


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 Manesh¹, Fereydon Ahmadi^{2*}, Mansour Irandoost³

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, Islamic Azad
University, Sanandaj, Iran.

Correspondence
Fereydon Ahmadi
E-mail:
freyedon@pnu.ac.ir

How to cite
Shahlaee Manesh, P., Ahmadi, 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.

ABSTRACT

The present research has been conducted with the aim of deeply rooting the factors affecting lawlessness in Iran's government organizations. In terms of purpose, it is practical and developmental, and in terms of the approach of qualitative and exploratory research, it is in two qualitative parts. In the first part, with Delphi technique and using structured questionnaires, the main factors and variables of law evasion were identified, and in the second part, the factors obtained in the previous stage were deeply rooted with the help of five reasons tool from RCA technique and by conducting interviews. The socio-statistics of this research includes 18 experts, elites, university professors, managers of the supervisory departments of executive bodies and judges of the Administrative Court of Justice who were experts and familiar with the subject of the research, and in an improbable and purposeful way, they reached theoretical saturation in the 18th person. 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 variables dependent on the factors were identified. And based on the results of the RCA method, three factors of conflict of interest, lack of salary increase in accordance with the inflation rate, and loopholes in the laws were identified as the roots of lawlessness in Iran's government organizations.

KEYWORDS

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/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

«مقاله پژوهش - توصیفی»

ریشه‌یابی عوامل قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران براساس روش RCA

پیمان شهلائی‌منش^۱، فریدون احمدی^{۲*}، منصور ایران‌دوست^۳

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 تکنیک دلفی و استفاده از پرسشنامه‌های ساختارمند، عوامل اصلی و متغیرهای قانون‌گریزی شناسایی و در بخش دوم عوامل به دست آمده مرحله قبل، با کمک ابزار پنج‌چرا 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 تجربه و آشنا به موضوع پژوهش بودند و به صورت غیراحتمالی و هدفمند که در ۱۸ نفر به اشباع نظری رسیدند. براساس نتایج حاصل از تکنیک دلفی 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 خلأهای موجود در قوانین به‌عنوان ریشه‌های قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران شناسایی گردید.

واژه‌های کلیدی

قانون‌گریزی، سازمان‌های دولتی، تکنیک دلفی، تکنیک RCA.

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

نویسنده مسئول: فریدون احمدی

رایانامه: frevedon@pnu.ac.ir

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)، ۶۷-۸۸.

مقدمه

در جامعه کنونی، باید با سه نوع هنجار یعنی آداب، اخلاق و هنجارهای مدنی روبرو شویم. در مورد قانون‌شکنی، 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 (نیک‌پور، ۲۰۱۷).

در ایران قانون به معنای واقعی خود بر مردم حاکم نیست. مکمل‌ها و گاه جایگزین قانون، چنان قدرتمند 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 زائیده عرف و رسوم بیش از قانون در ایران تعیین‌کننده اعمال انسان هستند، این هنجارها به‌عنوان راه‌گیز 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، جهانگیری و عمرانی، ۲۰۲۲، ۹۵).

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

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 نظم و برقراری امنیت و عدالت و تنظیم روابط اجتماعی وضع شده‌است 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 آنجایی‌که مردم در این شرایط، قانون و قوانین را در نظر نمی‌گیرند، به‌نحوی که یا آنها را نادیده می‌گیرند یا زیر پا می‌گذارند.

قانون‌گریزی، نادیده گرفتن 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 برسد (فتاحی‌میلاسی و شاهنوشی، ۲۰۲۱: ۸۵). قانون‌گریزی به‌عنوان یک معضل اجتماعی و معضلی که سلامت و ایمنی جامعه را تهدید می‌کند، از نابرابری‌های حاکم بر روابط فرد و جامعه ناشی می‌شود. این ناهماهنگی‌ها 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 ایفای تعهدات است و با هر وسیله‌ای که می‌تواند تلاش می‌کنند تا به اهداف شخصی خود دست یابند؛ بنابراین در شرایط بی‌قانونی، عملاً همه‌ی آسیب‌ها، زندگی اجتماعی را تهدید می‌کند و عوامل عمده مختلفی در آن دخالت دارند؛ بنابراین، درک عواملی که بر قانون‌گذار 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 به‌خطر افتادن 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 شده است، لذا تکنیک RCA^۱ یا تحلیل ریشه‌ای علل جهت 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 بسنده نموده‌اند که در عمل تأثیرات مثبتی در کاهش قانون‌گریزی مشاهده نشده و پیامدهای آن هر روز نیز افزایش می‌یابد؛ لذا نادیده گرفتن ریشه علل و عوامل آسیب قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران به‌عنوان خلأ 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 پیراهری (۲۰۲۱)؛ عزیزی و پرتوی (۲۰۱۶)؛ مختاری و همکاران (۲۰۱۲)؛ حیدری و همکاران (۲۰۱۱)؛ رضایی (۲۰۱۵)؛ موسوی‌زاده (۲۰۱۸)؛ نیک‌پور (۲۰۱۷)؛ عبدی (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 قرار 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 هر ساله 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 داراست.

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 مختل 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 انضباط ناشی از اختلاف طبقاتی است. زیرا انضباط 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 قانون‌گریزی رابطه معناداری وجود دارد.

رفیعی و کریمی (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر عوامل مدیریتی پلیس بر تقویت قانون‌پذیری 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 قانون‌پذیری جوانان داشته‌اند.

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

موسوی‌دوست (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 کلان‌کشور، 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 مؤثر باشد.

کشفی، زارعی‌محمودآبادی (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر قانون‌گریزی» به این نتایج دست یافتند که به ترتیب آشنفگی اجتماعی (آنومی)، تبعض، رفاه اجتماعی، فردگرایی، تربیت دوران کودکی، عدم آگاهی از قوانین، وضعیت خانوادگی، تأثیر رسانه‌ها بیشترین تأثیر را بر قانون‌گریزی را در جامعه داشته‌است.

عشایری و نامیان (۲۰۱۹)، در پژوهشی با روش فراتحلیل با عنوان «تبیین 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.

عابدی‌جعفری، طاهرپور، زرنیدی و آقازاده (۲۰۲۰)، در مقاله‌ای با عنوان «شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران» به عواملی همچون نیاز مادی، عدم‌پایبندی شرعی، عدم‌پایبندی به ارزش‌های

سؤالات پژوهش ۱- چه عواملی سبب قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی می‌شود؟ ۲- علل ریشه‌ای عوامل قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی چه می‌باشند؟

پیشینه پژوهش

شمسی‌نیا و پوررنجبر (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی 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 قانون‌گریزی در ادارات ورزشی شهر کرمان می‌باشند.

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

شربتیان، جهان‌شیری و عمرانی (۲۰۲۲)، 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 روبه بالا است و عواملی همچون فقر اقتصادی، دینداری، سرمایه‌فرهنگی و سرمایه‌اجتماعی با قانون‌گریزی رابطه معنادار دارند.

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

فتاحی‌میلاسی 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 قانون‌گریزی» نشان دادند که بین

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

گارسیا و مارتینز^۲ (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.

گورسیرا، استگ و دنکارز^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 واسطه‌ای انگیزه فردی مشخص شد کارکنانی که هنجارهای فردی و اجتماعی ضعیف‌تری دارند، راحت‌تر در معرض فساد اداری قرار می‌گیرند.

برون و ویلسون^۴ (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 به‌طور قابل توجهی بر رفتار قانونمندی کارکنان در سازمان‌ها تأثیرگذار هستند.

اشفورث و انند^۵ (۲۰۰۳)، در پژوهشی با عنوان «عادی‌شدن فساد و قانون‌شکنی در سازمان‌ها» سه عامل تقویت‌کننده را به‌عنوان عوامل عادی‌شدن 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 شده است.

جمع‌بندی پیشینه نشان می‌دهد 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

اخلاقی، احساس بی‌عدالتی، جامعه‌پذیری نامناسب، میزان ارتباط با ارباب رجوع، ریسک‌پذیری و فرصت فساد را به‌عنوان 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 دموکراسی و بهبود کیفیت بورکراسی، فساد اداری را کاهش می‌دهد ولی کاهش اندازه دولت، کاهش درآمدهای نفتی، افزایش حاکمیت قانون و افزایش توسعه‌انسانی برکاهش فساد در ادارات دولتی موثر نبوده است.

میرزایی، احمدی، بخارایی و ناییبی (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 انومی و قانون‌گریزی رابطه معناداری وجود دارد. عباس‌زاده‌واقفی، 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، 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.

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

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 وقایع، برای تعیین عوامل دخیل یا مؤثر در یک مسئله به کار می‌رود و با فرایند مرحله به مرحله درصدد 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:

تعریف 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 به منظور نظرسنجی از خبرگان یا متخصصین دسته‌بندی و سازمان‌دهی می‌شود.

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

تجزیه و تحلیل علل: تجزیه و تحلیل علل ریشه‌ای یا کاهش احتمال رویداد نامطلوب یا مسئله مورد نظر 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 بسنده نموده‌اند یا به یک یا چند عامل مؤثر 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 مؤثر بر قانون‌گریزی کارکنان در سازمان‌های دولتی همچنان یک شکاف تحقیقاتی می‌باشد. سهم این مقاله پرکردن این شکاف تحقیقاتی با شناسایی ابعاد و متغیرهای مؤثر با ریشه‌یابی عمیق عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی کارکنان در سازمان‌های دولتی است و انتخاب تکنیک RCA که بیشتر برای حل مسئله یا مشکل در علوم پزشکی و علوم مهندسی کاربرد داشته و در علوم انسانی کمتر مورد استفاده شده است به عنوان یک روش جدید در علوم انسانی برای حل مسئله یا مشکل قانون‌گریزی می‌تواند مفید واقع شود.

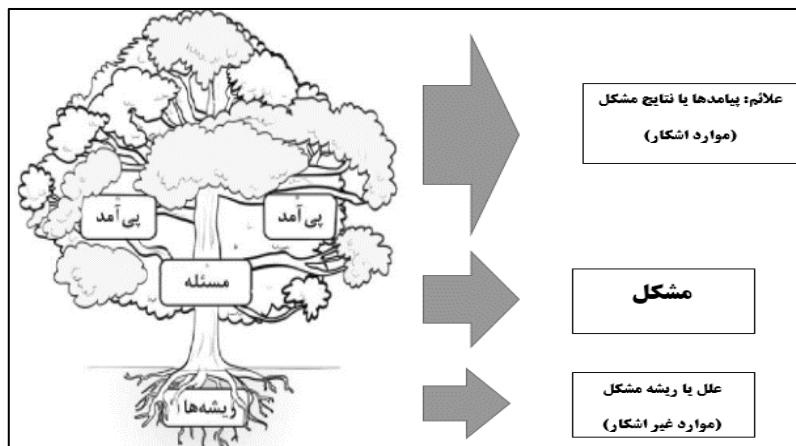
لذا نادیده گرفتن ریشه علل و عوامل آسیب قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران به عنوان خلأ تحقیقاتی این پژوهش تلقی می‌شود.

تکنیک تحلیل علل ریشه‌ای^۱ (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 وایزبور، 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^۲، فرایندی است برای شناسایی علل ریشه‌ای خطاها 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) ترجمه 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.



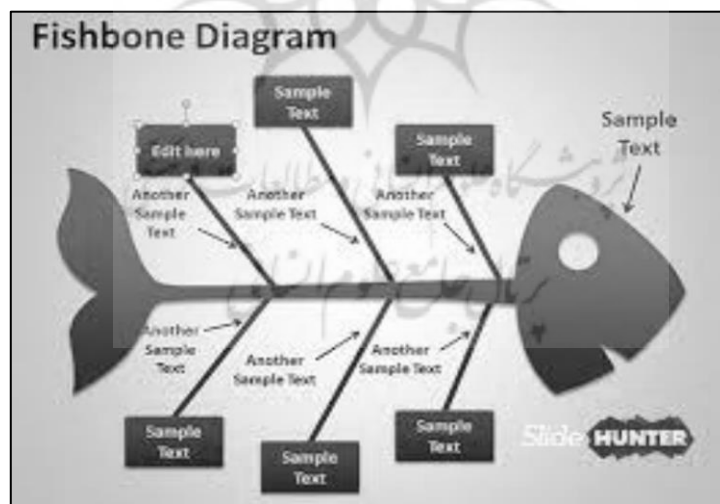
شکل ۱. مراحل روش RCA
Figure 1. Steps of RCA Method

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

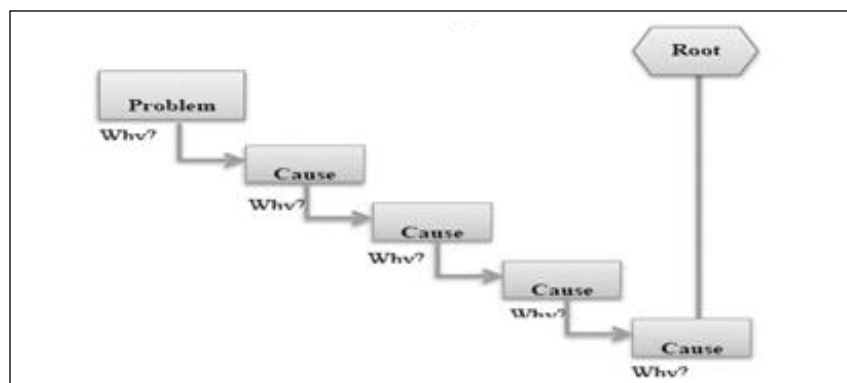


شکل ۲. دیاگرام روش نمودار استخوان ماهی
Figure 2. Diagram of the Fishbone Diagram Method

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 چرهای متوالی علت/علل هر مسئله را شناسایی کنند و برای حل



شکل ۳. دیاگرام روش پنج‌چرا

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 علاوه‌بر 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 تکنیک دلفی، عوامل اصلی و متغیرهای قانون‌گریزی استخراج و در بخش دوم عوامل به دست آمده در مرحله قبل براساس تکنیک RCA، با ابزار پنج‌چرا 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.

جدول ۱، جامعه آماری پژوهش

Table 1. The Statistical Population of the Research

۱	هیات علمی دانشگاه دارای مدرک دکتری منابع انسانی	۶ نفر
۲	هیات علمی 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 عدالت‌اداری دارای مدرک دکتری حقوق	۳ نفر

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

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 وارد شدن 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 پنج‌چرا استفاده گردید.

روش نمونه‌گیری به صورت غیراحتمالی و هدفمند که در نظر ۱۸ م به اشباع نظری رسید، ابزار جمع‌آوری داده در روش دلفی پرسشنامه با سؤالات ساختارمند با طیف لیکرت و در روش

لحاظ شد. سرانجام، پایایی 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 تکنیک دلفی 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 روایی پرسش‌نامه، طرح مقدماتی پرسش‌نامه را چند تن از کارشناسان و خبرگان بررسی کردند و پیشنهادهای ایشان در تدوین پرسشنامه نهایی

جدول ۲. یافته‌های جمعیت‌شناسی اعضای پانل پژوهش

Table 2. Demographic Findings of Research Panel Members

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

تکنیک دلفی، 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 طیف‌بندی لیکرت از خیلی موافقم 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

روند انجام پژوهش به این صورت است که در دو مرحله انجام می‌گردد. در مرحله اول شاخص‌های استخراج‌شده از پیشینه پژوهش‌های قبلی در اختیار خبرگان قرار گرفت و با استفاده از تکنیک دلفی، 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 پنج‌چرا 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

تکنیک دلفی

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، تکنیک دلفی 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
۱	تعدد قوانین	۱۷	عدم توانایی افراد در کنترل فردی	۳۳	کلاه شرعی	۴۹	عدم استفاده بهینه از ظرفیت‌های فناوری اطلاعات
۲	نبود ضمانت کافی برای اجرای قوانین	۱۸	نبود فضای سالم رقابتی بین احزاب	۳۴	ضعف فرهنگ‌سازمانی	۵۰	نبود بازار آزاد ناشی از انحصارات دولتی
۳	سیاست‌زدگی مدیران دولتی	۱۹	ترس از مافوق	۳۵	تغییر ارزش‌ها و هنجارها	۵۱	عدم توانایی در انجام وظایف
۴	دخالت نهادهای مختلف در انتصابات	۲۰	ضعف مدیران در بسیج امکانات	۳۶	احساس آنومی اجتماعی	۵۲	عادت به قانون‌شکنی
۵	تزلزل جایگاه مدیریتی	۲۱	انحصارطلبی مدیران	۳۷	فعالیت رسانه‌ها و صدا و سیما	۵۳	سیاست‌گذاری‌های کلان اشتباه 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	پایین بودن دانش فنی 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	کوچک پنداشتن برخی مراد نقض قانون	۲۷	فساد در سیستم قضایی	۴۳	ویژگی‌های شخصیتی افراد	۵۹	فقدان فرهنگ پاسخگویی
۱۲	طولانی بودن مسیرهای قانونی	۲۸	محدودیت‌های قانونی	۴۴	عوامل محیطی و جوسازمانی	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 نظارت
۱۴	سیستم نامناسب انتصاب	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	جاه‌طلبی و ریاست‌جویی	۶۴	عدم دسترسی آسان به بازوهای نظارتی

نتایج تکنیک دلفی

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.

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	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	میانگین دور سوم	میانگین دور چهارم	نتیجه دلفی در دور چهارم دلفی
	تعدد قوانین	۳/۳۳۳	۳/۰۰۰	۲/۸۸۲	۲/۷۳۳	عدم تأیید
	نبود ضمانت کافی برای اجرای قوانین	۳/۱۶۷	۳/۰۰۰	۲/۹۴۱	۲/۸۰۰	عدم تأیید
	سیاست‌زدگی مدیران	۳/۳۸۹	۳/۳۹۱	۳/۴۱۱	۳/۴۰۱	تأیید
	دخالت نهادهای سیاسی	۴/۰۰۰	۴/۰۵۶	۴/۰۰۰	۳/۹۳۳	تأیید
	تزلزل جایگاه مدیریتی	۳/۵۰۰	۳/۲۷۸	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	عدم امنیت شغلی	۳/۳۸۹	۳/۲۲۲	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	عدم شفافیت قوانین	۳/۳۳۳	۳/۲۷۸	۲/۸۸۲	۲/۸۰۰	عدم تأیید
	توسعه ناموزون	۳/۳۳۳	۳/۱۶۷	۲/۸۸۲	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	استفاده‌بزاری 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 فرایندها	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	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	عدم توانایی مدیریت در کنترل افراد	۳/۴۴۴	۳/۲۷۸	۲/۹۴۱	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	نبود فضای سالم رقابتی بین احزاب	۳/۷۲۲	۳/۳۸۹	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	عدم استفاده از فناوری‌های 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
	انحصارطلبی مدیران	۳/۵۰۰	۳/۴۴۴	۳/۱۷۸	۲/۹۶۷	عدم تأیید
	سیاست‌گذاری کلان اشتباه	۳/۹۴۴	۳/۷۲۲	۳/۰۵۹	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	پایین‌بودن دانش فنی 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	۲/۹۳۳	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	۲/۹۳۳	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	۳/۹۳۳	تأیید
	نبود بازار آزاد	۳/۷۲۲	۳/۷۲۲	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	ضعف فرهنگ سازمانی	۳/۵۵۶	۳/۲۷۸	۲/۹۴۱	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	تغییر ارزش‌ها و هنجارها	۳/۶۱۱	۳/۶۱۱	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	احساس آنومی	۳/۹۴۴	۳/۹۴۴	۳/۸۸۲	۳/۹۳۳	تأیید
	فعالیت رسانه‌ها و صدا و سیما	۳/۵۰۰	۳/۳۳۳	۳/۰۰۰	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	عدم تطابق قوانین با واقعیات جامعه	۳/۸۳۳	۳/۳۸۹	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	عدم توجه به نهادهای مدنی	۳/۲۷۸	۳/۳۸۹	۳/۰۵۹	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	زیاده‌خواهی کارکنان	۳/۵۵۶	۳/۳۳۳	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	فساد اجتماعی و اخلاقی	۳/۶۶۷	۳/۵۰۰	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	کم‌توجهی به ارزش‌های معنوی	۳/۸۳۳	۳/۵۵۶	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	ویژگی‌های شخصیتی افراد	۳/۷۷۸	۳/۳۸۹	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید

دور اول دلفی

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

مراحل دلفی	شاخص	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	میانگین دور سوم	میانگین دور چهارم	نتیجه دلفی در دور چهارم دلفی
دور دوم دلفی	عوامل محیطی سازمان‌ها	۳/۸۳۳	۳/۲۳۳	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	وجود روابط غیررسمی	۳/۸۳۳	۳/۶۱۱	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
	جاه‌طلبی مدیران	۴/۲۷۸	۴/۰۰۰	۳/۸۸۲	۴/۰۰۰	تأیید
	ترس از مافوق	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	۳/۶۱۱	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 تجمل و اسراف	۳/۷۲۲	۳/۴۴۴	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	فساد در سیستم قضایی	۴/۳۸۹	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	۳/۶۱۱	۳/۱۶۷	۳/۰۰۰	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	ضعف تشکیلات نظارت	۴/۵۰۰	۴/۲۲۲	۴/۱۷۶	۴/۰۶۷	تأیید
	ارائه اطلاعات غلط	۳/۱۱۱	۳/۶۱۱	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	۴/۰۰۰	۳/۲۲۲	۳/۰۰۰	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	عدم اعتماد به دولتمردان	۳/۵۵۶	۳/۵۵۶	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	فقدان سازوکارهای آموزشی و حقوقی	۲/۷۲۲	۲/۷۲۲	۲/۵۸۸	۲/۶۰۰	عدم تأیید
	بی‌توجهی مدیران به نیازهای کارکنان	۲/۸۸۹	۲/۸۸۹	۲/۷۶۵	۲/۷۳۳	عدم تأیید
	فساد در بین فرزندان سران دولت	۴/۲۷۸	۴/۲۷۸	۴/۳۵۳	۴/۲۰۰	تأیید
	نارضایتی شغلی	۳/۰۵۶	۳/۰۵۶	۲/۸۸۲	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	کاغذبازی و بوروکراسی	۳/۱۶۷	۳/۱۶۷	۲/۹۴۱	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	بزرگ‌بودن دولت	۲/۹۴۴	۲/۹۴۴	۲/۸۲۴	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	ضعف در مهارت تصمیم‌گیری مدیران	۳/۳۸۹	۳/۳۸۹	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	وجود حقوق‌های بالا در سازمان‌های دیگر	۳/۰۴۴	۳/۰۴۴	۲/۸۲۴	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	ضعف در روابط سازمانی	۳/۰۰۰	۳/۰۰۰	۲/۸۸۲	۲/۸۶۷	عدم تأیید
	رفاه‌طلبی و گرایش به تجمل و اسراف	۳/۴۴۴	۳/۴۴۴	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
	عدم برخورد به‌موقع با قانون‌گریزان	۳/۹۴۴	۳/۹۴۴	۳/۹۴۱	۴/۱۳۳	تأیید
ضعف در تشکیلات کنترل سازمان	۴/۱۶۷	۴/۱۶۷	۴/۱۱۸	۴/۱۳۳	تأیید	
عدم همکاری سازمان با مراکز نظارتی	۲/۷۷۸	۲/۷۷۸	۲/۷۰۶	۲/۶۶۷	عدم تأیید	
وجود روابط باندبازی	۴/۱۷۶	۴/۱۷۶	۴/۱۷۶	۴/۰۶۷	تأیید	
عدم آگاهی افراد از قوانین	-	-	۳/۰۵۹	۲/۹۳۳	عدم تأیید	
عدم احساس مسئولیت افراد در سازمان‌ها	-	-	۳/۶۴۷	۳/۷۳۳	تأیید	
عدم شفافیت در تعیین مجازات‌ها	-	-	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید	
قانون‌پذیر نبودن نهادها	-	-	۳/۱۱۱	۲/۶۶۷	عدم تأیید	

درباره توقف یا ادامه دوره‌های دلفی دو معیار آماری ملاک عمل قرار می‌گیرد، اولین معیار، اتفاق‌نظری قوی میان اعضای پانل است که براساس مقدار ضریب همبستگی کندال 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 به‌عنوان شاخص‌های نهایی تأیید گردیدند.

در صورت نبود چنین اتفاق نظری، 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 کندال را برابر با ۰/۳۴۴ در دور چهارم نشان می‌دهد که با توجه به مقایسه آن با میزان ضریب کندال دور سوم (۰/۳۴۰) تغییر بسیار اندکی را

جدول ۵. ضرایب توافق کندال در چهار مرحله تکنیک دلفی

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

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

ارتباط معنای با عوامل - در عوامل ۶ گانه و تأیید آن توسط خبرگان پژوهش تعداد ۱۶ متغیر را با میانگین رتبه بالاتر از ۳

به‌عنوان 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

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

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

بخش دوم: تکنیک RCA

در این مرحله نتایج بخش اول روش دلفی به‌عنوان 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 پنجم	ریشه چهارم	ریشه سوم	ریشه دوم	ریشه اول		
	خلأ موجود در قوانین	تعارض منافع عدم شفافیت نقص قوانین و مقررات	تعارض منافع عدم شفافیت نقص قوانین و مقررات	دخالت نهادهای مختلف در انتصاب مدیران	عوامل سیاسی	
	خلأ موجود در قوانین	انگیزه بهره‌وری از شرایط سیاسی عدم نظارت و پاسخگویی به علت تعارض منافع	تعارض منافع	سیاست‌زدگی و وجود انحصارات سیاسی در نظام اداری		
	خلأ موجود در قوانین	تصمیمات نادرست کمبود شفافیت فرصت برای فساد	انحصارات سیاسی			
	خلأ موجود در قوانین	احساس خطر برای از دست دادن جایگاه مدیریتی و اجتماعی تعلیم و تربیت غلط اعتقاد به عدم پاسخگویی دسترسی به منابع مالی و اطلاعاتی و قدرت فرصت‌های تجاری در بخش خصوصی ضعف نظام قانونی	نقض قوانین تعارض منافع عدم احترام به نظام حاکمیتی	وجود فساد در بین سران و خانواده مدیران سازمان‌ها		
	تورم بالا و عدم تناسب نرخ تورم با میزان افزایش حقوق کارکنان دولت	کاهش قدرت خرید کارکنان بی‌انگیزگی برای رعایت قانون بودجه‌ریزی اشتباه کلان برای سطوح مختلف مقابله کم‌رنگ دولت با نظام دلالی موجود در اقتصاد ایران تبعیض در توزیع عادلانه ثروت نظام‌های قانونی و سیاست‌های مالی دولت	افزایش هزینه‌های زندگی کاهش قدرت خرید کارکنان عدم ثبات اقتصادی جبران حقوق با شغل دوم عدم موفقیت نظام هماهنگ حقوق‌ها	تورم بالا و عدم ناسازگاری نرخ تورم و میزان افزایش حقوق		عوامل اقتصادی
	خلأ موجود در قوانین	تبعیض و عدم شفافیت مالی در نظام پرداخت	ناپایداری مالی کارکنان کاهش انگیزه کارکنان مقایسه حقوق کارکنان در دستگاه‌های مختلف	وجود حقوق‌های نامتعارف در سازمان‌ها		
	تورم بالا و عدم سازگاری نرخ تورم با میزان افزایش حقوق کارکنان	تعریف نشدن صحیح وظایف و تبعیض در توزیع وظایف تحریم‌های کاری توسط مدیر فقدان رضایت شغلی فرصت برای فساد فقدان ترس از تشخیص تخلف فشار و استرس مدیران بر روی کارکنان	بی‌عدالتی در فرصت‌های شغلی کاهش رقابت سالم نادیده گرفتن کارایی عملکرد دیگران منشا فساد بودن روابط باندا بازی فرار از مسئولیت نقض قوانین کاهش کارایی انتقال مسئولیت نقض قانون کاهش نظارت	وجود روابط باند بازی و قبیله‌گرایی		
	خلأ موجود در قوانین	کمبود انگیزه سازمانی	عدم همکاهنگی و همکاری			
	خلأ موجود در قوانین	عدم شفافیت در مسائل سازمانی نقص در سیستم پاداش و تشویق	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	جاه‌طلبی و ریاست‌جویی مدیران		

خلأ موجود در قوانین ناشی از نقص در تدوین قوانین

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

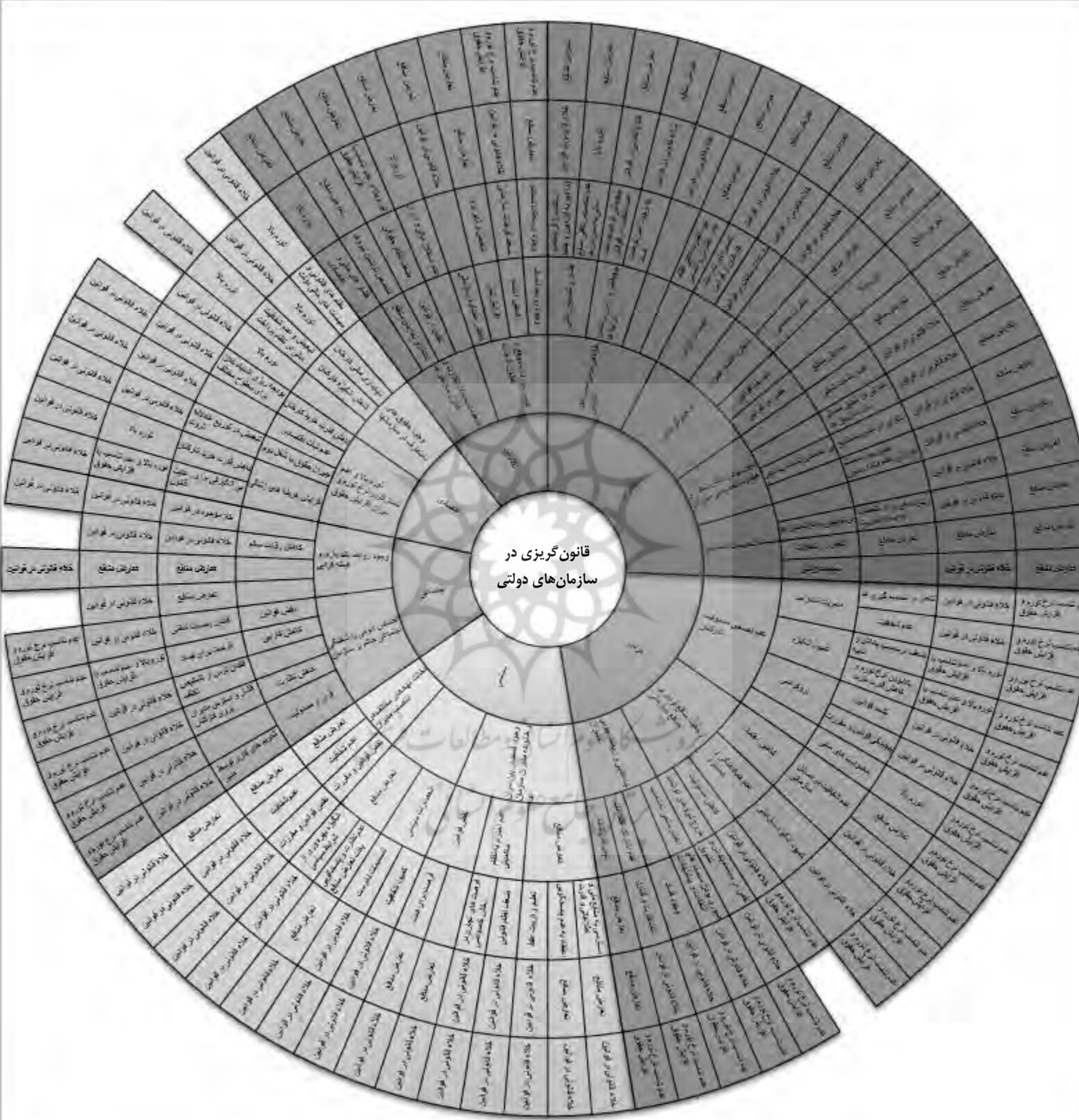
قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران

ادامه جدول ۷. نتایج حاصله از روش RCA.

ریشه اول	ریشه دوم	ریشه سوم	ریشه چهارم	ریشه پنجم	
عوامل فردی	اولویت قرار داشتن موقعیت شغلی خود	وجود فساد	خلأ موجود در قوانین	تورم بالا و عدم سازگاری نرخ تورم با میزان افزایش حقوق کارکنان	
	اعتبارسنجی نامناسب	صوری بودن سیستم‌های انتقادات و پیشنهادهای			
	بروکراسی	پیچیدگی قوانین و مقررات			
		تشدد قوانین			
	کمبود انگیزه	بالابودن نرخ تورم و کاهش قدرت خرید	خلأ موجود در قوانین		
	مدیریت ناکارآمد	ضعف درسیستم پاداش و تنبیه			
		عدم شفافیت			
		تاخیر در تصمیم‌گیری‌ها			
		نقص در سیستم پاداش و ترقی	محدودیت‌های مالی		
		وجود روابط ناسالم	وجود ارتباطات ناسالم		
عوامل نظارتی	عدم برخورد به موقع با قانون‌گريزان	کاهش اعتماد	خلأ موجود در قوانین	قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران	
		افزایش تنش			
		کاهش عملکرد سازمانی	وجود فرایندهای ناسالم برای مقابله با قانون‌گریزی		
	ضعف تشکیلات نظارت و کنترل سازمان‌ها	کمبود منابع مالی و نیروی انسانی	عدم استقلال مالی و اداری		
		نقص در قوانین	ضعف نظام حقوقی		
		تداخل و تعارض منافع	تخصیص نداشتن نیروها		
		فساد در بدنه تشکیلات نظارت	فشارهای مالی و اقتصادی		
		نقص در قوانین	تعارض منافع		
		کاهش اعتماد عمومی	تأثیرات سیاسی		تعارض منافع
			عدم بازنگری و بروزرسانی موثر قوانین با توجه شرایط اجتماعی کشور		
عوامل ساختاری	دو چهرگی قانون	ناپسندی قوانین	خلأ موجود در قوانین	تعارض منافع	
		تحریف قوانین	تفسیرهای نادرست کارکنان از قوانین		
			عدم توجه به تغییر در شرایط اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی کشور		
			به وجود آمدن فرصت فساد		
		پیچیدگی و زمان‌بر شدن فرایندها	پیچیدگی فرایندها به علت عدم شفافیت در قوانین		
	طولانی بودن مسیرهای قانونی	فشار و تضییع زمانی	عدم تخصیص کافی منابع مالی به سازمان‌ها		
		عدم انطباق قانونی فرایندها و عدم شفافیت	استفاده از فرایندهای آزمون و خطا (نه تجربه)		
		فساد ناشی از زمان‌بر شدن فرایندها	نبود نظارت کافی نظام‌های نظارتی و قضایی		
		سیاست‌زدگی	نبود آموزش و آگاهی کامل قوانین		
		سیاست‌زدگی	ناکارآمدی مدیران و نداشتن توانایی موردنیاز مدیریت		
عوامل ساختاری	سیستم انتصابات نامناسب	نقص در شفافیت	تعارض منافع	تعارض منافع	
		بی‌توجهی به توانمندی‌ها	تعارض منافع		
		عدم توانمندی و مهارت تخصصی مدیران	رشوه‌دهی برای انتصاب به پست مدیریت		
		عدم توانمندی و مهارت تخصصی مدیران	عدم توانایی تطابق تغییرات و اصلاحات با شرایط موجود		
	پایین بودن دانش شغلی و مهارت تخصصی مدیران	اتخاذ تصمیم‌های نامناسب	عدم وجود سیستم آموزشی نظام‌مند و مدون		
		بی‌اعتمادی نسبت به مدیر	ناتوانی در مدیریت منابع		
		کاهش انگیزه کارکنان و بهره‌وری	ناتوانی در تحلیل مسائل روز سازمان‌ها		
		تنش به دلیل اجرای نادرست قوانین	عدم رضایت شغلی		

- ۱- وجود خلأهای 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 پنج‌چرا، سه عامل زیر به‌عنوان 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

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف، ریشه‌یابی عمیق عوامل موثر بر قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران انجام‌گرفته شده‌است. 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 شربتیان و همکاران (۲۰۲۲)، عابدی جعفری و همکاران (۲۰۲۰)، همایونی‌فر، توتونچی (۲۰۲۲)، طوطیان، بایزیدی (۲۰۱۸)، صدیقیان‌بیدگلی (۲۰۲۳)، سوهانیان‌حقیقی و همکاران (۲۰۲۰)، احمدنیاچینچائی (۲۰۱۲)، مارتینز و گارسیا (۲۰۱۹) میرزائی و همکاران (۲۰۱۸) و میرزایی و همکاران (۲۰۱۸) که به تأثیر نرخ تورم و عوامل اقتصادی تأکید دارد، همسویی دارد.

همچنین در خصوص عامل وجود خلأهای قانونی در قوانین وضع شده، عشایری و نامیان (۲۰۱۹)، شمسی‌نیا و پوررنجبر (۲۰۲۳)، سوهانیان و همکاران (۲۰۲۰)، احمدنیاچینچائی و همکاران (۲۰۱۲) احمدی‌جشقانی (۲۰۱۹)، همایونی‌فر و توتونچی (۲۰۲۲)، طوطیان، بایزیدی (۲۰۱۸)، عباس‌زاده‌واقفی و همکاران (۲۰۱۷)، اصغرزاده و شایگان (۲۰۱۶)، پاررا و همکاران (۲۰۲۱)، عابدی‌جعفری و همکاران (۲۰۲۰)، موسوی‌دوست (۲۰۲۰)، علوی و همکاران (۲۰۱۹)، میرزائی (۲۰۱۸) کشفی و همکاران (۲۰۲۰) که در پژوهش خود نشان دادند که قانون‌گریزی می‌تواند متأثر از وجود خلأهای قانونی در قوانین باشد همسو و هم راستا می‌باشد.

در خصوص عامل تعارض منافع، پژوهش‌های شمسی‌نیا و پوررنجبر (۲۰۲۳)؛ صدیقیان‌بیدگلی (۲۰۲۲)؛ شربتیان و همکاران (۲۰۲۲)؛ فتاحی‌میلاسی و شاهنوشی (۲۰۲۱)؛ رفیعی و کریمی (۲۰۲۱)؛ عشایری و همکاران (۲۰۱۹)؛ عباس‌زاده‌واقفی و همکاران (۲۰۱۷)؛ پیراهری (۲۰۲۱)؛ احمدنیاچینچائی (۲۰۱۲)؛ ویلسون و بروان (۲۰۱۸)؛ گورسیرا و همکاران (۲۰۱۸)، قوش و شوم (۲۰۱۹) و کشفی 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 هدررفت

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 فعالیت 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 به‌تناسب آن، انسان‌ها قانون‌مدار و قانون‌پذیر باشند و این قانون‌پذیری در رفتارها و فعالیت‌های آنان جلوه کند. به‌طور کلی در مفهوم قانون‌گریزی عناصر هنجارپذیری نظم‌پذیری، ثبات‌گرایی و ... نهفته است. نظام اداری قانون‌گریز و آمیخته با فساد از عوامل سوءمدیریت و مانعی برای توسعه پایدار کشورها است (رهنورد و همکاران، ۲۰۱۹). درزمینه وسیع‌تر کنترل فساد به‌عنوان یکی از شاخص‌های حاکمیت خوب پذیرفته شده است. عدم توجه به قانون از عوامل موثر بر آشفستگی اجتماعی و ایجاد بی‌قاعدگی و بی‌هنجاری 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 چنین عمری دارد. اصولاً قانون و قاعده تنیده شده در زندگی انسان است. شکل عام قانون یعنی قاعده‌ای مصوب نظام سیاسی حاکم بر جامعه است (قراگوزلو، ۲۰۱۶). اما قانون‌گریزی یک ناهنجاری است که حتماً 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 هدررفت 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

پیشگیری از تعارض منافع به مجلس شورای اسلامی ارائه و در حال تدوین است و بایستی این مبحث در قانون‌گذاری 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 قانون‌گذاری بایستی، قوانین را شفاف، بدون ابهام و بدون فرصت سوءاستفاده تدوین نماید.

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

بازنگری در اهداف، رسالت‌ها و حدود وظایف و مأموریت‌های دستگاه‌ها باهدف کاهش تصدی‌گری 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 قانون‌گریزی در سازمان‌ها؛
افزایش برنامه‌های نظارتی پیشگیرانه و خودکنترلی؛
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 سوءرفتار کارمندان؛
بررسی و اصلاح سیستم‌ها و رویه‌های کاری: شناسایی و بررسی وظایف عمده 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 سوءرفتار 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 قانون‌گریزی ناشی از تورم در سازمان‌های دولتی قدم بردارد.

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 قانون‌گریزی و بروز فساد شوند. به همین منظور پیشنهاد می‌شود در تدوین قوانین، برنامه‌ها و سیاست‌های کلان 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 قوه قضائیه با متخلفان در بحث تعارض منافع برخورد قاطع کند.

وجود خلأهای قانونی ناشی از نقص در تدوین قوانین

وقتی قوانین و مقررات تدوین شده شفاف نباشد، ابهام داشته باشد یا کامل نباشد، فرصت‌های برای تفسیرهای متنوع ایجاد می‌کند و افراد و مدیران سازمان‌ها ممکن است از این خلأها به 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 به‌صورت دوره‌ای براساس تجارت متخصصان و نیازهای فعلی جامعه بروز و ارتقا و اصلاح شوند و خلأهای 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 خلأهای قانونی پیش از اجر و وقوع آنها اتخاذ گردد. نظام‌های نظارت و حسابرسی تقویت شود.

پیشنهادها و پژوهش

سه عامل ریشه‌یابی شده از قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی جزو مباحث کلان و کلی نظام می‌باشد به نحوی که لایحه 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://dori.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>
- Ahmadniachenijani, 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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.socec.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.ihu.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. & Nikkha, 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) [DOR: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 Quarterly*, 28(8). 137-167. (In Persian) [DOR: 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
- 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/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)
[20.1001.1.25382454.1396.2.5.3.6](https://doi.org/20.1001.1.25382454.1396.2.5.3.6)