

عوامل زمینه‌ساز قانون‌گریزی در ادارات شهر اهواز

چکیده

زمینه و هدف: یکی از دغدغه‌های اصلی همه دولت‌ها، نهادینه کردن قانون در ساختار اداری است؛ اما در واقعیت و متناسب با وضعیت کشورها، همواره میزانی از قانون‌گریزی وجود دارد. هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی عوامل زمینه‌ساز قانون‌گریزی در ادارات شهر اهواز است.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی بوده و در زمره پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد. افراد مورد مطالعه، کارمندان اداری شهر اهواز در ۱۳۹۹ بوده که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه نیمه‌ساختار یافته بود و داده‌های حاصل از مصاحبه بر مبنای روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: در فرایند تحلیل بر مبنای مضامین پایه، ده مضمون سازمان‌دهنده تعاملات درون-قومی، حمایت‌گری قومی، نظارت شکلی، ضعف در برخورد با افراد متخلف، تغییر ارزش‌های مرتبط با قانون‌مندی، فشار قانون‌گریزی، بی‌علاقگی شغلی و بی‌تفاوتی به منافع سازمانی به دست آمد؛ که در نهایت چهار مضمون فراگیر «شبه‌روابط قومی، ضعف نظارت سازمانی، کاهش قبح قانون‌گریزی و ضعف تعهد سازمانی» به عنوان عوامل زمینه‌ساز در ایجاد قانون‌گریزی مشخص شدند.

نتیجه‌گیری: با توجه به دیدگاه کارمندان درباره عوامل زمینه‌ساز قانون‌گریزی باید از طریق مداخلاتی همچون «حاکم‌نمودن مناسبات شهروندی در سطح جامعه، تقویت نظارت سازمانی در بُعد کمی و کیفی، تقویت ارزش‌های همسو با قانون‌مندی و نهادینه کردن مدیریت علمی» قانون‌مندی را در بین کارمندان افزایش داد.

کلیدواژه‌ها: قانون‌گریزی، روابط قومی، قبح قانون‌گریزی، ضعف نظارت، تعهد سازمانی، اهواز.

دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۶

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۵

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

صص: ۸۷-۱۱۲

شناسه دیجیتال (DOR):

DOR: [20.1001.1.20086024.1400.13.4.4](https://doi.org/10.1001.1.20086024.1400.13.4.4)

مجید صفاری نیا

استاد روان‌شناسی اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، رایانامه:

m.saffarinia@yahoo.com

مسعود زالی‌زاده

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. رایانامه:

mzalizadeh@yahoo.com

محسن زالی‌زاده

دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه:

mzk-1363@yahoo.com

محسن امین

دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. رایانامه:

mohsen_Amin@ymail.com

انسان‌ها در طول تاریخ در کنار تلاش برای رفع نیازهای مادی زندگی و حفظ بقا، نیازمند تدوین قواعد و مقرراتی بوده‌اند که زندگی اجتماعی‌شان را سامان بخشد و نظم را در بین آنان حکم‌فرما کند. در دنیای جدید، قانون شکل و صورت متفاوتی پیدا کرده و لایه‌های بیشتری از زندگی انسان‌ها را در بر گرفته است؛ اما هیچ جامعه‌ای را نمی‌توان در طول تاریخ بدون وجود قانون و مقررات در نظر گرفت. در همهٔ جوامع، قوانین اجتماعی مبنای رفتار افراد در زندگی اجتماعی هستند. در حقیقت، قوانین محدوده‌های درست و نادرست رفتار افراد را مشخص کرده و از این طریق نظم اجتماعی را ممکن می‌سازند. هنگامی که در جامعه، هنجارهای رسمی یا همان قوانین توسط افراد جامعه به شکل‌های مختلف نقض شوند، می‌توان گفت با پدیدهٔ «قانون‌گریزی»^۱ مواجه هستیم.

قانون‌گریزی، امروزه یکی از مشکلات اساسی در جامعهٔ ما محسوب می‌شود؛ به‌نحوی که در رتبه‌بندی سازمان بین‌المللی شفافیت، رتبهٔ ایران در شاخص ادراک فساد اداری، ۱۳۱ از بین ۱۶۷ کشور مورد مطالعه است. نکتهٔ قابل‌توجه، بدتر شدن سالیانه وضعیت رتبهٔ ایران در بین کشورهای مورد مطالعه است، به‌طوری که این رتبه در سال‌های قبل به‌ترتیب ۸۸، ۹۳ و ۱۰۶ بوده است (عباس‌زاده واقفی، دلخواه و فروزنده دهکردی، ۱۳۹۶، ص ۷). استان خوزستان و شهر اهواز، امروزه با مشکلات و آسیب‌های زیادی مواجه است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها قانون‌گریزی است. بی‌توجهی دولت‌ها در دهه‌های مختلف به استانی که راهبردی‌ترین / استراتژیک‌ترین استان کشور محسوب می‌شود، سبب شده تا امروزه نظام اداری استان تا حد زیادی در ایفای وظایف و مسئولیت‌های خود ناتوان باشد. قاعدتاً یکی از مهم‌ترین مصادیق آسیب نظام اداری، پدیدهٔ قانون‌گریزی است که نقش مهمی در ایجاد وضعیت نامناسب استان و شهر اهواز در حوزه‌های گوناگون داشته است. در کنار این، باید به بافت فرهنگی آن یعنی تداوم مناسبات سنتی در استان اشاره کرد که روابط

سازمانی و رسمی را تا حد زیادی تحت شعاع قرار داده و زمینه را برای بروز مشکلات جدی در نظام اداری استان فراهم کرده است.

درباره ضرورت انجام چنین پژوهشی باید گفت که کارایی و اثربخشی نظام اداری وابسته به میزان پایبندی کارمندان و شهروندان به اصول و قواعد سازمانی است. به میزانی که پایبندی به قانون در جامعه کاهش پیدا می‌کند، جامعه در معرض آسیب‌ها و چالش‌های متعددی قرار می‌گیرد. در کنار این نکته، آمارهای موجود حاکی از بالابودن میزان قانون‌گریزی در استان خوزستان و شهر اهواز است (میرزایی، احمدی، بخارایی و نایی، ۱۳۹۶، ص ۱۰۰؛ پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات، ۱۳۹۵، ص ۴۶۰). از این‌رو شناسایی عوامل زمینه‌ساز قانون‌گریزی به‌منظور کاهش چنین آسیبی باید یکی از اولویت‌های اصلی پژوهشگران و سیاست‌گذاران اجتماعی باشد. با توجه به اهمیت موضوع قانون‌گریزی و پیامدهای منفی آن و همچنین میزان بالای قانون‌گریزی در استان خوزستان و شهر اهواز، چنین پژوهشی در پی پاسخگویی به این پرسش اساسی است که عوامل زمینه‌ساز قانون‌گریزی در ادارات شهر اهواز کدام‌اند؟

پیشینه و مبانی نظری

شربتیان، جهانشیری و عمرانی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «تحلیل رابطه جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی (مورد مطالعه: جوانان ۲۰ تا ۳۴ ساله مناطق شهر مشهد)» نشان دادند که میزان قانون‌گریزی در بین ساکنان شهر مشهد متوسط رو به بالا است و عواملی همچون فقر، دین‌داری، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی با قانون‌گریزی رابطه معنادار دارند. پیراهری (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه عوامل فرهنگی و اجتماعی با قانون‌گریزی در شهر سمنان» نشان داد که بین میزان اعتماد اجتماعی و میزان رضایت از زندگی با میزان قانون‌گریزی رابطه معنادار معکوس و بین احساس تبعیض و جمع‌گرایی با میزان قانون‌گریزی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد. فتاحی‌می‌لاسی و شاهنوشی (۱۳۹۹) 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 و نابرابری، کاهش شایستگی گروهی و کاهش هوش فرهنگی» اثرات قومیت‌گرایی بر نظام اداری است. عشایری و نامیان (۱۳۹۸) در پژوهشی با روش فراتحلیل با عنوان «تیین جامعه‌شناختی قانون‌گریزی در بین شهروندان ایرانی» به این نتایج رسیدند که قانون‌گریزی به‌عنوان متغیر وابسته تأثیرپذیر از متغیرهای فردگرایی، عوامل سرمایه‌ای، سیاسی، فرهنگی، قانونی، کنترلی، آنومی و جمعیتی است. عابدی جعفری، طاهرپور، زرندی و آقازاده ده ده (۱۳۹۸) 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 اخلاقی، احساس بی‌عدالتی، جامعه‌پذیری نامناسب، میزان ارتباط با ارباب‌رجوع، ریسک‌پذیری و فرصت فساد را به‌عنوان عوامل مؤثر بر تمایل به فساد اداری معرفی کرده‌اند. میرزایی، احمدی، بخارایی و نایبی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «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. منصوری، حسینی‌قمی و مصلحتی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «زمینه‌های اجتماعی رواج فساد اقتصادی و اداری (مطالعه‌ای درباره شهرداری‌های مناطق و بانک‌ها در شهر تهران)» به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین زمینه‌های اجتماعی وقوع فساد اقتصادی و اداری، پایبندی مذهبی و اخلاقی، اعتماد نهادی، آزادی‌های مدنی، نظام خویشاوندپروری اداری و میزان قبح فساد در جامعه است. عباس‌زاده واقفی، دلخواه و فروزنده دهکردی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «شناسایی علل بومی بروز فساد اداری؛ مورد مطالعه شهرداری تهران» عوامل فردی، سازمانی و محیطی را به‌ترتیب اولویت‌های اول، دوم و سوم بروز فساد اداری شناسایی کرده‌اند. پژوهش پیمایشی نیک‌پور (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی

ایران از دیدگاه کارکنان» نشان داد که نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی باعث کاهش فساد اداری در سازمان‌های دولتی می‌شود و از بین ابعاد سازمانی با رویکرد اسلامی، بُعد نظارت مدیریتی بیشترین اثر کاهنده را بر فساد اداری دارد. فیروزجائیان و توکلی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «تحلیل جامعه‌شناختی قانون‌گریزی در رانندگی با تأکید بر نظریه کنترل اجتماعی (مطالعه موردی: جوانان شهر نکا)» نشان دادند که بین میزان تحصیلات، درآمد، سابقه رانندگی فرد، ابعاد وضعیت پیوند اجتماعی (اعتقاد به قانون، مشارکت اجتماعی، پیوستگی اجتماعی، تعهد اجتماعی) و قانون‌گریزی در رانندگی رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد. همچنین خودکنترلی پایین، تأثیر مثبتی در تخلف از قوانین رانندگی دارد. اصغرزاده و شایگان (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «رویکردی چندعاملی به قانون‌گریزی» به این نتایج دست یافتند که عوامل قانونی همچون ضعف قوانین، به‌روز نبودن قوانین، ضمانت ضعیف اجرای قوانین، مجریان و برخوردکنندگان 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. عزیزی و پرتوی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مرتبط با میزان قانون‌گریزی شهروندان شهر مریوان در سال ۹۴-۱۳۹۳» به این نتایج دست یافتند که میزان قانون‌گریزی افراد از حد متوسط بالاتر بوده و پایگاه اقتصادی - اجتماعی، پایبندی اعضای خانواده و اعضای گروه و دوستان به قانون، با قانون‌گریزی همبستگی معکوس و مدت زمان سکونت افراد در شهر با قانون‌گریزی همبستگی مستقیم دارد. همچنین میزان قانون‌گریزی مردان از زنان و افراد دارای مشاغل آزاد از مشاغل دولتی بیشتر بود. میرفردی، مختاری، فرجی و دانش‌پذیر (۱۳۹۴) در کار پژوهشی خود با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ شهروندی بر میزان گرایش به قانون‌گریزی (مورد مطالعه: شهر

یاسوج) نشان دادند که بین فرهنگ شهروندی و گرایش به قانون‌گریزی، رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین، بین هر یک از ابعاد فرهنگ شهروندی (مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت اجتماعی) و گرایش به قانون‌گریزی رابطه معناداری وجود دارد. مردان و افراد مجرد گرایش بیشتری به قانون‌گریزی، نسبت به زنان و افراد متأهل دارند. اشفورث و انند^۱ (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان «عادی‌شدن فساد و قانون‌شکنی در سازمان‌ها» سه عامل تقویت‌کننده را به‌عنوان عوامل عادی‌شدن فساد در ادارات معرفی کرده‌اند: ۱- نهادی‌شدن: 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 در نهایت درونی می‌شود که فساد حتی اگر مطلوب نباشد، امری مجاز و پذیرفته‌شده است. فس و کی^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «اگر ساختار سلسله‌مراتبی باشد، پس فساد رخ می‌دهد. بررسی تمایل افراد به ارتباط بین ساختار سلسله‌مراتبی با فساد در سازمان‌ها» نشان دادند که فساد اداری در میان کارکنانی که در سازمان‌های با سلسله‌مراتب زیاد کار می‌کنند بسیار بیشتر از سازمان‌های با سلسله‌مراتب کمتر است. در این پژوهش نسبت میان فساد و ساختار سلسله‌مراتبی با دو فرض مهم هدایت می‌شود: (۱) هر چه سازمان سلسله‌مراتب بیشتری داشته باشد، احتمال رقابت کارکنان آن بیشتر می‌شود و (۲) هر چه کارمندان با یکدیگر رقابت بیشتری داشته باشند، احتمال فساد شدن آن‌ها بیشتر است. گورسیرا، استگ، دنکرس و هویمین^۳ (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 متغیر واسط «انگیزه فردی» مشخص شد کارکنانی که هنجارهای فردی و اجتماعی

1- Ashforth & Anand

2- Fath & Kay

3- Gorsira, Steg, Denkers & Huisman

ضعیف‌تری دارند، راحت‌تر در معرض فساد اداری قرار می‌گیرند. قوش و شوم^۱ (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 چهارچوب‌های انحرافی متعارف قرار نمی‌گیرند. این انگیزه‌ها شامل نفع شخصی، افزایش کارایی شغلی، کمک به زیردستان یا همکاران و ارائه خدمات بهتر به مشتری می‌باشند. مرور این پیشینه‌ها نشان می‌دهد که در پژوهش‌های مرتبط با خوزستان، توجه کمی به موضوع قانون‌گریزی شده است و ضمناً وضعیت کلی مقاله‌ها در این زمینه نشان می‌دهد که اکثر پژوهش‌ها با روش کمی انجام شده‌اند؛ درحالی‌که قانون‌گریزی پدیده‌ای چندبُعدی است و به‌نظر می‌رسد با روش‌های کیفی بهتر می‌توان به عمق و زوایای گوناگون آن دست یافت.

قانون‌گریزی

قانون‌گریزی عبارت است از مخالفت با قوانین رسمی جامعه و نادیده گرفتن قواعد رفتاری و هنجارها که دارای ضمانت‌های اجرایی رسمی می‌باشند و «قانون‌گریز» کسی است که با رفتار خودآگاهانه و از روی عمد، قوانین رسمی جامعه را نادیده می‌گیرد (پیراهری، ۱۳۹۹، ص ۱۴۳). در نظریه‌های انحرافات اجتماعی، دیدگاه مختلفی دربارهٔ عوامل قانون‌گریزی و کشیده‌شدن افراد به سمت آن بیان شده است. با توجه به ماهیت جامعه‌شناسی که بیشتر بر عوامل سطح کلان و میانه تأکید می‌کند، در نظریه‌های این حوزه به‌جای تأکید بر سطوح خرد و نقش افراد به عواملی همچون تضعیف همبستگی و پیوندهای اجتماعی، میزان دسترسی افراد به مطلوب‌های جامعه، فرهنگ حاکم بر جامعه و سازمان، نظام کنترل اجتماعی و ... توجه شده است.

نظریهٔ آنومی

یکی از نظریات اصلی در باب رفتارهای انحرافی و ازجمله قانون‌شکنی، نظریهٔ دورکیم^۱ است که با عنوان «آنومی^۲» یا «بی‌هنجاری» به این موضوع پرداخته است. از نظر او بی‌هنجاری، وضعیتی اجتماعی است که در آن ارزش‌ها و هنجارهایی که اعضای جامعه را در کنار هم نگه می‌داشتند یا به‌عبارتی زمینه‌ساز پیوند و احساس تعلق بین اعضای جامعه می‌شدند - ارزش و اعتبار خود را از دست می‌دهند. از دید دورکیم، بی‌هنجاری در جامعه‌ای رخ می‌دهد که در معرض تغییرات اجتماعی سریع قرار دارد، زیرا چنین تغییراتی، پایه و اساس ارزش‌های اجتماعی را به چالش می‌کشند و در این شرایط افراد احساس الزام در پایبندی به ارزش‌ها و هنجارها نمی‌کنند (اگبگی و آجاه^۳، ۲۰۱۸، ص ۲۸). در جامعهٔ نابهنجار به‌دلیل ازهم‌گسیختگی اجتماعی، یا قوانین توانایی تنظیم مناسبات اجتماعی را ندارند و یا این‌که نسبتی با روابط و مناسبات حاکم بر روابط انسانی ندارند. فردگرایی حاصل از این شرایط افراد را به سمت نقض هنجارها و تمایل به سمت منافع فردی می‌کشاند و فرد احساس می‌کند پایبندی به مقررات جمعی برای او پیامد مثبتی نخواهد داشت (دفلم^۴، ۲۰۱۵، ص ۷۲۰-۷۱۹). از دیدگاه مرتن^۵، جامعهٔ بهنجار (غیرآنومیک) و قانون‌مند، جامعه‌ای است که در آن بین ساختارهای اجتماعی (ابزارهای اجتماعی پذیرفته‌شده) و فرهنگ (اهداف پذیرفته‌شده) نوعی تعادل برقرار است. ولی در جامعهٔ آنومیک چنین تعادلی دیده نمی‌شود و افراد از طریق به‌کارگیری ابزارهای مشروع اجتماعی به اهدافی که در نظام فرهنگی تعریف شده، دست پیدا نمی‌کنند. همین مسئله باعث ایجاد احساس ناکامی در جامعه می‌شود و بنابراین، افراد سعی می‌کنند از راه‌های مختلف چنین خلأیی را پر کنند. از نظر مرتن، نظام اجتماعی افراد را به‌طور مدام برای دستیابی به اهداف فرهنگی

- 1- Durkheim
- 2- Anomie
- 3- Egbegi & Ajah
- 4- Defflem
- 5- Merton

تشویق می‌کند، در حالی که ابزارهای لازم برای موفقیت در راستای اهداف فرهنگی تنها در اختیار بخش‌های خاصی از جامعه است و همین مسئله فشاری برای دستیابی به اهداف فرهنگی به هر شکل و صورتی بر افراد وارد می‌کند که پیامد آن بروز رفتارهای انحرافی و از جمله قانون‌گریزی در جامعه است (آکر^۱، ۲۰۱۲: ۱۱۹-۱۲۰). استفاده از ابزارهای غیرقانونی برای دستیابی به اهداف مقبول اجتماعی در تحلیل مرتن را می‌توان به سازمان‌هایی که در آن‌ها رویه‌های قانونی اهمیت چندانی ندارند و امکان ارتقا تنها برای کارمندان خاصی امکان‌پذیر است، تعمیم داد. در چنین سازمان‌هایی، مناسبات خانوادگی، قومی، سیاسی و ... حرف اول و آخر را می‌زنند، زیرا تنها از این مسیرهای غیرمعارف است که کارمندان سازمان‌ها می‌توانند به اهداف مدنظر خود دست یابند. استفاده ابزاری از قومیت در رویکرد ابزارگرایی^۲ به‌خوبی نشان می‌دهد که افراد چگونه از مناسبات قومی به‌عنوان وسیله و ابزاری برای دستیابی به اهداف گوناگون خود در حوزه‌های مختلف - و از جمله در سازمان‌ها - استفاده می‌کنند (کرنی^۳، ۲۰۱۲؛ تامسون^۴، ۲۰۱۸).

نظریه فرهنگ سازمانی

فرهنگ حاکم بر جامعه و فرهنگ سازمانی، ربط و نسبت وثیقی با پدیده قانون‌گریزی دارد و در هر موقعیت و زمانی که جامعه با رفتارهای انحرافی مواجه شد، تحلیل نقش فرهنگ در بروز و ظهور این وضعیت بسیار ضروری به‌نظر می‌رسد. فرهنگ سازمانی نوعی احساس هویت را به اعضای سازمان اعطا می‌کند و باعث می‌شود که در افراد، تعهداتی فراتر از منافع و علایق شخصی به‌وجود آید و مدیران سازمان‌ها بتوانند از طریق فرهنگ سازمانی با قوانین نانوشته، هنجارهای گروهی و مراقبت‌های ناشی از آن، اعمال و رفتارهای شغلی و اجتماعی کارکنان را کنترل کنند (حمیدی‌نیا و تجاسب، ۱۴۰۰، ص ۹۸). از این‌رو پدیده قانون‌گریزی در سازمان‌ها، حاکی از تضعیف ارزش‌ها و

1- Aker

2- Instrumentalism

3- Kearney

4- Thomson

هنجارهای حاکم بر مناسبات سازمانی است و فرهنگ موجود نمی‌تواند تعهد لازم را در افراد برای پایبندی به قواعد و قوانین سازمانی ایجاد کند.

نظریه کنترل اجتماعی

یکی از نظریات پرکاربرد برای تبیین قانون، نظریه کنترل اجتماعی است که در آن به نقش کنترل‌های دورنی و بیرونی به‌عنوان عاملی بازدارنده اشاره می‌شود. از نظر هیرشی^۱، کنترل‌های درونی همان پیوندهایی ارزشی و اخلاقی هستند که فرد را به جامعه وصل می‌کنند و به‌دلیل تعهدی که در افراد ایجاد می‌کنند، از آن‌ها در برابر آسیب‌های اجتماعی محافظت می‌کنند. از این منظر، جرم و بزهکاری زمانی به‌وجود می‌آیند که پیوند بین جامعه و فرد ضعیف یا شکسته شده باشد. هیرشی با توصیف چهار عنصر مرکزی مرتبط با پیوند که «دلبستگی» مهم‌ترین آن‌ها است، اشکال مختلف رفتارهای نابهنجار و غیرعادی را توضیح می‌دهد. همه این چهار عنصر به‌نوعی مبتنی بر پیوند میان فرد و جامعه به‌عنوان عامل اصلی کنترل فرد در برابر رفتارهای مجرمانه می‌باشند (دوبرت و مکی^۲، ۲۰۱۵: ۱۷). باید توجه داشت، صرف وجود کنترل‌های درونی نمی‌تواند تضمین‌کننده سلامت اخلاقی جامعه و سازمان باشند و لازم است که چهارچوب‌های کنترلی لازم برای پیشگیری از کجروی در همه سازمان‌ها در نظر گرفته شود. ضمناً اگر اقدامات سختگیرانه‌ای علیه قانون‌شکنی صورت نگیرد و افراد به‌آسانی قواعد سازمانی را نقض کنند، رفتارهای غیرقانونی تبدیل به فرهنگ شده و مشروعیت سازمان برای افراد تضعیف می‌شود (هابرت، مونتفورت، دوپگ و کلارک^۳، ۲۰۰۶: ۱۳۹).

روش

این پژوهش با توجه به هدف، کاربردی بوده و بر مبنای روش کیفی انجام شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه کیفی نیمه‌ساختاریافته استفاده شده

1- Hirschi

2- Dobbert & Mackey

3- Huberts, Montfort, Doig & Clark

است. جامعه آماری پژوهش همه کارمندان ادارات شهر اهواز را دربرمی‌گیرد. از آنجاکه نمونه‌ها در پژوهش‌های کیفی با توجه به موضوع و اهداف پژوهش انتخاب می‌شوند، در نهایت از طریق مصاحبه با ۲۷ نفر از کارمندان، اشباع نظری حاصل شد. در بحث قابلیت اعتماد یا اعتمادپذیری با استفاده از تکنیک کنترل اعضا، داده‌ها در اختیار تعدادی از پاسخگویان قرار داده شد. ضمناً با گوش دادن مجدد مصاحبه‌ها، فرایند کدگذاری مجدداً بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون^۱ استفاده شده است و داده‌های حاصل از مصاحبه در قالب سه دسته مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر صورت‌بندی شده‌اند.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

جدول شماره ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

درصد	فراوانی		
۷۴	۲۰	مرد	جنسیت
۲۶	۷	زن	
۶۳	۱۷	لیسانس	تحصیلات
۳۰	۸	فوق لیسانس	
۷	۲	دکتری	
۴۸	۱۳	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	سابقه کاری
۳۰	۸	از ۱۵ تا ۲۰ سال	
۲۲	۶	بیش از ۲۰ سال	
۳۰	۸	آموزش و پرورش	
۲۲	۶	شهرداری	ادارات
۱۸	۵	آب و برق	
۱۵	۴	دارایی	
۱۵	۴	مخابرات	

یافته‌های استنباطی

این یافته‌ها بر مبنای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه و انجام فرایند کدگذاری به‌دست آمده‌اند. تحلیل کدهای اولیه یا همان مضامین پایه منجر به ساختن ده مضمون سازمان‌دهنده شد که درنهایت با ترکیب این مضامین، چهار مضمون فراگیر شامل «شبکه روابط قومی، ضعف نظارت، کاهش قبح قانون‌گریزی و ضعف تعهد سازمانی» به‌دست آمد. در جدول شماره ۲ این فرایند تشریح شده است:

جدول شماره ۲: مضامین و کدهای برگرفته از مصاحبه‌ها

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
وجود روابط گسترده قومی (بختیاری، عرب و ...)، حمایت افراد یک قوم از همدیگر، تأمین منافع گروه قومی خود، تلاش در جهت پست گرفتن افراد هم‌قوم، بی‌توجهی نسبت به تخلفات هم‌قومی‌های خود	تعاملات درون قومی حمایت‌گری قومی	شبکه روابط قومی
نبود نظارت جدی و مؤثر و صوری بودن نظارت‌ها، پایین بودن شأن نظارت و بازرسی، عدم برخورد جدی با افراد متخلف، حمایت از افراد متخلف	نظارت شکلی ضعف در برخورد با افراد متخلف	ضعف نظارت سازمانی
عدم حساسیت به نقض قانون، کاهش جایگاه پایبندی به قانون، ترس کم از شکستن قانون، احساس فشار اجتماعی و همچنین احساس طرد به خاطر پایبندی به قانون	تغییر ارزش‌های مرتبط با قانون‌مندی، فشار قانون‌گریزی	کاهش قبح قانون‌گریزی
سستی در انجام وظایف شغلی، عدم تمایل به انجام وظایف شغلی، انجام وظایف به‌صورت اجباری، احساس عدم شراکت در منافع سازمان، اولویت پیدا کردن منافع شخصی به منافع سازمانی	بی‌علاقگی شغلی بی‌اعتنایی به منافع سازمانی	ضعف تعهد سازمانی

عوامل زمینه‌ساز قانون‌گریزی

مضمون اول: شبکه روابط قومی

اولین مضمونی که از مصاحبه با شرکت‌کنندگان استخراج شد، شبکه روابط قومی بود که از نظر آن‌ها نقش قابل‌توجهی در قانون‌گریزی دارد. شبکه روابط قومی به وجود حلقه‌های ارتباطی در محیط کار اشاره دارد که توسط افراد متعلق به یک قوم ایجاد می‌شود. این شبکه غیررسمی قدرتمند، قواعد رسمی و سازمانی را تحت تأثیر قرار داده و در بسیاری مواقع این قواعد را بی‌اثر می‌سازد. قرارگرفتن در شبکه روابط قومی، نوعی چتر حمایتی برای افراد هم‌قوم در محیط کار ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که بسیاری از قوانین و مقررات در جهت منافع گروهی خاص نقض شوند. یکی از کارمندان^۱ در این باره می‌گوید:

تو اداره ما، قومیت حرف اول رو میزنه. تو این سال‌ها، هر دوره‌ای اداره دست یه قوم هست و به بقیه معمولاً پست و مسئولیت نمیدن. قبلاً دست ... قوم بود. یه دوره‌ای دست ... و الآن هم دست قوم ... هست

تو این سال‌ها، مدام قوم‌گرایی تو ادارات بیشتر شده و همه کارمندا می‌دونن که اگه رئیس مال فلان قوم باشه به اقوامش تو اداره بال و پر میده و یه گروهی رو تشکیل میدن که به بقیه میدون نمیدن (۱).

براساس این سخنان و محتوای سایر مصاحبه‌شوندگان، جابه‌جایی مدیران و مسئولیت‌ها بیشتر به معنای تغییر از یک حلقه خویشاوندی به حلقه خویشاوندی دیگری است و مسئولان انتخاب‌شده بیشتر سعی می‌کنند در امور مختلف - به‌ویژه در انتصاب‌ها و استخدامی‌ها - بر پایه منافع گروهی خود عمل کنند:

کمتر استخدام و مسئولیتی رو داریم که بدون روابط قومی باشه، چند سال پیش یه استخدامی داشت اداره ما، که همه از یه طایفه خاص انتخاب شدن و

۱ - برای بیان ویژگی افراد مصاحبه‌شونده از اعداد استفاده شده است: کارشناس (۱)، کارشناس مسئول (۲)، منشی

(۳)، معاون اداره (۴) و مدیر بخش (۵)

باعث اعتراضات زیادی شد. با این که قانون شرایط استخدام رو مشخص کرده بود، ولی بدون توجه به قانون، افراد انتخاب شدن (۳).

از آنجا که تصدی مسئولیت‌ها تا حد زیادی منوط به قرار گرفتن در این شبکه‌های قومی است، هر مدیر و کارمندی که از این طریق ارتقای سازمانی پیدا می‌کند، بعد از گرفتن مسئولیت مجبور است در جهت منافع افراد هم قوم خود عمل کند:

طرف وقتی پستی رو که گرفته مدیون حمایت افراد هم‌قومشه، طبیعیه که تو اداره کاملاً هوای اون‌ها رو داشته باشه و اگه از افراد هم‌قومش کاری چیزی داشته باشن، براشون انجام بده. اگه بخواد بهشون محل نذازه سریع میذارنش کنار (۱).

یکی از مسائل مهم در ارتباط با شبکه روابط قومی، سرپوش گذاشتن یا بی‌توجهی نسبت به قانون‌گریزی‌هایی است که در اداره انجام می‌شود:

رئیس یا معاون اداره می‌بینه که فلانی داره پارتی‌بازی می‌کنه، قانون رو زیر پا می‌گذاره ولی چون میدونه که طرف نسبت فامیلی باهاش داره یا هم‌قومش هست، سعی می‌کنه رو تخلفش سرپوش بذاره یا اگه براش مشکلی پیش اومد هر طور که شده کارش رو درست کنه (۲).

بنابر این گفته‌ها، وجود شبکه‌های روابط قومی در درون ادارات نقش مهمی در قانون‌گریزی دارد. با حاکم‌شدن مناسبات قومی، اهمیت قوانین و رویه‌های سازمانی کمتر می‌شود و منافع سازمانی به حاشیه می‌روند.

مضمون دوم: ضعف نظارت سازمانی

دومین مضمون، ضعف نظارت سازمانی است. سخنان افراد شرکت‌کننده در مصاحبه نشان می‌دهد که نظارت سازمانی جدی و مؤثری که بتواند به‌عنوان یک عامل کنترلی باعث جلوگیری از فساد و قانون‌گریزی در ادارات شود، وجود ندارد؛ یعنی اگرچه فرایند نظارت و بازرسی در ادارات انجام می‌شود، ولی این

نظارت‌ها به‌گونه‌ای نیستند که بتواند قانون را در اداره حکم‌فرما کنند. یکی از مصاحبه‌شوندگان، دیدگاه خود را این‌گونه توضیح می‌دهد:

به‌نظر من نظارت جدی و مؤثری وجود ندارد، کلاً نظارت‌ها خیلی ضعیف شده، اکثراً بازرسی‌ها منجر به اتفاق خاصی نمی‌شود و این‌جور نیست که بعد از بازرسی‌ها، تغییر جدی تو کارها اتفاق بیفته. شما کمتر به نظارت جدی مبینی که اتفاق بیفته (۱).

در بحث از نظارت در محل کار مسئله مهم این است که یک کارمند چه احساسی از فرایند نظارت دارد و این‌که آیا برای این فرایند، اهمیت و جایگاه ویژه‌ای قائل هست یا خیر؟ درک و تلقی افراد از فرایند نظارت می‌تواند نقش مهمی در سلامت اداری داشته باشد؛ به این معنا که اگر افراد سازمان، اعتبار و شأن بالایی برای این کار قائل باشند، تلاش می‌کنند تا رفتار سازمانی خود را با قوانین هماهنگ کنند؛ زیرا می‌دانند در صورت تخلف از قوانین، موقعیت و شأن شغلی و اداری آن‌ها به خطر خواهد افتاد درحالی‌که به‌نظر می‌رسد که جایگاه و ارزش نظارت در ادارات بسیار کم‌رنگ شده است و افراد ترس و دلهره چندانی از نهادهای نظارتی ندارند. یکی از مشارکت‌کنندگان دربارهٔ محل کار خود می‌گوید:

الآن نظارت‌ها ضعیف‌تر شده؛ کمتر پیش می‌آید که بیان خیلی جدی همه چیز رو چک کنن. بخصوص وقتی نظارت‌ها شهرستانی و استانی باشه، تقریباً هیچ اهمیتی نداره. البته گیر هم میدن و یه مشت توصیه و نصیحت و این چیزها مطرح می‌شه ولی معمولاً اتفاقی نمی‌فته (۱).

از اهداف مهم نظارت و بازرسی، برخورد با متخلفانی است که قوانین و قواعد سازمانی را زیر پا می‌گذارند. افراد حاضر در این تحقیق بیان می‌کنند که در بیشتر مواقع، برخورد خاصی با افراد متخلف صورت نمی‌گیرد و چنین افرادی با وجود نقض قوانین به کار خود ادامه می‌دهند. ضمناً حمایت‌گری از مواردی است که نقش نظارت را در سازمان تا حد زیادی تحت تأثیر قرار

می‌دهد؛ به این معنا که برخی افراد از نوعی مصونیت برخوردار هستند و بر تخلف‌های آن‌ها سرپوش گذاشته می‌شود:

کسی که حامی داشته باشه کمتر گیر می‌فته؛ اگر تخلفی هم مرتکب بشه، سعی می‌کنن براش درست کنن تا مشکلی براش پیش نیاد (۱).

نظارت‌ها هم یکسان نیستن؛ به یه عده بیشتر گیر میدن به یه عده کمتر. کسی که پارتی داشته خب اگه مرتکب تخلف اداری هم بشه کمتر اذیتش میکنن (۲).

براساس این گفته‌ها، ضعف نظارت سازمانی از طریق مکانیسم‌هایی همچون نبود نظارت دقیق و مستمر، کاهش احساس نظارت، حمایت‌گری از افراد قانون‌گریز، عدم برخورد جدی با قانون‌گريزان و ... باعث افزایش قانون‌گریزی در ادارات می‌شود.

مضمون سوم: کاهش قبح قانون‌گریزی

کاهش قبح قانون‌گریزی، سومین مضمونی بود که از مصاحبه‌ها استخراج شد. در هر جامعه‌ای، مجموعه‌ای از اعمال و رفتارها وجود دارند که انجام آن‌ها امری خلاف و قبیح محسوب بوده و واکنش جامعه را برمی‌انگیزاند. حال ممکن است به دلایل مختلف از میزان قبح چنین رفتارهایی کاسته شده و بخش‌هایی از جامعه به‌راحتی آن‌ها را نقض کنند، زیرا در نظر آن‌ها انجام چنین اعمالی دیگر ضد ارزش محسوب نمی‌شود:

تو این چند سالی که تو اداره کار می‌کنم، قانون‌گریزی عادی‌تر شده. قبلاً بیشتر از قانون حساب می‌بردن و افراد یه ترس درونی از کارهای خلاف داشتن ولی الان دیگه نه (۲).

چنین گفته‌هایی حاکی از عادی‌شدن قانون‌گریزی نسبت به سال‌های گذشته است. به همین دلیل، افراد ترس - درونی و بیرونی - چندان از نقض قوانین ندارند. یک کارشناس روابط عمومی در توصیف این وضعیت می‌گوید:

بی‌توجهی به قوانین اداری الآن یک ارزش شده. طرف دیر میاد سرکار، کار مردم رو انجام نمی‌ده، رشوه می‌گیره و... سرش هم بالاست انگار نه انگار، عین خیالش هم نیست. به خودش هم افتخار می‌کنه و خودش رو یه فرد زرنگ و توانمند میدونه (۱).

در ارتباط با کم‌شدن قبح قانون‌گریزی در ادارات، باید به احساس فشاری اشاره کرد که افراد قانونمند تجربه می‌کنند. یکی از پیامدهای ارزشمند شدن قانون‌گریزی این است که بسیاری از کارمندان قانونمند، احساس می‌کنند در اقلیت هستند و پایبندی به قانون نه تنها برای آن‌ها منفعتی ندارد، بلکه جو منفی را در سازمان علیه آن‌ها ایجاد می‌کند. در این حالت، چنین افرادی در سازمان تا حد زیادی طرد شده و قانون‌مندی برای آن‌ها نوعی برچسب منفی محسوب می‌شود:

قبح قانون‌گریزی شکسته شده، عادی شده، بابا طرف اگه قانون رو رعایت کنه از طرف خانوادش هم سرزنش میشه. شنیدی که میگن فلانی رو ببین به کجاها رسیده، به راحتی هر کاری تو اداره می‌کنه، کار مردم رو هم راحت انجام میده. به نظرم باید برای افراد قانون‌مند یه جایزه‌ای، امکاناتی، چیزی در نظر بگیرن که حس کنه کارش بی‌اهمیت نیست و انگیزه پیدا کنه (۴).

در مجموع کاهش قبح نقض قانون در جامعه بیانگر آن است که ارزش‌های همسو با رعایت قانون کم‌رنگ شده‌اند و افراد به راحتی می‌توانند اقدامات غیرقانونی انجام دهند. در چنین فضایی، پایبندی به قانون همچون یک عمل ضد ارزش محسوب می‌شود و افراد قانون‌مند باید فشارها و زخم‌زبان‌های زیادی را تحمل کنند.

مضمون چهارم: ضعف تعهد سازمانی

تعهد سازمانی از دیگر مضامینی بود که پاسخگویان معتقد بودند نقش قابل توجهی در به وجود آمدن قانون‌گریزی دارد. براساس گفته‌های آنان، تعهد به سازمان یا به عبارتی تعهد به انجام وظایف کاری در بین کارمندان ضعیف است:

الآن هیچکی حوصله کار کردن نداره، طرف می‌گه من چرا خودم رو اذیت کنم، از صبح تا بعدازظهر اعصابم خودم رو خورد کنم، با مسئولم و مردم سروکله بزنم؛ اصلاً چه سودی داره برام که کارم رو خوب انجام بدم (۱).

گفته‌های بالا حاکی از این موضوع است که فرد چندان خود را جزو مجموعه‌ای به نام سازمان نمی‌داند و به همین خاطر احساس وظیفه‌ای هم برای انجام مسئولیت‌های قانونی خود نمی‌کند. اساساً هر سازمان باید به نحوی سامان‌دهی شود که همه افراد شاغل در آن احساس کنند که موفقیت سازمان بستگی به مشارکت همه آنان دارد و کوتاهی هر یک از اعضا، کل سازمان را دچار مشکل می‌کند:

کارمند احساس می‌کنه در منافع سازمان شریک نیست. فک می‌کنه اگه کارش رو درست انجام بده هیچ نفعی براش نداره. به همین خاطره که می‌بینی هیچ کس وظیفه خودش رو درست انجام نمی‌ده (۲).

کاهش تعهد سازمانی در ادارات باعث می‌شود که افراد در درون سازمان، منافع خود را پیگیری کنند و پایبندی به اخلاق سازمانی کمتر برای آن‌ها اهمیتی نداشته باشد. در گفته‌های یکی از کارمندان آمده است:

الآن تو این شرایط اقتصادی و مشکلات، بعضیا تو اداره می‌گن باید به فکر خودمون باشیم. با این حقوق که همیشه کاری کرد و کلاً بی‌خیال شدن. به نظرم همین باعث شده که پارتی‌بازی و رشوه گرفتن و اینا بیشتر شده (۳).

از این سخنان می‌توان چنین نتیجه گرفت که به‌دلیل ضعف تعهد سازمانی، افراد کمتر خود را مقید به انجام وظایف شغلی می‌دانند و منافع شخصی به نسبت منافع شغلی اهمیت بیشتری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از تحقیق که بر مبنای مصاحبه با تعدادی از کارمندان ادارات شهر اهواز صورت گرفت، نشان داد که چهار مضمون شبکه روابط قومی، ضعف نظارت، کاهش قبیح قانون‌گریزی و تضعیف تعهد سازمانی از عوامل تأثیرگذار بر قانون‌گریزی است.

مهم‌ترین عامل زمینه‌ساز قانون‌گریزی از دید کارمندان، «شبکه روابط قومی» است که با نتایج پژوهش فتاحی می‌لاسی و شاهنوشی (۱۳۹۹) همسو می‌باشد. وجود شبکه روابط قومی در نظام اداری شهر اهواز سبب شده تا به‌جای قواعد و قوانین رسمی، روابط نسبی و خونی تعیین‌کننده مناسبات سازمانی باشد. در این وضعیت، بسیاری از انتصابات سازمانی بر پایه روابط خویشاوندی صورت می‌گیرد و قوانین به‌راحتی در مسیر منافع قومی و طایفه‌ای نقض می‌شوند.

«ضعف نظارت سازمانی» به‌عنوان یکی از نتایج تحقیق، اشاره به این دارد که نظارت جدی و مستمری بر اقدامات کارکنان وجود ندارد و اراده لازم برای مقابله با قانون‌گریزی در بین نهادهای نظارتی دیده نمی‌شود. در نظریه‌های کنترل اجتماعی، نبود مکانیسم‌های نظارتی و کنترلی، زمینه را برای سرپیچی از قانون و شکستن هنجارها فراهم می‌آورد؛ از این‌رو طبیعی است که برخی افراد فرصت‌طلب به‌دلیل نبود نظارت کافی، قوانین اداری را به‌راحتی نقض کنند. چنین یافته‌ای مشابه با یافته پژوهش‌های اصغرزاده و شایگان (۱۳۹۴) و نیک‌پور (۱۳۹۵) است.

«کاهش قبیح قانون‌گریزی» از دیگر نتایج پژوهش است که در پژوهش‌های منصوری و همکاران (۱۳۹۷) و اشفورث و انند (۲۰۰۳) نیز می‌توان نتایج مشابه را مشاهده کرد. طبق نظریه آنومی در جامعه بهنجار، افراد به‌دلیل

درونی شدن ارزش‌ها، برای جامعه و ارزش‌های آن‌شان و حرمت قائل هستند و کنش‌های آن‌ها در جهت همسویی با هنجارهای اجتماعی است. ولی وقتی جامعه در وضعیت آسیب قرار می‌گیرد، ارزش‌ها توانایی جهت‌دهی به افراد را از دست می‌دهند. در این حالت، قانون‌شکنی چندان با احساس شرمندگی همراه نیست و افراد خود را به خاطر نقض قانون سرزنش نمی‌کند.

همسو با یافته‌های فیروزجاییان و توکلی (۱۳۹۴) و عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۸) «ضعف تعهد سازمانی» نیز به‌عنوان یکی دیگر از عوامل قانون‌گریزی مطرح شده است. بر مبنای گفته‌های افراد حاضر در پژوهش، تعهد سازمانی و به‌تبع آن بی‌توجهی نسبت به وظایف شغلی بسیار بالاست. افراد احساس تعلقی به مجموعه کاری خود ندارند و منافعشان را جدای از منافع سازمان می‌بینند. به همین دلیل، اصول و قواعد سازمانی توسط کارمندان زیر پا گذاشته می‌شود و افراد منافع شخصی خود را در سازمان دنبال می‌کنند. هرشی معتقد است کسانی که در زندگی اجتماعی تعهدات قوی‌تری دارند، به‌احتمال کمتری در مسیر انحراف قرار دارند، زیرا این تعهد نقش عامل بازدارنده را برای آن‌ها ایفا می‌کند. براساس نظریه فرهنگ سازمانی، هر سازمان باید با تشریح و درونی‌سازی فرهنگ سازمانی، به افراد این حس را القا کند که منافع سازمانی منفعی در جهت خیر همگانی هستند و پایبندی به قواعد سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبتی برای همه افراد ذی‌نفع در سازمان داشته باشد.

پیشنهادها

- برای کاهش نقش روابط قومی و خویشاوندی در ادارات باید به تقویت فرهنگ شهروندی - یعنی فرهنگی که بر پایه اصول عام شهروندی شکل می‌گیرد - پرداخت. با نهادینه‌شدن فرهنگ شهروندی، همه افراد می‌دانند که باید از دخالت دادن مناسبات غیررسمی در محیط عمومی و رسمی خودداری کنند، زیرا چنین مناسباتی پیامدهای منفی برای زندگی آنان در

پی خواهد داشت. در این میان نقش آموزش و پرورش، وزارت فرهنگ و ارشاد و همچنین رسانه‌ها می‌تواند بسیار مؤثر باشد.

- شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی به‌عنوان یکی از ارکان اساسی پیشرفت و کارایی سازمان باید مورد توجه ویژه قرار گیرد؛ از این رو لازم است در هر سازمان، کمیته انتصابات با مدنظر قرار دادن شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی بر روند انتخاب مسئولان بخش‌های مختلف نظارت کند.
- به‌نظر می‌رسد بخش آموزش نیروی انسانی در هر سازمان باید با برگزاری کلاس‌های آموزشی، وظایف قانونی هر یک از کارکنان و پیامدهای نقض قانون را به‌صورت کامل تشریح کند. ضمناً این بخش با شناسایی افراد قانونمند و در نظر گرفتن پاداش‌های مادی و معنوی، می‌تواند انگیزه‌های مرتبط با قانون‌مندی را در بین کارمندان تقویت کند.
- نهادهای نظارتی همچون بخش‌های بازرسی و ارزیابی عملکرد باید با رصد مسائل درون هر یک از سازمان‌ها، نظارت‌ها را - هم در بُعد کمی و هم در بُعد کیفی - افزایش دهند.

سیاسگزاری

لازم است از تمامی مشارکت‌کنندگان، افراد و نهادهایی که به شکل‌های گوناگون ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند، تشکر ویژه نماییم.

- اصغرزاده، سمیه و شایگان، فریبا. (۱۳۹۴). رویکردی چندعاملی به قانون‌گریزی. *دانش انتظامی*، ۱۷(۴)، صص ۱-۱۶. قابل بازیابی از: http://pok.jrl.police.ir/article_11396.html
- پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات. (۱۳۹۵). *یافته‌های پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان (موج سوم) (بخش قانون‌گرایی)*. تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- پیراهری، نیر. (۱۳۹۹). بررسی رابطه عوامل فرهنگی و اجتماعی با قانون‌گریزی در شهر سمنان. *فصلنامه انتظام اجتماعی*، ۱۲(۱)، صص ۱۴۱-۱۶۲. قابل بازیابی از: http://sopra.jrl.police.ir/article_93665.html
- حمیدی‌نیا، علی و تجاسب، کامیاب (۱۴۰۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان مرد مدارس دوره دوم مقطع ابتدایی شهرستان البرز استان قزوین. *مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*، ۴(۳۶)، صص ۹۵-۱۱۴. قابل بازیابی از: <https://jonahs.ir/fa/showart-51d8a8b313f4eb29b44ffd73b26c8475>
- شربتیان، محمدحسن؛ جهانشیری، جواد و عمرانی، مهدی. (۱۴۰۰). تحلیل رابطه جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی (مورد مطالعه: جوانان ۲۰ تا ۳۴ ساله مناطق شهر مشهد). *فصلنامه انتظام اجتماعی*، ۱۳(۲)، صص ۸۱-۱۱۴. قابل بازیابی از: http://sopra.jrl.police.ir/article_97404.html
- عابدجعفری، حسن؛ طاهرپور، حبیب‌الله؛ زرنندی، سعید و آقازاده ده ده، فتح. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل فردی مؤثر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۸(۱)، صص ۴۹-۷۴. قابل بازیابی از: http://obs.sinaweb.net/article_35603.html

— عباس‌زاده واقفی، شیرین‌السادات، دلخواه، جلیل و فروزنده دهکردی، لطف‌الله. (۱۳۹۶). شناسایی علل بومی بروز فساد اداری؛ مورد مطالعه شهرداری تهران. *مجله دانش حسابرسی*، 68(17)، صص ۴۰-۵. قابل بازیابی از:

http://danesh.dmk.ir/browse.php?a_code=A-10-1-245&slc_lang=fa&sid=1

— عزیزی، سلام و پرتوی، لطیف. (۱۳۹۴). تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مرتبط با میزان قانون‌گزینی شهروندان شهر مریوان در سال ۹۴-۱۳۹۳. *نشریه مطالعات جامعه‌شناختی*، ۸(۲۹)، صص ۱۰۳-۱۳۳. قابل بازیابی از:

http://jss.iaut.ac.ir/article_525196.html

— عشایری، طاها و نامیان، فاطمه. (۱۳۹۷). تبیین جامعه‌شناختی قانون‌گزینی در بین شهروندان ایرانی (فراتحلیل پژوهش‌های موجود). *فصلنامه مجلس و راهبرد*، ۲۶(۱۰۰)، صص ۳۵۹-۳۸۵. قابل بازیابی از:

<http://ensani.ir/fa/article/419312/>

— فتاحی میلوسی، علی و شاهنوشی، مجتبی. (۱۳۹۹). بررسی عوامل مؤثر بر بروز قومیت‌گرایی و اثرات آن در نظام اداری. *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۵۶، صص ۷۱-۱۰۱. قابل بازیابی از:

http://journals.police.ir/article_94052.html

— فیروزجائیان، علی‌اصغر و توکلی، جواد. (۱۳۹۵). تحلیل جامعه‌شناختی قانون‌گزینی در رانندگی با تأکید بر نظریه کنترل اجتماعی (مطالعه موردی: جوانان شهر نکا). *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۵(۲)، صص ۲۵-۴۰. قابل بازیابی از:

https://ssoss.ui.ac.ir/article_20953.html

— کلانتری، صمد؛ ربانی خوراسگانی، رسول و صداقت، کامران. (۱۳۸۶). ارتباط فقر با قانون‌گریزی و شکل‌گیری آسیب‌های اجتماعی. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۵(۱۸)، صص ۱-۲۳. قابل‌بازیابی از:

<https://refahj.uswr.ac.ir/article-1-1932-fa.pdf>

— منصوری، فردین؛ حسینی‌قمی، مژگان و مصلحتی، حسین. (۱۳۹۷). زمینه‌های اجتماعی رواج فساد اقتصادی و اداری، (مطالعه‌ای درباره شهرداری‌های مناطق و بانک‌ها در شهر تهران). مسائل اجتماعی ایران، ۷(۱)، صص ۱۰۱-۱۲۳. قابل‌بازیابی از:

<http://ensani.ir/fa/article/387555/>

— میرزایی، ابراهیم؛ احمدی، یعقوب؛ بخارایی، احمد و نایبی، هوشنگ. (۱۳۹۶). قانون‌گریزی و پیوندهای اجتماعی: مطالعه موردی شهر اهواز. جامعه‌پژوهی فرهنگی، ۸(۲)، صص ۹۷-۱۲۳. قابل‌بازیابی از:

https://socialstudy.ihcs.ac.ir/article_2856.html

— میرفردی، اصغر؛ مختاری، مریم؛ فرجی، فروغ و دانش‌پذیر، هومان. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فرهنگ شهروندی بر میزان گرایش به قانون‌گریزی (مورد مطالعه: شهر یاسوج). مجله پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، ۱۰(۲)، صص ۱-۲۰. قابل‌بازیابی از:

https://ssoss.ui.ac.ir/article_17126.html

— نیک‌پور، امین. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابعاد نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران از دیدگاه کارکنان. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۱(۱)، صص ۱۲۶-۱۰۷. قابل‌بازیابی از:

http://miu.nahad.ir/article_345.html

— Aker, Roland L. (2012). *Criminological Theories*, Second edition, Press: Routldge. Retrieved from:

<http://library.lo/main/3CD9BE5171A5DDB77F785B7A637AF1B1>

- Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organization. *Research in Organizational Behavior*, 25, 1–52. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191308503250012>
- Deflem, M. (2015). Anomie: History of the Concept. *In: International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2(1), 718-721. Retrieved from:
<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.03067-1>
- Dobbert, D. L., & Mackey, T. X. (Eds.). (2015). *Deviance theories on behaviors that defy social norms, California*, Press: Praeger. Retrieved from:
<http://library.lol/main/9AABA45E93802A595361BFE2850CD779>
- Egbegi, F. R., & Ajah, B. O. (2015). Relevance of anomie theory on french revolution and its implication in nigeria. *International journal of development and management review*, 13(1), PP 27-38. Retrieved from:
<https://www.ajol.info/index.php/ijdmr/article/view/172248>
- Fath, S., & Kay, A. C. (2018). “If hierarchical, then corrupt”: Exploring people’s tendency to associate hierarchy with corruption in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 149, 145-164. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749597817301966>
- Ghosh, A., & Shum, C. (2019). Why do employees break rules? Understanding organizational rule-breaking behaviors in hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 1-10. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431918306200>
- Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). Corruption in organizations: Ethical climate and individual motives. *Administrative Sciences*, 8(1), 1-19. Retrieved from:

<https://www.mdpi.com/2076-3387/8/1/4>

- 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. Retrieved from:

<https://www.researchgate.net/publication/226976892>

- Kearney, A. (2012). Ethnicity in wounded spaces: Instrumentalism and the making of Africa in Brazil. *Nineteen sixty nine: an ethnic studies journal*, 1(1), 39-55. Retrieved from:

<https://escholarship.org/uc/item/5kk1s22m>

- Thomson, Catarina. P. (2018). Instrumental and constructivist conceptualizations of ethnicity: implications for Latin American social movements research. *Estudios Internacionales*, 50(189), 63-76. Retrieved from:

<https://www.researchgate.net/publication/325684140>

