ابزار تجسسی پرسشی است که به حل مشکل کمک می‌کند. (گانو، ۲۰۱۸) تحلیل ریشه‌ای، یک فرایند چندمرحله‌ای است؛ این مراحل عبارت‌اند از:

**تعريف مسئله و گردآوری اطلاعات:** بدون اطلاعات کامل و درک درست از رویداد، نمی‌توان علل ریشه‌ای در ارتباط با رویداد را مشخص کرد.

**سازماندهی اطلاعات:** در این قسمت اطلاعات گردآوری شده به‌منظور نظرستجوی از خبرگان یا متخصصین دسته‌بندی و سازمان دهی می‌شود.

**شناسایی ریشه‌ای علل:** این مرحله پس از دریافت نظرات خبرگان، اطلاعات به‌دست‌آمده در یک نمودار تصمیم‌گیری (نقشه علل ریشه‌ای) برای شناسایی علل اصلی ترسیم می‌شود.

**تجزیه و تحلیل علل:** تحلیلی برای جلوگیری یا کاهش احتمال رویداد نامطلوب یا مسئله موردنظر ارائه می‌شود. هدف کلی تجزیه و تحلیل علل ریشه‌ای این است که بدانیم چه اتفاقی افتاده؟ پیامد ناگوار آن چه بوده؟ چگونه اتفاق افتاده؟ زنجیره علت‌های که منجر به بروز مشکل شده‌اند را چه بوده‌اند؟ چرا اتفاق افتاده؟ چه کاری می‌توان برای جلوگیری از وقوع آن می‌توان انجام داد؟ برای همین منظور شکل شماره ۱ مراحل روش RCA به طور مختصر نشان می‌دهد.

همان تحقیقات کیفی هم بیشتر به دسته‌بندی عوامل و شناسایی متغیرهایشان بسته نموده‌اند یا به یک یا چند عامل موثر بر قانون‌گریزی توجه نموده‌اند که در عمل تأثیرات مثبتی در کاهش قانون‌گریزی مشاهده نشده و پیامدهای آن هر روز نیز افزایش می‌یابد ولی شناسایی همه‌جانبه و ریشه‌یابی عمیق عوامل موثر بر قانون‌گریزی کارکنان در سازمان‌های دولتی همچنان یک شکاف تحقیقاتی می‌باشد. سهم این مقاله پرکردن این شکاف تحقیقاتی با شناسایی ابعاد و متغیرهای موثر با ریشه‌یابی عمیق عوامل موثر بر قانون‌گریزی کارکنان در سازمان‌های دولتی است و انتخاب تکنیک RCA که بیشتر برای حل مشکل در علوم‌پژوهشی و علوم‌مهندسی کاربرد داشته و در علوم انسانی کمتر مورداستفاده شده‌است به عنوان یک روش جدید در علوم انسانی برای حل مسئله یا مشکل قانون‌گریزی می‌تواند مفید واقع شود.

لذا نادیده گرفتن ریشه علل و عوامل آسیب قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران به عنوان خلاصه تحقیقاتی این پژوهش تلقی می‌شود.

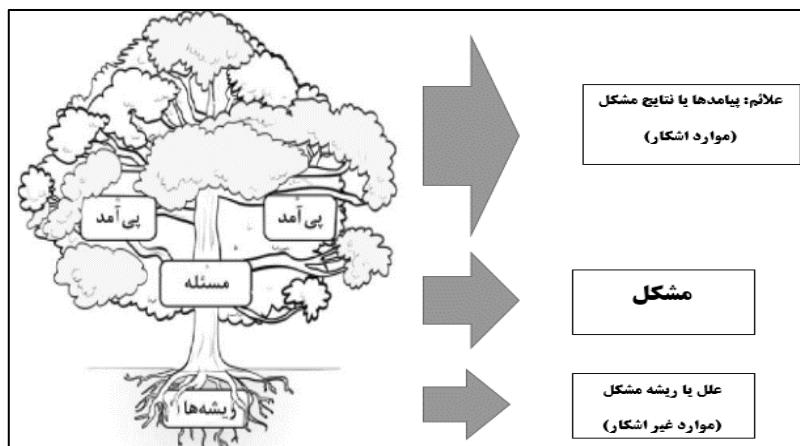
### تکنیک تحلیل علل ریشه‌ای<sup>۱</sup> (RCA)

در مدیریت منابع انسانی، آسیب‌های سازمانی به طرق مختلف بروز می‌کنند که به مسائل رفتاری نسبت داده می‌شوند. مدل‌های مختلفی در زمینه آسیب‌شناسی سازمانی وجود دارد که می‌توان به مدل سه‌شاخگی ۳ اس، مدل واپیبورد، مدل ۷ اس‌مک‌کنیزی، تحلیل سیستمی لیکرت، مدل آسیب‌شناسی رفتار فردی و گروهی، مدل گالبرید، مدل RCA و ... اشاره کرد. (شمس، ۲۰۱۵) به دلیل اینکه هدف پژوهش، شناسایی ریشه‌های آسیب قانون‌گریزی سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران بود لذا از بین روش‌های رایج، روش RCA انتخاب گردید.

تحلیل علل ریشه‌ای، فرایندی است برای شناسایی علل ریشه‌ای خطاهای و مشکلات است و درواقع روشی برای جلوگیری یا کاهش احتمال رویداد نامطلوبی است که در آینده روی خواهد داد. به عبارتی تحلیل ریشه‌ای عبارت است

۱. منابع تکنیک RCA به کار رفته در این تحقیق برگرفته از کتاب تکنیک تحلیل علل ریشه‌ای، ال گانو (۲۰۰۸) و کتاب تحلیل علل ریشه‌ای: رویکردی کارآمد برای حل مسئله (۲۰۱۸) ترجمه‌ی علی زواشکیانی، آزادگان و رمزیار (۱۳۹۸) و مقاله ریشه‌یابی آسیب‌های موجود در نظام آموزشی مدیریت منابع انسانی براساس روش تحلیل علل ریشه‌ای (۱۴۰۰) پوراسد، احمدی، فاطمی می‌باشد.

2. Root Cause Analysis

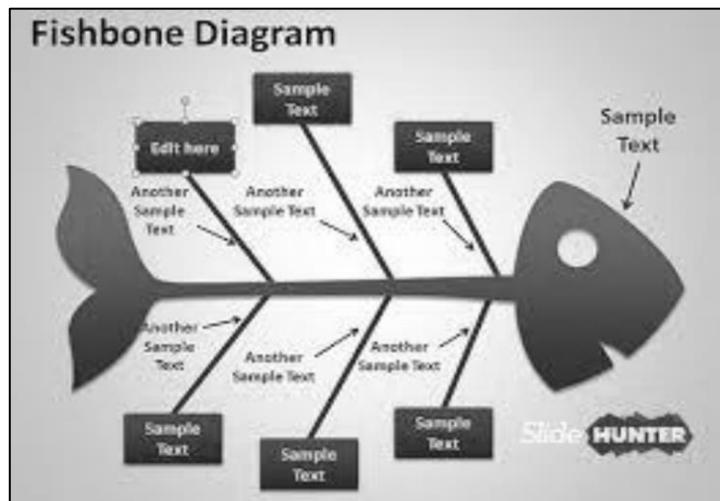


شکل ۱. مراحل روش RCA  
Figure 1. Steps of RCA Method

سطحی یا ریشه‌ای) را به روش ساختاریافته شناسایی کنیم از این نمودار استفاده می‌کنیم. به این روش که در سر ماهی مسئله یا مشکل گذاشته می‌شود، در تیغه‌های اصلی گروه اصلی عوامل دخیل در حادثه مشخص و در تیغه‌های کوچک علل ویژه مشخص شده برای هر دسته‌بندی مشخص می‌شود. هر نمودار استخوان ماهی برای یک مسئله استفاده می‌شود. شکل شماره ۲ دیاگرام روش نمودار استخوان ماهی را نشان می‌دهد.

ابزارهای شناسایی علل واقعه در روش **RCA** در روش RCA با یکی از ۵ ابزار علل وقوع مسائل بررسی می‌شود که به طور مختصر توضیحاتی از آن‌ها ارائه می‌شود.

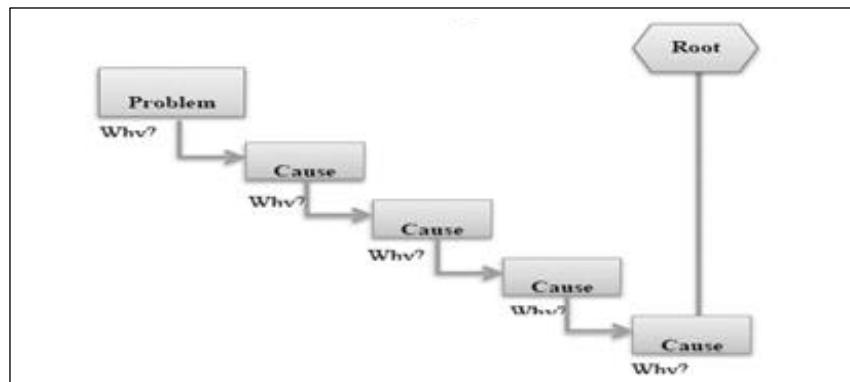
**نمودار استخوان ماهی**  
زمانی که بخواهیم ریسک‌های موجود در یک فرایند را شناسایی کنیم یا علل وقوع یک حادثه را شرح دهیم (اعم از



شکل ۲. دیاگرام روش نمودار استخوان ماهی  
Figure 2. Diagram of the Fishbone Diagram Method

مسائل پیچیده و نیز ساده کاربرد دارد. می‌توان از ۳ یا ۵ یا ۷ چرا استفاده کرد. شکل شماره ۳ دیاگرام روش پنج‌چرا را نشان می‌دهد.

**روش پنج‌چرا**  
به کاربران این امکان را می‌دهد که با پرسیدن چراهای متوالی علت/علل هر مسئله را شناسایی کنند و برای حل



شکل ۳. دیاگرام روش پنج چرا

Figure 3. Diagram of the Five Reasons Method

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای بوده؛ زیرا به دنبال شناسایی و ریشه‌یابی عمیق عوامل قانون‌گریزی سازمانی جهت اصلاح و بهبود وضعیت آن در سازمان‌های دولتی است و علاوه بر جنبه آگاهی‌بخشی و علمی، جنبه کاربردی نیز داشته است.

از لحاظ روش اجرا تحلیل محتوا، از نوع مطالعات توصیفی است. از بعد مکانی در سازمان‌های دولتی و از بعد زمان، مقطعی و از نوع پژوهش‌های کیفی و اکتشافی و در دو بخش کیفی می‌باشد. در بخش اول از تکنیک‌دلفی، عوامل اصلی و متغیرهای قانون‌گریزی استخراج و در بخش دوم عوامل به دست آمده در مرحله قبل براساس تکنیک RCA، با ابزار پنج چرا ریشه‌یابی عمیق گردید. علت انتخاب روش RCA، نیاز به یک روش جدید برای ریشه‌یابی عمیق جهت بررسی مسئله قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۸ نفر از خبرگان، مدیران حوزه نظارت، نخبگان، محققان آشنا به موضوع پژوهش و دارای تجربه در حوزه قانون‌گریزی و فساد اداری کارکنان به شرح جدول شماره ۱ می‌باشد.

### نمودار کنترل

هدف از کشیدن نمودار جریان داده، شناسایی روندها و الگوها در یک فرایند در طی یک دوره زمانی است و افراد را قادر می‌سازد با تشخیص نوسانات عام و خاص یک ارزشیابی منطقی از عملکرد فرایند به عمل آورند.

### بارش افکار

بارش افکار تکنیک مناسبی است که با استفاده از تجارب و خلاقیت یک تیم حرفه‌ای، گروه را قادر می‌سازد مقدار زیادی ایده در مورد مسئله یا مشکل ایجاد، شفاف و ارزیابی کنند.

### تحلیل مانع

اقدامی کنترلی است که برای پیشگیری از واردشدن آسیب به موارد آسیب‌پذیر طراحی و اجرا می‌شود و به دو صورت آینده‌نگر و گذشته‌نگر انجام می‌شود. در این پژوهش برای آسیب‌شناسی قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی از روش پنج چرا استفاده گردید.

### جدول ۱، جامعه‌آماری پژوهش

Table 1. The Statistical Population of the Research

۱	هیات‌علمی دانشگاه دارای مدرک دکتری منابع انسانی	۶ نفر
۲	هیات‌علمی دانشگاه دارای مدرک دکتری حقوق اداری	۲ نفر
۳	مدیران و کارشناسان باتجربه بخش نظارتی دستگاه‌های اجرایی دولتی دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد	۷ نفر
۴	مشاوران حقوقی و قضات دیوان عدالت اداری دارای مدرک دکتری حقوق	۳ نفر

RCA، با انجام مصاحبه‌های در قالب پرسشنامه‌های باز در محیط آنلاین گوگل فرم انجام گردید.

روش نمونه‌گیری به صورت غیراحتمالی و هدفمند که در نفر ۱۸ م به اشباع نظری رسید. ابزار جمع‌آوری داده در روش دلفی پرسشنامه با سوالات ساختارمند با طیف لیکرت و در روش

لحوظ شد. سرانجام، پایابی پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با ضریب قابل قبول ۰/۸۱ به دست آمد.

### یافته‌های پژوهش یافته‌های توصیفی

یافته‌های جمعیت‌شناختی در پژوهش حاضر برای توزیع فراوانی سن، تحصیلات، سابقه کار اعضای نمونه در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

در تکنیک‌دلفی با استفاده از متون موجود و پیشینه تحقق تعداد ۶۴ متغیر جمع‌آوری و در قالب یک پرسشنامه ساختارمند با ۶۴ سؤال کیفی و به صورت طیف لیکرت دارای گزینه‌های خیلی کم تا خیلی زیاد از خبرگان نظرسنجی گردید، همچنین در تکنیک RCA به روش مصاحبه، نظرات خبرگان در محیط آنلاین گوگل فرم جمع‌آوری گردید. به منظور تأیید روابی پرسشنامه، طرح مقدماتی پرسشنامه را چند تن از کارشناسان و خبرگان بررسی کردند و پیشنهادهای ایشان در تدوین پرسشنامه نهایی

**جدول ۲. یافته‌های جمعیت‌شناختی اعضای پانل پژوهش**

**Table 2. Demographic Findings of Research Panel Members**

فراوانی درصد فراوانی	سن
۱۶/۶۶	۳ کمتر از ۳۵ سال
۲۷/۷۷	۵ ۳۶ تا ۴۵ سال
۵۵/۵۷	۱۰ بالاتر از ۴۵ سال
۵/۵۵	۱ کارشناسی ارشد
۲۷/۷۷	۵ دانشجوی دکتری
۶۶/۶۸	۱۲ دکتری
۱۱/۱۱	۲ سابقه کار کمتر از ۱۰ سال
۲۷/۷۷	۱۰ ۱۱ تا ۲۰ سال
۶۱/۱۲	۶ بیشتر از ۲۰ سال

تکنیک‌دلفی، اتفاق آرا و همگرایی در موضوع هدف نظرسنجی است.

در مرحله اول دلفی پرسشنامه‌ای مشتمل بر دو بخش طراحی که در بخش اول فهرستی از متغیرهای تأثیرگذار بر قانون‌گریزی کارکنان سازمان‌های دولتی که از مبانی نظری و پیشینه تحقیق استخراج شده بود، در اختیار خبرگان قرار گرفت و با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود در قالب طی‌بندی لیکرت از خیلی موافق تا اصلاً موافق نیستم نظر خود را اعلام و در بخش دوم از آنها درخواست گردید با توجه به تجربه و مطالعات خود اگر عامل دیگری را در حوزه قانون‌گریزی کارکنان دخیل می‌دانند ذکر و به عوامل قبلی در مراحل بعد دلفی اضافه گردید. در مراحل بعدی دلفی هم همین روال ادامه داشت تا مراحل دلفی به اتمام برسد. تا آخرین مرحله دلفی، هیچ عاملی حذف نمی‌شود، پس از مشخص شدن مرحله آخر دلفی متغیرهای زیر میانگین، حذف خواهد شد.

در مرحله اول دلفی تعداد ۶۴ متغیر قانون‌گریزی کارکنان سازمان‌های دولتی که از پیشینه پژوهش استخراج شده بود به شرح جدول شماره ۳ عبارت است از:

### یافته‌های استنباطی

رونده انجام پژوهش به این صورت است که در دو مرحله انجام می‌گردد. در مرحله اول شاخص‌های استخراج شده از پیشینه پژوهش‌های قبلی در اختیار خبرگان قرار گرفت و با استفاده از تکنیک‌دلفی، متغیرهای اصلی و تعیین‌کننده قانون‌گریزی کارکنان در سازمان‌های دولتی تعیین شد و با توجه به میزان ارتباط آن‌ها باهم توسط پژوهشگر و تأیید خبرگان طبقه‌بندی گردید.

در بخش دوم عوامل و متغیرهای شناسایی شده، برای ریشه‌یابی عمیق با استفاده از تکنیک RCA و انتخاب ابزار پنچ‌جرا در اختیار خبرگان قرار گرفت و با پنج بار پرسش در مورد چرایی قانون‌گریزی کارکنان سازمان‌های دولتی، ریشه عوامل قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی شناسایی گردید.

### بخش اول تکنیک‌دلفی

یکی از ابزارها و تکنیک‌های مناسب برای دستیابی به اجماع نظر در یک رشته یا موضوع تخصصی، استفاده از نظر و ایده خبرگان آن حوزه، تکنیک‌دلفی است. نتیجه استفاده از

### جدول ۳. متغیرهای استخراج شده از پیشینه پژوهش

Table 3. Variables Extracted from The Research Background

ردیف	شاخص	ردیف	شاخص	ردیف	شاخص	ردیف	شاخص	ردیف
۱	تعداد قوانین	۱۷	عدم توانایی افراد در کنترل فردی	۳۳	کلاه شرعی	۴۹	عدم استفاده بهینه از طرفیت‌های فناوری اطلاعات	
۲	نیود ضمانت کافی برای اجرای قوانین	۱۸	نیود فضای سالم رقابتی بین احزاب	۳۴	ضعف فرهنگ‌سازمانی	۵۰	نیود بازار آزاد ناشی از انحصارات دولتی	
۳	سیاست‌زدگی مدیران دولتی	۱۹	ترس از مافوق	۳۵	تعییر ارزش‌ها و هنجارها	۵۱	عدم توانایی در انجام وظایف	
۴	دخلالت نهادهای مختلف در انتصابات	۲۰	ضعف مدیران در بسیج امکانات	۳۶	احساس آنومی اجتماعی	۵۲	عادت به قانون‌شکنی	
۵	ترزلزل جایگاه مدیریتی	۲۱	انحصار طلبی مدیران	۳۷	فعالیت رسانه‌ها و صدا و سیما	۵۳	سیاست‌گذاری‌های کلان اشتباہ در دولتها	
۶	عدم امنیت شغلی	۲۲	کسب سود فردی	۳۸	عدم تطابق قوانین با واقعیت‌ها	۵۴	ضعف عوامل روانی	
۷	عدم شفافیت قوانین	۲۳	پایین‌بودن دانش فی مدیران	۳۹	عدم توجه برابر به نهادهای مدنی	۵۵	عدم همکاری در افشا	
۸	توسعه ناموزون	۲۴	عدم تسلط و مهارت مدیران	۴۰	زیاده‌خواهی کارکنان	۵۶	وجود حقوق‌های نامتعارف در بین دستگاه‌های دولتی	
۹	استفاده ابزاری از قوانین	۲۵	عدم تناسب شغل با تحصیلات	۴۱	فساد اجتماعی و اخلاقی	۵۷	نرخ تورم بالا و عدم تناسب آن با حقوق کارکنان	
۱۰	دوچهرگی قانون	۲۶	عدم ثبات اقتصادی	۴۲	کم‌توجهی به ارزش‌های معنوی	۵۸	برخوردهای خودسرانه	
۱۱	کوچک‌پنداشتن برخی مراد نقض قانون	۲۷	فساد در سیستم قضایی	۴۳	ویژگی‌های شخصیتی افراد	۵۹	فقدان فرهنگ پاسخگویی	
۱۲	طلولانی بودن مسیرهای قانونی	۲۸	محددیت‌های قانونی	۴۴	عامل محیطی و جوسامانی	۶۰	عدم استقلال قوه قضائیه	
۱۳	پیچیده و هزینه بر بودن فرایندها	۲۹	انحصارات دولتی در بخش اقتصاد کشور	۴۵	وجود روابط غیررسمی	۶۱	ضعف تشکیلات نظارتی	
۱۴	سیستم نامناسب انتساب	۳۰	ضعف نظام پرداخت	۴۶	باورهای ذهنی افراد	۶۲	ارائه اطلاعات غلط به مراکز نظارتی	
۱۵	وجود فضای باز برای قانون‌گریزی	۳۱	خصوصی‌سازی ناصحیح	۴۷	فردگرایی	۶۳	حجم بالای کار و کمبود نیروی انسانی در مراکز نظارتی	
۱۶	عدم تعهد و وفاداری در مدیران	۳۲	رفاه‌طلبی	۴۸	جهات‌طلبی و ریاست‌جویی	۶۴	عدم دسترسی آسان به بازوهای نظارتی	

شاخص مورد بررسی قرار گرفتند. در مرحله دوم دلفی، با توجه به نظر خبرگان، تعداد ۱۴ شاخص دیگر و در دور سوم دلفی، تعداد ۵ شاخص دیگر اضافه شد. در جدول ۴، خلاصه نتایج تکنیک دلفی با استفاده از دیدگاه ۱۸ نفر خبرگان پژوهش ذکر شده است.

### نتایج تکنیک دلفی

برای آنالیز نتایج دلفی، در اولین مرحله، آنالیز محتوی برای شناسایی تم‌های اصلی در پرسشنامه بدون ساختار را به پرسشنامه‌های با ساختار تبدیل کرده و اساس مرحله‌های بعدی را تشکیل می‌دهد. در دور اول دلفی، تعداد ۶۴

**جدول ۴، خلاصه نتایج آنالیز دلفی برای شناسایی قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی**
**Table 4. Summary of Delphi Analysis Results to Identify Illegality in Government Organizations**

مراحل دلفی	شاخص	تعداد قوانین	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	میانگین دور سوم	نتیجه دلفی در دور چهارم دلفی
	عدم تعهد وفاداری	۳/۳۳۳	۳/۰۰۰	۲/۸۸۲	۲/۷۳۳	عدم تأیید
	عدم امنیت شغلی	۳/۳۸۹	۳/۰۰۰	۲/۹۴۱	۲/۸۰۰	عدم تأیید
	عدم شفافیت قوانین	۳/۳۳۳	۴/۰۵۶	۴/۰۰۰	۴/۰۰۰	تأیید
	توسعه ناموزون	۳/۳۳۳	۳/۲۷۸	۳/۲۷۸	۲/۸۰۰	عدم تأیید
	استفاده‌ابزاری از قوانین	۳/۶۶۷	۳/۵۵۶	۲/۸۲۴	۲/۷۳۳	عدم تأیید
	دوچهرگی قانون	۴/۲۲۲	۳/۳۸۹	۴/۲۹۴	۴/۲۶۷	تأیید
	کوچک پنداشتن برخی موارد نقض قانون	۳/۵۰۰	۴/۲۷۸	۲/۸۲۴	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	طولانی‌بودن مسیرهای قانونی	۴/۰۰۰	۳/۹۴۴	۳/۹۴۱	۳/۷۳۳	تأیید
	پیچیده و هزینه‌بر بودن فرآیندها	۳/۵۰۰	۳/۳۳۳	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	سیستم نامناسب انتصاب	۴/۴۴۴	۴/۳۸۹	۴/۳۵۳	۴/۲۶۷	تأیید
	وجود فضای باز برای قانون‌گریزی	۳/۹۴۴	۳/۷۲۲	۳/۰۰۰	۲/۸۷۰	عدم تأیید
	عدم تعهد وفاداری	۴/۰۰۰	۳/۶۱۱	۲/۹۴۱	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	عدم توانایی مدیریت در کنترل افراد	۳/۴۴۴	۳/۲۷۸	۲/۹۴۱	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	نیوتن فضای سالم رقابتی بین احزاب	۳/۷۲۲	۳/۳۸۹	۳/۰۰۰	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	عدم استفاده از فناورهای اطلاعات	۳/۶۶۷	۳/۵۰۰	۳/۱۱۸	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	ضعف مدیران در بسیج امکانات	۳/۹۴۴	۳/۵۵۶	۲/۹۴۱	۲/۸۰۰	عدم تأیید
	انحصار طلبی مدیران	۳/۵۰۰	۳/۴۴۴	۳/۱۷۸	۲/۹۶۷	عدم تأیید
	سیاست‌گذاری کلان اشتاه	۳/۹۴۴	۳/۷۲۲	۳/۰۵۹	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	پایین‌بودن دانش‌فنی مدیران	۳/۸۳۳	۳/۷۲۲	۳/۷۰۶	۳/۲۰۰	تأیید
	عدم تسلط و مهارت	۳/۵۵۶	۳/۳۸۹	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	عدم تناسب شغل با تحصیلات	۳/۸۳۳	۳/۶۱۱	۳/۰۵۹	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	عدم ثبات اقتصادی در کشور	۴/۰۵۶	۳/۹۴۴	۳/۱۷۶	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	نرخ تورم بالا و عقب‌ماندن حقوق کارکنان از تورم	۴/۵۵۶	۴/۵۵۶	۴/۵۲۹	۴/۳۳۳	تأیید
	محدودیت‌های قانونی	۳/۷۷۸	۳/۶۱۱	۳/۰۰۰	۲/۸۰۰	عدم تأیید
	انحصارات دولتی	۳/۶۱۱	۳/۳۳۳	۳/۰۰۰	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	ضعف نظام پرداخت	۳/۸۸۹	۳/۵۰۰	۲/۸۸۲	۲/۸۰۰	عدم تأیید
	خصوصی‌سازی ناصحیح	۳/۵۵۶	۳/۵۵۶	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	اختلاف زیاد حقوق‌ها در افراد یک سازمان	۴/۰۵۶	۳/۹۴۴	۳/۸۲۴	۳/۹۴۳۳	تأیید
	نیوتن بازار آزاد	۳/۷۲۲	۳/۷۲۲	۳/۰۰۰	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	ضعف فرهنگ سازمانی	۳/۵۵۶	۳/۲۷۸	۲/۹۴۱	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	تفیر ارزش‌ها و هنجارها	۳/۶۱۱	۳/۶۱۱	۳/۱۷۶	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	احساس آنومی	۳/۹۴۴	۳/۹۴۴	۳/۸۸۲	۳/۹۴۳۳	تأیید
	فعالیت رسانه‌ها و صدا و سیما	۳/۵۰۰	۳/۳۳۳	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	عدم تطبیق قوانین با واقعیات جامعه	۳/۸۳۳	۳/۳۸۹	۳/۶۱۱	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	عدم توجه به نهادهای مدنی	۳/۲۷۸	۳/۳۸۹	۳/۰۵۹	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	زیاده‌خواهی کارکنان	۳/۵۵۶	۳/۳۳۳	۲/۹۴۱	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	فساد اجتماعی و اخلاقی	۳/۶۶۷	۳/۵۰۰	۳/۰۰۰	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	کم‌توجهی به ارزش‌های معنوی	۳/۸۳۳	۳/۵۵۶	۳/۱۱۸	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید
	ویژگی‌های شخصیتی افراد	۳/۷۷۸	۳/۳۸۹	۳/۱۷۶	۲/۹۴۳۳	عدم تأیید

## ادامه جدول ۴، خلاصه نتایج آنالیز دلفی برای شناسایی قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی

مراحل دلفی	شاخص	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	میانگین دور سوم	میانگین دور چهارم	نتیجه دلفی در دور چهارم دلفی
	عوامل محیطی سازمان‌ها	۳/۸۳۳	۳/۳۳۳	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	وجود روابط غیررسمی	۳/۸۳۳	۳/۶۱	۳/۲۹۴	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	باورهای ذهنی افراد	۳/۶۶۷	۳/۳۸۹	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	منافع فردی (فردگرایی)	۴/۳۳۳	۴/۲۷۸	۴/۲۳۵	۴/۰۶۷	تأیید
	جاده‌طلبی مدیران	۴/۲۷۸	۴/۰۰۰	۳/۸۸۲	۴/۰۰۰	تأیید
	ترس از مafeوق	۳/۰۰۰	۲/۸۳۳	۲/۹۴۱	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	کلاه‌شرعی یا حیل قانونی	۴/۰۰۰	۳/۶۶۷	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	عدم توانایی افراد در وظایف	۳/۶۶۷	۳/۳۸۹	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	عادت به قانون‌شکنی	۳/۹۴۴	۳/۵۰۰	۳/۲۳۵	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	کسب سود فردی	۳/۸۸۹	۳/۵۰۰	۳/۰۵۹	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	ضعف عوامل روانی	۳/۶۱	۳/۲۲۲	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	عدم همکاری در افشا	۳/۹۴۴	۳/۵۰۰	۳/۰۵۹	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	رفاه‌طلبی و گرایش به تحمل و اسراف	۳/۷۲۲	۳/۴۴۴	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	فساد در سیستم قضایی	۴/۲۸۹	۴/۱۱۱	۳/۰۵۹	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	برخورد خودسرانه	۴/۲۲۲	۳/۶۶۷	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	فقدان فرهنگ پاسخگویی	۳/۹۴۴	۳/۵۰۰	۳/۰۵۹	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	عدم استقلال قوه قضائیه	۳/۶۱	۳/۱۶۷	۳/۰۰۰	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	ضعف تشکیلات نظارت	۴/۵۰	۴/۲۲۲	۴/۱۷۶	۴/۰۶۷	تأیید
	ارائه اطلاعات غلط	۳/۱۱۱	۳/۶۱	۳/۱۱۸	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	حجم بالای کار و کمبود نیروی انسانی	۳/۲۷۸	۳/۲۷۸	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	عدم دسترسی آسان به بازوهای نظارتی	۴/۰۰	۳/۲۲۲	۳/۰۰۰	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	عدم اعتماد به دولتمردان					
	فقدان سازوکارهای آموزشی و حقوقی					
	بی‌توجهی مدیران به نیازهای کارکنان					
	فساد در بین فرزندان سران دولت					
	نارضایتی شغلی					
	کاغذبازی و بوروکراسی					
	بزرگ‌بودن دولت					
دور دوم دلفی	ضعف در مهارت تصمیم‌گیری مدیران					
	وجود حقوقهای بالا در سازمان‌های دیگر					
	ضعف در روابط‌سازمانی					
	رفاه‌طلبی و گرایش به تحمل و اسراف					
	عدم برخورد به موقع با قانون‌گریزان					
	ضعف در تشکیلات کنترل سازمان					
	عدم همکاری سازمان با مراکز نظارتی					
	وجود روابط باندیبازی					
	عدم آگاهی افراد از قوانین					
	عدم احسان مسئولیت افراد در سازمان‌ها					
دور سوم دلفی	عدم شفافیت در تعیین مجازات‌ها					
	قانون‌پذیر نبودن نهادها					

دریارهه توقف یا ادامه دورهای دلفی دو معیار آماری ملاک عمل قرار می‌گیرد، اولین معیار، اتفاق نظری قوی میان اعضای پالن است که براساس مقدار ضریب هماهنگی کنдал تعیین می‌شود.

همان‌طور که نتایج جدول شماره ۴ نشان داده شد، ۸۳ شاخص توسط خبرگان امتیازدهی شد. براساس روش دلفی، تا مرحله آخر دلفی هیچ متغیری حذف نخواهد شد. برای تصمیم‌گیری

نشان می‌دهد و نشان‌دهنده این است که می‌تواند فرایند دلفی را در این مرحله متوقف گردد. در این مرحله متغیرهای زیر میانگین یعنی ۳ حذف خواهند شد.

لذا تعداد ۱۶ شاخص با توجه به میانگین رتبه بالای ۳ به عنوان شاخص‌های نهایی تأیید گردیدند.

در صورت نبود چنین اتفاق‌نظری، ثابت ماندن این ضریب یا رشد ناچیز آن در دو دور متوالی نشان می‌دهد که افزایشی در توافق صورت نگرفته است و فرایند نظر خواهی باید متوقف شود. داده‌های جدول ۵ مقدار ضریب هماهنگی کنдал را برابر با ۰/۳۴۴ در دور چهارم نشان می‌دهد که با توجه به مقایسه آن با میزان ضریب کنдал دور سوم (۰/۳۴۰) تغییر بسیار اندکی را

#### جدول ۵. ضرایب توافق کنдал در چهار مرحله تکنیک دلفی

**Table 5.** Kendall's Coefficients of Agreement In The Four Stages of The Delphi Technique

	تعداد شاخص‌ها	تعداد کارشناسان	ضریب کنдал	درجه آزادی	مقدار معناداری	مرحله
۰/۰۰۰	۶۳	۰/۱۴۵	۱۸	۶۴	مرحله اول	
۰/۰۰۰	۷۷	۰/۲۹۷	۱۸	۷۸	مرحله دوم	
۰/۰۰۰	۸۲	۰/۳۴۰	۱۸	۸۳	مرحله سوم	
۰/۰۰۰	۸۲	۰/۳۴۴	۱۸	۸۳	مرحله چهارم	

ارتباط معنای با عوامل - در عوامل ۶ گانه و تأیید آن توسط خبرگان پژوهش به عنوان عوامل اثرگذار بر قانون‌گریزی سازمانی انتخاب گرفتند:

خبرگان پژوهش تعداد ۱۶ متغیر را با میانگین رتبه بالاتر از ۳ به عنوان عوامل اثرگذار بر قانون‌گریزی سازمانی انتخاب کردند که پس از دسته‌بندی آن‌ها توسط پژوهشگران - با توجه میزان

#### جدول ۶. دسته‌بندی عوامل موثر بر قانون‌گریزی سازمانی با استفاده از تکنیک دلفی

**Table 6.** Classification of Factors Affecting Organizational Evasion Using The Delphi Technique

متغیرها	عوامل اصلی
تورم بالا و عدم ناسازگاری نرخ نورم و میزان افزایش حقوق وجود حقوق‌های نامتعارف در سازمان‌ها	عوامل اقتصادی
وجود روابط باندیزی و قبیله‌گرایی احساس آنومی یا آشفتگی اجتماعی حاکم بر سازمان	عوامل اجتماعی
ارجحیت منافع فردی بر منافع سازمانی جاهطلبی و ریاست جویی افراد عدم احساس مسئولیت کارکنان	عوامل فردی
عدم برخورد به موقع با قانون‌گریزان ضعف تشکیلات نظارت و کنترل سازمان‌ها دو چهرگی قانون	عوامل نظارتی
طولانی‌بودن مسیرهای قانونی سیستم انتصابات نامناسب	عوامل ساختاری
پایین‌بودن دانش شغلی و مهارت تخصصی مدیران سیاست‌زدگی و وجود انحصارات سیاسی در نظام اداری دخالت نهادهای مختلف در انتصابات مدیران	عوامل سیاسی
وجود فساد در بین سران و فرزندان مدیران سازمان	

تنظیم و از خبرگان ۵ بار سوال گردد که چطور این عوامل با متغیرهای شان موجب قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی RCA می‌شود. مراحل ریشه‌یابی و نتایج نهایی تکنیک RCA به اختصار در جدول ۷ ملاحظه می‌شود.

#### RCA: تکنیک بخش دوم

در این مرحله نتایج بخش اول روش دلفی به عنوان ریشه‌اول قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی انتخاب گردید و براساس آن سوالات مصاحبه‌ها با روش پنج‌چرا در تکنیک RCA

## جدول ۷. نتایج حاصله از روش RCA

Table 7. Results From RCA Method

ریشه چهارم	ریشه سوم	ریشه دوم	ریشه اول
خالاً موجود در قوانین	تعارض منافع عدم شفافیت نقص قوانین و مقررات	تعارض منافع عدم شفافیت نقص قوانین و مقررات	دخلات نهادهای مختلف در انتصاب مدیران
خالاً موجود در قوانین	انگیزه بهره‌وری از شرایط سیاسی عدم نظارت و پاسخگویی به علت تعارض منافع	تعارض منافع	سیاست‌زدگی وجود انحصارات سیاسی در نظام اداری
خالاً موجود در قوانین	تصمیمات نادرست کمبود شفافیت فرصت برای فساد احساس خطر برای از دست دادن جایگاه مدیریتی و اجتماعی	انحصارات سیاسی نقص قوانین	انحصارات سیاسی در نظام اداری
خالاً موجود در قوانین	تبلیغ و تربیت غلط اعتقاد به عدم پاسخگویی دسترسی به منابع مالی و اطلاعاتی و قدرت فرصت های تجاری در بخش خصوصی ضعف نظام قانونی	تعارض منافع	وجود فساد در بین سران و خانواده مدیران سازمان‌ها
تورم بالا و عدم تناسب نرخ	کاهش قدرت خرید کارکنان بی انگیزگی برای رعایت قانون بودجه‌بریزی اشتباہ کلان برای سطوح مختلف مقابله کمرنگ دولت با نظام دلالی موجود در اقتصاد ایران	افزایش هزینه‌های زندگی کاهش قدرت خرید کارکنان عدم ثبات اقتصادی	تورم بالا و عدم ناسازگاری نرخ تورم و میزان افزایش حقوق
تورم با میزان افزایش حقوق کارکنان دولت	تبیيض در توزیع عادلانه ثروت نظامهای قانونی و سیاست‌های مالی دولت تبیيض و عدم شفافیت مالی در نظام پرداخت	جران حقوق با شغل دوم عدم موفقیت نظام هماهنگ حقوق‌ها نایابی‌داری مالی کارکنان مقایسه حقوق کارکنان در دستگاه‌های مختلف	وجود حقوق‌های نامتعارف در سازمان‌ها
خالاً موجود در قوانین	بی عدالتی در فرصت‌های شغلی کاهش رقابت سالم	نادیده‌گرفتن کارایی عملکرد دیگران منشاً فساد بودن روابط باندباری	وجود روابط باند بازی و قبیله‌گرایی
تعارض منافع	تعارض منافع	فارار از مسئولیت نقض قوانین کاهش کارایی انتقال مسئولیت نقض قانون	تعارض منافع در سازمان‌ها
خالاً موجود در قوانین	تعريف نشدن صحیح وظایف و تبیيض در توزیع وظایف تحریم‌های کاری توسط مدیر	کاهش نظرات کاهش انجیزه سازمانی	احساس آنومی با آشفتگی اجتماعی حاکم بر سازمان
خالاً موجود در قوانین	فقدان رضایت شغلی فرصت برای فساد فقدان ترس از تشخیص تخلف فسار و استرس مدیران بر روی کارکنان	عدم همکاهنگی و همکاری	
خالاً موجود در قوانین	کمبود انجیزه سازمانی	کاهش اعتماد خروج نیروهای توانمند کاهش مسئولیت	ارجعیت منافع فردی بر منافع سازمانی
تعارض منافع	تعارض منافع لذت قدرت و کنترل	نپذیرفتن انتقاد عدم اشتراک اطلاعات	جاھطلبی و ریاست‌جویی مدیران

خالاً موجود در قوانین ناشی از نقص در تدوین قوانین

تورم بالا و عدم ناسازگاری نرخ تورم با میزان افزایش حقوق کارکنان

عامل سیاسی

عامل اجتماعی

عامل فردی

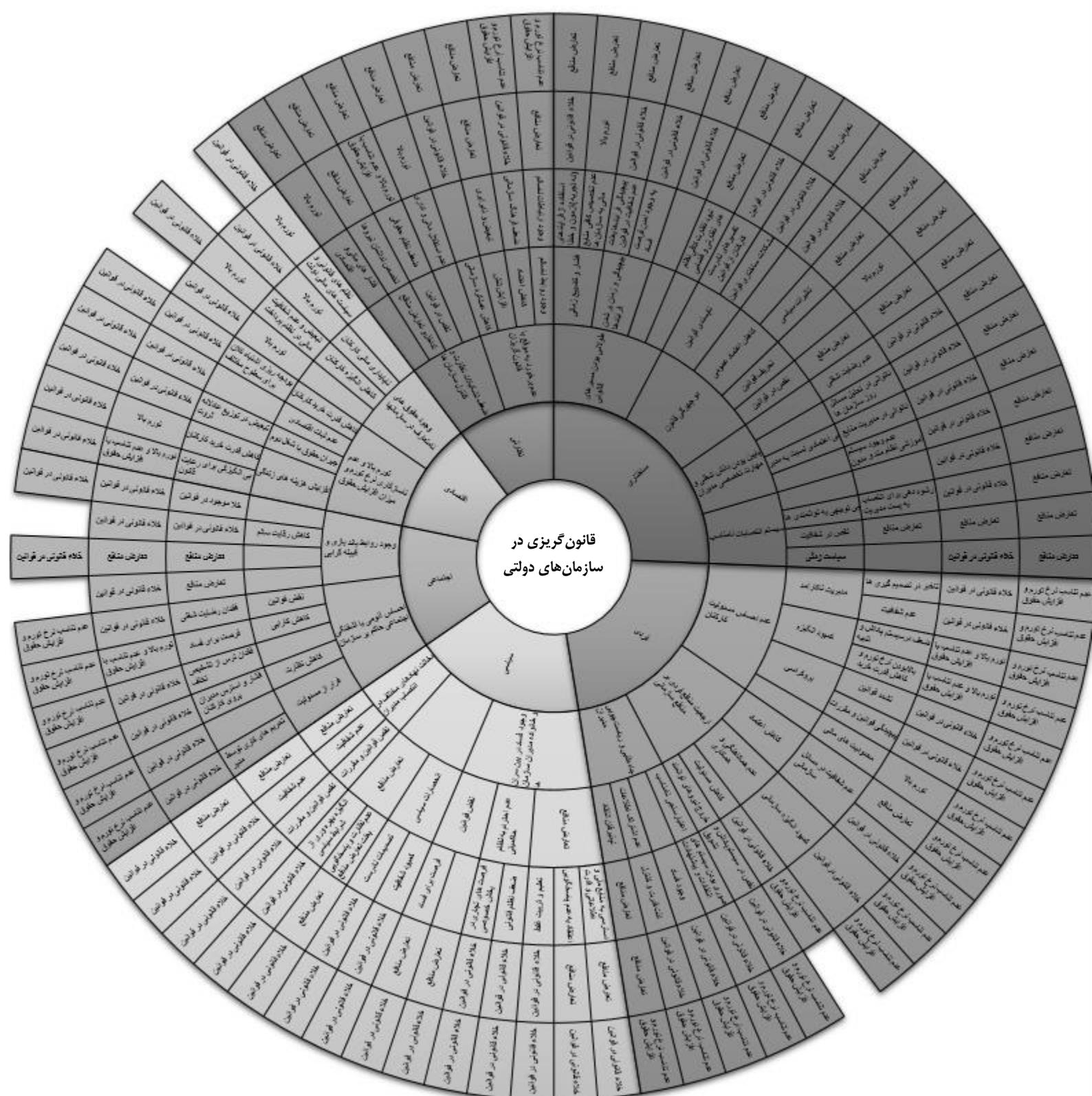
قانون گیری در سازمان‌های دولتی ایران

## ادامه جدول ۷. نتایج حاصله از روش RCA

ریشه پنجم	ریشه چهارم	ریشه سوم	ریشه دوم	ریشه اول
نحوه بالا و عدم سازگاری نزه تورم با میزان افزایش هنوز	خالاً موجود در قوانین	وجود فساد صوری بودن سیستم‌های انتقادها و پیشنهادها پیچیدگی قوانین و مقررات	اولویت قرار داشتن موقعیت شغلی خود اعتبارستجوی نامناسب	ریشه اول
کارکنان	خالاً موجود در قوانین	تشدد قوانین بالابودن نرخ تورم و کاهش قدرت خرید ضعف در سیستم پاداش و تنبیه عدم شفافیت تأخیر در تصمیم‌گیری‌ها محدودیت‌های مالی وجود ارتباطات ناسالم ضعف فرهنگ سازمانی تبعیض و نابرابری وجود فرایندهای ناسالم برای مقابله با قانون‌گریزی عدم استقلال مالی و اداری ضعف نظام حقوقی تخصص نداشتن نیروها فشارهای مالی و اقتصادی	بروکراسی کمبود انگیزه کاهش اعتماد افزایش تنش کاهش عملکرد سازمانی کمبود منابع مالی و نیروی انسانی نقص در قوانین تداخل و تعارض منافع فساد در بدنه تشکیلات نظارت	عدم احساس مسئولیت کارکنان عدم برخورد به موقع با قانون‌گریزان ضعف تشکیلات نظارت و کنترل سازمان‌ها
تعارض منافع	خالاً موجود در قوانین	تعارض منافع تأثیرات سیاسی عدم بازنگری و بروزرسانی موثر قوانین با توجه شرایط اجتماعی کشور مشکلات ساختاری قوانین تفسیرهای نادرست کارکنان از قوانین عدم توجه به تغییر در شرایط اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی کشور به وجود آمدن فرصت فساد	نقص در قوانین کاهش اعتماد عمومی ناپسندی قوانین تحریف قوانین	دو چهرگی قانون
جهت منافع	خالاً موجود در قوانین	پیچیدگی فرایندها به علت عدم شفافیت در قوانین عدم تخصیص کافی منابع مالی به سازمان‌ها استفاده از فرایندهای آزمون و خطأ (نه تجربه) نبود نظارت کافی نظام‌های نظارتی و قضایی نبود آموزش و آگاهی کامل قوانین	پیچیدگی و زمان بر شدن فرایندها فشار و تضییع زمانی عدم انطباق قانونی فرایندها و عدم شفافیت فساد ناشی از زمان بر شدن فرایندها	طولانی بودن مسیرهای قانونی
عوامل معاذنی	تعارض منافع	سیاست‌زدگی ناکارمدی مدیران و نداشتن توانایی موردنیاز مدیریت تعارض منافع رشوه‌دهی برای انتصاب به پست مدیریت عدم توانمندی و مهارت تخصصی مدیران عدم وجود سیستم آموزشی نظام‌مند و مدون	نقص در شفافیت بی‌توجهی به توانمندی‌ها عدم توافق تغییرات و اصلاحات با شرایط موجود اتخاذ تصمیم‌های نامناسب	نامناسب
عوامل نظری	خالاً موجود در قوانین	ناتوانی در مدیریت منابع ناتوانی در تحلیل مسائل روز سازمان‌ها عدم رضایت شغلی	بی‌اعتمادی نسبت به مدیر کاهش انگیزه کارکنان و بهره‌وری	شغلی و مهارت
عوامل فردی			تشش به دلیل اجرای نادرست قوانین	مدیران

- ۱- وجود خالهای قانونی ناشی از نقص موجود در تدوین قوانین.
- ۲- تعارض منافع.
- ۳- وجود تورم بالا و عدم افزایش حقوق کارکنان متناسب با نرخ تورم.

در نهایت و براساس نتایج به دست آمده از انجام روش RCA با ابزار پنچ‌چرخ، سه عامل زیر به عنوان ریشه‌های قانون‌گریزی در سازمان دولتی ایران معرفی گردید. نتایج حاصل در جدول شماره ۷ و نیز شکل شماره ۴ نمایش داده شده است.



شکل ۴. دیاگرام ریشه‌های قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی

Figure 4. Diagram of the Roots of Lawlessness in Government Organizations

منافع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت می‌انجامد. قانون‌گریزی و قانون‌گرایی در جامعه به منزله پذیرش منطق قانون است، بدین معنا که هر رفتار و فعالیتی بتواند به شکل قانونی انجام شود. این امر به معنای ایستایی قانون نیست، بلکه مستلزم آن است که در هر مقطع از پویایی و تحرک جامعه و به تناسب آن، انسان‌ها قانون‌مدار و قانون‌پذیر باشند و این قانون‌پذیری در رفتارها و فعالیت‌های آنان جلوه کند. به طور کلی در مفهوم قانون‌گریزی عناصر هنجار‌پذیری نظام‌پذیری، ثبات‌گرایی و ... نهفته است. نظام اداری قانون‌گریز و آمیخته با فساد از عوامل سوء‌مدیریت و مانع برای توسعه پایدار کشورها است (رهنورد و همکاران، ۲۰۱۹)، در زمینه وسیع‌تر کنترل فساد به عنوان یکی از شاخص‌های حاکمیت خوب پذیرفته شده است. عدم توجه به قانون از عوامل موثر برآشنتگی اجتماعی و ایجاد بی‌قاعدگی و بی‌نهنجاری است (رفیعی و کریمی، ۲۰۲۱).

شاید بتوان قانون را از جمله پیچیده‌ترین مقوله‌هایی دانست که بشر در طول دوران حیات خویش بر روی زمین با آن مواجه بوده است. در واقع در زیر عنوان قانون است که نظم معنا پیدا کرده و انسان با دیگر همنوعان خویش ارتباط و تعامل برقرار می‌کند. قانون هم‌زاد آدمی بوده است و عجیب است که قانون‌گریزی نیز چینین عمری دارد. اصولاً قانون و قاعده‌تئیده شده در زندگی انسان است. شکل عام قانون یعنی قاعده‌ای مصوب نظام سیاسی حاکم بر جامعه است (قرائگوزلو، ۲۰۱۶). اما قانون‌گریزی یک ناهنجاری است که حتّماً باید برطرف شود. مخصوصاً در دنیای امروز اگر قانون‌گریزی نهادینه شود، امکان توسعه وجود نخواهد داشت. بدون تردید نمی‌توان در اجتماعات پیچیده مجازی و حقیقی امروزی بدون قانون زندگی کرد.

### وجود تورم بالا و عدم افزایش حقوق کارکنان متناسب با نرخ تورم

بالارفتن نرخ تورم و عدم افزایش حقوق کارکنان متناسب با نرخ تورم سبب ترغیب کارکنان به فساد و قانون‌گریزی برای جبران درآمدهای خود (ناشی از فشارهای مالی و کاهش قدرت خریدشان) می‌شود که برای جبران آن به دنبال کسب درآمدهای غیرقانونی بوده و همین امر اثربخشی برنامه‌ها و سیاست‌های نظام اداری و عمومی کاسته و سبب هدر رفتن منابع سازمان‌ها می‌شود؛ لذا پیشنهاد می‌شود دولت با اقداماتی نظیر متناسب‌سازی حقوق کارکنان با نرخ تورم، تعهد به اصلاحات اقتصادی و مالی با مدیریت موثر منابع برای کاهش تورم و بهبود شرایط اقتصادی، استفاده از فناوری اطلاعات، تقویت نظام‌های مالی و حسابرسی و حقوقی، شفافیت در تصمیم‌گیری با اطلاع‌رسانی‌های کامل، افزایش نظارت‌های

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف، ریشه‌یابی عمیق عوامل موثر بر قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران انجام‌گرفته شده است. نتایج به دست آمده حاکی از تأثیرگذاری سه عامل ریشه‌ای بود. در خصوص عامل عدم افزایش حقوق کارکنان متناسب با نرخ تورم، نتایج حاصل از این یافته‌ها با نتایج حاصل از پژوهش‌های شبیه‌سازی و همکاران (۲۰۲۲)، عابدی جفری و همکاران (۲۰۲۰)، همایونی‌فر، توتونچی (۲۰۲۲)، طوطیان، بایزیدی (۲۰۱۸)، صدیقیان‌بیدگلی (۲۰۲۳)، سوهانیان حقیقی و همکاران (۲۰۱۹)، احمدنیاچینچائی (۲۰۱۲)، مارتینز و گارسیا (۲۰۲۰) میرزائی و همکاران (۲۰۱۸) و میرزایی و همکاران (۲۰۱۸) به تأثیر نرخ تورم و عوامل اقتصادی تأکید دارد، همسوی دارد. همچنین در خصوص عامل وجود خلاه‌های قانونی در قوانین وضع شده، عشايري و نامييان (۲۰۱۹)، شمسى نيا و پورنجربر (۲۰۲۳)، سوهانیان و همکاران (۲۰۲۰)، احمدنیاچینچائی و همکاران (۲۰۱۲) احمدی‌جشفانی (۲۰۱۹)، همایونی‌فر و توتونچی (۲۰۲۲)، طوطیان، بایزیدی (۲۰۱۸)، عباس‌زاده‌واقفى و همکاران (۲۰۱۷)، اصغرزاده و شايگان (۲۰۱۶)، پاررا و همکاران (۲۰۲۱)، عابدی‌جفری و همکاران (۲۰۱۹)، موسوی‌دوست (۲۰۲۰)، علوی و همکاران (۲۰۲۰) میرزائی (۲۰۱۸) کشفی و همکاران (۲۰۲۰) که در پژوهش خود نشان دادند که قانون‌گریزی می‌تواند متأثر از وجود خلاه‌ای قانونی در قوانین باشد همسو و هم راستا می‌باشد.

در خصوص عامل تعارض منافع، پژوهش‌های شمسى نيا و پورنجربر (۲۰۲۳)؛ صدیقیان بیدگلی (۲۰۲۲)؛ شبیه‌سازی و همکاران (۲۰۲۲)؛ فتاحی‌میلاسی و شاهنوشی (۲۰۲۱)؛ رفیعی و کریمی (۲۰۲۱)، عشايري و همکاران (۲۰۲۱)؛ عباس‌زاده‌واقفى و همکاران (۲۰۱۷)؛ پيراهري (۲۰۲۱)؛ احمدنیاچینچائی (۲۰۱۲)؛ ويلسون و بروان (۲۰۱۸) همکاران (۲۰۱۸)، قوش و شوم (۲۰۱۹) و كشفی و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان دادند که تعارض منافع و کسب منافع شخصی بر قانون‌گریزی سازمانی تأثیر گذار است.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت که آمارهای نگران‌کننده از وجود فساد و قانون‌گریزی در اداره‌ها و سازمان‌های دولتی ممکن است تصویر نامطلوبی از جامعه اسلامی در اذهان مردم ایجاد نماید. اگر مردم روزانه با مراجعه به اداره‌های دولتی که به منزله نماینده حکومت شناخته می‌شوند، شاهد بروز قانون‌گریزی باشند، این وضع موجب کاهش اعتماد آنان به نظام خواهد شد و پیامدهای نگران‌کننده‌ای در پی خواهد داشت. قانون‌گریزی موجب انحطاط می‌شود و باعث هدر رفتن

پیشگیری از تعارض منافع به مجلس شورای اسلامی ارائه و در حال تدوین است و بایستی این مبحث در قانون گذاری کلان تسریع شود. همچنین با توجه شرایط اقتصادی و تورمی موجود در ساختار اقتصادی کشور، دولت بایستی تلاش خود را برای کاهش تورم و نیز متناسبسازی حقوق کارکنان با نرخ تورم انجام و توجه ویژه‌ای به وضعیت معیشت کارکنان خود داشته باشد و مجلس شورای اسلامی نیز در قانون گذاری بایستی، قوانین را شفاف، بدون ابهام و بدون فرصت سوءاستفاده تدوین نماید.

در انتهای، پیشنهادهای برای ارتقای سلامت اداری ارائه شده است:

- بازنگری در اهداف، رسالت‌ها و حدود وظایف و مأموریت‌های دستگاه‌ها باهدف کاهش تصدی گری دولتی؛
- تأکید به ارزیابی عملکرد دستگاه‌ها براساس وظایف و مأموریت و اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت آن‌ها؛
- بازنگری در قوانین و مقررات بهمنظور الزام مدیران و دستگاه‌های دولتی به پاسخگویی در مقابل عملکردشان؛
- آسیب‌شناسی زمینه‌های بروز قانون گریزی در سازمان‌ها؛
- افزایش برنامه‌های نظارتی پیشگیرانه و خودکنترل؛
- تشکیل کمیته نظارت بر سلامت نظام اداری؛
- شناسایی، بررسی و پیشنهاد بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات سازمانی و تجدیدنظر در موارد کهنه‌شده و مشکل‌ساز، بهمنظور غلبه بر ضعفهای مدیریتی و بهبود کنترل فساد، سوءاستفاده از موقعیت و سورفتار کارمندان؛
- بررسی و اصلاح سیستم‌ها و رویه‌های کاری: شناسایی و بررسی وظایف عمدۀ سازمانی و ارزیابی سیستم‌ها، رویه‌ها و کنترل‌های سازمانی، پیشنهاد تغییر و اصلاح آن‌ها به مسئولان ذی‌ربط باهدف افزایش کارایی، سودمندی، شفافیت و پاسخگویی در خدمات و پیشگیری از فساد، سوءاستفاده از موقعیت و سورفتار کارمندان؛
- تعیین ارزش‌های متعالی و اصول رفتاری؛
- سیستم تشویق کارکنان و اقدامات تنبیه‌ی و اصلاحی؛
- تعریف نقش مدیران؛
- متناسبسازی حقوق کارکنان با نرخ تورم؛
- ایجاد مرکز برنامه‌ریزی مدیریت و نوسازی اداری.

### سپاسگزاری

از اعضای پانل خبرگان پژوهش که با صرف زمان و انرژی ما را در انجام پژوهش، یاری نموده‌اند، سپاسگزاری می‌نماییم.

مردمی، آموزش و ارتقای اخلاق در سازمان‌های دولتی در جهت کاهش قانون گریزی ناشی از تورم در سازمان‌های دولتی قدم ببردارد.

### تعارض منافع در انجام وظایف قانونی

تعارض منافع در سازمان‌های دولتی زمانی به وجود می‌آید که مدیران، افراد یا گروه‌ها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، منافع شخصی را بر منافع سازمانی اولویت دهند. این افراد ممکن است از موقعیت‌ها و اطلاعاتی که در دسترس دارند به نفع شخصی تصمیمات سازمانی را اخذ و سبب قانون گریزی و بروز فساد شوند. به همین منظور پیشنهاد می‌شود در تدوین قوانین، برنامه‌ها و سیاست‌های کارکنان توجه ویژه‌ای به حوزه‌هایی که تعارض منافع بیشتر است شود. نظارت‌های داخلی و خارجی با حسابرسی‌های دقیق از عملکرد کارکنان و مدیران تقویت شود، مشارکت‌های مدنی و نظارت‌های عمومی بر فعالیت‌های سازمان‌ها افزایش یابد، نظام و قوه‌قضائیه با مختلفان در بحث تعارض منافع برخورد قاطع کند.

وجود خلاهای قانونی ناشی از نقص در تدوین قوانین وقتي قوانین و مقررات تدوین شده شفاف نباشد، ابهام داشته باشد یا کامل نباشد، فرستادهای برای تفسیرهای متعدد ایجاد می‌کند و افراد و مدیران سازمان‌ها ممکن است از این خلاهای نفع خود سوءاستفاده و سبب بروز و گسترش فساد شوند؛ لذا پیشنهاد می‌شود قوانین در مجلس شورای اسلامی توسط نمایندگان با مشورت و همکاری متخصصان آن حوزه با پوشش همه‌جانبه آن، بهطور دقیق و کامل تدوین شود و نیز قوانین به صورت دوره‌ای براساس تجارت متخصصان و نیازهای فعلی جامعه بروز و ارتقا و اصلاح شوند و خلاهای موجود در قوانین با ایجاد مکانیسم‌های قوی برای جلب نظرات عموم مردم و مشارکت‌های عمومی شناسایی شوند. در سازمان‌ها برای کارکنان و مدیران، دوره‌های آموزشی متناسب با تغییرات قوانین برگزار شود و تدابیر پیشگیرانه برای شناسایی و رفع خلاهای قانونی پیش از اجر و وقوع آنها اتخاذ گردد. نظام‌های نظارت و حسابرسی تقویت شود.

### پیشنهادهای پژوهش

سه عامل ریشه‌یابی شده از قانون گریزی در سازمان‌های دولتی جزو مباحث کلان و کلی نظام می‌باشد به نحوی که لا یحه مدیریت تعارض منافع با هدف ارتقای سلامت اداری و

## References

- Abedjaafari, H., Tahirpour, H., Zarandi, S., & Aghazadeh Deh Deh, F. (2020). Identifying effective individual factors of tendency to corruption in Tehran Municipality. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 8(1) 49-74. (In Persian)  
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221518.1398.8.1.3.4>
- Abbaszadeh Waqfi, Sh. (2018). Identifying local causes of administrative corruption; Study Case of Tehran Municipality. *Journal of Auditing Knowledge*, 68(17) 5-40. (In Persian)  
<http://danesh.dmk.ir/article-1-1618-fa.html>
- Abdi, A. (2018). Lack of Rule of law. *Quarterly Journal of Iranian Sociological Association. Special issue of the 7th Iran Social Issues Conference*, 6(2) 1-20. (In Persian)  
<http://ensani.ir/fa/article/229812>
- Ahmadniachenjani, A. & Salarzaei, A. & Yaqoubi, N. & Mehdi beige, N.(2012). Explaining the factors affecting lawlessness in the organization. *Administrative Law*, 1(2) 41-71. (In Persian)  
<http://qjal.smtc.ac.ir/article-1-28-fa.html>
- Ahmadi Jeshfaghani, H. A. (2019). Factors of Legislation and Classification of Legislative Policies Based on the Policy. *Journal of Strategic Management Studies*, 10(39), 153-177. (In Persian)  
[20.1001.1.22286853.1398.10.39.7.5](https://doi.org/10.1001.1.22286853.1398.10.39.7.5)
- Alavi, M., & Faqihi, A., & Musa Khani, M., & Najaf Beigi, R. (2019). The Roots of Administrative Corruption in Iran's Government Organizations. *Iranian Management Sciences*, 13(49), 1-36. (In Persian) [https://journal.iams.ir/article\\_277.html](https://journal.iams.ir/article_277.html)
- Asgharzadeh, S., & Shaygan, F. (2017). A multifactorial approach to evasion. *Police Science*, 17(4) 1-16. (In Persian) [http://pok.jrl.police.ir/article\\_11396.html](http://pok.jrl.police.ir/article_11396.html)
- Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003). The Normalization of Corruption in Organization. *Research in Organizational Behavior*, 25(1), 1-52. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25001-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25001-2)
- Azad Aramaki, T (2009), Tehran people's foresight, concerns and future: Publications of the Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran
- Azizi, S., & Partovi, L. (2016). Sociological Analysis of the Factors Related to The Level of Lawlessness of the Citizens of Marivan city in 2013-2014. *Journal of Sociological Review*, 8(29) 103-133. (In Persian) <https://sanad.iau.ir/en/Journal/jss/Article/525196?jid=525196>
- Brown, S., & Wilson, E. (2018). The Role of individual characteristics in evasion behavior within organizations. *Journal of Applied Psychology*, 55(1), 78-98. [DOI:10.1080/10447310902963969](https://doi.org/10.1080/10447310902963969)
- Eshairi, T., & Namian, F.(2019). Explaining the Sociology of Lawlessness among Iranian citizens (meta-analysis of existing researches). *Majlis and Rahbord Quarterly*, 26(100), 359-385. (In Persian) [https://nashr.majles.ir/article\\_350.html](https://nashr.majles.ir/article_350.html)
- Fatahi Milasi, A., & Shahnooshi, M. (2021). Investigating the factors affecting the incidence of ethnocentrism and its effects in the administrative system. *Development of Logistics & Human Resource management*, 15(56) 71-101.(In Persian) [http://harold.jrl.police.ir/article\\_94052.html](http://harold.jrl.police.ir/article_94052.html)
- Gano, Dean L. (2018). *Analysis of root causes: an efficient approach to problem solving*. Translator: Ali Zavashkiani, Reza Azadegan, Morteza Varmziar. Ariana Qalam Publications, Tehran. (In Persian)
- Gano, Dean L., (2011). Reality:seven Steps to Effective Problem-Solving and Strategies for Personal Success, *Appollonian Publication*, California, America
- Garcia, R., & Martinez, S. (2019). The Socioeconomic Factors Influencing Evasion of the Law in Organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 85(1), 234-256  
<https://doi.org/10.3390/admsci8010004>
- Ghosh, A., & Shum, C. (2019). Why do employees break rules? Understanding organizational rule-breaking behaviors in hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 81(4), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.02.003>
- Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). Corruption in Organizations: Ethical climate and individual motives. *Administrative Sciences*, 8(1), 1-19.  
<https://doi.org/10.3390/admsci8010004>
- Homayounifar, R. & Totunchi, J. (2022). Investigating factors affecting administrative corruption in selected oil-producing countries with a regional development planning approach: *Application*

- of the quantile panel model. Regional Planning*, 11(41), 1-14. (In Persian) [DOR: 20.1001.1.22516735.1400.11.41.1.4](https://doi.org/10.1001.1.22516735.1400.11.41.1.4)
- Heydari A, Rezadoost K, Fortun Kia Sh.(2011) The theory of institutional disintegration and lawlessness: a study of students of Shahid Chamran University of Ahvaz. *Social Issues of Iran*, 3(2), 59-39 [20.1001.1.24766933.1391.3.2.2.7](https://doi.org/10.1001.1.24766933.1391.3.2.2.7)
- Huberts, L. W., Van Montfort, A. J., Doig, A., & Clark, D. (2006). Rule-making, Rule-breaking? Law breaking by government in the Netherlands and the United Kingdom. *Crime, law and social change*, 46(3), 133-159 <https://doi.org/10.1007/s10611-006-9050-4>
- Kashfi, S., & Zarei Mahmoodabadi, Z. (2020). Identifying and Prioritizing the sociological factors affecting the lawlessness of motorcycle riders. *Social order*, 11(2), 45-66. (In Persian) [http://sopra.jrl.police.ir/article\\_91899.html](http://sopra.jrl.police.ir/article_91899.html)
- Karagozlu, M. (2016). Civil society and legalism. *Political Economic Information*, 145,146, 28-38. (In Persian)
- Mirzaei, A., Ahmadi, Y., Bokharai, A., & Naibi, H. (2018). Lawlessness and Social Ties: A case study of Ahvaz city. *Sociological Cultural studies*, 8(2), 97-123. (In Persian) <https://doi.org/10.30465/scs.2022.39457.2504>
- Mirfardi, A., & Faraji, F. (2016). A Study of Tendency toward Law-Breaking and its Relationship to Social Participation and Social Control in Yasouj. *Journal of Applied Sociology*, 27(2), 93-110. (In Persian) [doi: 10.22108/jas.2016.20493](https://doi.org/10.22108/jas.2016.20493)
- Moein, M. (2012). *Farsi dictionary*. Twenty-seventh edition, Tehran, Amirkabir Publications, Tehran, Iran. (In Persian)
- Mokhtari, M., Ghahramani, M., & Ghodrati, H. (2012). Social factors affecting the level of lawlessness in social relations (case study of people aged 18 and over living in Shiraz city. *Police Knowledge Journal*, 14(2), 77-104. (In Persian) [http://pok.jrl.police.ir/article\\_97152.html](http://pok.jrl.police.ir/article_97152.html)
- Mousavi Dost, M. (2020). Causes and consequences of administrative corruption. *New Research Approaches in Management and Accounting*, 3(11), 34-43. (In Persian) <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/309>
- Mosavizadeh .S,Sh(2018), Waiting for Law Abiding: A Contextual Analysis of Idea of the Rule of Law in Iran. *Majlis and Rahbord*, 24(92), 175-203. (In Persian) [https://nashr.majles.ir/article\\_232.html](https://nashr.majles.ir/article_232.html)
- Nikpour, A. (2017). Investigating the impact of organizational supervision dimensions with Islamic approach on administrative corruption in Iran's government organizations from the perspective of management staff in Islamic University. *Journal of Management in Islamic University* 1(11). 107-126. (In Persian) [http://miu.nahad.ir/article\\_345.html](http://miu.nahad.ir/article_345.html)
- Parra, D., Manuel, M., & Palacio, L. (2021). The Limits of Transparency in Reducing Corruption, *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 95, 101762 <https://doi.org/10.1016/j.socrec.2021.101762>
- Pirahari, N. (2021). Investigating the Relationship between Cultural and Social factors and Lawlessness in Semnan city. *Journal of social order*, 12(1), 141-162. (in Persian) <https://doi.org/DOR:20.1001.1.20086024.1399.12.1.7.4>
- Pourasad, M., Ahmadi, K., & Fatemy, A. (2021). Investigating the Root Causes of the Problems in Human Resource Management Systems in Government Organizations on the Basis of RCA Method. *Journal of Human Resource Management Research*, 13(3) 39-70. (In Persian) [https://jms.iuh.ac.ir/article\\_206614.html](https://jms.iuh.ac.ir/article_206614.html)
- Rahnavard, F, Alipour, H, Dehdar, F, & khalili, H. (2019). The Framework of Government-Citizen Relationship in Iran: An Institutional Approach. *Journal of Public Administration*, 11(1), 27-46. (In Persian) <https://doi.org/10.22059/jipa.2019.263452.2336>
- Rafiei, H., & Karimi, S. (2021). The Effect of police management factors on strengthening law enforcement among the youth of Kermanshah city. *Police Management Researches (police*

- management studies), 15(4), 531-552. (In Persian)  
<https://www.doi.org/20.1001.1.17359570.1399.15.4.1.3>
- Rezaei, M. (2015). Investigating the amount, type and factors affecting law evasion among government employees. Tehran: Research Vice-Chancellor of the Ministry of Culture and Islamic Guidance. *Research Institute of Culture, Art and Communication*. (In Persian)  
<https://www.doi.org/2.1001.1.17351901.1384.6.3.4.2>
- Sarafaraz, P. & Nikkhah, H., & Rostgar, Y. (2021). An analysis of the social contexts of the phenomenon of lawlessness (youths aged 18-35 in Bandar Abbas city). *Social order*, 12(3), 161-186. (In Persian) [DOI:20.1001.1.20086024.1399.12.3.8.9](https://doi.org/20.1001.1.20086024.1399.12.3.8.9)
- Sedighian, A. (2022). Sociological Explanation of Law-Aversion and Affecting Factors on it (case study of Tehran Students). *Quarterly Journal of Sociology Studies*, 14(56) 84-207. (In Persian)  
[doi:10.30495 /JSS.2021.1938652.1373](https://doi.org/10.30495/JSS.2021.1938652.1373)
- Shams, Gh., Fatami, A., & Safaei, S. (2015). Patholog Activities Training &Development of Human Resources. *Human Resources Training and Development Quarterl*, 28(8). 137-167. (In Persian) [DOI: 20.1001.1.24233277.1400.8.28.8.6](https://doi.org/20.1001.1.24233277.1400.8.28.8.6)
- Shamsinia, S., & Porranjbar, M. (2023). Identifying the factors of law evasion in the sports and youth department of Kerman province. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sports*. 12(11) 17-30. (In Persian) [https://journals.iau.ir/article\\_708685.html](https://journals.iau.ir/article_708685.html)
- Sharbatian, M., Jahanshiri, J., & Omrani, M. (2022). Analysis of the sociological relationship of factors affecting lawlessness (case study: 20 to 34-year-old youth in Mashhad). *Social Discipline Quarterly*, 13(2), 81-114. (In Persian)  
<https://doi.org/DOR:20.1001.1.20086024.1400.13.2.4.0>
- Sohanian Haghigi, M., Fouldian, M., & Akbari, H. (2020). Comparative analysis of factors affecting lawlessness and lawbreaking in Iranian provinces based on fuzzy logic. *Iranian Journal of Sociology*, 20(4), 3-32. (In Persian) <https://sid.ir/paper/999055/fa>
- Tutian, S., & Izidi, C. (2018). Identifying the factors affecting economic corruption. *Quarterly Journal of Defense Economics and Sustainable Development*, 2(5), 59-82. (In Persian)  
[DOI:20.1001.1.25382454.1396.2.5.3.6](https://doi.org/20.1001.1.25382454.1396.2.5.3.6)