https://ssoss.ui.ac.ir/?lang=en

Strategic Research on Social Problems
E-ISSN: 3041-8623
Vol. 15(1), 131-153
Received: 14.12.2025 Accepted: 18.04.2026

Research Paper

Developing a Multilevel Systemic Model of Public Sector Corruption: Identifying Drivers and Inhibitors

Alireza Tashakorian Jahromi *
Assistant professor, Department of Economics and Management, Faculty of Literature and Humanities, University of Birjand, Birjand, Iran
a.tashakorian@birjand.ac.ir

Introduction
Corruption in the public sector is widely recognized as a complex, multidimensional, and deeply embedded phenomenon that emerges from the simultaneous interaction of structural, institutional, political, economic, and individual factors. This multifaceted nature of corruption generates profound consequences for governance effectiveness, optimal allocation of public resources, and the level of public trust in governmental institutions. Contrary to reductionist perspectives that attribute corruption merely to individual misconduct or legal deficiencies, both theoretical and empirical evidence indicate that corruption possesses an inherently systemic and multi-level character. In the context of Iran, despite the proliferation of anti-corruption laws, regulations, and policy initiatives, the persistence and resilience of corrupt practices suggest a fundamental inadequacy in the existing analytical frameworks. Specifically, there is a notable absence of an integrated approach capable of capturing the dynamic interactions across multiple levels of analysis. Consequently, the central gap in the domestic literature lies in the lack of a comprehensive systemic model that can simultaneously explain both the "causes of emergence" and the "mechanisms of manifestation" of corruption across different layers of the public sector. Accordingly, the primary objective of this study was to identify the key drivers and inhibitors of corruption within the public sector and develop a multilevel systemic model that explained this phenomenon through the interactions among various organizational and environmental subsystems.

Materials & Methods
This study adopted a qualitative research design grounded in the interpretivist paradigm, aiming to achieve a deeper understanding of the underlying meanings and mechanisms associated with corruption in the public sector. Data were collected through 15 semi-structured interviews with a purposively selected group of experts, including academic scholars and senior public sector managers. A snowball sampling technique was employed to identify relevant participants and data collection continued until theoretical saturation was achieved.

Thematic analysis was used to analyze the data, enabling the systematic identification, coding, and categorization of recurring patterns and themes within the dataset. MAXQDA software was utilized to facilitate the organization and analysis of the qualitative data.

To ensure the rigor and trustworthiness of the findings, established qualitative criteria—including credibility, dependability, confirmability, and transferability—were applied throughout the research process. Furthermore, inter-coder reliability was assessed by using Cohen's Kappa coefficient, which yielded a value of 0.74, indicating substantial agreement and reliability in the coding process.

Discussion of Results & Conclusion
The findings of this study revealed that corruption in the public sector could be conceptualized as a multilevel systemic phenomenon encompassing 6 interrelated levels: managerial–structural, political, legal–judicial, individual–ethical, economic, and socio-cultural.

At the managerial–structural level, corruption was primarily driven by weaknesses in incentive systems, inefficiencies in organizational processes, excessive centralization in decision-making, inadequate monitoring and control mechanisms, and the absence of meritocracy in recruitment and promotion practices.

*Corresponding author

Tashakorian Jahromi, A. (2026). Developing a multilevel systemic model of public sector corruption: Identifying drivers and inhibitors. *Strategic Research on Social Problems*, *15*(1), 131-153. https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

3041-8623/ © University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

At the political level, key contributing factors included political interference, a lack of genuine political will to combat corruption, and ineffective oversight frameworks.

The legal–judicial level was characterized by ambiguities in laws and regulations, weak enforcement mechanisms, ineffective sanctions, and insufficient protection for whistleblowers—all of which created opportunities for corrupt behavior to persist.

At the individual–ethical level, the erosion of moral values, deficiencies in ethical evaluation systems, and shifts in societal attitudes toward corruption played a significant role in facilitating unethical conduct.

From an economic perspective, income inequality, structural inefficiencies in the economic system, and livelihood pressures on public employees contributed to the normalization and perpetuation of corrupt practices.

Finally, the socio-cultural level highlighted the importance of weakened social capital, a culture of tolerance toward corruption, and the limited effectiveness of civil society institutions in holding public actors accountable.

Importantly, the study also identified corresponding corruption inhibitors across these 6 levels, emphasizing that anti-corruption mechanisms had to be aligned with the same systemic structure that generated corruption.

The results clearly demonstrated that corruption was not the product of a single determinant; rather, it was the outcome of dynamic and systematic interactions among multiple levels. Notably, the managerial–structural level emerged as the central hub in the production and reproduction of corruption, exerting a significant influence on other levels. This finding carried critical implications: policy interventions that focused solely on legal reforms or intensification of punitive measures—without addressing underlying structural and managerial deficiencies—were unlikely to achieve sustainable outcomes.

Furthermore, the interdependence among levels underscored the importance of understanding corruption as a complex adaptive system. For instance, deficiencies in the economic system might generate financial pressures that weakened individual ethical resistance, thereby increasing the likelihood of corrupt behavior at both the individual and organizational levels.

In conclusion, this study highlighted that effective anti-corruption strategies require the adoption of an integrated, systemic, and multilevel approach. Policymakers must simultaneously address structural reforms, limit political interference, enhance the quality and enforceability of legal frameworks, strengthen professional ethics, improve economic conditions, and promote a culture of integrity within society. Failure to adopt such a comprehensive approach will result in fragmented and isolated interventions, ultimately allowing corruption to be reproduced across different levels of the system.

Keywords: Systemic Model, Corruption Drivers, Corruption Inhibitors, Public Sector, Thematic Analysis.

.
.

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی
سال پانزدهم، شماره پیاپی (۵۲)، شماره اول، ۱۴۰۵، ص ۱۳۱-۱۵۳
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۱/۲۹

مقاله پژوهشی

تدوین الگوی سیستمی چندسطحی فساد در بخش دولتی: شناسایی عوامل و بازدارنده‌ها

علیرضا تشکریان‌جهرمی *، استادیار گروه اقتصاد و مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران
a.tashakorian@birjand.ac.ir

چکیده

فساد در بخش دولتی پدیده‌ای چندسطحی است که از برهم‌کنش متغیرهای ساختاری، نهادی و فردی شکل می‌گیرد و پیامدهای آن کارآمدی حکمرانی و اعتماد عمومی را تضعیف می‌کند. پژوهش حاضر به دنبال آن است تا با تمرکز بر بخش دولتی، عوامل و بازدارنده‌های فساد را در سطوح مختلف و با در نظر گرفتن زیرسیستم‌های سازمانی شناسایی کند و الگویی سیستمی و چندسطحی برای تبیین این مسئله ارائه کند. پژوهش با رویکرد کیفی و بر مبنای پارادایم تفسیرگرایی انجام شد. داده‌ها ازطریق ۱۵ مصاحبهٔ نیمه‌ساختاریافته با خبرگان دولتی و دانشگاهی و تا دستیابی به اشباع نظری گردآوری و با تحلیل مضمون بررسی شد. نمونه‌گیری به‌صورت گلوله‌برفی از میان خبرگان دولتی و دانشگاهی انجام شد. اعتبار یافته‌ها براساس معیارهای کیفی و پایایی بین‌کدگذاران ازطریق شاخص کاپا با مقدار ۷۴/ تأیید شد. یافته‌ها نشان داد فساد در بخش دولتی در شش سطح به‌هم‌پیوسته مدیریتی-ساختاری، سیاسی، قانونی-قضایی، فردی-اخلاقی، اقتصادی و فرهنگی-اجتماعی تبیین‌پذیر است. براساس یافته‌های پژوهش برای عوامل فساد و بازدارنده‌های آن به‌صورت متقارن شش سطح شناسایی شد که در عوامل فساد، سطح مدیریتی ـ ساختاری با نُه مضمون فرعی، سطح سیاسی با دو مضمون فرعی، سطح قانونی ـ قضایی با چهار مضمون فرعی، سطح فردی ـ اخلاقی با سه مضمون فرعی، سطح اقتصادی با سه مضمون فرعی و سطح فرهنگی ـ اجتماعی با سه مضمون فرعی بود. همچنین در سطوح بازدارنده‌ها سطح مدیریت ـ ساختاری با چهار مضمون فرعی، سطح سیاسی با سه مضمون فرعی، سطح قانونی ـ قضایی با سه مضمون فرعی، سطح فردی ـ اخلاقی با دو مضمون فرعی، سطح اقتصادی با سه مضمون فرعی و درنهایت سطح فرهنگی ـ اجتماعی با سه مضمون فرعی در طراحی الگوی نهایی شناسایی شد. الگوی پیشنهادی نشان می‌دهد فساد نه محصول عاملی منفرد، بلکه نتیجهٔ تعامل نظام‌مند سطوح مختلف است و مداخلات سیاستی مؤثر مستلزم رویکردی یکپارچه و چندسطحی است.

واژه‌های کلیدی: الگوی سیستمی، عوامل فساد، بازدارنده‌های فساد، بخش دولتی، تحلیل مضمون.

*نویسنده مسئول

تشکریان‌جهرمی، علیرضا . (۱۴۰۵). تدوین الگوی سیستمی چندسطحی فساد در بخش دولتی: شناسایی عوامل و بازدارنده‌ها، *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی*، ۱۵(۱)، ۱۳۱-۱۵۳. https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

3041-8623/ © University of Isfahan
This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

مقدمه و بیان مسئله

فساد، پدیده‌ای دیرینه و انکارناپذیر در جوامع بشری است که قدمت زیادی دارد. متفکران بر این باورند که فساد، همچون بیماری مزمنی، در همهٔ حکومت‌ها وجود داشته و قدمت آن به اندازهٔ مفهوم دولت است (Ferrari & Salustri, 2020). فساد یک نگرانی جدی برای کشور است. کشور ایران نیز برای دستیابی به تمدن نوین اسلامی به‌عنوان یک وضعیت آرمانی نیازمند طراحی به شیوه‌ای است که کمترین فساد، بی‌مبالاتی و قانون‌گریزی و ... در آن راه داشته باشد و مقام معظم رهبری نیز مبارزه با فساد را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های حکمرانی خوب با رویکرد اسلامی می‌دانستند (تشکریان جهرمی، ۱٤۰۳). ازآنجایی‌که فساد تأثیر نامطلوبی بر تمامی ابعاد زندگی ازقبیل اجتماعی، معنوی، سیاسی، اقتصادی، تربیتی و اخلاقی می‌گذارد، می‌تواند مانند تومور در همهٔ سیستم‌ها و دستگاه‌ها در حال گسترش باشد (Ferrari & Salustri, 2020). فساد به‌طور گسترده به‌عنوان معضلی اجتماعی شناخته می‌شود که اغلب کشورهای جهان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. آنچه به‌اصطلاح «سندروم‌های فساد» نامیده می‌شود (همچون کارتل‌های نخبگان، طایفه‌گرایی و الیگارشی که جانستون[1] (2005) توصیف کرده است) موقعیت‌های بروز فساد را در بسترهای متفاوتی تبیین می‌کند (Ceschel et al., 2022). بی‌تردید بخش دولتی و نیز بخش خصوصی از پیامدهای فساد متأثر می‌شود (Castro et al., 2020). فساد به‌عنوان پدیده‌ای فراگیر، همواره با تحمیل هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی درخورتوجه همراه بوده است. برخی پژوهش‌ها با تمرکز بر فعالیت‌های بخش عمومی به تبیین ارتباط فساد با ناکارآمدی در ترکیب هزینه‌های دولتی، افت بهره‌وری سرمایه‌گذاری‌های عمومی و افزایش سهم کالاها و خدماتی پرداخته‌اند که ازطریق بازارهای غیررقابتی توسط بخش دولتی تأمین می‌شود (Mocetti & Orlando, 2019). فساد در برابر توسعه و رشد مقاومت می‌کند؛ ازاین‌رو به بزرگ‌ترین تهدید برای توسعهٔ اجتماعی و اقتصادی کشور تبدیل شده است.یک سیستم درصورتی می‌تواند به وظایف و مسئولیت‌های خود به بهترین نحو جامهٔ عمل بپوشاند که دارای نظام اداری سالم باشد (بهشتی و همکاران، ۱۳۹۹).

در سطح ملی، مسئلهٔ فساد اداری در ایران طی دو دههٔ اخیر به‌عنوان یکی از چالش‌های مزمن حکمرانی مطرح بوده است. براساس گزارش‌های سالانهٔ شاخص ادراک فساد که سازمان شفافیت بین‌الملل منتشر کرده است، امتیاز ایران در سال ۲۰۲۵ برابر با ۲۳ از ۱۰۰ و رتبهٔ آن ۱۵۳ از میان ۱۸۲ کشور گزارش شده است (Transparency International, 2025). استمرار جایگاه ایران در نیمهٔ پایین جدول طی سال‌های اخیر نشان‌دهندهٔ ساختاری‌بودن مسئلهٔ موجود است. اما در ایران باوجود قوانین متعدد در کشور دربارهٔ مبارزه با فساد، همچنان مدیریت این پدیده با مسائل و مشکلات اساسی مواجه است (علیزاده و همکاران، ۱٤۰۳). افزون بر این، مطالعات تجربی داخلی نشان داده است که فساد در ایران تنها به رفتارهای فردی محدود نمی‌شود، بلکه متأثر از متغیرهای نهادی، سیاسی و اقتصادی در سطوح مختلف است (عشایری و جهانپرور، ۱٤۰۲)؛ بنابراین، مسئلهٔ فساد اداری در ایران نه انحراف موردی، بلکه پدیده‌ای چندسطحی و درهم‌تنیده با ساختار حکمرانی تلقی می‌شود. تجربه‌های داخلی نیز مؤید این چندلایگی است؛ برای مثال، در حوزهٔ تخصیص ارز ترجیحی، ترکیب سیاست‌گذاری کلان اقتصادی، ضعف نظارت نهادی، و انگیزه‌های فرصت‌طلبانهٔ برخی کنشگران به شکل‌گیری شبکه‌های فساد منجر شد. این مثال نشان می‌دهد که فساد نتیجهٔ برهم‌کنش هم‌زمان سطوح مختلف است، نه صرفاً تصمیم یک فرد یا نقص یک قانون. باوجود چنین پیچیدگی‌ای، بخش عمده‌ای از مطالعات داخلی یا به سطح فردی و انگیزشی محدود مانده یا بر اصلاحات قانونی متمرکز شده است؛ بدون آنکه چارچوبی سیستمی برای تبیین تعامل این سطوح ارائه شود.

فساد در بخش‌های مختلف دولتی به‌طور متفاوتی بروز

[1] Johnston

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

می‌کند؛ برای مثال، اَشکال فساد در بخش بهداشت، حوزهٔ آموزش و حتی در پلیس و قوهٔ قضائیه به شکل‌های مختلفی اتفاق می‌افتد. همهٔ این اَشکال به ناامیدی، عدم‌مشارکت، قطبی‌سازی و حتی درگیری مردم منجر می‌شود. وقتی این جرایم فساد اداری در بخش‌های دولتی‌ای رخ می‌دهد که مسئولیت تأمین عدالت و اجرای قانون را بر عهده دارد، نه‌تنها در نوع خود، جرم است، بلکه مانع از اجرای عدالت و تضعیف حاکمیت قانون و حقوق بشر می‌شود. فساد درواقع اعتماد عمومی به سازمان‌های دولتی را کاهش می‌دهد و دستاوردها را نابود می‌سازد (جودزاده و نداف، ۱۴۰۲). اگرچه فساد می‌تواند در سطوح مختلفی رخ دهد، توجه معمولاً فقط به دو سطح معطوف شده است: سطح بالا و سطح پایین. اعتقاد بر این است که اینها یکدیگر را تقویت می‌کنند. فساد در سطح بالا به رفتار نادرست سیاست‌مداران برجسته و مقامات بالادستی اشاره دارد؛ ازاین‌رو، الزامات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی وجود دارد که بوروکرات‌های سطح بالاتر را به مشارکت در فعالیت‌های رانت‌جویی برمی‌انگیزد. همچنین، فساد سطح پایین که دراین‌باره، تصور عمومی این است که کارمندان دولتی با حقوق ناکافی برای تأمین مخارج زندگی خانواده‌های خود، به دلیل ناچاری به انجام اعمال فسادانگیز سوق داده می‌شوند؛ بنابراین، به دلیل مجموعه‌ای از این چالش‌ها فساد یکی از مهم‌ترین موانع ناکارآمدی نظام اداری در بخش دولتی است (ایمانی، ۱۴۰۳ب). برخی از رفتارهای فسادآلود که به‌عنوان «فساد مرتبهٔ اول» شناخته می‌شود، مستقیماً افراد یا گروه‌هایی اعمال کرده که قوانین یا هنجارهای موجود در جامعه را نقض یا بازتفسیر می‌کنند؛ بااین‌حال، مطالعات اخیر تمرکز خود را به «فساد مرتبهٔ دوم» معطوف کرده است، که در آن افراد و گروه‌ها از قدرت خود سوءاستفاده می‌کنند تا «قوانین یا هنجارهای موجود را تغییر دهند و از آنها به‌طور ناعادلانه بهره‌مند شوند. فساد مرتبهٔ دوم در مقایسه با نوع مرتبهٔ اول کمتر آشکار است و تا حدی نامرئی تلقی می‌شود؛ علاوه‌براین، فساد مرتبهٔ دوم نقش محوری در تسهیل بسیاری از رفتارهای فسادآلود ایفا می‌کند؛ زیرا افراد به‌طور ناخودآگاه قوانینی را دنبال می‌کنند که به‌صورت طراحی‌شده ناعادلانه هستند (Lino et al., 2022).

فساد بخش دولتی استفاده از منابع عمومی برای منافع خصوصی است؛ درنتیجه، همان‌طور که منابع به سمت بخش خصوصی سودآور هدایت می‌شود، سازمان‌های دولتی نتایج غیربهینه تولید خواهند کرد (OECD, 2015). از طرفی به بخش دولتی به دلیل پیچیدگی‌های خاص خود بیش از بخش خصوصی (مرادزاده و تشکریان جهرمی، ۱۴۰۴) می‌تواند در این زمینه نیز توجه شود. پیشینهٔ پژوهشی نشان می‌دهد که فساد در بخش دولتی پیامدهایی چندسطحی و نظام‌مند دارد. در سطح کلان موجب کاهش رشد اقتصادی، اتلاف منابع عمومی، اختلال در تخصیص بهینهٔ بودجه و تضعیف ظرفیت نهادی دولت در ارائهٔ خدمات عمومی می‌شود. در سطح نهادی، کارآمدی نظام اداری و کیفیت حکمرانی را فرسایش می‌دهد و فرایند سیاست‌گذاری و اجرای سیاست‌ها را با انحراف و ناکارآمدی مواجه می‌سازد. در سطح خرد نیز با کاهش اعتماد عمومی، تضعیف سرمایهٔ اجتماعی و کاهش مشارکت مدنی، رابطهٔ دولت ـ شهروند را آسیب‌پذیر می‌کند. به‌طورکلی رویکردها برای درک فساد در سطح خرد از قیاس «سیب بد[1]» استفاده می‌کنند (Anand et al., 2004)؛ استفاده از این استعاره ناظر بر رویکردی فردمحور به فساد است که کانون تحلیل را از ساختارها و زمینه‌های نهادی به کنشگر منحرف منتقل می‌کند؛ برای مثال، براساس مدل مثلث تقلب کرسی[2] (1953)، فرصت‌ها، انگیزه‌ها و تلاش‌های منطقی برای فعال‌کردن رفتار فاسد با یکدیگر ترکیب می‌شود؛ درحالی‌که چنین توضیحاتی در سطح فردی در تحقیقات تجربی کاربردی دربارهٔ تقلب و فساد رایج است (Homer, 2020; Le et al., 2021)، محققان همچنین از مثلث تقلب به دلیل تأکید زیاد آن بر عوامل سطح فردی، که قادر به توضیح نیستند، انتقاد کردند. باوجوداین انتقادات، در پژوهش‌ها مثلث تقلب را محرک تحریک‌کنندهٔ توسعهٔ کنترل‌های سازمانی به‌عنوان یک اقدام متقابل برای

[1] Bad apple

[2] Cressey

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

ظهور رفتار فاسد شناسایی می‌کنند؛ درنتیجه، مثلث تقلب به‌عنوان ابزاری در خدمت نظریه‌پردازان برای ترویج شاخه‌ای از دانش استفاده شده است که به تقلب از نقطه‌نظر مشکل فردی و سازمانی می‌نگرند (Morales et al., 2014). درواقع، بخشی از ادبیات تخصصی در طول زمان خود را وقف این موضوع کرده است و به مطالعهٔ اساس پدیدهٔ فساد در سطح سازمان می‌پردازد (Hinna et al., 2018)؛ بنابراین، ارائهٔ ادبیات کلان سنتی‌تر و جاافتاده‌تر از آن می‌تواند با یک دیدگاه روانشناختی اجتماعی دربارهٔ اینکه چرا افراد درگیر اعمال فاسد می‌شوند، ادغام گردد. به‌طورخاص، ادبیات با تمرکز بر سطح سازمانی فساد، علل فساد را نه‌تنها از این منظر که «فرصت» اقدامی فسادزا را تعیین می‌کند، از این نظر که چه‌چیزی می‌تواند آن را تحریک کند، با ترکیب یک سطح کلان، تحلیل کرده است.

بنابراین، ازطریق ترکیب نظریه‌ها و دیدگاه‌های اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی، مجموعه‌ای از مشارکت‌های ارائه‌شده تا به امروز در ادبیات اجازه می‌دهد تا دیدگاهی یکپارچه برای درک فساد وجود داشته باشد که تنها به تجزیه‌وتحلیل عوامل فردی محدود نمی‌شود، بلکه به جنبه‌های رابطهٔ بین فرد و سازمان‌ها و بین سازمان و زمینه‌ای که شرکت در آن فعالیت می‌کند، گسترش می‌یابد. فساد به پدیده‌ای پیچیده، چندلایه و متأثر از زمینه‌های سازمانی و اجتماعی بدل شده است. بهره‌گیری از نگرش سیستمی و کل‌نگر برای تحلیل و مدیریت ساختارها، فرایندها و رفتارهای انسانی از اهمیت دوچندان برخوردار است (ایمانی، ۱۴۰۴). مرور پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد که اگرچه عوامل بروز فساد اداری در قلب متغیرهای اقتصادی، سیاسی یا فرهنگی به‌صورت مجزا بررسی شده است، خلأ چارچوبی سیستمی که هم‌زمان «چرایی شکل‌گیری» و «چگونگی بروز» فساد را در سطوح چندگانه تحلیل کند، همچنان پابرجاست. همچنین، مطالعات پیشین کمتر به شناسایی هم‌زمان عوامل فساد و بازدارنده‌های آن در قالب الگویی یکپارچه پرداخته است. فقدان چنین الگویی موجب شده است تا سیاست‌های مقابله با فساد عمدتاً مقطعی، تک‌سطحی و غیرسیستمی باقی بماند؛ بر این اساس، مسئلهٔ اصلی پژوهش حاضر، فقدان الگوی سیستمی چندسطحی برای تبیین هم‌زمان عوامل و بازدارنده‌های فساد در بخش دولتی ایران است؛ الگویی که بتواند تعامل میان زیرسیستم‌های مدیریتی ـ ساختاری، سیاسی، قانونی ـ قضایی، فردی ـ اخلاقی، اقتصادی و فرهنگی ـ اجتماعی را در قالب چارچوبی منسجم نشان دهد.

وجه تمایز پژوهش حاضر با سایر مطالعاتی که تاکنون در این زمینه انجام شده است، توجه به متغیرهای اصولی و زمینه‌ای ایجاد فساد اداری در ادبیات فساد سازمان‌های بخش دولتی با لحاظ زیرسیستم‌های اصلی و بررسی آها در الگویی جامع و منسجم است؛ بنابراین، در پژوهش حاضر، سؤالات اصلی ذیل بررسی می‌شود:

عوامل مؤثر بر فساد در سطوح چندگانه و زیرسیستم‌های مجموعهٔ دستگاه‌های دولتی از دیدگاه خبرگان امر کدام‌اند؟

بازدارنده‌های فساد در سطوح چندگانه و زیرسیستم‌های مجموعهٔ دستگاه‌های دولتی از دیدگاه خبرگان امر کدام‌اند؟

الگوی سیستمی چندسطحی عوامل و بازدارنده‌های فساد در دستگاه‌های دولتی چگونه است؟

پیشینهٔ پژوهش

در پژوهش‌های متعددی عوامل فساد در بخش دولتی بررسی شده است. سومان و همکاران[1] (2025) در پژوهش خود براساس مدل «هگزاگون فساد» شش بُعد را برای تحلیل فساد در بخش دولتی معرفی می‌کنند: زمینه، انگیزه، فرصت، قابلیت، عرضه و توجیه. این مدل، تعاملات پیچیده میان این ابعاد را تحلیل می‌کند و بر اهمیت درک زمینه‌های فرهنگی و نهادی در توضیح فساد تأکید می‌کند.

پژوهشی که جکسون[2] (2025) انجام داده است، مفهوم

[1] Thomann et al.

[2] Jackson

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

«فساد سیستماتیک» را بازنگری می‌کند. این پژوهش چارچوب جایگزینی در سطح میانه ارائه می‌دهد که بر جمعیت‌ها و گروه‌ها تمرکز دارد و با ویژگی‌های اصلی سیستم همسوتر است. در این مدل، فساد زمانی سیستماتیک محسوب می‌شود که بازتاب تعاملات پایدار میان چندین بازیگر باشد که تحت هنجارها و رویه‌های مشترک اداره می‌شود؛ علاوه‌براین، پژوهش بر اهمیت توجه به شکل‌های میانهٔ فساد سیستماتیک تأکید می‌کند؛ زیرا این سیستم‌ها در پی حفظ خود، معمولاً به «سوءاستفادهٔ شدید» از قدرت واگذارشده دست می‌زنند: استفاده از منافع حاصل از فساد به‌صورت راهبردی برای تضعیف عمدی نهادهای پاسخ‌گو و همسو کردن بازیگران دولتی با سیستم فاسد.

پژوهش کیسچل و همکاران[1] (2022) نشان می‌دهد که فساد پدیده‌ای گسترده است و راهبردهای پیشگیرانه برای کاهش آن باید متناسب با بسترهای محلی طراحی و بومی‌سازی شود. استراتژی‌های ضدفساد در بخش دولتی باید با زمینه‌های محلی تطبیق یابد. همچنین، به رویکرد مبتنی بر ریسک در پیشگیری از فساد کمتر توجه شده است.

در پژوهشی که سونسن و همکاران[2] (2022) انجام داده‌اند، مشخص شد که بیشتر پژوهش‌ها در تمام سطوح متأثر از دیدگاه نماینده–اصلی قرار دارد و این دیدگاه در سیاست و عمل ضدفساد در سراسر جهان غالب است؛ بنابراین، صرف‌نظر از موضوع تمرکز (کشور یا نهاد)، روش (کمّی، کیفی، تحلیلی یا تجربی) یا سطح تحلیل (جهانی، ملی، محلی یا چندسطحی)، بیشتر مطالعات ناکارآمدی مداخلات ضدفساد را به ناتوانی «نمایندگان» در اصول‌گرایی نسبت می‌دهد و بنابراین، بر افزایش نظارت، پایش، اعمال تحریم و تعهد سیاسی در مبارزه با فساد تأکید می‌کند.

در پژوهش دیگری که موگلینی و همکاران[3] (2021) انجام داده‌اند، ازطریق مروری سیستماتیک نشان می‌دهند که اصلاحات ساختاری و آموزشی در بخش دولتی به‌طور معناداری سطح فساد را کاهش می‌دهد. ترکیب چندین مداخله به‌جای استفاده از یک مداخلهٔ منفرد، اثربخشی بیشتری دارد.

در پژوهش آرمی و ملیس[4] (2017) یک چارچوب استراتژیک ساده ارائه می‌شود تا به دولت‌ها در شناسایی مکانیزم‌های سیاستی مختلف برای کاهش فساد در بخش دولتی کمک کند. پژوهش مدلی رسمی ارائه می‌دهد که اقتصاد جرم، اقتصاد هویت و پول‌شویی را ترکیب می‌کند. این مدل چارچوب تعادل جزئی ارائه می‌کند که بر یک مقام عمومی نماینده تمرکز دارد که درگیر ترکیبی از تلاش‌های قانونی و غیرقانونی است. هدف نهایی این است که چرخه‌های ناپایدار و مخربِ ناشی از بی‌ثباتی سیاسی به چرخه‌های پایدار، مثبت و منجر به توسعهٔ پایدار تبدیل شود.

در مطالعات رزآکرمن و پالیفکا[5] (2016) فساد زمانی شکل می‌گیرد که منافع انحصاری ناشی از اختیارات دولتی با اختیار صلاحدیدی گسترده و نظام پاسخ‌گویی و نظارت ضعیف ترکیب شود. همچنین ساختارهای نهادی ناکارا، انگیزه‌های رانتی، تأمین مالی سیاسی غیرشفاف و ضعف حاکمیت قانون، احتمال شکل‌گیری و تداوم فساد را افزایش می‌دهد.

ایمانی (۱۴۰۴) در پژوهش خود به مدل‌سازی سیستمی برای مقابله با فساد اداری پرداخته است. نتایج این پژوهش حاکی‌ازآن است که برای مقابلهٔ مؤثر با فساد اداری از رهگذر مدیریت منابع انسانی، شش عامل اساسی باید در فرایند طراحی و اجرای سیاست‌ها و رویه‌های مرتبط مدنظر قرار گیرد. این عوامل عبارت‌اند از: تأکید بر شفافیت در تمامی مراحل جذب، ارزیابی و ارتقای نیروی انسانی، ایجاد مکانیسم‌های پاسخ‌گویی در برابر تصمیمات و عملکردهای مرتبط با حوزهٔ منابع انسانی، تقویت رویکرد قانون‌مدار به‌منظور نهادینه‌سازی سازوکارهای مبتنی بر قوانین و مقررات رسمی، ارتقای اخلاق‌محوری به‌عنوان زیربنای شکل‌گیری فرهنگ سازمانی سلامت‌محور، ایجاد هم‌راستایی میان خواسته‌ها و اهداف فردی کارکنان با چشم‌اندازها و ارزش‌های

[1] Ceschel et al.
[2] Svensson et al.
[3] Mugellini et al.
[4] Armey & Melese
[5] Rose-Ackerman & Palifka

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

بنیادین سازمان و سرانجام، تقویت اقدامات بازدارنده ازطریق ارتقای ابزارها و فرایندهای نظارت و کنترل.

در پژوهش دیگری که ایمانی (۱۴۰۳الف) انجام داده است، ده مؤلفه در راستای پیشگیری از فساد اداری براساس مدیریت عملکرد کارکنان شناسایی شد که عبارت‌اند از: شفافیت، پاسخ‌گویی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، توجیه‌پذیری، همسویی، قانون‌محوری، بهبود مستمر، اعتبارپذیری و قابلیت پیشگیری.

در پژوهشی که جودزاده و نداف (۱۴۰۲) با روش آمیخته (کیفی و کمّی) انجام دادند، میدان پژوهش شامل سازمان‌های بزرگ دولتی است. نتایج نشان داد که از بین عوامل محیطی، متغیر نظام سیاسی و حکومتی از بین عوامل سازمانی، ساختار مدیریتی و از بین عوامل فردی، خصوصیات فردی بیشترین امتیاز را آوردند. از بین مدل سه‌شاخگی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری، عوامل سازمانی مهم‌ترین عامل در بروز فساد اداری بود.

احمدی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود، عوامل مؤثر بر فساد سازمانی را با نگرش به سلامت بورکراتیک بررسی کردند. در نتیجهٔ پژوهش، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سلامت اداری که به کاهش فساد اداری در بخش معدن وزارت متبوع منجر شد، عبارت‌اند از: نظارت کارآمد، شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، تأمین معیشتی کارکنان، عدم‌پاسخ‌گویی به بهره‌برداران. میزان تأثیرگذاری این عوامل در افزایش سلامت بوروکراتیک و کاهش فساد اداری ۲۱/٤ است که باید توجه مسئولان و برنامه‌ریزان در این حوزه به آن جلب شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر تحلیل‌های کیفی و استفاده از تکنیک‌هایی مانند مصاحبه‌های عمیق و تحلیل مضمون متمرکز است تا بتواند درک عمیق‌تری از معانی و فرایندهای اجتماعی در مدیریت ارائه دهد؛ بنابراین، پژوهش از نوع تفسیرگرایی است. راهبرد پژوهش کیفی است و پژوهشگر ابتدا به جمع‌آوری داده‌های مختلف و سپس ازطریق تحلیل دقیق و سیستماتیک این داده‌ها به استخراج الگوها می‌پردازد؛ بنابراین، می‌توان گفت که ازاین‌حیث نیز رویکرد اتخاذشده در پژوهش حاضر استقرایی است. در این پژوهش ازطریق تحلیل محتوا نظرات کارشناسان، متخصصان و خبرگان امر دربارهٔ الگو و اجزای الگوی پژوهش تحلیل و بررسی قرار گرفت. برای میدان پژوهش در این مرحله، از نظرات خبرگان و کارشناسان امر و اساتید و اعضای هیئت علمی دارای تألیف و طرح پژوهشی در زمینهٔ مربوط استفاده شد. برای حفظ سطح اطمینان پژوهش در مصاحبه‌ها ابتدا دستگاه‌های دولتی استان خراسان جنوبی براساس حوزهٔ تخصص عملکردی دسته‌بندی شده و افراد مناسب برای مصاحبه با لحاظ تنوع از هر بخش (شامل اقتصادی ـ مالی مثل ادار گمرک، ادارهٔ کل امور اقتصادی و دارایی و .../ قانونی ـ قضایی مثل سازمان بازرسی، دادگستری و .../ تولیدی ـ تجاری مثل ادارهٔ کل صنعت، معدن و تجارت و .../ سیاسی مثل استانداری و .../ فرهنگی ـ اجتماعی مثل دانشگاه‌ها و مراکز فرهنگی آموزشی و .../ بهداشت و درمان مثل ادارهٔ تأمین اجتماعی، بیمارستان‌ها و ...) و حداقل ۵ سال سابقهٔ مرتبط با موضوعات فساد انتخاب شد. لینکلن و گوبا اظهار می‌کنند در مطالعه‌ای که با دقت هدایت شده و در آن انتخاب نمونه به‌صورت تکاملی و تعاقبی بوده است، می‌توان با حدود ۱۲ شرکت‌کننده به نقطهٔ اشباع رسید و احتمالاً این تعداد بیشتر از ۲۰ نخواهد شد. تعداد نمونه‌های لازم برای انجام مصاحبه بستگی به هدف مطالعه دارد. درصورتی‌که هدف از مصاحبه، اکتشاف و توصیف عقاید و نگرش‌های مصاحبه‌شوندگان باشد، باتوجه‌به زمان و منابع در دسترس، تعداد (۱۰ ± ۱۵) نمونه برای انجام مصاحبه کافی خواهد بود (خواستار، ۱۳۸۷). در پژوهش فعلی تعداد نمونه‌های مدنظر در بخش کیفی برابر ۱۵ نفر است. از این تعداد ۱۲ نفر از متخصصان و کارشناسان امر (براساس معرفی و میزان مداخلهٔ این افراد در حیطهٔ موضوع) و ۳ نفر از اعضای هیئت علمی

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

دانشگاه در حوزه و رشتهٔ مرتبط هستند. در پژوهش فعلی برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی استفاده شده است؛ بر این اساس در ابتدا سازمان و هرکدام از اعضای میدان پژوهش، نفرات دیگر را معرفی کردند که به‌نوعی با موضوع موردمطالعهٔ پژوهش مرتبط بودند که درنهایت ۱۵ نفر ازطریق مصاحبهٔ نیمه‌ساختاریافته بررسی شدند. با انجام این تعداد مصاحبه، تشخیص پژوهشگر این بوده است که اطلاعات گردآوری‌شده به نقطهٔ اشباع رسیده است و نیازی به انجام مصاحبه‌های بیشتر نیست. در انتخاب این تعداد نمونه به مسائلی چون زمان، دسترسی به مشارکت‌کنندگان و میزان همکاری آنها توجه شده است. مطالب یادداشت‌برداری‌شده از مصاحبه‌ها در این پژوهش پس از درج اطلاعاتی چون عنوان مصاحبه، تاریخ انجام مصاحبه، شمارهٔ مصاحبه، شمارهٔ صفحه و نام مصاحبه‌شونده با استفاده از نرم‌افزار Word به‌صورت الکترونیکی نسخه‌برداری شده‌اند. در این پژوهش به تبعیت از مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون صورت پذیرفت (Braun & Clarke, 2006).

در پژوهش حاضر برای اطمینان از استحکام داده‌ها در پژوهش‌های کیفی به مفاهیمی همچون قابلیت اعتبارپذیری، قابلیت اعتمادپذیری، قابلیت تأییدپذیری و قابلیت انتقال‌پذیری توجه شده است. برای بررسی قابلیت اعتبارپذیری (مقبولیت)، مشاهده‌های مستمر در زمینهٔ جمع‌آوری و تفسیر داده‌ها با هدف درک بهتر نظرات گروه مطالعه شده است. همچنین از مصاحبه‌شوندگان با تنوع در سن، تجارب و تخصص‌های مختلف در چارچوب موضوع پژوهش استفاده شده است تا نظرات آنها در غنی‌تر کردن پژوهش به کار گرفته شود که ویژگی‌های مذکور در جدول ۱ارائه شده است:

جدول ۱- ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در مصاحبهٔ پژوهش

Table 1- Demographic characteristics of interview participants

معیار	دسته‌بندی	تعداد نفرات	کد مصاحبه‌شونده
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۱۱	P1,P2,P3,P4,P6,P7 P8,P9,...P12
	دکتری	٤	P5,P13,P14,P15
سابقه کاری	۵تا ۱۰سال	۵	P5,P13,P14,P15
	بیش از ۱۰سال	۱۰	P1,P2, P3, P4 P6,P7,P8,...P12
نوع سمت	اجرایی	۱۲	P1,P2,...,P12
	دانشگاهی	۳	P13,P14,P15

نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش به شرکت‌کنندگان ارائه شده است تا صحت و اصالت داده‌های گردآوری‌شده را تأیید کنند. برای اطمینان از قابلیت اعتمادپذیری ابزار بخش کیفی، داده‌ها به‌صورت دقیق، کامل و عمیق ثبت، کدگذاری و تکرار شده است. برای ارتقای قابلیت تأییدپذیری، پژوهشگر در طول فرایند پژوهش از اعمال نظرات شخصی خودداری کرده و داده‌ها را با نهایت دقت ثبت کرده است. در راستای قابلیت انتقال‌پذیری یافته‌ها تلاش شده است تا شرایط انجام تحقیق شامل میدان پژوهش، روش نمونه‌گیری، روش‌های جمع‌آوری اطلاعات و تفسیر آنها به شکلی دقیق توصیف شود تا بتوان نتایج را به شرایط و مشارکت‌کنندگان مشابه تعمیم داد. همچنین اهداف پژوهش به‌صورت روشن برای مشارکت‌کنندگان تشریح و مفهوم اصلی توضیح داده شده است. برای سنجش پایایی در بخش کیفی از شاخص کاپا بهره گرفته شده است؛ برای این منظور، حدود ۱۵درصد از اسناد یا مصاحبه‌های کدگذاری‌شده توسط پژوهشگر اصلی به یکی از همکاران پژوهشی برای کدگذاری و ارزیابی مجدد سپرده شد. پس از انجام کدگذاری توسط هر دو پژوهشگر، نتایج تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار MAXQDA 2020 نشان داد که ضریب کاپا معادل ۷٤/ بوده که این عدد نشان‌دهندهٔ توافق قابل‌قبول و

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

همخوانی مطلوب بین کدگذاران است.

در مرحلهٔ دوم که پژوهش کیفی ازطریق مصاحبه است، به‌منظور گردآوری داده‌های اولیه از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است؛ درنهایت، پس از انجام مصاحبه‌ها و جمع‌آوری داده‌ها، تمام اطلاعات به‌دست‌آمده به کمک نرم‌افزار تحلیل کیفی MAXQDA 2020 تحلیل شد.

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

در این بخش از پژوهش به‌طور اختصاصی به ارائهٔ نتایج حاصل از تحلیل داده‌های کیفی پرداخته شده است و با تمرکز ویژه بر مصاحبه‌های عمیق و تحلیل نظام‌مند آنها، سعی دارد تا مقوله‌ها و مضامین اصلی و فرعی استخراج‌شده را به‌طور دقیق و منسجم در جهت پاسخ به سؤالات و اهداف پژوهش تبیین کند. این بخش با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون و استفاده از ابزارهای پیشرفته، یافته‌ها را در قالب چارچوبی منطقی و ساختاریافته ارائه کرده و از این طریق به تفکیک و دسته‌بندی مفاهیم پرداخته است. مضمون‌های اصلی که در این پژوهش استخراج شده است، به‌عنوان مبنای مفهومی و ساختاری اصلی عمل کرده و مضامین فرعی نیز جزئیات تکمیلی را برای گسترش ابعاد این مضمون‌ها فراهم آورده است. در بخش یافته‌های پژوهش ابتدا به سطوح عوامل فساد، سطوح بازدارنده‌ها و درنهایت طراحی الگوی نهایی پژوهش پرداخته می‌شود.

شناسایی سطوح عوامل فساد

فساد، این پدیدهٔ پیچیده و چندوجهی، ریشه در عوامل گوناگونی دارد. بررسی و تحلیل دقیق این عوامل می‌تواند به ما درک بهتری از علل فساد در نهادهای دولتی و ارائهٔ راهکارهای مؤثر برای پیشگیری و مقابله با آن بدهد. در پژوهش حاضر سطوح عوامل فساد در نهادهای دولتی پس از انجام مصاحبه‌ها پالایش و بررسی شده است و نتایج آن در قالب جدول ۲ ارائه می‌شود:

جدول ۲- طبقه‌بندی مضامین اصلی و فرعی سطوح عوامل فساد در مصاحبه‌ها

Table 2- Classification of main themes and sub-themes of corruption drivers across levels based on interview data

مقوله	مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها
سطوح عوامل فساد	سطوح مدیریتی ـ ساختاری	مکانیسم انگیزشی	نبود گردش شغلی در مشاغل کلیدی و حساس/ انگیزه‌نداشتن کارکنان/ عدم تشویق و مشوق‌های مالی مؤثر برای سوت‌زنی سازمانی/ عدم‌امکان رشد در مسیر شغلی کارکنان حراست/ نبود گردش شغلی برای پیشگیری از تبانی/ بی‌انگیزگی کارکنان به دلیل اجرانشدن سیستم ارزیابی عملکرد کارآمد/ توجه ویژه به کارکنان فنی و ایجاد تبعیض سازمانی/ خدمت در مرز به‌عنوان اجبار برای ارتقا بدون لحاظ معیارهای انگیزش/ حس نابرابری سازمانی
		ساختار و فرایندهای سیستمی و کاری	سطوح پایین خودکارسازی/ سازوکارهای پاسخ‌گویی ضعیف/ فقدان رویه‌های شفاف/ ارائهٔ داده‌های اشتباه به مقامات توسط کارشناسان مجرب و نفوذ بالا/ مشکلات و ایجاد خلأ سیستمی در سیستم‌های کارشناس مجازی/ عدم‌طراحی سیستم‌های اداری بدون نظرات تخصصی متخصصان درونی/ عدم‌گزارش صحیح از خطاهای عملیاتی و تقسیم پاسخ‌گویی/ تمایل به آمارگیری در بررسی پرونده‌ها به‌جای کیفیت بازرسی‌ها/ وجود تعارض منافع افراد در دو سازمان با فرایندهای وابستهٔ فعالیت/ محدودیت زمانی بالا برای بررسی کیفی پرونده‌ها/ بروکراسی‌های زیاد/ عدم به‌روزرسانی ساختار.
		نظام تصمیم‌گیری	دسترسی محدود به اطلاعات/ تصمیم‌گیری بیش از حد متمرکز بدون بررسی و تعادل/ تعریف برنامه‌ها با حداکثر ظرفیت بدون لحاظ محدودیت‌های منابع/ وابستگی بودجه‌ای به تصمیمات سایر ارگان‌ها در حل مشکلات

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

مقوله	مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها
		جبران خدمات	اختلاف پرداختی به دلیل تمایز در پست سازمانی همسان/ کم‌بودن حقوق کارکنان عملیاتی و بازرسان/ عدم‌پرداخت مناسب مزایای رفاهی.
		سیستم نظارت و کنترل	تبانی بهره‌برداران با آزمایشگاه‌های معین/ تمکین به حداقل‌سازی استانداردها برای معادن/ نبود حسن نظارت بر عملکرد کارکنان در برآوردن نیازهای ارباب‌رجوع/ عدم‌عضویت حراست‌ها در کمیتهٔ جذب آموزشی/ نبود ناظر متخصص و بدون وابستگی به کمیته‌های اقتصادی/ تبانی بین پیمانکاران و تقسیم پروژه‌ها به‌صورت منطقه‌ای/ تمرکز صرف بر کنترل گذشته‌نگر و تأخیر در شناسایی و بررسی جرم/ تفویض اختیار کامل به استان‌ها بدون نظارت مؤثر/ نبود نظارت صحیح بر پروژه‌های استانی/ گذشته‌نگر بودن نظارت حراست در امر جذب نیروهای شرکتی/ نبود نظارت و کنترل مؤثر بر عملکرد پزشکان/ نبود سیستم نظارتی مؤثر و بازدارنده برای ریاست.
		توسعه و توانمندسازی	بهره‌مندنبودن از متخصصان و مجریان برای آموزش کارشناسان/ عدم‌پرورش مدیران و جانشین‌پروری برای سمت‌های عالی‌تر/ عدم‌توانمندسازی افراد کلیدی با خلأهای عملیاتی/ نداشتن‌تداوم آموزش‌های تخصصی حضوری و مؤثر برای کارشناسان و بازرسان/ آشنانبودن مدیران با ساختار به دلیل انتصاب از بیرون سازمان.
		سبک مدیریتی	مدیریت دیکتاتوری و ترس از ارائهٔ انتقادها/ تغییر جهت مدیر به سمت منافع زیرمجموعه به دلیل نداشتن تخصص/ عدم‌مدیریت میدانی واحدهای نظارتی.
		برنامه‌ریزی نیروی کار	تناسب‌نداشتن ظرفیت نیروی انسانی با حجم برنامه‌ها/ عدم‌مکانیسم بهره‌مندی از نیروهای متخصص بازنشسته در مشاغل حساس/ وجودنداشتن نیروی متخصص در حوزه‌های خاص حقوقی/ کمبود تعداد پزشکان.
		شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری	احرازنشدن شایستگی‌های عمومی در انتصابات/ خویشاوندسالاری در شرکت‌های زیرمجموعه/ اصرار بر بومی‌گزینی به قیمت عدم‌شایسته‌گزینی/ ایجاد تناقض در تشخیص به دلیل وجودنداشتن تخصص و اطلاعات کافی/ ایجاد وجه دوگانگی ایدئولوژیکی در شخصیت افراد به دلیل معیار گزینش/ تناسب‌نداشتن شرح شغل با شرایط احراز کارمند مسئول شکایت‌ها.
		مکانیسم ساختاری	ناهماهنگی بین دستگاه‌های مختلف/ تعهد سیاسی ناکافی برای مبارزه با فساد/ نزاع‌های سیاسی/ ذی‌نفع بودن سیاسیون در شرکت‌های دولتی/ دخالت حاکمیت در امور خصوصی/ سیاست‌زدگی در نظام انتصابات مدیران/ هم‌حزبی بودن مدیریت با مدیران سایر دستگاه‌ها.
	سطح سیاسی	چارچوب نظارتی	مصونیت از مجازات برای مقامات فاسد/ تبانی بین نمایندگان و بهره‌برداران منابع در تنظیم قوانین به نفع/ تبانی استاندارها با مدیران دستگاه‌ها/ دخالت سیاسیون در جذب افراد علمی/ ورود سیاسیون برای دورزدن فرایندهای تجاری/ عدم‌کفایت میزان بازدارندگی حراست‌ها.
		ماهیت قوانین و مقررات	امکان تفسیر و دورزدن در بخش نامه‌ها و ابلاغیه‌ها/ اقتضایی نبودن قوانین/ اصلاح‌نشدن تعرفه‌های پزشکان به‌نسبت تورم/ قوانین خشک و انعطاف‌ناپذیری/ ایجادنکردن چارچوب محکم قانونی برای الزام مسئولین به گزارش تخلفات/ نگاه بالا به پایین قوانین و مطابقت‌نداشتن با سطح عملیاتی/ به‌روز نبودن قوانین و بازنگری‌نکردن در آن/ قابلیت تفسیر قوانین ازطریق تبصره‌ها برای دورزدن فرایندها/ خلأ قانونی در الزام پیمانکاران به رعایت اصول استاندارد بالا/ عدم‌الزام قانونی در مطیع‌نمودن بهره‌برداران از اوامر کارشناسان.
	سطح قانونی ـ قضایی	فرایندهای اجرایی	شفاف‌نبودن فرایندهای قانونی/ اجرانشدن قانون عدم‌خدمت پزشک دانشگاه در بیمارستان غیروابسته/ وجودنداشتن شعب ویژه در استان برای رسیدگی به تخلفات مأمورین دولت/ ناکارآمدی در بررسی و برخورد با جرم/ تمکین به دلیل زمان‌بربودن

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

مقوله	مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها
			فرایندهای کیفری و افزایش هزینهٔ سالانهٔ پروژه/ تناسب‌نداشتن جرم و مجازات/ حمایت مؤثر قضایی نکردن از افشاکنندهٔ فساد/ تعدد اخذ مناقصات با رقم‌های کمتر به دلیل تشریفات و نظارت کمتر.
		مجریان قانون	خطای کلیشه‌ای قضات در اعمال قانون/ وجودنداشتن وکلای متخصص متعهد در سازمان/ اشراف‌نداشتن مدیران به قوانین و دستورالعمل‌ها/ تبانی کارشناسان دادگستری با بهره‌برداران/ ناآگاهی و عدم‌تسلط کامل قاضی بر قوانین حوزهٔ تخصصی.
		دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌های داخلی	شفاف‌نبودن آیین‌نامه‌های داخلی و قابلیت تفسیرداشتن/ عدم‌تدوین مناسب بخش‌نامه‌ها به دلیل ضعف تخصصی/ ضعف آیین‌نامه‌ای به دلیل وجود خلأ در موارد قانونی/ تدوین سلیقه‌ای دستورالعمل‌های درون‌سازمانی.
		ارزش‌های معنوی	عدم‌تعهد اخلاقی و وجدانی در امر پزشکی/ مادی‌گرایی/ تنزیل نگرش دینی و اعتقادی/ ترویج بی‌صداقتی و ریاکاری.
	سطح فردی ـ اخلاقی	نظام ارزیابی اخلاقیات	ناکارآمدی معیارهای گزینشی اخلاقی/ تمایز قائل‌نشدن بین اخلاقیات و عملکرد کاری/ عدم‌مرجعیت اخلاقی در مدیران/ تشریفاتی‌بودن دستورالعمل‌های اخلاقی و نه تعهدات واقعی/ سرخوردگی و تنزل ارزش کارمندان به دلیل رفتارهای مدیریتی.
		نگرش عمومی	ویژگی‌های محافظه‌کاری مردم استان در بیان شکایت/ تغییر نگرش از ایمانی‌ـ اعتقادی به سیاسی‌بودن افراد.
		توزیع درآمد	تبعیض اقتصادی تلاش کمتر= ثروت بیشتر/ تفاوت زیاد پرداخت‌ها با سایر دستگاه‌های ذیل یک وزارت/ مبالغ ناچیز حق مأموریت برای کارشناسان باتوجه‌به میزان مسئولیت.
		مکانیسم نظام اقتصادی	ایجادنکردن انگیزهٔ مادی مؤثر برای کلیهٔ مخبرین فسادهای کوچک و بزرگ/ انحصارطلبی در بخش‌های مختلف استان‌های محروم/ بستر نفوذ بی‌رویهٔ پزشکان به سبب گردش سرمایهٔ زیاد/ ناکافی بودن بازارها و صنایع در بخش با سطوح بالای دخالت دولت/ ضعف سیستم‌های حسابداری و مالی/ اجرانشد استاندارد ها توسط پیمانکاران به دلیل تأمین سخت تجهیزات.
	سطح اقتصادی	ساختار معیشتی	حقوق و و مزایای بسیار کم در مقایسه با تورم/ تورم و افزایش هزینه‌ها در مقایسه با درآمدها.
		ارزش‌های فرهنگی	ترویج مصرف‌گرایی/ گرایش‌نداشتن به سبک زندگی اسلامی/ ترویج ریاکاری/ قناعت‌نداشتن در بطن زندگی/ نبود دوره‌های پرورش و الهام‌بخشی مؤثر اعتقادی افراد/ تجملات‌گرایی.
	سطح فرهنگی_اجتماعی	عملکرد نهادهای اجتماعی و مدنی	ضعف نهادهای مدنی و رسانه‌ها/ فرسایش اعتماد به نهادهای دولتی/ فقدان آگاهی و مشارکت عمومی/ نبود بستر پرورشی در دانشگاه بر انسان‌سازی به موازات نخبه‌پروری/ عدم ظرفیت‌سنجی از افراد متخلف و تردنکردن کامل آنها/ تمایلنداشتن افشاکنندهٔ فساد به شناسایی هویت خود.
		بستر اجتماعی	فرهنگ ترس از مطالبه‌گری و تحمل فساد/ مدارا با انحراف به دلیل اغتشاش متقاضیان و ذی‌نفعان پروژه‌ها/ انحصاری‌شدن خدمات پزشکی به دلیل عدم‌ماندگاری اجتماعی/ فاصلهٔ دور کارکنان از محل زندگی و مشکلات خانوادگی.

در میان مضامین شناسایی‌شده، سطح مدیریتی ـ ساختاری از توجه بیشتری برخوردار بود. این مضمون در قالب نه

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

زیرمضمون فرعی، ابعاد مختلفی از ناکارآمدی ساختارهای مدیریتی، ازجمله ضعف ساختار انگیزشی، مشکلات فرایندی و سیستمی، ناکارآمدی در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، چالش‌های مربوط به نظام جبران خدمات، نظارت و کنترل ناکارآمد، فقدان توسعه و توانمندسازی منابع انسانی، سبک‌های مدیریت اقتدارگرا، برنامه‌ریزی نامناسب نیروی انسانی و فقدان شایسته‌سالاری در انتصابات را تبیین می‌کند.

در سطح سیاسی دو زیرمضمون کلیدی «مکانیسم ساختاری» و «چهارچوب نظارتی» حاکی از تأثیرگذاری مستقیم سیاست بر نظام اجرایی و نظارتی کشور است. دخالت‌های سیاسی، نبود ارادهٔ سیاسی کافی برای مقابله با فساد، و نفوذ سیاست‌مداران در سطوح مختلف اجرایی، ازجمله مصادیق تضعیف ساختارهای رسمی و تقویت شبکه‌های غیررسمی فساد محسوب می‌شود.

در سطح قانونی ـ قضایی نیز، کاستی‌هایی در محتوای قوانین، فرایندهای اجرایی، کیفیت عملکرد مجریان قانون و دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها، به‌عنوان بستری برای شکل‌گیری فساد، شناسایی شد. ضعف در روزآمدسازی قوانین، ابهامات و خلأهای قانونی، ناکارآمدی مجازات‌ها و نارسایی در حمایت از افشاکنندگان فساد، همگی زمینه‌ساز استمرار فساد اداری می‌شود.

سطح فردی ـ اخلاقی نیز در سه زیرمضمون ارزش‌های معنوی، نظام ارزیابی اخلاقیات و نگرش اجتماعی، عوامل نظیر افول باورهای اخلاقی و دینی، ضعف معیارهای اخلاق‌محور در مدیریت و سکوت اجتماعی در برابر تخلفات را بررسی کرده است که به تضعیف سلامت اداری و گسترش فساد منتهی می‌شود.

از منظر سطح اقتصادی، سه مؤلفهٔ کلیدی شامل توزیع ناعادلانهٔ منابع، ناکارآمدی سازوکارهای اقتصادی و ضعف ساختار معیشتی کارکنان به‌مثابهٔ عوامل زمینه‌ساز بروز فساد شناسایی شدند. این مؤلفه‌ها با کاهش تاب‌آوری کارکنان در برابر فشارهای اقتصادی موجب افزایش گرایش به رفتارهای فسادآمیز می‌شوند.

درنهایت، سطح فرهنگی ـ اجتماعی با تمرکز بر ارزش‌های فرهنگی، عملکرد نهادهای مدنی و بسترهای اجتماعی نقش فرهنگ مصرف‌گرایی، ضعف عملکرد نهادهای مدنی و رسانه‌ها و ساختارهای اجتماعی ناکارآمد در گسترش فساد را تبیین کرده است.

خروجی گرافیکی و تصویری ابرکدهای عوامل فساد مطابق با شکل ۱ که با استفاده از نرم‌افزار استخراج و تحلیل شده است، تصویر واضحی از نحوهٔ توزیع، ارتباط و تکرار مفاهیم شناسایی‌شده ارائه می‌دهد و به‌عنوان ابزار کلیدی در مدیریت داده‌های کیفی و نظام‌مند کردن فرایندهای تحلیل کیفی به کار گرفته می‌شود.

شکل ۱- ابرکدهای عوامل فساد در نهادهای دولتی

Fig 1- Code cloud of corruption drivers in public sector

شناسایی سطوح بازدارنده‌های فساد

برای مقابله با پدیدهٔ فساد لازم است که بازدارنده‌های مؤثر و

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

کارآمدی در نهادهای دولتی ایجاد و اجرا شـــود. در پژوهش حاضر سطوح بازدارنده‌های فساد در نهادهای دولتی پالایش و بررسی و نتایج آن در قالب جدول ۳ارائه شده است.

جدول۳- طبقه‌بندی مضامین اصلی و فرعی سطوح بازدارنده‌های فساد در مصاحبه‌ها

Table 3- Thematic classification of main themes and sub-themes of corruption inhibitors across levels based on interview data

مقوله	مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها
سطوح بازدارنده‌های فساد	سطوح مدیریتی ـ ساختاری	بهینه‌سازی فرایندها	تقویت شبکهٔ غیررسمی ارتباطات برای تسریع فرایندهای کاری/ فرایندسازی قبل از اجرا و بهره‌مندی از تجارب قبلی/ حذف دلالی‌ها در اجرای پروژه‌ها/ ساده‌سازی فرایندها برای کاهش فرصت‌های گلوگاه‌های بروکراتیک.
		شفافیت‌سازی	دسترسی به سوابق عمومی/ انتشار فعالانهٔ داده‌های دولتی/ ابتکارات دولت دیجیتال/ وجود بانک یکپارچهٔ اطلاعاتی پیمانکاران پروژه‌ها.
		نظارت و کنترل مؤثر	برخورد قاطعانه و غیرشخصی/ واگذاری پروژه‌های نظارتی به خود کارشناسان به‌جای نقش واسطه‌ای/ حضور ناظر متخصص و بدون وابستگی بر کمیته‌های اقتصادی/ آزمایشگاه‌های معین ذیل نهادهای نظارتی و حاکمیتی.
		بهبود منابع انسانی	کارآمدی مدیریت/ به‌کارگیری نیروهای متخصص و مجرب بازنشسته در پرونده‌های تخصصی/ اجرای سیستم‌های مدیریت عملکرد سازمانی.
	سطح سیاسی	شفافیت فرایندهای سیاسی	اصلاحات مالی مبارزات انتخاباتی و مقررات سخت‌تر بر لابی‌گری/ کنترل ذی‌نفع شدن سیاسیون در شرکت‌های دولتی.
		تقویت نهادهای نظارتی	حمایت از سازمان‌های مستقل ضدفساد/ ارتقای میزان اختیار بازدارندگی حراست‌ها.
		مکانیسم محدودیت نفوذ سیاسی	ایجاد محدودیت شدید برای نفوذ سیاسیون بر امورات دستگاه‌ها/ دخالت‌نکردن نمایندگان در انتخاب وزارت کشور برای به‌کارگیری استاندار/ انتصاب غیربومی استانداران.
		بهبود مقررات	بازنگری مداوم در قوانین/ تدوین قوانین مطابق با سطح عملیاتی/ اصلاح جامع ضعف ماهیتی قوانین/ تدوین آیین‌نامه‌ها و دستوالعمل‌ها توسط کمیتهٔ تخصصی.
	سطح قانونی ـ قضایی	تقویت سازوکار حمایتی	ایجاد مکانیسم حمایت مؤثر قضایی از افشاکنندهٔ فساد/ ایجاد چارچوب محکم قانونی برای الزام مسئولین به گزارش تخلفات.
		ارتقای دانش حقوقی	افزایش تسلط قضات بر قوانین حوزهٔ تخصصی/ تسلط مدیران بر قوانین/ آموزش تخصصی و حرفه‌ای کارشناسان قضایی.
	سطح فردی ـ اخلاقی	توسعهٔ ارزش‌های فردی	دوره‌های مؤثر پرورش اخلاقی افراد نه صرفاً آموزش‌های کلاسیک/ فرهنگ مبادرت به تبعیت صرف از دستوالعمل‌ها.
		تدوین شایستگی جامع اخلاقی	توجه به شخصیت تربیتی و خانوادگی در گزینش‌ها/ توجه به ارزیابی و توسعهٔ مدل شایستگی‌های اخلاقی ـ عمومی در انتصابات.
		بهبود اقتصادی نهادهای نظارتی	استقلال مالی حراست‌ها از دستگاه‌های اجرایی/ تقویت مزایا و رفاه کارشناسان و بازرسان.
	سطح اقتصادی	حمایت از شفافیت و رقابت اقتصادی	ممانعت از انحصارطلبی در بخش‌های اقتصادی/ طراحی چارچوب‌های قوی تدارکات، صدور مجوز و معاملات مالی/ کنترل تبانی در مناقصات/ ایجاد یارانهٔ اقتصادی برای استانداردسازی تجهیزات حساس.

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

مقوله	مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها
		مکانیسم انگیزهٔ مالی	ارائهٔ مشوق‌های مالی و معنوی مؤثر برای افشاکنندگان/ یکسان‌سازی پرداخت‌ها در ارگان‌های با ماهیت مشابه/ افزایش حق‌الزحمه‌ها به تناسب میزان مسئولیت‌پذیری.
		بستر اجتماعی	مشارکت جمعی افراد در جلوگیری از فساد/ انضباط تربیتی و فرهنگ خودکنترلی/ سبک زندگی قناعت‌گونهٔ مردم در استان/ فرهنگ عدم ریسک‌پذیری/ روابط قومیتی زیاد بین افراد که منجر به شناخت زیاد از یکدیگر شده.
	سطح فرهنگی ـ اجتماعی	آگاهی جمعی	کانال مجازی و حضوری اثربخش برای شهروندان بر تعامل با دولت/ آگاهی‌بخشی به شهروندان دربارهٔ حقوق خود/ آموزش نحوهٔ تشخیص فساد و نحوهٔ گزارش آن به شهروندان/ بسترسازی فعالیت سازمان‌های دیده‌بان و روزنامه‌نگاری تحقیقی/ کمپین‌های آگاهی عمومی.
		هدایت‌گری اخلاقی	رهبری اخلاقی از بالا به پایین/ تغییر دیدگاه‌ها از ظاهنگری به عملکردسنجی.

براساس یافته‌های حاصل از مصاحبه با صاحب‌نظران می‌توان دریافت که سطوح بازدارنده‌های فساد را می‌توان در قالب مضامین اصلی و فرعی تحلیل کرد. مضامین اصلی نشان‌دهندهٔ حوزه‌های کلان و بنیادینی است که نقش محوری در مهار و پیشگیری از فساد ایفا می‌کند. در دل هریک از این مضامین، شاخص‌ها و عوامل فرعی‌تری نهفته است که در قالب راهکارهای اجرایی و مصادیق عینی ظهور می‌یابد.

در سطح مدیریتی ـ ساختاری، اصلاح و بهینه‌سازی فرایندها، شفافیت‌سازی و تقویت منابع انسانی نشان می‌دهد که اگرچه بسترهای فساد عمدتاً در ساختارهای ناکارآمد و فرایندهای پیچیده شکل می‌گیرد، همین سطوح نیز ظرفیت اصلی برای بازدارندگی را فراهم می‌سازد؛ به عبارت دیگر، هرچه سازمان‌ها ساده‌تر، شفاف‌تر و پاسخ‌گوتر باشند، امکان بروز فساد کاهش می‌یابد.

در سطح سیاسی، یافته‌ها بر ضرورت شفاف‌سازی فرایندهای سیاسی و محدودسازی نفوذ سیاسیون بر تصمیم‌گیری‌های اجرایی تأکید می‌کند. این موضوع نشان می‌دهد که فساد در دستگاه‌های دولتی نه‌تنها به عملکرد اداری، بلکه به تعاملات قدرت و منافع سیاسی نیز گره خورده است؛ بنابراین، بدون کنترل نفوذ سیاسی و تقویت نهادهای نظارتی مستقل، امکان مقابلهٔ پایدار با فساد وجود نخواهد داشت. در سطح قانونی ـ قضایی، نتایج بر اهمیت بازنگری مستمر قوانین، حمایت از افشاگران فساد و ارتقای دانش حقوقی تأکید دارد. این یافته‌ها به‌نوعی بیانگر این است که قوانین ناکارآمد و ضعف در اجرای آنها می‌تولند نه‌تنها بازدارندگی ایجاد نکند، خود به فرصتی برای بروز فساد بدل شود. پس شفافیت، به‌روز بودن و تخصص‌گرایی در حوزهٔ قوانین و دستگاه قضایی لازمهٔ مقابلهٔ مؤثر با فساد است. سطح فردی ـ اخلاقی نشان داد که توسعهٔ ارزش‌های اخلاقی و شایستگی‌های فردی از مهم‌ترین ابزارهای مقابله با فساد است. این یافته‌ها با تأکید بر گزینش افراد براساس شایستگی‌های اخلاقی و آموزش‌های عمیق اخلاقی نشان می‌دهد که مقابله با فساد تنها در سطح ساختار و قانون کفایت نمی‌کند، بلکه نیازمند درونی‌سازی ارزش‌ها و اخلاقیات در افراد است. در سطح اقتصادی، یافته‌ها آشکار ساخت که فساد تا حد زیادی از ناکارآمدی در نظام‌های پرداخت، تبعیض در مزایا و ضعف در شفافیت اقتصادی تغذیه می‌شود؛ بنابراین، طراحی نظام‌های انگیزشی عادلانه، حمایت از شفافیت اقتصادی و جلوگیری از انحصارطلبی می‌تواند زمینه‌های شکل‌گیری فساد را به میزان زیادی تضعیف کند؛ درنهایت، سطح فرهنگی ـ اجتماعی نشان داد که مشارکت جمعی، آگاهی شهروندان و هدایت‌گری اخلاقی مدیران بستر اصلی برای ایجاد محیطی ضدفساد است.

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

این سطح تأکید می‌کند که فساد فقط مسئله‌ای درون‌سازمانی نیست، بلکه در تعامل مستقیم با فرهنگ عمومی، سبک زندگی و سطح مشارکت اجتماعی جامعه قرار دارد.

به‌طورکلی، یافته‌های این سطح نشان می‌دهد که بازدارندگی فساد نیازمند رویکردی جامع‌نگر، سیستمی و چندسطحی است. هیچ سطحی به تنهایی قادر به مهار فساد نیست؛ بلکه تنها در پرتو هم‌افزایی بین اصلاحات ساختاری، کنترل‌های سیاسی و قانونی، توسعهٔ اخلاق فردی، اصلاحات اقتصادی و ارتقای فرهنگ اجتماعی می‌توان به نظام اداری مقاوم و شفاف دست یافت؛

در همین راستا، شکل ۲نیز به‌عنوان خروجی گرافیکی و تصویری ابرکدهای سطوح بازدارنده‌های فساد که با استفاده از نرم‌افزار استخراج و تحلیل شده است، تصویر واضحی از نحوهٔ توزیع، ارتباط و تکرار مفاهیم شناسایی‌شده ارائه می‌دهد:

شکل ۲- ابرکدهای سطوح بازدارنده‌های فساد در نهادهای دولتی

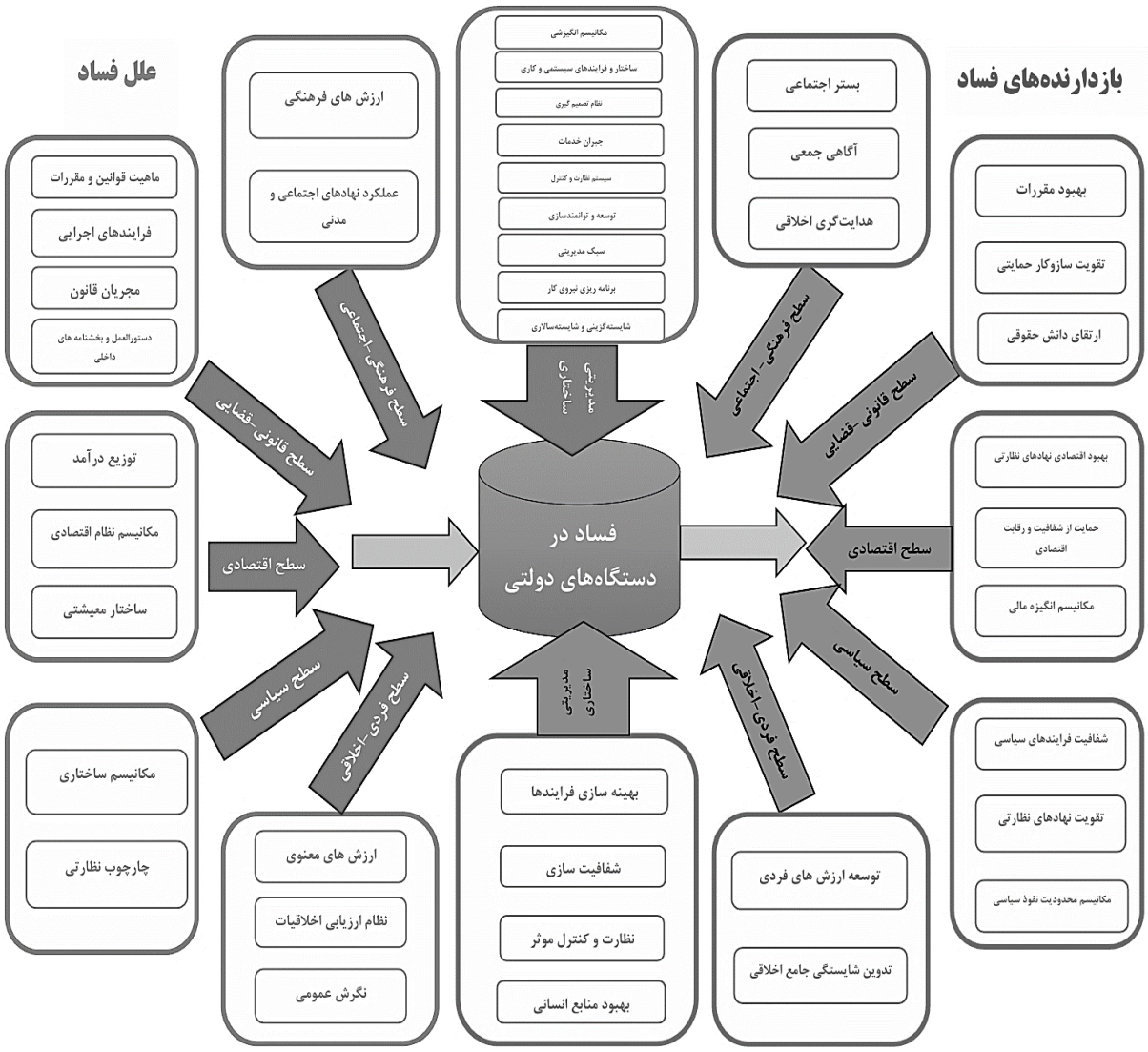
Fig 2- Code cloud of corruption inhibitors across levels in public sector

الگوی نهایی پژوهش

پس از استخراج مقوله‌های اصلی و فرعی ازطریق فرایند تحلیل مضمون و پالایش آنها توسط خبرگان، درنهایت الگوی جامع و سیستمی چندسطحی عوامل و بازدارنده‌های فساد در بخش دولتی طراحی شد. همان‌گونه که در الگو مشاهده می‌شود، دستگاه‌های دولتی به‌مثابهٔ سیستمی باز در معرض تأثیر عوامل محیطی و درونی قرار دارند. این سطوح در دو دستهٔ کلی عوامل و بازدارنده‌های فساد سازمان‌دهی شده است.

این الگو نشان می‌دهد که فساد در دستگاه‌های دولتی پدیده‌ای چندبعدی و میان‌رشته‌ای است که از تعامل پیچیده بین عوامل بیرونی و درونی ناشی می‌شود. در عین حال، وجود بازدارنده‌ها در همان سطوح می‌تواند نقش تعدیل‌کننده و مقاوم‌ساز در برابر گسترش فساد ایفا کند؛ بر این اساس، سیاست‌گذاری مقابله با فساد نیازمند رویکردی سیستمی و چندسطحی است که به‌طور هم‌زمان بر ابعاد شش‌گانه متمرکز شود. شکل۳ الگوی نهایی پژوهش را نشان می دهد:

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191



شکل ۳- الگوی نهایی چندسطحی فساد در بخش دولتی

Fig 3- Final Multilevel Systemic Model of Corruption in the Public Sector

بحث و نتیجه

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تحلیل سطوح عوامل و بازدارنده‌های فساد در دستگاه‌های دولتی استان انجام گرفت و یافته‌ها نشان داد که فساد پدیده‌ای چندبعدی و ریشه‌دار است که از تعامل و برهم‌کنش مجموعه‌ای از عوامل مدیریتی ـ ساختاری، سیاسی، قانونی ـ قضایی، فردی ـ اخلاقی، اقتصادی و فرهنگی ـ اجتماعی شکل می‌گیرد. در بخش اول یعنی بررسی سطح عوامل فساد، براساس نتایج، برجسته‌ترین سطح مؤثر بر شکل‌گیری فساد، سطح مدیریتی ـ ساختاری بود که از فراوانی بیشتری در مقایسه با سایر ابعاد برخوردار است. این یافته دلالت بر آن دارد که ناکارآمدی‌های درونی دستگاه‌های اجرایی و ضعف در بنیان‌های مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی و کنترل، بسترهای اصلی ظهور و بازتولید فساد را فراهم می‌سازد. نخست، باید تأکید کرد که ساختارهای ضعیف انگیزشی، نبود فرصت‌های رشد شغلی و بی‌عدالتی در نظام جبران خدمات، نه‌تنها سلامت اداری را تهدید می‌کنند، زمینه‌ساز تضعیف اعتماد سازمانی و تقویت هنجارهای فسادآلود می‌شود؛ بدین‌ترتیب، اگرچه عوامل سیاسی و قانونی نیز نقشی پررنگ در بروز فساد دارد، بدون بازآفرینی ساختارهای انگیزشی و

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

مدیریتی، هرگونه مداخلهٔ ضدفساد محکوم به ناکامی خواهد بود. نتایج این بخش با پژوهش سورید[1] (2014) براساس مطالعهٔ بانک مرکزی هم‌راستاست، مبنی بر اینکه ضعف ساختاری و ناکارآمدی منابع انسانی زمینهٔ اصلی فساد است. همچنین با مطالعات رزآکرمن و پالیفکا (2016) مبنی بر تأیید نقش اصلاحات نهادی و بازمهندسی سازمانی برای کنترل فساد مطابقت دارد؛ اما طبق پژوهش وان ولدهویزن[2] (2013) درخصوص اینکه افزایش حقوق می‌تواند فسادپذیری را کاهش دهد، یافته‌ها بر این امر تأکید دارد که این موضوع اثر همیشگی ندارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که سطح سیاسی، به‌ویژه در قالب مکانیسم‌های ساختاری و چارچوب‌های نظارتی، به‌طور مستقیم بر کارآمدی نظام اداری اثر می‌گذارد. دخالت‌های سیاسی در انتصابات و نبود ارادهٔ سیاسی واقعی برای مقابله با فساد، سبب می‌شود شبکه‌های غیررسمی قدرت بر سازوکارهای رسمی غلبه یابند. این امر نه‌تنها استقلال نهادهای اجرایی را کاهش می‌دهد، موجب تضعیف اعتماد عمومی و مشروعیت حکمرانی می‌شود؛ بنابراین، اصلاحات ساختاری باید با تقویت حاکمیت قانون و کاهش نفوذ سیاست در مدیریت اداری همراه شود. در پژوهشی که سورید (2014) انجام داد، نیز مصدق این امر است که ارادهٔ سیاسی ضعیف و دخالت سیاسی عامل اصلی تشدید فساد است. در سطح قانونی ـ قضایی، نتایج نشان داد که وجود خلأها، ابهامات و ضعف در ضمانت‌های اجرایی قوانین ازجمله چالش‌های بنیادین در مبارزه با فساد است. قوانین کهنه، دستورالعمل‌های مبهم و اجرای سلیقه‌ای مقررات، فضای تصمیم‌گیری را به‌شدت مستعد فساد می‌سازد. به بیان دیگر، حتی در شرایطی که قوانین ضدفساد به‌طور نسبی تدوین می‌شود، ضعف در اجرای آنها و ناکامی در حمایت از افشاگران فساد موجب استمرار چرخهٔ ناکارآمدی و فساد می‌گردد. این یافته اهمیت اصلاح نظام قانون‌گذاری و تقویت مجریان قانون را دوچندان می‌سازد. در این سطح نتایج با پژوهش مچتنبرگ و همکاران[3] (2020) هم راستاست مبنی بر اینکه حمایت قانونی از افشاگران موجب افزایش گزارش‌دهی فساد می‌شود. سطح فردی ـ اخلاقی نیز نشان داد که افول ارزش‌های اخلاقی و دینی در سطح فردی و سازمانی همراه با سکوت اجتماعی در برابر تخلفات به شکل‌گیری فرهنگی از بی‌تفاوتی و تساهل به فساد منجر می‌شود؛ به‌عبارت دیگر، فساد صرفاً محصول ساختارها و قوانین ناکارآمد نیست، بلکه بازتابی از تغییرات نگرشی و ارزشی در بدنهٔ سازمان و جامعه نیز محسوب می‌شود؛ بنابراین، هرگونه رویکرد ضدفساد باید هم‌زمان بر تقویت سرمایهٔ اخلاقی، ارتقای فرهنگ مسئولیت‌پذیری و توسعهٔ نظام‌های ارزیابی اخلاق‌محور متمرکز باشد. نتایج این بخش با پژوهش آلاتاس و همکاران[4] (2009) درخصوص نقش مهم عوامل فرهنگی و نگرشی فردی در فساد مطابقت دارد. از منظر سطح اقتصادی، ناکارآمدی در سازوکارهای توزیع منابع و ضعف معیشتی کارکنان از مهم‌ترین محرک‌های رفتارهای فسادآمیز به شمار می‌آید. فشارهای اقتصادی تاب‌آوری کارکنان در برابر وسوسه‌های مالی را کاهش می‌دهد و درنتیجه، زمینه‌های تبانی و سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی افزایش می‌یابد؛ بنابراین، اصلاح ساختارهای اقتصادی و بهبود عدالت توزیعی، مکملی اساسی برای راهبردهای ضدفساد محسوب می‌شود. پژوهش‌های جیمنز و همکاران[5] (2022) و پوسپیتا و گولتوم[6] (2024) درخصوص تأثیر بازنگری در فرایندهای مالی و تأمین کالاها و خدمات مبتنی بر فرایندهای الکترونیکی بر کنترل فساد با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا است. پژوهش‌های سطح فرهنگی ـ اجتماعی نیز با برجسته‌کردن نقش نهادهای مدنی و رسانه‌ها، نشان داد که ضعف در شفاف‌سازی، نظارت اجتماعی و فرهنگ مصرف‌گرایی به گسترش فساد کمک می‌کند. در چنین شرایطی، حتی بهترین سیاست‌های ضدفساد نیز بدون همراهی

[1] Søreide
[2] Van Veldhuizen
[3] Mechtenberg et al.
[4] Alatas et al.
[5] Jiménez et al.
[6] Puspita & Gultom

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

جامعه و تقویت نهادهای مدنی کارآمد نخواهد بود. این یافته بر ضرورت اتخاذ رویکردی جامعه‌محور در مبارزه با فساد تأکید می‌کند؛ رویکردی که علاوه‌بر اصلاحات اداری و اقتصادی بر بازسازی فرهنگی و افزایش حساسیت اجتماعی در برابر تخلفات استوار باشد. این نتایج، پژوهش ویان و همکاران[1] (2022) را تأیید می‌کند که ترکیب حمایت قانونی، کانال‌های گزارش‌دهی و ظرفیت‌های مدنی/ رسانه‌ای اثربخشی ضدفساد را افزایش می‌دهد.

از منظر نظری، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که فساد اداری در ایران صرفاً مسئله‌ای فردی یا اخلاقی نیست، بلکه پدیده‌ای چندسطحی و شبکه‌ای است که در تداخل ساختار، سیاست، قانون، اخلاق، اقتصاد و فرهنگ شکل می‌گیرد. این نتیجه با پیشینهٔ پژوهش‌های این حوزه نیز همخوان است که بر ضرورت رویکردهای کل‌نگر و میان‌رشته‌ای در تحلیل و مقابله با فساد تأکید دارد.

ازحیث کاربردی، نتایج این مطالعه چندین پیام کلیدی برای سیاست‌گذاران و مدیران اجرایی دارد: نخست، اصلاحات ضدفساد باید با تمرکز بر بازآفرینی ساختارهای مدیریتی ــ سازمانی آغاز شود؛ زیرا این حوزه بیشترین سهم را در بازتولید فساد ایفا می‌کند. دوم، بدون ارادهٔ سیاسی واقعی و پایدار، اصلاحات ساختاری در سایر حوزه‌ها به نتیجه نخواهد رسید. سوم، قوانین و مقررات باید به‌طور مستمر به‌روز، شفاف و قابل‌اجرا باشد و از حمایت‌های قانونی برای افشاگران فساد برخوردار شد. از طرفی دیگر تقویت سرمایهٔ اخلاقی و اجتماعی، همانند ارتقای معیشت کارکنان و کاهش نابرابری اقتصادی از الزامات کلیدی در کاهش زمینه‌های فساد است و درنهایت مبارزه با فساد نیازمند مشارکت فعال نهادهای مدنی و رسانه‌ها است تا علاوه‌بر نظارت رسمی، نظارت اجتماعی نیز به‌عنوان ابزاری بازدارنده عمل کند.

در بخش دوم یعنی بررسی سطوح بازدارنده‌های فساد، نتایج مطالعه آشکار ساخت که در سطح مدیریتی ــ ساختاری، ناکارآمدی در تصمیم‌گیری، وابستگی به روابط شخصی و فقدان نظام‌های شفاف ارزیابی ازجمله زمینه‌هایی است که فرصت بروز فساد را افزایش می‌دهد. درمقابل، بازطراحی فرایندها، استفاده از داده‌های واقعی در تصمیم‌گیری، تفکیک مسئولیت‌ها و استقرار سامانه‌های یکپارچهٔ اطلاعاتی، می‌تواند از ایجاد گلوگاه‌های فسادزا جلوگیری کند. براساس یافته‌ها، هرچه وابستگی تصمیمات کمتر به اشخاص و بیشتر به قواعد شفاف و داده‌های عینی متکی باشد، احتمال نفوذ واسطه‌ها و روابط غیررسمی کاهش می‌یابد. همچنین تجربه نشان می‌دهد که بهره‌گیری از کارشناسان متخصص و بازنشستگان مجرب در حوزه‌های حساس، علاوه‌بر ارتقای کیفیت تصمیمات، به‌نوعی بی‌طرفی سازمانی و کاهش فشارهای سیاسی نیز منجر می‌شود. درمجموع، این بُعد نشان می‌دهد که سلامت اداری بدون بازمهندسی ساختار مدیریتی و بهره‌گیری از فناوری‌های دیجیتال برای شفافیت امکان‌پذیر نیست. نتایج در سطح سیاسی بیانگر آن بود که نفوذ جناحی و دخالت‌های سیاسی در انتصابات و فرایندهای اداری به‌طورمستقیم ساختار اجرایی را در معرض فساد قرار می‌دهد. زمانی که صلاحیت‌های حرفه‌ای جای خود را به ملاحظات سیاسی دهد، کیفیت حکمرانی تضعیف می‌شود و فرصت‌های فساد افزایش می‌یابد.

پیشنهاد پژوهشگر در این حوزه، حرکت به سمت ساختار سیاسی قانون‌مند و شفاف بود؛ جایی که انتصابات تنها بر پایهٔ شایستگی و فرایندهای رقابتی انجام شود. همچنین استقلال نهادهای نظارتی و تخصیص اختیارات کافی به آنها، عاملی تعیین‌کننده در کاهش فشارهای سیاسی است. این یافته با پیشینه‌های پژوهش نیز همخوانی دارد که نشان می‌دهد یکی از شاخص‌های کلیدی در کنترل فساد، «استقلال نهادهای اجرایی از نفوذ سیاسی» است. در کنار آن، شفاف‌سازی منابع مالی انتخاباتی و مدیریت تعارض منافع سیاسیون در شرکت‌های دولتی، پیش‌شرط استقرار نظامی پاسخ‌گو و سالم محسوب می‌شود. استحکام سطح حقوقی و قضایی از دیگر عوامل بنیادین در مهار فساد است. یافته‌ها نشان داد که ضعف در قوانین، کلی‌گویی در مقررات و نبود ضمانت‌های اجرایی

[1] Vian et al.

https://doi.org/10.22108/srspi.2026.147782.2191

کافی، اجرای سیاست‌های ضدفساد را با ناکامی مواجه می‌سازد. تأکید پژوهشگر بر این نکته بود که قوانین باید به‌طور مستمر بازنگری و با شرایط اجرایی منطبق شود. ایجاد نهادهای تخصصی برای تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، همراه با آموزش‌های تخصصی به قضات و مدیران اجرایی می‌تواند موجب انسجام حقوقی و کارآمدی بیشتر شود؛ به‌علاوه، حمایت قانونی از افشاگران فساد و ایجاد سازوکارهای حفاظتی، نقش بسزایی در تقویت نظارت درون‌سازمانی دارد. درواقع، بدون پشتوانهٔ قضایی قدرتمند و بی‌طرف، سایر ابعاد بازدارندهٔ فساد نیز کارکردی ناقص خواهد داشت. همچنین فساد تنها از دل ساختارها برنمی‌خیزد، بلکه به‌شدت متأثر از سرمایهٔ اخلاقی و فرهنگی افراد است. نتایج پژوهش نشان می دهد که گزینش منابع انسانی بدون توجه به منش اخلاق حرفه‌ای و سوابق شایستگی‌های رفتاری، به‌ویژه در پست‌های حساس، یکی از خلأهای اساسی در سازمان‌های دولتی است؛ بر این اساس، طراحی نظام‌های تربیتی و ارزیابی مستمر اخلاقی، به‌ویژه در فرایند ارتقاء و انتصابات، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. همچنین باید به کارکنان این باور منتقل شود که رعایت قوانین نه صرفاً الزام اداری، بلکه مسئولیت اخلاقی و اجتماعی است. الگوسازی رفتاری ازسوی مدیران ارشد، درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی در فرهنگ سازمانی و ایجاد نظام‌های بازخورد اخلاقی، ازجمله پیشنهادهای کلیدی در این حوزه محسوب می‌شود. در بررسی سطح بعدی، نتایج نشان می‌دهد که فساد بیشتر در بستر ناکارآمدی‌های اقتصادی رشد می‌کند. انحصارگرایی، نابرابری در پرداخت‌ها و ضعف در نظام معاملات و مناقصات، مهم‌ترین محرک‌های فساد اقتصادی است. راهکارهای پیشنهادی شامل استقلال مالی واحدهای نظارتی، سیاست‌های ضدانحصاری، یکسان‌سازی نظام پرداخت‌ها و استقرار فرایندهای رقابتی و شفاف در معاملات بود. همچنین، مشوق‌های مؤثر برای گزارش‌دهندگان فساد، همراه با حمایت مالی هدفمند از تجهیزات نظارتی می‌تواند قدرت بازدارندگی اقتصادی را افزایش دهد.

به‌طورکلی، سلامت اقتصادی و عدالت توزیعی، بستر ضروری برای مقابلهٔ پایدار با فساد اداری است و درنهایت سطح فرهنگی ـ اجتماعی به‌عنوان زیربنای نرم مقابله با فساد، در یافته‌ها جایگاه برجسته‌ای داشت. نهادینه‌سازی فرهنگ خودکنترلی، تقویت مشارکت جمعی و افزایش حساسیت اجتماعی در برابر فساد، ازجمله عواملی است که می‌تواند به شکل‌گیری «وجدان جمعی ضدفساد» منجر شود. به‌ویژه نقش رسانه‌ها، سازمان‌های مردم‌نهاد و کمپین‌های آگاهی‌بخش در این زمینه پررنگ است. هرچه مردم بیشتر به حقوق خود آگاه باشند و راه‌های گزارش فساد را بشناسند، امکان نظارت اجتماعی افزایش خواهد یافت. همچنین تغییر سبک زندگی از مصرف‌گرایی به قناعت و تأکید بر ارزیابی عملکرد به‌جای ظاهرگرایی، زمینه‌های فرهنگی فساد را محدود می‌کند.

یافته‌های این پژوهش به‌روشنی نشان می‌دهد که مبارزه با فساد تنها از مسیر یک سطح و بُعد خاص ممکن نیست. فساد پدیده‌ای چندسطحی است که از تلاقی ساختارهای ناکارآمد، سیاست‌های آلوده، ضعف‌های قانونی، کاستی‌های اخلاقی، فشارهای اقتصادی و فرهنگ اجتماعی پدید می‌آید؛ بنابراین، هرگونه راهبرد ضدفساد باید هم‌زمان این سطوح را لحاظ کند.

محدودیت‌های مدنظر در پژوهش‌های کیفی، تفاوت‌های بارز به اقتضای جوامع مختلف و تعمیم‌دهی نتایج پژوهش و محدودیت دسترسی به اطلاعات محرمانه می‌تواند به‌عنوان محدودیت‌های این پژوهش بیان شود. .پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران آتی با لحاظ مطالعهٔ تطبیقی بین کشورها و فرهنگ‌های مختلف، انجام تحلیل طولی و پویایی فساد و بررسی اثر سیاست‌های خاص ضدفساد بر غنای پژوهش‌های بعدی بیفزایند.

حمایت از مقاله

موضوع مقالهٔ حاضر مستخرج از طرح پژوهشی با همکاری سازمان بازرسی استان خراسان جنوبی و دانشگاه بیرجند به شمارهٔ ۴۱۹/د/۱۴۰۳مورخ ۱۴۰۳/۰۱/۱۹است. شایان ذکر است

که طرح به پایان رسیده است.

منابع فارسی

احمدی، م.، متقی، ا.، و محسنی تبریزی، ع. (۱٤۰۲). بررسی عوامل موثر بر فساد اداری با نگرش به سلامت بورکراتیک در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: بخش معدن وزارت صنعت، معدن و تجارت). *امنیت ملی*، *۱۳*(٤۸)، ۱۳٦-۱۱۳.
https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/2068523

ایمانی، ح. (۱٤۰٤). مدل‌سازی سیستمی مدیریت منابع انسانی برای مقابله با فساد اداری؛ رویکرد سیستم‌های نرم (SSM). *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، *۱٦*(۲)، ۱۵۰-۱۸٤.
https://doi.org/10.48308/jpap.2025.239580.1463

ایمانی، ح. (۱٤۰۳الف). نظام مدیریت عملکرد کارکنان به‌مثابه ابزاری برای پیشگیری از فساد اداری. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، *۱۵*(۱)، ۳٦-٦۱.
https://doi.org/10.48308/jpap.2024.234281.1367

ایمانی، ح. (۱٤۰۳ب). نقش‌آفرینی نظام تأمین منابع انسانی در پیشگیری از فساد اداری در بخش دولتی (کاربرد رویکرد تفسیری-ساختاری). *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، *۸*(۲)، ۲۱-٤٦. https://doi.org/10.22034/jipas.2024.433006.1679

بهشتی، س. ص.، مرادی، ر.، و پاک‌نژاد، م. ن. (۱۳۹۹). تبیین جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی مؤثر بر ادراک فساد اداری (مورد مطالعه: ارباب‌رجوعان ادارات دولتی شهر یاسوج). *علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*، *۱۷*(۲)، ۲۲۳-۲٦۱.
https://doi.org/10.22067/social.2021.69758.1030

تشکریان جهرمی، ع. (۱٤۰۳). الگوی توازن دیوان‌سالاری و مردم‌سالاری سازمانی مبتنی بر تحلیل مضمون نهج‌البلاغه: سیمای سازمان‌های متعالی در تمدن نوین اسلامی. *مطالعات بنیادین تمدن نوین اسلامی*، *۷*(۲)، ۱۲۹-۱۵٤.
https://doi.org/10.22070/nic.2024.19297.1315

جودزاده، م.، و نداف، م. (۱٤۰۲). شناخت، سنجش و ارزیابی عوامل مؤثر بر فساد اداری در بخش دولتی استان خوزستان با استفاده از مدل سه‌شاخگی (مطالعه‌ای در بین دستگاه‌های اجرایی منتخب). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، *۱٦*(٦۲)، ۲۳۱-۲٦۲.
https://doi.org/10.22111/jmr.2024.39992.5603.

خواستار، ح. (۱۳۸۷). *بررسی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی ملی در زمینه علم و فناوری برای تحقق اهداف چشم‌انداز* [پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشرنشده، دانشگاه تهران].

عشایری، ط.، و جهانپرور، ط. (۱٤۰۲). مطالعه عوامل مؤثر بر وقوع فساد: فرلترکیب پژوهش‌ها. *مجلس و راهبرد*، *۳۰*(۱۱٦)، ۳۷۵-٤۱۲.
https://doi.org/10.22034/mr.2022.5235.5007

علیزاده، ف.، فیضی، م.، حسن‌زاده، م.، و احمدلو، م. (۱٤۰۳). ارائه الگوی بومی پیشگیری از فساد در بخش عمومی ایران. *امنیت ملی*، *۱٤*(٥٤)، ۱۱۷-۱٥٤.
https://ns.sndu.ac.ir/article_3363.html

مرادزاده، ع.، و تشکریان جهرمی، ع. (۱٤۰٤). تبیین نقش میانجی چابکیِ سازمانی بر رابطهٔ بین حاکمیت فناوری اطلاعات و بهره‌وری دانش در اداره کل راه و شهرسازی. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، *۱۱*(۲)، ۲٥٥-۲۷۸.
https://doi.org/10.22091/stim.2024.10593.2086

References

Ahmadi, M., Motaghi, E., & Mohsenitabrizi, A. (2023). Investigating the factors affecting bureaucratic health in government organizations (Case study: Mining Department of the Ministry of Industry, Mines and Trade). *National Security*, *13*(48). 113-136. [In Persian]
https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/2068523

Alatas, V., Cameron, L., Chaudhuri, A., Erkal, N., & Gangadharan, L. (2009). Gender, culture, and corruption: Insights from an experimental analysis. *Southern Economic Journal*, *75*(3), 663-680.
https://doi: 10.1002/j.2325-8012. 2009.tb00925.x

Alizadeh, F., Feizei, M., Hassanzadeh, M., & Ahmadlu, M. (2025). Presenting the native pattern of corruption prevention in the public sector of Iran (Grounded theory). *National Security*, *14*(54), 117–154. [In Persian]
https://ns.sndu.ac.ir/article_3363.html?lang=fa

Anand, V., Ashforth, B. E., & Joshi, M. (2004). Business as usual: The acceptance and perpetuation of corruption in organizations. *Academy of Management Perspectives*, *18*(2), 39–53.
https://doi.org/10.5465/ame.2004.13837437

Armey, L., & Melese, F. (2018). Minimizing public sector corruption: The economics of crime, identity economics, and money laundering. *Defence and Peace Economics*, *29*(7), 840-852.
https://doi.org/10.1080/10242694.2017.1318013

Ashayeri, T., & Jahanparvar, T. (2023). Studying factors affecting the occurrence of corruption: A meta-

contracts: The moderating role of governance institutions and supranational support. *Journal of Business Research*, *149*, 640-650. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.070

Joodzadeh, M., & Nadaf, M. (2024). Recognition, measurement and evaluation of factors affecting corruption in the public sector of Khuzestan province using a three-pronged model (A study among selected executive bodies). *Public Management Researches*, *16*(62), 231-262. [In Persian] https://doi.org/10.22111/jmr.2024.39992.5603

Khastar, H. (2008). *Factors Affecting National Self-Efficacy in Science and Technology to Achieve Development Goals* [Master's thesis, University of Tehran]. [In Persian]

Le, N. T., Vu, L. T. P., & Nguyen, T. V. (2021). The use of internal control systems and codes of conduct as anti-corruption practices: Evidence from Vietnamese firms. *Baltic Journal of Management*, *16*(2), 173–189. https://doi.org/10.1108/BJM-09-2020-0338

Lino, A. F., De Azevedo, R. R., De Aquino, A. C. B., & Steccolini, I. (2022). Fighting or supporting corruption? The role of public sector audit organizations in Brazil. *Critical Perspectives on Accounting*, *83*, 102384. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102384

Mechtenberg, L., Muehlheusser, G., & Roider, A. (2020). Whistleblower protection: Theory and experimental evidence. *European Economic Review*, *126*, 103447. https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103447

Mocetti, S., & Orlando, T. (2019). Corruption, workforce selection and mismatch in the public sector. *European Journal of Political Economy*, *60*, 101809. https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2019.07.007

Moradzadeh, A., & Tashakorian-Jahromi, A. (2025). Explaining the mediating role of organizational agility on the relationship between IT governance and knowledge productivity in the general directorate of roads and urban development. *Sciences and Techniques of Information Management*, *11*(2), 255-278. [In Persian] https://doi.org/10.22091/stim.2024.10593.2086

Morales, J., Gendron, Y., & Guénin-Paracini, H. (2014). The construction of the risky individual and vigilant organization: A genealogy of the fraud triangle. *Accounting, Organizations and Society*, *39*(3), 170–194.https://doi.org/10.1016/j.aos.2014.01.006

Mugellini, G., DellaBella, S., Colagrossi, M., Isenring, G. L., & Killias, M. (2021). Public sector reforms and their impact on the level of corruption: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, *17*(2), e1173. https://doi.org/10.1002/cl2.1173

OECD. (2015). *Consequences of Corruption at the Sector Level and Implications for Economic Growth and Development*. OECD Publishing.

synthesis. *Majlis and Rahbord*, *30*(116), 375-412. [In Persian] https://doi.org/10.5465/ame.2004.13837437

Beheshty, S. S., Moradi, R., & Paknejhad, M. N. (2021). The sociological explanation of social factors affecting the perception of corruption (Case study: Clients of government offices in Yasouj). *Ferdowsi University of Mashhad Journal of Social Sciences*, *17*(2), 261-223. [In Persian] https://doi.org/10.22067/social.2021.69758.1030

Braun, V., **&** Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology Journal*, *2*, 123-140. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Castro, A., Phillips, N., & Ansari, S. (2020). Corporate corruption: A review and an agenda for future research. *Academy of Management Annals*, *14*(2), 935–968. https://doi.org/10.5465/annals.2018.0156

Ceschel, F., Hinna, A., & Homberg, F. (2022). Public sector strategies in curbing corruption: A review of the literature. *Public Organization Review*, *22*(3), 571-591. https://doi.org/10.1007/s11115-022-00639-4

Ferrari, L., & Salustri, F. (2020). The relationship between corruption and chronic diseases: Evidence from Europeans aged 50 years and older. *International Journal of Public Health*, *65*(3), 345-355. https://doi.org/10.1007/s00038-020-01347-w

Hinna, A., Homberg, F., & Ceschel, F. (2018). Anticorruption reforms and governance. In *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 1-8). Springer, Cham**.** https://doi.org/10.1007/978-3-030-66252-3_1984

Homer, E. M. (2020). Testing the fraud triangle: A systematic review. *Journal of Financial Crime*, *27*(1), 172–187. https://doi. org/ 10. 1108/ JFC- 12-2018- 0136

Imani, H. (2024). Performance management system as a tool to prevent administrative corruption. *Public Administration Perspective*, *15*(1), 36-61. [In Persian] https://doi.org/10.48308/jpap.2024.234281.1367

Imani, H. (2025). Systemic modeling of HRM to counter administrative corruption: Applying SSM. *Public Administration Perspective*, *16*(2), 150-184. [In Persian] https://doi.org/10.48308/jpap.2025.239580.1463

Imani, H. (2024). The role of the staffing system in the prevention of administrative corruption in the public sector (Using structural interpretation approach). *Journal of Iranian Public Administration Studies*, *8*(2), 21-46. [In Persian] https://doi.org/10.22034/jipas.2024.433006.1679

Jackson, D. (2025). Systemic corruption as a meso-level phenomenon: Severe abuse and strategic gain. *Public Integrity*, *27*, 1-13. https://doi.org/10.1080/10999922.2025.2520679

Jiménez, A., Hanoteau, J., & Barkemeyer, R. (2022). E-procurement and firm corruption to secure public

7(2), 129-154. [In Persian]. https://doi.org/10.22070/nic.2024.19297.1315

Thomann, E., Ioannidis, G., Zgaga, T., & Schwarz, F. (2025). Explaining public sector corruption: The hexagon model. *Governance*, *38*(2), e70000. https://doi.org/10.1111/gove.70000

Transparency International. (2025). *Iran–Corruption Perceptions Index country profile*. Transparency International. https://www.transparency.org/en/countries/iran

United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). (2019). *Anti-Corruption Module 4: Public Sectorcorruption*. United Nations. https://grace.unodc.org/

Van Veldhuizen, R. (2013). The influence of wages on public officials' corruptibility: A laboratory investigation. *Journal of Economic Psychology*, *39*, 341-356. https://doi.org/10.1016/j.joep.2013.09.009

Vian, T., Agnew, B., & McInnes, K. (2022). Whistleblowing as an anti-corruption strategy in health and pharmaceutical organizations in low-and middle-income countries: a scoping review. *Global Health Action*, *15*(1), 2140494. https://doi.org/10.1080/16549716.2022.2140494

Puspita, A. C., & Gultom, Y. M. (2024). The effect of e-procurement policy on corruption in government procurement: Evidence from Indonesia. *International Journal of Public Administration*, *47*(2), 117-129. https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2093900

Rose-Ackerman, S., & Palifka, B. J. (2016). *Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform* (2nd ed.). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9781139962933

Søreide, T. (2014). *Drivers of Corruption: A Brief Rview*. World Bank. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0401-4

Svensson, M., Amanquandor, T. L., & Mattsson, A. A. (2022). *Multilevel Perspectives on Anti-Corruption: A Systematic Literature Review*. Swedish International Centre for Local Democracy Working Paper, 18. https://hh.diva-portal.org/smash/get/diva2:1654470/FULLTEXT01.pdf.

Tashakorian-Jahromi, A. (2025). A model of balance between bureaucracy and organizational democracy based on thematic analysis of Nahj al-Balagheh: The image of exemplary organizations in the modern Islamic Civilization. *Scientific Journal of New Islamic Civilization Fundamental Studies*,