

## Factors affecting the prevention of administrative corruption in the country's educational institutions (Case of study: public universities of Tehran metropolis)

Hedayatollah Soltani<sup>1</sup>, Mehran Mokhtari Baye klaei<sup>2</sup>, Yousef Taghipourian<sup>3</sup>, Behzad Farrokh Sarasht<sup>4</sup>

Received: 2022/08/23

Accepted: 2023/01/03

### Abstract

**Background and Purpose:** The educational system to prevent administrative and educational corruption needs research in this field. But researchers have done few researches in the field of corruption in higher education. Therefore, the aim of the current research is to provide a comprehensive model of effective factors in preventing administrative corruption in the country's educational institutions.

**Method:** of this research is applied in terms of purpose and in terms of combined-exploratory method. The statistical population in the qualitative department of experts and administrators of Tehran state universities and the sample is 32 experts from the mentioned universities who were selected by the snowball method. The statistical population in the quantitative part was 13,279 employees of the same universities and the sample in the quantitative part was 373 people using Cochran's formula and was determined by the random classification method. The tool for collecting data in the qualitative part is interviews with experts and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire. To check the reliability of the measurement model, factor loading coefficients, Cronbach's alpha and composite reliability were used. Also, average variance extracted (AVE) was used for the validity of the underlying variables. The preliminary questionnaire was modified by 32 experts and its formal and content validity and reliability were confirmed. To analyze the data in the qualitative part, metacomposition was used and in the quantitative part, fuzzy Delphi, Dimtel, MICMAC analysis and structural equations were used.

**Findings:** Effective factors in preventing corruption by prioritizing organizational, managerial, political, judicial, individual and cultural factors are effective in preventing administrative corruption in universities.

**Conclusion:** Educational institutions can prevent administrative and educational corruption in the form of the proposed model by identifying the components of individual, organizational, managerial, cultural, political, legal, clarification and cultural factors.

**Keywords** public universities, structural equation modeling, educational institutions administrative corruption

**Citation (APA):** Soltani, Hedayatollah, Mokhtari Baye klaei, Mehran, Taghipourian, Yousef, Farrokh Sarasht, Behzad (1401) Factors affecting the prevention of administrative corruption in the country's educational institutions (Case of study: public universities of Tehran metropolis)

*Quarterly of Supervision and Inspection*, 16(62), 13-36

DOI: 10.22034/si.2023.100114

1. PhD student, Department of Public Administration. Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran
2. Assistant Professor, Department of Public Administration. Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran
3. Assistant Professor, Accounting Department. Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran
4. Assistant Professor, Department of Public Administration. Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran

## عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری در دستگاه‌های آموزشی کشور (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی کلان‌شهر تهران)

هدایت اله سلطانی<sup>۱</sup>، مهران مختاری بایع کلایی<sup>۲</sup>، یوسف تقی پوریان<sup>۳</sup>، بهزاد فرخ‌سرشت<sup>۴</sup>  
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۱  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۳

### چکیده

**زمینه و هدف:** نظام آموزشی برای پیشگیری از فساد اداری و آموزشی نیازمند پژوهش در این زمینه است؛ اما محققان، پژوهش‌های کمی در حوزه فساد در آموزش عالی انجام داده‌اند. لذا هدف پژوهش حاضر ارائه مدل جامع عوامل مؤثر در پیشگیری از فساد اداری در دستگاه‌های آموزشی کشور می‌باشد.

**روش:** روش این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از نظر روش ترکیبی - اکتشافی است. جامعه آماری در بخش کیفی متخصصان و مدیران دانشگاه‌های دولتی تهران و نمونه، ۳۲ نفر از خبرگان دانشگاه‌های مذکور است که با روش گلوله برفی انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی ۱۳۲۷۹ نفر از کارمندان همان دانشگاه‌ها و نمونه در بخش کمی با فرمول کوکران ۳۷۳ نفر و با روش تصادفی طبقه‌بندی مشخص شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه با خبرگان و در بخش کمی پرسش‌نامه محقق ساخته می‌باشد. برای بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری، از بررسی ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. همچنین برای روایی متغیرهای مکنون، میانگین واریانس استخراجی (AVE) به کار رفت. پرسش‌نامه مقدماتی، توسط ۳۲ خبره اصلاح و روایی صوری و محتوایی و پایایی آن تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های در بخش کیفی از فراترکیب و در بخش کمی از دلفی فازی، دیمتل، تجزیه و تحلیل MICMAC و معادلات ساختاری استفاده گردید.

**یافته‌ها:** عوامل مؤثر در پیشگیری از فساد با اولویت‌بندی عوامل سازمانی، مدیریتی، سیاسی، قضایی، فردی و فرهنگی در پیشگیری از فساد اداری در دانشگاه‌ها مؤثرند.

**نتیجه‌گیری:** دستگاه‌های آموزشی با شناسایی مؤلفه‌های عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی، فرهنگی سیاسی، حقوقی، شفاف‌سازی و بسترسازی فرهنگی می‌توانند در قالب مدل پیشنهادی از فساد اداری و آموزشی پیشگیری نمایند.

**کلیدواژه‌ها:** فساد اداری، دستگاه‌های آموزشی، مدل‌سازی معادلات ساختاری، دانشگاه‌های دولتی.

استناد (APA): سلطانی، هدایت‌اله، مختاری بایع کلایی، مهران، تقی پوریان، یوسف، فرخ‌سرشت، بهزاد (۱۴۰۱). عوامل

مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری در دستگاه‌های آموزشی کشور (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی کلان‌شهر تهران)

فصلنامه علمی نظارت و بازرسی، ۱۶ (۶۲)، ۳۶-۱۳

DOI: 10.22034/si.2023.100114

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. mahed459@yahoo.com

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. m.mokhtari44@yahoo.com

۳. استادیار، گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. ytaghipouryan@gmail.com

۴. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. behzadfarrokh36@gmail.com

رهبر معظم انقلاب (مدظله العالی) در بیانیه گام دوم در راستای عدالت و مبارزه با فساد، راهبردها و توصیه‌های لازم را ارائه نموده‌اند؛ که به‌عنوان نقشه راهی می‌تواند ما را در رسیدن به اهداف مورد نظر رهنمون سازد. (نظامی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۳۹) امروزه بسیاری از کشورها با پدیده بزرگ فساد و معضل از دست‌دادن امنیت انسانی مواجه هستند (حسن<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). ادبیات مربوط به فساد و افشاگری در سال‌های گذشته در حال افزایش است. بر این اساس، این ادعا وجود دارد که یک «منطقه خاکستری» بین پذیرش فساد و افشاگری وجود دارد (تومو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰: ۱۰۳۷-۱۰۵۸). فساد گسترده یکی از مشکلات دشوار حاکمیت مردمی است (نتون<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲: ۱۰۳۱-۱۰۳۵). اصطلاح «فساد» به فرآیند زوالی اطلاق می‌شود که در آن یک سازمان (دولت) که به خوبی کار می‌کند، سیستم عملکردهای اساسی خود را از دست داده یا حتی از عملکرد خود سوءاستفاده می‌کند (مائورو<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸، ص ۲۶۳-۲۷۹). محتوای اصلی فساد سوء استفاده از قدرت عمومی و کسب منافع خصوصی در این فرآیند است (نتون<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲: ۱۰۳۱-۱۰۳۵). فساد اداری، پدیده‌ای است که کم‌وبیش در همه کشورهای جهان وجود دارد. با این حال، نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است (افضلی، ۱۳۹۰، ص ۲۳۵-۲۶۴). سلامت اداری و سازمانی از نظر مفهومی و کارکردی، مزایای قابل ملاحظه‌ای در زمینه تحلیل کارآمدی و اثربخشی نظام اداری دارد. «نبود سلامت به معنی بیماری و نارسایی در یک موجود زنده است. بروز یک بیماری جدی ممکن است به آسیب‌دیدگی جبران ناپذیر موجود زنده، یا حتی مرگ آن منتهی شود. از سوی دیگر، فارغ بودن از بیماری نیز بدان معنا نیست که موجود زنده بهینه عمل می‌کند؛ زیرا ارگانیزم ممکن است سالم باشد؛ ولی به وظیفه و کارکردهای خویش عمل نکند (احمدآبادی، ۱۳۸۹).

مائورو (۱۹۹۸) بیان کرده بین رفتار غارتگرانه مقامات فاسد و مخارج دولت بر اساس داده‌های مقطعی کشور و مسئولان، متأثر از عوامل فساد از جمله رشوه‌خواری است (مائورو، ۱۹۹۸، ص ۲۶۳-۲۷۹). اگر در نظام اداری، مقصود، دستیابی به سلامت مثبت یا سلامت کامل باشد، باید عوامل مختلف تأثیرگذار بر آن را مورد توجه قرار داد. در پژوهش‌های مختلف، عوامل گوناگونی به عنوان عوامل پیشگیری و مبارزه با فساد و عوامل تأثیرگذار بر سلامت اداری تبیین شده است. عواملی مانند ساختار سازمان، فرهنگ سازمانی، توانمندسازی منابع انسانی، شفافیت

1. Hassan  
2. Tomo  
3. Nan  
4. Mauro  
5. Neon

و پاسخگویی، ارزیابی عملکرد، استفاده از فناوری، نظام مالی و تجهیز منابع و... که بیشتر ماهیت درون‌سازمانی دارند و عواملی مانند دستگاه‌های نظارتی و عوامل محیطی و فرهنگی که به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بیرونی بر تحقق سلامت اداری در سازمان‌های دولتی نقش دارند. باید توجه کرد سازمان‌ها در خلأ به وجود نمی‌آیند و در خلأ نیز به حیات خود ادامه نمی‌دهند؛ بلکه هر سازمانی در بستر جامعه به وجود آمده و بر عوامل و عناصر آن جامعه تأثیر متقابل می‌گذارد. تغییر نگرش نسبت به فساد و ریختن قبح این موضوع در جوامع که باعث افزایش گرایش افراد به آن می‌شود، ضعف نظارت سازمانی، ضعف در اقدامات پیشگیرانه، وجود موقعیت‌های پیسترساز برای وقوع فساد و سوءاستفاده از ارتباطات سازمانی از جمله ضعف‌هایی است که می‌تواند بستر وقوع بسیاری از فسادها را در درون سازمان فراهم کند (بایرام‌پور و همکاران).

بر اساس آمار منتشره از سوی سازمان جهانی شفافیت، ایران در سال ۲۰۰۷ از میان ۱۳۳ کشور در رتبه ۷۹ از نظر فساد اداری قرار گرفته است؛ به گونه‌ای که اگر آن را در طیفی به مقیاس ۱ تا ۱۰ در نظر بگیریم میزان آن در حدود ۳/۷ خواهد بود که این امر بیانگر میزان نسبتاً بالای فساد در جامعه ایران است. حال آنکه جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یک کشور در حال توسعه، وارث یک نظام اداری توأم با فساد بوده است. در تأیید این ادعا باید در کنار اعداد و ارقام داخلی، به گزارش سازمان شفافیت بین‌الملل در سال ۲۰۱۳ نیز اشاره کرد که بیان می‌دارد کشور ایران از نظر میزان آلودگی به فساد اداری در بین ۱۷۵ کشور جهان، مقام ۱۴۴ را دارد (بیگی‌نیا، ۱۳۹۳). فساد در حال حاضر یک معضل جهانی است. گزارش سازمان شفافیت بین‌المللی در زمینه فساد کشورها در سال ۲۰۱۶ میلادی نشان می‌دهد که تقریباً دو سوم از ۱۷۶ کشور جهان از نظر شاخص فساد اداری در جایگاهی پایین‌تر از نقطه میانی شاخص‌های جهانی که بین صفر تا ۱۰۰ تعیین شده است قرار دارند (تی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). فساد اداری از پدیده‌هایی است که متأسفانه نمودهای آن در کشور ما، هم در بخش دولتی و هم در بخش خصوصی قابل مشاهده است. بنابر تحقیقات بین‌المللی انجام‌شده، نظام اداری ایران از فساد رنج می‌برد، طبق گزارش‌های سازمان شفافیت بین‌الملل، کشور ما طی سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵ از این لحاظ صعود و نزول‌های متفاوتی در رتبه داشته است، به طوری که با امتیازهای ۲۵ تا ۲۸، از رتبه ۱۲۷ به ۱۳۰ تنزل یافته است (چاپمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). با کمی تأمل در مورد افزایش فساد اداری در کشور، ضرورت و اهمیت این پژوهش کاملاً آشکار می‌گردد.

1. Ti

2. Chapman

تعداد موارد حقوقی فساد در آموزش عالی رو به افزایش بوده و توجه بیشتر رسانه‌ها، قانون‌گذاران، نهادهای متعدد و عموم مردم را به خود جلب کرده است (اوسیپیان<sup>۱</sup> ۲۰۱۳). فساد در آموزش و پرورش، از جمله آموزش عالی، به دلیل آن که اعتماد عمومی به یکی از مهم‌ترین نهادهای جامعه تضعیف می‌کند، بسیار مخرب است (دنیسو و همکاران<sup>۲</sup> ۲۰۱۶).

اگر مثلی را فرض کنیم که در یک رأس آن دانشجو، یک رأس استاد و یک رأس کارمند باشد، تمام این رئوس به صورت متقابل می‌توانند با یکدیگر وارد کنش فاسد شوند. در این صورت حداقل ۶ وضعیت را می‌توان متصور شد. فساد از: ۱- استاد به سمت دانشجو ۲- دانشجو به سمت استاد ۳- استاد به سمت کارمند ۴- دانشجو به سمت کارمند ۵- کارمند به سمت دانشجو ۶- کارمند به سمت استاد. برخی از اشکال فساد در چارچوب کنش کارکنان در ارتباط با دانشجویان و استادان عبارت است از:

- جعل / دستکاری اسناد و مدارک برای دانشجویان
- دلالتی نمره برای دانشجویان در قبال دریافت امتیازات مادی و غیرمادی
- اعمال نفوذ در چاپ کتب و مقالات دانشجویان و استادان
- پرداخت گرنت‌ها و... به استادان خارج از نوبت و اولویت و بر اساس رابطه (حسینی هاشمزاده، ۱۳۹۸، ص ۱۳)

با کمی تأمل در مورد افزایش فساد اداری در حوزه آموزش عالی و اهمیت و قداست بخش آموزش در تربیت نسل آینده در سطح دانشگاه‌های دولتی، مشخص می‌شود که مطالعه و ارائه یک راه حل سازنده در جلوگیری از معطل فساد می‌تواند نقش مؤثری در سلامت جامعه و کشور داشته باشد.

از سوی دیگر کمبود تحقیقات در زمینه بررسی عوامل پیشگیری از فساد اداری در سطح دانشگاه‌ها و وجود خلاء پژوهشی در این زمینه، ضرورت و اهمیت این پژوهش را کاملاً آشکار می‌نماید. از این رو نو بودن این مقوله و انجام آن در سطح دستگاه‌های آموزشی کشور، محقق را به انتخاب این موضوع و انجام این تحقیق در سطح دانشگاه‌های سراسری تهران واداشته است. با توجه به نقش و اهمیت فساد و آسیبی که آن به بدنه اصلی نظام می‌زند؛ محقق در این تحقیق به دنبال شناسایی عواملی در جهت پیشگیری از فساد اداری می‌باشد. بنابراین هدف از این تحقیق ارائه یک مدل جامع در پیشگیری از فساد اداری در دستگاه‌های آموزشی کشور می‌باشد؛ لذا سؤالات اصلی تحقیق به این صورت مطرح می‌باشد:

۱- مدل جامع رفتاری عوامل مؤثر در پیشگیری فساد اداری دستگاه‌های آموزشی کشور چگونه است؟

1. Osipian

2. Denisova-Schmidt et al

۲- اولویت‌بندی عوامل اصلی اثرگذار بر پیشگیری از فساد اداری در دانشگاه‌های کشور به چه صورت است؟

### پیشینه تحقیق

قلی‌زاده (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی مکانیسم‌های پیشگیرانه از فساد اداری در قانون ارتقای سلامت نظام اداری به این نتیجه رسید که در قانون مذکور پیشگیری اجتماعی و وضعی از فساد اداری مورد توجه قرار گرفته است. انصاری و گشتاسب (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر حقوق و دستمزد بر کاهش فساد اداری» با این نتیجه رسیدند که با بهبود حقوق و دستمزد، فساد اداری و مالی کاهش می‌یابد. این موضوع از طریق عدالت، انتخاب و جذب منابع انسانی شایسته، شایسته‌سالاری، انتصاب منابع انسانی در پست‌های کلیدی، رضایت‌مندی کارکنان و دیده‌شدن کار کارکنان انجام می‌شود. روستایی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی و پیشگیری از فساد درون سازمانی در راستای سلامت اداری» به این نتیجه رسید که کارآمدی سازمان‌های مبارزه با فساد می‌تواند بستر ساز مبارزه‌ای کارآمد با فساد باشد. نظام پرداخت، بستر کنترل و نظارت، ارتباطات، جرائم و قوانین فساد، گروه‌های غیررسمی، شفافیت، اطلاع‌رسانی و پاسخ‌گویی، قوانین و مقررات اداری می‌تواند تا حدودی مؤثر باشد. شفيعی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «تبیین اثر عوامل سازمانی و مدیریتی بر بروز فساد اداری - مالی در سازمان‌های ورزشی استان گیلان» به این نتیجه رسیدند که عوامل سازمانی و مدیریتی به ترتیب با ضرایب ۰/۷۴ و ۰/۶۶ اثر مستقیم و معنی‌داری بر بروز فساد اداری مالی دارند. همچنین عوامل سازمانی بر عوامل مدیریتی، دارای اثر مستقیم و معنی‌دار است. زرنندی و همکارانش (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران» به این نتیجه رسیدند که این عوامل در سه دسته‌بندی کلی‌تر (محیطی، درون‌سازمانی و فردی) تقسیم‌پذیرند. در بُعد محیطی، عامل قانونی، در بُعد سازمانی، عامل مدیریتی و در بُعد فردی، مشارکت اخلاقی از اهمیت بیشتری نسبت به دیگر متغیرها برخوردار است. حسن (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «تأثیر فساد بر امنیت انسانی جوامع در حال گذار» به این نتیجه رسید که، هرچه فساد بیشتر باشد، فرصت‌های امنیت انسانی کمتر می‌شود. همچنین فساد و ابعاد آن بر شرایط عوامل امنیت انسانی تأثیر شدیدی دارد. تومو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی داستان‌های منطقه خاکستری بین فساد و افشاگری؛ بینش‌های مدیریت دولتی ایتالیا» به این نتیجه رسیدند که مدیران و رؤسا، رفتارهای متفاوتی را در مورد فساد از خود بروز می‌دهند که از آن به‌عنوان منطقه خاکستری نام برده می‌شود. آنها پیامدهای اجتماعی و فردی متفاوتی را نشان می‌دهند که بر روابط آینده در

سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. آل جوندی<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی عوامل تعیین‌کننده فساد اداری پرداخت و نتایج این تحقیق نشان داد که فساد اداری و عوامل اصلی تعیین‌کننده آن (فرهنگ، فرهنگ سازمانی، بی‌ثباتی سیاسی و ضعف نهادی) علاوه بر طبقه اجتماعی بر فساد اداری نیز تأثیرگذار است. دامینیک<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل پیشگیری از فساد اداری» نشان داد که یک مدل پیشگیری مؤثر باید شامل یک محیط کاری مثبت و حکومت اخلاقی، اجرای برنامه مدیریت ریسک انطباق با ارزیابی ریسک تقلب؛ برنامه روان‌شناختی مناسب برای کارکنان؛ آموزش کارکنان در جلوگیری از تقلب؛ اجرای کنترل‌های داخلی هدفمند مانند جداسازی مناسب وظایف سازمانی؛ پذیرش سطوح گرامت منصفانه و اهداف عملکرد واقعی فردی باشد.

با بررسی مطالعات داخلی و خارجی موجود می‌توان نتیجه گرفت که هیچ‌گونه تحقیق و مطالعه مشابهی که یک مدل جامع رفتاری برای پیشگیری از فساد اداری در سطح سازمان‌ها و به خصوص دستگاه‌های آموزشی کشور معرفی نموده باشد، موجود نیست. همچنین بررسی همزمان عواملی مانند عوامل فرهنگی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل سیاسی، عوامل قضایی و عوامل مدیریتی در هیچ‌یک از مطالعات گذشته یافت نشد. این نقیصه، محقق را بر آن داشت که به معرفی و مطالعه یک مدل تلفیقی از عوامل متعدد فرهنگی، فردی و سازمانی، سیاسی و قضایی و مدیریتی در پیشگیری از فساد اداری در مطالعات رفتار سازمانی بپردازد. در این تحقیق سعی شده که با تلفیق چندین مدل و تئوری به زیرساخت‌های پیشگیری از فساد اداری در سطح دستگاه‌های آموزشی کشور پرداخته شود.

## مبانی نظری پژوهش

### ۱- عوامل فردی

تاکنون تحقیقات کمی در زمینه فساد در سطح فردی انجام گرفته است، برخی فقط عوامل سیاسی را در بروز فساد اداری و اقتصادی مؤثر می‌دانند (دونگ، ترگلر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹: ص ۲۹۵-۳۲۶). عوامل فردی، عواملی هستند که از خود فرد نشئت گرفته و شرایط و ویژگی‌های شخصی هر فرد آنها را رقم می‌زند. عواملی که ما در این بخش آنها را تبیین می‌کنیم، عبارت است از پایبندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری. دین مبین اسلام، به عنوان کامل‌ترین دین الهی، در ذات خود با هرگونه انحراف و فساد مخالف است و بر پاکی و درستکاری تأکید دارد. این تأکید، مخصوصاً آنجا که به حقوق عمومی (بیت‌المال)

1. Al-Jundi

2. Dominic

3. Dong, Torgler



مربوط می‌شود، ابعادی متفاوت و روشن دارد و در ضرورت رعایت حدود الهی و حق الناس متبلور می‌شود. حقیقت، ویژگی‌های شخصیتی به‌طور فردی و سازمانی بر فساد تأثیر می‌گذارند، یعنی فرد با روحیه همکاری در اجرای صحیح اهداف سازمانی می‌تواند سبب کاهش فساد شود. همچنین، تجمیع این ویژگی‌ها سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (رودیگلرز و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸، ص ۳۵۷-۳۷۲). در یک جامعه مذهبی و پایبند به شعائر اخلاقی مانند ایران اگر در سازمانی ارزش‌های اسلامی کمرنگ شده است نیاز به مشوقی مانند روحانی احساس می‌شود. بنابراین، یک محیط سالم و ایمن، همیشه تخلفات سازمانی را کاهش خواهد داد (پورولی، ۱۳۸۷).

## ۲- عوامل سازمانی

موکان<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) معتقد است فساد اداری ناشی از حقوق و دستمزد نامطلوب، علاوه بر مشکلاتی که برای سازمان ایجاد می‌کند، بر شهر و کشور نیز تأثیر نامطلوب دارد و باعث تغییراتی در شاخص‌های اقتصادی مانند جی دی پی<sup>۳</sup> می‌شود. تحقیقات انجام‌گرفته در زمینه شیوه‌های کاری، نشان می‌دهد فساد در بخش سازمانی، حاصل موقعیت‌هایی است که در شیوه‌های کاری وجود دارد. در واقع، هر اندازه رویه‌ها از قانون، حتی اگر قانون نامطلوب باشد، پیروی نکنند پدیده‌هایی مانند اخاذی، رشوه و اختلاس را موجب می‌شود. (دومینیک، ۲۰۱۸، ص ۵۴۵-۵۶۱). هاوانگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) در تحقیق خود اظهار داشت که بروز فساد اداری در سازمان‌های ورزشی به‌صورت عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل گروهی می‌باشد.

## ۳- عوامل مدیریتی

نگرش کاربردی به راهکارهای قانونی و برنامه‌های عمومی کشور در پیشگیری و مبارزه با فساد اداری کارکنان و کارکردگرایی در نظریه‌ها و تئوری‌های موجود می‌تواند رهگشای بسیاری از موانع و چالش‌های فراروی مدیریت این ناهنجاری در منابع انسانی باشد. نظام ارزشی اسلام، مدیریت مدیران مسلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در روش‌های عملی آنها تأثیر می‌گذارد. این، معنای صحیح مدیریت اسلامی است. نظیر همین سخنان را در اقتصاد اسلامی نیز می‌توان گفت، هیچ‌کس سازوکارهای علمی حاکم بر بازار را رد نمی‌کند (بهادری و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۷-۴۸). (زرنندی و همکارانش، ۱۳۹۶، ص ۱۶۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که در بُعد محیطی، عامل قانونی، در بُعد سازمانی، عامل مدیریتی و در بعد فردی، مشارکت اخلاقی بر فساد اداری تأثیر دارد. (دامنیک<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸، ص ۵۴۵-۵۶۱) در تحقیق خود بیان کردند که

1. Rodriguez  
2. Mocan  
3. GDP  
4. Hwang  
5. Dominic



عوامل محیط کاری مثبت و حکومت اخلاقی، اجرای برنامه مدیریت ریسک انطباق با ارزیابی ریسک تقلب؛ برنامه روان‌شناختی مناسب برای کارکنان؛ آموزش کارکنان در جلوگیری از تقلب؛ اجرای کنترل‌های داخلی هدفمند مانند جداسازی مناسب وظایف سازمانی؛ پذیرش سطوح گرامت منصفانه و اهداف عملکرد واقعی فردی بر فساد اداری تأثیر دارد. (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۲۹) بیان کردند که نظام پرداخت، بستر کنترل و نظارت، ارتباطات، جرائم و قوانین فساد، گروه‌های غیررسمی، شفافیت، اطلاع‌رسانی و پاسخ‌گویی، قوانین و مقررات اداری و عوامل روانی و سه عامل تعیین‌کننده از بین پنج عامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری - مالی، شامل: ضعف مدیران در رهبری و هدایت، ضعف مدیران در نظارت و کنترل و ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات است.

#### ۴- عوامل سیاسی

فساد، مانع ثبات اقتصادی و توسعه کشور می‌شود (از طریق تخریب رقابت سالم در بازار). تداوم پدیده فساد در جامعه، باعث سودبردن بخش‌های برخوردارتر و ثروتمندتر شده و نتیجه آن، تحمیل تبعات منفی و ضرر و زیان این پدیده به اقشار فقیرتر و ضعیف جامعه می‌باشد. عدم استقلال کامل قوه قضائیه و نفوذ قوه مجریه بر دستگاه‌های نظارتی و بازرسی، فشار گروه‌های ذی‌نفوذ در داخل و خارج سازمان، فساد سیاست‌مداران عالی‌رتبه، جوسازی و غوغاسالاری، توصیه برای در امان ماندن مدیران متخلف از مجازات و سرانجام عدم آگاهی مردم از حقوق سیاسی خود در برابر قانون، از عوامل سیاسی تسهیل‌کننده تخلفات است (بریف و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، ص ۴۷۱-۴۹۹). رفیعی و رستمی‌نیا (۱۳۹۶) در تحقیق خود بیان کردند ویژگی شخصیتی کارکنان، سبک ارتباطی، سبک رهبری، وضعیت قوانین و مقررات، انطباق پست با شرایط احراز، شیوه ارتقا و رشد و نحوه کنترل سازمان با بروز فساد اداری ارتباط معناداری نشان می‌دهد.

#### ۵- عوامل قضایی

فساد حاکی از پیچیدگی، چندسطحی بودن و گستردگی عوامل مؤثر در شکل‌گیری پدیده فساد اداری می‌باشد. مواردی چون گستره حاکمیت دولت و تمرکز منابع مختلف در بخش عمومی، فقر فزاینده در بخش‌های مختلف جامعه، فقدان درآمدهای کافی کارکنان دولتی، کاهش تعهد سازمانی در بین آنها، فقر اقتصادی و نابسامانی‌های درآمدی کارکنان سازمان‌ها، فقر فرهنگی و فقدان باورهای استوار اخلاقی و مقررات و قوانین بازدارنده و نظام‌های کنترلی مؤثر، تضعیف عوامل کنترل درونی (ارزش‌ها، باورها و اصول اخلاقی) و عوامل کنترل بیرونی (نظارت‌های بیرونی مانند قوه قضائیه، حراست اداری و...) نقایص قانونی و عدم شفافیت قانون

در برخورد با مصادیق فساد اداری، مدیریت نامناسب، ناهمگونی فرهنگی و بافت عشیره‌ای جامعه و حاکمیت ارزش‌های فرهنگی همچون قبیله‌گرایی، خویشاوندگرایی و امتیازگرایی و مهم‌تر از همه، فقدان مجازات اجتماعی در برخورد با مصادیق فساد اداری، از جمله عوامل مؤثر در پیدایش این پدیده شوم است (رستمی و همکاران، ۱۳۹۶). ابعاد نظارت عمومی یعنی نظارت اتحادیه‌ها و انجمن‌ها، نظارت احزاب، نظارت نهادهای مذهبی، نظارت رسانه‌ها و مطبوعات، نظارت کارکنان سازمان، نظارت شهروندان، نظارت نهادهای وابسته به قوه مجریه، نظارت نهادهای وابسته به قوه قضائیه، نظارت نهادهای وابسته به قوه مقننه و نظارت سازمان مستقل مبارزه با فساد (دامنیک، ۲۰۱۸، ص ۵۴۵-۵۶۱). مقررات دولتی و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و دولت الکترونیک. عوامل فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اداری، ساختاری و رفتاری مدیران، قانون‌گذاری و قانون‌مندی سازمان‌های دولتی (بوسمن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸) بر پیشگیری از فساد اداری مؤثرند. با وجود تأکید اسناد فرادستی و الزامات قانونی کشور همچنان اجرای برنامه سلامت اداری با چالش‌های جدی روبه‌روست (عابدی جعفری، ۱۳۹۰). فساد اداری از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند؛ بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکارناپذیر است (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۵-۳۳).

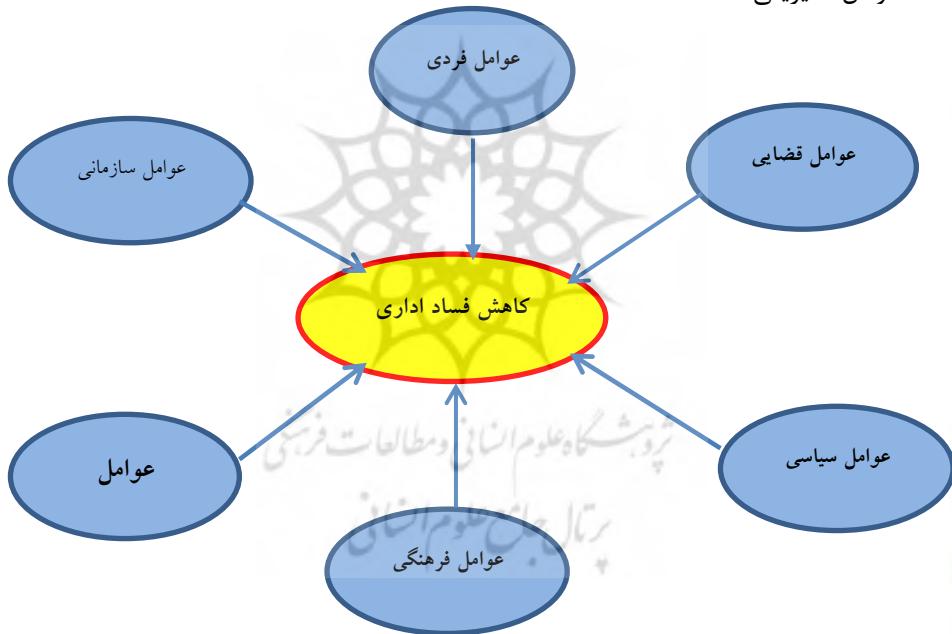
#### ۶- عوامل فرهنگی

فرهنگ سازمانی نقشی مؤثر در پیش‌بینی فساد اداری در سازمان‌های دولتی دارد، به نظر می‌رسد که تأثیر روابط خویشاوندی و ضعف در اعتقاد به باورها و ارزش‌ها و همچنین فقدان نظارت و کنترل مؤثر و کارآمد، نتیجه فقدان یک فرهنگ سازمانی منسجم باشد، علاوه بر آن با افزایش سطوح کیفیت زندگی می‌توان، میزان فساد اداری در سازمان‌ها را به حداقل رساند. همچنین بهبود و افزایش پاسخ‌گویی به ارباب رجوع و تقویت نهادهای نظارتی جامعه مدنی در قبال تصمیمات، از مهم‌ترین راهکارهای ارائه شده جهت پیشگیری از فساد اداری است (خدری و همکاران، ۱۳۹۵). (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۳۵-۲۵۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که عواملی همچون پایبندی به اعتقادات و شعائر، ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های ارتباطی که جزو عوامل فردی به‌شمار می‌رود با فساد اداری رابطه معناداری دارند و همچنین عوامل سازمانی همچون نظام کنترل و نظارت و نظام حقوق و دستمزد نیز با فساد اداری رابطه معناداری دارد. از این‌رو عوامل فرهنگی بر فساد اداری تأثیرگذار است.

## مدل مفهومی تحقیق

با مرور ادبیات و پیشینه تحقیق مشخص می‌شود که دیدگاه‌های صاحب‌نظران درباره دلایل و عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری، یکسان نیست و نظرات متعددی در این خصوص وجود دارد. در تحقیق حاضر با توجه جمع‌بندی تحقیقات مربوطه، عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری جهت ارائه مدل تلفیقی در ۶ دسته احصا گردید که عبارت‌اند از:

۱. عوامل فردی
۲. عوامل فرهنگی
۳. عوامل سازمانی
۴. عوامل سیاسی
۵. عوامل قضایی-قانونی
۶. عوامل مدیریتی



نمودار ۱- مدل عوامل پیشگیری از فساد اداری منبع (نگارنده)

## روش تحقیق

هدف از تحقیق حاضر ارائه مدل عوامل مؤثر در پیشگیری از فساد اداری در دستگاه‌های آموزشی کشور می‌باشد. در این پژوهش روش تحقیق از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های ترکیبی اکتشافی است. جامعه آماری تحقیق حاضر در بخش کیفی، متخصصان و

مدیران دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تهران و نمونه آماری، ۳۲ نفر از متخصصان و مدیران (خبرگان) دانشگاه‌های دولتی تهران است که با روش غیرتصادفی گلوله برفی انتخاب شدند.

جامعه آماری در بخش کمی ۱۳۲۷۹ نفر از کارشناسان و کارمندان همان دانشگاه‌ها و نمونه در بخش کمی نیز ۳۷۳ نفر از کارشناسان و کارمندان مذکور هستند که تعداد آن‌ها با فرمول کوکران و با روش تصادفی طبقه‌بندی مشخص شد.

پالایش متغیرها بر اساس نظر کارشناسان و اساتید دانشگاهی (تعداد ۵۷ متغیر در اختیار ۳۲ نفر خبرگان قرار گرفت و متغیرهای نهایی طی سه مرحله انتخاب گردید) به‌وسیله تکنیک دلفی ۵۷ متغیر در اختیار خبرگان قرار گرفت و ۶ متغیر اصلی و ۵۳ متغیر فرعی با میانگین بالای ۷ جهت تجزیه و تحلیل انتخاب شده‌اند. تحقیق حاضر دارای ۶ متغیر اصلی و ۵۳ متغیر فرعی می‌باشد که بر اساس پرسش‌نامه محقق‌ساخته با اجزای استاندارد و در طیف ۱-۵ گزینه‌ای اندازه‌گیری گردید. متغیرهای تحقیق شامل دو بُعد متغیر اصلی و فرعی می‌باشد و متغیرهای مستقل شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فرهنگی، عوامل سیاسی و عوامل قضائی می‌باشد. در تحقیق حاضر برای بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق از بررسی ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. همچنین برای روایی متغیرهای مکنون، میانگین واریانس استخراجی (AVE) به کار رفته و از آزمون‌های آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسش‌نامه و همچنین آزمون GFI برای تعیین اعتبار، استفاده شد. پس از تهیه پرسش‌نامه مقدماتی، پرسش‌نامه در اختیار ۳۲ نفر از متخصصین قرار گرفت که پس از انجام اصلاحات نگارشی لازم، روایی صوری و محتوایی آن توسط متخصصین مذکور مورد تأیید قرار گرفت. پایایی هر یک از ابعاد پرسش‌نامه به‌صورت جداگانه محاسبه گردید که گزارش آن‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (ALPHA>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)
عوامل فردی	۰,۷۰۴	۰,۷۹۵
عوامل سازمانی	۰,۸۲۲	۰,۸۷۰
عوامل مدیریتی	۰,۸۴۴	۰,۸۷۶
عوامل فرهنگی	۰,۷۲۵	۰,۷۹۵
عوامل سیاسی	۰,۷۵۱	۰,۸۱۷
عوامل قضایی (قانونی)	۰,۷۹۵	۰,۷۲۹

تکنیک‌های تحلیل: برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق در بخش کیفی از روش فراترکیب و در بخش کمی از روش دلفی فازی، تکنیک دیمتل، تجزیه و تحلیل MICMAC و از تکنیک

مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تعیین ارتباطات بین متغیرهای و جامعیت مدل با استفاده از نرم‌افزار pls و آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی و همچنین آزمون GFI برای تعیین روایی استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

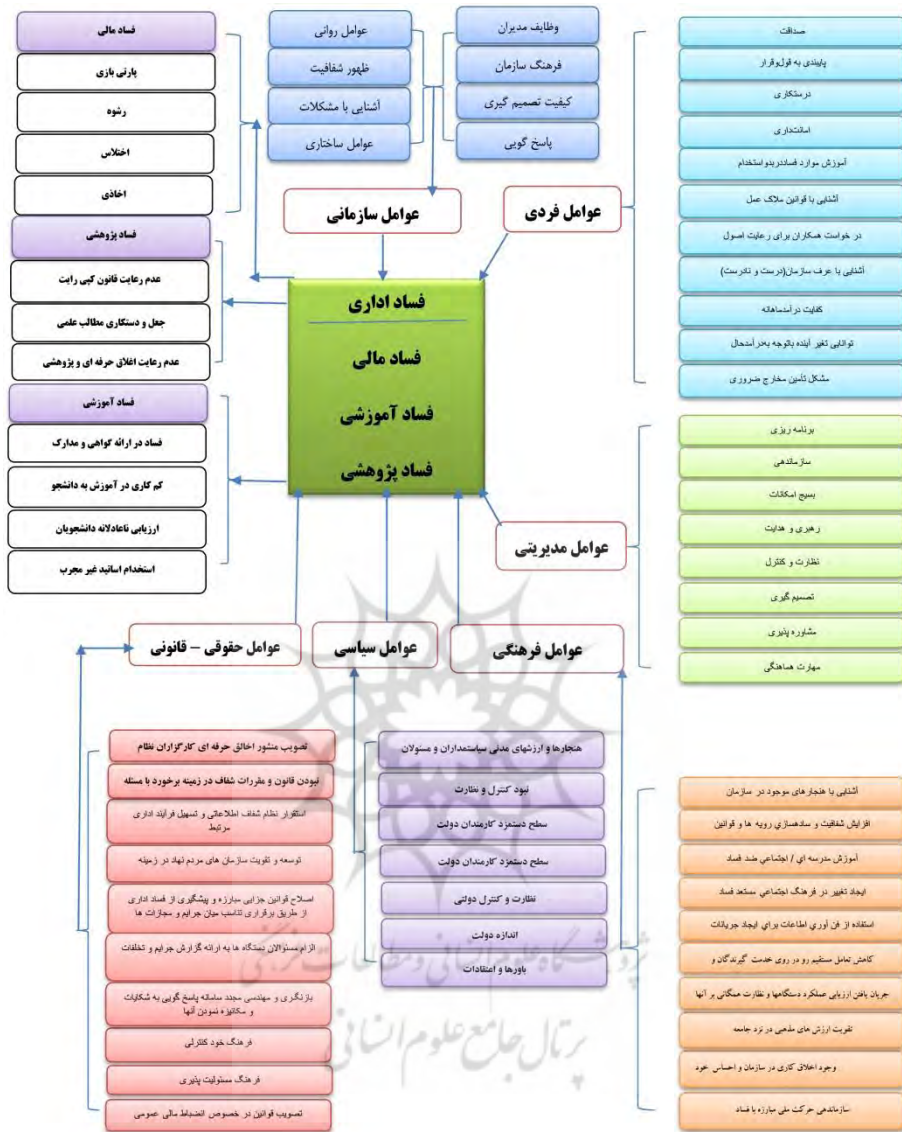
در این پژوهش، بومی‌سازی آیتم‌های تحقیق (مدل بیرونی) از طریق مصاحبه با ۳۲ نفر از خبرگان بوده است. هدفی که در انجام این مصاحبه‌ها دنبال می‌شد، بومی‌سازی و جرح و تعدیل آیتم‌های تحقیق با توجه به مختصات دانشگاه‌های کشور است. در این مطالعه ابتدا از روش دلفی فازی برای غربال‌گری عوامل متناوب استفاده شد. در واقع فازی بودن درک مشترک از کارشناسان، می‌تواند با استفاده از تئوری فازی مسائل را حل و در مقیاس انعطاف‌پذیرتر ارزیابی و تحلیل کند. در این بخش پس از مرور ادبیات و استفاده از تکنیک (SLR) همه متغیرهای اصلی و فرعی شناسایی شدند. ابتدا ۵۷ متغیر مربوط به موضوع تحقیق از ادبیات تحقیق استخراج شد؛ سپس دو مرحله پالایش به‌وسیله ۳۲ خبره انجام شد. در مرحله اول ۵۷ متغیر استخراج شد، در این مرحله با توجه به حصول کدهای باز که تعداد آنها بالغ بر ۵۷ متغیر بود، با نظر محققان و مشاوران متغیرهای مربوط استخراج شد. در مرحله دوم، نظرات خبرگان بر اساس روش دلفی پالایش و ۵۳ متغیر فرعی و ۶ متغیر اصلی استخراج شد.

در مرحله آخر، پژوهشگر با توجه به مراحل قبلی به استحکام بیشتر مفاهیم و مؤلفه‌ها پرداخت که در نهایت به تعداد ۶ متغیر اصلی و ۵۳ متغیر فرعی انجامید.

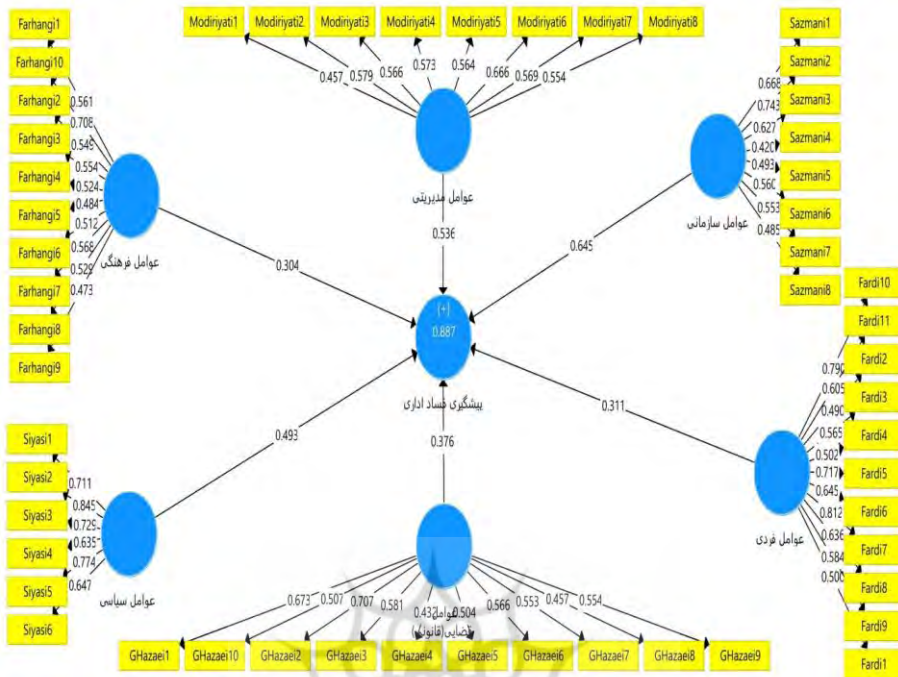
۱- مدل جامع رفتاری عوامل مؤثر در پیشگیری از فساد اداری دستگاه‌های آموزشی کشور چگونه است؟

در این مرحله با توجه به متغیرهای اصلی ۶ گانه و متغیرهای فرعی ۵۳ گانه استخراج شده از مرور ادبیات مدل معادله به شکل زیر ارائه شده است.

پرتال جامع علوم انسانی







شکل ۱- آزمون مدل تحقیق (در حالت ضرایب استاندارد) بر اساس مدل جامع

شکل (۱) نشان دهنده ضرایب معناداری است که باید بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشند تا روابط بین متغیرها در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار شوند. شکل بالا آزمون مدل تحقیق (حالت ضرایب معنی‌داری) را نشان می‌دهد. با استفاده از این آزمون می‌توان به معنی‌دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت روابطی معنی‌دار خواهند بود که عدد بر روی پیکان روابط، خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) باشند. به این معنی که اگر در این آزمون عددی بین ۱/۹۶ و -۱/۹۶ باشد، رابطه آنها بی‌معنا خواهد بود و به تبع آن ضریب مسیر آن رابطه نیز بی‌معناست.

همان‌طور که در شکل شماره (۱) مشاهده می‌شود، مقادیر ضرایب معنی‌داری (T-value) بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده و این امر بیانگر این است که تمامی ضرایب مسیر در شکل شماره (۲) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار هستند.

۲- اولویت‌بندی عوامل اصلی اثرگذار بر پیشگیری از فساد اداری در دانشگاه‌های کشور به چه صورت است؟

برای اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری دستگاه‌های آموزشی کشور می‌توان از روش دلفی فازی استفاده کرد که نتیجه آزمون دلفی فازی به صورت زیر است:



جدول ۲- نتایج آزمون دلفی فازی و الویت‌بندی عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری دستگاه‌های آموزشی

ردیف	عامل مورد بررسی	حد پایین	میانگین هندسی	حد بالا	مقدار دی فازی	وزن	اولویت
۱	عوامل فردی	۳	۴/۲۹	۵	۴/۱۴	۰/۱۵	۵
۲	عوامل سازمانی	۴	۴/۶۳	۵	۴/۵۸	۰/۲۰	۱
۳	عوامل مدیریتی	۴	۴/۵۳	۵	۴/۵۱	۰/۱۸	۲
۴	عوامل فرهنگی	۲	۴/۱۴	۵	۴/۰۲	۰/۱۴	۶
۵	عوامل سیاسی	۳	۴/۶۵	۵	۴/۳۲	۰/۱۷	۳
۶	عوامل قضایی (قانونی)	۳	۴/۳۹	۵	۴/۱۹	۰/۱۶	۴
مجموع مقادیر					۲۵/۷۶	۱	

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که عوامل سازمانی، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری دستگاه‌های آموزشی کشور بوده و عوامل فرهنگی در اولویت آخر قرار دارد. همچنین اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری دستگاه‌های آموزشی کشور به‌ترتیب زیر است:

- ۱- عوامل سازمانی
- ۲- عوامل مدیریتی
- ۳- عوامل سیاسی
- ۴- عوامل قضایی (قانونی)
- ۵- عوامل فردی
- ۶- عوامل فرهنگی

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش برای ارائه مدل جامع رفتاری از عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری در دستگاه‌های آموزشی کشور صورت پذیرفت. ضریب آلفای کرونباخ مجموعه ۵۳ سؤال که بالای ۰/۷۰ است نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری در این تحقیق از پایایی قابل قبولی برخوردار است. مقدار KMO برای کفایت اندازه نمونه در تحلیل عاملی از ۰/۷ بیشتر شده است. ضمناً با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول ارائه شده این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که جذر میانگین واریانس خروجی بیشتر از همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش با یکدیگر است؛ بنابراین ابزار اندازه‌گیری از روایی و اگر مناسب هم برخوردار است. به این ترتیب می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری تحقیق حاضر، دارای روایی مناسب است.

عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری در دستگاه‌های آموزشی شامل عوامل مدیریتی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل سیاسی و عوامل قضایی شناسایی شدند. براساس نتایج آزمون دلفی، ۶ شاخص و ۵۳ مؤلفه مورد پذیرش قرار گرفته که مرتبط با ابعاد هریک از شاخص‌های تاییدشده شامل: عوامل فردی (میزان صداقت، میزان پایبندی به قول و قرار، میزان درستکاری، میزان امانت‌داری، آموزش موارد فساد در بدو استخدام، میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل، درخواست همکاران برای رعایت اصول، آشنایی با عرف سازمان (درست و نادرست)، میزان کفایت درآمد ماهانه، توانایی تغییر آینده با توجه به درآمد کنونی، مشکل تأمین مخارج ضروری)، عوامل سازمانی (وظایف مدیران، عوامل روانی، عوامل ساختاری، فرهنگ سازمان، ظهور شفافیت، پاسخ‌گویی، کیفیت تصمیم‌گیری مدیران، آشنایی با مشکلات کارکنان)، عوامل مدیریتی (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج امکانات، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل، تصمیم‌گیری، مشاوره‌پذیری، مهارت ارتباطی)، عوامل فرهنگی (آشنایی با هنجارهای موجود در سازمان، افزایش شفافیت و ساده‌سازی رویه‌ها و قوانین سازمانی، آموزش مدرسه‌ای/اجتماعی ضد فساد. ایجاد تغییر در فرهنگ اجتماعی مستعد فساد، استفاده از فناوری اطلاعات برای ایجاد جریان‌های کاری مکانیزه، کاهش تعامل مستقیم و رو در روی خدمات‌گیرندگان و خدمات‌دهندگان، جریان‌یافتن ارزیابی عملکرد دستگاه‌ها و نظارت همگانی بر آنها، سازماندهی حرکت ملی مبارزه با فساد)، عوامل سیاسی (هنجارها و ارزش‌های مدنی سیاستمداران و مسئولان، نبود کنترل و نظارت، سطح دستمزد کارمندان دولت، نظارت و کنترل دولتی، اندازه دولت) عوامل حقوقی (تصویب منشور اخلاق حرفه‌ای کارگزاران نظام، نبود قانون و مقررات شفاف در زمینه برخورد با مسئله فساد، استقرار نظام شفاف اطلاعاتی و تسهیل فرآیند اداری مرتبط، تصویب قوانین در خصوص انضباط مالی عمومی، مسئولیت‌پذیری، بازرنگری و مهندسی مجدد سامانه پاسخ‌گویی به شکایات و مکانیزه‌نمودن این فرایند، الزام مسئولان دستگاه‌ها به ارائه گزارش جرایم و تخلفات) می‌باشد.

نتایج نوآورانه حاصله از بررسی مدل آزمون‌شده تحقیق حاضر نشان داده که عوامل شش‌گانه مدل مذکور با اولویت‌بندی ۱- عوامل سازمانی ۲- عوامل مدیریتی ۳- عوامل سیاسی ۴- عوامل قضایی (قانونی) ۵- عوامل فردی ۶- عوامل فرهنگی، زمینه‌پذیری از فساد اداری را در دستگاه‌های آموزشی کشور فراهم می‌کنند.

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق در ارتباط با تأثیرگذاری عوامل فردی و ابعاد آن در پیشگیری از بروز فساد در دانشگاه‌ها، نتایج تحقیق با نتایج زرندی و همکاران (زرندی و همکاران، ۱۳۹۶) هم‌سو است. آنها در تحقیق خود بیان کردند که عوامل مؤثر بر فساد شامل عوامل محیطی، سازمانی و فردی است؛ همچنین نتایج تحقیق حاضر در بعد عوامل فردی با

نتایج تحقیق (خدروی و همکاران، ۱۳۹۵) هم‌سو است. مدل ارائه‌شده در تحقیق دامنگ (۲۰۱۸) با مدل این تحقیق متفاوت است و مؤلفه‌های فردی در آن نقش بسزایی دارند.

براساس نتایج تحقیقات بیگزاده و امیری (۱۳۹۴) می‌توان بیان کرد که عوامل سازمانی و مدیریتی بر فساد اداری تأثیر دارد. در ارتباط با عوامل محیطی نتایج تحقیق حاضر با نتایج عباس‌زاده واقفی و دلخواه (۱۳۹۶) هم‌سو است. آنها در تحقیق خود بیان کردند که سه عامل سازمانی، فردی و محیطی در بروز فساد اداری مؤثر است. در ارتباط با عوامل سازمانی نتایج تحقیق حاضر با نتایج شفیعی و همکاران (۱۳۹۷) هم‌سو است. در ارتباط با عوامل مدیریتی نتایج تحقیق حاضر با نتایج نورعلی دخت (۱۳۹۶) هم‌سو است آنها در تحقیق خود بیان کردند که عوامل مدیریتی بر فساد اداری تأثیر دارد. یافته‌های تحقیق حاضر تاییدکننده نتایج تحقیق نجومی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و بازدارندگی فساد اداری مرکز آموزشی درمانی امام رضا (ع) شهر کرمانشاه نیست. از طرفی پرداختن به مسئله تعهد سازمانی در ذیل عناصر فرهنگی در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج رزاقی و همکارانش (۱۳۹۳) هم‌سو است. آنها در تحقیق خود بیان کردند که ویژگی‌های سازمانی در اولویت اول قرار دارد و عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی، ویژگی‌های فردی و قوانین و مقررات به ترتیب سبب بروز فساد می‌شوند و همچنین (بوسمن و همکاران، ۲۰۱۸) بیان کردند که عوامل فرهنگی بر فساد اداری تأثیر دارد.

تحقیق قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) با عنوان واکاوی بی‌عدالتی جزایی و نقش آن در شیوع فساد آموزشی به علت پرداختن بیش از حد به مسئله عدالت باعث شده است تا چارچوب مورد بررسی در دو تحقیق با هم دارای تفاوت‌هایی باشند.

### پیشنهاد‌های کاربردی

۱. براساس نتایج حاصل از تحقیق، پیشنهاد می‌شود تقویت اعتقادات مذهبی، تقویت وجدان کاری، ترویج و بسترسازی فرهنگی و اخلاقی و نهادینه کردن آنان از طریق آموزش، بایستی مد نظر سازمان‌ها قرار گیرد.
۲. مدیریت و سازمان بایستی در جهت کاهش تمرکز، افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و تقویت فرهنگ مشارکت‌جویی در سازمان حرکت نمایند.
۳. توصیه می‌شود با پرداخت به‌موقع حقوق و دستمزد کارکنان و پرداخت متناسب با فعالیت آنها در سازمان از تخلفات سازمانی پیشگیری و زمینه سالم‌سازی محیط سازمانی فراهم شود.
۴. یک طراحی استاندارد برای ارائه راهنمایی‌های لازم به‌منظور ارتقای اصول دو عنصر شفافیت و پاسخگویی دستگاه‌های آموزشی کشور صورت گیرد.

۵. تقویت کار گروهی و جلوگیری از فردگرایی به نحوی که افراد با قرار گرفتن در کنار سایر افراد، در معرض تعهدات کار گروهی قرار گرفته و از فردگرایی منفی و تصمیمات فردی در اعمال رفتار ناسالم کاسته شود.

۶. از فناوری اطلاعات برای ایجاد جریانات کاری مکانیزه به منظور کاهش تعامل مستقیم رو در روی خدمت‌گیرندگان و خدمت‌دهندگان استفاده شود.  
به محققین آتی پیشنهاد می‌شود:

- ۱) در تحقیقی به بررسی تبیین الگوی جامعه‌شناسی کاهش فساد اداری بپردازند.
- ۲) پیشنهاد می‌شود در تحقیق دیگری به تبیین الگوی عوامل کاهنده فساد اداری بر پایه مدیریت دولتی پرداخته شود
- ۳) مدل بومی مؤلفه‌های عامل فردی از جمله صداقت، پایبندی به قول و قرار، درستکاری، امانت‌داری در پیشگیری فساد اداری دستگاه‌های آموزشی کشور را ارائه نمایند.
- ۴) مدل بومی مؤلفه‌های عوامل فرهنگی در پیشگیری فساد اداری دستگاه‌های آموزشی کشور را ارائه نمایند.

### قدردانی و سپاس‌گزاری

در پایان از همه اساتید و عزیزانی که محقق را در گردآوری اطلاعات و تدوین این پژوهش یاری فرموده‌اند کمال و تشکر و قدردانی ابراز می‌گردد.

- احمدآبادی، عیسی. (۱۳۸۹). بررسی فساد مالی با نگاهی به جرم ارتشاء در پرتو کنوانسیون های پالمو و مریدا، فصلنامه دانش ارزشیابی (سازمان بازرسی کل کشور)، سال دوم، شماره ۳، تهران <https://elmnet.ir/article/143081-11171>
- اعتباریان، اکبر؛ عمادزاده، مصطفی؛ روحانی، علی. (۱۳۹۳). رابطه حسابرسی عملکرد و کاهش فساد از طریق افزایش شفافیت، بهبود پاسخ‌گویی و ارتقای اعتماد و دقت. فصلنامه دانش حسابرسی. ۱۴ (۵۵): ۵-۲۰
- <https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=251975>
- افضلی، عبدالرحمن. (۱۳۹۰). فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون‌رفت. مجله حقوقی بین‌المللی، ۲۸ (شماره ۴۵ (پاییز و زمستان))، ۲۶۴-۳۵. [doi: 10.22066/cilamag.2011.16961](https://doi.org/10.22066/cilamag.2011.16961)
- انصاری، یعقوب و گشتاسب، اسماعیل. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر حقوق و دستمزد بر کاهش فساد اداری. دهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب‌وکار، تهران <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1722677>
- بهادری، بابک؛ بهرام‌زاد، حسینعلی. (۱۳۹۲). مدیریت اسلامی و راهبردهای دولت برای کنترل فساد در ایران. مجله پژوهش‌های آموزشی. سال نهم، زمستان ۱۳۹۲- شماره ۳۷، صفحات ۴۸-۳۷ <http://ensani.ir/fa/article/429388/>
- بایرام‌پور، بهزاد؛ محمدیان ساروی، محسن؛ حقیقی، مسعود. (۱۴۰۰). طراحی الگویی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن. نشریه نظارت و بازرسی، دوره ۱۵، شماره ۵۵، صص ۷۱-۱۰۰ <https://www.sid.ir/paper/377888/fa>.
- بیگزاده عباسی، فرزانه؛ امیری خانمکانی، نسرین. (۱۳۹۴). عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی در سازمان‌های دولتی، همایش ملی پژوهش‌های علوم مدیریت، تهران <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=162988>
- پورولی، بهروز؛ شریف‌زاده، فتاح. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر پیشگیری از تخلفات کارکنان شاغل در نظام اداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=193226>
- خدیری، بهزاد؛ محمدزاده مقدم، عبدالله؛ مؤمنی ماسوله، فریده‌سادات. (۱۳۹۴). عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی شهرستان سمنان، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال ۱۶، شماره ۶۰ <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=359169>

رزاقی، محمد ابراهیم؛ رضانی‌نژاد، رحیم؛ محرابی، قاسم. (۱۳۹۳). بررسی ابعاد مؤثر فساد در فوتبال. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. ۲ (۷): ۵۲

<http://ntsmj.issma.ir/article-1-402-fa.html>

رستمی، ولی؛ کبگانی، حسن؛ طالبی‌زاده، معین. (۱۳۹۶). بررسی علل و روش‌های پیشگیری از فساد، رهیافت پیشگیری از جرم. زمستان ۱۳۹۶. پیش‌شماره دوم

[http://www.jpca.ir/article\\_189307.html](http://www.jpca.ir/article_189307.html)

روستایی، مهدی. (۱۳۹۹). جلوگیری و پیشگیری از فساد درون‌سازمانی در راستای سلامت اداری، ششمین کنفرانس بین‌المللی مکانیک، ساخت، صنایع و مهندسی عمران.

زرنندی، سعید؛ حمیدی حصار، یاسین؛ معدنی، جواد. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر فساد در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران. مجلس و راهبرد. ۲۴ (۹۱): ۱۶۵-۲۰۲

شفیعی، شهرام؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ پرواز، یوسف. (۱۳۹۷). تبیین تأثیر عوامل سازمانی و مدیریتی بر بروز فساد مالی در سازمان‌های ورزشی (مطالعه موردی استان گیلان). مدیریت و توسعه ورزش. ۱۳، ۱۱۰-۱۲۴

10.22124/JSMD.2018.2967

طالقانی، غلامرضا؛ طباطبایی، زهرا؛ غفاری، علی. (۱۳۹۲). بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد شعب بانک سپه در استان قم. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، ش ۲. ۲۳۵-۲۵۳  
/10.22059/JOMC.2014.51182.

عابدی جعفری، حسن. (۱۳۹۰)، تدوین و آزمون مدل سنجش فساد اداری و بهداشتی پروژه تحقیقاتی شهرداری تهران، تهران: مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهرداری تهران.

عباس‌زاده واقفی، شیرین‌سادات؛ دلخواه، جلیل؛ فروزنده دهکردی، لطف‌الله. (۱۳۹۶). شناسایی علل محلی فساد: مطالعه موردی شهرداری تهران، فصلنامه دانش حسابرسی، ۱۷ (۶۸): ۳۳-۵

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=350211>

قلی‌زاده، ایاز. (۱۴۰۱). مکانیسم‌های پیشگیرانه از فساد اداری در قانون ارتقای سلامت نظام اداری. سومین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز

نورعلی‌دخت، حمید؛ ناظمی، مهدی. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری-مالی (مطالعه موردی ناجا). مجله نظارت و بازرسی، ۴۱ (پاییز ۱۳۹۶)

[magiran.com/p2068496](http://magiran.com/p2068496).

بیگی‌نیا، عبدالرضا. (۱۳۹۳). ارتقای سلامت اداری با استفاده از مدل جست‌وجو و پایش محیط سازمانی به‌عنوان رویکردی استراتژیک». فصلنامه نظارت و بازرسی، سال هشتم، ش ۲۸: ۱۱۷-۱۴۲

[http://si.jrl.police.ir/article\\_10024.html](http://si.jrl.police.ir/article_10024.html)

عظیمی، حسین؛ عطافر، علی؛ شائمی برزکی، علی. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان. اندیشه مدیریت

راهبردی (اندیشه مدیریت). دوره ۴، شماره ۲ (پیاپی ۸)، از صفحه ۱۲۹ تا صفحه ۱۴۷

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=162988>

رفیعی، مهران؛ رستمی‌نیا، محمداسماعیل. (۱۳۹۶). فساد اداری و عوامل مؤثر بر بروز آن (مطالعه موردی: پژوهشگاه ملی مهندسی ژنتیک و زیست فناوری). سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش‌بنیان با تاکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران

نظامی، فرهاد؛ رضائیان، غلامرضا؛ قصری، محمد. (۱۴۰۰). بررسی و تبیین عدالت و مبارزه با فساد در ناجا در بیانیه گام دوم انقلاب. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۴۰۰، (۵۶)، ۳۹-۷۸

doi: 10.22034/si.2021.96756

بایرام‌پور، بهزاد؛ محمدیان ساروی، محسن؛ حقیقی، مسعود. (۱۴۰۰). طراحی الگویی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری

از آن. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۴۰۰، (۵۵)، ۱۰۰-۷۱

doi: 10.22034/si.2021.96449

Al-Jundi, Salem A.(2019). A survey dataset on determinants of administrative corruption, Data in Brief, Volume 27, December 2019, 104820. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2019.104820>.

Brief, A. P., Buttram, R. T., & Dukerich, J. M. 2001. Collective corruption in the corporate world: Toward a process model. In M. E. Turner (Ed.), Groups at work: Theory and research: 471-499 Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associat. DOI:10.4324/9781315805986-27.

Bussmann Kai D , Niemeczek Anja , Vockrodt Marcel.( 2018). Company culture and prevention of corruption in Germany, China and Russia , European Journal of Criminology Vol 15, Issue 3 <https://doi.org/10.1177/1477370817731058>.

Chapman, D. (2010). "The Sectoral Dimensions of Corruption: Education. In B. Spector (Ed.)", Fighting Corruption in Developing Countries, Bloomfield, CT: Kumarian.

Dominic Peltier-Rivest, (2018) "" , Journal of Financial Crime, Vol. 25 Issue: 2, pp.545-561

<https://doi.org/10.1108/JFC-11-2014-0048>

DOI:10.1108/JFC-11-2014-0048.

Dong, B.; Torgler, B. (2009) "Corruption and political interest: empirical evidence at the micro level". Journal of Interdisciplinary Economics, 21, 295-326. doi.org/10.1177/02601079X09002100304.

Hassan, Ahmed Mohamed, 2020, The impact of corruption on the human security of societies in transition (Iraq case study since 2003), Review of



Economics and Political Science, vol. ahead-of-print no. ahead-of-print. DOI:10.1108/REPS-06-2019-0092.

Hwang G. 2016. Understanding Sport Corruption: An Examination of People's Perceptions Toward Corruptions. Psychology. 2016 Apr;6(4):250-7. doi:10.17265/2159-5542/2016.04.005.

Mauro P. Corruption and the Composition of Government Expenditure, Journal of Public Economics. 1998,69(2):263-279  
doi.org/10.1016/S0047-2727(98)00025-5.

Mocan, N. (2008). "What determines corruption? International evidence from micro data". Economic Inquiry, 46, 493-510  
<https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2007.00107.x>

Nan, su, 2022, Study on the Relation of Grassroots Corruption and Government Expenditure, Procedia Computer Science, Volume 199, 2022, Pages 1031-1035. doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.130.

Osipian, A. (2012). Education Corruption, Reform, and Growth: Case of Post-Soviet Russia." Journal of Eurasian Studies, 3(1), 20-29.

Denisova-Schmidt, E. (2017). The challenges of academic integrity in higher education: current trends and prospects. Boston College Center for International Higher Education

Rodriguez-Oreggia, E. ,Guerrero, M.; (2008). "On the individual decisions to commit corruption: a methodological complement". Journal of Economic Behavior and Organization, 65, 357-372  
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2005.09.006>.

Ti,H. E. (2016). Quantitative relations between corruption and economic factors. The European physical journal B, 56(2), 157-166  
DOI:10.1140/epjb/e2007-00098-2.

Tomo, Andrea, Ernesto De Nito, Paolo Canonico, Gianluigi Mangia and Stefano Consiglio,2020, Stories of grey zone between corruption and whistleblowing: insights from the Italian public administration, Meditari Accountancy Research, vol. 28 no. 6. 10.1108/MEDAR-11-2018-0405.



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی