

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری مطالعه‌ی موردی استخدام بازگشته‌ای از ایران در یکی از دانشگاه‌های دولتی کابل

آمنه اخلاقی*، علی یوسفی**، احمدرضا اصغرپورماسوله***

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۲۹ تاریخ بازنگری: ۹۹/۱۰/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۲۹

چکیده

فساد، یک ویژگی ساختاری در خرده‌نظام اقتصادی و سیاسی جامعه‌ی افغانستان است. یک ویژگی ساختاری، خصلت الزام‌آوری دارد؛ بنابراین قابل انتظار است که مهاجر بازگشته از ایران، با قرار گرفتن در ساختار فساد موجود، با فشار آن روبرو شده و در چارچوب آن دست به کنش فساد بزند. سؤال تحقیق حاضر چگونگی رخداد این فرایند است. به این منظور، از روش تحقیق مطالعه‌ی موردی واحد ایزاری استفاده شده است و یک نمونه‌ی مثالی از این فرایند مورد بررسی روایتی قرار گرفته است. داده‌ها برآمده از ۱۷ مصاحبه هستند که یکی از آن‌ها با مورد مطالعه انجام شده است. تفسیر داده‌ها در چارچوب مفهومی برآمده از نظریه‌های دولت غارتگر، حکم‌شدگی و قدرت پیوندهای ضعیف انجام شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که اطلاعات شغلی به دست‌آمده از پیوندهای ضعیف، زمانی به احراز موفق شغل منجر می‌شود که با حمایت پیوندهای قوی همراه شود. فرد در ابتدا ممکن است به روند قانونی استخدام روی آورد اما مواجهه با فساد، او را به استفاده از حمایت پیوندهای قوی و توجیه فساد متقاعد می‌کند. در ادامه، استخدام با ورود به شبکه‌ی فساد، فرایند توجیه را تقویت کرده، فساد را باز تولید می‌کند.

واژگان کلیدی: فساد استخدامی، حکم‌شدگی/محاط‌شدگی، پیوندهای ضعیف، دولت غارتگر.

* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصاد و توسعه، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

amena.akhlaqi@gmail.com

s.ba.hussaini@gmail.com

asgharpour@um.ac.ir

** دانشیار جامعه‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول)

*** استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

بیان مسأله

فساد اداری یکی از ویژگی‌هایی است که افغانستان با آن شناخته می‌شود. به گزارش سازمان شفافیت بین‌الملل^۱ در سال ۲۰۱۷، نظام اداری افغانستان از سال ۲۰۰۹ تاکنون همواره دچار میزان بالایی از فساد بوده است. هرچند این میزان در سال ۲۰۱۴ و ۲۰۱۷ تغییر کرده است، اما با این وجود رتبه‌ی افغانستان همچنان بیانگر آن است که این کشور در فهرست فاسدترین کشورهای جهان قرار دارد.

این فساد اداری، یک ویژگی ساختاری در خرده‌نظام اقتصادی و سیاسی جامعه‌ی افغانستان است؛ یعنی الگوی روابط پایدار بین کنشگران اقتصادی و سیاسی افغانستان، الگویی مبتنی بر فساد اداری است. فراگیری، اولین نشانه‌ی ساختاری بودن فساد در افغانستان است. حکومت افغانستان از بالاترین سطوح گرفته تا پایین‌ترین سطوح دچار فساد اداری واضح است. مطالعه‌ی (UNODC, 2010) نشان می‌دهد که فساد اداری در تمام سطوح دولت بخصوص نزد پلیس و قوه قضائیه، به میزان زیادی وجود دارد. این فساد نظام‌مند و فراگیر، یک پدیده‌ی برآیندی و ظهوریابنده است که از دل روابط متقابل حکومت و جامعه قابل فهم است؛ جامعه نتوانسته است با حکومت مرکزی و شدیداً بروکراتی که بدون وجود هیچ‌یک از زیربناهای کیفی دولت مدرن، ناگهان در افغانستان سر برآورده است، رابطه‌ای متقابل و معنادار بسازد و خود را جزئی از حکومت و حکومت را جزئی از خود کند (Pike & Brown, 2011, pp. 3-4).

علاوه بر فراگیری، یک ویژگی ساختاری، خصلت الزام‌آوری دارد؛ یعنی گزینه‌های کنش فرد را تعیین و انتخاب وی را جهت می‌دهد (Turner, 2013, pp. 673-684). به یک معنا، در ساختاری که فساد فراگیر است، فرد همواره با گزینه‌های کنشی روبرو است که محتوای آن‌ها فساد است. در نتیجه فرد حتی اگر بخواهد نیز نمی‌تواند به سادگی کنشی عاری از فساد را انتخاب کند. به همین دلیل، برای مثال رشوه‌ستانی توسط کارمندان دولتی، یک بخش عادی از زندگی روزمره مردم شده است و مردم پذیرفته‌اند که دریافت خدمات عامه بدون پرداخت رشوه تقریباً یک امر غیرممکن است (UNODC, 2010). از آن‌جا که فساد نظام‌مند یا ساختاری، افراد را ملزم به کنش‌هایی می‌کند که در سطح کلان به پیامدهای نامطلوب اقتصادی می‌انجامد، مطالعه‌ی آن ضروری است. مهم‌ترین

1. Surveys 25 January 2017, Corruption Perceptions Index 2016, Retrieved from: https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری...؛ اخلاقی و همکاران ۱۲۷

این پیامدها، ممانعت از رشد سرمایه‌گذاری و توسعه‌ی اقتصادی است. همان‌گونه که مطالعات مختلف نشان داده‌اند، فساد به‌عنوان یکی از موانع رشد بازارهای مالی و امنیت پس‌انداز عمل می‌کند و از این طریق با متأثر کردن رشد سرمایه، فرایند توسعه‌ی اقتصادی را با مشکل روبرو می‌سازد (Momeni, 2016, pp. 159-161). برای مثال، (Coleman, 2011) اثر منفی فساد بر رشد اقتصادی و توسعه‌ی جامعه‌ی افغانستان را با بررسی آماری شاخص‌های ادراک فساد اداری و شاخص تولید ناخالص داخلی افغانستان طی سال‌های 2005-2010 نشان داده است. بدیهی است که گام اول حل مسأله‌ی فساد، شناخت دقیق آن است. در این‌جا، با توجه به دو گزاره‌ی مقدماتی، مسأله‌ی ما آن است که چگونه عنصر ساختاری فساد، کنش عاملان را به‌گونه‌ای جهت می‌دهد که در طی زمان به بازتولید و انباشت غلظت فساد می‌انجامد؟

برای عملیاتی‌سازی و قابل پژوهش کردن سؤال تحقیق، بازگشت به نقطه‌ای مفید خواهد بود که در آن کنشگر هنوز با آگاهی گفتمانی، فساد را نپذیرفته و با آگاهی عملی، شیوه‌های آن را نیازموده است. به همین دلیل، ما برای مطالعه، موردی را جستجو می‌کنیم که در ساختار اجتماعی افغانستان جامعه‌پذیر نشده است و در نتیجه، عناصر ساختاری این جامعه برای وی بدیهی نشده‌اند؛ زیرا در این حالت است که فشار الزام‌آوری ساختار فساد برای وی محسوس و قابل گزارش با جزئیات است. در این صورت مطالعه‌ی روایت جزئی چنین موردی، نشان خواهد داد که فرد با قرار گرفتن در ساختار فساد چگونه با فشار آن روبرو شده و چگونه در چارچوب آن عمل می‌کند.

پیشینه تحقیق

پژوهش‌های مختلفی در جستجوی پاسخ به این سؤال انجام شده‌اند که «چرا و چطور یک فرد، درگیر فساد می‌شود؟» مرور این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فارغ از عوامل فردی‌ای مانند سطح تحصیلات و درآمد، هزینه‌های درگیر شدن در فساد مثل طرد شدن از سوی اکثریت درگیر (Guerrero & Rodríguez-O, 2008) یا قطعیت سودآوری عمل فساد (Bicchieri & Ganegonda, 2016)، این نگرش‌ها و ادراکات فرد درباره‌ی فساد است که می‌تواند او را به سمت درگیر شدن در فساد سوق دهد. درواقع، هم کارمندان و هم شهروندان، به احتمال بیشتری وارد فساد می‌شوند اگر اولاً فساد را به‌عنوان فعلی خطا

تعریف نکنند و ثانیاً فساد را به مثابه امری درک کنند که در میان هم‌تایانشان و دیگر افراد، فراگیر و گسترده است (Tavits, 2005; Tavits, 2010; Bicchieri & Ganegonda, 2016).

اما این نگرش‌ها و ادراکاتِ مشوق درگیر شدن در فساد، از کجا می‌آیند؟ مرور ادبیات تجربی نشان می‌دهد که این دسته از عوامل فردیِ سطح خرد، خود محصول عواملی اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و نهادی در سطح کلان هستند. در واقع شرایط و زمینه‌هایی در جامعه وجود دارد که فرد در آن بستر، خود را مجبور به درگیر شدن در فساد می‌بیند یا حداقل به آن سمت سوق داده می‌شود:

به‌طور کلی، در جوامعی که فراوانی فساد در آن‌ها بیشتر است و یا جوامعی که گذشته‌ای با سطح بالای فساد داشته‌اند، احتمال درگیر شدن افراد در فساد بیشتر است (Dong, Dulleck, & Torgler, 2012; Lee & Guven, 2013)؛ زیرا که در چنین جوامعی به‌احتمال بیشتری فساد فراگیر و مثبت مشاهده و ادراک می‌شود.

فراوانی فساد، بیشتر در مورد جوامعی صادق است که از نظر سیاسی، به شکل دیکتاتوری اداره می‌شوند یا در حال دموکراتیزه شدن هستند اما هنوز به سطح بالایی از دموکراسی نرسیده‌اند. همچنان می‌توان گفت جوامعی که از نظر اقتصادی، دارای اقتصاد نفتی بوده و یا بر صادرات تکیه دارند، سطح فساد بالایی دارند (Montinola & Jackman, 2002). همچنان می‌توان این امر را به وجود ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی حامی فساد در چنین جوامعی مرتبط دانست. به‌گونه‌ای که فرهنگی که افراد در آن بزرگ شده‌اند می‌تواند پیش‌بین خوبی از درگیر شدن آنان در فساد باشد (Barr & Serra, 2008). برای مثال، (Lee & Guven, 2013) نشان می‌دهند که در فرهنگ‌های مردسالار و یا فرهنگ‌هایی که رشوه در آن‌ها عادی است، احتمال توجیه‌سازی فساد و بنابراین درگیر شدن افراد در آن بیشتر است.

توجیه‌سازی فساد با رفع برچسب‌های منفی‌ای مثل رشوه و الصاق برچسب‌های مثبتی مثل هدیه، کمک یا دوستی، به فراگیر شدن فساد کمک می‌کنند. برای مثال، (Collins, Klaus, & Rodriguez, 2009) که نشان می‌دهند وجود پیوندهای اجتماعی بین مدیران اجرایی بنگاه‌های اقتصادی و کارکنان دولت، احتمال درگیر شدن بنگاه‌ها در فساد را افزایش می‌دهد، می‌گویند که آنان فساد خود را به‌عنوان ضرورتی برای رقابتی ماندن در بازار، تفسیر و بنابراین، توجیه می‌کنند. پس فساد در جوامعی فراگیر و فراوان

است که به دلیل شکل نهادهای سیاسی و اقتصادی خاصی که دارند، فساد را به طور فرهنگی، عادی‌سازی^۱ کرده‌اند.

عادی‌سازی، همان‌طور که (Ashforth & Anand, 2003) نشان می‌دهند طی سه فرایند تقویت‌کننده‌ی دوطرفه رخ می‌دهد: ۱. نهادی‌سازی که طی آن، یک تصمیم یا عمل فساد اولیه در ساختارها و فرایندها ریشه گرفته^۲ و بنابراین روال‌مند می‌شود^۳؛ ۲. عقلانی‌سازی^۴ که طی آن، ایدئولوژی‌های خودمركزانه برای توجیه فساد و حتی شاید برای ارزشمند جلوه دادن آن توسعه می‌یابند؛ ۳. جامعه‌پذیری که طی آن، به تازه‌واردان القا می‌شود که فساد حتی اگر مطلوب نیست، امری جایز و روا است. به این ترتیب می‌توان توضیح داد که چرا افراد اخلاقاً درستکار به طور روتین درگیر فساد می‌شوند بدون اینکه احساس تضاد کنند. در واقع، افراد و سیستم‌ها به طور دوطرفه یکدیگر را تقویت می‌کنند.

به عبارت دیگر، آن‌چنان‌که (Guerreroa & Rodríguez-O, 2008) و (Bicchieri & Ganegonda, 2016) نیز نشان می‌دهند تا زمینه‌های نهادی برای فساد مساعد نباشند- برای مثال تا کارآمدی پایین دولت، عمل اخلاقی پایین دولت، اثرگذاری پایین قانون، پیچیدگی اندک رفتار فساد و بنابراین کنترل‌پذیری بالای آن توسط فرد فراهم نباشد- نگرش‌ها و ادراکات فردی و ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی نمی‌توانند به سادگی منجر به عملی شدن انگیزه‌ی فساد شوند. در واقع، نوعی بده‌بستان میان پویایی‌های اجتماعی، انگیزه‌های فردی و ادراک‌ها وجود دارد که در یک چارچوب نهادی رخ داده و چرخه‌ای را می‌سازد که شکستن آن برای فرد، بسیار مشکل است. چارچوب مفهومی ما کاریابی را یک کنش اقتصادی^۵ محسوب می‌کنیم تا بتوانیم در چارچوب مفهوم «ریشه‌داری^۶»، این کنش اقتصادی بازگشته را در تعاملی که با بستر اقتصاد سیاسی غارت^۱ در افغانستان دارد، فهم کنیم.

1. Normalization

2. Embedded

3. Routinized

4. Rationalization

۵. در معنای وبری، منظور ما از کنش، رفتار معنادار است؛ اگر معنای کنش، اقتصادی باشد- یعنی محتوای کنش دلالت بر امر اقتصادی کند- ماهیت کنش، کنش اقتصادی خواهد بود.

۶. Embeddedness: مفهوم ریشه‌داری، بیانگر حالت تعبیه‌شدن کامل‌کننده‌ی خاصی است که بطور مثال در تعبیه شدن یک دنده در ساختار ساعت مشاهده می‌شود. وقتی می‌گوییم الف در ب ریشه دار است یعنی درون آن کاشته شده است و بنابراین بطور محکم و عمیق درون آن قرار گرفته است. ما به اقتضای بافتار فارسی متن، گاه آن را به ریشه‌داری، گاه به محاط‌شدگی و گاه به حک‌شدگی ترجمه کرده‌ایم.

مفهوم ریشه‌داری در جامعه‌شناسی اقتصادی، اشاره به درجه‌ی مقید و تحت فشار بودن اقتصاد توسط نهادهای غیراقتصادی دارد. پولانی که این مفهوم را بر ساخته است، این ایده را مطرح می‌کند که در جوامع غیربازار^۲، یعنی کشورهای ماقبل صنعتی شدن و سرمایه‌داری، کنش اقتصادی در نهادهای غیراقتصادی سیاسی، مذهبی، خویشاوندی و فرهنگی ریشه دارد^۳ در حالی که کنش اقتصادی در جوامع بازار^۴ که بر اساس نهادهای خالصا اقتصادی و مدل اقتصاد صوری تنظیم شده‌اند، از ریشه‌های خود کننده شده است^۵ (Slater & Tonkiss, 1954/1386). برای مثال کاریابی در یک جامعه‌ی بازار، صرفاً با میزان عرضه و تقاضای نیروی کار در یک محیط معین و در یک حوزه‌ی شغلی خاص، تعیین می‌شود، اما در جامعه‌ی غیربازار، حمایت‌های خویشاوندی، همبستگی‌های درون‌گروهی قومی یا تبعیض‌های نژادی، نتیجه را متفاوت از پیش‌بینی‌های مدل اقتصاد صوری می‌کند.

البته، مطالعه‌ی کاریابی (Granovetter, 1995) نشان می‌دهد که در جامعه‌ی آمریکا که یک جامعه‌ی بازار است، نیمی از مشاغل با استفاده از اطلاعات یا نفوذ کسانی به دست آمده‌اند که کارجویان با آنان در شبکه‌ی روابطشان آشنا بوده‌اند. این مطالعه که بنیان نظریه‌ی «قدرت پیوندهای ضعیف» است، نشان می‌دهد همان‌طور که در جوامع غیربازار، کاریابی فرد بسته به پیوندهای قوی او در شبکه - یعنی دوستان و خانواده - او است، در جوامع بازار نیز این ریشه‌داری، خود را به صورت بستگی کاریابی به پیوندهای ضعیف - یعنی آشنایان - کارجو نشان می‌دهد.

پس باید افراد، سازمان‌ها و نهادها را به مثابه کنشگرانی در نظر گرفت که کنش اقتصادی‌شان در ساختار روابط اجتماعی آن‌ها ریشه دارد^۶. از این منظر، آنچه این کنش‌ها را برانگیخته، هدایت و تعیین می‌کند، صرفاً هنجارهای درونی‌شده‌ی اجتماعی در فرد به مثابه انسانی فرهنگی نیست، درست همان‌طور که نمی‌توان آن را صرفاً نتیجه‌ی محاسبه‌ی سود و زیان شخصی فرد به مثابه انسانی اقتصادی دید. در واقع، اولی یک رویکرد بیش‌اجتماعی‌شده^۷ و دومی، یک رویکرد کم‌اجتماعی‌شده^۸ است. در تقابل با این دو رویکرد،

-
1. Predatory
 2. Non Market Society
 3. embedded
 4. Market Society
 5. disembedded
 6. embedded
 7. Over-socialized
 8. Under-socialized

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری ...؛ اخلاقی و همکاران ۱۳۱

رویکرد ریشه‌داری مطرح است (Granovetter, 1985). در واقع، نگاه شبکه‌ای مبتنی بر مفهوم ریشه‌داری، کنشگران را نه ذرات مستقل از هم بلکه عناصری در «پیوند» با یکدیگر می‌بیند که کنش اقتصادی‌شان توسط شکل و محتوای پیوندهایشان محدود می‌شود.

اکنون می‌توانیم با توجه به واقعیت افغانستان که یک جامعه‌ی غیربازار است، چنین استدلال کنیم که کنش اقتصادی کاربایی بازگشته‌ها در شبکه‌ی روابط نهادهای اقتصادی‌سیاسی این کشور ریشه دارد و به‌وسیله‌ی شکل و محتوای پیوندهای قوی بازگشته محدود و معین می‌شود. پس لازم است نهادهای اقتصادی‌سیاسی افغانستان را که محاط‌کننده‌ی پیوندها و بنابراین کاربایی افراد است، واکاوی کنیم. این نهادها در چارچوب مفهوم «اقتصاد غارت» قابل فهم هستند.

در واقع، اگر تقسیم‌بندی نورث^۱ اقتصاددان را بپذیریم که دولت‌ها را به دو دسته‌ی دولت‌های پیمانی^۲ و غارتگر^۳ تقسیم می‌کند، باید بگوییم که دولت افغانستان به‌طور تاریخی، دولتی غارتگر بوده است. این‌گونه دولت‌های استفاده‌کننده از قوه‌ی قهریه^۴ که در مقابل دولت‌های پیمانی یا قراردادی قرار می‌گیرند، به‌جای عرضه‌کننده‌ی کالاها و خدمات عمومی به شهروندان، پیگیر منافع شخصی گروه مسلط درون دولت از جمله سیاستمداران، ارتش و بوروکرات‌ها و یا گروه‌های خصوصی متنفذ دارای قدرت لابی‌گری بالا، هستند (Vahabi, 2020).

چنین دولتی محصول ساختارهای اجتماعی افغانستان است که بر بنیاد قبیلوی بودن استوار هستند. بر اساس مطالعه‌ی موردی تاریخی (Daifoladi, 2004)، در جامعه قبیلوی، حکومت با پیروزی قبیله‌ی دارای «لشگر» قوی‌تر، در بین آن‌ها جابجا می‌شود. لشگر با جنگ معنا می‌گیرد، پس چنین شکلی از حکومت مستلزم تداوم جنگ و شکل‌گیری اقتصاد لشگری است که مبتنی بر سه عنصر قتل، غارت و قدرت است. سپاه‌محور بودن نظام

1. North

2. Contract state

3. Predatory state

متأسفانه با توجه به بستر تاریخی متفاوتی که کشورهای غربی دارند و ریشه‌داری علم مدرن در این بستر، مفهوم اقتصاد غارت در علم اقتصاد امروز چندان که باید جا نیفتاده است. هرچند می‌توان نوشته‌های آقای مهرداد وهابی را تلاشی برای معرفی این چارچوب در فهم اقتصاد سیاسی کشورهای جهان سوم دانست. من نیز مانند ایشان معتقدم که باید برای شناخت اقتصاد سیاسی جوامع خود، مفاهیم متناسب با تاریخ اقتصادی-سیاسی خود را ابداع یا کشف کنیم. اقتصاد غارت معادل مفهوم predatory economy است که ملازم با مفهوم predatory state مطرح می‌شود.

4. Coercive

سیاسی که در آن لشکری بودن، شغلی سودمند است و عایدات سایر مشاغل توسط لشکری‌ها غارت می‌شود، اقتصاد تولیدی را ناممکن و اقتصاد غارتی را نهادینه می‌کند؛ جنگ چون شغل است، حامل تعهد سیاسی به شاه نیست. شاه بی‌اعتماد به سپاه بی‌تعهد، استبداد را راه‌حل می‌داند؛ یعنی برای حفظ قدرت، مرجع قضاوت، محور عدالت و بنیاد سیستم اداری-قضایی این حکومت، شخص امیر می‌شود. روشن است که این سیستم اداری-حقوقی، به دلیل مستقل نبودن قانون از شخص شاه، فسادپذیر است. مردمی که از غارت بی‌قاعدگی سپاه، فراری‌اند به غارت قانونمند شاه تن می‌دهند و به تدریج، با توجیه آن، فساد را عادی‌سازی و مشروع می‌کنند.

درواقع، یکی از نتایج محاط شدن افراد در ساختاری که نهادهای سیاسی و اقتصادی غارتگر در آن فعال هستند، ایجاد فساد نظاممند است. فساد در این جوامع تبدیل به یک ویژگی ساختاری می‌شود؛ به این معنی که فساد دیگر فقط در مواردی محدود و از سوی کارکنانی محدود مشاهده نمی‌شود که بتوان آن را به ضعف اخلاقی شخصیت فاسدان مربوط دانست (Fazeli, 2009: 27) بلکه در سطحی وسیع در تمام ابعاد ساختار اجتماعی به‌مثابه یک هنجار اداری، جاری است.

در چنین حالتی، فاسدان کلان یا همان بالاترین مقامات سیاسی، با در دست داشتن ابزار قانون، کنش فساد را از معنای منفی‌اش تهی کرده، فرایند «خنثی‌سازی»^۱ را راه‌اندازی می‌کنند. برای مثال آن‌ها می‌توانند قوانین تبعیض‌آمیزی تصویب کنند که به نفع گروه خاصی باشد که از آن‌ها پول و امتیازی گرفته‌اند. یا آن‌ها می‌توانند با نادیده گرفتن و عدم مجازات مصادیق فساد، هزینه‌ی آن را پایین آورند و ارتکاب آن را عمومی کنند (Granovetter M, 2004). اگر از این منظر به ساختار روابطی که افراد را محاط کرده است بنگریم، تغییر روسای یک حکومت فاسد با روسای یک حکومت سالم باز هم تغییری در شاخص فساد جوامعی مانند افغانستان ایجاد نخواهد کرد؛ زیرا درست به همان شکل که (Fisman & Miguel, 2010)، در مورد چگونگی نظاممند شدن فساد استدلال کرده‌اند، مسأله بر سر نهادهاست و نه افراد.

در چنین فضایی از فساد، بر اساس تحلیل ساختاری (Granovetter, 2004) از فساد، می‌توان گفت تفکیک‌شدگی^۲ جامعه‌ی افغانستان در امتداد ویژگی قومیت، توجیه‌سازی

1. neutralization
2. fragmentation

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری...؛ اخلاقی و همکاران ۱۳۳

فساد را تسهیل می‌کند. برای مثال، از آن‌جا که قوم پشتون انحصار قدرت سیاسی را در دست دارد، اقوام افغانستان، خود را به‌عنوان گروه‌های دارای منافع متضاد می‌شناسند. همان‌طور که گرانووتر استدلال می‌کند گروه‌های اجتماعی دارای منافع متضاد، ایدئولوژی‌هایی را برمی‌سازند که حامی منافع گروه خودی است. یکی از جنبه‌های چنین ایدئولوژی‌هایی که تأکید بر انسجام درونی دارند، توجیه و «خنثی‌سازی» فساد خودی است. به این معنا که واژه‌ی فساد با پر شدن از معانی بی‌طرف یا مثبتی مثل همبستگی قومی، دوستی و کمک به منافع گروهی، از بار عدم مشروعیتی که دارد تهی می‌شود. از همین روست که کنش‌هایی چون «تبارگماری» در استخدام و «پارتی‌بازی» در برخورد با ارباب رجوع در ادارات افغانستان از سوی عاملان، فساد تلقی نمی‌شود بلکه به‌نوعی حمایت از «خودی» و حفظ منافع قومی در دستیابی یا حفظ منابع قدرت و ثروت است.

از سوی دیگر، تفکیک‌شدگی جامعه افغانستان به جرگه‌های قومی متعارض، بر اساس نظریه‌ی پیوندهای ضعیف (Granovetter M, 1973) فساد را ناگزیر می‌سازد. بر اساس نظریه‌ی گرانووتر اگر بین جرگه‌های مختلف جامعه پیوندهای ضعیف پل‌زننده برقرار باشد^۲، اطلاعات شغلی از جرگه‌ای به جرگه‌ای دیگر انتقال می‌یابد و بنابراین منابع و فرصت‌های کاری متفاوتی از آن‌چه گروه خودی به فرد می‌دهد، در اختیار وی خواهد گذاشت؛ اما در افغانستان این جرگه‌های تفکیک شده بر پایه‌ی ویژگی قومیت، حس منافع متضاد را با خود دارند؛ بنابراین با وجود پیوندهای ضعیف پل‌زننده بین اقوام، این پیوندهای قوی درون‌گروهی است که جایابی افراد در بازار کار را تعیین می‌کند.

در چنین ساختاری، حتی داشتن پیوندهای ضعیف نمی‌تواند برای تحرک کنشگران کمکی ارائه کند. جرگه‌های مختلف – که عمدتاً قومی هستند – پیوندهای قوی و ضعیفی با یکدیگر دارند؛ بنابراین اطلاعات مربوط به فرصت‌های شغلی ممکن است از یک جرگه قومی به جرگه قومی دیگر منتقل شود اما شانس احراز آن مشاغل وجود ندارد؛ به عبارت دیگر، اگر در مواردی پیوند ضعیف دو خرده‌شبکه‌ی قومی، منجر به اشاعه‌ی اطلاعات فرصت شغلی از یک خرده‌شبکه به دیگری هم شود، کمتر ممکن است استخدامی صورت گیرد؛ زیرا خرده‌شبکه‌های اقوام غالب سیاسی و اقتصادی در چارچوب ایدئولوژی طبقاتی موجود، ترجیح می‌دهند به‌جای پذیرش «بیگانه‌ی شایسته»، یک خودی ولو ناشایست را به‌کارگیرند

1. clique

۲. یعنی افراد هر قوم، آشنایانی در میان اقوام دیگر داشته باشند.

تا در درازمدت امتیازات و منافع گروهی‌شان از انحصار خارج نشود. در چنین شرایطی بیش از آن که پیوندهای ضعیف بر فعالیت اقتصادی حاکم باشند، پیوندهای قوی به کار گرفته می‌شوند. بر مبنای این منطق، «پارتی‌بازی» یا واسطه‌جویی جزء رایجی در فرایندهای استخدام سازمانی افغانستان و سایر امور اداری مربوط به ارباب رجوع است.

از سوی دیگر، وقتی برای همه، فرصت تحرک از مسیرهای معمول اجتماعی و قانونی فراهم نباشد و حتی فرایند قانونی امور، هزینه‌بر و زمان‌بر شود، «رشوه» نیز از سوی کسانی که پیوندهایی قوی با افراد دارای پایگاه‌های بالا یا کارمندان عادی نظام دیوانسالاری ندارند، به‌عنوان یک استراتژی میان‌بر اتخاذ می‌شود. به همین ترتیب است که در مقابل «پارتی‌بازی»، «رشوه» نیز در افغانستان به‌عنوان یک جزء عادی از فرایند کار اداری درآمده و آشکارا جاری است.

از نظر (Granovetter, 2004)، آشکار یا پنهان بودن رشوه، شکل نقدی یا غیرنقدی آن و مبلغ آن بستگی به نسبت پایگاه‌های اجتماعی طرفین دارد. بر این اساس، رشوه می‌تواند به‌صورت نقد یا تعهد به حمایت باشد. در جامعه‌ی افغانستان که تمایزات طبقاتی روشنی ندارد، پایگاه اجتماعی دیوان‌سالاران و صاحبان کسب‌وکار، به یک‌شکل نیست تا شکل فساد نیز حالتی روشن داشته باشد. ممکن است به همین دلیل باشد که در ادارات مختلف و در موارد مختلف، هر دو شکل دیده می‌شود. (Sharan, 2017) موارد بسیاری از هر دو شکل فساد را به‌طور مستند در شبکه‌ی سیاسی-اقتصادی افغانستان نشان داده است. باین‌حال، مطالعه‌ی (UNODC, Corruption in Afghanistan: Bribery Cases, 2010) حاکی از آن است که در سه‌چهارم قضایا رشوه به شکل نقد پرداخت می‌شود.

در هر حال، بسیاری از مردم افغانستان فساد اداری را قبول دارند؛ به این معنا که مثلاً درخواست پول یا تحفه برای تسریع در امور توسط کارکنان خدمات عامه را قابل قبول می‌دانند و به نظرشان طبیعی است که کارمندان دولت بر اساس روابط خانوادگی تقرر یابند (UNODC, Corruption in Afghanistan: Bribery Cases, 2010). همان‌گونه که هر کنش برخلاف هنجاری در جامعه نه‌تنها هزینه زیادی دارد بلکه کمتر ممکن است به نتیجه برسد، عدم ارتکاب به فساد نیز در ساختاری که تشریح شد، برای فرد هزینه دارد. یکی از این هزینه‌ها، شکست در کاریابی است. به این ترتیب حتی فردی که این هنجار را قبول ندارد، در عمل مجبور است به هنجار فساد عمل کند.

روش تحقیق

با توجه به ماهیت طرح مسأله، روشن است که این تحقیق در پارادایم کیفی قابل انجام خواهد بود و با توجه به معرفی مقایسه‌ای (Creswell, 2007) از روش‌های پارادایم کیفی، می‌توان استنباط کرد که روش مطالعه‌ی موردی برای پاسخگویی به سؤال تحقیق، توان لازم را داشته باشد.

هرچند ادعای این روش، تعمیم تجربی نیست اما از آنجاکه «مورد» یا مثالی از یک پدیده‌ی اجتماعی عام را مورد بررسی جزئی قرار می‌دهد، می‌توان از آن برای استنباط‌هایی در مورد فرایندهای جزئی و درونی پدیده‌ی مورد نظر استفاده کرد. یک مورد می‌تواند به دلیل جذابیت فی‌نفسه و منحصر بودنش انتخاب شود اما می‌توان موردی غیر خاص و در واقع یک نمونه‌ی مثالی^۱ از پدیده‌ی عام مورد نظر را نیز انتخاب کرد. مطالعه‌ی موردی در حالت اول، مطالعه‌ی موردی ذاتی^۲ و در حالت دوم، مطالعه‌ی موردی ابزاری^۳ نامیده می‌شود (Stake, 2003). از سوی دیگر، اگر فقط یک رویداد، فعالیت یا فرد را بررسی کرده و نخواهیم مقایسه‌ای انجام دهیم، مطالعه‌ی موردی واحد^۴ انجام داده‌ایم اما اگر رویدادها، فعالیت‌ها یا افرادی را به‌عنوان مورد انتخاب کرده و آن‌ها را با هم مقایسه کنیم، از مطالعه‌ی موردی چندگانه^۵ استفاده کرده‌ایم (Yin, 1994). در تحقیق حاضر، از مطالعه‌ی موردی ابزاری واحد استفاده شده است.

داده‌ها برآمده از ۱۷ مصاحبه‌ی میدانی ساخت‌نیافته‌اند: یک مورد متقاضی موفق به استخدام در دانشگاهی دولتی، سه متقاضی رد شده برای تدریس در دانشگاه‌های دولتی و سه مورد متقاضی موفق به استخدام در این دانشگاه‌ها، ده مطلع کلیدی که یک نفر از آنان خبرنگار تحقیقی فعال در حوزه‌ی فساد اداری، پنج نفر از آن‌ها اساتید دانشگاه‌های دولتی و خصوصی کابل، بلخ و غزنی و چهار نفرشان نیز دانشجوی دانشگاه‌های دولتی کابل هستند. مشاهده‌ی فرایند استخدام یکی از موارد موفق نیز نقش تکمیلی داشته است.

در تحلیل داده‌ها نیز از تکنیک‌های توصیف خاص^۶ همراه با یادداشتهای تفسیری^۱ استفاده شده است که در کالبدی انعکاسی ارائه خواهد شد. در کالبد انعکاسی، با گزارشی

-
1. Typical
 2. Intrinsic Case Study
 3. Instrumental Case Study
 4. Single Case Study
 5. Multiple Case Study
 6. Particular Description

روایت گونه از پدیده که در آن صدای محقق شنیده می‌شود، یافته‌ها ارائه می‌شوند (Gall, Borg, & Gall, 1996).

برای جمع‌آوری داده‌ها و ارائه و تنظیم آن‌ها، سه سؤال اصلی، محور قرار گرفتند:

۱. رویداد فساد مورد بررسی در چه بستری رخ داده است؟
 ۲. فرد مورد مطالعه‌ی ما - که به دلیل تعهد به محرمانه نگه‌داشتن هویتش، او را نوید می‌نامیم - چه استراتژی‌هایی را برای به دست آوردن کرسی استادی در یک دانشگاه دولتی اتخاذ کرده است؟
- چه تفسیری از استراتژی‌های کنش نوید در ساختار فساد می‌توان ارائه داد؟

یافته‌های تحقیق

بستر؛ درهم‌تنیدگی دانشگاه‌ها و احزاب سیاسی

مطالعه‌ی می‌گویند احزاب در تعیین کادر علمی دانشگاه‌ها نقش دارند. فرهاد یکی از اساتید در یکی از دانشگاه‌های دولتی می‌گوید:

«... دانشگاهی که فعلاً ما هستیم گاهی یک حزب که د ولایت ... قدرت دارد، تماس می‌گیرد و شخصی را می‌گه که باید در کادر فلان دانشکده استخدام شوه. به شخص رئیس دانشگاه تعیین می‌کنند.»

متقاضیان ناموفق نیز می‌گویند چون دارای رابطه نزدیک با مقام‌های مؤثر و متنفذ در گزینش نبوده‌اند، نتوانسته‌اند به کرسی استادی دانشگاه برسند. این مقام‌های متنفذ، یکی مقامات سیاسی و دیگری، اساتید فعلی دانشگاه‌ها هستند. یلدا یکی از متقاضیان ناموفق تدریس در دانشگاه‌های دولتی می‌گوید:

«سطح فساد در دانشگاه ... خیلی بالاست. البته که مه کسانی از اساتید را می‌شناسم که برای شما معرفی کنم که با واسطه پذیرفته شد. منتها مه برایتان بگویم که با شما مصاحبه نخواه کند. خود مه هم آمدم د پوهنتون دیگه درس گرفتم و در او دانشگاه درس ندارم... همه‌شان مافیا هستند. برای همین نمی‌گن با شما...»

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری...؛ اخلاقی و همکاران ۱۳۷

مهم‌ترین ویژگی این مداخله، قومی بودن آن است. مطلعین می‌گویند دخالت سوگیری‌های قومی در فساد اداری نظام دانشگاهی غیرقابل انکار است. مروه، استاد یک دانشگاه خصوصی می‌گوید:

«بله. در جامعه افغانستان خویشخواری یا قوم‌گرایی یک مسأله عمومی و رایجی است که دانشگاه‌ها نیز از آن مستثنا نمی‌باشند؛ بنابراین طبیعی است که ما در محیط دانشگاه نیز شاهد این مسأله باشیم؛ به ویژه در روند استخدام نخبگان جدید.»

آرش که با حمایت اعضای دیپارتمنت، توانسته است استخدام شود، نکته‌ی فوق را به نوعی دیگر تأیید می‌کند:

«... به علاوه رئیس خودش به من گفت که ما ترجیح می‌دهیم که تو که از خود مایی اینجا استاد شوی... مدیر باز به من گفت زودتر اسنادت را پیگیری کن که یک نفر پشتون هم تقاضای استخدام کرده و اگر ما دیرتر بچنینیم، آن‌ها (استادان پشتون دانشکده) به نفع او لابی می‌کنند...»

چنانچه (Giustozzi, 2010) می‌گوید در چنین شرایطی، دانش‌آموزان برای به دست آوردن بورسیه دانشگاهی و دانشجویان برای به دست آوردن فرصت‌های شغلی در آینده، به احزاب قومی روی می‌آورند. در اینجا بخصوص مسأله‌ی کاریابی مهم است؛ زیرا کاریابی دروازه‌ی ورود به ساختار اقتصادی است. اگر نظام کاریابی به این شکل بستگی به نهاد سیاسی داشته باشد، روشن است که نهاد اقتصادی را نیز قوم‌گرا می‌سازد.

از سوی دیگر، بالاتر بودن پایگاه اجتماعی اعضای سلسله‌مراتب حزب، نسبت متقاضیان عضویت در آن، شکل‌گیری روابط موکل- حامی را بین کنشگران نهاد اقتصادی و سیاسی افغانستان تقویت می‌کند. فساد در حالت رابطه‌ی حامی- موکل بیشتر از رشوه، در مصداق تبارگماری و تباری بروز می‌یابد. از این‌روست که در دانشگاه‌های دولتی، برخلاف اداراتی مثل پلیس و دادگاه‌های قضایی، رشوه چندان مسأله نیست. این دو موضوع در گفته‌های اجمل بارز است:

«در مورد رشوه‌ی کلان یا فساد جنسی در استخدام، گزارشات تأیید نشده‌ای وجود دارد که شخصاً نمی‌توانم رد یا تأیید کنم؛ اما در مورد معرفی از

سوی شخصیت‌ها و حمایت سیاسی، قضیه طوری است که اصولاً بدون حمایت سیاسی تقریباً ورود به کادریت دانشگاه کابل تقریباً ناممکن است... جدا از این‌ها هم خود وجود کادرهای علمی ضعیف، خانوادگی و قومی، بزرگ‌ترین دلیل بر این امر (وجود فساد به شکل تبارگماری) می‌تواند باشد.»

از آنجاکه مقامات مؤثر سیاسی و کادر علمی فعلی دانشگاه که می‌توانند در جریان‌های گزینش اساتید جدید مداخله کنند، اغلب از قومیت حاکم هستند، سوگیری‌های موجود در ذهن متقاضیان دیگر اقوام چنین ادراکی را پدید آورده است که ساختار سازمانی دانشگاه-های دولتی در برابر ورود اقوام دیگر به سیستم مقاومت دارد. از نظر متقاضیان پذیرفته نشده، قومیت آن‌ها دلیل اصلی رد شدن‌شان بوده است. آن‌ها معتقدند رد شدن آن‌ها به آن دلیل است که سیستم موجود، مسیر ورود قومیت خاصی را مسدود کرده و در پی اعمال تبعیضی سیستماتیک است. برای مثال، علی‌سینا یکی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دولتی که اکنون در یکی از دانشگاه‌های خصوصی تدریس می‌کند، می‌گوید چون مردم هزاره در شبکه‌ی سیاسی جای محکمی ندارند پس حمایت لازم برای گماشته شدن در دانشگاه را نیز به راحتی دریافت نمی‌کنند:

«کسی در دانشگاه (...) از مردم ما (هزاره) استخدام نمی‌شه. او کسی که وارد میشه حتماً کدام بستگی به حزبی خاص داشته. راهیابی به سیستم برای هرکسی که بدون واسطه... تقریباً غیرممکن هست... مردم هزاره که انقدری جای محکم نداره.»

محمد نیز که متقاضی استخدام در این دانشگاه بوده اما اکنون در دانشگاه‌های خصوصی تدریس می‌کند، می‌گوید:

«امروز عصر یکی از اساتید کادر دانشگاه دولتی (...) به دانشگاه ما آمده بود و در اتاق اساتید گفت: چندی پیش ۱۷ نفر هزاره با مدرک دکترا درخواست کادر شدن داده بود. معاون دانشگاه گفته بود به علت هزاره بودن رد گردید و رییس دانشگاه تأیید کرد. در عوضش ۱۷ لیسانس فارغ دانشگاهی دولتی را از ولایت وردک استخدام کردند... از طریق همین همکارها ما در جریانیم که از برخی مناطق و برخی اقوام عمدتاً به‌عنوان کادر علمی پذیرفته نمی‌شوند. مثلاً در دانشکده‌ی شرعیات هیچ کادر شیعه و هزاره وجود ندارد و یا

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری ...؛ اخلاقی و همکاران ۱۳۹

در دانشکده حقوق و علوم سیاسی تنها در این اواخر بسیار معدود برخی کادرها پذیرفته شده/ند.»

در نهایت می‌توان چنین خلاصه کرد که بارزترین مصداق فساد در نهاد آموزش عالی و دانشگاه‌های دولتی، تبارگماری است که ریشه‌ی آن به مناسبات سیاسی احزاب می‌رسد؛ چون این احزاب ماهیتاً قومیتی هستند، فرایند توجیه فساد به سادگی عمل می‌کند و ایدئولوژی‌های قومی، تبارگماری را در راستای اهداف حزب/قومیت جلوه داده، بنابراین آن را امری مشروع تفسیر می‌کنند. برای مثال، جاوید از معاون اول رئیس جمهور انتظار حمایت دارد زیرا آن را یک کنش عقلانی مرتبط به منافع قوم هزاره تفسیر می‌کند:

«... پیش آقای دانش رفتیم. او گفت شما که تازه از ایران آمدید چرا دست روی بست‌های بلند می‌گذارید؟ از بست‌های پایین شروع کنید که ما هم بتوانیم حمایت کنیم... من ناراحت شدم و با خودم گفتم دیگر بیسواد مردم خودشان را در بست‌های بالاتر می‌برند و تو یک تحصیل کرده را از مردم خودت نمی‌توانی صرف حمایت کنی که حقش خورده نشود...»

با این وصف، فساد سیستم دانشگاه، نه تنها یک مسأله‌ی اجتماعی عینی بلکه یک مسأله‌ی اجتماعی ذهنی است؛ به این معنا که وقتی از مطلعین در مکالمه‌ای عادی درباره‌ی فساد می‌پرسیم، صراحتاً می‌گویند بدیهی است که این سیستم فاسد است! آن‌ها در مواجهه با این سازمان، چه در نقش متقاضی استخدام در کادر علمی، چه به‌عنوان متقاضی به‌عنوان دانشجوی بورسیه، چه به‌عنوان دانشجو و چه به‌عنوان کارمند می‌دانند که «بدون رشوه و واسطه، کاری پیش نمی‌ره». بدیهی است که وقتی فرد با این ذهنیت با سازمان مواجه می‌شود، همواره آماده‌ی پیشنهاد رشوه یا درخواست معرفی‌نامه از یک مقام بوده و بنابراین از قبل آن را آماده می‌کند و پیوسته به دنبال آن است. این خود، هم نشانه‌ی نظام‌مند بودن فساد اداری در سازمان و هم علت بقای آن است.

تازه‌وارد آشنا؛ بررسی مورد استخدام نوید

پس‌زمینه‌ی اجتماعی

نوید مردی ۳۴ ساله است. به‌زودی از پایان‌نامه‌ی دکترای خود در یکی از دانشگاه‌های دولتی ایران دفاع می‌کند. تحصیلات هر سه مقطع او در یک رشته‌ی فنی بوده است. از نظر

تحصیلی او با حفظ معدل الف در طول دوران تحصیل خود، از دانشجویان ممتاز محسوب می‌شود.

مهاجر بودن بخش مهمی از هویت او محسوب می‌شود. او در ایران بزرگ شده است و تنها یک‌بار در سال ۱۳۸۸ افغانستان را تجربه کرده است؛ زمانی که طبق قوانین تحصیلی ایران برای مهاجران، جهت گرفتن ویزای تحصیلی مجبور به مسافرت به کشورش شده بود. انگیزه‌ی اصلی او برای جستجوی جایی در ساختار اقتصادی افغانستان برای اشتغال نیز، از این واقعیت ناشی شده است:

«ما در ایران که کار نمی‌توانیم.»

او به لحاظ قومی از سادات افغانستان است. سادات را عرف عامه، هزاره محسوب می‌کنند اما آنان خود را به لحاظ قومی جدا از هزاره‌ها می‌دانند. برای مثال، آن‌ها تأکید داشتند که در شناسنامه‌های الکترونیکی، قومیت آن‌ها «سادات» ذکر شود که به‌نوعی نژاد عرب است و همین‌گونه نیز شد. عموماً دیده می‌شود که ارتباطات و فرصت‌های اجتماعی آنان به نسبت سایر هزاره‌ها بیشتر است. بسیاری از سادات بر پیشوند نام خود یعنی «سید» تأکید دارند. نوید در ایران و افغانستان برای یک موسسه‌ی خصوصی کار می‌کند که منتسب به سادات و تحت حمایت بزرگانی از این قوم است. به یک معنا او حکم‌شدگی نسبتاً خوبی را داشته است.

نوید در خانواده‌ای مذهبی بزرگ‌شده است. او گرایش‌های مذهبی خود را صراحتاً نشان می‌دهد. از صحبت‌ها و رفتارهای کاملاً مشخص است که پایبند به ارزش‌ها و هنجارهای دینی - مثلاً تفکیک مال به حلال و حرام و تفکیک روابط بر اساس محرم و نامحرم - است. هنگام صحبت، مکرر از عبارات و اصطلاحات عربی رایج در متونی مثل قرآن و نهج‌البلاغه استفاده می‌کند. بر این اساس قابل‌درک است که او به هنگام بازگشت به افغانستان، فساد اداری را حرام و ناپسند می‌دانسته است.

خاندان نوید فعالیت سیاسی - فرهنگی داشته و دارند. پدر بزرگ و پدر او افرادی شناخته‌شده و از روحانیون هستند. پدر بزرگ او یکی از فعالان سیاسی افغانستان با اعتبار اجتماعی بالا محسوب می‌شود. آن‌ها از نظر حزبی، به شاخه‌ای از احزاب جهادی متعهد هستند. برخلاف روال معمول که گرفتن بورسیه در یک مقطع تحصیلی، شانس فرد را برای گرفتن بورسیه در مقاطع دیگر محدود می‌کند، نوید توانسته است در هر سه مقطع از بورس تحصیلی استفاده کند. با توجه به حزبی بودن نظام توزیع بورس‌ها در افغانستان (Giustozzi, 2010)، این واقعیت، خود نشان‌دهنده‌ی ریشه‌داری شبکه‌ی اجتماعی اوست.

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری...؛ اخلاقی و همکاران ۱۴۱

پدر او ارتباطات پایداری با تجار جامعه‌ی مهاجر دارد و خود او با بسیاری از نخبگان فرهنگی جامعه‌ی مهاجر و میزبان ایران در پیوند است. به عبارت نظری، شبکه‌ی روابط او شامل پیوندهای قوی و ضعیف فراوان و فراملی است.

در بین خانواده‌های مهاجر در ایران، خانواده‌ی نوید جزء خانواده‌های نسبتاً مرفه محسوب می‌شود. نوید در ۲۳ سالگی و در دوران کارشناسی ازدواج کرده است و اکنون یک فرزند ۵ ساله دارد. او در ایران شغلی با درآمد ثابت و نسبتاً خوب، منزلی شخصی و پس‌اندازی دارد که به گفته‌ی خودش «خوب» است. او درآمد خود در افغانستان را نیز به حساب پس‌اندازش در ایران منتقل می‌کند. او فعلاً در کابل در یک محله‌ی متوسط ساکن است که بیشتر محل سکونت اساتید دانشگاه و فعالان اجتماعی-فرهنگی است. او اکنون به‌طور رسمی هیئت علمی یکی از دانشگاه‌های دولتی کابل شده است.

استراتژی‌های کسب شغل دولتی

برنامه‌ریزی تحصیلی بلندمدت برای احراز کرسی استادی در دانشگاه

نوید بسیار پیش‌تر از ورود به کابل برای به دست آوردن این شغل برنامه‌ریزی کرده است. برای او این برنامه‌ریزی یک استراتژی حل مسأله در برابر چالش اشتغال مهاجران افغانستانی در ایران بوده است. او در دبیرستان، می‌داند که ایران محدودیت‌های شغلی خاصی برای مهاجران دارد؛ به‌گونه‌ای که آن‌ها اگر هم بتوانند تحصیلات دانشگاهی پیدا کنند، نمی‌توانند شغلی متناسب با تحصیلاتشان به دست آورند؛ بنابراین نوید که از همان دوران قصد دارد تحصیلات خود را تا اخذ دکترای تخصصی ادامه دهد، به فکر کارایی در افغانستان می‌افتد. او به‌عنوان شغل موردنظرش، تدریس در دانشگاه را انتخاب می‌کند و به یکی از دانشگاه‌های دولتی کابل می‌اندیشد. او بعد از تعیین هدف، یک جدول زمانی ترسیم می‌کند که مطابق آن در ۳۱ سالگی با مدرک دکترا، برای تدریس به کابل خواهد آمد.

آرزوها و سطح انتظارات نوجوانان، متأثر از سرمایه‌ی فرهنگی خانواده‌هاست. این بخش از روایت نوید نشان می‌دهد که او در بستر داده‌هایی رشد کرده که برای وی امکان طراحی چنین هدفی را فراهم ساخته است. از جمله او به یاد می‌آورد که چطور احترام و اعتبار یکی از اعضای خانواده به‌عنوان استاد دانشگاه کابل، روی ایده‌آل شغلی او و انتخاب هدفش اثر گذاشته است. اطلاع از پایگاه این شغل، تصور امکان دستیابی به آن و دانستن گام‌های لازم برای رسیدن به آن در همین روابط خانوادگی به نوید منتقل شده است. درواقع «حک‌شدگی» خوب نوید یعنی جای داشتن او در یک ساختار شبکه‌ی غنی از

پیوندهایی با افراد دارای پایگاه اجتماعی بالا، اطلاعات شغلی خاصی را از دوران نوجوانی در اختیارش قرار داده است. این اطلاعات، سرعت و جهت حرکت شغلی نوید برای یک حکم‌شدگی خوب دیگر در ساختار اقتصادی افغانستان را بهینه‌سازی کرده است. برای تأیید این تفسیر می‌توان به میزان حکم‌شدگی نمونه‌های مثالی ناموفق نیز اندیشید. برخلاف نوید که در شبکه‌ای بالقوه کارا^۱ متولد شده است و پیش از نیاز به حمایت، اطلاعات لازم برای برنامه‌ریزی و تلاش هدفمند را به دست آورده است، عابد در روایت خود به این نکته اشاره دارد که چطور پس‌زمینه اجتماعی او دیدگاه محدودی به او داده که قدرت ریسک‌ش برای به دست آوردن کرسی استادی در دانشگاه دولتی را متأثر کرده است:

«من حتی فرصتی برایم پیش آمد که برم در پوهنتون دولتی... استاد شوم ولی پیگیری نکردم. یکی از دلایلی که دنبالش نرفتم دقیقاً همین بود که ما آن وقت خیلی خودمان را دست‌کم می‌گرفتیم اصلاً در فکر این چیزها نبودیم. من کسی را در اینجا نداشتم و همین قدر که دانشگاه خصوصی... برای من خوابگاه و غذا می‌داد فکر می‌کردم این ارزشش بیشتر از دویدن پشت تدریس دولتی است. خب مگر ما کجا بزرگ شده بودیم؟ در گلشهر. جایی که اغلب کارگرند و ما خودمان را با همان‌ها مقایسه می‌کردیم و خیال می‌کردیم در این دانشگاه خصوصی که تسهیلاتی هم داره ماهی ۵۰-۶۰ هزار می‌گیریم که میشه روزی ۲۰۰۰ در حالی که یک کارگر ساده روزی ۳۰۰ داره. این مقایسه دید ما رو محدود می‌کرد که قانع باشیم.»

جستجوی اطلاعات و کسب شناخت از محیط دانشگاه کابل

وقتی نوید دوره‌ی کارشناسی را تمام می‌کند، چندان اطمینانی به امکان ادامه‌ی تحصیل ندارد؛ بنابراین گزینه‌های دیگری مثل مهاجرت به استرالیا را پیگیری می‌کند. درعین حال به واسطه‌ی موقعیت خانوادگی‌اش برای یکی از مؤسسات خصوصی داخل افغانستان، در یک دفتر غیررسمی واقع در مشهد کار می‌کند. تجربه‌ی این کار او را با افراد بسیاری آشنا می‌کند و دامنه‌ی اطلاعات او را در مورد روابط نهادهای سیاسی و اقتصادی وسیع می‌سازد. ورود به دوره‌ی کارشناسی‌ارشد، انگیزه‌ی او برای به دست آوردن کرسی استادی در

1. Well-connected network

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری...؛ اخلاقی و همکاران ۱۴۳

دانشگاهی دولتی را تقویت می‌کند. او درعین حال که برای به دست آوردن فرصت مهاجرت به استرالیا تلاش می‌کند، به جستجوی اطلاعاتی در مورد دانشگاه موردنظرش نیز مشغول می‌شود. با ورود به دوره‌ی دکترا نوید شروع به چک کردن منظم سایت وزارت تحصیلات عالی افغانستان می‌کند تا از موقعیت‌های تدریسی که اعلام می‌شود به‌طور منظم و در زمان مناسب باخبر باشد. او در دوره‌ی تحصیل خود، با توجه به هدف شغلی‌اش، با کسانی که از افغانستان برای تحصیل به ایران آمده‌اند وارد رابطه می‌شود. او با آغاز مبادله‌هایی یک‌طرفه - مثلاً انجام دادن کارهای اداری یکی از مسئولان دانشگاه هرات که به‌عنوان دانشجوی دکتری به ایران آمده است- در نزد کسانی که در سیستم دانشگاه‌های دولتی افغانستان خوب حک شده‌اند، اعتبار و سرمایه‌ی اجتماعی لازم را جمع‌آوری می‌کند و با برقراری چنین پیوندهای نیمه ضعیف-نیمه قوی جدیدی، شبکه‌ی اجتماعی خود را تقویت می‌کند. این بخش از روایت نوید نشان می‌دهد که او صرفاً به کسب شایستگی حرفه‌ای تکیه ندارد و می‌داند که برای کاربایی موفق -بخصوص در ساختار اقتصادی افغانستان- باید با افراد کلیدی در سازمان‌های مختلف موردنظرش پیوند برقرار کند. درعین حال که موقعیت خانوادگی او به‌واسطه‌ی شغل موقتی که برایش به همراه می‌آورد، همچنان به او در تشکیل پیوندهای مفید جدید کمک می‌کند. او از هر دو مسیر رسمی و غیررسمی -اطلاعیه استخدام سازمانی وزارت تحصیلات عالی و پیوندهای ضعیف- اطلاعات شغلی لازم را کسب می‌کند.

جاوید برخلاف نوید چنین اطلاعاتی ندارد زیرا مثل نوید در شبکه‌ای با این اطلاعات حک نشده است؛ بنابراین او که بدون این روابط به کابل آمده است در تلاش‌های اولیه نمی‌تواند شغلی دولتی بیابد و بنابراین سال‌های اول اقامت در کابل را صرف شبکه‌سازی می‌کند.

«با کلان‌ها، نمایندگان پارلمان هم دیدار می‌کردیم که اگر فردا روز کاری همیشه، این‌ها کسانی‌اند که تا حدودی قدرت اجرایی دارند... در چند سالی که بوده‌ام، اگر جلسات و سیمینارها، همایش‌ها و یا محافل مختلف می‌شدند، شرکت می‌کردم... اگر محفلی یا سیمیناری می‌رویم، حداقل بیست سی نفر هستند و هرکس در ارگان یا جایی مشغول استند. چهره به چهره با آنان آشنا می‌شی. فردا اگر جایی کارت بند شده باشد، یک تماس بگیری و بگویی که من همان نفری‌ام که در فلان جا دیدیم، این خود زمینه‌ی همیشه برای کارت. ما این

کارها را زیادی می‌کردیم. ما در همچون محافل و دورهمی‌ها و جلسات شرکت می‌کردیم. اگر در پوهنتون‌های مختلف سیمیناری یا چیزی می‌شد، آنجا معاونین و ریسا و افراد مختلف استند...»

پیگیری روند قانونی استخدام

سرانجام نوید از طریق سایت وزارت علوم مطلع می‌شود که در رشته‌ی تحصیلی او یک فرصت شغلی تدریس در دانشگاهی دولتی در کابل اعلام شده است. او با داشتن فرصت شغلی دیگری در کابل که قدرت ریسک بازگشت را به او می‌دهد برمی‌گردد تا شانس خود را در پذیرش امتحان کند. او طبق تصویری که از سلسله‌مراتب استخدام دارد، مدارک تحصیلی خود و توصیه‌نامه‌ای را که از استاد راهنمایش در ایران گرفته است، به رئیس دانشگاه ارائه می‌دهد. بررسی مدارک نوید منجر به معرفی او به دانشکده می‌شود. در این مرحله نیز رئیس دانشکده او را تأیید می‌کند و روند بررسی مدارک، موفق است؛ بنابراین نوید به گروه مربوطه معرفی می‌شود. نوید طبق قاعده انتظار دارد مدیر گروه نیز با بررسی مدارک، شرایط آزمون استخدامی را برای او شرح دهد؛ اما مدیر گروه به او اعتراض می‌کند که نباید به رئیس دانشکده مراجعه می‌کرد؛ زیرا رئیس دانشکده نقشی اجرایی دارد و نباید درباره‌ی اختیارات مدیر گروه - که استخدام کادر علمی را نیز شامل می‌شود - اظهار نظر کند. هرچند نوید این موضوع را با اشاره به از ایران آمدن و ناآشنا بودن خود برای مدیر گروه توجیه می‌کند اما از فضای حاکم و برخورد او چنین برداشت می‌کند که ایشان کنش قانونی و مطابق با سلسله‌مراتب اداری نوید را نپذیرفته، از آن ناخرسند است. در نهایت مدیرگروه با بررسی اسناد نوید، به او می‌گوید شرایط شرکت در آزمون استخدام را داراست و می‌تواند در آزمونی که تاریخ آن برای یک ماه بعد اعلام می‌شود شرکت کند.

این بخش از روایت نشان می‌دهد که نوید ابتدا مجرای قانونی را انتخاب می‌کند. همین آغاز قانونی نشان می‌دهد که نوید به‌مثابه یک کنشگر از ابتدا به دنبال مشارکت در فساد اداری نیست و سعی دارد از آن پرهیز کند. هرچند او از طریق بررسی تجربه‌ی استخدام دیگران در شبکه‌ی پیوندهای قوی و ضعیف خود می‌داند که ورود به کادر علمی دانشگاه دولتی بدون واسطه و حامی سیاسی ممکن نیست اما با استفاده از کلمات خودش می‌توان گفت ایمان به شایستگی‌های خود و نیز اعتقادی که به نادرستی فساد موجود دارد، کنش ابتدایی او را تلاشی قانونی قرار داده است. متقاضیان موفق و ناموفق دیگر نیز همین روال را گذرانده‌اند.

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری...؛ اخلاقی و همکاران ۱۴۵

نوید که به روال قانونی استخدام اعتماد کرده است منتظر اعلام تاریخ آزمون‌های استخدامی می‌ماند. او برای اطمینان از تاریخی که برای آزمون‌ها اعلام شده است، یک هفته قبل از آزمون به گروه مربوطه می‌آید. مدیر گروه نیست و او از استاد دیگری در مورد تاریخ آزمون سؤال می‌کند. نوید به‌طور تصادفی و در مکالمه با ایشان متوجه می‌شود که آزمون بر اساس منابع خاصی گرفته می‌شود که مدیر گروه از معرفی آن‌ها به نوید خودداری کرده است. نوید حدس می‌زند که مدیر گروه فردی دیگر را برای استخدام در نظر گرفته است، با این حال منابع را پرسیده و آن‌ها را تهیه می‌کند تا در یک هفته‌ی باقیمانده مطالعه‌شان کند.

در اینجا با اولین استراتژی ساختار برای «خنثی‌سازی» و توجیه فساد مواجه می‌شویم. مدیر گروه منابع امتحان را به گزینه‌ی موردنظر خود معرفی کرده و از دادن این «اطلاع» مفید، ضروری و عادلانه به رقیب او - نوید - خودداری کرده است. اگر نوید به‌طور تصادفی از این موضوع باخبر نشود که امتحان بر اساس منابع مشخصی گرفته می‌شود، استخدام رقیب او - همان گزینه مدنظر مدیر گروه - که در امتحان، نمره‌ی بالاتری خواهد آورد کاملاً مشروع خواهد بود. در واقع اولین استراتژی پنهان کردن، خنثی کردن و عادی کردن فساد، چنین ناعادلانه‌ی پشت صحنه و استناد به نتایج روی صحنه برای عادلانه جلوه دادن استخدام فاسد است. دیگر مطلعین و متقاضیان موفق و ناموفق نیز به کرات به دست‌کاری شدن فرایند آزمون استخدامی با حفظ ظاهر قانونی آن اشاره داشته‌اند. از نظر آنان مهاجران بازگشته که با این قوانین نانوشته آشنایی ندارند به راحتی حذف می‌شوند. برخلاف نوید که از طریق پیوندهای ضعیف و قوی خود تا حدودی از ساختار اطلاع دارد، نمونه‌های غیر موفق این سناریوها را نمی‌شناخته و راه برخورد با آن را یاد نداشته‌اند؛ زیرا آنان در شبکه‌ای حک نشده بودند که گره‌های بومی این اطلاعات لازم را به آنان داده باشد. مره درباره‌ی تلاش‌های ناکامش برای استخدام دولتی می‌گوید:

«آن بار هم به من گفته‌اند پارچه امتحانت گم شده. من گفتم دوباره امتحان می‌دهم و جنجال زیادی شد... تا پیش وزیر رفتم که به این‌ها بگوید اگر پارچه‌ام را خودشان گم کرده‌اند دوباره از من امتحان بگیرند... تا بالاخره یکی از کارمندی آنجا که دلش برای من سوخت گفت اینقدر اینجا اصرار نکن. کسی دیگه را در نظر گرفته‌اند... من این چیزها را نمی‌فهمیدم کم‌کم فهمیدیم یک قوانین نانوشته‌ای هست مثل جنسیت یا قومیت یا زبان که بر اساس اونا تو را

حذف می‌کنند ولی ظاهراً اینطوری است که مثلاً پارچه‌ات گم شده یا روز امتحان نرسیدی یا اسناد لازم را نیاوردی و این چیزا.»

آگاه شدن به صورتی بودن روال قانونی؛ مقاومت در برابر فساد مدیر

از فردای مراجعه‌ی نوید، مدیر گروه که احتمالاً از این اتفاق و پیگیری منابع توسط نوید مطلع شده، تلاش خود را برای انصراف قانونی نوید از آزمون استخدام شروع می‌کند. ابتدا مدیر گروه در تماسی تلفنی به او می‌گوید تخصص شما به گروه آموزشی دیگری نزدیک است و لذا باید برای استخدام در آن گروه اقدام کنید. نوید متوجه می‌شود که مدیر گروه به دنبال حذف اوست، پس وارد مذاکره می‌شود. ماهیت مدرک نوید بین‌رشته‌ای است. او می‌داند که درس جدیدی با عنوانی مطابق تخصص او در دانشکده ارائه شده که فراخوان استخدام نیز برای همان منتشر شده است. از آن جا که در توصیه‌نامه‌ی استاد راهنمایش تخصصش را همین عنوان ذکر کرده‌اند، می‌داند که رئیس دانشگاه و رئیس دانشکده او را مناسب پست اعلام شده معرفی و توصیه کرده‌اند. اطلاعات برآمده از شبکه‌ی او در این دو مورد، اهمیتی حیاتی دارد. او بعلاوه تلاش مدیر برای حذف خود را به معنای ضعف توان علمی رقیبش تفسیر کرده و احتمال موفقیت خود را در صورت شرکت در آزمون بالا ارزیابی می‌کند. او تصمیم می‌گیرد به مدیر گروه بفهماند سطح اطلاعات او از شرایط احراز این شغل بالاست؛ بنابراین تسلیم نمی‌شود و با مدیر گروه وارد چانه‌زنی می‌شود. او در مورد ماهیت رشته‌ی خود توضیح می‌دهد و با استفاده از اطلاعات علمی خود ثابت می‌کند رشته‌ی تخصصی او همانی است که در سایت وزارت تحصیلات عالی اعلام شده است.

مدیر گروه که متوجه شده است نوید اطلاعات خوبی درباره‌ی این شغل دارد و نمی‌تواند او را با استدلال وادار به انصراف کند، در تماس بعدی، از نوید صراحتاً می‌خواهد در آزمون شرکت نکند. نوید از مدیر گروه دلیل قانع‌کننده می‌خواهد. مدیر گروه استدلال می‌کند که نوید بزرگ‌شده‌ی ایران است و به فرهنگ و اصطلاحاتی که شاگردان به آن آشنایی دارند، تسلط ندارد؛ بعلاوه که منابع آزمون را نیز مطالعه نکرده و در روزهای آتی نیز فرصت کافی برای این کار وجود ندارد. نوید با اطلاع از این که دیگرانی در موقعیت مشابه او توانسته‌اند با استفاده از آشنایی دانشجویان افغانستان به زبان انگلیسی، مشکل لهجه و اصطلاحات را حل کنند، اهمیت دلایل مدیر گروه را رد می‌کند. ظرافت استراتژی نوید در این است که قدرت دیگری از خود را که همان تسلط بر زبان انگلیسی در رشته‌ی تخصصی‌اش است وارد مذاکره می‌کند. مدیر گروه در مقابل اصرار نوید صراحت بیشتری به

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری...؛ اخلاقی و همکاران ۱۴۷

کار می‌برد و به‌طور علنی اعلام می‌کند اگر هم نوید در این آزمون شرکت کند، برای استخدام پذیرفته نخواهد شد.

نکته‌ی قابل توجه در این مذاکرات آن است که مدیرگروه به‌عنوان کسی که قصد فساد استخدامی و تبارگماری را دارد، نمی‌خواهد آن را طوری انجام دهد که قابل تشخیص و پیگیری قانونی باشد؛ بنابراین تمام تلاش خود را برای حذف قانونی نوید از مسیر استخدام انجام می‌دهد؛ اما زمانی که او از اصرار نوید به شرکت در آزمون مطمئن می‌شود با صراحت به او یادآور می‌شود که از اختیارات خود استفاده کرده، نمی‌گذارد نوید استخدام شود. روشن است که در این مرحله چطور اطلاعات به‌مثابه یک ابزار قدرت در مذاکره به نوید کمک کرده‌اند. درحالی که برای مثال سبحان در بیان خاطره‌اش از یک کارایی دولتی ناموفق، پذیرشی منفعلانه را گزارش می‌دهد:

«فهمیدم که آن‌ها برای این بست کسی دیگر را در نظر گرفته‌اند و دیگه با این آدم هم در تماس نشدم. فکر کردم کار اشتباهی کردم از اول که به او رو زدم. دیگه فهمیدم که مرا نمی‌گیرند و دیگه پیگیر نشدم.»

جستجوی مسیرهای غیرقانونی

نوید کاملاً ایمان پیدا می‌کند که روند قانونی، یک مسیر صوری است. او زمان زیادی تا آزمون ندارد. درعین حال او از تلاش‌های مدیر گروه متوجه شده است که بیش از دیگران شایسته‌ی این شغل است. همین تفسیر باعث می‌شود نوید احساس بی‌انصافی و بی‌عدالتی در حق خود کند. این نقطه، نقطه‌ی مهمی در مسیر فساد اداری است؛ زیرا فرایند خنثی‌سازی فساد را که گرانوتر تبیین می‌کند، راه‌اندازی خواهد کرد. به این معنا که نوید با خود چنین فکر می‌کند که با جستجوی یک واسطه، با رقیب خود برابر می‌شود و به چیزی که حق اوست می‌رسد، پس فساد او نامشروع نیست، بلکه تنها راه برقراری عدالت و بنابراین کاملاً مشروع است.

به این ترتیب نوید تصمیم می‌گیرد به پدربزرگ خود مراجعه کند. پدربزرگ نوید که صاحب‌منصبی دولتی است، به نوید انصراف از آزمون و خدشه‌دار نکردن رابطه با مدیرگروه را پیشنهاد می‌کند؛ زیرا حفظ این ارتباط را در استفاده از فرصت‌های بعدی مؤثر می‌داند اما تلاش برای به دست آوردن پستی که قبلاً برای دیگری در نظر گرفته شده را مثمر ثمر نمی‌بیند. درواقع پدربزرگ نوید که می‌تواند با حمایت از او کمکش کند، این کار را برای

بلندمدت به نفع نوید نمی‌داند؛ زیرا او به‌خوبی در این ساختار حک شده است و می‌داند حفظ روابط اجتماعی با موقعیت‌های کلیدی شبکه از جمله مدیریت گروهی که به‌هرحال روزی نوید در آن مشغول می‌شود، مهم است. بعلاوه او اطلاع دارد موقعیت کلیدی مدیر گروه به او اختیارات دیگری علیه منافع نوید می‌بخشد. برای مثال او اشاره می‌کند که مدیرگروه می‌تواند در مراحل بعدی با مفقود کردن برگ آزمون نوید یا دست‌کاری نمرات، رد شدن او را کاملاً قانونی جلوه دهد. نتیجه‌ی نهایی آن خواهد بود که نوید نه‌تنها شغل اعلام‌شده را به دست نمی‌آورد بلکه مدیرگروه در هر پستی که باشد با اقناع سایر همکاران که امری طبیعی در شبکه است، فرصت‌های بعدی را نیز برای نوید مسدود خواهد کرد.

نوید هرچند استدلال محافظه‌کارانه‌ی پدربزرگ را قبول دارد اما می‌خواهد استفاده از واسطه را آزمون کند. او فعالانه شروع به جستجوی واسطه‌ای می‌کند تا فرصت رقابت را برای خود در برابر فرد از پیش انتخاب‌شده فراهم کند. پدربزرگ نوید او را به ذی‌نفوذان در وزارت تحصیلات عالی معرفی می‌کند و از این طریق او به یکی از مقامات این وزارت مرتبط می‌شود. ایشان نیز به نوید اطمینان می‌دهد که رفتار مدیرگروه نشان‌دهنده‌ی آن است که فرد موردنظر از قبل انتخاب شده است. او به‌عنوان کمک به نوید تعهد می‌دهد که در جلسه‌ی امتحان حضور پیدا کرده و با استفاده از اختیارات قانونی خود سؤالات را باطل و گروه را وادار به طراحی سؤالات جدید کند. یکی دیگر از دوستان نوید نیز به آشنایی در وزارت، سفارش نوید را می‌کند. در این مرحله، اهمیت پیوندهای ضعیف موجود در شبکه‌ی روابط نوید نه برای به دست آوردن اطلاعات شغلی و کاریابی موفق، بلکه برای بقا در ساختار اشتغال فاسد موجود روشن می‌شود. اگر نوید آشنایانی نداشت که آشنایانی در وزارت تحصیلات عالی داشته باشند، جستجوی واسطه و امکان فساد برای او وجود نداشت.

نوید با آن که واسطه‌هایی می‌یابد اما استدلال پدربزرگ خود را مکرر از آن‌ها نیز می‌شنود. او قانع می‌شود که اگر مدیر گروه بر فرد موردنظرش اصرار داشته باشد، منافذ قانونی بسیاری برای دور زدن نتیجه‌ی آزمون و واسطه‌های نوید وجود دارد؛ برای مثال رایج است که گروه‌ها، از قرار دادن سؤالات آزمون در اختیار او، استفاده از سیستم کاتینگ، حذف و مفقود کردن برگه‌های آزمون رقیب بالاتر و امثال آن استفاده می‌کنند. درنهایت با اطمینانی که از انتسابی بودن کادر علمی در این جستجوی واسطه حاصل می‌شود، نوید تصمیم می‌گیرد از آزمون انصراف دهد.

نوید متوجه نمی‌شود پیوندهای ضعیف و قوی او -آشنایان دوستان و خانواده‌اش در وزارت تحصیلات عالی- برای استخدام او کاری کرده‌اند یا خیر اما می‌داند که در همان

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری...؛ اخلاقی و همکاران ۱۴۹

روزهای جستجوی واسطه، در یک مواجهه‌ی تصادفی بین مدیرگروه و پدربزرگ نوید، پدربزرگش در حمایت از نوید، مدیرگروه را تهدید کرده است که نوید را «اذیت نکند» در غیر این صورت اگر نوید بخواهد از شواهد به‌دست‌آمده استفاده کرده علیه مدیرگروه شکایت کند، پدربزرگ و خاندان نوید و حزب او از حمایت نوید دست برنخواهند داشت. این تهدید هرچند یک واسطه‌گری رسمی محسوب نمی‌شود اما در درک مدیرگروه از حکم‌شدگی خوب نوید در ساختار و لزوم مدارا با او مؤثر واقع می‌شود.

در این مرحله، به‌خوبی روشن است که چگونه فساد نظام‌مند و فشار ساختار فاسد، امکان توجیه فساد را فراهم کرده، از این طریق خود را بقا می‌بخشد. دو نمونه‌ی موفق دیگر نیز در توجیه حمایت‌جویی خود از بزرگان سیاسی قومی همین توجیه را ذکر کرده‌اند. سبحان می‌گوید:

«من نمی‌خواستم که مثلاً من را بدون شایستگی به فلان منصب مقرر کنند. من فقط از آن‌ها می‌خواستم که حمایت کنند تا حقم خورده نشود... شما اسمش را هر چیز می‌خواهید بگذارید فساد یا هر چیز. ولی واقعیت همین است که ما با این لابی‌گری‌ها می‌خواستیم جلوی ضایع شدن حکمان را بگیریم.»

دگردیسی و استخدام؛ ورود به حلقه‌ی فساد

نوید تصمیم می‌گیرد در برابر انصراف از آزمون، امتیاز مشابهی از مدیرگروه برای خود مطالبه کند. او به مدیر اطلاع می‌دهد که در صورتی حاضر به انصراف از امتحان است که در پست بعدی گروه، از او حمایت شود و فارغ از رقیبان یا نتیجه آزمون، نوید استخدام شود. مدیر گروه این شرط را می‌پذیرد و قول می‌دهد نفر بعدی که در کادر علمی گروه استخدام شود، «بی‌چون و چرا»، نوید باشد. اگر بخواهیم برای روایت این تجربه‌ی فساد، نقطه‌ی اوجی قائل شویم، آن نقطه، همین مذاکره است. نوید با این مذاکره، خود، حلقه‌ی بعدی فساد را می‌سازد بی آن‌که از این عاملیت کاملاً آگاه باشد یا آن را «فساد» معنا کند. در واقع قابل استنباط است که تعهد مدیرگروه به استخدام فردی که در این روایت در نظر گرفته است نیز از ماجرای مشابه برآمده باشد. این ماجرا که از فساد قبلی مدیرگروه برخاسته است منجر به تعهد او به فساد بعدی یعنی حمایت از نوید در پست بعدی می‌شود؛ درحالی‌که ممکن است رقیبان نوید در دور بعدی از او شایسته‌تر باشند اما هم نوید انتظار استخدام در چنان شرایطی را خواهد داشت و هم مدیر گروه تعهد به عدم در نظر گرفتن شایستگی

متقاضیان در دور بعدی را داده است. نوید با این مذاکره، دقیقاً همان شرایطی را که در این روایت داشته است، برای رقیبان دور بعدی خود می‌سازد. به این ترتیب می‌توان گفت فساد استخدامی، نه تنها از هنجار واسطه‌گری حزبی- قومی بلکه از حلقه‌های درهم‌فرورفته‌ی روایت‌های مشابه این روایت شکل گرفته و تداوم می‌یابد. روایتی که محصور و محصور ساختار اجتماعی است.

یک روز قبل از امتحان، مدیر گروه به نوید اعلام می‌کند که باید در آزمون شرکت کند. نوید از تغییر موضع مدیرگروه متوجه می‌شود که برای فرد انتخاب شده مسأله‌ای پیش آمده است و طبق مذاکرات قبلی، فرد برنده خود اوست؛ اما برای محکم کردن این احتمال و گرفتن امتیاز حمایت مدیرگروه، از زبان تهدید استفاده می‌کند و از مدیر می‌خواهد پشت‌صحنه‌ی این تغییر مواضع را بگوید. درواقع او غیرمستقیم به مدیرگروه می‌فهماند که می‌تواند به استناد این تغییر مواضع فساد او را علنی کند. مدیرگروه متوجه این تهدید پنهان می‌شود.

نوید در روز آزمون حاضر می‌شود و علی‌رغم مشکلاتی که در تفاوت اصطلاحات فارسی دری و فارسی ایرانی وجود دارد با استفاده از دانش زبان انگلیسی خود به سؤالات پاسخ می‌دهد. سه روز بعد مدیرگروه به نوید اعلام می‌کند که در دفتر حضور پیدا کند. سپس با چیدن مقدماتی به نوید می‌گوید که با پنج درصد ارفاق از سوی مدیر گروه، نوید در آزمون نفر اول شده است و باید برای مرحله‌ی دوم که ارائه‌ی سمیناری از تزارشش برای گروه است، آماده شود. در نهایت، نوید از مشکل ناآشنایی خود با اصطلاحات دری که در آزمون متوجه آن شده است به‌گونه‌ای مثبت استفاده می‌کند: او سمینار را به زبان انگلیسی ارائه می‌دهد و به این ترتیب موافقت رئیس دانشکده را بیشتر جلب می‌کند. پس از این تأیید، استخدام نوید در سلسله‌مراتب اداری بدون مشکل طی می‌شود و او به استخدام رسمی دانشگاه درمی‌آید.

می‌توان آخرین استراتژی مدیر گروه را در برابر آخرین استراتژی نوید فهم کرد و نتیجه‌ی مهمی درباره‌ی ساختاری شدن فساد و جذب شدن ناگزیر فرد در این ساختار گرفت: درواقع نوید مدیرگروه را به‌صورت غیرمستقیم تهدید کرده بود تا مطمئن شود موردحمایت قرار می‌گیرد و در آزمون پذیرفته می‌شود. مدیرگروه نیز با پیش کشیدن موضوع «ارفاق» سعی می‌کند غیرمستقیم به نوید بفهماند که «مدیون» مدیر گروه است تا مطمئن شود نوید در آینده علیه مصادیق دیگر فساد استخدامی‌اش سکوت می‌کند. نوید بعدها وقتی منشی گروه می‌شود متوجه مفقوده بودن برگه‌ی آزمون خود می‌شود و مطمئن

عملکرد فساد اداری به مثابه یک ویژگی ساختاری ...؛ اخلاقی و همکاران ۱۵۱

می‌شود ارفاق ۵ درصدی نمره واقعیت نداشته و صرفاً استراتژی مدیر گروه برای دادن حس مدیون بودن به نوید بوده است. نوید در تأیید اطمینان خود یادآور می‌شود که مدیر گروه آن روز با او قراری دونفره گذاشته است؛ زیرا وارد کردن فردی جدید به شبکه‌ی فساد اغلب محرمانه و غیرمستقیم صورت می‌گیرد. این بیان نوید نشان می‌دهد که او اکنون خود متوجه است که جزئی از شبکه شده است و با آن که از استراتژی مدیر آگاه است، اما باید در آینده در برابر فسادهای استخدامی او منفعل و مطیع باشد.

مروه که نتوانسته است شغل دولتی موقت خود را حفظ کند و ارتقا یابد، انتخاب استراتژی متفاوتی داشته است:

«آن‌ها هم هرکاری توانستند کردند که وارد نشوم. خب خودشان نگاه می‌کنند که این کی هست که وارد گروه ما میشه. آیا بعداً با ما کنار میاد یا نه و به حرف ما هست یا نه... خب چون کار برنامه‌ریزی و طرح کتاب بود و من سابقه‌ای در این مورد داشتم برای خودم ایده‌ای داشتم و من از نظر تحصیلی بالاتر هم بودم، ... دیگه فهمیدن این به حرف ما نیست یا کنار نمیاد.»

بحث و نتیجه‌گیری

فراوانی فساد در افغانستان امروز، یک امر تازه نیست بلکه ریشه در تاریخ اجتماعی این کشور دارد. اجتماع قبیله‌ای، استبداد سیاسی و بنابراین اقتصاد غارت، ویژگی‌های تاریخی این جامعه هستند. همچنین فرهنگ مردسالار، هنجار بودن فرهنگی فساد، در حال گذار به دموکراسی بودن و اقتصاد غیرتوحیدی داشتن که در ادبیات موجود با فراوانی فساد در یک جامعه و احتمال درگیر شدن افراد آن در فساد همبستگی دارد، همگی در مورد افغانستان صادق هستند. در واقع، آن‌طور که در ادبیات موجود هم منعکس است، فساد یک ویژگی ساختاری در افغانستان است.

در ساختار اقتصاد غارت، شغل دولتی که به معنای قرار گرفتن در موقعیت کسب رانت و غارت است، شغلی کمیاب و ارزشمند است؛ بنابراین این موقعیت‌ها در شبکه‌ی رانت‌جویان بزرگ که گره‌های کلیدی شبکه‌های ثروت-قدرت هستند مبادله می‌شوند. این گره‌های کلیدی هم می‌توانند فساد در توزیع این پست‌ها را پنهان سازند هم می‌توانند آن را با ساختن جلوه‌های مشروع، خنثی‌سازی کنند.

در چنین ساختاری افرادی مانند مهاجران بازگشته به کشور که به شبکه‌ی قدرت ثروت متصل نیستند یا چیزی برای معامله با آن‌ها ندارند، نمی‌توانند به راحتی واسطه‌جویی کنند، حمایت لازم را بیابند و شغل دولتی را به دست آورند. افرادی که مانند نمونه‌ی مثالی ما تاحدی از قدرت واسطه‌جویی با اتصال به گره‌های کلیدی شبکه‌های بالقوه کارا برخوردارند و قواعد بازی در این شبکه‌ها را می‌دانند، در نهایت می‌توانند این مشاغل را به دست بیاورند اما ورود به این مشاغل چون در ازای دریافت حمایت است نوعی تعهد به حمایت بعدی را می‌سازد؛ به یک معنا فرد را وارد چرخه‌ی مبادله‌ی رانت و موقعیت رانتی می‌کند. فرد با ورود به این چرخه، خود دست به خنثی‌سازی فساد می‌زند و بالقوه می‌پذیرد که در وهله‌های بعدی خود نیز عامل فساد اداری باشد. به این ترتیب فرد دست به کنشی می‌زند که محاط‌شده در قدرت ساختاری شبکه‌ای فاسد است و آن را بازتولید می‌کند.

به زبان ادبیات مرور شده، فرایند جامعه‌پذیری تازه‌واردان در ادامه‌ی فرایند عادی‌سازی فساد جریان دارد؛ به این معنا که فشار این ویژگی ساختاری به شکلی بر یک تازه‌وارد اثر می‌گذارد که او خود را مجبور به کنش فساد احساس کرده و بنابراین آن را به عنوان امری روا و نه خطا تفسیر می‌کند. این چنین نگرشی در کنار ادراک فراگیر بودن فساد، فرد را به سمت درگیر شدن در حلقه‌ی فساد سوق می‌دهد. از آنجاکه افغانستان جامعه‌ای دچار تفکیک‌شدگی ساختار اجتماعی بر پایه‌ی قومیت است، برچسب‌های مثبت قومی مثل حمایت از قوم خودی یا دوستی و یا دفاع از حق خود در برابر خویش‌خواری قوم مقابل، توجیه‌سازی فساد را تسهیل می‌کنند.

بنابراین تازه‌وارد جویای کار با وجود مقاومت اولیه در برابر فشار آن، اندک‌اندک به این نتیجه می‌رسد که فساد در این جامعه، نه به معنای زیر پا گذاشتن حق بلکه به معنای احقاق حق است. این توجیه‌سازی او را وا می‌دارد تا برای دستیابی به کار، مطابق هنجارهای جامعه به واسطه‌جویی، تبارگماری، تبادل رشوه و مصادیق دیگر فساد اداری مبادرت ورزد. اثر این عمل، بازتولید هنجار موجود و ساختار فساد است.

تشکر و سپاسگزاری

جا دارد تا از جناب آقای علی آرش -خبرنگار روزنامه‌ی هشت صبح در کابل که گزارش‌های تحقیقی مختلفی درباره‌ی فساد تهیه کرده است- تشکر و سپاسگزاری کنم زیرا که در جمع‌آوری برخی از داده‌ها، مهربانانه همکاری کرده‌اند.

References

- Ashforth, B, & Anand, V. (2003). *The Normalization of Corruption in Organizations*. Research in Organization Behaviour, 25, 1-52.
- Barr, A, & Serra, D. (2008). *Corruption and culture: An Experimental Analysis*. CSAE and Department of Economics. University of Oxford: CSAE WPS.
- Bicchieri, C, & Ganegonda, D. (2016). *Determinants of Corruption: A Socio-psychological Analysis*. In P. N. Robertson, *Thinking About Bribery, Neuroscience, Moral Cognition and the Psychology of Bribery*. Cambridge University Press.
- Coleman, B. (2011). *The Impacts of Corruption on Economic Development in Afghanistan: A Study of the Effects of Nepotism and Bribery*. Master Thesis of Military Art and Science, Indiana University of Pensilvania, Faculty of the U.S Army.
- Creswell, J. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Thousand Oaks, London, New Delhi: sage.
- Daifoladi, H. (2004). *Afghanistan: Tyranny Land*. Kabul: Free Natinoal Fedration [in Persian].
- Dong, B, Dulleck, U, & Torgler, B. (2012). *Conditional corruption*. Journal of Economic Psychology, 33, 609-627.
- Fazeli, M. (2009). *An Introduction on Corruption*. Tehran: Islamic Parliment Research Center of The Islamic Republic of Iran [in Persian].
- Fisman, R, & Miguel, E. (2010). *Economic Gangsters: Corruption, Violence, and the Poverty of Nations*. (F. Ghobadi, Trans.) Tehran: Negahe Moaser [in Persian].
- Gall, M, Borg, W, & Gall, J. (1996). *Educational Research: An introduction*. White plains, NY: Longman.
- Giustozzi, A. (2010). *Between Patronage and Rebellion: Student Politics in Afghanistan*. Kabul: AREU.
- Granovetter, M. (1973). *The Strength of Weak Ties*. American Journal of Sociology, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M. (1985). *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*. American Journal of Sociology, 91(3), 481-510.
- Granovetter, M. (October 8-9th, 2004). *The Social Construction of Corruption*. The Norms, Beliefs and Institutions of 21st Century Capitalism: Celebrating the 100th Anniversary of Max Weber's The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism, (pp. 2-13). Cornell University.

- Lee, W.-S., & Guven, C. (2013). *Engaging in Corruption: The Influence of Cultural Values and Contagion Effects at the Micro Level*. IZA Discussion Papers, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Momeni, F. (2016). *Power of National Production: A Critical Study of Developmental Programs and Economic performance*. Quarterly Social studies and Research in Iran, 5(1), 147-169 [in Persian]
- MONTINOLA, G., & JACKMAN, R. (2002). *Sources of Corruption: A Cross-Country Study*. B.J.Pol.S, 32, 147-170.
- Pike, T., & Brown, E. (2011). *Populations as complex adaptive systems: a case study of corruption in Afghanistan*. DEPARTMENT OF THE ARMY WASHINGTON DC. Retrived from: Smallwarsjournal.com.
- Sharan, T. (2017). *The Network State; the poewr and welth relation in Afghanistan after 2001*. (H. Rezayee, Trans.) Kabul: Vaja [in Persian].
- Slater, D., & Tonkiss, F. (1954/1386). *Market Society: Market and Modern Social Theory*. Tehran: Ney [in Persian].
- Stake, R. (2003). *Case Studies*. In N. Denzin, & Y. Lincoln, Strategies of Qualitative Inquiry (pp. 134-164). Thousand Oaks, CA, & Landon: Sage.
- Tavits, M. (2005). *Causes of corruption: testing competing hypotheses*. European Consortium for Political Research, Nicosia, Cyprus, April 2005: Joint Sessions of Workshops.
- Tavits, M. (2010). *why do people engage in corruption?* The case of Estonia. Social forces, 88(3), 1257-1279.
- Turner, J. (2013). *Contemporary Sociological Theory*. (A. Moghaddas, & M. Souroosh, Trans.) Tehran: Jame Shenasan [in Persian].
- UNODC. (2010). *Corruption in Afghanistan: Bribery Cases*. Kabul: UNODC [in Persian].
- Vahabi, M. (2020). *Introduction: a symposium on the predatory state*. Public Choice, 182, 233-242.
- Yin, R. (1994). *Case Study Research: Designs and Methods*. London: Sage.