

فساد مالی؛ هم‌کنشی عاملان مستعد و ساختارهای معیوب

سیدصمد بهشتی^۱، حمیده دهقانی^۲، حمید صداقت^۳، ابراهیم فتح‌پور^۴

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۵۲۰-۷۸۸۵-۲۰۰۰-۰۰۰۰
شناسه پژوهشگر (ارکید): ۵۹۹۸-۴۲۲۷-۰۰۰۵-۰۰۰۹
شناسه پژوهشگر (ارکید): ۲۴۹۳-۳۲۰۰-۲۰۰۰-۰۰۰۰
شناسه پژوهشگر (ارکید): ۰۲۴۵-۴۸۶۵-۰۰۰۴-۰۰۰۹

چکیده

یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی دولت‌ها، فساد اداری شامل اختلاس، تقلب، رانت‌خواری، سوءاستفاده و خیانت در بیت‌المال است. پژوهش حاضر مهم‌ترین دلایل ایجادکننده این نوع از فساد را با روش نمونه‌گیری هدفمند از طریق مصاحبه با ۸ نفر محکوم به فساد مالی واکاوی کرده است. با بررسی داده‌ها، شرایط و زمینه‌های منجر به فساد مالی با سه مضمون فراگیر «شخصیت‌های فسادآفرین»، «سازمان‌های تبعیض‌آفرین نارسا» و «ساختارهای ناکارآمد فساد» استخراج شده‌اند. طبق یافته‌ها، ساختار و عاملیت در ارتکاب به فساد مالی به صورت شبکه‌ای در هم‌کنشی با یکدیگر قرار می‌گیرند؛ به این معنی که سطوح سازمانی و ساختاری و ویژگی‌های شخصیتی عاملان در یک ساختار شبکه‌ای و یک رابطه تشدیدکننده یا ترقیق‌کننده، بستر ساز ارتکاب به فساد مالی می‌شوند. بر اساس یافته‌ها می‌توان گفت ابعاد مختلف سازمانی و ساختاری با هم و همین‌طور با دلالت‌های عامل‌گرا با یکدیگر در یک ساختار شبکه‌ای، می‌توانند عاملان مستعد و ساختارهای معیوب را به هم نزدیک‌تر و بستر ارتکاب به فساد را مساعدتر کنند. ساختار و عاملیت دوروی یک سکه‌اند و کنشگران حین کنش متقابل و در اثر تکرار رفتارها، ساخت را بازسازی می‌کنند و افراد هم‌زمان با به‌وجودآوردن جامعه و ساختارهای آن، خود نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرند.

واژگان کلیدی: فساد مالی، برهم‌کنشی، شخصیت‌های فسادآفرین، سازمان‌های تبعیض‌آفرین، ساختارهای ناکارآمد، کهگیلویه و بویراحمد.

۱. استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج (نویسنده مسئول) / Sbeheshty@yu.ac.ir

۲. دانشجوی دوره دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج / dehghanih20@gmail.com

۳. دانشجوی دوره دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج / hamidsedaghat40@yahoo.com

۴. دانشجوی دوره دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج / ebrahimfattahpour@yahoo.com

۱. مقدمه و بیان مسئله

پدیده فساد هم‌زمان با شکل‌گیری اولین حکومت‌ها به وجود آمده و در تمام دوره‌ها گریبانگیر سازمان‌ها و گروه‌ها بوده است. این پدیده به فرهنگ کشورها ارتباطی ندارد و کشورهایی با شرایط فرهنگی مناسب هم می‌توانند درگیر آن شوند (لی، ۲۰۱۳: ۲۹۰). علیرغم این واقعیت که اکثر مردم تصویری اقتصادی از فساد دارند، پاسخ این سؤال که «فساد چیست؟» احتمالاً از فردی به فرد دیگر و کشوری به کشور دیگر متفاوت خواهد بود (زارک، ۲۰۱۰: ۲۱۶). یکی از رایج‌ترین تعریف‌های فساد، استفاده از موقعیت و قدرت دولتی برای رسیدن به منافع شخصی است (هولمز، ۲۰۱۵: ۵۰؛ استیرنستد، ۲۰۱۹: ۱۴). فساد شامل سوءاستفاده از موقعیت به منظور دستیابی به یک مزیت است. هایدن‌هایمر (۲۰۰۱) انواع فساد را در دسته‌های «سیاه»، «سفید» و «خاکستری» از هم جدا می‌کند که مبنای آن میزان توافق مردم و کارشناسان در خصوص فاسدبودن یک پدیده است.

فساد یک اولویت نسبتاً جدید در دستور کار سیاسی است، اما طی سه دهه گذشته مورد توجه شهروندان و سیاستمداران قرار گرفته است. دلیل این امر، پیامدهای گسترده فساد برای جامعه است. فساد باعث ایجاد بدبینی در بین شهروندان می‌شود، به مشروعیت دولت لطمه می‌زند و یکپارچگی بخش خصوصی را از بین می‌برد (هینمن، ۲۰۰۶: ۷۷). فساد به‌طور جدی به اقتصاد و جامعه آسیب می‌رساند، مانع توسعه اقتصادی می‌شود، دموکراسی را تضعیف می‌کند و به عدالت اجتماعی و حاکمیت قانون آسیب می‌رساند (مالمستروم، ۲۰۱۴: ۲۸). نه تنها فساد موجب فقیرشدن اقتصاد، تهدید دموکراسی و تضعیف حاکمیت قانون می‌شود، بلکه تروریسم و جرائم سازمان‌یافته را هم در پی دارد. این پیامدهای گسترده به‌وضوح نشان می‌دهد که مبارزه علیه فساد تنها در سطح ملی نیست. فساد بدون شک یک مسئله مورد توجه نهادهای بین‌المللی است، زیرا کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه را به‌طور یکسان لمس می‌کند و به هیچ مرزی احترام نمی‌گذارد (برونل، ۲۰۱۱: ۱۲۳).

هیچ کشوری نمی‌تواند ادعای عاری‌بودن از فساد را داشته باشد. جامعه ایران نیز سال‌هاست با این آسیب اجتماعی روبه‌روست. انحصارهای وسیع، ساختار رانتی، سطح پایین کیفیت قوانین و عدم شفافیت، ایران را در زمره کشورهای فاسد قرار داده است. سازمان شفافیت بین‌الملل سالانه وضعیت همه کشورها را از نظر سطح فساد بررسی و رتبه‌بندی می‌کند. یکی از پارامترهای ارزیابی وضعیت اقتصادی و اجتماعی کشورها، شاخص فساد اقتصادی است. نگاهی به جایگاه و رتبه ایران، نشانگر افزایش فساد در سال‌های اخیر است.

1. Lee

2. Szarek

3. Holmes

4. Stiernstedt

5. Heineman

6. Malmstrom

7. Brunelle

آمارها نشان می‌دهد درحالی‌که از سال ۲۰۱۳ به دلیل کاهش فساد در ایران، نمره ایران در حال رشد و متعاقب آن رتبه ایران در حال تنزل بوده است، اما دوباره در سال ۲۰۱۸ رتبه ایران با بیش‌ترشدن فساد و کاهش نمره، ارتقا یافته است و همین روند در سال ۲۰۱۹ نیز ادامه پیدا کرده است. طبق این گزارش، ایران در میان ۱۶ کشور خاورمیانه و شمال آفریقا (منا) نیز جایگاهی بهتر از رده دوازدهم را به دست نیاورده است. به عبارت دیگر، در سال ۲۰۱۹ اقتصاد ایران در بین ۱۶ کشور منطقه منا، بعد از کشورهای سوریه، یمن، لیبی و عراق، پنجمین اقتصاد فاسد منطقه را داراست (سازمان شفافیت بین‌الملل، ۲۰۱۹). در آماری تازه‌تر، گزارش ۲۳ ژانویه ۲۰۲۰ سازمان شفافیت بین‌الملل نشان می‌دهد که ایران از لحاظ فساد مالی و گسترش آن در میان ۱۸۰ کشور جهان رتبه ۱۴۶ را کسب کرده است.

جدای از شاخص‌های آماری بین‌المللی، با نگاهی کوتاه به اخبار روزمره در رسانه‌های رسمی و غیررسمی، می‌توان از حجم بالای فساد در ایران مطلع شد. برای مثال، برخی از گزارش‌های فساد که در چند سال گذشته رسانه‌ای و معروف شدند را می‌توان چنین برشمرد: اختلاس ۱۲۳ میلیارد تومانی در بانک صادرات در سال ۱۳۷۴؛ پرونده شهرام جزایری در سال ۱۳۸۰؛ پرونده رشوه، ارتشا و ایجاد اختلال در نظام بانکی و اقتصادی کشور در سال ۱۳۸۱؛ فساد مالی در صندوق ذخیره فرهنگیان و اختلاس در دو بانک ملی و ملت به مبلغ ۱۲۰۰ میلیارد در سال ۱۳۹۶؛ پرونده مؤسسات مالی «البرز ایرانیان»، «ولیعصر»، «فردوسی» و «آرمان» در سال ۱۳۹۷؛ فسادهای رسانه‌ای شده در راستای خصوصی‌سازی و اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی کشور و همچنین صدور و اجرای احکام اعدام در مورد سلاطین سکه، ارز و خودرو در سال‌های اخیر، نمونه‌های مثال‌زدنی از بروز فساد در کشور هستند.^۱

پدیده فساد اداری نیز کم‌وبیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. با این حال، نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است. امروزه فساد اداری به یک معضل جهانی مبدل شده و دولت‌ها آگاه‌اند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری می‌شود و هیچ حدودمرزی هم نمی‌شناسد (افضلی، ۱۳۹۱: ۲۳۸). با توجه به مخفی بودن ماهیت فساد و اختلاف در تفسیر و معنای آن، این پدیده به‌طور مستقیم قابل اندازه‌گیری نیست. تلاش برای سنجش فساد در سراسر کشورها و فرهنگ‌ها، به دلیل مخفی بودن فساد و انواع مختلف آن، پیچیدگی‌های بیشتری به آن می‌افزاید (سونسون، ۲۰۰۵: ۲۱).

علاوه بر پیچیدگی سنجش فساد، بحث پیرامون عوامل منجر به فساد نیز خالی از ابهام نیست. ضمن آن‌که تاکنون پژوهش‌های متعددی در سرتاسر دنیا با موضوعیت «فساد» انجام گرفته است، اما همچنان پرسش‌های فراوانی حول این مفهوم وجود دارد. در برخی موارد حتی ما شاهد نوعی ابتذال موضوعی هستیم؛ به این معنی که با یک جستجوی ساده، نوشته‌ها، مقالات و پژوهش‌های فراوانی با نتایج مشابه و گهگاه کلیشه‌ای در خصوص این موضوع یافت می‌شود.

۱. همچنین اختلاس ۹ میلیاردی رباخواران در دادگستری کرج و تحت تعقیب قرارگرفتن مسئولان ۵۵ شرکت و موسسه به اتهام میلیاردها تومان کلاهبرداری در سال ۱۳۸۲ فساد بزرگ مالی که گروه موسوم به «آریا» و گسترش اخباری مبنی بر کشف یک فساد مالی گسترده در چندین بانک دولتی و خصوصی در رسانه‌ها که بزرگ‌ترین اختلاس در کل تاریخ ایران تا سال ۱۳۹۰ بود.

مطالعه حاضر با نگاهی جامعه‌شناختی و بهره‌گیری از روش کیفی و مصاحبه با مرتکبین فساد، ضمن ورود به تجربه زیسته آنان، به دنبال بررسی عوامل ساختارمحور و عامل محور ارتکاب فساد است. بر این اساس، زمینه‌های اجتماعی و فردی که در تعامل با یکدیگر و در قالب یک شبکه، زمینه فساد اقتصادی و اداری را فراهم کرده‌اند از منظر مرتکبین دارای تجربه فسادهای بزرگ مالی بررسی شده است. پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخ این پرسش‌هاست که مهم‌ترین شرایط فردی و اجتماعی علی-زمینه‌ای منجر به فساد اقتصادی کدام‌اند؟ و جایگاه نیروی عاملیت فردی و ساختار اجتماعی در شکل‌گیری فساد چیست؟

۲. پیشینه تجربی

پدیده‌های اجتماعی وابسته به گذشته‌اند؛ در زنجیره‌ای از تداوم جای می‌گیرند؛ و هویت آنان بدون در نظر گرفتن گذشته‌ای که در آن تکوین و تبلور یافته‌اند، به دست نخواهد آمد. تاکنون مطالعات متعددی پیرامون ابعاد فساد انجام گرفته است؛ اما با توجه به هدف مطالعه حاضر برای شناخت علل فردی و سازمانی منجر به فساد، در اینجا به مطالعاتی اشاره می‌کنیم که آن‌ها نیز در پی شناسایی علل فساد بوده‌اند. رهنمود و همکاران (۱۳۸۸)، عظیمی و دیگران (۱۳۸۹)، حقیقتیان (۱۳۹۱) و ربیعی و آصف (۱۳۹۱)، در پژوهش‌هایی در ارتباط با فساد دریافته‌اند که عواملی همچون ضعف اصلاحات ساختاری، ضعف قوانین، عدم پاسخگویی، ضعف نظارت، ضعف عوامل فرهنگی، ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات و عدم رضایت شغلی مهم‌ترین عوامل مؤثر در بروز پدیده فساد را تشکیل می‌دهند. بهشتی و خان‌محمدی (۱۳۹۹) ادراک فساد را بررسی و جعفریه و طاهرپور کلاتری (۱۳۹۳) به شناسایی راه‌های پیشگیری از فساد پرداخته و پیشنهادهایی را مطرح کرده‌اند.

در مطالعات خارجی، لوچیک و همکاران (۲۰۱۶) و دیوال و ابن (۲۰۱۱) در پژوهش‌هایی مختلف در آمریکا نشان داده‌اند که با افزایش درآمد از فساد اداری کاسته می‌شود. دانگ و همکاران (۲۰۱۳) در بررسی علل فساد چین در دریافته‌اند که تمرکززدایی مالی فساد را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد. مور (۲۰۰۸) نشان داده است که بین عدم پایداری شرعی، بی‌توجهی به ارزش‌های اخلاقی و همچنین عدم آموزش‌های فردی و افزایش فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد. گراف (۲۰۰۶) در پژوهشی نشان داد کشورها می‌توانند در دور باطلی گرفتار شوند که در آن فساد باعث کاهش درآمد، افزایش نابرابری، تورم، جرم، تحریف سیاست‌ها و کمک به انحصارها به قیمت رقابت بشود و این تحولات به نوبه خود فساد را تشدید می‌کنند.

بررسی مطالعات پیشین، روش و ابعاد مورد پژوهش را برای محققین مشخص کرده است. تکرار روش پژوهش و تأکید بر برخی ابعاد فساد (مثلاً اقتصادی) از مشخصات بارز مطالعات این حوزه است. یکی از مهم‌ترین وجوه برجسته مطالعه حاضر، امکان دسترسی به تعداد اندکی از مرتکبین فسادهای بزرگ مالی بوده است. محققین توانسته‌اند در فضایی که مصاحبه‌شوندگان احساس امنیت کنند، عوامل فردی و سازمانی که بستر را برای تخلف ایشان فراهم کرده بودند را از زبان خودشان بشنوند. جای مطالعه‌ای کیفی با این چنین ویژگی که به هم‌باری عوامل فردی و سازمانی در ارتکاب به فساد مالی بپردازد، در مطالعات پیشین خالی بوده است.

۳. چهارچوب مفهومی

معمولاً منطق روش‌شناختی پژوهش کیفی ایجاب می‌کند که محقق بدون استفاده از نظریه و فرضیه‌های ازپیش تعیین‌شده وارد میدان تحقیق شود. باوجوداین، پژوهشگر کیفی به‌گونه‌ای متفاوت از پژوهشگران اثبات‌گرا و کمی‌گرا از نظریه‌ها و ادبیات فنی پیرامون موضوع تحقیق استفاده می‌کند. بر این مبنا پژوهش حاضر با تأکید بر اهمیت هر دو جنبه «عاملیت» و «ساختار» در بروز فساد اقتصادی، تحلیلی کوتاه از هر دو نظریه ارائه می‌کند.

دورکیم معتقد است انسان‌ها در نتیجه شرایط اجتماعی خاص اقدام به رفتارهای نابهنجار می‌کنند نه تحت شرایط روانی فردی‌شان. او از این شرایط حاد با عنوان بی‌هنجاری اجتماعی یاد می‌کند. از نظر او، بحران‌های اقتصادی یا رشد سریع اقتصادی باعث دستیابی عده‌ای به ثروت ناگهانی می‌شود. دستیابی یک عده به ثروت، در واقع به قیمت فقر عده زیادی دیگر در جامعه است. فقرا نیز با مشاهده وضعیت خوب ثروتمندان احساس نیاز بیشتر می‌کنند و در آن‌ها آرزوهایی به وجود می‌آید که قبل از آن نداشته بودند. بدین ترتیب فقر برای آن‌ها غیرقابل تحمل می‌شود. از آنجاکه در این فرآیند هم‌زمان نظام ارزشی و هنجاری سنتی و معمول به سرعت دگرگون می‌شوند، توجیهات معمول که موجب رضایت از وضعیت و تحمل آن می‌شوند قدرت تأثیرگذاری خود را از دست می‌دهد. لذا در پی مشاهده فقر خود و ثروت دیگران، تعادل افراد به هم می‌خورد و پذیرش این وضعیت برایشان دشوار می‌شود. بدین ترتیب آن‌ها از وضعیت موجود ناراضی می‌شوند و به کارهای خلاف (فساد اقتصادی) روی می‌آورند (منصوری و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۰۴-۱۰۳).

اما تفکیک بین عاملیت و ساختار به‌طور خاص برگرفته از نظریه «ساخت‌یابی» گیدنز است. گیدنز با معرفی نظریه ساخت‌یابی، از دو جریان عمده فکری در جامعه‌شناسی انتقاد کرد. گیدنز معتقد نیست که افراد به‌طور کامل در انتخاب کنش‌های خود آزادند. در واقع رابطه بین کنش و ساختار، رکن محوری نظریه ساخت‌یابی گیدنز است. استدلال او در عبارت «دوگانگی ساختار» خلاصه شده است. مفهوم این عبارت آن است که افراد سازنده جامعه هستند، اما جامعه نیز محدود و مقیدشان می‌کند. در واقع کنش و ساختار دوروی یک سکه‌اند و نمی‌توان آن‌ها را جدا از هم تحلیل کرد. از یک‌سو، عاملیت فقط به‌واسطه «طرح‌های زایا»ی ساختار شکل‌معدار پیدا می‌کند و از سوی دیگر، ساختارها از طریق کنش حفظ می‌شوند و تغییر می‌کنند (جلانی‌پور و محمدی، ۱۳۹۲: ۳۱۷).

عمل اجتماعی بخش مهمی از نظریه گیدنز است که با مفهوم عاملیت آن را تعریف می‌کند. همچنین گیدنز بین ساختار و سیستم تفاوت قائل می‌شود. از منظر او سیستم‌های اجتماعی دربرگیرنده روابط بازیگران جمعی و فردی‌اند که در طول زمان و فضا بازتولید می‌شوند؛ کنش‌هایی که مرتب تکرار می‌شوند و بنابراین از کنش منفرد فراتر می‌روند. اما در تبیین نظریه ساخت‌یابی گیدنز، ساختار در نبود عاملیت‌های کنش‌گر تعریف می‌شود و تنها به صورت مجازی وجود دارد. ساختارها تنها در عمل و ذهن انسان‌ها وجود دارند. ساختار چهارچوبی بیرونی نیست. ساختارها در ذهن ما شکل می‌گیرند. به عبارت دیگر، ساختار وجود ندارد، بلکه به‌طور مداوم بازیگرانی آن را تولید می‌کنند که در هنگام عمل بر آن تکیه می‌کنند (شریف‌زادگان و قانونی، ۱۳۹۶: ۲۱).

بر این مبنا، تئوری‌های فساد نیز در دو سطح خُرد (عاملیت) و کلان (ساختار) مطرح می‌شوند. در سطح خُرد، رویکرد بازیگر عقلایی عنوان می‌کند: «فساد در مانی است؛ هنگامی که تراکنش‌های بازار سخت‌گیرانه است». در حالت کلی، این الگوی فساد، پیوند بسیار نزدیکی با اقتصاد نئوکلاسیک‌ها دارد که در آن، افراد به دنبال حداکثرسازی مطلوبیت خود در شرایط کمبود منابع هستند. بنابراین بازیگران در فساد درگیر می‌شوند؛ زیرا با توجه به تحلیل هزینه و فایده، خود اقدام به فساد یک تصمیم عقلایی به نظر می‌رسد که فرد در آن سود خود را به حداکثر رسانده است. در این نوع مطلوبیت، افراد به عنوان یک اتم یا بازیگر، حداقل تأثیر را از روابط اجتماعی می‌پذیرند. بحث رایج در اینجا، آن است که یک تقسیم‌بندی واضحی بین بخش خصوصی و دولتی وجود دارد و فساد در نهادهای دولتی که بیشتر بر روی بازار تأثیر می‌گذارند، اتفاق می‌افتد. در این نوع فساد، گسترش قدرت حکومت، در اقتصاد تأثیر گذاشته و موجب تحریف کارکرد بازار می‌شود و برای فساد دولتمردان، مشوق‌ها و فرصت‌هایی را ایجاد می‌کند (احدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۷).

اما طبق رویکرد ساختاری، فساد به عنوان یک تصمیم‌گیری یا عمل فرد در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه پدیده‌ای است که در ساختار اجتماعی بزرگ‌تر، نهادینه و جاسازی شده است. در اینجا، عوامل اجتماعی فراتر از اولویت‌های فردی است. در مغایرت با رویکرد بازیگر عقلایی که تمرکزش روی سطح خُرد و تراکنش‌های چهره‌به‌چهره است؛ رویکرد ساختاری، فساد را در ساختار کلان و یا سطوح سازمانی تشریح می‌کند. در اینجا بین عناصر ساختاری فساد، تمایز وجود دارد. اولی (بازیگر عقلایی)، مرتبط با فرهنگ و هنجار اجتماعی است که به‌طور عمده نشان‌دهنده ناخودآگاه زندگی اجتماعی است. نوع دوم، اشاره به یک ساختار قابل‌رؤیت دارد و این نوع نیز منعکس‌کننده مباحث درازمدت در جامعه‌شناسی کلان است (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۶-۱۵).

از همین رو با توجه به این که بررسی مقولات مستخرج نشان می‌دهد که شرایط و زمینه‌های منجر به فساد به سطح عاملیت و یا ساختار به‌تنهایی محدود نمی‌شوند، بلکه این دو گاهی در تعامل یا تقابل بر یکدیگر، اثر تشدیدکنندگی یا تریق‌کنندگی بر هم داشته‌اند؛ لذا در مفهوم‌سازی نظری نیز تفکیک صورت گرفته است.

۴. روش‌شناسی

پژوهش حاضر که به دنبال کشف مفاهیم، الگوها و چهارچوب‌های منجر به ارتکاب به فساد مالی بوده است؛ بر اساس هدف، کاربرد و فلسفه پژوهش، از نوع تفسیری است. همچنین از نظر روش، کیفی و دارای رویکرد استقرایی است.

روش گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است و برای تحلیل مصاحبه‌ها از روش تحلیل مضمون که فرایندی برای تحلیل داده‌های کیفی است، استفاده شده است. با توجه به ماهیت موضوع و سؤالات تحقیق، تلاش شد با رویکردی اکتشافی، تجربه افراد اقدام‌کننده به فساد مالی، شناسایی و لایه‌های نهان این معضل اجتماعی آشکار شود. روش نمونه‌گیری، هدفمند بوده و نمونه‌های منتخب ویژگی‌های موردنظر محققان را تجربه کرده‌اند. در مصاحبه‌ها، حفظ گمنامی، محرمانه‌ودن اطلاعات، حق کناره‌گیری در زمان دلخواه و تعهدات اخلاقی در نظر گرفته شد.

دسترسی به چنین سوره‌های مطالعاتی (که محکومان به تخلفات بزرگ مالی و دارای پرونده کیفری و قضایی در سال ۱۳۹۹ بوده‌اند)، بسیار سخت و زمان‌بر بود. بنابراین پس از انتخاب افراد، با راینی‌هایی اعتمادشان جلب شد و سپس در نشستی با ضریب اعتماد بالا، اطلاعات موردنیاز را در اختیار محققان قرار دادند. مدت مصاحبه‌ها یک تا دو ساعت و جلسه‌ها به صورت فردی بود. معیار شمار نمونه‌ها و توقف مصاحبه‌ها رسیدن به غنای لازم، تکراری شدن و در اصطلاح اشباع اطلاعاتی بود. بر این اساس با ۸ نفر از افرادی مصاحبه شد که به دلیل فساد مالی تحت تعقیب قرار گرفته و محکوم شده بودند.

در خصوص روش تحلیل مضمون باید گفت که یک راهبرد تقلیل و تحلیل داده‌ها و نیز تقسیم‌بندی، طبقه‌بندی، تلخیص و بازسازی داده‌های کیفی است (گیون، ۲۰۰۸). مضامین بر مبنای متعددی مانند قالب مضامین، ماتریس مضامین و شبکه مضامین... طبقه‌بندی می‌شوند. مطالعه حاضر در راستای تعیین جایگاه مضامین در شبکه مضامین انجام شده است. شبکه مضامین یکی از روش‌های تحلیل مضمون است که استیرلینگ (۲۰۱۱) آن را توسعه داده است. آنچه شبکه مضامین عرضه می‌کند، نقشه‌ای شبیه تارنما به مثابه اصل سازمان‌دهنده و روش نمایش است. شبکه مضامین، بر اساس روندی مشخص، سه سطح مضامین پایه (گدها و نکات کلیدی در متن)، مضامین سازمان‌دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص داده‌ها) و مضامین فراگیر (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل) را نظام‌مند و نقشه‌ای از کل مضامین ارائه می‌کند. سپس این مضامین به صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آن‌ها نشان داده می‌شود. یادآور می‌شود این شبکه‌های تارنما، صرفاً ابزاری تحلیلی هستند و نه خود تحلیل. وقتی یک شبکه مضمونی ساخته شد می‌توان از آن به مثابه ابزاری تصویری برای تفسیر متن استفاده کرد تا نتایج حاصل از متن و خود متن برای محقق و خوانندگان تحقیق، روشن و فهمیدنی شود (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۶۹).

بر این اساس در مطالعه حاضر ابتدا مصاحبه‌ها به دقت و چندین بار توسط هرکدام از محققین به صورت جداگانه، شنیده و پیاده شد و سپس مصاحبه‌های مکتوب هر فرد، تبدیل به یک متن مشترک با تمام جزئیات شده است. در ادامه تلاش شده است تا با طی مسیر رفت و برگشتی درون متنی، درک بهتری از متن مصاحبه‌ها حاصل شود. ابتدای روند تحلیل داده‌ها، مضامین پایه یا تم‌های اولیه شناسایی شدند. مضمون یا تم، مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سوالات تحقیق است و تا حدی، معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۵۸).

با تحلیل متون مصاحبه‌ها، ۹۵ مضمون پایه استخراج و به آن‌ها گد داده شد. به منظور طبقه‌بندی کاراتر مضامین پایه استخراج شده و با توجه به عنوان و هدف مطالعه حاضر، این ۹۵ مضمون در سه بُعد قرار گرفتند که ماحصل آن، استخراج ۲۰ مضمون سازمان‌دهنده بوده است که به عنوان رابط بین مضامین پایه و فراگیرند. سپس در هر یک از ابعاد، یک مضمون فراگیر استخراج شد که در نهایت این سه مضمون فراگیر، منتج به یک مضمون فراگیر کلی (که در کانون شبکه قرار می‌گیرد) شده است.

گفتنی است، در جداول تحلیل داده‌ها از عنوان فراوانی گداهای مضامین پایه خودداری شده است؛ چراکه در این روش که به دنبال یافتن الگوهای تکراری معنادار است، تکرار حداقل دو مورد در متن کافی است تا موضوعی دریافت شود (کمالی، ۱۳۹۷: ۱۹۲). اما در مطالعه حاضر از ۹۵ مضمون پایه استخراج شده، ۷۵ مضمون در تمامی مصاحبه‌ها تکرار شده‌اند؛ از این رو پژوهشگران به جای پرداختن به فراوانی گداه، به تحلیل مضامین بدیع مستخرج با استفاده از تئوری‌های جامعه‌شناختی پرداخته‌اند. یادآور می‌شود به دلیل منحصر به فرد بودن ماهیت مطالعه حاضر و نشست صمیمانه با مرتکبین، مضامینی استخراج شده است که تعداد قابل توجهی از آن‌ها تاکنون در دیگر مطالعات تجربی انجام گرفته در این حوزه دیده نشده‌اند.

در این پژوهش از تکنیک‌های مختلفی مانند کنترل توسط اعضا و هماهنگی و مشورت با استاد متخصص با کار کیفی استفاده شد. بدین ترتیب از مصاحبه‌شوندگان، مرتکبین فساد^۱ و زندانی‌هایی که در زندان باز^۲ به سر می‌بردند، خواسته شد مقوله‌ها و گزارش‌های نهایی تحقیق را ارزیابی کنند. به علاوه، برای رسیدن به اعتبار تحلیل، استاد متخصص در این زمینه در کلیه مراحل کدگذاری و استخراج مضامین بر کار نظارت داشت. برای محاسبه پایایی مصاحبه‌ها، ابتدا دو کدگذار به‌طور مشترک، همه مصاحبه‌ها را کدگذاری و مضامین پایه اولیه را استخراج کردند. سپس از روش پایایی بین دو کدگذار نیز برای محاسبه پایایی نهایی، استفاده شد. به این منظور دو کدگذار متخصص و مشرف به کار، دو مصاحبه را کدگذاری و مضامین مستخرج مشترک را (که حدود ۸۰ درصد مضامین بودند) شناسایی کردند تا پایایی مصاحبه‌ها مشخص شود.

جدول شماره ۲: ویژگی جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

نام	سن	وضعیت تأهل	تحصیلات	نوع فساد
احمد	۳۸	متاهل	لیسانس	اختلاس
رضا	۴۸	متاهل	لیسانس	اختلاس. پولشویی
علی	۵۲	متاهل	فوق دیپلم	اختلاس
عباس	۴۷	متاهل	لیسانس	اختلاس. رشوه
محمد حسین	۳۹	متاهل	فوق لیسانس	رشوه
بهرز	۴۰	متاهل	فوق لیسانس	رشوه
محمد علی	۴۶	متاهل	دیپلم	اختلاس
امیر حسین	۵۰	متاهل	دیپلم	اختلاس. زمین‌خواری

۱. اسامی ذکر شده در جدول برای متخلفین، نام‌های واقعی آن‌ها نیست و مستعار است.

۲. زندان باز، زندانی است بدون حفاظت و مأمور مراقب که زندانی مدت محکومیت خود را در آن با اشتغال به کار یا خدمت می‌گذارند و حق خروج از زندان را ندارد و شب‌ها را در نزدیک‌ترین آسایشگاه تعیین شده استراحت می‌کند.

۵. یافته‌ها

مضامین مستخرج مطالعه حاضر در سه حوزه دلالت‌های عامل‌گرای منجر به فساد (شخصیت‌های فسادآفرین)، دلالت‌های سازمانی منجر به فساد (سازمان‌های تبعیض‌آفرین نارسا) و شرایط و زمینه‌های ساختاری فساد (ساختارهای ناکارآمد فسادزا) طبقه‌بندی شده است. به عبارتی این مضامین به صورت شبکه‌ای در تعامل یا تقابل با یکدیگر زمینه انجام فساد اقتصادی را حداقل در مصاحبه‌شوندگان پژوهش حاضر رقم زده‌اند.

جدول شماره ۲: شخصیت‌های فسادآفرین

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
شخصیت‌های فسادآفرین	سیری ناپذیری مفرط	زیاده‌خواهی - تمایل به تجملات و رفاه - پول‌دوستی - چشم‌وهم‌چشمی
	تزلزل یا پابندی اخلاقی و مذهبی	نمازخواندن - گرفتن روزه واجب و غیر واجب - مسجد رفتن - مهربان و باگذشت بودن - خیر بودن - مردم‌دار بودن - اصلاً مذهبی نبودن
	باورهای ذهنی منفی	داشتن حس انتقام - اعتماد به نفس زیادی داشتن - واکنش خطرناک به تبعیض و نابرابری - زودباور - رودربایستی بیش از حد داشتن
	محركی برای مشارکت در فساد (ذهن انگیزی)	باور ذهنی داشتن به مفید بودن رشوه - وسوسه شدید - تحت تأثیر فساد دیگران قرار گرفتن
	کاهش سطح اخلاق و وجدان کاری در سطح سازمان	سهل‌انگاری - اعتماد بیش از حد کردن - وظیفه‌شناسی - نداشتن وجدان کاری
	نخبه‌های فرصت طلب	با استعداد - داشتن رتبه‌های تخصصی کشوری - اروپایی فکر کردن - توانایی انجام هم‌زمان چند کار را داشتن - داشتن سرعت عمل قابل توجه در انجام کارهای تخصصی - داشتن ریسک‌پذیری بالا - تسلط بسیار به سیستم‌های مالی

رویکرد اقتصاد نهادی، افراد را موجودات منطقی در نظر می‌گیرد که تلاش می‌کنند منافع خود را در دنیای منابع کمیاب افزایش دهند و به شرایطی که مسیر پُر منفعت را تعیین می‌کنند (مانند قدرت اختیارات بازیگر و هزینه‌های مورد انتظار ناشی از قبول رشوه) علاقه دارند (دوگراف، ۱۳۹۷: ۱۵۳). در این پژوهش به دنبال واکاوی داده‌ها، شش مضمون سازمان‌دهنده مشخص شدند که دلالت بر ویژگی‌های فردی عاملان داشته و زمینه‌ساز ارتکاب به فساد شده‌اند.

۵-۱. شخصیت‌های فسادآفرین

۵-۱-۱. سیری ناپذیری مفراط

زیاده‌خواهی، طماع و حریص بودن، از مضامین پُر تکرار در ارتکاب به فساد مصاحبه‌شوندگان بوده است. آن‌گونه که فارابی صحت مدینه فاضله را در اعتدال‌گرایی می‌داند؛ افراط و نبود اعتدال را نشانه و بستری برای تجاوز برمی‌شمارد (توانا و دیگران، ۱۳۹۸: ۱۴۹). سیری ناپذیری مصاحبه‌شوندگان و عبور از اعتدال، آنان را برای ارتکاب به فساد، مصمم‌تر کرده است. «تمایل به تجملات و رفاه» و «پول‌دوستی» نیز که از مضامین مرتبط به شمار می‌روند، به‌زعم زیمیل، به منجر تغییر روابط شده است. رضا، احمد، علی و عباس با عبور از پیوندهای عاطفی‌تر، عنوان کرده‌اند که: «طمع من را به این روز انداخت».

رضا: «زیاده‌خواهی می‌تونه زمینه باشه و برای کارمند بانک که خودش دفتر دستک دستش هست زمینه‌های دیگه‌ای هم هست.» (بارشدن عوامل بر همدیگر)
عباس: «زیاد پول داشتن خیلی خوشه. سخت هست جلوی چشمتم باشه و ازش بگذری، هر قدر هم مقاومت کنی، یه جایی کم می‌آری.»

۵-۱-۲. ذهن‌انگیزی^۱

بر اساس رویکرد «تحلیل رفتاری تمایل به فساد اداری»، رفتار فردی که وجهه مهمی در اقدام فاسدانه است، ناشی از علاقه و امکان‌پذیری فساد است. در نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، هر قدر عزم فرد برای اجرای رفتار مورد نظر قوی‌تر باشد، گرایش و هنجارهای ذهنی مرتبط مطلوب‌تری حاصل می‌شود (Nordin, 2013). صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان، ردپای باورهایی را نشان می‌دهد که در ذهن آن‌ها چنان ریشه دوانیده است که ارتکاب به چنین عملی را برایشان صحیح و خودشان را محق می‌دانند.

احمد: «مثلاً می‌گن بهبهانی‌ها پول نزول می‌دن. خوب این برای هم اونی که بدهکار هست خوبه و مشککش حل می‌شه و هم برای اونی که پول می‌ده منبع درآمد هست. بالاخره منظورم این است که بعضی جاها ارباب رجوع یک کمی پول رشوه می‌دن، ولی کارشون راه می‌افته و این خوبه».

۱. اصطلاح Brain storming، معادل‌هایی مانند طوفان فکری، یورش فکری یا بارش ذهنی دارد.

علی: «ذهن من هرگز این کاری رو که کردم، فساد تعریف نمی‌کنه. رو حساب دوست و فامیل وام‌گرفتن یه کارمند بانک کاملاً روتین و معمولی هست.»

به عبارتی باور ذهنی احمد این است که گاهی رشوه می‌تواند مشکل هر دو طرف را حل کند. «وسوسه شدید» نیز از دیگر ویژگی‌های افراد مورد مطالعه بوده است.

رضا: «من اگر به عقب برگردم دوباره همین کار رو را انجام می‌دم، چون همه انجام می‌دن. من چرا نخوام؟ چون همه انجام می‌دن، وسوسه می‌شی. جناب‌عالی هم به‌جای من بودید، همین کار رو می‌کردید. وقتی توی یه اداره ۱۶ همکار از این وام‌ها می‌گیرن، اون ۲ تای دیگه چرا نگیرن؟»

عباس: «سخت هست جایی باشی که تو باشی و پول، پول، پول...»

محمدحسین: «خیلی سخت هست یه جایی که همه مثل همن، تو پیشنهاد رو رد کنی.»

۳-۱-۵. باورهای ذهنی منفی

گرچه ارتباط قطعی و مستقیمی بین اندیشه و عمل آدمی وجود ندارد و انسان‌ها همیشه آن‌گونه عمل نمی‌کنند که می‌اندیشند، اما نقش محرک‌های ذهنی بر بسیاری از رفتار و کنش‌های انسان غیرقابل انکار است. به‌ویژه وقتی که فرد یک باور ذهنی را در یک بازه زمانی مداوم پرورش دهد، این تأثیر دوچندان می‌شود. احمد بعد از این‌که مورد ظلم و بی‌مهری در محیط کار قرار می‌گیرد، مدام به انتقام و ضربه‌زدن به مافوق فکر می‌کند:

احمد: «هدف من از این تخلف، فقط ضربه‌زدن به سران بالایی‌ام بود. گرچه می‌دونستم بعدش هرگز نمی‌تونم راحت زندگی کنم.»

این حس ضربه‌زدن و واکنش خطرناک به تبعیض و نابرابری در احمد به اندازه‌ای است که می‌گوید:

«با وجودی که این قدر زجر کشیدم، ولی اگه به عقب برگردم و دوباره تبعیض ببینم همین کار رو می‌کنم؛ مگر این‌که باهام خوب و مهربون باشن. اگه حقم رو بدن نه، ولی اگه حقم رو ندن همین کار رو می‌کنم.»

«رویکرد احساس بی‌عدالتی» که فساد اداری را واکنشی از جانب افراد و گروه‌های اجتماعی به نظام حاکم می‌داند (ریبیعی، ۱۳۸۳: ۱۱۲) نیز به‌طور هم‌زمان می‌تواند تبیین‌کننده رفتار احمد باشد. به‌این ترتیب که تجربه تبعیض و نابرابری سازمانی موجب شکل‌گیری احساس بی‌عدالتی و درنهایت ارتکاب فساد است. «رودربایستی بیش از حد داشتن» نیز از مضامین مهم بوده است.

محمدحسین: «قدرت نه گفتن ندارم. بیش از حد تو رودروایی قرار می‌گیرم و این ویژگی تو اتفاقاتی که برام افتاد، خیلی تأثیر داشته. فکر کنم اگه آدمی بودم که می‌تونستم رک حرف بزنم، بهتر می‌تونستم حقم رو بگیرم.»

«زودباوری در رفتار» و «اعتماد بیش از حد کردن»، از دیگر صفاتی بوده که به‌راحتی توانسته موجب اختلاس و پول‌شویی کلان شود.

عباس: «به پیشنهاد دوستی که خیلی وقت نبود همدیگر را می‌شناختیم، این کار رو کردم. یه دفعه خیلی بهش اعتماد کردم.»

۴-۵. نخبه‌های فرصت طلب

از نظر مرتون کنشگرانی که در ادارات و سازمان‌ها دست به فساد (دزدی، رشوه، اختلاس و رابطه‌بازی) می‌زنند، افراد مبدع و مبتکری هستند که اهداف را قبول دارند، ولی ابزارهای پذیرفته‌مانند (دستمزد قانونی در ازای کارشان) را قبول نمی‌کنند و لذا خود برای دستیابی به اهدافشان ابزار مناسبی طراحی می‌کنند (مرتون، ۱۹۶۸: ۲۴۸). نتایج این مطالعه نشان داد که ویژگی‌هایی مانند داشتن رتبه‌های تخصصی کشوری، تسلط زیاد به سیستم‌های مالی، داشتن ریسک‌پذیری بالا و... می‌تواند کارکنان توانمندتر را در نتیجه فشارهای ساختاری به خلق ابزارهای موردنیاز خود برای رسیدن به اهدافشان وادارد. اکثریت مصاحبه‌شوندگان با قبولی در آزمون‌های تخصصی و عبور از فیلترهای سخت استخدامی، وارد ادارات خود شده و تعدادی موفق به کسب رتبه‌های برتر در تخصص خود شده بودند.

احمد: «با قبولی توی چند آزمون وارد شدم و به سیستم‌های مالی کاملاً مسلط بودم ... زمانی که من رو به شعبه دیگری انتقال دادن، ۳ تا کارمند جای من گذاشتن که اون سه تا کار من رو انجام بدن.»

عباس: «ادارای ۱۱ لوح تقدیر هستم. برای مصاحبه به تهران رفتم. توی امتحان علمی-تخصصی بالاترین نمره رو گرفتم. بازرسی کل کشور تأییدم کرد.»

بنابراین، به نظر می‌رسد سازمان‌ها ضمن آنالیز همه‌بعدی نیروهای خود، باید به کارمندان با توانایی و مهارت‌های تخصصی بالا، توجه ویژه داشته باشند؛ چراکه این مهارت‌ها و توانمندی‌ها می‌تواند مانند یک شمشیر دو دم عمل کند. به عبارتی در شرایط ساختاری و سازمانی خاص، این توانمندی‌ها معکوس عمل می‌کند و منجر به خلق ابزارهای خلاف قاعده و عرف برای رسیدن به هدف و در نتیجه ارتکاب به فساد می‌شود.

۴-۵. تزلزل یا پابندی اخلاقی و مذهبی

بر مبنای رویکرد اخلاقی، فساد اداری زمانی اتفاق می‌افتد که کارگزاران دولتی نسبت به اختیار عمومی و نیز بیت‌المال، امانت‌دار و درستکار نباشند و درواقع، کج‌منشی از آن‌ها سر بزنند. بر اساس این رویکرد، ضعف ارزش‌های اخلاقی و ضعف در اعتقادات مذهبی از عوامل گسترش فساد اداری است (خضری، ۱۳۸۴). رفیع‌پور (۱۳۸۸) نیز از «مذهب» در کنار سایر عوامل منجر به فساد، به عنوان یک سیستم کنترل درونی که مانع کارهای خلاف و نامشروع می‌شود نام می‌برد. این رهیافت بیشتر بر پایه اندیشه قدیمی -که به میزان زیادی به افلاطون نسبت داده می‌شود- استوار است که اگر حاکمان و کارگزاران خوبی به کار گرفته شوند، نظام خوبی نیز برقرار خواهد شد (قادری، ۱۳۸۸: ۱۱۱).

بر این اساس، نکته قابل تأمل مطالعه حاضر، ویژگی‌های مذهبی مصاحبه‌شوندگان بوده است. علاوه بر صفاتی که خود عنوان کرده‌اند، وضعیت ظاهری آن‌ها نیز گویای تقید به مناسک دینی و عقاید مذهبی در آنان است. محمدعلی، علی، رضا و احمد صراحتاً دین‌داری خود را اعلام کرده‌اند.

امیرحسین: «ذات من خیلی پاک هست. اخلاقم سعی کردم عالی باشه. اخلاق خوب باعث خوشبختی هر دو دنیاست و من اخلاقم عالی هست. آدم بسیار مذهبی و خیری هستم.»

عباس: «من با زبان روزه برای اداره هر کاری می‌کردم. وظیفه‌شناس و مسئولیت‌پذیر بودم. به پنج‌تن خیلی اعتقاد دارم. پیغمبران و امامان را دوست دارم و اعتقاد دارم.»

بنابراین به نظر می‌رسد در مواردی که بستر سازمانی یا فشارهای ساختاری زمینه ارتکاب به فساد را فراهم کنند، ویژگی‌های اخلاقی و مذهبی به تنهایی نمی‌توانند به عنوان سپر عمل کنند. به عبارتی به زعم گیدنز، انسان‌ها به طور کامل در انتخاب کنش‌های خود آزاد نیستند؛ به گونه‌ای که صرف پایبندی به تقیدات مذهبی، نتوانسته مانع از ارتکاب به فساد شود.

پژوهش‌های مختلفی در داخل و خارج از کشور، پیرامون عوامل و دلالت‌های منجر به فساد، عوامل متعددی را برای سطح سازمانی عنوان کرده است. گریپر^۱ (۲۰۰۵) در دسته‌بندی عوامل بروز فساد مالی در سطح سازمانی، مشخصه‌های سیستمی سازمان را، راهبرد، سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، سیستم‌های جبران، توسعه کارکنان و افق‌های شغلی می‌داند. هابرتس نیز متغیرهای ساختار سازمانی را کنترل و ممیزی‌ها، تفکیک مسئولیت‌ها در سازمان و فرهنگ سازمان مانند اهداف و مأموریت‌ها، ارزش‌ها هنجارها، شیوه‌نامه عملیاتی و خط‌مشی منابع انسانی (گزینش، آموزش و پاداش) در سازمان معرفی می‌کند (جعفریه و طاهرپور کلانتری، ۱۳۹۳: ۱۹). پژوهش حاضر در عین این که مواردی از عوامل سازمانی قبلاً ذکر شده را با مصادیق کاملاً روشن تأیید می‌کند، موارد جدیدی به آن‌ها می‌افزاید.

۲-۵. سازمان‌های تبعیض آفرین نارسا

۱-۲-۵. تبعیض‌های درون سازمانی

وقتی یک مسئول، اعتقاد قوی به نظام اجتماعی نداشته باشد، در فضای اجتماعی‌ای که در آن روحیه سودجویی و مسابقات مادی همه را فراگرفته است؛ طبعاً انسان‌ها در پی مقایسه خود با دیگران همواره کوشش خواهند داشت تا از دیگران عقب نمانند، بلکه جلو بزنند (رفیع‌پور، ۱۳۹۶). از این رو این سازمان‌ها با ناتوانی در برخورد تساوی‌جویانه، به شیوه‌های متفاوت، موجب ایجاد حس بی‌عدالتی و نابرابری و نهایتاً ارتکاب به فساد در اعضای خود می‌شوند. بر مبنای نظریه احساس محرومیت نسبی، افراد داده‌های خود را به یک نظام سیاسی و ستانده‌های خود را از آن نظام با دیگران مقایسه می‌کنند و چنانچه احساس بی‌عدالتی کنند، اقدام به رفتار فسادآمیز خواهند کرد.

1. Grieger

جدول شماره ۳: سازمان‌های تبعیض آفرین نارسا

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
سازمان‌های تبعیض آفرین نارسا	تبعیض‌های درون سازمانی	نارضایتی از حقوق نابرابر - تبعیض شدید در محیط کاری - عدم تناسب جرم با مجازات کاری - پارتی بازی - خویشاوندپروری - قومیت‌گرایی مدیران
	مدیریت مذموم	اختیارات بیش از حد رده‌های بالایی سازمان - انجام جرم در جهت منافع بالادستی‌ها - دراختیارداشتن منابع و امکانات فراوان مدیران - سیاسی‌سازی مفرد - نادیده گرفتن گلوگاه‌های فسادخیز - عدم شفافیت - پایین بودن ریسک تخلف برای رده‌های بالای سازمان - حساب پس‌دهی اندک - همدست شدن رئیس با زیردستان - بی‌لیاقتی فرد مسئول - باندبازی - حزب‌گرایی
	سازمان‌های میان‌تهی	فراهم‌بودن فرصت تخلف سازمانی - نادیده گرفتن قابلیت‌ها و توانایی‌های کارمندان - نادیده گرفتن تخلفات خرد - ضعف سازمان‌ها در آنالیز کارکنان خود - صوری بودن جلسات اداری و بی‌حاصل بودن آن‌ها - شیوع روابط غیررسمی - شفاف نبودن روابط - ایجاد حس انتقام در کارمندان نسبت به یکدیگر - قدرشناسی سازمان‌ها
	ناشیسته‌سالاری	رعایت نشدن اصل شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران - تسلط نداشتن مدیر و معاونین بر وظایف خود - مصرف مواد مخدر در مدیران ارشد
	وضعیت نامطلوب حمایتی و معیشتی	مشکلات مالی کارمندان - کمبود تسهیلات برای کارمندان در ادارات دارای زمینه فساد - عدم حمایت‌های سازمانی در زمان بروز مشکل - اصل اولین اشتباه، آخرین اشتباه برای کارمندان
	شرایط سخت کاری	دسترسی نداشتن به امکانات بهداشتی در محیط کار - نبودن امکانات اداری در زمان مأموریت‌ها - شرایط سخت کاری در پست‌های حساس - دوری طولانی مدت از خانواده - ارتباط مستقیم با قاچاقچی
	تله‌گذاری	تله‌گذاری برخی ادارات برای کارمندان خود - اصرار سازمان‌ها به معج‌گیری - ندادن فرصت به متهمین

احمد: «۶ تا کارمند زیر دستم بودند ... من دو برابر اونا سابقه کار دارم، ولی اونا دو برابر من حقوق می‌گیرن. وام مسکن من از تهران اومد، ریس بانک گذاشتش تو کشوی خودش و برای من نفرستادش. خوب به آدم فشار می‌آد. یک سال مزایای حقوق من و سه نفر دیگه رو قطع کردن. اضافه‌کارمون رو نمی‌دادن.»

پارتی‌بازی، خویشاوندپروری و قومیت‌گرایی، از مضامین ذیل تبعیض‌های سازمانی به شمار می‌روند. فساد از منظر وبر سازوکاری برای اعمال قدرت و نفوذ در مردم از طریق «ارتباطات و پارتی‌بازی» است. سازمان‌های تبعیض‌آفرین در نهایت بی‌تدبیری و بدون توجه به این‌که تخلفات مدیران و رده‌های بالاتر در سازمان، پیامدهای سنگین‌تری برایشان به دنبال دارد، به‌راحتی تخلفات مدیران ارشد را در لفافه قرار می‌دهند و نادیده می‌گیرند؛ اما کارمندان جزء را به کوچک‌ترین بهانه تنبیه و حتی اخراج می‌کنند. از دیگر موارد غیرانسانی پارتی‌بازی در ادارات، «اتهام جرم به عده‌ای برای تبرئه دیگری» است.

بهروز: «تخلف من بزرگ نبود، بزرگش کردن. برای نجات خودشون من رو قربونی کردن.»

رضا: «مثلاً به بار به من گفتن یه کارمند ترکی اومده که از ما نیست. نمره ارزشیابی زیر ۴۶ بهش بده از ۱۰۰ نمره، تا ما بتونیم اخراجش کنیم.»

علی: «وقتی تو یه موسسه همه فک‌وفامیل خودشون رو می‌ذارن، از همون اول زمینه رو فراهم کردیم و من این‌رو به چشم دیدم.»

از دیگر راه‌های رایج فساد در جهان سوم، گماردن افراد موردنظر در پست‌های کلیدی و به‌اصطلاح «نان‌وآب‌دار» است. به این پدیده «خویشاوندپروری» نیز می‌گویند (ربیع، ۱۳۹۰: ۵۲). مضمون «سیاست خاله‌خرزویی» (خویشاوندپروری) بارها به‌وسیله مصاحبه‌شوندگان به کار برده شده است.

محمدعلی: «مثلاً مدیر ما یه جای دیگه اختلاس کرده بود، آوردن کردنش مدیر ما، فقط چون قوم‌و خویش با آقایون بود. سیستم کشور ما خاله‌خرزویه.»

عباس: «تو زمان مسئولیتیم اصلاً نمی‌تونستم با فک‌وفامیل خودم کنار نیام. باید یه جوری راضی شون می‌کردم. ناراحت می‌شدن ازم. هواشون رو داشتم.»

۲-۲-۵. مدیریت مذموم

یکی از زمینه‌های ساختاری منجر به فساد، رواج نوعی مدیریت رنجور و مذموم بوده است. مدیرانی که در نتیجه آلوده شدن به قومیت‌گرایی، باندبازی و سیاسی‌سازی، به‌زعم نیکولاس لومان از کد ارتباطی مناسب در عزل و نصب‌ها و دیگر ابعاد مدیریتی خود استفاده نکرده و زمینه ارتکاب به فساد را برای زیردستان خود فراهم کرده یا در نتیجه در اختیار داشتن امکانات فراوان و پایین بودن ریسک تخلف، خود مرتکب فساد مالی شده‌اند.

بر اساس رویکرد کارفرما-غیر کارگزار، زمانی که در یک تقسیم‌بندی غلط و فسادآمیز، انجام کارهای کلان و هم‌زمان با آن کنترل آن به یکسری افراد خاص واگذار می‌شود، کارگزارانی که به‌عنوان مجریان

پروژه‌های مصوب گمارده می‌شوند، خود امکان تفسیر پیرامون برنامه‌ها و پروژه‌های مصوب را در دست دارند و این کارگزاران معمولاً برخلاف اهداف کارفرما (سیاست‌گذاران دولتی) منافع خود را پیگیری می‌کنند و به این ترتیب زمینه را برای فساد مهیا می‌کنند (عباسپور، ۱۳۸۳: ۱۴۳). این در حالی است که به‌زعم آکرمن، فساد رده‌های بالایی دولت و مدیران ارشد می‌تواند تحریف‌های جدی در شیوه عملکرد دولت و جامعه پدید آورد.

عباس (رئیس بانک): «من به آدم‌هایی که پول بیشتری داشتن، توجه بیشتری می‌کردم و بیشتر بها می‌دادم. قوانین رو برای همه یکسان رعایت نمی‌کردم و چوب همین کار رو خوردم. اونی که ۱ میلیارد داشت و اونی که ۱ میلیون داشت، برام خیلی فرق می‌کرد.»

محمدحسین (نظامی): «تو اداره ما باید حتماً به مافوق (مدیرت) نفع برسونی. تا زمانی که پول و منفعت برسونی به بالادست، قبولت می‌کنن. باید بالادست رو ساپورت کنی. تا نکنی، کارت انجام نمی‌شه. اگه هم مقاومت کنی، حذف می‌شی.»

رضا: «بالایی‌ها اختیارات خیلی بیشتری دارند و زمینه تخلفات بیشتری دارند؛ مثلاً در بانک دسته‌چک بانکی پیش رئیس شعبه است نه کارمندان دون پایه. امضا با رئیس است و معاون‌ها.»

۳-۲-۵. سازمان‌های میان‌تهی

سازمان‌های میان‌تهی همان‌هایی هستند که با ابتلا به نوعی پوسیدگی پنهان، در نتیجه داشتن ارتباطات ضعیف، مدیر از کارکنان جدا می‌شود و نمی‌تواند به موقع اقدام به عمل کند. این سازمان‌ها با عدم شناسایی پتانسیل کارمندان خود و ضعف در آنالیز آن‌ها، عدم رسیدگی به موقع به مشکلات، قدرشناسی در مقابل کارکنان و نادیده گرفتن اصل تشویق، نادیده گرفتن توانمندی‌های کارکنان و شیوع روابط غیررسمی، ضمن پرورش حس انتقام‌جویی در نهایت بی‌تدبیری در حل مسائل کور عمل می‌کنند.

محمدحسین: «هر سازمانی باید پرسنلش رو خوب بشناسه. شاید اگه منو آنالیز می‌کردن؛ می‌فهمیدن که اینجا به درد من نمی‌خوره.»

احمد: «هر چقدر من منظم بودم و سخت کار می‌کردم، به چشم په نفر هم نمی‌اومد؛ کی تشکر می‌کنه از کارمند بدبخت؟»

بهرروز: «جلساتی که تو سازمان‌ها گرفته می‌شه، مصوبات آن‌ها کاملاً صوری هست و اجرا نمی‌شه. همه چی رابطه‌ای و سلیقه‌ای هست. مجبوری با همه بسازی.»

حتی شناخت سازمان‌ها از وضعیت اقتصادی کارکنانشان می‌تواند به توقف روند تخلفات وی کمک کند. وقتی کارمندی مانند بهروز «مرغداری، پول نقد، دو تا ماشین، خانه بزرگ، زمین کشاورزی و...» دارد؛ سازمان باید با شک منطقی به وی وارد عمل شود. نکته مهم‌تر این‌که تنها یک سازمان ضعیف است که می‌تواند نیروهای خود را به راحتی از دست بدهد. سازمان‌ها باید بدانند که نیروهای باسابقه برای آن‌ها یک

ذخیره و سرمایه اجتماعی هستند که باید برای تداوم و پیشرفت سازمان، اقدامات لازم برای حفظشان انجام گیرد؛ نه اینکه در نتیجه قدرشناسی، آن‌ها را رմیده‌خاطر و آماده ارتکاب به فساد کنند.

محمدحسین: «تو اداره‌ها اگه کوهی را براشون جابه‌جا کنی، جزو وظایف هست و تشکری در کار نیست، ولی اگه سنگی رو ازش جابه‌جا کنی باید هزارتا جواب پس بدی.»

۴-۲-۵. ناشایسته‌سالاری

بر مبنای نظریه حامی-پیرو، ساختار نامناسب اقتصادی، باندبازی در ساخت سیاسی، نوجه‌گرایی در انتصاب‌ها و گم‌اردن پیروان در گلوگاه‌های تصمیم‌گیری با پشتوانه حامیان قدرتمند، زمینه‌های فساد را فراهم می‌کند. حامی می‌تواند یک عنصر قدرتمند نظامی، یک کارگزار سیاسی و یا یک سرمایه‌دار باشد؛ اگرچه احزاب و گروه‌های فشار و ذی‌نفوذ نیز می‌توانند نقش حامی را ایفا کنند (ربیعی، ۱۳۹۰: ۱۶۵). این ارتباطات و پارتی‌بازی که مدنظر و بر نیز قرار گرفته است، منجر به ظهور «ناشایسته‌سالاری» در سازمان‌ها می‌شود. بر مبنای روابط غیررسمی، قومی و قبیله‌ای، مدیرانی نالایق در رأس امور قرار می‌گیرند که تسلط کامل بر وظایف خود و حوزه مدیریتی‌شان ندارند.

احمد: «دقیقاً رئیس و معاونین به وظایف‌شون تسلط نداشتن و این فرصت برای من فراهم شد. رئیس من مدرک و مهارتش از من کمتر بود. خیلی سر از کار من و کلاً سیستم درنمی‌آورد.»

محمدحسین: «مدیر قبلی مون خیلی خوب بود. عالی! ولی جناحش که رفتن، اونم بیرون کردن و یکی اومد به جاش که تا کلی وقت نمی‌دونست چی به چیه.»

محمدعلی: «مدیر ما کسی بود که جای دیگه اختلاس کرده بود، حالا منتقلش کرده بودن اینجا.»

۴-۲-۵. وضعیت نامطلوب حمایتی و معیشتی کارمندان

در پی فرآیند نیازآفرینی و ایجاد فشار در جهت ارضای نیاز، انسان‌ها درعین حال به جست‌وجوی منابع جدید درآمد برمی‌آیند. صاحبان مشاغل غیردولتی، مزد یا قیمت کالاها و سرویس‌های خود را متناسب با تورم و افزایش قیمت‌ها، بالا می‌برند و لذا سطح درآمد خود را به حدود سطح نیاز خود می‌رسانند. اگر قیمت بنزین یا لاستیک افزایش یابد، قیمت کرایه تاکسی نیز بالا می‌رود. اما اینجا مشکل اساسی شامل صاحبان مشاغلی است که درآمد و حقوقشان به نسبت تورم و رشد قیمت‌ها، افزایش نمی‌یابد و اینان در درجه اول کارمندان دولت و کارگران هستند (رفیع‌پور، ۱۳۹۶).

مسلم است همه این کارمندان از راه‌هایی مانند شغل دوم، اضافه‌کار و... قادر به افزایش درآمد خود نیستند. لذا دستمزد پایین در ساختار اداری، خود یکی از عوامل بروز و گسترش فساد مالی است (ربیعی، ۱۳۹۰: ۱۰۲). مطالعه حاضر با مصداق‌هایی معتبر بر این امر صحه گذاشت که مشکلات مالی کارمندان،

کمبود تسهیلات برای آنان در اداراتشان و عدم حمایت‌های مالی سازمان از آن‌ها، چگونه زمینه‌ساز ارتکاب فساد در آنان شده است.

محمدعلی: «حقوقم خیلی پایین بوده و هست. درآمد پایین بود. خونه‌ای ساختم خیلی بددهکار شدم».

محمدحسین: «حقوقم خیلی پایین بود. مجبور بودم رشوه بگیرم. خرجی نمی‌رسوندم. زنم می‌خواست طلاق بگیره».

مهم‌ترین مسئله ذکرشده در خصوص عدم حمایت‌های سازمانی از این کارمندان، اصل «اولین اشتباه، آخرین اشتباه» برای کارمندان جزء است؛ به این معنی که بعضی سازمان‌ها هیچ انعطافی نسبت به تخلفات خرده کارمندان نشان نمی‌دهند و با کوچک‌ترین اشتباه، عزم سازمان برای حذف‌کردنشان جزم می‌شود. بهروز: «تو سازمان‌های ما اولین اشتباه؛ آخرین اشتباهت هست. هیچ کس دستت رو نمی‌گیره. سریع حذف می‌کنن».

این در صورتی است که طبق گفته محمدحسین:

«کارمندان جزء اگه تخلفی هم داشته باشن، در راستای منفعت‌رسوندن به بالادستی هاست.»

وقتی بر این کارمندان ناتوان در هم‌سازشدن با تورم، شرایط سخت کاری نیز بار می‌شود؛ فضا را برایشان غیرقابل تحمل‌تر و انگیزه‌شان را برای فساد بیشتر می‌کند.

۶-۲-۵. شرایط سخت کاری

دسترسی نداشتن به امکانات بهداشتی در محیط کار، نبودن امکانات اداری کافی در زمان مأموریت‌ها، شرایط سخت کاری در پست‌های حساس، دوری طولانی مدت از خانواده و ارتباط مستقیم با قاچاقچیان، ازجمله مضامینی بوده است که حداقل مصاحبه‌شوندگان پژوهش حاضر را که متهم به جرائم بزرگ اقتصادی هستند، نسبت به این عمل، مطمئن و محق ساخته است.

محمدحسین (کارمند نیروی انتظامی): «در منطقه صفر مرزی، جانشین پایگاه شدم. شرایط کاری خیلی سخت بود. هر شب درگیری با اشرار، بازارچه مرزی اونجا بود. شب‌ها همش کمین بودیم. هفته‌ای یه بار حموم می‌کردیم. ۴۵ روز اونجا بودیم؛ گوشه نداشتیم و از خانواده بی‌اطلاع بودیم».

بهروز: «در کار من امکاناتی که برای انجام صحیح و کامل کارم لازم بود، نداشتم. مثلاً برای جابجایی زندانی ماشین نبود. زندانی را باید با ماشین عبوری یا اتوبوس جابه‌جا می‌کردم. یه بار یه قاتل را با اتوبوس بردم تهران. باید بین راه خرج زندانی رو خودم می‌دادم. سازمان هیچ هزینه‌ای بابتش خرج بین راهش به من نمی‌داد.»

۷-۲-۵. تله‌گذاری^۱

یکی از مهم‌ترین دلالت‌های سازمانی منجر به فساد که در مطالعات پیشین نیز به آن هیچ اشاره‌ای نشده؛ «تله‌گذاری» است. البته جدیدبودن این مضمون شاید به این دلیل باشد که تنها کسانی که در بستر سازمانی، خود مرتکب فساد شده‌اند، این تله‌ها را تجربه کرده‌اند و از وجودش اطلاع دارند. معنی عرفی «تله‌کاری» از نظر مرتکبین این بوده است که سازمان‌ها به محض اطلاع یا شک به کارمند خود در ارتکاب به فساد، به جای این‌که تدابیری جهت آگاه‌کردن وی به صورت آشکارا داشته باشند، به صورت پنهانی برای آن‌ها دام پهن می‌کنند تا آن‌ها را در زمان ارتکاب به جرم دستگیر کنند. سازمان‌ها گاهی به این دلیل که مدرکی برای اثبات جرم مرتکبین ندارند، ناچارند در یک بازه زمانی مجرم را تحت کنترل قرار دهند تا بتوانند مدارکشان را تکمیل کنند. آن‌ها در نظر داشته باشند که گاهی تداوم این روند، می‌تواند به قیمت نابودی زندگی یک انسان باشد. در مواردی که جرم حساسیت کمتری دارد، سازمان‌ها می‌توانند با یک تفکر جدید و خلاق، دست از کلیشه «مچ‌گیری» بردارند و فرصتی دوباره به متهمین دهند.

محمدحسین: «سازمان‌ها به جای پیشگیری، به دنبال مچ‌گیری هستند بیشتر. از ۶ ماه قبل می‌دونستن که من تخلف می‌کنم ولی چیزی نگفتن تا مچم رو بگیرن.»

بهرروز: «ادارات به جای این‌که از تخلف پرسنل جلوگیری کنن، براش تله می‌ذارن. سازمان‌ها باید کلاس آموزشی ترتیب بدهند برای پرسنل و افراد رو نسبت به تخلفات آشنا کنند. نه این‌که برای پرسنل دام پهن کنند.»

محمدحسین: «سازمان‌ها برای نیروهای خودشون زحمت می‌کشن، ولی خیلی راحت از دستشون می‌دن.»

سطح سازمانی که یک سطح میانی است، می‌تواند نقش دوگانه تشدیدکنندگی یا ترقیق‌کنندگی داشته باشد؛ به این معنی که می‌تواند با میانجی‌گری، اثر یک عامل فردی یا ساختاری را در ارتکاب به فساد کمتر یا بیشتر کند. اگر سازمان‌ها در سطح اجرایی بهتر و آگاهانه‌تر عمل کنند، به احتمال زیاد می‌توانند مانع از ارتکاب فساد شوند و بالعکس. همین سطح سازمانی میانی می‌تواند موجب شود که ساختار و عاملیت در تعامل و یا تقابل با یکدیگر، گاه موجب کاهش فساد و گاهی در نتیجه بارشدن بر یکدیگر، زمینه ارتکاب به فساد را دوچندان کنند. طبق رویکرد ساختاری، فساد به عنوان یک تصمیم‌گیری یا عمل فرد در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه به عنوان یک پدیده‌ای است که در ساختار اجتماعی بزرگ‌تر، نهادینه و جاسازی شده است (جعفریه و طاهرپور کلاتری، ۱۳۹۳). این علل به مواردی از قبیل اختیارات گسترده دولت - حساب‌کشی اندک - انگیزه‌های انحرافی در شاغلان بخش دولتی برمی‌گردد. به عبارتی فساد در جایی پدید می‌آید که مقامات دولتی از اختیارات فراوان و امضاهای طلایی برخوردار باشند. همچنین قوانین، رویه‌ها، تلقی‌ها، نظام‌های هنجاری و سیستم‌های مراقبت و مجازات در مورد فساد که در جوامع پیشرفته واضح و از شفافیت برخوردار است، اما در جهان سوم در هاله‌ای از ابهام هستند و منجر به فساد می‌شوند (ریبئی، ۱۳۹۰).

۱. در فرهنگ معین به معنی دام یا ابزاری برای گرفتن است. (تور، جال)

۳-۵. ساختارهای ناکارآمد فسادزا

جدول شماره ۴: ساختارهای ناکارآمد فسادزا

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ساختارهای ناکارآمد فسادزا	ضعف قوانین اجرایی	قابلیت خُم کردن قوانین - عادی شدن و گاهی قانونی شدن فسادهای کوچک - فراهم بودن زمینه برای پنهان کاری - نادیده گرفتن قوانین - سلیقه ای اجرا شدن قوانین - برنامه ریزی های متمرکز از بالا به پایین - نابلد بودن مسئولین ادارات رسیدگی کننده به جرم - لزوم رعایت قوانین فقط برای طبقه پایین
	ضعف سیستم های نظارتی	شکسته بودن سیستم های نظارتی - جناحی بودن بازرسی - حداقلی بودن سیستم های امنیتی - نظارت کمتر بر رده های بالای سازمان - غیبت دوساله بازرسان
	روابط شبکه ای فساد	هم گروه شدن برای فساد - نیاز به همدست - ساختن شبکه - عزل و نصب های گروهی - وجود شرایط تخلفات شبکه ای - سیاست خاله خرزویی - سیاست درهای گردان

۱-۳-۵. ضعف قوانین اجرایی

عدم تناسب قوانین با نیاز جامعه و اقتضائات اجرایی، پراکندگی و تورم قوانین، نبودن ضمانت اجرایی مؤثر برای اجرا و ضعف در محتوای قوانین، از جمله علل اجرایی نشدن قانون به شمار می روند (ابریشمی راد و اسدی اوجاق، ۱۴۰۰: ۱۲۳). قواعد و مقرراتی که سبب طولانی شدن فرایند انجام کار در سازمان ها می شوند، زمینه بروز فساد را بیش تر می کنند. این قوانین هم تقاضا برای فساد ایجاد می کنند (مردم مایل هستند هر چه زودتر از دست این قوانین خلاص شوند) و هم مشوق هایی برای عرضه فراهم می آورند؛ زیرا کارکنان می توانند با استناد به این مقررات مانع از انجام امور و سبب ایجاد تمایل به پرداخت رشوه شوند (اولکان، ۲۰۰۷).

مطالعه حاضر نه به دنبال کشف علت‌های معطل بودن قوانین است، بلکه ردپای چگونه نادیده گرفتن قوانین را در تجربه زیسته متخلفین مالی می‌کاود. برخی متخلفین به خوبی قابلیت دورزدن قوانین را تجربه کرده و برخی از ناآگاه بودن مسئولین از قوانین و سلیقه‌ای اجراءشدن قانون سخن گفته‌اند.

بهروز: «تعدد قوانین می‌ذره بازرس‌ها و حراست را دور بزنی.»

احمد: «قانون را خیلی جاها نمی‌شه نقض کرد، ولی می‌شه خمش کرد و زمینه رو برای کاری که می‌خواهی انجام بدی جور کنی.»

امیرحسین: «بس که روال اداری کار سخت هست، مجبور می‌شی رشوه بدی، و الا کی راضی هست پول مفت بده؟!»

رضا (رئیس بانک): «خیلی جاها قوانین را می‌شه قانونی اجرا نکرد!»

۲-۳-۵. ضعف سیستم‌های نظارتی

پرتکرارترین امکان ساختاری منجر به فساد از سوی مصاحبه‌شوندگان، «ضعف سیستم‌های نظارتی» بوده است. در تقسیم‌بندی‌های انجام‌شده در خصوص علل فساد در مطالعات داخلی و خارجی، این عامل به‌صراحت دیده نشده یا اینکه در مواردی مانند دسته‌بندی لیو^۱ (۲۰۰۴) نه به‌صورت مستقل و جداگانه بلکه ذیل عامل اصلی «کنترل‌های خارجی» قرار گرفته است. از صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان چنین برمی‌آید که یکی از مهم‌ترین بسترهای فسادخیز، ضعف سیستم‌های نظارتی است.

احمد: «ما بازرس داشتیم چیزی مثلاً ازت می‌خواست که گزارش ده صفحه بود، آگه برگ اول و برگ آخرش رو خوب می‌نوشتی، برایش کافی بود. آگه برگ‌های وسطش رو فحش می‌نوشتی برایش فرقی نمی‌کرد و نمی‌خوندش؛ یعنی راحت می‌کارمند دورش می‌زد.»

عباس: «دو سال مداوم بازرس به شعبه ما مراجعه نکرد. این‌رو با مدرک می‌تونم بهتون ثابت کنم و این مسئله زمینه تخلف من رو فراهم کرد.»

محمدحسین: «بازرس مناطق مرزی آگه بخواد واقعاً بازرسی کنه، باید نزدیک صبح یا نزدیک غروب بیاد بازرسی. ولی بازرس‌هایی که خطر مناطق مرزی رو می‌دونن، شب نمی‌موندن. صبح تا ۱۰ ظهر می‌ومدن بازرسی. بازرسان تا اتفاق نیفته، نمیان. بعد که اتفاق افتاد کیف به دست او‌مدن.»

۳-۳-۵. روابط شبکه‌ای فساد

بیشتر مصاحبه‌شوندگان مطالعه حاضر در ارتکاب به جرم، هم‌گروه داشته‌اند. اینان در یک بازه زمانی از قبل تخلف خود را سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی کرده و تقسیم‌کار بین خود انجام داده‌اند؛ تقسیم‌کاری که منجر به تسریع در مرحله اجرا شده است.

احمد: «تیم ما ۶ نفره بود. یکی مون رفت تهران کارهای مقدماتی را انجام داد. منم روز اتفاق تو نیم ساعت کار را تموم کردم پول رو به حساب کسی واریز کردم».

بیشتر معاملات فاسد در نتیجه تعاملات اجتماعی بین بازیگران رخ می‌دهد. برای وقوع معاملات فاسد باید بین دو یا چند نفر ارتباط برقرار شود. این‌ها قصد دارند منافع خود را بیش از منافع دیگران ارتقا دهند و ممکن است برای توجیه رفتار خود عقلانیت لازم را داشته باشند. البته مهم‌ترین عامل، ماهیت علایق نیست، بلکه تمایل بازیگر برای رسیدن به آن‌هاست. پتری به انرژی ذاتی اشاره دارد که بازیگران را به سمت عمل سوق می‌دهد. سپس شرکت‌کنندگان می‌توانند از قدرتی که از معامله به دست آورده‌اند، برای افزایش منافع خود استفاده کنند (لارمور، ۲۰۱۳).

رضا: «تخلفات مالی گروهی انجام می‌گیره؛ مثلاً زنان به اندازه مردان نمی‌تونن تخلف کنن، چون تعدادشون کم هست و تنها هستن برای تخلفات. همدست ندارن».

علی: «تو تخلفات دولتی باندى شدن منشأ تخلف است. چن نفر با هم یه گروه می‌شن و یه تخلف بزرگ انجام می‌دن».

عباس: «در هر نهادی در کشور ما باندى بازی هست. مثلاً رئیس و معاون با هم جور می‌شن و باعث تخلف می‌شه».

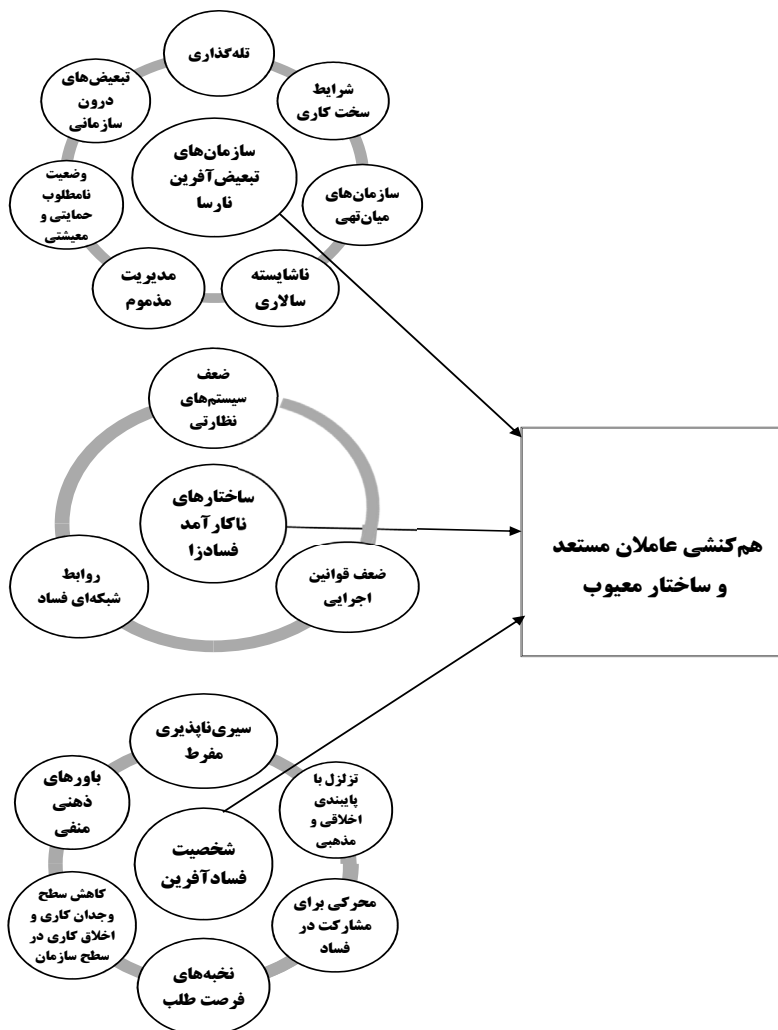
به نظر دوگراف، ویژگی این شبکه‌ها، «ساختن پلی میان شکاف‌های ساختاری» است. این شبکه‌ها در درون و میان سازمان‌ها زمانی فعال می‌شوند که مردم تلاش می‌کنند به چیزی دسترسی یابند که می‌تواند برایشان دسترس‌ناپذیر باشد و به این منظور از «منابع غیرقانونی» استفاده می‌کنند. وی همچنین معتقد است که این شبکه‌ها، افراد را به یکدیگر متصل نمی‌کنند، بلکه ویژگی‌های افراد را به هم پیوند می‌دهند (دوگراف، ۱۳۹۷).

یکی از اشکال این اتصال‌ها «مدیریت اتوبوسی» است. مدیریتی که بیشتر از هر چیزی دلالت بر عزل و نصب‌های گروهی در ادارات دارد. به‌زعم آکرمن، با وجودی که نظام‌های اداری متعارف کوشش می‌کنند مقامات اداری را دور از سیاست نگهدارند، ارتباط بین فساد و نظام سیاسی بسیار پیچیده است. استحکام محیط سیاسی رقابتی احتمال خطر را افزایش و احتمال فساد را کاهش می‌دهد. گرچه یک نظام سیاسی رقابتی می‌تواند عامل بازدارنده‌ای برای فساد باشد؛ اما بیشتر اوقات، عوض، کاری است که سیاستمدار فاسد بدون رشوه انجام نمی‌دهد. اگر سیاستمداران برخلاف منافع موکلانشان رأی بدهند، می‌توانند انتظار داشته باشند که در انتخابات مجازات می‌شوند (آکرمن، ۱۳۹۰). بر این اساس عزل و نصب‌های گروهی در برخی نظام‌های سیاسی به قدری شایع است که همراه با تغییرات حزبی سیاسی این گونه عزل و نصب‌ها تقریباً عادی به نظر می‌رسد. فارغ از این که چگونه بسترساز فساد می‌شود.

بهروز: «تو اداره ما هر کسی از قبل نیروهای مدنظر خودش رو آماده کرده. منم از طرف یکی از دوستان به فرمانده معرفی شدم. رئیس دفتر من بعد ۵ سال منتقل شد و فرمانده

جدید دیگه با من نساخت و باید کس دیگه‌ای به جای من می‌گذاشت. سیستم ما اتو بوسی هست؛ باید گروهی بیان و گروهی دیگه برن. هر رئیسی می‌خواد بینش خودش رو رعایت کنه و دارودسته خودش رو داشته باشه.»

احمد: «تو ادارات مدیر و معاون‌ها، گروهی عوض می‌شن. کاری ندارن خوب کار می‌کنی یا نه. وقتی باید بری، باید بری.»



شکل شماره ۱: شبکه مضامین دلالت‌های عامل‌گرا و ساختارگرای منجر به فساد مالی

۶. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی مهم‌ترین دلالت‌های منجر به فساد اقتصادی پرداخته و به دنبال واکاوی نقش تقابلی یا تعاملی ساختار و عاملیت در ارتکاب به فساد اقتصادی بوده است. به همین منظور با رفت و برگشت بین استقرا و قیاس، یعنی استخراج مضامین پایه از داده‌ها، تحلیل مضامین و گاهی نظریه‌پردازی سعی در رسیدن به هدف پژوهش دارد.

نتایج تحلیل مضامین، سه مضمون فراگیر «شخصیت‌های فسادآفرین»، «سازمان‌های تبعیض‌آفرین نارسا» و «ساختارهای ناکارآمد فسادزا» را نشان داد. به عبارتی نتایج این مطالعه با نظریاتی مانند نظریه آنتونی گیدنز که از چهره‌های شاخص در ترکیب نظریه کنش و ساختار است و برای فراتر رفتن از این دوگانه‌انگاری تلاشی قابل توجه می‌کند، همخوان است. مراد وی از این رابطه آن است که ساختارهای اجتماعی، ساخته کنش‌کنگران‌اند؛ درحالی‌که ابزار و وسیله آن نیز هستند و بآنکه وی شخص را هدف نهایی می‌داند، اما وابستگی او را به دیگران برای امکان کنش متقابل اجتماعی محرز می‌داند.

از آنجاکه مطالعه حاضر در پی بررسی برهم‌کنشی ساختار و عاملیت، هم به واکاوی بسترهای سازمانی و ساختاری و هم فاکتورهای فردی فسادآفرین پرداخته است؛ نتایج به‌دست‌آمده در محورهای ساختاری و سازمانی با تعدادی از مطالعات و در سطح فردی با پاره‌ای دیگر قابل مقایسه است. گرچه مضامین مستخرج در سطح عاملیت با عنوان «شخصیت‌های فسادآفرین» دقیقاً با دیگر مطالعات در سطح فردی منطبق و یکسان نیست؛ اما در کلیت موضوع، به‌عنوان نمونه با پژوهش‌های (عابدی و دیگران، ۱۳۹۶) و زاهدی و دیگران (۱۳۸۸) که مواردی مانند احساس بی‌عدالتی، نیاز مادی، عدم پابندی شرعی و ریسک‌پذیری را به‌عنوان عوامل فردی ارتکاب فساد برشمرده‌اند، همخوان است.

پایبندی مذهبی و اخلاقی، مضمون محلّ چالشی است که نیاز به بررسی دقیق‌تر دارد. درحالی‌که مطالعات منصوری (۱۳۹۷)، عابدی جعفری (۱۳۹۶) و جعفریه و کلاتنری (۱۳۹۳)، ازجمله پژوهش‌هایی هستند که عدم پایبندی شرعی را دلیل ارتکاب فساد دانسته‌اند؛ مطالعه حاضر برخلاف این مطالعات و برخلاف تئوری‌های رویکرد اخلاقی، به نتیجه متفاوتی رسیده است. هفت نفر از مصاحبه‌شوندگان، طبق گفته خودشان و البته وضعیت ظاهری آن‌ها، افرادی معتقد و بسیار بااخلاق بوده‌اند. نمازخواندن، اعتقاد به پنج‌تن، روزه‌داری، مسجدرفتن، کمک به ضعفا حتی در حین و بعد ارتکاب به عمل و... از مضامین پایه مستخرج در این خصوص بوده است.

افزون بر آن‌که بررسی این موضوع نیاز به پژوهشی جامع‌تر با تأکید بر تفکیک دین‌داری مناسبی و اعتقادی دارد؛ با استناد به نظریه گیدنز می‌توان گفت نه تجربه کنشگر فردی و نه وجود هر نوع جامعیت اجتماعی، بلکه اعمال اجتماعی در راستای «زمان و مکان» سامان می‌گیرند. جریانی دیالکتیکی از ایجاد عمل، ساخت و آگاهی‌ها در بستر تاریخی و فرایندی پویا و به شکل بازتابی جریان می‌پذیرد. لذا به نظر می‌رسد صرف داشتن یا نداشتن یک صفت اخلاقی به‌تنهایی نمی‌تواند در ارتکاب به فساد به‌عنوان یک سپر عمل کند.

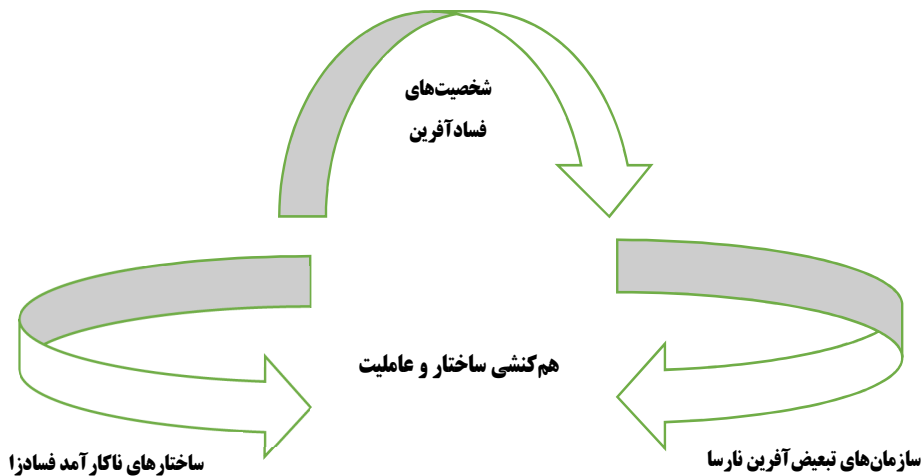
صفت و مضمون قابل توجه دیگر «نخبه‌های فرصت طلب» است. منظور از نخبه‌های فرصت طلب در این پژوهش، کارمندانی بوده که قابلیت‌ها و توانمندی‌های خاصی نسبت به سایرین دارند. نتایج نشان داده است که این صفات و توانمندی‌ها می‌توانند مانند شمشیری دو دم عمل کنند. به این معنی که افراد توانمند در محیط اداری، ساختارهای معیوب را که منجر به ظهور تبعیض‌ها و بی‌بندوباری‌های اداری می‌شود، کمتر برمی‌تابند، با سرعت بیشتری واکنش نشان می‌دهند و با استفاده از همان توانمندی‌ها، در صورت نیاز خود در پی احقاق حقوق خود و تسویه حساب شخصی با سازمان برمی‌آیند. بنابراین توانمند بودن یا نبودن یک کارمند را نمی‌توان لزوماً یک صفت بازدارنده یا تشویق‌کننده در ارتکاب به فساد دانست.

مضامین «عدم شایسته‌سالاری»، «وضعیت نامطلوب حمایتی و معیشتی کارمندان»، «تبعیض‌های درون سازمانی»، «پارته‌بازی»، «شرایط سخت کاری» و «خویشاوندپروری» که ذیل مضمون «سازمان‌های تبعیض‌آفرین» قرار گرفته‌اند، با نتایج مطالعات عباس‌زاده‌واقفی (۱۳۹۶) و جعفریه و طاهرپور (۱۳۹۳) همخوان هستند. مصاحبه‌شوندگان از دلالت‌های سازمانی مؤثری پرده برداشته‌اند که بعضی از آن‌ها در مطالعات و تقسیم‌بندی‌های پیشین وجود ندارد. از جمله این موارد «تله‌گذاری» بوده است؛ یعنی شرایطی که سازمان‌ها به محض شک کردن به پرسنل خود، برای او دام پهن کرده تا در حین ارتکاب به جرم، میج وی را بگیرند. این مطالعه نشان داده است که این امر تا حد زیادی، پرسنل را نسبت به اداره و مافوق خود بدبین کرده و تخلف به جایی رسیده که هم اداره و هم شخص متخلف آسیب بسیار بزرگی دیده‌اند؛ در صورتی که اگر سازمان به جای تله‌گذاری راه ارشاد و کمک به کارمند در معرض خطر خود را انتخاب می‌کرد، هر دو طرف این حد متضرر نمی‌شدند. این پژوهش، تجدیدنظری را در مورد این راه‌حل کلیشه‌ای که سازمان‌ها برای تکمیل مدارک خود، اتخاذ می‌کنند، پیشنهاد می‌دهد.

سومین سطح، مضمون فراگیر «ساختارهای ناکارآمد فسادزا» است. ساختارهای معیوبی که عاملین را در برمی‌گیرند و بستر را برای ارتکاب به تخلفات، آماده می‌کنند. ضعف قوانین اجرایی، ضعف سیستم‌های نظارتی، روابط شبکه‌ای فساد ابعاد گسترده این ساختارهای فسادآفرین را تشکیل می‌دهند.

به‌طورکلی می‌توان گفت ابعاد مختلف سازمانی و ساختاری با هم و همین‌طور با دلالت‌های عامل‌گرا با یکدیگر در یک ساختار شبکه‌ای، می‌توانند عاملین مستعد و ساختارهای معیوب را به هم نزدیک‌تر و بستر ارتکاب به فساد را فراهم‌تر کنند. آن‌گونه که به‌زعم‌گیدنز ساختار و عاملیت دوروی یک سکه‌اند و کنشگران حین کنش متقابل و در اثر تکرار رفتارها، ساخت را بازسازی می‌کنند و افراد هم‌زمان با به‌وجودآوردن جامعه و ساختارهای آن، خود نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرند.

تجربیات مصاحبه‌شوندگان نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی عاملان، اراده و انگیزه آنان به‌تنهایی نمی‌تواند فسادآفرین باشد؛ چراکه هرچقدر هم که یک فرد برای ارتکاب به یک تخلف مالی مصر باشد، تا زمانی که بستر برایش فراهم نشود قادر به انجام عمل نیست. اما فراهم‌شدن بستر سازمانی و ساختاری، این توانایی را دارد که هر فردی را به ارتکاب به فساد وادارد. مصداق این ادعا، همان ارتکاب به فساد شخصیت‌های با اخلاق متعهد این مطالعه است. لذا می‌توان گفت برهم‌کنشی عاملیت و ساختار است که می‌تواند زمینه‌ساز و بسترآفرین تخلفات بزرگ اقتصادی باشد.



شکل شماره ۲: هم‌کنشی عاملیت و ساختار در بروز فساد

منابع

- ابریشمی‌راد، محمدامین؛ اسدی اوجاق، نادر (۱۴۰۰). مهم‌ترین علل قابل اجرا نبودن قانون در نظام حقوقی ایران. فصلنامه دانش حقوق عمومی، ۱۱(۳۵)، ۱۱۹-۱۴۴.
- احدی، پرویز؛ غفاریان گلبو، محمد؛ جوان‌پور، عزیز و نوجوان، صمد (۱۳۹۰). بررسی فساد سیاسی و رابطه آن با توسعه سیاسی از منظر جامعه‌شناسی سیاسی. مجله مطالعات جامعه‌شناسی، ۱۰(۴۰)، ۱۴۶-۱۳۳.
- افضل‌ی، عبدالرحمان (۱۳۹۱). فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه، علل، پیامدها و راهکارهای برون‌رفت. مجله حقوقی بین‌المللی، نشریه مرکز امور حقوقی بین‌المللی ریاست جمهوری، ۲۸، ۲۶۴-۲۳۵.
- بهشتی، سیدصمد؛ خان‌محمدی، احسان (۱۳۹۹). بررسی وضعیت ادراک از فساد و عوامل مرتبط با آن مطالعه شهروندان شهر سرپل ذهاب. مجله جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۱(۴)، ۷۲-۴۵.
- توانا، محمدعلی؛ هاشمی‌اصل، سیدیدان و جریده، سیدجواد (۱۳۹۸). بررسی پدیده جنگ از منظر ابن خلدون. فصلنامه علمی-پژوهشی نظریه‌های اجتماعی متفکران مسلمان، ۹(۲)، ۱۴۷-۱۷۱.
- توحیدفام، محمد؛ حسینیان امیری، مرضیه (۱۳۸۸). تلفیق کنش و ساختار در اندیشه گیدنز، بوردیو و هابرماس و تأثیر آن بر جامعه‌شناسی جدید. پژوهشنامه علوم سیاسی، ۴(۳)، ۱۰۷-۷۹.
- جعفریه، زهرا سادات؛ طاهرپور کلانتری، حبیب‌اله (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر پیش‌گیری از تمایل بر وقوع تخلفات مالی در سازمان امور مالیاتی کشور: نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۲، ۱۹-۴۶.
- جلالی‌پور، حمیدرضا؛ محمدی، جمال (۱۳۹۲). نظریه‌های متأخر جامعه‌شناسی، تهران: نی.
- حقیقتیان، منصور؛ کریمی‌زاده، سمیه و نظری، جواد (۱۳۹۱). بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری: مجله جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۳، ۱۲۵-۱۴۲.
- خضری، محمد (۱۳۸۴). تحلیل نهادی فساد اداری. فصلنامه مطالعات راهبردی، ۸، ۵۱۳-۵۳۰.

- خیالت دوگراف، پیتر؛ واخنار، پتریک؛ مارافیک، فون (۱۳۹۷). چشم‌اندازهای نظری فساد. ترجمه هانیه هژبرالساداتی، داود حسینی هاشم‌زاده، محمدفاضلی، جلیل یاری، تهران: آگاه.
- ربیعی، علی و هاجر، آصف (۱۳۹۱). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری: فصلنامه مدیریت دولتی، ۴، ۵۸-۴۵.
- ربیعی، علی (۱۳۹۰). زنده‌باد فساد: جامعه‌شناسی سیاسی فساد در دولت‌های جهان سوم. تهران: موسسه تحقیقات و توسعه علوم انسانی.
- رحمانی، تیمور و اصفهانی، پوریا (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری فساد با تأکید بر فعالیت‌های اقتصادی، مطالعه کشورهای در حال توسعه. نشریه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۲۴ (۷۸)، ۲۲۷-۲۰۸.
- رزآکرمن، سوزان (۱۳۹۰). فساد و دولت، علت‌ها، پیامدها و اصلاح. ترجمه منوچهر صبوری، تهران: پردیس دانش.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۸). سرطان اجتماعی فساد. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۹۶). توسعه و تضاد، کوششی در جهت تحلیل انقلاب اسلامی و مسائل اجتماعی ایران. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- رهنمود، فرج‌اله؛ کلاتری، حبیب‌اله و رشیدی، اعظم (۱۳۸۸). شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی. فصلنامه مدیریت اجرایی، ۱۰، ۳۵-۵۲.
- زاهدی، شمس‌السادات، محمدنبی، سینا، شهبازی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی در شهرداری تهران). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۷ (۲۳)، ۵۵-۲۹.
- شریف‌زادگان، محمدحسین؛ قانونی، حسین (۱۳۹۵). تحلیل و مفهوم‌سازی نظری تأثیرات دولت رانتی بر عاملیت و ساختار جامعه و اقتصاد شهری در ایران. اقتصاد شهری، ۳، ۱۸-۱.
- عابدی جعفری، حسن و طاهرپور، حبیب‌الله (۱۳۹۸). شناسایی عوامل فردی مؤثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۸، ۷۴-۴۹.
- عباسپور، مرتضی؛ مقیمی، سیدمحمد؛ جندقی، حسین و خنیفر، حسین (۱۳۸۳). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری دولتی شهرستان شاهرود. دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.
- عباس‌زاده واقفی، شیرین‌السادات؛ دلخواه، جلیل و دهکردی، لطف‌الله (۱۳۹۶). شناسایی علل بومی فساد اداری: مورد مطالعه شهرداری تهران. دانش حسابرسی، ۱۷ (۶۸)، ۲۳-۳۴.
- عظیمی، حسین؛ عطاقر، علی و شانمی برزکی، علی (۱۳۸۹). بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری-مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۴، ۱۲۹-۱۴۷.
- قادری، مهدی (۱۳۸۸). فساد اداری در ایران؛ تحلیلی جامعه‌شناختی. معرفت، ۱۳۸، ۱۰۵-۱۱۸.
- کمالی، یحیی (۱۳۹۷). روش‌شناسی تحلیل مضمون و کاربرد آن در مطالعات سیاست‌گذاری عمومی. فصلنامه سیاست‌گذاری عمومی، ۴ (۲)، ۲۰۸-۱۸۹.
- محمدی، جمال و جلالی پور، حمیدرضا (۱۳۹۵). نظریه‌های متأخر جامعه‌شناسی. تهران: نی.
- منصوری، فردین؛ حسینی قمی، مژگان و مصلحتی، حسین (۱۳۹۷). زمینه‌های اجتماعی رواج فساد اقتصادی و اداری: مطالعه موردی درباره شهرداری‌های مناطق و بانک‌ها در شهر تهران. مجله مسائل اجتماعی ایران، ۹، ۱۲۳-۱۰۱.

- Attride, s.j. (2001). Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research. Qualitative Research, 1(3), 385-405. DOI: 10.1177/146879410100100307
- De Vaal, A., & Ebben, W. (2011). Institutions and the Relation between Corruption and Economic Growth. Review of Development Economics, 15, 108-123. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9361.2010.00596.x>

- Dong, B., & Benno, T. (2013). Causes of corruption: Evidence from China. *China Economic Review*, 26(C), 152-169. DOI: 10.1016/j.chieco.2012.09.005
- Given, L. M. (2008) the sage encyclopedia of qualitative. Vol. 1-2, California: Sage. DOI:10.4135/9781412963909
- Graf, L. J. (2007). Consequences and Causes of Corruption What do We Know from a Cross-Section of Countries. University of Passau, Passau.
- Griger, J. (2005). Corruption in Organizations: some Outlines for Research Working Paper No. 203, Department of Economics and Social Sciences University of Wuppertal.
- Heidenheimer, A., & Johnston, M. (2001). Political Corruption: Concepts and Contexts. Somerset, NJ: Transaction Publishers.
- Heineman, B. W., & Heimann, F. (2006). The Long War against Corruption. *Foreign Affairs*, 85(3), 75-86. doi: 10.2307/20031968
- Holmes, L. (2015). Corruption - A very short introduction. Oxford: Oxford University Press.
- Larmour, P., & Wolanin, N. (2013). Corruption and Anti-Corruption, ANU E Press.
- Lee, W.S. (2013). Engaging in corruption: The influence of cultural values and contagion effects at the micro level. *Journal of Economic Psychology*, 39, 287-300. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2013.09.006>
- Liiv, M.L. (2004). Causes of Administrative Corruption: Hypotheses for Central and Eastern Europe, Unpublished Master dissertation (MPA).
- Lučić, D., Radišić, M., & Dobromirov, D. (2016). Causality between Corruption and the Level of GDP. *Economic Research*, 29, 360-379. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1169701>
- Malmström, C. (2014). Press conference by Cecilia Malmström, on the first EU AntiCorruption Report.
- Merton, R. (1968). *On Theoretical Sociology*, N.Y: The Free Press.
- Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 80(1), 129-139. DOI:10.1007/s10551-007-9447-8
- Nordin, R., Takim, R., & Abdul Hadi, N. (2013). Behavioral factors of corruption in the construction industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 64-74. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.11.008>
- Olken, B. (2007). Monitoring Corruption: Evidence from a Field Experiment in Indonesia. *Journal of Political Economy*, 115(2). DOI:10.1086/517935
- Quraishi, B.O. (2011). Assessing the Relevancy and Efficacy of the United Nations Convention against Corruption: A Comparative Analysis. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 2(1), 101-120. <https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol2/iss1/3/>
- Stiernstedt, P. (2019). The sum of all corruption: a grounded theory of corruption perception, PHD THESIS at the university of portsmouth.
- Svensson, J. (2005). Eight Questions about Corruption. *Journal of Economic Perspectives*, 3(19), 19-42. <https://doi.org/10.1257/089533005774357860>
- Szarek, M. P. (2010). The European Union's Fight Against Corruption: The Evolving Policy Towards Member States and Candidate Countries: Cambridge University Press.