

Modeling the Factors Influencing Law Evasion in Government Organizations of Gilan Province¹

Peyman Shahlaei-Manesh², Fereydoun Ahmadi³, Mansour Irandoost⁴

Abstract

Background and aim: Today, law evasion is considered a social and managerial challenge that hinders societal development. Its primary consequences include diminishing public trust, endangering security and stability, and undermining democratic values and ethics. This research aimed to design a model of the factors influencing law evasion in government organizations of Gilan Province.

Method: This applied research is descriptive-survey in nature and follows a developmental mixed-methods approach. The qualitative sample consisted of 18 experts, university professors, managers from regulatory bodies, and judges from the Administrative Justice Court, selected through purposive non-probability sampling. The quantitative population comprised all employees of government organizations in Gilan Province, from which 382 participants were selected using Cochran's formula and stratified random sampling. Data collection involved the Delphi panel for the qualitative phase and a researcher-made questionnaire for the quantitative phase. Data were analyzed using the Delphi technique (qualitative) and structural equation modeling (quantitative) via SPSS 26 and SmartPLS 3 software.

Results: The findings identified six main factors—economic, political, cultural, structural, supervisory, and individual—as well as 15 variables influencing law evasion in government organizations. Based on this, a model was developed to understand the contributing factors.

Conclusion: The qualitative results ranked the factors by influence on law evasion: economic, political, cultural, structural, supervisory, and individual. The quantitative results confirmed the model's good fit. Additionally, the most influential pathways identified were from economic factors to structural factors, and from structural factors to supervisory ones.

Keywords: Law, Law Evasion, Employees, Government Organizations, Modeling

1. This article is derived from a doctoral dissertation titled "Organizational Behavior in Public Administration" at the Islamic Azad University, Sanandaj Branch, in the field of Public Administration.

2. Ph.D. Candidate in Public Administration, Department of Public Administration, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Email: paymanshahlaee@yahoo.com

3. Associate Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). Email: freyedon@pnu.ac.ir

4. Assistant Professor, Department of Public Administration, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Email: Nwmi2005@gmail.com

مدل سازی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی استان گیلان^۱پیمان شهلائی منش^۲، فریدون احمدی^۳، منصور ایران‌دوست^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۲۶

چکیده

زمینه و هدف: امروزه قانون‌گریزی به عنوان یک معضل اجتماعی و مدیریتی بر سر راه توسعه و پیشرفت جوامع قرار دارد به نحوی که اصلی‌ترین پیامد آن کم‌رنگ‌شدن اعتماد عمومی، به‌خطر افتادن امنیت و ثبات جامعه، مخدوش‌شدن ارزش‌های دموکراسی و اخلاقیات در جامعه می‌باشد. این پژوهش با هدف، طراحی مدل عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی استان گیلان انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نوع مطالعات توصیفی - پیمایشی و آمیخته توسعه‌ای است. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان، استادان دانشگاه، مدیران بخش‌های نظارت دستگاه‌های اجرایی و قضات دیوان عدالت اداری بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند غیراحتمالی، هجده نفر به عنوان نمونه در بخش کیفی انتخاب شدند. در بخش کمی نیز، جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی استان گیلان بود که براساس فرمول کوکران تعداد ۳۸۲ نفر براساس نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از پانل دلفی و در بخش کمی با پرسش‌نامه محقق- ساخته انجام شد. برای آنالیز داده‌های بخش کیفی از تکنیک دلفی و بخش کمی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. تجزیه داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS26 و SmartPLS3 صورت گرفت.

یافته‌ها: مطابق یافته‌ها شش عامل اصلی اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، ساختاری، نظارتی و فردی و پانزده متغیر به‌عنوان عوامل مؤثر در قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی شناسایی و براساس آن مدلی برای شناخت عوامل مؤثر در قانون‌گریزی طراحی شد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از بخش کیفی پژوهش مشخص کرد که عوامل اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، ساختاری، نظارتی و فردی به ترتیب اولویت اول تا ششم بر قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی مؤثر می‌باشند. نتایج بخش کمی نشان داد که مدل پژوهش از برازش مطلوب برخوردار است و نیز باتوجه به مدل ارائه شده و ضرایب مسیرها می‌توان گفت: قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی بیشتر تحت تأثیر دو مسیر، اثر عوامل اقتصادی بر عوامل ساختاری و اثر عوامل ساختاری بر عوامل نظارتی بوده است.

کلیدواژه‌ها: قانون، قانون‌گریزی، کارکنان، سازمان‌های دولتی، مدل‌سازی.

استناد: شهلائی منش، پیمان؛ احمدی، فریدون؛ ایران‌دوست؛ منصور. (۱۴۰۳). مدل‌سازی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در

سازمان‌های دولتی استان گیلان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۹ (۴)، صص ۹۹-۱۳۸

Doi: <https://doi.org/10.22034/pmsq.2024.1277638.1702>

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری با همین عنوان در رشته مدیریت دولتی - رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنجند است.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی واحد سنجند، دانشگاه آزاد اسلامی، سنجند، ایران. رایانامه:

paymanshahlaee@yahoo.com

۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)، رایانامه: freyedon@pnu.ac.ir

۴. استادیار گروه مدیریت دولتی واحد سنجند، دانشگاه آزاد اسلامی، سنجند، ایران. رایانامه: Nwmi2005@gmail.com

مقدمه

قانون گریزی به عنوان یک معضل اجتماعی و معضلی که سلامت و ایمنی جوامع را تهدید می کند، از نابرابری های ناشی از روابط فرد و جامعه حاصل می شود. این ناهماهنگی ها که بازتاب رفتارهای کوچک و بزرگ است، وحدت سازمان و جامعه را به خطر می اندازد و در نهایت به هرج و مرج و بی ثباتی در جامعه می انجامد (عشایری و نامیان، ۱۳۹۸). از پیامدهای مهم قانون گریزی یا فساد اداری (به عنوان بارزترین مصادیق قانون گریزی در سازمان ها) می توان به موارد زیر اشاره کرد: کاهش اعتماد عمومی به جامعه، هدر رفتن منابع ملی، افزایش فقر و تبعیض اجتماعی، تضعیف انگیزه، کاهش اثربخشی و مقبولیت دولت ها و به خطر افتادن ثبات و امنیت جامعه، تبادل معیارها و اخلاق دموکراتیک، بی ارزش شدن ارزش های اخلاقی در جامعه، افزایش بین طبقات و احساس عدم عدالت اجتماعی در اذهان مردم، کاهش احترام به قوانین سیاسی و... می باشد. اکثر مردم علت اصلی مشکلات جامعه را عدم اجرای قوانین یا اجرای نادرست آن می دانند. اگرچه غالب مردم قانون گریزی را قبول ندارند، اما به شکل های قوی و ضعیف در جامعه وجود دارد و یکی از دلایل عقب ماندگی کشور می تواند شود. مشکل قانون گریزی نه تنها یک معضل در جامعه امروزی است، بلکه یکی از مشکلات اساسی قرن گذشته است. اگرچه انقلاب مشروطه با هدف اجرای قانون در آغاز قرن بیستم آغاز شد، اما در پایان قرن مشکل اساسی حکومت و اجرای قانون بود. در جامعه ما باید با سه نوع هنجار یعنی آداب، اخلاق و هنجارهای مدنی روبرو شویم. در مورد قانون گریزی، ما با هنجارهای حقوقی مدرن مشکل داریم، نه با هنجارهایی که عرف و اخلاق تبدیل به قانون شده است؛ از این رو، قوانینی که اغلب نقض می شوند و مشکلات اجتماعی هرج و مرج را به وجود می آورند، قوانین مربوط به حوزه مدنی و رابطه بین دولت و مردم است (نیک پور، ۱۳۹۵).

مصادیق متعدد قانون گریزی سازمانی مانند فساد اداری و فساد مالی، سوء استفاده از موقعیت سازمانی، منافع شخصی، اختفا، ارتشا و اختلاس، پارتی بازی، عدم صداقت، اخاذی، ایجاد نارضایتی مشتریان و ذی نفعان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به

دیگران، تصرف غیرقانونی، دخالت مقامات و کارکنان در معاملات دولتی و.... نشان می‌دهد که قانون‌گزیزی مشکلی پیچیده و متنوعی است و مبارزه با آن باید موضوعی مداوم، طولانی و پیچیده باشد که اعضای خود را نفر به نفر آلوده کند و در صورت گسترش این آلودگی، می‌تواند به کل جامعه آسیب زند (اصغرزاده و شایگان، ۱۳۹۵).

قانون‌گزیزی در سازمان‌ها و ادارات دولتی در دو سطح ظاهر می‌شود. در سطح اول یا سطح کلان قانون‌گزیزی بیشتر توسط نخبگان سیاسی، کارمندان عالی‌رتبه، مقامات ارشد دولتی و احزاب سیاسی می‌شود که معمولاً دارای قدرت و پشتوانه مالی هستند. در سطح دوم یا سطح خرد، قانون‌گزیزی غالباً میان کارکنان رده‌پایین یا میانی سازمان شکل می‌گیرد و بیشتر با مصادیقی همچون رشوه، کارسازهای غیرقانونی و... ظاهر می‌شود در سطح خرد عموماً با بخش عامه مردم یا بخش خصوصی جامعه در ارتباط است. کنترل قانون‌شکنی و مفاسد اداری در سطح کلان مقدم‌تر و ارجح از کنترل در سطح خرد است زیرا بدون کنترل قانون‌گزیزی در سطح کلان آمیدی به حل مشکل در سطح خرد نیست و پیامدهای جبران‌ناپذیرتری در جامعه به‌جا می‌گذارند. قانون‌گزیزی و فساد اداری در رده‌های پایینی و میانی تا حد زیادی بستگی به میزان قانون‌گزیزی سیاست‌گذاران و کارمندان عالی‌رتبه دارد. در طول تاریخ ایران هیچ قانون و چارچوبی که تصمیمات و نظارت دولت را محدود کند وجود نداشت. از نظر مردم، اگر نظارت و کنترل نباشد این قوانین اعتبار خود را ازدست‌داده و هرج و مرج به وجود می‌آید. وقتی برخی دولتمردان که خود قوانین و مقررات را وضع می‌کنند، از اجرای آن اجتناب می‌کنند آن زمان قانون‌گزیزی امر بدیهی می‌شود (شربتیان و همکاران، ۱۴۰۰).

بررسی‌ها نشان از این دارد که قانون‌گرایی در ایران وضعیتی مطلوب ندارد. برای این منظور براساس نظرسنجی‌های انجام‌شده خارجی مانند نظرسنجی مؤسسه بین‌المللی گالوپ در خصوص شاخص نظم، قانون و امنیت کشور ایران در سال ۲۰۲۰ در بین کشورهای دنیا در رتبه ۵۶ قرار داشته و نیز طبق گزارش سازمان شفافیت بین‌الملل که وضعیت ادراک از فساد در بخش دولتی را بین ۱۸۰ کشور جهان منتشر می‌کند، ایران در سال ۲۰۲۲ رتبه ۱۴۷ قرار داشته است و نیز براساس گزارش سازمان

پروژه عدالت جهانی که هر ساله به بررسی و رصد شاخص جهانی حاکمیت قانون منتشر می‌کند، ایران در سال ۲۰۲۲ رتبه ۱۱۹ بین ۱۴۰ کشور جهان را داشته است. براساس تحقیقات داخلی هم، میزان قانون‌گریزی در ایران بالاست به نحوی که پیراهری (۱۳۹۹)، رهنورد (۱۳۹۸)، صنیعی و اکرمی (۱۳۹۶)، عزیزی و پرتوی (۱۳۹۴)، مختاری و همکاران (۱۳۹۱)، رضایی (۱۳۹۳)، فیروزجائیان و توکلی (۱۳۹۴)، حیدری و همکاران (۱۳۹۱) و آزادارمکی (۱۳۷۹) که در پژوهش‌های خود به این امر اشاره شده است.

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 مؤثر و همه‌جانبه‌ای برای غلبه بر معضل فقدان قانون و شناسایی عوامل مؤثر در غیرقانونی‌بودن 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. در جامعه‌شناسی قانون‌گریزی یک بیماری مسری است که در حال حاضر اکثر هم‌وطنان 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 از نظم مترادف با فرار از قانون است که نتیجه آن نارضایتی از حقوق، تضییع حقوق دیگران و عدم ایفای تعهدات است و با هر وسیله‌ای که می‌توانند تلاش می‌کنند تا به اهداف شخصی خود دست یابند؛ بنابراین در شرایط بی‌قانونی، عملاً همه آسیب‌های زندگی اجتماعی را تهدید می‌کند و عوامل عمده‌ای در آن دخالت دارند؛ بنابراین درک عواملی که بر قوانین گذار تأثیر می‌گذارند، حتی مهم‌تر احساس می‌شود.

نادیده گرفتن علل و عوامل مهم قانون‌گریزی در پژوهشی که انجام شده است به‌عنوان خلأ تحقیقاتی تلقی می‌شود و لذا تلاش می‌شود با استفاده از روش‌های علمی ضمن شناسایی مهم‌ترین عوامل قانون‌گریزی و مهم‌ترین علل به‌وجودآورنده قانون‌گریزی، مدل بهینه‌ای طراحی و پیشنهادهای اجرایی و برنامه‌های کاربردی برای سازمان‌ها ارائه

شود. توجه به شرایط کنونی جامعه، تبیین و تعریف متغیرهای مؤثر بر قانون‌گزیزی می‌تواند نیاز ویژه تحقیقات کنونی برای حل مشکل باشد. همچنین نظر به روش‌های سنتی موجود در کشور و در حال حاضر با توجه به این که گرایش به قانون‌گزیزی در قلمرو مکانی مورد نظر به عنوان یک نیاز شناخته می‌شود و همچنین به دلیل کمبود پژوهش‌های کیفی صورت گرفته در رابطه با موضوع قانون‌گزیزی و راهکارهای مبارزه با آن در ایران، این موضوع نیازمند بحث بیشتری می‌باشد. تعداد اندکی از تحقیقات انجام شده در حوزه قانون‌گزیزی با روش کیفی انجام شده‌اند و همین پژوهش‌های کیفی انجام شده به دسته‌بندی عوامل و شناسایی متغیرهایشان بسنده کرده و به نوعی فقط به دنبال تشخیص بوده؛ اما هیچ کدام متغیرها را آسیب‌شناسی نکرده‌اند. در این پژوهش سعی شده است تا مطالعات و تحقیقاتی که در حوزه قانون‌گزیزی و بی‌نظمی سازمانی انجام شده است مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد و مدل بهینه‌ای برای آن طراحی و تبیین گردد؛ بنابراین ارزش و اثربخشی مطالعه، حذف یا کاهش این نتایج با تعیین عوامل مؤثر بر قانون‌مورد توجه خواهد بود؛ لذا پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین مدل عوامل مؤثر بر قانون در سازمان‌های دولتی استان گیلان انجام خواهد شد.

پیشینه و مبانی نظری

شمسی‌نیا و پوررنجبر (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر قانون‌گزیزی 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 قانون‌گزیزی در ادارات ورزشی شهر کرمان می‌باشند. صدیقیان بیدگلی (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان «تبیین جامعه‌شناختی قانون‌گزیزی و عوامل مؤثر بر آن» به بررسی قانون‌گزیزی در بین دانشجویان دانشگاه‌های شهر تهران پرداخته و به این نتایج رسید که بین میزان دین‌داری دانشجویان با قانون‌گزیزی رابطه معکوس و بین شاخص‌های احساس محرومیت نسبی و احساس نابرابری دانشجویان با قانون‌گزیزی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. شربتیان و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهش خود با عنوان «تحلیل رابطه جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر قانون‌گزیزی؛ مورد مطالعه: جوانان ۲۰ تا ۳۴ ساله مناطق

شهر مشهد» به این نتیجه رسیدند که میزان قانون‌گریزی در بین ساکنان شهر مشهد متوسط روبه‌بالا است و عواملی همچون فقر، دین‌داری، سرمایه‌فرهنگی و سرمایه‌اجتماعی با قانون‌گریزی رابطه‌معنادار دارند.

پیراهری (۱۳۹۹)، در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه عوامل فرهنگی و اجتماعی با قانون‌گریزی در شهر سمنان» به این نتیجه دست یافت که بین میزان اعتماد اجتماعی و میزان رضایت از زندگی با میزان قانون‌گریزی رابطه‌معنادار معکوس و بین احساس تبعیض و جمع‌گرایی با میزان قانون‌گریزی رابطه‌معنادار مستقیم وجود دارد. رفیعی و کریمی (۱۳۹۹)، در پژوهش خود با عنوان «تأثیر عوامل مدیریتی پلیس بر تقویت قانون‌پذیری در بین جوانان شهر کرمانشاه» به این نتیجه دست یافتند که گویه‌های استفاده پلیس از ظرفیت رسانه‌های جمعی، روابط صمیمانه پلیس و مردم بر مبنای آموزه‌های دینی و مشارکت پلیس با نهادهای مردم‌نهاد و دولتی بیشترین تأثیر را بر قانون‌پذیری جوانان کرمانشاهی می‌داند. 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 قوم‌گرایی بر نظام اداری است. عشایری و نامیان (۱۳۹۸)، در پژوهشی با روش فراتحلیل با عنوان «تبیین جامعه‌شناختی قانون‌گریزی در بین شهروندان ایرانی» به این نتایج رسیدند که قانون‌گریزی به عنوان متغیر وابسته تأثیرپذیر از متغیرهای فرد‌گرایی، عوامل سرمایه‌ای، سیاسی، فرهنگی، قانونی، کنترلی، آنومی و جمعیتی است.

عابدی‌جعفری و همکاران (۱۳۹۸)، در مقاله‌ای با عنوان «شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران» به این نتیجه دست یافتند که 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 به عنوان عوامل مؤثر بر تمایل به فساد اداری معرفی کرده‌اند. منصوری و همکاران

(۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «زمینه‌های اجتماعی رواج فساد اقتصادی و اداری - مطالعه‌ای درباره‌ی شهرداری‌های مناطق و بانک‌ها در شهر تهران» به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین زمینه‌های اجتماعی وقوع فساد اقتصادی و اداری، عدم پابندی مذهبی و اخلاقی، اعتماد نهادی، آزادی‌های مدنی، نظام خویشاوندپروری اداری و میزان قبح فساد در جامعه است. میرزایی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهش خود با عنوان «تأثیر عوامل اجتماعی فرهنگی بر قانون‌گریزی - مورد مطالعه: استان خوزستان» به این نتیجه دست یافتند 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. عباس‌زاده‌واقفی و همکاران (۱۳۹۶)، 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.

نیک‌پور (۱۳۹۵)، در پژوهش پیمایشی با عنوان «بررسی تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران از دیدگاه کارکنان» به این نتیجه دست یافت 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. اصغرزاده و شایگان (۱۳۹۵)، در تحقیق خود 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 آشفته‌گی 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.

فیروزجائیان و توکلی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «تحلیل جامعه‌شناختی قانون‌گریزی در رانندگی با تأکید بر نظریه کنترل اجتماعی - مطالعه موردی: جوانان شهر نکا» به این نتیجه دست یافتند 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.

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 در جامعه بالاتر از حد متوسط بوده و رابطه‌ای معکوس در پابندی اعضای خانواده و اعضای گروه به قانون، با قانون‌گریزی وجود دارد و نیز مدت زمان سکونت افراد در شهرها با قانون‌گریزی رابطه مستقیم دارد. همچنین میزان قانون‌گریزی مردان از زنان و افراد دارای مشاغل آزاد از مشاغل دولتی بیشتر بود. میرفردی و همکاران (۱۳۹۴)، در کار پژوهشی خود با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ شهروندی بر میزان گرایش به قانون‌گریزی - مورد مطالعه: شهر یاسوج» به این نتیجه دست یافتند که بین فرهنگ شهروندی و گرایش به قانون‌گرایی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین، بین هر یک از ابعاد فرهنگ شهروندی یعنی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشارکت اجتماعی با گرایش به قانون‌گریزی رابطه معناداری وجود دارد. مردان و افراد مجرد گرایش بیشتری به قانون‌گریزی، نسبت به زنان و افراد متأهل دارند. رضازاده (۱۳۹۲)، در پژوهش خود با عنوان «بررسی مطالبات شهروندان شمال شهر تهران از پلیس درباره نظم عمومی و امنیت اجتماعی» به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین مطالبات مردم از پلیس در انجام مأموریت‌های خود، قانون‌مداری کارکنان فراجا، برخورداری از اقتدار با داشتن نیروهای مجرب و فناوری‌های نوین، افزایش کارایی با تعامل در مجامع علمی و آموزشی مؤثر و توجه به رویکرد هویت مدنی با رفتار مناسب با شهروندان و پاسخگویی در قبال مسئولیت خود در راستای تأمین نظم و برقراری قانون و امنیت اجتماعی در جامعه می‌باشد.

گارسیا و مارتینز^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر فرار از قانون در سازمان‌ها» به این نتیجه دست یافتند که متغیرهایی مانند نابرابری درآمد، توسعه اقتصادی و هنجارهای فرهنگی بر شیوع و ماهیت راهبردهای فرار از قانون تأثیر می‌گذارند و بیان می‌کنند که مداخلات هدفمند، مانند بهبود دسترسی به آموزش، ترویج رشد اقتصادی فراگیر، و تقویت چارچوب‌های قانونی، می‌تواند به کاهش فرار از قانون کمک کند. قوش و شرم^۲ (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 چارچوب‌های انحرافی متعارف قرار نمی‌گیرند. این انگیزه‌ها شامل نفع شخصی، افزایش کارایی شغلی، کمک به زیردستان یا همکاران و ارائه خدمات بهتر به مشتری می‌باشند. براون و ویلسون^۳ (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «نقش ویژگی‌های فردی در رفتار قانون‌گریزانه کارکنان در سازمان‌ها» به این نتیجه دست یافتند که ویژگی‌های فردی، مانند رشد اخلاقی و ویژگی‌های شخصیتی، به طور قابل توجهی بر رفتار قانون‌مندی تأثیر می‌گذارند. سازمان‌ها باید بر ارتقای تصمیم‌گیری اخلاقی و پرورش فرهنگ صداقت تمرکز کنند تا احتمال مشارکت افراد در فعالیت‌های غیرقانونی کاهش یابد. گورسیرا و همکاران^۴ (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «فساد در سازمان‌ها: جواخلاقی و انگیزه‌های فردی» به این نتایج دست یافتند که کارکنانی که جوسازمانی بخش دولتی و خصوصی را بیشتر خودخواهانه و کمتر اخلاقی تصور می‌کنند، بیشتر مستعد فساد هستند. از طریق متغیر واسطه انگیزه فردی مشخص شد کارکنانی که هنجارهای فردی و اجتماعی ضعیف‌تری دارند، راحت‌تر در معرض فساد اداری قرار می‌گیرند اشفورت و انند^۵ (۲۰۰۳)، در پژوهشی با عنوان «عادی‌شدن فساد و

1. Garcia & Martinez

2. Ghosh & Shum

3. Brown & Wilson

4. Gorsira & Steg & Denkers & Huisman

5. Ashforth & Anand

قانون شکنی در سازمان ها» سه عامل تقویت کننده را به عنوان عوامل عادی شدن فساد در ادارات معرفی کرده اند: ۱. نهادی شدن: که در آن یک تصمیم یا فساد اولیه در ساختارها و فرایندها گنجانده شده و در نتیجه عادی می شود؛ ۲. عقلانی سازی: یعنی ایدئولوژی های خودخواهانه برای توجیه و حتی ارزش گذاری فساد توسعه می یابند و ۳. جامعه پذیری: به افراد تازه وارد این تصور القا و در نهایت درونی می شود که فساد حتی اگر مطلوب نباشد، امری مجاز و پذیرفته شده است.

مرور این پیشینه ها نشان می دهد که در پژوهش های مرتبط، توجه کمتری به موضوع قانون گریزی در سازمان های دولتی شده است، ضمناً وضعیت کلی مقاله ها در این زمینه نشان می دهد که اکثر پژوهش ها با روش کمی انجام شده اند؛ در حالی که قانون گریزی پدیده ای چندبعدی است و به نظر می رسد با روش های کیفی بهتر می توان به عمق و زوایای گوناگون آن دست یافت. همچنین در پژوهش های انجام شده، طراحی مدلی برای شناسایی و کاهش قانون گریزی در سازمان های دولتی یافت نشد.

چارچوب نظری در این تحقیق براساس دغدغه های پژوهشگر و با نگاهی ترکیبی به پدیده های قانون گریزی در سازمان های دولتی ایران طرح گردید. عوامل مختلف که در پدیده قانون گریزی و فساد اداری مورد مطالعه قرار گرفت. برای شکل دهی چارچوب نظری پژوهش، ابتدا کلیه پژوهش ها و مقاله های مرتبط با حوزه قانون گریزی سازمانی مطالعه و در نهایت عوامل اصلی به همراه ۶۰ متغیر براساس جدول شماره ۱ استخراج و در اختیار ۱۸ نفر از خبرگان، نخبگان دانشگاهی مرتبط با موضوع، مدیران و کارشناسان نظارتی سازمان های دولتی قرار گرفت و براساس نتایج به دست آمده، مدل نظری پژوهش طرح و به مبنای نظری مطالعه تبدیل شد. همان طور که در «شکل شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق» مشاهده می شود بستر اساسی در مدل ذکر شده شامل عوامل اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، ساختاری، نظارتی، فردی بودند که بر روی قانون گریزی در سازمان های دولتی تأثیر گذار بودند.

مفهوم قانون

در کتاب فرهنگ فارسی 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، ۱۳۹۱). قانون مجموعه‌ای از قواعد کلی و مکتوب است که برای همه افراد، حقوق و تکالیف مساوی ایجاد می‌کند، حدود و ثغور اعمال افراد مشمول قانون را تعیین می‌کند و روابط بین افراد، گروه‌ها و جامعه را تنظیم می‌کند. قانون به مجموعه قواعد کلی و الزام‌آور گفته می‌شود که برای برقراری نظم و برقراری امنیت و عدالت و تنظیم روابط اجتماعی وضع شده است و نهاد یا دستگاه سیاسی یک کشور به عنوان دولت که برای اجرا متعهد به ضمانت شده است. از ویژگی‌های قوانین محدودیت‌کنندگی و تنظیم‌کنندگی آن‌هاست (فتاحی‌میلاسی و شاهنوشی، ۱۳۹۹).

مفهوم قانون‌گریزی

قانون‌گریزی، رفتاری است که از مخالفت با قوانین رسمی جامعه، نتیجه می‌شود. باتوجه به مطالب بالا؛ قانون‌گریز، کسی است که با رفتار خود به صورت آگاهانه و از روی عمد، قوانین رسمی جامعه را نادیده می‌گیرد. ضمن این که همه افراد جامعه در طول زندگی خود از چند قاعده رسمی تخطی می‌کنند و کسانی هم هستند که همیشه قوانین را نادیده می‌گیرند؛ بنابراین، قانون‌گریزی طیفی از رفتار است که از قانون‌گریزی دائمی، خشن و شدید (مثل سرقت، قتل و...) تا قانون‌گریزی گهگاهی، غیر خشن و ضعیف (مثل ندادن مالیات، عبور از چراغ قرمز و...) را در برمی‌گیرد. به قانون‌گریزی نوع اول، قانون‌گریزی سخت و به قانون‌گریزی نوع دوم، قانون‌گریزی نرم می‌گوییم. آنچه مسلم است این که همه افراد جامعه به نوعی مرتکب قانون‌گریزی از نوع دوم می‌شوند، زیرا این نوع قانون‌گریزی به دلیل ویژگی‌هایی که دارد راحت‌تر در جامعه انجام می‌پذیرد به طوری که در جامعه به شکل عادت و امری معمول و حتی پذیرفته‌شده از دیدگاه عموم مردم درآمده است. در جامعه‌شناسی مفاهیم مختلفی چون انحراف، جرم،

بزهکاری و کج‌روی برای کسانی که قواعد اجتماعی را نادیده می‌گیرند، به کار گرفته می‌شود؛ اما این مفاهیم با یکدیگر تفاوت دارند.

به هر حال، نظم در هر جامعه‌ای مبتنی بر مجموعه‌ای از هنجارها و قواعد اجتماعی است. برخی از این هنجارها عرفی و غیررسمی و برخی دیگر رسمی است و ضمانت اجرایی دارد. به همه افرادی که از هرگونه هنجاری در جامعه تخطی کنند، کج‌رو یا منحرف می‌گویند؛ اما برخی افراد از قوانین رسمی جامعه تخطی می‌کنند و آن را نادیده می‌گیرند که به آن‌ها قانون‌گریز می‌گویند. در این میان به افرادی که از قوانین رسمی جامعه پیروی نمی‌کنند؛ اما به سن قانونی نرسیده‌اند، بزهکار می‌گویند. مجرم به فردی گفته می‌شود که به تکرار از قوانین رسمی جامعه تخطی می‌کند، اما شدت انحراف او بالاست و آسیب فردی و اجتماعی شدیدی برای جامعه به همراه خواهد داشت (کالبرگ و مودی^۱، ۲۰۱۷). قانون‌گریزی، نادیده گرفتن قواعد و هنجارهای رفتاری است که دارای ضمانت اجرایی رسمی و متضاد با قانون‌گرایی است. چه‌بسا 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 خود برسد (فتاحی‌میلاسی و شاهنوشی، ۱۳۹۹).

روش

پژوهش حاضر با هدف، مدل‌سازی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی – مورد مطالعاتی: کارکنان سازمان‌های دولتی استان گیلان انجام شده است. از نظر هدف، کاربردی بوده؛ زیرا به دنبال شناسایی عوامل قانون‌گریزی سازمانی برای اصلاح و بهبود وضعیت آن در بین سازمان‌های دولتی است. از لحاظ روش اجرا، تحلیل محتوا از نوع مطالعات توصیفی پیمایشی است. از بُعد زمان، مقطعی و از نوع پژوهش‌های آمیخته توسعه‌ای است. جامعه مشارکت‌کننده این پژوهش در بخش اول کیفی، شامل خبرگان، نخبگان، استادان دانشگاه، مدیران بخش‌های نظارت دستگاه‌های اجرایی و قضات دیوان عدالت اداری می‌باشد. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی (تحلیل محتوا و تکنیک

دلفی) به صورت نمونه گیری غیراحتمالی هدفمند بود که در نفر هجدهم به اشباع نظری رسید و مصاحبه‌ها خاتمه یافت. در بخش کمی پرسش‌نامه براساس عوامل و متغیرهای استخراج شده در روش دلفی طراحی شد، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات دولتی استان گیلان می‌باشد و براساس نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی در پنج طبقه سازمان‌های آموزشی (کارکنان دانشگاه‌ها و آموزش پرورش)، سازمان‌های بهداشتی (کارکنان مراکز بهداشت)، سازمان‌های تجاری (کارکنان بانک‌ها)، سازمان‌های حمایتی (کارکنان کمیته امداد و بهزیستی) و سازمان‌های خدماتی (کارکنان شهرداری) عام انتخاب گردید.

جامعه آماری براساس سالنامه آماری سال ۱۳۹۸ در این استان حدود ۶۴ هزار نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران براساس خطای ۰/۰۵، تعداد نمونه آماری ۳۸۲ نفر بود، برای همین منظور تعداد ۴۰۰ پرسش‌نامه آنلاین (برخط) از طریق گوگل فرم در اختیار جامعه آماری قرار داده شد و تعداد ۳۸۵ نفر به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی از پانل دلفی و در بخش کمی از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. همچنین برای آنالیز داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها از تکنیک دلفی و داده‌های بخش کمی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS 26 و Smart PLS3 استفاده شد. برای بررسی روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش از مقدار میانگین واریانس استخراج شده^۱ برای متغیرهای مکنون که بالاتر از ۰/۵ (برای روایی همگرا) و به‌منظور تعیین پایایی^۲ پرسش‌نامه از معیارهای (ضریب آلفای کرونباخ^۳، ضریب پایایی مرکب^۴ و ضریب پایایی همگون) استفاده شد؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد. همچنین میزان پایایی باید بالاتر از ۰/۷ باشد که در این پژوهش این میزان برای متغیرها در حد مطلوب است. در جدول ۴ بررسی روایی و اگرایی مدل پژوهش آورده شده است

-
1. Mean variance extracted
 2. Reliability
 3. Coefficient of Cronbach's alpha
 4. Coefficient of Composite Reliability

یافته ها

این پژوهش با هدف، طراحی و تبیین مدل عوامل مؤثر بر قانون گریزی در سازمان های دولتی - مورد مطالعاتی: کارکنان سازمان های دولتی استان گیلان انجام شد. برای این منظور، یافته ها در دو بخش توصیفی و استنباطی تنظیم گردید. بخش استنباطی خود شامل دو بخش کیفی و کمی بود که نتایج آن به شرح مباحث بعدی ارائه شده است.

یافته های جمعیت شناختی در پژوهش حاضر برای توزیع فراوانی سن اعضای نمونه نشان داد که در بخش کمی، ۳۳/۱۴ درصد از مصاحبه شوندگان کمتر از ۳۵ سال سن، ۴۱/۰۱ درصد بین ۳۶ تا ۴۵ سال سن، ۲۵/۸۵ درصد بالاتر از ۴۵ سال سن دارند؛ در بخش کیفی ۱۶/۶۶ درصد کمتر از ۳۵ سال سن؛ بین ۳۶ تا ۴۵ سال سن ۲۷/۷۷ درصد و بالاتر از ۴۵ سال سن ۵۵/۵۷ درصد است. در رابطه با سابقه کاری نیز نتایج نشان داد نمونه تحقیق در بخش مصاحبه، ۱۱/۱۱ درصد کمتر از ۱۰ سال سابقه، ۲۷/۷۷ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه، ۶ درصد بیشتر از ۶۱/۱۲ سال سابقه فعالیت و در بخش کمی ۲۵/۸۴ درصد کمتر از ۱۰ سال و ۲۹/۷۷ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۴۴/۳۹ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار در سازمان های دولتی استان گیلان دارند. همچنین، در بخش کیفی ۵/۵۵ درصد از پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۲۷/۷۷ درصد تحصیلات دانشجوی دکتری، ۶۶/۶۸ درصد دارای تحصیلات دکتری و در بخش کمی ۱۲/۹۲ درصد کارشناسی، ۵۲/۲۴ درصد کارشناسی ارشد و ۳۴/۶۲ درصد دکتری بودند.

تکنیک دلفی

یکی از ابزارها و تکنیک های مناسب برای دستیابی به اجماع نظر در یک رشته یا موضوع تخصصی، استفاده از نظر و ایده خبرگان آن حوزه، یا همان فن دلفی است. نتیجه استفاده از فن دلفی، اتفاق آرا و همگرایی در موضوع هدف نظر سنجی است. در این تحقیق نیز پس از تعیین موضوع پژوهش، تعداد هجده نفر از خبرگان، نخبگان، استادان دانشگاه، مدیران بخش های نظارت دستگاه های اجرایی و قضات دیوان عدالت اداری به عنوان اعضای پانل دلفی انتخاب شد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق، عوامل و متغیرهای قانون گریزی سازمانی و همچنین متغیرهای تأثیرگذار بر آن شناسایی و پس از

مشورت و تأیید خبرگان و صاحب‌نظران، مدل و ابزار گردآوری داده‌ها طی مراحل زیر وارد چرخه و فرایند دلفی گردید. براین اساس، نخست ۶۰ شاخص به‌عنوان معیارهای قانون‌گزینی در سازمان‌های دولتی انتخاب شدند. معیارهای انتخابی عبارت‌اند از:

جدول ۱. شاخص‌های استخراجی از پیشینه‌های پژوهش

ردیف	شاخص	ردیف	شاخص	ردیف	شاخص	ردیف	شاخص
۱	تعدد قوانین	۱۶	ضعف فرایندهای مدیریتی انتخاب مدیران	۳۱	سوء برداشت از قوانین	۴۶	ترس از مافوق
۲	نبود ضمانت کافی برای اجرای قوانین	۱۷	فضای بین نهادهای مدنی	۳۲	ضعف فرهنگ سازمانی	۴۷	کلاه شرعی
۳	سیاست‌زدگی مدیران دولتی	۱۸	عدم استفاده بهینه از ظرفیت‌های فناوری اطلاعات	۳۳	تغییر ارزش‌ها و هنجارها	۴۸	ناتوانی در انجام وظایف
۴	عدم تعهد و وفاداری در مدیران	۱۹	ضعف مدیران در بسیج امکانات	۳۴	احساس آنومی اجتماعی	۴۹	عادت به قانون‌شکنی
۵	تزلزل جایگاه مدیریتی	۲۰	محدودیت‌های موجود در فرآیندهای ارزیابی و کنترل	۳۵	عدم ثبات اقتصادی	۵۰	کسب سود فردی
۶	امنیت شغلی	۲۱	سیاست‌گذاری‌های کلان اشتباه در دولت‌ها	۳۶	عدم تطابق قوانین با واقعیت‌ها	۵۱	ضعف عوامل روانی
۷	شفافیت قوانین	۲۲	ضعف اجرای نظام هماهنگ حقوق‌ها	۳۷	ضعف نظام پرداخت	۵۲	عدم همکاری در افشا
۸	توسعه ناموزون	۲۳	کوچک پنداشتن برخی موارد نقض قانون	۳۸	زیاده‌خواهی کارکنان	۵۳	رفاه‌طلبی
۹	تفسیرهای نادرست از قوانین	۲۴	شغل‌های ناهماهنگ با تحصیلات افراد	۳۹	پایین‌بودن دانش فنی مدیران	۵۴	فعالیت رسانه‌ها و صداوسیما
۱۰	ساختار بازارهای آزاد	۲۵	تمایل به حفظ موقعیت‌های مدیریتی در سازمان‌ها	۴۰	عدم تسلط و مهارت مدیران	۵۵	برخورد‌های خودسرانه
۱۱	کم‌ترنگ شدن ارزش‌های معنوی	۲۶	عدم تناسب حقوق کارکنان با نرخ تورم	۴۱	ویژگی‌های شخصیتی افراد	۵۶	فقدان فرهنگ پاسخ‌گویی
۱۲	طولانی‌بودن مسیرهای قانونی	۲۷	عدم دسترسی آسان به بازوهای نظارتی	۴۲	انحصارطلبی مدیران	۵۷	محدودیت‌های قانونی

۱۳	پیچیده و هزینه‌بر بودن فرایندها	۲۸	حضور دولت در بخشهای اقتصادی کشور	۴۳	وجود روابط غیررسمی	۵۸	ضعف تشکیلات نظارت
۱۴	ناتوانی افراد در کنترل فردی	۲۹	ضعف نهادهای مدنی	۴۴	باورهای ذهنی افراد	۵۹	عوامل محیطی و جوسازمانی
۱۵	ناهماهنگی‌ها در اجرای قوانین	۳۰	کمبود نیروی انسانی در مراکز نظارتی	۴۵	فردگرایی	۶۰	خصوصی‌سازی ناصحیح

پس از شناسایی و دسته‌بندی شاخص‌های به‌دست‌آمده از پیشینه پژوهش که در جدول ۱ ذکر شدند؛ با استفاده از این شاخص‌ها می‌توان به طراحی پانل دلفی برای شروع مراحل دلفی پرداخت. در قسمت‌های بعدی تشکیل پانل دلفی و نتایج هر مرحله به تفکیک بیان شده است.

نتایج تکنیک دلفی

برای آنالیز نتایج دلفی، در اولین مرحله، آنالیز محتوا برای شناسایی تم‌های اصلی در پرسش‌نامه بدون ساختار را به پرسش‌نامه‌های با ساختار تبدیل نموده، اساس مرحله‌های بعدی را تشکیل می‌دهد. در دومین مرحله، آغاز به کارگیری روش‌های کمی است که تکنیک رتبه‌بندی و درجه‌بندی استفاده می‌شود و در مرحله‌های بعدی نیز با استفاده از میانگین شاخص‌های موردبررسی رد یا تأیید شاخص‌ها بررسی می‌شود.

جدول ۲. نتایج و خروجی آنالیز دلفی برای شناسایی قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی

ردیف	شاخص‌ها در هر مرحله از دلفی	شاخص	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	میانگین دور سوم	میانگین دور چهارم	نتیجه دلفی در دور چهارم دلفی
۱	دور اول دلفی	تعدد قوانین	۳/۳۳۳	۳/۰۰۰	۲/۸۸۲	۲/۷۳۳	عدم تأیید
۲		نبود ضمانت کافی برای اجرای قوانین	۳/۱۶۷	۳/۰۰۰	۲/۹۴۱	۲/۸۰۰	عدم تأیید
۳		سیاست‌زدگی مدیران	۳/۳۸۹	۳/۳۹۱	۳/۴۱۱	۳/۴۰۱	تأیید
۴		ترلز جابگاه مدیریتی	۳/۵۰۰	۳/۲۷۸	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۵		عدم امنیت شغلی	۳/۳۸۹	۳/۲۲۲	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۶		شفافیت قوانین	۳/۳۳۳	۳/۲۷۸	۲/۸۸۲	۲/۸۰۰	عدم تأیید
۷		توسعه ناموزون	۳/۳۳۳	۳/۱۶۷	۲/۸۸۲	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۸		ضعف اجرای نظام هماهنگ حقوق‌ها	۳/۶۶۷	۳/۵۵۶	۲/۸۲۴	۲/۷۳۳	عدم تأیید

۹	سوء برداشت از قوانین	۴/۲۲۲	۳/۳۸۹	۴/۲۹۴	۴/۲۶۷	تأیید
۱۰	کوچک پنداشتن برخی موارد نقض قانون	۳/۵۰۰	۴/۲۷۸	۲/۸۲۴	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۱۱	طولانی بودن مسیرهای قانونی	۴/۰۰۰	۳/۹۴۴	۳/۹۴۱	۳/۷۳۳	تأیید
۱۲	پیچیده و هزینه‌بر بودن فرایندها	۳/۵۰۰	۳/۳۳۳	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۱۳	فرایندهای مدیریتی نامناسب انتخاب افراد	۴/۴۴۴	۴/۳۸۹	۴/۳۵۳	۴/۲۶۷	تأیید
۱۴	ناهماهنگی‌ها در اجرای قوانین	۳/۹۴۴	۳/۷۲۲	۳/۰۰۰	۲/۸۷۰	عدم تأیید
۱۵	عدم تعهد و وفاداری	۴/۰۰۰	۳/۶۱۱	۲/۹۴۱	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۱۶	ضعف مدیریت کنترل افراد	۳/۴۴۴	۳/۲۷۸	۲/۹۴۱	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۱۷	نبود فضای رقابتی بین احزاب سیاسی کشور	۳/۷۲۲	۳/۳۸۹	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۱۸	عدم استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی	۳/۶۶۷	۳/۵۰۰	۳/۱۱۸	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۱۹	ضعف مدیران در بسیج امکانات	۳/۹۴۴	۳/۵۵۶	۲/۹۴۱	۲/۸۰۰	عدم تأیید
۲۰	تلاش در جهت حفظ موقعیت‌های مدیریتی در سازمان‌ها	۳/۵۰۰	۳/۴۴۴	۳/۱۷۸	۲/۹۶۷	عدم تأیید
۲۱	سیاست‌گذاری کلان اشتباه	۳/۹۴۴	۳/۷۲۲	۳/۰۵۹	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۲۲	پایین‌بودن دانش فنی مدیران	۳/۸۳۳	۳/۷۲۲	۳/۷۰۶	۳/۲۰۰	تأیید
۲۳	عدم تسلط و مهارت	۳/۵۵۶	۳/۳۸۹	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۲۴	عدم تناسب شغل با تحصیلات	۳/۸۳۳	۳/۶۱۱	۳/۰۵۹	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۲۵	عدم ثبات اقتصادی	۴/۰۵۶	۳/۹۴۴	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۲۶	نرخ تورم بالا و عقب ماندن حقوق کارکنان از تورم	۴/۵۵۶	۴/۵۵۶	۴/۵۲۹	۴/۳۳۳	تأیید
۲۷	محدودیت‌های قانونی	۳/۷۷۸	۳/۶۱۱	۳/۰۰۰	۲/۸۰۰	عدم تأیید
۲۸	حضور غیر ضروری دولت در بخشهای اقتصادی کشور	۳/۶۱۱	۳/۳۳۳	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۲۹	ضعف نظام پرداخت	۳/۸۸۹	۳/۵۰۰	۲/۸۸۲	۲/۸۰۰	عدم تأیید
۳۰	خصوصی‌سازی ناصحیح	۳/۵۵۶	۳/۵۵۶	۲/۹۴۱	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۳۱	ضعف اجرای نظام هماهنگ حقوق‌ها	۴/۰۵۶	۳/۹۴۴	۳/۸۲۴	۳/۹۳۳	تأیید
۳۲	ساختارهای نامطلوب بازارهای آزاد	۳/۷۲۲	۳/۷۲۲	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۳۳	ضعف فرهنگ سازمانی	۳/۵۵۶	۳/۲۷۸	۲/۹۴۱	۲/۹۳۳	عدم تأیید

۳۴	تغییر ارزش‌ها و هنجارها	۳/۶۱۱	۳/۶۱۱	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۳۵	احساس انومی	۳/۹۴۴	۳/۹۴۴	۳/۸۸۲	۳/۹۳۳	تأیید
۳۶	فعالیت رسانه‌ها و صداوسیما	۳/۵۰۰	۳/۳۳۳	۳/۰۰۰	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۳۷	عدم تطابق قوانین با واقعیات جامعه	۳/۸۳۳	۳/۳۸۹	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۳۸	ضعف نقش‌آفرینی نهادهای مدنی	۳/۲۷۸	۳/۳۸۹	۳/۰۵۹	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۳۹	زیاده‌خواهی کارکنان	۳/۵۵۶	۳/۳۳۳	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۴۰	کم‌توجهی به ارزش‌های معنوی	۳/۸۳۳	۳/۵۵۶	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۴۱	ویژگی‌های شخصیتی افراد	۳/۷۷۸	۳/۳۸۹	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۴۲	عوامل محیطی سازمان‌ها	۳/۸۳۳	۳/۳۳۳	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۴۳	وجود روابط غیررسمی	۳/۸۳۳	۳/۶۱۱	۳/۲۹۴	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۴۴	باورهای ذهنی افراد	۳/۶۶۷	۳/۳۸۹	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۴۵	منافع فردی (فردگرایی)	۴/۳۳۳	۴/۲۷۸	۴/۲۳۵	۴/۰۶۷	تأیید
۴۶	جاه‌طلبی افراد	۴/۲۷۸	۴/۰۰۰	۳/۸۸۲	۴/۰۰۰	تأیید
۴۷	ترس از مافوق	۳/۰۰۰	۲/۸۳۳	۲/۹۴۱	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۴۸	کلاه‌شرعی یا حیل قانونی	۴/۰۰۰	۳/۶۶۷	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۴۹	ناتوانی افراد در انجام وظایف	۳/۶۶۷	۳/۳۸۹	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۵۰	عادت قانون‌شکنی	۳/۹۴۴	۳/۵۰۰	۳/۲۳۵	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۵۱	کسب سود فردی	۳/۸۸۹	۳/۵۰۰	۳/۰۵۹	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۵۲	ضعف عوامل روانی	۳/۶۱۱	۳/۲۲۲	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۵۳	عدم همکاری در افشا	۳/۹۴۴	۳/۵۰۰	۳/۰۵۹	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۵۴	رفاه‌طلبی و گرایش به تجمل و اسراف	۳/۷۲۲	۳/۴۴۴	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۵۵	برخورد خودسرانه	۴/۲۲۲	۳/۶۶۷	۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۵۶	فقدان فرهنگ پاسخ‌گویی	۳/۹۴۴	۳/۵۰۰	۳/۰۵۹	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۵۷	ضعف تشکیلات نظارتی و کنترلی سازمان	۴/۵۰۰	۴/۲۲۲	۴/۱۷۶	۴/۰۶۷	تأیید
۵۸	ضعف سیستم‌های گزارش‌دهی تخلفات	۳/۱۱۱	۳/۶۱۱	۳/۱۱۸	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۵۹	حجم بالای کار و کمبود نیروی انسانی	۳/۲۷۸	۳/۲۷۸	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۶۰	عدم دسترسی آسان به بازوهای نظارتی	۴/۰۰۰	۳/۲۲۲	۳/۰۰۰	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۶۱	بی‌اعتمادی به دولتمردان	-	-	۳/۵۵۶	۲/۹۴۱	عدم تأیید
دور						

۶۲	دوم	فقدان سازوکارهای آموزشی و حقوقی	۲/۷۲۲	۲/۵۸۸	۲/۶۰۰	عدم تأیید
۶۳	دلفی	بی‌توجهی مدیران به نیازهای کارکنان	۲/۸۸۹	۲/۷۶۵	۲/۷۳۳	عدم تأیید
۶۴		فساد در بین فرزندان سران دولت	۴/۲۷۸	۴/۳۵۳	۴/۲۰۰	تأیید
۶۵		نارضایتی شغلی	۳/۰۵۶	۲/۸۸۲	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۶۶		کاغذبازی و بروکراسی	۳/۱۶۷	۲/۹۴۱	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۶۷		بزرگ‌بودن دولت	۲/۹۴۴	۲/۸۲۴	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۶۸		ضعف در مهارت تصمیم‌گیری مدیران	۳/۳۸۹	۳/۰۰۰	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۶۹		وجود حقوق بالا در سازمان‌های دیگر	۳/۰۴۴	۲/۸۲۴	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۷۰		ضعف در روابط سازمانی	۳/۰۰۰	۲/۸۸۲	۲/۸۶۷	عدم تأیید
۷۱		رفاه‌طلبی و گرایش به تجمل و اسراف	۳/۴۴۴	۳/۱۱۸	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۷۲		عدم برخورد سریع با قانون‌گريزان	۳/۹۴۴	۳/۹۴۱	۴/۱۳۳	تأیید
۷۳		ضعف تشکیلاتی نظارت و کنترل	۳/۱۶۷	۳/۱۱۸	۲/۹۶۳	عدم تأیید
۷۴		عدم همکاری برخی مدیران سازمان با مراکز نظارتی	۲/۷۷۸	۲/۷۰۶	۲/۶۶۷	عدم تأیید
۷۵	دور	وجود روابط باندبازی	-	۴/۱۷۶	۴/۰۶۷	تأیید
۷۶	سوم	عدم آگاهی افراد از قوانین		۳/۰۵۹	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۷۷	دلفی	عدم احساس مسئولیت افراد در سازمان‌ها		۳/۶۴۷	۳/۷۳۳	تأیید
۷۸		شفافیت در تعیین مجازات‌ها		۳/۱۷۶	۲/۹۳۳	عدم تأیید
۷۹	دور چهارم دلفی	قانون‌پذیر نبودن برخی مدیران و افراد		-	۲/۶۶۷	عدم تأیید

منبع: یافته‌های نگارندگان

همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد در دور اول دلفی، تعداد ۶۰ شاخص مورد بررسی قرار گرفتند. در مرحله دوم دلفی، با توجه به نظر خبرگان، علاوه بر ۶۰ شاخص که در دور اول آنالیز گردید؛ تعداد ۱۴ شاخص دیگر برای نظرسنجی خبرگان به آن‌ها اضافه گردید و ۷۴ شاخص به عنوان شاخص‌های مورد ارزیابی در اختیار خبرگان قرار گرفت که نتایج آن در جدول فوق قابل مشاهده است. در دور سوم دلفی، نتایج تحلیل - شده شاخص‌های دور دوم (۷۴ شاخص) همراه با شاخص‌های معرفی شده دیگر از سوی

خبرگان (۴ شاخص) که تعداد آن‌ها ۷۸ شاخص بود؛ توسط خبرگان امتیازدهی شد. در دور چهارم دلفی، نتایج آنالیزشده شاخص‌های دور سوم (۷۸ شاخص) همراه با شاخص‌های معرفی‌شده دیگر از سوی خبرگان (۱ شاخص) که تعداد آن‌ها ۷۹ شاخص بود؛ توسط خبرگان امتیازدهی شد که تعداد ۱۵ شاخص با توجه به میانگین رتبه بالای ۳ به‌عنوان شاخص‌های نهایی تأیید شدند.

برای تصمیم‌گیری درباره توقف یا ادامه دورهای دلفی دو معیار آماری ملاک عمل قرار می‌گیرد، اولین معیار، اتفاق‌نظری قوی میان اعضای پانل است که براساس مقدار ضریب هماهنگی کندال تعیین می‌شود. در صورت نبود چنین اتفاق‌نظری، ثابت ماندن این ضریب یا رشد ناچیز آن در دو دور متوالی نشان می‌دهد که افزایشی در توافق صورت نگرفته است و فرایند نظرخواهی باید متوقف شود. نتایج ضریب همبستگی کندال نشان داد که این میزان در مراحل اول تا چهارم دلفی به‌ترتیب ۰/۱۴۵، ۰/۲۹۷، ۰/۳۴۰ و ۰/۳۴۴ بود که مقدار ضریب هماهنگی کندال را برابر با ۰/۳۴۴ در دور چهارم نشان می‌دهد که باتوجه‌به مقایسه آن با میزان ضریب کندال دور سوم (۰/۳۴۰) تغییر بسیار اندکی را نشان می‌دهد و نشان‌دهنده این است که می‌تواند فرایند دلفی را در این مرحله متوقف گردد.

پس از توقف تکنیک دلفی در مرحله چهارم، شانزده شاخص با میانگین رتبه بالاتر از ۳ به‌عنوان عوامل اثرگذار بر قانون‌گزینی سازمانی در سازمان‌های دولتی انتخاب شدند که پس از دسته‌بندی در عوامل شش‌گانه و تأیید آن توسط خبرگان پژوهش به‌صورت جدول ۳ قرار گرفتند.

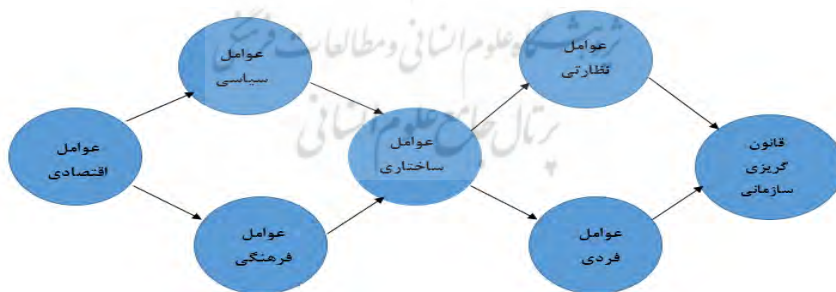
جدول ۳. دسته‌بندی عوامل مؤثر بر قانون‌گزینی سازمانی با استفاده از تکنیک دلفی

ردیف	شاخص	عامل اصلی
۱	تورم بالا و عدم ناسازگاری نرخ نورم و میزان افزایش حقوق	عوامل اقتصادی
۲	ضعف اجرای نظام هماهنگ حقوق‌ها	
۳	وجود روابط باندبازی و قبیله‌گرایی	عوامل فرهنگی
۴	احساس آئومی اجتماعی	
۵	ارجعیت منافع فردی بر منافع سازمانی	عوامل فردی

	تفسیرهای نادرست از قوانین	۶
	عدم احساس مسئولیت کارکنان	۷
عوامل نظارتی	عدم برخورد سریع با قانون‌گريزان	۸
	ضعف تشکيلات نظارت و کنترل سازمان‌ها	۹
عوامل ساختاری	سوء برداشت از قوانین	۱۰
	طولانی‌بودن مسیرهای قانونی	۱۱
	فرایندهای مدیریتی نامناسب انتخاب افراد	۱۲
	پایین‌بودن دانش شغلی و مهارت تخصصی مدیران	۱۳
عوامل سیاسی	سیاست‌زدگی مدیران	۱۴
	وجود فساد در بین سران و فرزندان مدیران سازمان	۱۵

منبع: یافته‌های نگارندگان

همان‌طور که از نتایج پیداست عوامل در دسته‌بندی شش‌گانه؛ عوامل اقتصادی، فردی، فرهنگی، نظارتی، ساختاری و سیاسی قرار گرفتند که با مراجعه به میانگین رتبه‌های زیرمعیارها اولویت‌بندی این عوامل به ترتیب عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی، عوامل فرهنگی، عوامل ساختاری، عوامل نظارتی و عوامل فردی به ترتیب با میانگین رتبه ۳/۵۲۷، ۳/۳۹۱، ۳/۱۳۸، ۲/۹۴۰، ۲/۷۲۰ و ۲/۶۹۴ بود. بر همین اساس مدل مفهومی تحقیق براساس شکل ۱ طراحی شد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

در مرحله بعد، با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی کمی سازی عوامل به دست آمده به صورت مدل آزمون شده است که نتایج آن در بخش بعدی ارائه می گردد.

بخش کمتی

در بخش کمتی پرسش نامه براساس عوامل و متغیرهای استخراج شده در روش دلفی طراحی شد. ابتدا به بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش براساس میانگین و انحراف معیار اقدام شده است. برای متغیرهای مورد بررسی یعنی عوامل اقتصادی، فرهنگی، ساختاری، سیاسی، فردی، نظارتی میانگین به ترتیب برابر با ۳/۸۴، ۳/۷۳، ۳/۴۹، ۳/۵۴، ۳/۶۶ و ۳/۹۵ بود و این میزان به ترتیب برای این متغیرها برای انحراف معیار برابر با ۰/۴۱۱، ۰/۴۵۶، ۰/۵۶۳، ۰/۵۰۱، ۰/۴۸۵ و ۰/۳۸۹ بود.

در ادامه برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش از تحلیل مسیر معادلات ساختاری با نرم افزار SmartPLS استفاده شده است. جهت بررسی روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش از مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای متغیرهای مکنون که بالاتر از ۰/۵ (برای روایی همگرا) و برای تعیین پایایی پرسش نامه از معیارهای (ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی مرکب و ضریب پایایی همگون) استفاده شد؛ بنابراین، می توان گفت که روایی همگرای مدل های اندازه گیری مطلوب می باشد. همچنین میزان پایایی باید بالاتر از ۰/۷ باشد که در این پژوهش این میزان برای متغیرها در حد مطلوب است.

جدول ۴. مقادیر روایی و پایایی مربوط به هر یک از متغیرها

متغیر	روایی	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	ضریب پایایی همگون Rho
فرهنگی (اجتماعی)	۰/۵۵۰	۰/۸۸۱	۰/۹۰۶	۰/۸۹۹
اقتصادی	۰/۵۷۰	۰/۸۳۲	۰/۸۷۳	۰/۸۵۰
ساختاری	۰/۵۰۸	۰/۹۳۴	۰/۹۴۲	۰/۹۳۶
سیاسی	۰/۵۵۳	۰/۸۱۵	۰/۸۶۰	۰/۸۵۲
فردی	۰/۵۸۲	۰/۹۳۲	۰/۹۳۶	۰/۹۴۳
قانون گریزی	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
نظارتی	۰/۶۱۹	۰/۹۱۳	۰/۹۲۹	۰/۹۱۷

جدول ۴ بررسی روایی و اگرای مدل پژوهش را نشان می‌دهد. روایی و اگرا، اندازه‌ای است که یک سازه به‌درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود. این روایی در دو سطح معرف و متغیر مکنون محاسبه می‌شود. در سطح معرف برای محاسبه روایی و اگرا، از بارهای عرضی استفاده می‌شود که لازم است بار یک معرف متناظر سازه، بیشتر از همه بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها باشد. در سطح متغیر مکنون از معیار فورنل-لارکر^۱ استفاده شد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد، یعنی مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر باشد. منطق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱).

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای پژوهش روایی و اگرای قابل قبولی دارند. در ادامه، مدل درونی (ساختاری) پژوهش بررسی می‌گردد.

جدول ۵. بررسی روایی و اگرای مدل پژوهش

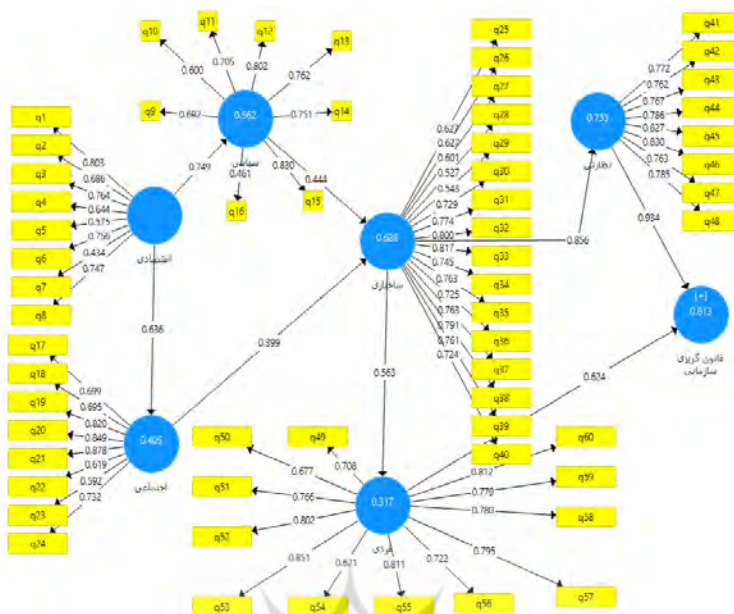
ردیف	فرهنگی	اقتصادی	ساختاری	سیاسی	فردی	قانون‌گزینی سازمانی	نظارتی
فرهنگی (اجتماعی)	۰/۷۴۲						
اقتصادی	۰/۶۳۶	۰/۶۸۶					
ساختاری	۰/۷۴۰	۰/۶۲۰	۰/۷۱۳				
سیاسی	۰/۷۶۷	۰/۷۴۹	۰/۷۵۰	۰/۶۷۳			
فردی	۰/۶۱۵	۰/۵۸۸	۰/۵۶۳	۰/۵۴۶	۰/۷۶۳		
قانون‌گزینی سازمانی	۰/۶۶۸	۰/۶۱۲	۰/۷۷۱	۰/۶۵۲	۰/۴۸۰	۱/۰۰۰	

نظارتی	۰/۷۵۱	۰/۶۷۸	۰/۸۵۶	۰/۷۵۳	۰/۵۷۷	۰/۹۰۰	۰/۷۸۷
--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

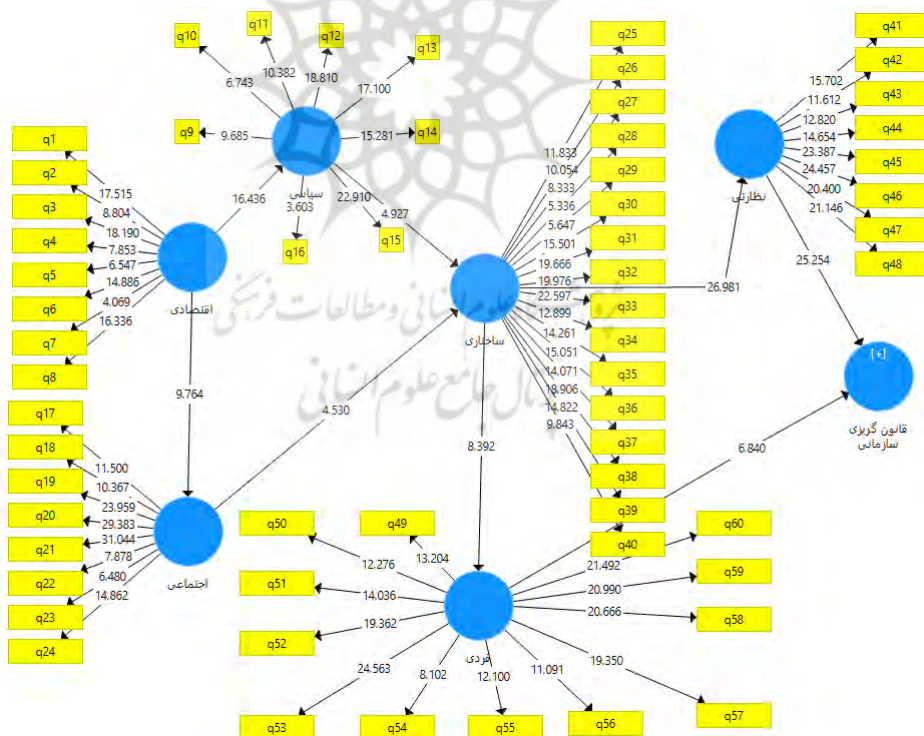
- یافته‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SmartPLS) در این قسمت، با بیان فرضیات تحقیق و استفاده از نتایج آزمون مدل ساختاری در پی آزمون فرضیات تحقیق و تحلیل نتایج حاصل هستیم. برای تحلیل و سنجش مدل این تحقیق از تحلیل داده‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده‌نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده‌شده) است؛ به عبارت دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرتمندی است که مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون آماری هم‌زمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون پژوهشگران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آن‌ها را با داده‌ها تأیید کنند.

به منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۱ استفاده شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر (بتا)



شکل ۳. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بحرانی (آماره تی)

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. (VIF) بالاتر از ۵، نشان‌دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها می‌باشد که با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

جدول ۶. نتایج شاخص‌های هم‌خطی

متغیرها	VIF
فرهنگی (اجتماعی)	۲/۶۰۷
اقتصادی	۱/۶۴۷
ساختاری	۱/۶۰۱
سیاسی	۲/۱۹۵
فردی	۱/۷۲۷
قانون‌گزینی سازمانی	۲/۵۳۴
نظارتی	۲/۵۹۶

نتایج تحلیل مسیر معادلات ساختاری در جدول ۷ نشان داد که شاخص اقتصادی بر شاخص سیاسی با ضریب مسیر ۰/۷۴ و مقدار بحرانی ۱۶/۴۳، شاخص اقتصادی بر شاخص فرهنگی با ضریب مسیر ۰/۶۳ و مقدار بحرانی ۹/۷۶، شاخص فرهنگی بر شاخص ساختاری با ضریب مسیر ۰/۳۹ و مقدار بحرانی ۴/۵۳، شاخص سیاسی بر شاخص ساختاری با ضریب مسیر ۰/۴۴ و مقدار بحرانی ۴/۹۲، شاخص ساختاری بر شاخص فردی با ضریب مسیر ۰/۵۶ و مقدار بحرانی ۸/۳۹، شاخص ساختاری بر شاخص نظارتی با ضریب مسیر ۰/۸۵ و مقدار بحرانی ۲۶/۹۸ تأثیر داشته است و در نهایت، شاخص نظارتی بر قانون‌گزینی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۹۳ و مقدار بحرانی ۲۵/۳۵ و شاخص فردی بر قانون‌گزینی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۲ و مقدار بحرانی ۶/۸۴ اثرگذار بوده است.

جدول ۷. نتایج اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

ارزش T	ضریب تأثیر (β)	فرضیات
۱۶/۴۳	۰/۷۴	سیاسی → اقتصادی
۹/۷۶	۰/۶۳	فرهنگی → اقتصادی
۴/۵۳	۰/۳۹	ساختاری → فرهنگی
۴/۹۲	۰/۴۴	ساختاری → سیاسی
۸/۳۹	۰/۵۶	فردی → ساختاری
۲۶/۹۸	۰/۸۵	نظارتی → ساختاری
۲۵/۳۵	۰/۹۳	قانون‌گزینی سازمانی → نظارتی
۶/۸۴	۰/۶۲	قانون‌گزینی سازمانی → فردی

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه خودگردان‌سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم در جدول ۷ آورده شده است.

سومین معیار ارزیابی مدل محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجذورات جزئی است. در مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک روش PLS برخلاف روش کوواریانس محور شاخصی برای سنجش کلی مدل وجود ندارد. ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) توسط تننهاوس^۱ و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک قرار بوده و وتزلس^۲ و همکاران سه مقدار ۰/۱ تا ۰/۲۵، ضعیف، ۰/۲۵ تا ۰/۳۶ متوسط و بیشتر از

1. Tenenhaus
2. Wetzels

۰/۳۶ قوی برای GOF معرفی نمودند. این شاخص به صورت میانگین R^2 و متوسط شاخص مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می‌شود:

جدول ۸. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرهای درون‌زا	R^2	Communality	GOF
فرهنگی	۰/۴۰۵	۰/۳۹۴	$GOF = \sqrt{0.576 * 0.484} = 0.528$
اقتصادی	-	۰/۳۳۷	
ساختاری	۰/۶۲۸	۰/۴۱۳	
سیاسی	۰/۵۶۲	۰/۳۰۹	
فردی	۰/۳۱۷	۰/۴۶۴	
قانون‌گریزی سازمانی	۰/۸۱۳	۱/۰۰۰	
نظارتی	۰/۷۳۳	۰/۴۷۴	

شاخص GOF این مدل، ۰/۵۲۸ قرار گرفت و مشخص شد که عوامل مختلفی مانند عوامل فرهنگی، اقتصادی، ساختاری، سیاسی، فردی و نظارتی بر قانون‌گریزی سازمانی تأثیر دارند؛ به این ترتیب، مدل پژوهش از برازش مطلوب برخوردار است. بنابراین، مدل نهایی تحقیق نیز به صورت شکل ۴ است.



شکل ۴. مدل نهایی تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف، طراحی و تبیین مدل عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی سازمانی با استفاده از تکنیک دلفی در سازمان‌های دولتی استان گیلان انجام شد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که فساد و بی‌قانونی در ادارات و سازمان‌های دولتی می‌تواند تصویر نامطلوبی از جامعه اسلامی در ذهن مردم ایجاد کند. اگر مردم با مراجعه به ادارات دولتی موسوم به دولت به وقوع تخلف شهادت دهند، این وضعیت باعث کاهش اعتماد آن‌ها به نظام می‌شود و عواقب نگران‌کننده‌ای در پی خواهد داشت. قانون‌گریزی سازمانی باعث انحطاط و تضییع منافع ملی و کاهش کارایی دولت می‌شود. نظام اداری دارای فساد می‌تواند یکی از عوامل حکمرانی بد باشد و مانعی برای توسعه پایدار کشورها محسوب شود (ره‌نورد، ۱۳۹۸). کنترل قانون‌گریزی، به‌عنوان یکی از شاخص‌های حکمرانی خوب مورد قبول قرار گرفته شده است (کافمن و گری، ۲۰۱۲). از نظر سازمان‌هایی مانند بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول، رابطه‌ای منفی و معکوس بین سطح توسعه و سطح قانون‌گریزی وجود دارد (کافمن و گری، ۲۰۱۲). قانون‌گریزی یکی از عواملی است که می‌تواند منجر به آنومی و آشفتگی اجتماعی شود (رفیع‌پور، ۱۳۹۵). تفاوت دیدگاه‌ها در مورد لزوم یا عدم لزوم قانون‌گرایی، بحثی بزرگ و اساسی است که در مباحث سیاسی انرژی و هزینه زیادی می‌طلبد (داووسون و هیلتون، ۲۰۱۸). با این حال، قانون‌شکنی در نظام اداری نوعی ناهنجاری است و باید مورد توجه قرار گیرد. به‌خصوص در دنیای امروز، اگر قانون‌شکنی نهادینه شود، توسعه‌ای حاصل نمی‌شود. در دنیای پیچیده مجازی و واقعی امروز، قطعاً زندگی بدون قانون و مقررات غیرممکن است.

نتایج حاکی از تأثیرگذاری عوامل شش‌گانه فرهنگی، اقتصادی، ساختاری، سیاسی، فردی و نظارتی بر قانون‌گریزی سازمانی در سازمان‌های دولتی استان گیلان بود. می‌توان این‌گونه استنباط کرد که عوامل ساختاری می‌توانند تأثیر قانون‌گریزی

کارمندان را به شدت افزایش یا کاهش دهند. ساختار سازمانی، از جمله در سطوح سلسله مراتبی، فرایندهای تصمیم گیری پیچیده، نقش ها و وظایف کارکنان، انعطاف پذیری و فرصت های پیشرفت تأثیر مهمی در ایجاد قانون گریزی کارمندان دارد. عوامل سیاسی می توانند از طریق تداخل در سیاست ها، عدم استقرار وضعیت پایدار و تأثیرات قوانین کاری بر قانون گریزی کارکنان تأثیر بگذارند. بی توجهی به عوامل سیاسی ممکن است باعث نااطمینانی در محیط های کاری شود و افراد را به قانون گریزی سازمانی ترغیب کند.

عوامل نظارتی، همچون نظارت شفاف و عدالت در ارزیابی عملکرد، می توانند تأثیر مهمی بر قانون گریزی کارکنان در سازمان های دولتی داشته باشند. با ارتقاء کارایی و تقویت نظام نظارت، آموزش و ارتقاء آگاهی کارکنان از اهمیت نظارت با محوریت دوره های آموزشی اخلاق حرفه ای و مقابله با فساد، ایجاد مکانیسم های مؤثر برای گزارش نقایص قانون و نقض ها و فساد و تشویق کارکنان به مشارکت فعال و دوطرفه در آن، ایجاد سیاست ها و فرایندهای عدالت سازمانی برای جلوگیری از تبعیض و برخورد فوری با قانون گریزان و نیز رفع سریع نقایص قانون می توان از قانون گریزی سازمانی کاست.

عوامل فرهنگی در سازمان های دولتی، با تأثیر فرهنگ سازمانی نامناسب، مشارکت های اجتماعی کم رنگ، فقدان ارتباطات مثبت در جامعه و محیط کار، نبود حمایت های اجتماعی دولت از کارکنان خود، اختلافات طبقاتی، ساختار اجتماعی نابرابر، ناهنجاری های روانی و فردی و تجمل گرایی زمینه قانون گریزی را فراهم می کند؛ لذا با ترویج اخلاق سازمانی، توسعه فرهنگ شفافیت و اطلاع رسانی مناسب، افزایش توجه دولت ها به شرایط روز اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان ها، ایجاد فرایندها و سیاست های عدالت محور در انتخابات و فراهم نمودن شرایط مناسب برای فعالیت موثرتر نهادهای مدنی می توان از قانون گریزی در سازمان ها و جامعه کاست.

در سازمان های دولتی، عوامل فردی شامل ناتوانی توسعه فردی بر توسعه حرفه ای افراد، عدم تطابق فرد با فرهنگ سازمانی، فشارهای خارج از محیط کار مانند فشارهای

خانوادگی و مالی، نداشتن ارتباطات مثبت با همکاران، نقص در مدیریت تعارضات و فرسودگی شغلی می‌توانند سبب قانون‌گریزی شود؛ لذا پیشنهاد می‌شود با ترویج فرهنگ سازمانی مثبت، ارائه فرصت توسعه حرفه‌ای با آموزش‌های مداوم، مدیریت بهینه تعارضات، تشویق به ارتباطات دوستانه و مثبت بین همکاران، ایجاد برنامه‌های آموزشی خودکارآمدی به منظور افزایش اعتماد به نفس و اراده افراد در مقابل چالش‌ها و ترویج فرهنگ توازن کار و زندگی برای جلوگیری از فرسودگی شغلی و نیز ارتقای فرهنگ تقدیر و پاداش، تعهد کارکنان را افزایش و از قانون‌گریزی جلوگیری کرد.

در سازمان‌های دولتی، عوامل اقتصادی شامل کاهش قدرت خرید کارکنان، کاهش مزایای مالی، ضعف نظام پرداخت عادلانه حقوق و مقایسه حقوق با کارکنان دیگر سازمان‌ها، افزایش نرخ تورم و عدم تناسب افزایش حقوق با نرخ تورم، کم‌توجهی دولت به مشکلات مالی و اقتصادی کارکنان خود، سبب قانون‌گریزی می‌شود. اگر با افزایش نرخ تورم و کاهش ارزش پول ملی مواجه شویم، هزینه‌های زندگی افراد جامعه و کارکنان دولت و کارگران افزایش و قدرت خریدشان کاهش می‌یابد؛ لذا اگر این افزایش تورم با افزایش حقوق کارکنان متناسب نباشد احساس ناتوانی مالی، احساس بی‌عدالتی در پرداخت‌ها افزایش و انگیزه‌های کاری و اعتماد عمومی کاهش می‌یابد. در نتیجه ارتباط کارکنان با سازمان ضعیف شده و ممکن است از هر راهی برای جبران قدرت خرید خود مانند قانون‌گریزی اقدام نمایند. برای همین منظور پیشنهاد می‌شود با افزایش حقوق و مزایای کارکنان متناسب با افزایش نرخ تورم، ارائه برنامه‌های آموزشی برای ارتقای مهارت‌های زندگی و مدیریت استرس در شرایط اقتصادی نامطلوب، ارائه تسهیلات مالی و بانکی مناسب، ایجاد یک نظام هماهنگ و عادلانه بین کلیه دستگاه‌های دولتی برای پرداخت حقوق و مزایا، تلاش دولت برای کاهش نرخ تورم و افزایش قدرت خرید کارکنان و اطلاع‌رسانی‌های شفاف می‌تواند از قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی جلوگیری کند.

نقش پلیس (فراجا) در پیشگیری از قانون‌گریزی و نتایج آن در سطح جامعه و سازمان‌های دولتی به نظر می‌رسد گسترش بی‌قانونی و قانون‌گریزی سازمانی می‌تواند بر

عملکرد نظام قضایی و انتظامی کشور تاثیرگذار باشد، لذا از این جهت نقش فراجا در پیشگیری از قانون‌گریزی امری مهم و در سازمان‌های دولتی ایران از جوانب مختلفی قابل‌بررسی است:

نظارت و پایش: پلیس با انجام نظارت و پایش بر فعالیت‌های سازمان‌های دولتی، ممکن است قانون‌گریزی را شناسایی کرده و به پیشگیری از آن اقدام نماید. این شامل مراقبت از معاملات مالی، استفاده صحیح از اطلاعات و منابع دولتی، و اجرای قوانین مرتبط می‌شود.

آموزش و اطلاع‌رسانی: پلیس می‌تواند نقش آموزشی ایفا کرده و نهادهای دولتی را در خصوص روش‌ها و ابزارهای پیشگیری از قانون‌گریزی آموزش دهد. اطلاع‌رسانی به کارکنان در خصوص مسائل حقوقی و اخلاقی نیز می‌تواند از این جمله باشد.

همکاری با دیگر نهادها: پلیس می‌تواند با همکاری با دیگر نهادها، اطلاعات و تجربیات را به اشتراک بگذارد و در تشخیص و پیشگیری از قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی نقش مؤثری داشته باشد

تحقیقات و پیگیری: در صورت شناسایی موارد قانون‌گریزی، پلیس مسئولیت اجرای تحقیقات و پیگیری قضایی را دارد تا متخلفان را پیش از فرار از دستگاه قضایی به عدالت تحویل دهد.

تقویت نظام قضایی: پلیس با حفظ نظم و امنیت در جامعه و تقویت نظام قضایی، می‌تواند به پیشگیری از قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی کمک کند.

مأموریت‌های فراجا به حفظ نظم، امنیت، و اجتماع سالم منجر می‌شود و در ایجاد یک جامعه پایدار و پویا نقش مؤثری دارد.

- اجرای قوانین و مبارزه با قانون‌گریزی منجر به افزایش امنیت عمومی و حفظ نظم جامعه می‌شود.

- حفاظت از حقوق شهروندان با تضمین حقوق و حقیقت‌شهروندان از طریق حفظ قوانین و پیگیری از افراد متخلف.

- اقدامات پیشگیرانه پلیس موجب کاهش جرم و آسیب‌های اجتماعی می‌شود.

- محافظت از اموال عمومی و خصوصی در برابر سوءاستفاده و قانون‌گریزی.

- اجرای عدالت و احقاق حقوق افراد با پیگیری احکام قضایی.

در مقایسه یافته‌های این پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش‌های دیگر می‌تواند گفت: این تحقیق با پژوهش‌های شربتیان و همکاران (۱۴۰۰)، عشایری و نامیان (۱۳۹۸) عابدی‌جعفری و همکاران (۱۳۹۸)، عباس‌زاده‌واقفی، دلخواه و فروزننده‌دهکردی (۱۳۹۶)، فیروزجائیان و توکلی (۱۳۹۴) و گورسیرا و همکاران (۲۰۱۸) که به عوامل فردی تأکید دارد، همسویی دارد. همچنین، پیراهری (۱۳۹۹)، عشایری و همکاران (۱۳۹۸)، میرزایی و همکاران (۱۳۹۷)، منصوری و همکاران (۱۳۹۷)، فیروزجائیان و همکاران (۱۳۹۴)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۴) و میرفردی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند که قانون‌گریزی می‌تواند متأثر از عوامل فرهنگی باشد که با نتایج حاضر همسو و هم‌راستا می‌باشد. عشایری و همکاران (۱۳۹۸)، منصوری و همکاران (۱۳۹۷)، عباس‌زاده‌واقفی و همکاران (۱۳۹۶) و عزیزی و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان دادند که عوامل اقتصادی بر قانون‌گریزی سازمانی تأثیرگذار است. همچنین، عشایری و همکاران (۱۳۹۸)، اشفورت و اند (۲۰۰۳) و گورسیرا و همکاران (۲۰۱۸) و قوش و شرم (۲۰۱۹) در پژوهش خود بر تأثیرگذاری عوامل ساختاری تأکید داشتند که با این نتایج همسو و هم‌راستا می‌باشد. همچنین، عشایری و همکاران (۱۳۹۸)، عباس‌زاده‌واقفی و همکاران (۱۳۹۶) و اصغرزاده و شایگان (۱۳۹۵) در پژوهش خود بر تأثیرگذاری عوامل فرهنگی بر قانون‌گریزی سازمانی تأکید کردند. عشایری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود بر تأثیرگذاری عوامل سیاسی بر قانون‌گریزی تأکید داشتند که با این نتایج همسویی دارد. همچنین عشایری و همکاران (۱۳۹۸) و نیک‌پور (۱۳۹۵) نیز بر تأثیر عوامل نظارتی تأکید داشتند که با نتایج حاضر این همسویی دیده می‌شود.

در انجام این پژوهش نیز همچون سایر پژوهش‌های دیگر محدودیت‌های وجود داشت که از جمله آن می‌توان به وقت‌گیر بودن انجام مصاحبه‌ها، تعدد بالای مصاحبه‌ها و محدود بودن ناحیه جغرافیایی موردبررسی برای تعمیم نتایج اشاره کرد.

پیشنهاده‌ها

- تقویت شفافیت قوانین: سازمان‌های دولتی باید سیاست‌ها و فرایندهای خود را شفاف کنند و به عموم اطلاعات مربوط به عملکرد و تصمیم‌گیری‌های خود را فراهم کنند. این اقدام می‌تواند از قانون‌گریزی جلوگیری کند و اعتماد عمومی را به سازمان‌ها افزایش دهد.

- تقویت نظام قانونی و حسابرسی: باید نظام قانونی و حسابرسی در سازمان‌های دولتی تقویت شود و از طریق مکانیسم‌های مناسب، تخلفات و فساد را مورد پیگیری و مجازات قرار داد. این اقدام می‌تواند از ایجاد حس قانونیت و انضباط در سازمان‌ها کمک کند.

- تربیت و آموزش: باید به‌طور مداوم کارمندان و مدیران سازمان‌های دولتی را در زمینه ارزش‌های اخلاقی، شفافیت، و پاسخگویی آموزش داد. این اقدام می‌تواند فرهنگ سازمانی را تقویت کرده و به جلوگیری از قانون‌گریزی کمک کند.

- توسعه سیاست‌ها و رویه‌ها: باید سیاست‌ها و رویه‌های مناسبی برای پیشگیری از قانون‌گریزی و مدیریت ریسک‌های مرتبط با فساد و تخلفات ایجاد شود. این شامل ایجاد سیاست‌های شفافیت، ارتقاء نظام حسابرسی داخلی، و تقویت سیاست‌های پاسخگویی می‌شود.

- تشویق به ابتکارات و شجاعت: باید افرادی که شجاعت و ابتکار در مبارزه با قانون‌گریزی دارند، تشویق و تقدیر شوند. ایجاد یک فضای امن برای گزارش تخلفات و ارتقاء فرهنگ افشا در سازمان‌ها می‌تواند افراد را به عمل به‌درستی و با اخلاقیات تشویق کند.

- توسعه همکاری‌های بین‌المللی: سازمان‌های دولتی باید در همکاری با سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی مشارکت کنند تا از تبادل دانش، تجربیات، و بهترین روش‌های مبارزه با قانون‌گریزی و فساد بهره‌برداری کنند و از انتقال فساد به سطح بین‌المللی جلوگیری کنند.

پیشنهادهای پژوهشی

- توسعه مدل‌های تحلیلی و شبیه‌سازی برای تفسیر و پیش‌بینی رفتارهای قانون‌گریزی و فساد در سازمان‌ها می‌تواند به ارائه راه‌حل‌های مؤثرتر در این زمینه کمک کند؛
- بررسی نقش رسانه‌ها و مطبوعات در شکل‌دهی و فرهنگ‌سازی رفتارهای قانون‌گريزانه و قانون‌مدارانه در سازمان‌های دولتی؛
- ارائه مدل‌های بومی برای مبارزه با قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران؛
- ریشه‌یابی هر کدام از علل و عوامل قانون‌گریزی در سازمان‌های دولتی ایران؛
- بررسی نقش عوامل اقتصادی (مانند تورم) در قانون‌گریزی کارکنان سازمان‌های دولتی.

سپاسگزاری

نویسندگان این تحقیق، مراتب سپاسگزاری خود را از کلیه مشارکت‌کنندگان و مصاحبه‌شوندگان در این پژوهش اعلام می‌کنند.

منابع

- آزاد ارمکی، تقی. (۱۳۷۹). آینده‌نگری مردم تهران، نگرانی‌ها و آینده. تهران: انتشارات دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- اصغرزاده، سمیه؛ و شایگان، فریبا. (۱۳۹۵). رویکردی چندعاملی به قانون‌گریزی. دانش انتظامی، ۱۷ (۴)، ۱-۱۶. http://pok.jrl.police.ir/article_11396.html
- حیدری، آرش؛ رضادوست، کریم؛ و فروتن کیا، شهرروز. (۱۳۹۱). نظریه ازم گسیختگی نهادی و قانون‌گریزی: مطالعه دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. مسائل اجتماعی ایران (دانشگاه خوارزمی)، ۳ (۲)، ۳۹-۵۹. 20.1001.1.24766933.1391.3.2.2.7
- رضازاده، اکبر. (۱۳۹۲). بررسی مطالبات شهروندان شمال شهر تهران از پلیس درباره نظم عمومی و امنیت اجتماعی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۸ (۲)، ۲۷۹-۲۵۳. http://pmsq.jrl.police.ir/article_18233.html
- رضایی، محمد (۱۳۹۳). بررسی میزان، نوع و عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی بخشی از کارمندان دولت، تهران: معاونت پژوهشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات. 20.1001.1.17351901.1384.6.3.4.2

رفیعی، حسن رضا؛ و کریمی، شهریار. (۱۳۹۹). تأثیر عوامل مدیریتی پلیس بر تقویت قانون پذیری در بین جوانان شهر کرمانشاه. پژوهش های مدیریت انتظامی، ۱۵(۴)، ۵۵۲-۵۵۳.

<https://www.doi.org/20.1001.1.17359570.1399.15.4.1.3> ۵۳۱

رهنورد، فرج اله؛ علی پور، حسین؛ دهدار، فرزین؛ و خلیلی، حیدر. (۱۳۹۸). چارچوب رابطه

حکومت و مردم در ایران: رویکرد نهادی. مدیریت دولتی، ۱۱(۱)، ۲۷-۴۶.

<https://doi.org/10.22059/jipa.2019.263452.2336>

شربتیان، محمدحسن؛ جهانگیری، جواد؛ و عمرانی، مهدی. (۱۴۰۰). تحلیل رابطه جامعه شناختی

عوامل مؤثر بر قانون گریزی (مورد مطالعه: جوانان ۲۰ تا ۳۴ ساله مناطق شهر مشهد). انتظام

اجتماعی، ۱۳(۲)، ۸۱-۱۱۴.

<https://doi.org/DOR:20.1001.1.20086024.1400.13.2.4.0>

شمسی نیا، سجاد؛ و پوررنجبر، محمد. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر قانون گریزی در ادارات

ورزش و جوانان استان کرمان، مدیریت در رفتار سازمانی در ورزش ۱۲(۱۱)، ۳۰-۱۷.

https://journals.iau.ir/article_708685.html

صدیقیان بیدگلی، آمنه. (۱۴۰۱). تبیین جامعه شناختی قانون گریزی و عوامل مؤثر بر آن

(مورد مطالعه: دانشجویان تهرانی). مطالعات جامعه شناسی، ۱۵(۶۶)، ۱۸۵-۲۰۷.

[doi:10/30495/JSS.2021.1938652.1373](https://doi.org/10.30495/JSS.2021.1938652.1373)

صنّعی، محمدحسین؛ و اکرمی، سیدمهدی. (۱۳۹۶). بررسی جایگاه قانون و قانون گرایی.

مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۱(۳)، ۲۹-۴۷.

https://issk.sndu.ac.ir/article_51.html

عابدی جعفری، حسن؛ طاهرپور، حبیب اله؛ زرنیدی، سعید؛ و آقازاده دوده،فتاح. (۱۳۹۸).

شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران. مطالعات رفتار

سازمانی، ۸(۱) (پیاپی ۲۹)، ۴۹-۷۴.

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221518.1398.8.1.3.4>

عباس زاده واقفی، شیرین السادات؛ دلخواه، جلیل؛ و فروزنده دهکردی، لطف اله. (۱۳۹۶).

شناسایی علل بومی بروز فساد اداری: مورد مطالعه شهرداری تهران. دانش حسابرسی،

۱۷(۶۸)، ۴۰-۵.

<http://danesh.dmk.ir/article-1-1618-fa.html>

عزیزی، سلام؛ و پرتوی، لطیف. (۱۳۹۴). تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مرتبط با میزان قانون‌گریزی شهروندان شهر مریوان در سال ۹۴-۱۳۹۳. مطالعات جامعه‌شناسی، ۸(۲۹)، ۱۱۳-۱۳۳.

<https://sanad.iau.ir/Journal/jss/Article/957866>

عشاری، طاهای و نامیان، فاطمه. (۱۳۹۸). تبیین جامعه‌شناختی قانون‌گریزی در بین شهروندان ایرانی (فراتحلیل پژوهش‌های موجود). مجلس و راهبرد، ۲۶(۱۰۰)، ۳۵۹-۳۸۵.

https://nashr.majles.ir/article_350.html

فتاحی می‌لاسی، علی؛ و شاهنوشی، مجتبی. (۱۳۹۹). بررسی عوامل مؤثر بر بروز قومیت‌گرایی و اثرات آن در نظام اداری. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۵(۵۶)، ۱۰۱-۷۱.

http://harold.jrl.police.ir/article_94052.html

فیروزجائیان، علی‌اصغر؛ و توکلی، جواد. (۱۳۹۴). تحلیل جامعه‌شناختی قانون‌گریزی در رانندگی با تأکید بر نظریه کنترل اجتماعی (مطالعه موردی: جوانان شهر نکا). پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران (پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی)، ۵(۲)، ۲۵-۴۰.

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

قراگوزلو، محمد. (۱۳۷۸). جامعه مدنی و قانون‌گرایی. اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۱۳۷۸، ۳۸-۲۸.

مختاری، مریم؛ قهرمانی، مریم؛ و قدرتی، حسین. (۱۳۹۱). عوامل اجتماعی مؤثر بر میزان قانون‌گریزی در روابط اجتماعی (مورد مطالعه: افراد ۱۸ سال به بالای ساکن در شهر شیراز). پژوهش‌های دانش انتظامی، ۱۴(۲)، ۱۰۴-۷۷.

http://pok.jrl.police.ir/article_97152.html

معین، محمد. (۱۳۹۱). فرهنگ لغت فارسی. چاپ بیست‌وهفتم، تهران، انتشارات امیرکبیر. منصور، فردین؛ حسینی قمی، 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)، ۱۲۳-۱۰۱.

<http://dorl.net/dor/20.1001.1.24766933.1397.9.1.5.0>

میرزایی، ابراهیم؛ احمدی، یعقوب؛ بخارایی، احمد؛ و نایی، هوشنگ. (۱۳۹۷). قانون‌گریزی و پیوندهای اجتماعی: (مطالعه موردی: شهر اهواز). جامعه‌پژوهی فرهنگی، ۸(۳)، ۱۰۳-۱۳۰.

<https://doi.org/10.30465/scs.2022.39457.2504>

میرفردی، اصغر؛ مختاری، مریم؛ فرجی، فروغ؛ و دانش‌پذیر، هومان. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فرهنگ شهروندی بر میزان گرایش به قانون‌گریزی (مورد مطالعه: شهر یاسوج). پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران (پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی)، ۴(۲) (پیاپی ۱۰)، ۱-۱۹.

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، ۵(۱) (۱۱)،

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

۱۲۶-۱۰۷

Ashforth, B. E. & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organization. *Research in Organizational Behavior*, 25, 1-52. Retrieved from:

Brown, S., & Wilson, E. (2018). The role of individual characteristics in evasion behavior within organizations. *Journal of Applied Psychology*, 55(1), 78-98. Retrieved from: DOI:10.1080/10447310902963969

Dawson, J., & Hilton, A. (2018). The impact of organizational culture on evasion behavior in corporations. *Journal of Business Ethics*, 45(2), 123-145.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 5-39

Garcia, R., & Martinez, S. (2019). The Socioeconomic Factors Influencing Evasion of the Law in Organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 85(1), 234-256. Retrieved from: <https://www.jstor.org/stable/41471989>

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://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. Retrieved from: <https://doi.org/10.3390/admsci8010004>

[https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25001-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25001-2)

Kalleberg, A.L. & Moody, J.W. (2017). Human resource management and organizational performance. *American*

Behavioral Scientist, 37(7): 948-963. Retrieved from:
<https://doi.org/10.5465/256712>

Kaufman, R., & Gary, M. (2012). The Role of Leadership in Organizational Evasion of Legal Obligations. Journal of Applied Psychology, 78(3), 345-367

