

فساد فعال و منفعل: بررسی انگیزاننده‌های فردی فساد در بخش‌های دولتی و خصوصی

زینب مولوی^{۱*}، فاطمه ناییبی موحد^۲

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

بازنگری: ۱۴۰۴/۰۶/۱۶

دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۰۳

انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۱۴

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۳۰

چکیده

پژوهش‌ها در حوزه فساد اداری بیشتر به بخش منفعل فساد توجه داشته‌اند درحالی‌که تعامل‌های فسادآلود، تعاملاتی دوسویه بین بخش‌های دولتی و خصوصی است. هدف پژوهش حاضر، مطالعه انگیزاننده‌های فردی فساد در میان کارکنان و مقام‌های بخش‌های دولتی و خصوصی بود. پژوهش از نوع کاربردی و با رویکرد کمی اجرا شد. راهبرد پژوهش همبستگی بود. داده‌ها از راه پرسش‌نامه گارسیرا و همکاران (۲۰۱۸) جمع‌آوری شد. روایی و پایایی پرسش‌نامه از راه روایی محتوا و ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. جامعه مورد مطالعه کارکنان بخش دولتی یا خصوصی بودند که به‌طور مکرر با افرادی از بخش دیگر تعامل داشتند و اختیار انجام تعامل‌ها را داشتند. شرکت در این پژوهش داوطلبانه و به‌صورت ناشناس بود. در مجموع، ۳۶۷ پرسش‌نامه (۱۸۷ از بخش دولتی و ۱۷۹ از بخش خصوصی) به روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون لجستیک تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد سابقه کار و بخش محل فعالیت (دولتی/ خصوصی) تعیین‌کننده تمایل به فساد است. تمایل به فساد در بخش



خصوصی بیشتر است. اگرچه در مدل رگرسیونی فقط هنجارهای فردی و اجتماعی تمایل به فساد را در حالت کلی توضیح می‌دادند، اما تمامی انگیزاننده‌ها در بخش دولتی با تمایل به فساد رابطه داشتند و در بخش خصوصی هنجارهای فردی و اجتماعی و ارزیابی از هزینه مشارکت در فساد با تمایل فساد رابطه داشت. در نهایت می‌توان گفت با توجه به تفاوت انگیزاننده‌های فساد در بخش دولتی و خصوصی، نیاز به رویکردهای خاص و متمایز برای مقابله با فساد در هر دو بخش ضروری است.

واژه‌های کلیدی: فساد، انگیزاننده فساد، هنجارهای فردی، هنجارهای اجتماعی، فرصت‌های فساد، هزینه‌های فساد.

۱- مقدمه

فساد، یک مشکل عمده است که نه تنها در اقتصادهای در حال توسعه و در حال گذار، بلکه در اقتصادهای توسعه یافته نیز وجود دارد. فساد در بخش‌های دولتی و خصوصی رخ می‌دهد [۱-۳]. بنابراین در ۳۰ سال گذشته، دولت‌های و نهادهای بین‌المللی بر از بین بردن این بلا متمرکز شده‌اند [۴]. یک تعامل فسادآلود به‌طور معمول شامل دو طرف است: یک طرف عرضه (بخش خصوصی)، و یک طرف تقاضا (بخش دولتی). به عبارتی، فساد نوعی خاص از جرم است که هم شخص ارائه‌دهنده و هم شخص دریافت‌کننده باید از آن آگاه باشند و با یکدیگر موافقت کنند. به همین دلیل است که فساد اداری به نفع افراد درگیر در آن است و در نهایت، همه در سود غیرقانونی شریک می‌شوند. این پیچیدگی، مبارزه با فساد را دشوارتر می‌کند و فساد در برخی کشورها گسترش پیدا کرده و به‌طور عمیق ریشه دوانده است [۵]. نوعی از فساد اداری که شیوع آن در سازمان‌ها زیاد است، رشوه است. هر زمان که یک مقام عمومی اختیار تصمیم‌گیری در توزیع منافع یا هزینه‌ها به بخش خصوصی داشته باشد، انگیزه‌های رشوه‌خواری ایجاد می‌شوند [۶]. البته در صورت وقوع چنین معامله فاسدی، می‌توان بین رشوه‌خواری فعال و منفعل تمایز قائل شد [۷]. افرادی که با ارائه پیشنهاد یا وعده پول، کالا یا خدمات سعی در تأثیرگذاری بر تصمیم‌های حرفه‌ای دارند، به رشوه‌خواری فعال مشغولند. افرادی که برای سوءاستفاده از اختیارات تصمیم‌گیری خود تقاضا، دریافت یا انتظار دریافت



هدایا را دارند، مرتکب رشوه‌خواری منفعل می‌شوند. در رشوه‌خواری که بین یک کارمند بخش خصوصی و یک کارمند یا مقام بخش دولتی رخ می‌دهد، اغلب کارمند بخش خصوصی به رشوه‌خواری فعال و مقام عمومی به رشوه‌خواری منفعل می‌پردازند [۸].

تلاش‌های ضد فساد، مانند آنچه به‌وسیله سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) صورت گرفته است، بیشتر به طرف عرضه می‌پردازد. منطق پشت تلاش‌های ضد فساد در سمت عرضه این است که فساد کاهش پیدا می‌کند. اگر بخش خصوصی مانند شرکت‌های چندملیتی، از ارتکاب به فساد محدود شوند. برای درک دلایل و انگیزاننده‌های تصمیم‌های فاسد، افراد ممکن است در داخل یک کشور یا سازمان، در نهایت به ابزارهای عملی برای جلوگیری از درگیری افراد مستعد در فساد منتهی شود. باین‌حال، پژوهش در مورد انگیزه‌های افراد برای فساد دشوار است [۹]. در بسیاری پژوهش‌ها نیز فقط به فساد در بخش دولتی پرداخته شده است. در ایران، فساد اداری به‌تازگی به‌طور چشمگیری افزایش پیدا کرده است. این امر با کاهش شاخص ادراک فساد و یک رشته از رسوایی‌های فساد برجسته نمایان می‌شود. رایج‌ترین شاخص برای اندازه‌گیری سطح فساد در بخش دولتی یک کشور، شاخص ادراک فساد^۱ است که هر ساله به‌وسیله سازمان غیردولتی «سازمان شفافیت بین‌المللی»^۲ منتشر می‌شود. براساس این شاخص، ایران در سال ۲۰۲۴، نمره ۲۳ از ۱۰۰ داشته است و در رتبه ۱۵۱ در میان ۱۸۰ کشور قرار دارد که نسبت به سال‌های پیش، روند نزولی پیدا کرده است [۱۰]. و ضرورت اهتمام به این موضوع را نشان می‌دهد. همچنین، سازمان شفافیت بین‌المللی گزارش به‌روزشده خود در سال ۲۰۲۴ را منتشر کرد که شکست جهانی در مقابله با فساد را نشان می‌دهد، به‌طوری‌که بیش از ۹۵ درصد از کشورها هیچ تغییری در سطح فساد از سال ۲۰۱۷ نداشته‌اند.

به‌دلیل اهمیت حوزه فساد از جمله فساد مالی، اداری، سیاسی و ... پژوهش‌های متعددی در این زمینه صورت گرفته است [۱۱-۱۶]، اما بیشتر این پژوهش‌ها توجه خود را به بررسی عوامل و دلایل فساد از سمت سازمان‌های دولتی معطوف کرده‌اند و کمتر به سوی دیگر فساد (بخش خصوصی) توجه داشته‌اند. پژوهش‌های اندکی هم نگاه دوطرفه به فساد داشته‌اند [۱؛ ۸؛

1. CPI: Corruption Perceptions Index

2. Transparency International: Available in: <https://www.transparency.org/en/cpi/2024/index/im>



۱۷؛ ۱۸]. اما این پژوهش‌ها محدود هستند و متأسفانه در ایران هیچ پژوهشی به این دو جنبه از فساد اداری توجه نشده است. از سویی، اگرچه علل فساد به وسیله بسیاری از رشته‌های علمی مطالعه شده است، مانند اقتصاد، علوم سیاسی، روان‌شناسی اجتماعی و اداره عمومی، و در پژوهش‌های مختلف به عوامل مؤثر یا تعیین‌کننده‌های فساد توجه شده است [۱۹؛ ۲۰؛ ۲۱]، اما در ایران هیچ پژوهشی به انگیزاننده‌های فساد در دو سوی عرضه و تقاضا توجه نشده است. بنابراین، هدف این پژوهش، پاسخ به این پرسش است که چرا کارکنان بخش دولتی و کارکنان بخش خصوصی در فساد درگیر می‌شوند.

۲- مبانی نظری

فساد، سوء استفاده دولتی یا خصوصی به معنای بهره‌برداری از قدرت به منظور دستیابی به منافع شخصی است. در این تعریف، اعمالی چون تقلب، رشوه، اختلاس و تبانی به عنوان نمونه‌هایی از سوء استفاده از قدرت و مقام‌های دولتی یا خصوصی در نظر گرفته می‌شود. این نوع فساد از راه بهره‌برداری غیرقانونی از موقعیت‌های قدرت در سازمان‌ها یا مقام‌های دولتی به منظور منافع فردی صورت می‌گیرد [۲۲].

فساد اداری یکی از انواع رفتارهای انحرافی سازمانی است که برخلاف ارزش‌ها و هنجارهای قانونی به وقوع می‌پیوندد و در آن افراد به‌طور پنهانی از منابع قدرت مانند اختیار، دانش، موقعیت و روابط سوء استفاده می‌کنند [۲۳]. این فساد در قالب‌های مختلفی نظیر رشوه‌گیری، اختلاس، تصرف غیرقانونی، تقلب، اعمال نفوذ، پورسانت‌گیری، کلاهبرداری، نظارت نداشتن، اخاذی یا باج‌گیری، پارتی‌بازی و خویشاوندسالاری، رفتارهای غیراخلاقی سازمانی، رفتارهای غیرانسانی، سوء رفتارهای سازمانی و رفتارهای ضدتولیدی بروز می‌کند [۲۴؛ ۲۵]. به عبارت دیگر، فساد اداری نوعی هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد اداری و سازمانی به‌شمار می‌آید. ابعاد فساد اداری عبارت است از رفتار شغلی نامناسب، سوء استفاده از موقعیت [۸]، فعالیت‌های مبهم، تبعیض و سهل‌انگاری [۲۶].



۲-۱- انگیزاننده‌های فساد

پژوهش در خصوص دلایل و انگیزه‌های افرادی که به ارتکاب فساد می‌پردازند، به طور مستقیم به شناسایی راهکارهای عملی برای پیشگیری از فساد منجر می‌شود. این تلاش‌ها نیاز به دقت و تلاش فراوان دارند [۸]. فساد به طور عمده از تصمیم‌های افراد ناشی می‌شود و عوامل متعددی در آن مؤثر هستند، از جمله انگیزه‌ها [۱۹؛ ۲۰]. از دیدگاه اجتماعی- روانی، هنجارها در تبیین و پیش‌بینی رفتار انسان و به طور خاص در موقعیت‌های مختلف تأثیرگذارند و نظریه‌های روان‌شناسی تأثیر این هنجارها را تأیید می‌کنند [۲۷؛ ۲۸]. البته باید بین هنجارهای شخصی و هنجارهای اجتماعی تمایز قائل شد. اما هر دو عامل توضیحی مهم برای بروز یا بروزنداشتن رفتار است. هنجارهای شخصی به اعتقادهای اخلاقی ریشه‌دار و به نسبت پایدار که به عنوان معیارهای شخصی برای ارزیابی رفتار است، اشاره می‌کند [۲۹]. در سازمان رشوه دادن/ گرفتن تحت تأثیر هنجارهای فردی و اجتماعی نسبت غیراخلاقی بودن این رفتار است. نتایج پژوهش‌ها تأیید می‌کند که هر دو نوع هنجارهای اجتماعی و فردی بر تمایل به فساد تأثیر می‌گذارد [۳۰].

علاوه بر هنجارها، انگیزه‌ها و فرصت‌ها متغیرهای کلیدی در بروز رفتار مفسدانه و مجرمانه است [۳۱] چون منافع شخصی در این امر دخالت دارد. هر دو نوع فرصت، یعنی فرصت درک‌شده برای نقض و فرصت درک‌شده برای رعایت قوانین فساد، ممکن است انگیزاننده مشارکت افراد در فساد باشد.

از سویی، استفاده از فرصت‌ها یک عنصر کلیدی در عقلانیت است و با توجه به رویکرد اقتصادی، ارزیابی هزینه و سود نقش تعیین‌کننده‌ای در توضیح اینکه چرا افراد درگیر فساد می‌شوند، ایفا می‌کنند. هزینه‌ها (شامل احتمال لورفتن و تنبیه و ... بعدی) یا منافع مشارکت (مانند دریافت‌های مالی) در فساد، مشوق یا بازدارنده افراد خواهد بود [۲۰].

براساس با نظر گارسیا و همکاران (۲۰۱۸)، هنجارهای فردی (الزام‌های اخلاقی، استانداردها و نگرش‌هایی که موجب رعایت یا تخلف از برخی عملکردها می‌شود)، هنجارهای اجتماعی (ادراک و رفتار دیگران و همکاران در شرایط خاص)، ادراک فرصت‌ها برای نادیده



گرفتن یا رعایت قوانین فساد و همچنین هزینه‌های فساد، از انگیزاننده‌های اصلی ارتکاب فساد به‌شمار می‌روند [۸].

مزایای حاصل از فساد نیز به‌عنوان یکی دیگر از انگیزاننده‌های فساد شناخته می‌شود. افرادی که در سازمان‌های دولتی یا کسب‌وکارهایی فعالیت می‌کنند که درک بالاتری از مزایای مالی فساد و منافع آن دارند و هزینه‌های فساد را کم می‌دانند و احتمال کمتری برای شناسایی و مجازات شدن در صورت ارتکاب فساد می‌بینند، بیشتر در معرض ارتکاب فساد قرار دارند. علاوه بر این، افرادی که هنجارهای اخلاقی و اجتماعی ضعیفی دارند یا در محیط‌هایی قرار دارند که همکارانشان آنها را در رفتارهای غیراخلاقی تأیید می‌کنند، احتمال بیشتری برای ارتکاب فساد دارند [۳۲].

با این حال، عوامل فردی به‌تنهایی نمی‌توانند عامل اصلی فساد باشند. در کنار آن، عوامل سازمانی نیز تأثیر زیادی دارند، به‌ویژه فرهنگ و جو اخلاقی سازمانی بر ادراک کارکنان از درستی یا نادرستی رفتارها و مورد قبول بودن آنها تأثیرگذار است. جو اخلاقی سازمانی باعث می‌شود که رفتارهای صحیح تعریف شود و اعضای سازمان به‌طور صحیح رفتار کنند یا از انجام کارهایی نظیر گرفتن رشوه خودداری کنند در صورتی که کارکنان، جو سازمان را اخلاقی ارزیابی کنند، احتمال بروز رفتارهای اخلاقی بیشتر می‌شود و انگیزه افراد برای ارتکاب فساد کاهش پیدا می‌کند [۸].

۳- پیشینه پژوهش

پژوهش‌های نگارندگان نشان داد که در ایران هیچ پژوهشی با هدف بررسی انگیزاننده‌ها و علل تمایل افراد به فساد، انجام نگرفته است. در جدول ۱ برخی پژوهش‌ها در حوزه موضوعی پژوهش تشریح شده است.



جدول ۱. برخی پژوهش‌های پیشین در حوزه موضوعی پژوهش

محقق (سال)	عنوان پژوهش	روش پژوهش	نمونه‌گیری	ابزار پژوهش	یافته‌ها
عظیمی و همکاران (۱۳۹۰) [۱۵]	بررسی آثار مستقیم و غیر مستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری_ مالی (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان)	همبستگی و پیمایشی	مدیران و کارشناسان ذی‌ربط فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان	پرسش‌نامه	عوامل زیر بیشترین تأثیر را بر تمایل به فساد داشتند: ۱. ضعف سیستم نظارت و کنترل ۲. ضعف ارتباطات ۳. ضعف مدیران در رهبری و هدایت ۴. ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات ۵. ضعف مدیران در سازمان‌دهی ۶. ضعف عوامل ساختاری
سلطان سولقانی و همکاران (۱۴۰۱) [۳۳]	اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد خط‌مشی‌گذاری (مطالعه موردی: وزارت صنعت، معدن و تجارت)	کیفی - دلفی	متخصصان و اعضای هیئت علمی در حوزه اجرایی مرتبط با مبارزه با فساد اداری	مصاحبه - پرسشنامه	عوامل مؤثر بر مبارزه با فساد اداری شامل عوامل فردی، اجتماعی، قانونی، فرهنگی، سازمانی، سیاسی، نظارتی، قضایی و اقتصادی است.
ابراهیم‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) [۳۴]	بررسی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاه‌های دولتی	همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری	کارکنان/ واحدهای اجرایی در «دستگاه‌های اجرایی متعدد سطح کشور»	پرسش‌نامه	عوامل مؤثر در بروز فساد اداری شامل: فرصت فساد، سیستم کنترل و نظارت، تمایل به فساد، عوامل روانی، فرهنگ سازمانی، نظام پرداخت، عوامل ساختاری و ارتباطات



محقق (سال)	عنوان پژوهش	روش پژوهش	جامعه پژوهش	نمونه‌گیری روش	ابزار پژوهش	یافته‌ها
	علل و پیامدهای فساد اداری	نظری	متون علمی	هدفمند	-	<p>علل فساد اداری فرهنگی و ارزشی: ضعف ارزش‌ها و اخلاق اداری، پذیرش فساد به‌عنوان رفتار قابل تحمل سازمانی و ساختاری: ضعف در سیستم‌های بررسی و نظارت، انتصابات غیر شایسته، نبود شفافیت در فرایندهای اداری اقتصادی و انگیزشی: فرصت‌های مالی برای سوءاستفاده، حقوق و مزایای ناکافی، فشارهای اقتصادی رابطه‌ای و اجتماعی: پارتی‌بازی، روابط غیر رسمی در تصمیم‌گیری‌ها، تبانی و رانت</p> <p>پیامدهای فساد اداری کاهش اعتماد عمومی: فساد باعث کاهش اعتماد مردم به دستگاه‌های دولتی می‌شود. ضعف نظام اداری و اجرایی: کاهش کارایی، اختلال در اجرای قوانین و سیاست‌ها. تأثیر بر توسعه و اقتصاد: کاهش سرمایه‌گذاری، اتلاف منابع، اختلال در توزیع عادلانه امکانات. پیامدهای اجتماعی: کاهش عدالت اجتماعی، نارضایتی عمومی، تهدید ثبات اجتماعی و سیاسی.</p>



محقق (سال)	عنوان پژوهش	روش پژوهش	جامعه پژوهش	نمونه‌گیری روش	ابزار پژوهش	یافته‌ها
داتانی فرد و همکاران (۱۴۰۰) [۳۶]	جنبه تاریک سرمایه اجتماعی: بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تمایل به فساد اداری	توصیفی - همبستگی	کارکنان سازمان‌های دولتی	در دسترس	پرسش‌نامه	<p>- سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌طور غیر مستقیم تمایل به فساد اداری را افزایش دهد.</p> <p>- شبکه‌های مبتنی بر اعتماد و روابط غیر رسمی فرصت و امکان بروز فساد را تسهیل می‌کنند.</p> <p>- اثر سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک عامل تقویت‌کننده در حضور انگیزاننده‌های فساد مشاهده شد.</p>
گارسیرا و همکاران (۲۰۱۸) [۸]	دو روی سکه: انگیزه‌های فساد در میان مقام‌های دولتی و کارمندان بخش خصوصی	توصیفی - پیمایشی	کارمندان بخش عمومی و خصوصی	داوطلبانه	پرسش‌نامه	<p>انگیزاننده‌های فردی شامل هنجارهای فردی، هنجارهای اجتماعی، ادراک از فرصت‌های نقض قوانین فساد، ادراک از فرصت‌های پایبندی به قوانین فساد، ارزیابی هزینه فساد</p>
عبدالستار و همکاران (۲۰۲۴) [۳۷]	فساد اداری: علل و راه‌حل‌ها - پژوهشی عینی در پرتو قرآن کریم و سنت نبوی	کیفی؛ مبتنی بر تحلیل متون حدیثی و تفسیرهای مرتبط با فساد اداری	متون حدیثی معتبر و تفسیرهای مرتبط با فساد اداری	هدفمند	مطالعه اسناد	<p>فساد اداری شامل رشوه‌خواری، هدیه به مقام‌های دولتی، غارت اموال عمومی، استفاده از رابطه برای استخدام بستگان، تبعیض و بی‌عدالتی در استخدام‌ها است. راه‌های پیشگیری فساد از راه تقویت نظارت و پاسخگویی، ارتقای اخلاقیات و مسئولیت‌پذیری، آموزش و آگاهی‌بخشی، مجازات‌های اسلامی، اجرای مجازات‌های شرعی برای متخلفان، اعمال مجازات‌های مناسب برای جلوگیری از فساد</p>



محقق (سال)	عنوان پژوهش	روش پژوهش	جامعه پژوهش	نمونه‌گیری روش	ابزار پژوهش	یافته‌ها
هیوزگور و همکاران (۲۰۲۳) [۱۷]	دو روی سکه: بررسی دوگانگی فساد در آمریکای لاتین	همبستگی - مدل‌سازی معادلات ساختاری	داده‌های ثانویه برای دوره ۱۹۸۰-۲۰۱۸ برای کشورهای آمریکای لاتین	هدفمند	مطالعه اسناد	دو نوع فساد تفکیک شد: - فساد مبتنی بر طمع: انگیزه‌های فردی برای کسب منافع شخصی. - فساد سیستماتیک: پاسخ به ناکامی‌های بازار و ضعف‌های نهادی
بیتس (۲۰۰۵) [۱۸]	درک مسائل مربوط به تقاضای فساد بین‌المللی	همبستگی	داده‌های CPI برای کشورهای مختلف	هدفمند	مطالعه اسناد	عوامل مؤثر بر تقاضای فساد به شرح زیرند: - دولت: ضعف در نهادهای نظارتی و اجرایی - اقتصاد و فقر: نابرابری‌های اقتصادی و فقر گسترده - آموزش: سطح پایین سواد و آگاهی عمومی - جغرافیا: موقعیت جغرافیایی و دسترسی به منابع - فرهنگ: هنجارهای فرهنگی و اجتماعی
تسفی و المنه (۲۰۲۳) [۳۸]	تحلیل یک مدل تصادفی از دینامیک انتقال فساد با ایمی موقت	مدل‌سازی ریاضی؛ مدل‌های قطعی (SCHRS) و تصادفی	مدل‌سازی عمومی برای جوامع با فساد	داده‌های شبیه‌سازی شده	-	با افزایش نرخ تعامل جمعیت فاسد با جمعیت آسیب‌پذیر، تعداد افراد فاسد در جامعه افزایش پیدا می‌کند. همچنین، آموزش یا مجازات باعث کاهش فساد می‌شود.



محقق (سال)	عنوان پژوهش	روش پژوهش	جامعه پژوهش	نمونه‌گیری روش	ابزار پژوهش	یافته‌ها
لمیزدورف و همکاران [۳۹] (۲۰۲۳)	انگیزه درونی در مقابل فساد؟ شواهد تجربی درباره عملکرد مسئولان	آزمایشی	حسابرسان و مقامات عمومی در موقعیت‌های شبیه‌سازی شده	هدفمند	پرسش‌نامه	انگیزه درونی نقش بسیار مهم‌تری نسبت به احتمال فساد در عملکرد حسابرسان و مقام‌های عمومی دارد.
سیفورت (۲۰۲۴) [۴۰]	چگونه ادراک از فساد تمایل به رشوه دادن را شکل می‌دهد: شواهدی از یک آزمایش آنلاین	آزمایشی	شهروندان پرو	داوطلبانه - تصادفی	پرسش‌نامه	ادراک افراد از میزان فساد موجود در جامعه می‌تواند به‌طور مستقیم بر تمایل آنها به پرداخت رشوه اثر بگذارد. بیشترین تمایل به رشوه در بخش خدمات بهداشتی مشاهده شد. در سطح فردی نیز زنان نسبت به مردان و افراد مسن‌تر نسبت به جوان‌ترها تمایل کمتری به رشوه نشان دادند.

مطالعه پیشینه پژوهش نشان داد که در ایران هیچ پژوهشی به دو سوی فساد (یعنی نقش بخش دولتی و خصوصی) به‌طور هم‌زمان نپرداخته است. از سویی، به‌رغم اهمیت انگیزاننده‌های فردی، بجز پژوهش دانایی‌فرد و همکاران (۱۴۰۰) هیچ پژوهشی به‌طور جامع به انگیزاننده‌های فردی نپرداخته است و پژوهش دانایی‌فرد و همکاران (۱۴۰۰) نیز این انگیزاننده‌ها را برای شناسایی انگیزاننده‌های رفتار فسادآلود فقط در بخش دولتی بررسی کرده است. همچنین، هیچ پژوهشی به جنبه نقش هر دو گروه کارکنان بخش دولتی و خصوصی در بروز رفتار فساد نپرداخته است. بیشتر پژوهش‌های داخلی (عظیمی، عطاfer و شامی، ۱۳۹۰؛ ابراهیم‌زاده و پورغفاری و افشارنیا، ۱۳۹۵؛ موسوی‌دوست، ۱۳۹۸؛ دانایی‌فرد و همکاران ۱۴۰۰) فقط بخش دولتی را بررسی کرده‌اند. انگیزاننده‌های فساد در بخش خصوصی یا تعامل میان بخش دولتی و خصوصی (عرضه و تقاضا) بیشتر نادیده گرفته شده‌اند. بنابراین، بخش خصوصی در پژوهش‌های داخلی کم‌توجه یا حذف شده و تحلیل دو سوی فساد ناقص است.



در نهایت، اینکه در هیچ پژوهشی در ایران به صورت صریح «فساد فعال» (کسی که آغازگر فساد است) و «فساد منفعل» (کسی که تحت فرصت فساد قرار می‌گیرد) را بررسی نکرده است. پژوهش‌های خارجی (هیوگو و همکاران ۲۰۲۳؛ گارسیرا و همکاران ۲۰۱۸) تا حدودی دو نوع فساد را بررسی کرده‌اند، ولی تمرکز آنها بیشتر بر اقتصاد و کشورهای آمریکای لاتین یا نمونه‌های جهانی بوده و به شرایط ایران منتقل نشده است. بنابراین، پژوهش حاضر به بررسی انگیزاننده‌های فردی با نگاه به دو سوی فساد (طرف عرضه و طرف تقاضا) پرداخته است.

۴- روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف شناسایی انگیزاننده‌های فساد در میان مدیران کارکنان بخش دولتی و خصوصی انجام گرفت. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده است و در بخش بررسی رابطه دو متغیر مذکور نیز روش همبستگی به کار گرفته شد. جامعه مورد مطالعه کارکنان بخش دولتی یا خصوصی بودند که به طور مکرر با افرادی از بخش دیگر تعامل داشتند و اختیار انجام تعامل‌ها را داشتند. شرکت در این مطالعه به روش داوطلبانه و به صورت ناشناس بود. در این شیوه، پاسخگویان براساس تمایل شخصی خود در مطالعه شرکت کردند. دلیل اصلی انتخاب این روش، ماهیت حساس موضوع پژوهش، یعنی بررسی انگیزاننده‌های فساد در بخش‌های دولتی و خصوصی بوده است. از آنجایی که فساد سازمانی، موضوعی پیچیده و همراه با ملاحظه‌های اخلاقی و امنیتی است، به کارگیری روش‌های نمونه‌گیری احتمالی می‌توانست موجب کاهش صداقت پاسخ‌ها، تمایل نداشتن به همکاری یا حتی امتناع از شرکت در پژوهش شود. در مقابل، نمونه‌گیری داوطلبانه این امکان را فراهم می‌سازد افرادی که تمایل واقعی به مشارکت دارند، وارد مطالعه شوند و داده‌هایی معتبرتر و عمیق‌تر فراهم شود. بر این، استفاده از این روش با ملاحظه‌های اخلاق پژوهش نیز هم‌سو است، زیرا در موضوعات حساس، اجبار یا الزام افراد به شرکت در پژوهش می‌تواند اعتماد شرکت‌کنندگان را خدشه‌دار کند. همچنین، انتخاب این شیوه از نظر عملی و اجرایی، دسترسی سریع‌تر و کم‌هزینه‌تر به داده‌ها را ممکن ساخته است.



البته با توجه به حساسیت موضوع، به جای اینکه ذکر شود، این مطالعه درباره فساد است. در مقدمه پرسش‌نامه ذکر شد مطالعه‌ای درباره صداقت در کار است و فقط جنبه نظرسنجی دارد. پرسش‌ها به صورت تصادفی ارائه شدند. هماهنگی لازم با مسئولان سازمان‌ها انجام گرفت.^۱ تکمیل پرسش‌نامه حدود بیست دقیقه از زمان شرکت‌کنندگان را می‌گرفت. رشوه به عنوان یکی از مصادیق مهم فساد مد نظر قرار گرفت.

در مجموع، در یک دوره ۶ ماهه، ۵۳۴ پرسش‌نامه در سازمان‌های مختلف (اعم از بخش دولتی و خصوصی) میان کارکنان مد نظر (از این میان، پرسش‌نامه میان افرادی توزیع شد که داوطلبانه موافقت کردند در پژوهش شرکت کنند) که نرخ پاسخ‌دهی تقریباً کامل ۶۹ درصد (۳۶۷ پرسش‌نامه کامل) بود (فقط پرسش‌نامه‌هایی مبنای تحلیل قرار گرفت که به همه پرسش‌ها به طور کامل پاسخ داده شده بود). از میان این شرکت‌کنندگان، ۱۸۷ (۵۰/۹ درصد) کارمند دولتی و ۱۷۹ (۴۰/۱ درصد) کارمند بخش خصوصی بودند. ۶۲ درصد شرکت‌کنندگان مرد بودند. سن شرکت‌کنندگان بین ۲۴ تا ۶۵ سال متغیر بود و میانگین سنی آنها ۴۰/۵۶ سال بود. سطح تحصیلات افراد حداقل کاردانی و حداکثر دکتری بود و سابقه کار در پست حاضر حداقل ۱ و حداکثر ۲۲ با میانگین نزدیک به ۵ سال بود.

پاسخ‌دهندگانی که در موقعیت مدیریتی بودند، در بخش خصوصی ۳۹ درصد کل و در بخش دولتی ۱۹ درصد کل را تشکیل می‌دادند. فعالیت‌هایی که در تعامل‌های بین بخش عمومی و خصوصی انجام می‌شد، شامل اعطای قراردادها، بازرسی، خرید کالا یا خدمات و برخی موارد دیگر بود.

سازمان‌های دولتی مورد مطالعه، سازمان‌هایی بودند که قدمت بالایی داشتند. حداقل سابقه فعالیت این سازمان‌ها ۵۰ سال بود (البته عنوان برخی از آنها در طول زمان تغییر کرده بود)، واحدها و شعبه‌های این سازمان‌های بزرگ در استان‌ها و شهرهای مختلف مستقر بودند و سازمان‌های بخش دولتی که همکاری داشتند، بیشتر سازمان‌هایی بودند که در مجموع، سازمان‌های بزرگ محسوب می‌شدند. شرکت‌های بخش خصوصی نیز شامل شرکت‌هایی با

۱. به دلیل اهمیت موضوع از فاش کردن نام سازمان‌ها خودداری شده است.



اندازه متوسط بودند که حداقل سابقه فعالیت آنان ۱۵ سال بود. بیش از ۶۰ درصد شرکت‌های بخش خصوصی مورد مطالعه، تولیدی و بقیه خدماتی بودند.

ابزار پژوهش پرسش‌نامه گارسیرا و همکاران (۲۰۱۸) بود. این پرسش‌نامه برای بررسی انگیزاننده‌های فساد به کار گرفته شد. پیش از این در ایران دانایی فرد و همکاران (۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود که در قلمرو بخش دولتی انجام شد، از شاخص گارسیرا و همکاران (۲۰۱۸) استفاده کردند که البته آنها نیز همانند پژوهش حاضر تغییراتی در شاخص متناسب با فرهنگ ایرانی و قلمرو پژوهش به کار بردند.

پرسش‌نامه در دو نسخه طراحی شد. یک نسخه برای بخش خصوصی و یک نسخه برای بخش دولتی. انگیزاننده‌های فساد به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شد. این انگیزاننده‌ها شامل هنجارهای فردی (بایدها و نبایدهایی که فرد در مورد رفتارهای انحرافی مد نظر دارد)، هنجارهای اجتماعی (ادراک از آنچه دیگران مهم و درست می‌دانند)، ادراک از فرصت‌های نقض قوانین رشوه و فساد (در صورت نقض قوانین مربوط به رشوه و فساد چه فرصت‌هایی ممکن است، ایجاد شود)، ادراک از فرصت‌های پایبندی به قوانین فساد (انجام ندادن فساد چه مزایا و فرصت‌هایی فراهم می‌کند)، ارزیابی هزینه‌های مشارکت در فساد و درنهایت، ارزیابی منافع مشارکت در فساد.

متغیر وابسته با توصیف رفتار مرتبط با رشوه، بدون استفاده از واژه‌های «فساد» یا «رشوه‌دهی» عملیاتی شد. برای قصد مشارکت در رشوه (فساد)، سه گویه برای بخش خصوصی و سه گویه برای بخش دولتی در نظر گرفته شد. پرسش‌نامه با طیف هفت‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شد. براساس این متغیر، کارکنان هر گروه از کارکنان بخش‌های دولتی و خصوصی به دو دسته تقسیم شدند. یک دسته کارکنانی که تمایل به فساد داشتند یا مستعد فساد بودند (متشکل از پاسخ‌دهندگانی که میانگین بالاتر از چهار داشتند) و یک دسته، تمایل به فساد نداشتند یا غیرمستعد فساد بودند (متشکل از پاسخ‌دهندگانی که میانگین حداکثر چهار داشتند). در بخش دولتی، ۸۲ درصد تمایل به فساد نداشتند و حدود ۲۲ درصد مستعد فساد بودند. در بخش خصوصی، ۷۱ درصد تمایل به فساد نداشتند و حدود ۲۹ درصد مستعد فساد بودند.



برای بررسی روایی پرسش‌نامه، روایی محتوا بررسی شد. به این منظور پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۱۴ نفر از خبرگان قرار گرفت و از آنان خواسته شد مناسب بودن پرسش‌ها برای سنجش متغیرها را با توجه به شرایط بومی سازمان‌های ایرانی و براساس نوع متغیر مشخص کنند. معیارهای CVR^۱، CVI^۲ محاسبه و بررسی شد. با توجه به مقیاس لاوشه^۳ (۱۹۷۵) مقادیر بالای ۰/۵۱ برای CVR در صورتی که تعداد خبرگان برابر با ۱۴ نفر باشد، نشان از روایی مناسب پرسش‌نامه است [۴۳]. براساس نظر دیویس^۴ (۱۹۹۲) مقادیر بالای ۰/۷ برای مقیاس CVI مناسب و مقادیر بالای ۰/۸ عالی است. براساس یافته‌ها، این دو شاخص یاد شده برای کدها در محدوده مناسب قرار دارند [۴۴].

در مجموع، هر نسخه از پرسش‌نامه پس از بررسی روایی محتوا، ۲۴ پرسش اصلی و پنج پرسش جمعیت‌شناختی (زمینه‌ای) داشت. پرسش‌های اصلی با طیف هفت‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شدند.

برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها آلفای کرونباخ محاسبه شد براساس جدول ۲ آلفا برای تمامی متغیرها بیش از ۰/۷ و قابل قبول بود [۴۵]. همچنین، شاخص‌ها در اختیار ۹ نفر از استادان خبره در حوزه مدیریت دولتی، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی قرار گرفت و از آنها خواسته شد در مورد این مقیاس اظهار نظر کنند. نظرهای اصلاحی آنان اعمال شد.

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش

متغیر	هنجارهای فردی	هنجارهای اجتماعی	ادراک از فرصت‌های نقض قوانین رشوه و فساد	ادراک از فرصت‌های پایبندی به قوانین فساد	ارزیابی هزینه‌های مشارکت در فساد	ارزیابی منافع مشارکت در فساد	تمایل به فساد
بخش خصوصی	۰/۷۳۱	۰/۷۱۲	۰/۷۹۱	۰/۸۰۱	۰/۷۱۹	۰/۸۱۴	۰/۷۳۹
بخش دولتی	۰/۷۵۴	۰/۸۱۵	۰/۷۹۱	۰/۷۶۹	۰/۷۰۱	۰/۸۳۱	۰/۷۸۹

1. Content Validity Ratio
2. Content Validity Index
3. Lawshe
4. Davis



۵- یافته‌های پژوهش

برای تحلیل داده‌ها، نخست میزان همبستگی بین انگیزاننده‌ها با قصد انجام فساد، از راه محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد (جدول ۳).

جدول ۳. بررسی همبستگی انگیزاننده‌ها و تمایل به فساد

انگیزاننده / قصد فساد	بخش خصوصی			بخش دولتی		
	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی
هنجارهای فردی	۳/۹۵۳	۰/۹۸۳	-۰/۵۴۶**	۴/۰۰۳	۰/۹۸۵	-۰/۳۱۶**
هنجارهای اجتماعی	۳/۷۰۰	۰/۹۲۱	-۰/۲۱۵**	۴/۲۳۷	۱/۰۵	-۰/۳۷۹**
ادراک فرصت از نقض قوانین رشوه و فساد	۴/۲۸۳	۰/۹۴۲	-۰/۰۸۲	۳/۴۴۸	۰/۹۰۷	۰/۱۶۵*
ادراک فرصت‌های پایبندی به قوانین فساد	۴/۳۰۷	۱/۰۴۱	-۰/۰۱۹	۴/۷۳۸	۱/۰۴	-۰/۲۸۸**
ارزیابی هزینه‌های مشارکت در فساد	۴/۳۰۷	۰/۹۰۳	۰/۱۹۳**	۴/۶۹۵	۱/۱۹	-۰/۲۰۷**
ارزیابی منافع مشارکت در فساد	۴/۳۲۹	۰/۹۰۳	۰/۱۳۱	۲/۹۸۲	۱/۰۴۵	۰/۳۷۱**
قصد انجام فساد	۳/۶۵۲	۱/۲۱۴	-	۳/۴۸۳	۱/۰۳۴	-

*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱ ***P<۰/۰۰۱

همان‌طورکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، براساس میانگین‌ها، در بخش خصوصی، هنجارهای فردی و اجتماعی قوی نیست. تمایل به فساد در این بخش نیز زیاد نیست. اما ادراک فرصت از نقض قوانین فساد یا رعایت قوانین فساد و ارزیابی از منافع و هزینه‌های مشارکت در فساد در میان کارکنان بخش خصوصی بیش از متوسط است. در بخش دولتی، ادراک فرصت از نقض قوانین رشوه و فساد و ارزیابی منافع مشارکت در فساد پایین است، اما سایر متغیرها بیش از متوسط هستند. قصد انجام فساد هم کمتر از متوسط است.



در بخش خصوصی، هنجارهای اجتماعی و فردی و ارزیابی هزینه‌های مشارکت در فساد با تمایل به فساد همبستگی معنادار دارد و سایر انگیزاننده‌ها با تمایل به فساد همبستگی ندارند. در بخش دولتی، تمامی انگیزاننده‌های مد نظر با تمایل به فساد رابطه معنادار دارند. بنابراین در دو بخش، الگوی نتایج مشابه به نظر نمی‌رسد که نشان می‌دهد انگیزه‌های مرتبط با فساد در هر دو بخش یکسان نیستند و هر سوی تعامل‌های فسادآلود (رشوه) می‌تواند به‌تنهایی منجر به فساد شود، زیرا الگوی نتایج در هر دو بخش مشابه به نظر نمی‌رسد و برای افزایش قدرت آماری، تحلیل‌های بعدی روی هر دو گروه انجام خواهد شد.

سپس، برای مشخص کردن اینکه آیا انگیزاننده‌ها، قصد فساد را توضیح می‌دهند و با توجه به اینکه برخی متغیرها چندوجهی و برخی طیفی بودند و همچنین، متغیر وابسته تبدیل به متغیر دووجهی شد، رگرسیون لجستیک اجرا شد [۴۶- ۴۸]. همه داده‌های دو بخش (خصوصی و دولتی) با هم بررسی شد. در اینجا، دو مدل ایجاد شد. مدل اول، فقط عوامل زمینه‌ای شامل سابقه کار، سن، جنسیت، سطح تحصیلات و اشتغال در بخش خصوصی/ دولتی مد نظر قرار گرفت. در مدل دوم، علاوه بر عوامل زمینه‌ای، انگیزاننده‌ها نیز وارد مدل شدند (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج رگرسیون لجستیک برای دو مدل

عامل	مدل ۱				مدل ۲			
	ضریب برآورد شده	آماره والد	ضریب معناداری	نسبت شانس	ضریب برآورد شده	آماره والد	ضریب معناداری	نسبت شانس
سابقه کار	۰/۱۰۶	۲۲۵/۷	۰۰۷/۰	۱۱۱/۱	۱۸۴/۰	۷۲/۱۳	۰۰۰/۰	۲۰۲/۱
سطح تحصیلات	-۰۷۹/۰	۰/۳۷۲	۵۴۲/۰	۹۲۴/۰	-۱۶۶/۰	۲۷۸/۱	۲۵۸/۰	۸۴۷/۰
سن	۰۱۰/۰	۶۹۰/۰	۴۰۶/۰	۰۱۰/۱	۰۱۰/۰	۴۶۹/۰	۴۹۴/۰	۰۱۰/۱
جنسیت	-۲۵۴/۰	۹۶۸/۰	۳۲۵/۰	۷۷۶/۰	۰۳۳/۰	۰۱۱/۰	۹۱۵/۰	۰۳۳/۱
بخش	۲۹۷/۱	۳۷۶/۱۲	۰۰۰/۰	۶۵۸/۳	۶۶۵/۱	۰۵/۱۲	۰۰۱/۰	۲۸۴/۵
هنجارهای فردی					-۸۹۸/۰	۱۷/۲۷	۰۰۰/۰	۴۰۸/۰



عامل	مدل ۱				مدل ۲			
	ضریب برآورد شده	آماره والد	ضریب معناداری	نسبت شانس	ضریب برآورد شده	آماره والد	ضریب معناداری	نسبت شانس
هنجارهای اجتماعی					-۸۵۲/۰	۳۴/۲۳	۰۰۰/۰	۰/۴۲۷
ادراک فرصت از نقض قوانین فساد					-۲۹۲/۰	۸۶۰/۲	۰۹۱/۰	۷۴۷/۰
ادراک از فرصت‌های پایبندی به قوانین					-۲۸۷/۰	۰۱۶/۳	۰۸۲/۰	۷۵۱/۰
ارزیابی هزینه‌های مشارکت در فساد					۲۱۱/۰	۲۹۶/۱	۲۵۵/۰	۲۳۴/۱
ارزیابی منافع مشارکت در فساد					۲۲۳/۰	۵۹۷/۱	۲۰۶/۰	۲۵۰/۱
Overall fit model 1: -2 Log likelihood = ۳۸۱/۴۸۵; Cox and Snel R2 = ۰/۰۴۲; Nagelkerke R2 = ۰/۰۶۴; Omnibus Test = ۱۵/۷۶۵ (Sig. = ۰/۰۰۸)								
Overall fit model 2: -2 Log likelihood = ۲۹۵/۰۹۵; Cox and Snel R2 = ۰/۲۴۳; Nagelkerke R2 = ۰/۳۶۷; Omnibus Test = ۱۰۲/۱۵۵ (Sig. = < ۰/۰۰۱)								

در تفسیر مدل اول (همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود) ضریب معناداری آزمون Omnibus برای کل مدل رگرسیون لجستیک برابر با ۰/۰۰۸ (کوچک‌تر از ۰/۰۱) است که نشان می‌دهد قدرت تبیین مدل مناسب است و در سطح خطای ۰/۰۱ برازش خوبی دارد. همچنین، لگاریتم درست‌نمایی و ضریب تعیین پژوه (شامل ضریب تعیین کاکس و نل و ضریب تعیین نیجل کرک) که تقریب‌های ضریب تعیین در رگرسیون خطی هستند، نشان



می‌دهد، پنج متغیر زمینه‌ای ورودی به مدل حدود ۴ تا ۶ درصد واریانس متغیر وابسته، یعنی تمایل به فساد را تبیین می‌کنند که نشان می‌دهد این متغیرها قدرت تبیین ضعیفی دارند.

با توجه به جدول ۴ برای مدل اول، متغیرهای سطح تحصیلات، سن و جنسیت در تمایل به فساد تعیین‌کننده نیستند (ضریب معناداری بیش از ۰/۰۵). اما دو متغیر بخش (دولتی/ خصوصی) و سابقه کار در قصد فساد تأثیر دارند (ضریب معناداری کمتر از ۰/۰۱). آماره والد برای متغیر بخش محل فعالیت برابر با ۱۲/۳۷۶ که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است و نسبت شانس برای آن برابر با ۳/۶۵۸ است که بیش از یک است و از آنجا که ضریب تأثیر برابر با ۱/۲۹۷ است. بنابراین با توجه به کدگذاری انجام شده، تمایل به فساد در بخش خصوصی بیشتر است. آماره والد برای متغیر سابقه کار برابر با ۷/۲۲۵ است که در سطح ۰/۰۱ معنادار است و نسبت شانس برای آن برابر با ۱/۱۱۱ که بیش از یک است و از آنجا که ضریب تأثیر برابر با ۰/۱۰۶ است، بنابراین با افزایش سابقه کار تمایل به فساد افزایش پیدا می‌کند.

در مدل دوم انگیزاننده‌ها نیز وارد مدل شد (جدول ۴). همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب معناداری آزمون امنی‌بوس^۱ برای کل مدل رگرسیون لجستیک پس از ورود انگیزاننده‌ها، کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ است که نشان می‌دهد قدرت تبیین مدل بسیار زیاد است و در سطح خطای ۰/۰۰۱ برازش خوبی دارد. همچنین، لگاریتم درست‌نمایی و ضریب تعیین پژوهی (شامل ضریب تعیین کاکس و نل و ضریب تعیین نیجل کرک) نشان می‌دهد مدل ۲، حدود ۲۴ تا ۳۷ درصد واریانس متغیر وابسته، یعنی تمایل به فساد را تبیین می‌کنند که نشان می‌دهد این مدل ۲ قدرت تبیین خوبی دارند.

با توجه به جدول ۴ برای مدل دوم، مانند مدل اول، متغیرهای سطح تحصیلات، سن و جنسیت در تمایل به فساد تعیین‌کننده نیستند (ضریب معناداری بیش از ۰/۰۵). اما دو متغیر بخش (دولتی/ خصوصی) و سابقه کار در قصد فساد تأثیر دارند (ضریب معناداری کمتر از ۰/۰۱). آماره والد برای متغیر بخش محل فعالیت (دولتی یا خصوصی) برابر با ۱۲/۰۴۹ که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است و نسبت شانس برای آن برابر با ۵/۲۸۴ است که بیش از یک است و از آنجا که ضریب تأثیر برابر با ۱/۶۶۵ است. بنابراین با توجه به کدگذاری انجام شده، تمایل

1. Omnibus Test



به فساد در بخش خصوصی بیشتر است. آماره والد برای متغیر سابقه کار برابر با ۱۳/۷۲۱ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است و نسبت شانس برای آن برابر با ۱/۲۰۲ که بیش از یک است و از آنجا که ضریب تأثیر برابر با ۰/۱۸۴ است، بنابراین با افزایش سابقه کار تمایل به فساد افزایش پیدا می‌کند.

شایان ذکر است از آنجا که تأثیر عوامل زمینه‌ای در تمایل به فساد، پس از ورود انگیزاننده‌ها، تغییر نکرد (همان دو متغیر سابقه کار و بخش محل خدمت)، تأثیرگذار بود. بنابراین می‌توان گفت انگیزاننده‌ها نقش واسطه‌ای در تأثیر عوامل زمینه‌ای بر تمایل به فساد ایفا نکرده‌اند.

در ادامه بررسی مدل دوم، با توجه به جدول ۴، از میان انگیزاننده‌های وارد شده در مدل، فقط دو انگیزاننده هنجارهای اجتماعی و هنجارهای فردی در قصد فساد تأثیر دارند (ضریب معناداری کمتر از ۰/۰۰۱). آماره والد برای متغیر هنجارهای فردی برابر با ۲۷/۱۷۲ که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است و نسبت شانس برای آن برابر با ۰/۴۰۸ است که کمتر از یک است و از آنجا که ضریب تأثیر برابر با ۰/۸۹۸- است. بنابراین هرچه هنجارهای فردی قوی‌تر شود، تمایل به فساد کمتر می‌شود. آماره والد برای هنجارهای اجتماعی برابر با ۲۳/۳۳۸ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است و نسبت شانس برای آن برابر با ۰/۴۲۷ بوده که کمتر از یک است و از آنجا که ضریب تأثیر برابر با ۰/۸۵۲- است، بنابراین هرچه هنجارهای اجتماعی قوی‌تر شود، تمایل به فساد کمتر خواهد شد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، نتایج مدل دوم نشان داد هنجارهای اجتماعی قوی‌ترین تأثیر را در میان انگیزاننده‌ها در تمایل به فساد داشتند (با اثر عکس). بنابراین نتایج نشان می‌دهد که تأثیر چهار انگیزاننده فرصت ادراک شده برای نقض قوانین فساد، ادراک از فرصت‌های پایبندی به قوانین و ارزیابی‌های هزینه‌ها و منافع مشارکت در فساد به‌وسیله هنجارهای فردی و اجتماعی تحت تأثیر قرار گرفته‌اند.



۶- بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور درک بهتر دلایلی که چرا در سطح فردی، کارکنان بخش خصوصی و دولتی در تعاملات فاسد شرکت می‌کنند، انجام شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند در بخش خصوصی، هنجارهای اجتماعی، هنجارهای شخصی و ارزیابی از هزینه‌های مشارکت در تمایل به فساد تأثیرگذار است. بنابراین، ادراکات مربوط به رفتار همکاران و اینکه فرد باید در مورد فساد چگونه رفتار کند، باور اخلاقی به اینکه فرد باید از فساد اجتناب کند و ارزیابی از هزینه‌هایی که فرد در اثر مشارکت در فساد باید متحمل شود، به بهترین نحو تمایل افراد به فساد را توضیح داد. این الگوی نتایج برای کارکنان بخش‌های دولتی و خصوصی دولتی یکسان نبود. این نشان می‌دهد که اگرچه انگیزه‌های مشابه ممکن است در فسادپذیری در بخش‌های عمومی و خصوصی، وجود داشته باشد، اما تا حدی تمایل به فساد به بخش محل خدمت مرتبط است.

همچنین، نتایج نشان داد در بخش خصوصی، هنجارهای فردی و اجتماعی قوی نیست و تمایل به فساد نیز در این بخش کمتر از متوسط است. با این حال، عوامل دیگری همچون ادراک فرصت از نقض قوانین و ارزیابی منافع و هزینه‌های مشارکت در فساد، در میان کارکنان بخش خصوصی بیشتر از متوسط ارزیابی شده است. این امر نشان می‌دهد که در این بخش، اگرچه تمایل به فساد به‌طور کلی کمتر است، اما فرصت‌ها و منافع در نظر گرفته شده برای فساد ممکن است انگیزه‌های پنهانی برای ارتکاب فساد فراهم آورند. در بخش دولتی در حالی که ادراک فرصت از نقض قوانین رشوه و فساد و ارزیابی منافع مشارکت در فساد پایین است، سایر متغیرها از جمله هنجارهای اجتماعی و فردی و هزینه‌های مشارکت در فساد، بیشتر از متوسط بوده است. همچنین، قصد انجام فساد در این بخش نیز کمتر از متوسط است. با این وجود، جالب اینجاست که تمامی انگیزاننده‌های مد نظر در این بخش با تمایل به فساد رابطه معناداری دارند که نشان‌دهنده نقش پررنگ‌تر عوامل محیطی و اجتماعی در شکل‌گیری فساد در بخش دولتی است. از آنجایی که در بخش خصوصی تنها برخی از انگیزاننده‌ها با تمایل به فساد رابطه معنادار داشتند (به‌ویژه هنجارهای اجتماعی و فردی و ارزیابی هزینه‌ها)، در مقابل در بخش دولتی تمامی انگیزاننده‌ها با تمایل به فساد ارتباط دارند، به نظر می‌رسد که انگیزه‌های



مرتبط با فساد در این دو بخش متفاوت هستند. این تفاوت‌ها می‌تواند نشان‌دهنده نیاز به رویکردهای خاص و متمایز برای مقابله با فساد در هر دو بخش باشد.

از دو نوع فرصت درک شده که پیشنهاد شده بود، به نظر نمی‌رسید که این فرصت‌ها به توضیح فسادپذیری کمک کند. این نتیجه نشان می‌دهد که عملیاتی‌سازی فرصت درک‌شده از دیدگاه اجتماعی- روان‌شناختی [۲۸] یا قانونی نمی‌تواند بر تمایل به فساد تأثیرگذار باشد. با این حال، نتایج مطالعه حاضر به این معنی نیست که فرصت‌های درک‌شده بررسی‌شده با تمایل به فساد به طور کامل بی‌ارتباط است، زیرا این ادراکات به فسادپذیری مرتبط بودند، به‌ویژه در بخش دولتی.

نتایج این مطالعه پشتیبانی قوی از فرضیه‌ای که می‌گوید هزینه‌های مورد انتظار برای مشارکت در فساد برای پیش‌بینی تمایل به فساد ضروری هستند، ارائه می‌دهد. به نظر می‌رسد که نقطه شروع خوبی برای مطالعه این باشد که چرا افراد نه تنها در رفتار نقض قوانین به طور کلی، بلکه چرا افراد در فساد نیز شرکت می‌کنند. براساس ویکستروم^۱ و همکاران (۲۰۱۱) هزینه‌های درک‌شده تنها بر رفتار افرادی تأثیر می‌گذارد که می‌توان آنها را با هنجارهای شخصی ضعیف توصیف کرد [۴۱]. نتایج مطالعه حاضر هیچ مدرکی برای این موضوع مطرح نمی‌کند چراکه هزینه‌های درک‌شده و هنجارهای فردی و اجتماعی به طور همسو در تمایل به فساد تأثیرگذار است. در نهایت، نتایج مطالعه حاضر نشان‌دهنده آثار مستقیم سه انگیزه بر فسادپذیری است؛ هرچه هریک از این انگیزه‌ها بیشتر باشد، احتمال اینکه فرد در فساد شرکت کند بیشتر است.

با توجه به اینکه الگوی نتایج در دو بخش مشابه نیست، این مسئله به این معناست که هریک از طرفین تعامل‌های فسادآلود (چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی) به طور مستقل می‌توانند منجر به فساد شوند. بنابراین برای کاهش فساد، توجه به مشخصات خاص هر بخش ضروری است. در تحلیل رگرسیون لجستیک نیز مشخص شد که انگیزاننده‌ها می‌توانند بخشی از قصد فساد را توضیح دهند. با این حال، نتایج این تحلیل نشان می‌دهند که برای فهم

1 Wikstrom



عمیق‌تر و کامل‌تر از انگیزه‌های فساد در هر بخش، لازم است که تحلیل‌های بیشتری انجام شود تا قدرت آماری افزایش پیدا کند و دلایل ریشه‌ای فساد به‌طور دقیق‌تر شناسایی شوند. در مجموع، این پژوهش بر لزوم تقویت هنجارهای اجتماعی و فردی در هر دو بخش دولتی و خصوصی و همچنین ایجاد محیط‌های نظارتی و قانونی مؤثرتر تأکید دارد. از سوی دیگر، شفاف‌سازی بیشتر در فرایندهای تصمیم‌گیری و کاهش فرصت‌های فساد در هر دو بخش می‌تواند به کاهش تمایل به فساد کمک کند.

درک بهتر فساد به‌نظر می‌رسد که نیازمند یک رویکرد میان‌رشته‌ای باشد. اگرچه مطالعه حاضر براساس مطالعه [۸]، شامل عوامل انگیزشی استخراج شده از نظریه‌های اجتماعی- روان‌شناختی، جرم‌شناسی و اقتصادی بود، به‌دنبال عواملی که بیشترین نقش را در اینکه آیا افراد تمایل شرکت در فساد دارند یا از آن پرهیز می‌کنند، می‌باشند، اما به‌نظر می‌آید پژوهش‌های بیشتر و کامل‌تری نیاز است. نتایج مطالعه حاضر پیشنهاد می‌دهد که تأکید خاصی باید بر نقش هنجارها شود درحالی‌که هنجارها به‌طور گسترده‌ای مطالعه شده‌اند و تاریخچه طولانی در روان‌شناسی اجتماعی دارند [۲۹]، به تازگی اقتصاد رفتاری نیز هنجارها را به‌عنوان یک عامل مهم برای رفتار شناسایی کرده است و برخی پژوهش‌ها نشان داده است نه تنها هزینه‌ها و منافع پیش‌بینی شده، بلکه تأثیر هنجارهای اجتماعی بر رفتار غیر اخلاقی تأیید شده است [۴۲].

با توجه به یافته‌های مدل اول و مدل دوم که در تحلیل رگرسیون لجستیک ارائه شده است، در مدل اول بررسی پنج متغیر زمینه‌ای نشان داد که این عوامل تنها توانسته‌اند حدود ۴ تا ۶ درصد از واریانس تمایل به فساد را تبیین کنند. این نشان دهنده آن است که عوامل زمینه‌ای مانند سن، جنسیت، سطح تحصیلات و حتی سابقه کار به‌تنهایی نمی‌توانند به‌طور کامل تمایل به فساد را توضیح دهند. این یافته‌ها تأکید می‌کنند که تمایل به فساد بیشتر تحت تأثیر عوامل اجتماعی، فرهنگی و محیطی است و تنها تکیه بر ویژگی‌های فردی ممکن است پاسخ‌گوی علت‌های اصلی فساد نباشد.

در این مدل، تنها دو متغیر بخش محل خدمت و سابقه کار تأثیر معناداری بر تمایل به فساد داشتند. به‌ویژه نتایج نشان دادند که تمایل به فساد در بخش خصوصی بیشتر از بخش دولتی است که می‌تواند به این دلیل باشد که در بخش خصوصی نظارت‌ها و فرایندهای قانونی



ممکن است، ضعیف‌تر باشند و فرصت‌های بیشتری برای فساد وجود داشته باشد. علاوه بر این، افزایش سابقه کار با افزایش تمایل به فساد ارتباط مستقیم داشت. این نتیجه می‌تواند نشان‌دهنده آن باشد که کارکنانی که مدت زمان بیشتری در محیط کار خود فعالیت کرده‌اند، به‌طور ناخودآگاه بیشتر در معرض شرایط فسادآلود قرار می‌گیرند، چراکه ممکن است در طول زمان با فرایندهای نادرست بیشتر آشنا شوند.

در مدل دوم، پس از وارد کردن انگیزاننده‌ها به مدل، قدرت تبیین مدل به‌طور چشمگیری افزایش پیدا کرد و حدود ۲۴ تا ۳۷ درصد از واریانس تمایل به فساد توسط متغیرهای زمینه‌ای و انگیزاننده‌ها توضیح داده شد. این نشان می‌دهد که انگیزاننده‌ها تأثیر بیشتری بر تمایل به فساد دارند و نقش مهم‌تری در تبیین این پدیده ایفا می‌کنند.

در مدل دوم، تنها دو انگیزاننده هنجارهای اجتماعی و هنجارهای فردی تأثیر معناداری بر تمایل به فساد داشتند که نشان می‌دهد نقش هنجارها در کنترل فساد بسیار حایز اهمیت است. هرچه هنجارهای فردی و اجتماعی در یک محیط کاری قوی‌تر و مثبت‌تر باشند، تمایل به فساد کاهش پیدا می‌کند. این نتایج می‌توانند به‌طور مستقیم به سیاست‌های پیشگیری از فساد در سازمان‌ها و دولت‌ها مرتبط باشند. تقویت هنجارهای اجتماعی و فردی می‌تواند به‌عنوان یک راهکار کلیدی در کاهش فساد در بخش‌های دولتی و خصوصی مطرح شود.

همان‌طور که بیان شد، هیچ پژوهشی در ایران به‌طور خاص به انگیزاننده‌های فردی در دو بخش دولتی و خصوصی برای تمایل به فساد نپرداخته است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش گارسیرا و همکاران (۲۰۱۸) [۸] که نشان دادند هنجارهای فردی و اجتماعی تعیین‌کننده‌های تمایل به فساد هستند، همخوانی دارد، اما پژوهش آنان فرصت ادراک‌شده از مشارکت در فساد را به‌عنوان انگیزاننده دیگر معرفی کرد درحالی‌که در پژوهش حاضر ارزیابی از هزینه‌های مشارکت در فساد به‌عنوان تعیین‌کننده تمایل به فساد شناسایی شد. همانند نتایج پژوهش حاضر، نیز تمامی انگیزاننده‌ها در بخش دولتی با تمایل به فساد رابطه داشتند.

با توجه به نتایج پژوهش، مسئولان دولتی باید به تقویت هنجارهای اخلاقی و اجتماعی در کارکنان خود بپردازند. این می‌تواند از راه آموزش‌های مداوم، گفت‌وگوهای اخلاقی و ایجاد فرهنگ سازمانی شفاف و منصفانه صورت گیرد. همچنین، برقراری سیستم‌های نظارتی قوی‌تر در داخل سازمان‌های دولتی برای شناسایی موارد فساد یا تخلفات پیش از وقوع آنها اهمیت



دارد. مسئولان دولتی باید بر کارکرد سیستم‌های نظارتی و ارزیابی دقیق و منظم نظارت کنند تا از وقوع فساد پیشگیری کنند. به صاحبان کسب‌وکارها و دست‌اندرکاران بخش خصوصی پیشنهاد می‌شود کدهای اخلاقی قوی و دستورعمل‌های دقیق برای کارکنان خود تنظیم کنند. این کدها باید تأکید بر صداقت، شفافیت و رعایت قانون داشته باشند و کارکنان باید از راه آموزش‌های مستمر با آنها آشنا شوند. یکی از عواملی که موجب بروز فساد در بخش خصوصی می‌شود، فرصت‌های موجود برای نقض قوانین است. بنابراین، مسئولان باید به طراحی فرایندهای استاندارد و کنترل‌های داخلی مؤثر بپردازند که زمینه‌های فساد را از میان بردارند.

پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگری محدودیت‌هایی داشته است. نظرسنجی‌های خوداظهاری به‌طور قطع تنها روش برای درک دلایل شرکت افراد در فساد نیستند و معایبی دارند درحالی‌که نظرسنجی‌های خوداظهاری می‌توانند بینش‌هایی ارائه دهند، اما نمی‌توانند علیت را شناسایی کنند. تنها پژوهش‌های تجربی می‌توانند تعیین کنند که آیا انگیزه‌های فساد که در این پژوهش پیشنهاد شده‌اند، به‌طور واقعی باعث تمایل به فساد می‌شوند یا خیر. همچنین، ممکن است انگیزه‌های مهم دیگری برای فساد وجود داشته باشند که به‌وسیله نظریات و رشته‌های دیگر مطرح شده‌اند، اما در این مطالعه گنجانده نشده‌اند. همچنین، پیشنهاد می‌شود در آینده تأثیر سیاست‌های پاداش و مجازات بر فساد در بخش‌های دولتی و خصوصی و همچنین تأثیر شفافیت در ارتباط‌های سازمانی بین دو بخش بر تمایل به فساد بررسی شود. درنهایت، مطالعه تأثیر تجربه‌های فرهنگی بر انگیزاننده‌های فساد توصیه می‌شود.

۷- منابع

- [1] Gauthier B, Goyette J, Kouamé WAK. Why do firms pay bribes? Evidence on the demand and supply sides of corruption in developing countries. *J Econ Behav Organ.* 2021; 190: 463-479. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.06.041>.
- [2] Mahmud NM, Mohamed IS, Arshad R. The supply-side of corruption: a review of scenario, causes and prevention measure. *J Financ Crime.* 2022; 29(1): 34-44. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2021-0120>.
- [3] Quah JST. Corruption scandals in six Asian countries: A comparative analysis. *Public Adm Policy.* 2020; 23(1): 7-21. <https://doi.org/10.1108/pap-01-2020-0002>.



- [4] World Bank. Combating Corruption [Internet]. Washington, DC: World Bank; 2018 [cited 2020 Jan 23]. Available from: <https://www.worldbank.org/en/topic/governance/brief/anti-corruption>
- [5] Borsky S, Kalkschmied K. Corruption in space: A closer look at the world's subnations. *Eur J Polit Econ*. 2019 May; 59: 400-22.
- [6] Rose-Ackerman S. The political economy of corruption. In: Elliott KA, editor. *Corruption and the global economy*. Washington, DC: Institute for International Economics; 1997. p. 31-60.
- [7] Huberts LWJC, Lasthuizen KM, Oppenhuis E, Peeters CFW. Nieuw onderzoek naar de omvang van corruptie. In: Huberts LWJC, Nelen JM, editors. *Corruptie in het Nederlandse openbaar bestuur: Omvang, aard en afdoening*. Utrecht: Lemma; 2005. p. 69-94.
- [8] Gorsira M, Denkers AJM, Huisman W. Both sides of the coin: Motives for corruption among public officials and business employees. *J Bus Ethics*. 2018; 141(3): 457-474.
- [9] Collins JD, Uhlenbruck K, Rodriguez P. Why firms engage in corruption: A top management perspective. *J Bus Ethics*. 2009; 87(1): 89-108.
- [10] Transparency International. Corruption perceptions index 2025 [Internet]. Berlin: Transparency International; 2025 [cited 2015 Mar 13]. Available from: <https://www.transparency.org/cpi2014/results>
- [11] Moldogaziev TT, Liu C. Public sector corruption and perceived government performance in transition. *Governance*. 2021; 34(2): 475-504.
- [12] Sauve B, Woodley J, Jones NJ, Akhtari S. *Methods of preventing corruption: a review and analysis of select approaches*. Ottawa: Public Safety Canada, Research Division, Crime Prevention Branch; 2023.
- [۱۳] جعفری و، طالبی عا، موسایی ر، «شفافیت سلامت اداری و فساد ستیزی»، هفتمین همایش مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام، تهران، ۱۴۰۲.
- [۱۴] مصری م، فرچوند ا، اسفندیار م، «فساد مشروع؛ چرایی فسادخیز بودن نظام‌های سیاسی»، مدیریت دولتی، ۱۴۰۰، ۱۳(۱)، ۱۵۵-۱۸۱.
- [۱۵] عظیمی ح، عطا فرع، شائمی بزرگی ع، «بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری - مالی (مطالعه موردی: سازمان های دولتی مراکز استان های اصفهان و زنجان)»، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳۹۰، ۹(۲)، ۶۱-۸۲.
- [۱۶] علی‌زاده ثانی م، فانی ع، «تأثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع»، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۸۶، ۲(۱-۲)، ۱۷-۲۴.
- [17] Hugo E, Savage DA, Schneider F, Torgler B. Two sides of the coin: exploring the duality of corruption in Latin America. *J Inst Econ*. 2023; 19(5): 673-87.



- [18] Beets SD. Understanding the demand-side issues of international corruption. *J Bus Ethics*. 2005; 57(1): 65-81.
- [19] Dong B, Dulleck U, Torgler B. Conditional corruption. *J Econ Psychol*. 2012; 33(3): 609-27.
- [20] Prabowo HY. To be corrupt or not to be corrupt: Understanding the behavioral side of corruption in Indonesia. *J Money Laund Control*. 2014; 17(3): 306-26.
- [21] Dimant E. The nature of corruption: An interdisciplinary perspective. *Economics Discussion Papers*, No. 2013-59. Kiel: Kiel Institute for the World Economy; 2013. Available from: <http://www.economics-journal.org/economics/discussionpapers/2013-59>.
- [22] Bahoo S, Alon I, Paltrinieri A. Corruption in international business: A review and research agenda. *Int Bus Rev*. 2020; 29(4).
- [23] Rabl T, Kühlmann TM. Understanding corruption in organizations—development and empirical assessment of an action model. *J Bus Ethics*. 2008; 82(2): 477-95.
- [24] محمودی ع، رحمتی س، نصیری ک، جعفری آخا م، «بررسی راهکار مبارزه با فساد اداری از دیدگاه اسلام»، *مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه*، ۱۳۹۷، ۴(۱)، ۶۴-۷۹.
- [25] Voliotis S. Establishing the normative standards that determine deviance in organizational corruption: is corruption within organizations antisocial or unethical? *J Bus Ethics*. 2017; 140(1): 147-60.
- [26] نیکپور ا، منظری توکلی ع، سلاجقه س، پورکیانی م، عریپور ع، «بررسی تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران»، *فصلنامه راهبرد*، ۱۳۹۵، ۲۵(۷۹)، ۹۳-۱۱۶.
- [27] Schwartz SH. Normative influences on altruism. *Adv Exp Soc Psychol*. 1977; 10: 221-79.
- [28] Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organ Behav Hum Decis Process*. 1991; 50(2): 179-211.
- [29] Onwezen MC, Antonides G, Bartels J. The norm activation model: An exploration of the functions of anticipated pride and guilt in pro-environmental behaviour. *J Econ Psychol*. 2013; 39: 141-53.
- [30] Tavits M. Why do people engage in corruption? The case of Estonia. *Soc Forces*. 2010; 88(3): 1257-1279.
- [31] Benson ML, Simpson SS. Understanding white-collar crime: An opportunity perspective. New York: Routledge; 2015.



- [32] Gorsira M, Steg L, Denkers A, Huisman W. Corruption in organizations: Ethical climate and individual motives. *Adm Sci*. 2018; 8(1): 1-19.
- [۳۳] سلطان سولقانی ح، مجیدی م، امینی سابق ز، ساده ا، «اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد خط مشی‌گذاری»، ماهنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۱۴۰۱، ۵(۱۱)، ۶۷۵۳-۶۷۴۴.
- [۳۴] ابراهیم زاده ر، پورغفاری س، افشارنیا ف، «بررسی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاه‌های دولتی»، فصلنامه پژوهش‌های سلامت اداری، ۱۳۹۵، ۸(۱)، ۹۱-۱۱۳.
- [۳۵] موسوی‌دوست س م، «علل و پیامدهای فساد اداری»، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۱۳۹۸، ۱۱(۱)، ۳۴-۴۳. دریافت شده از <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/309>
- [۳۶] دانایی‌فرد ح، مولوی ز، سهرابی آ، «جنبه تاریک سرمایه اجتماعی: بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تمایل به فساد اداری»، مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۴۰۰، ۸(۳)، ۴۲۵-۴۴۹. <https://doi.org/10.22059/jscm.2021.323722.2159>
- [37] Abdelsattar OAMT, Althulaia HAA, Hassan RIM. Administrative corruption: its causes and remedies-an objective study in the light of the noble Quran and the honorable Sunnah. *Int J Acad Res Bus Soc Sci*. 2024; 14(12): 3114-23.
- [38] Tesfaye AW, Alemneh HT. Analysis of a stochastic model of corruption transmission dynamics with temporary immunity. *Heliyon*. 2023 Jan; 9(1): e12752.
- [39] Lambsdorff JG, Grubiak K, Werner K. Intrinsic Motivation vs. Corruption? Experimental Evidence on the Performance of Officials. 2023.
- [40] Seifert M. How the perception of corruption shapes the willingness to bribe: Evidence from an online experiment. *Int J Public Opin Res*. 2024; 36(3): edae035.
- [41] Wikstrom POH, Tseloni A, Karlis D. Do people comply with the law because they fear getting caught? *Eur J Criminol*. 2011; 8(5): 401-20.
- [42] Gino F, Ayal S, Ariely D. Contagion and differentiation in unethical behavior: the effect of one bad apple on the barrel. *Psychol Sci*. 2009; 20(3): 393-398. doi: 10.1111/j.1467-9280.2009.02306.x
- [43] Lawshe, Ch. A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*. 1975. 28(4): 563-575.



[44] Davis, L. L. Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*. 1992. 5(4): 194-197. [https://doi.org/10.1016/S0897-1897\(05\)80008-4](https://doi.org/10.1016/S0897-1897(05)80008-4).

[۴۵] سرمد ز، بازرگان ع، حجازی ا، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: نشر آگه، ۱۳۹۱.

[46] Hosmer DW, Lemeshow S, Sturdivant RX. *Applied logistic regression*. 3rd ed. New York: Wiley; 2013.

[47] Menard, S. *Logistic regression: From introductory to advanced concepts and applications*. 2010. SAGE Publications.

[48] Peng, C. Y. J., Lee, K. L., & Ingersoll, G. M. An introduction to logistic regression analysis and reporting. *The Journal of Educational Research* 2009; 96(1), 3–14.

