

## تعیین میزان اهمیت عوامل مرتبط با بروز فساد اداری از دیدگاه کارکنان

## ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

حسن جعفری<sup>۱</sup> ID، محمدکاظم رحیمی<sup>۲</sup> ID، محمدامین بهرامی<sup>۳</sup> ID، سارا جام برسنگ<sup>۴</sup> ID،  
عبدالخالق جعفری<sup>۵</sup> ID، محسن مسلمی فیروزآبادی<sup>۶\*</sup> ID

<sup>۱</sup> دانشیار، مرکز تحقیقات مدیریت و سیاست‌گذاری سلامت، گروه علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران  
<sup>۲</sup> استادیار، مرکز تحقیقات مدیریت و سیاست‌گذاری سلامت، گروه علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران  
<sup>۳</sup> دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز، شیراز، ایران  
<sup>۴</sup> دانشیار، مرکز تحقیقات مدل‌سازی داده‌های سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران  
<sup>۵</sup> دکتری الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران  
<sup>۶</sup> کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

\* نویسنده مسؤول: محسن مسلمی فیروزآبادی

moslemimohsen1@gmail.com

**زمینه و هدف:** فساد اداری در دانشگاه‌ها یکی از چالش‌های جدی است که می‌تواند آثار منفی گسترده‌ای بر نظام آموزشی، پژوهشی و اجتماعی داشته باشد. مطالعه حاضر باهدف تعیین میزان اهمیت عوامل مؤثر در بروز فساد اداری از دیدگاه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد صورت گرفت.

**روش پژوهش:** مطالعه حاضر یک مطالعه کاربردی و از نوع کمی-مقطعی بوده که در سال ۱۴۰۱ انجام شد. حجم نمونه برابر با ۲۶۰ نفر بود که به‌صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌ای استاندارد و در قالب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت بود. جهت تحلیل داده‌ها نیز از آماره‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار، فراوانی و هم‌چنین آزمون t و آنووا استفاده شد.

**یافته‌ها:** براساس یافته‌ها، بیشترین میانگین مربوط به عوامل سازمانی (۰/۴۹ ± ۴/۰۰) و کمترین میانگین مربوط به عوامل فردی (۰/۵۷ ± ۳/۷۷) بوده است. همچنین، ارتباط معنی‌داری بین عوامل بروز فساد اداری و عوامل دموگرافیک جنسیت، وضعیت تأهل، فاصله سنی و سابقه کاری مشاهده نشد ولی ارتباط معنی‌داری بین عوامل فردی بروز فساد اداری و تحصیلات نمونه‌های موردمطالعه مشاهده شد.

**نتیجه‌گیری:** براساس نتایج، برای کاهش فساد اداری، اولویت مدنظر بهبود عوامل سازمانی از جمله شفاف‌سازی فرآیندها، تقویت نظارت و ایجاد فرهنگ سازمانی سالم می‌باشد. همچنین، توجه به سطح تحصیلات و ارتقای آگاهی افراد می‌تواند به‌عنوان یک عامل مکمل در کاهش فساد اداری مؤثر باشد.

**واژه‌های کلیدی:** فساد اداری، عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل محیطی، کارکنان

ارجاع: جعفری حسن، رحیمی محمدکاظم، بهرامی محمدامین، جام برسنگ سارا، جعفری عبدالخالق، مسلمی فیروزآبادی محسن. تعیین میزان اهمیت عوامل مرتبط با بروز فساد اداری از دیدگاه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۳؛ ۱(۴): ۳۹-۳۲۹.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۰۳

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۳/۱۲/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۵

## مقدمه

افزایش پیچیدگی‌های سازمانی در دنیای امروز، مدیریت سازمان‌ها را دشوارتر کرده و زمینه‌ساز بروز فساد اداری شده است (۱). فساد اداری پدیده‌ای است که کم‌وبیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. باین‌حال، نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است. امروزه این پدیده به یک معضل جهانی تبدیل شده و دولت‌ها آگاه‌اند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری می‌شود و هیچ حدمرزی نیز نمی‌شناسد (۲). از منظر قانونی، فساد اداری عبارت است از استفاده غیرقانونی از اختیارات دولتی و اداری برای نفع شخصی. چنین تعریفی زمانی جامعیت می‌یابد که قوانین اداری کامل، واضح، عادلانه و فراگیر باشند (۳). فساد اداری به‌طور کل به معنای استفاده از امکانات و منابع عمومی در جهت منافع و سود شخصی از سوی مدیران، کارگزاران و افراد سازمانی و اداری می‌باشد (۴).

فساد اداری یکی از بیماری‌های مزمن و درواقع قدیمی‌ترین آسیب نظام اداری محسوب می‌شود. این پدیده همواره همراه با دولت‌ها بوده است؛ به این معنا که از وقتی فعالیت‌های بشری شکل سازمان‌یافته به خود گرفته‌اند، فساد اداری نیز وجود داشته است (۵). فساد اداری به‌طور گسترده‌ای در اکثر کشورها، به‌ویژه کشورهای درحال توسعه، مشاهده می‌شود. این پدیده نه‌تنها عدالت اداری را نقض کرده و حقوق شهروندی را تضییع می‌کند، بلکه از نظر توسعه اقتصادی نیز برای جوامع زیان‌بار است. باین‌حال، برخلاف تصور برخی که فساد اداری را امری اجتناب‌ناپذیر می‌دانند، روش‌های مؤثری برای کنترل و مهار آن وجود دارد (۶). چنین فساد اداری در جهان، به‌ویژه در کشورهای درحال توسعه، روندی رو به افزایش دارد و دولتمردان همواره در پی یافتن راه‌حلی برای کاهش یا حتی ریشه‌کن کردن آن هستند. در ایران نیز، همانند بسیاری از کشورهای دیگر، هر از چند گاهی مواردی از فساد اداری، اختلاس، رشوه‌خواری و سایر تخلفات در دستگاه‌های دولتی گزارش می‌شود (۶).

اهمیت مطالعه علل بروز فساد اداری با توجه به آسیب‌ها و پیامدهای ناشی از این پدیده بیش‌ازپیش آشکار می‌شود (۷). پژوهش‌های تجربی نیز نشان می‌دهند که وجود فساد گسترده، موفقیت اجتماعی را کاهش می‌دهد (۸)، سطح سرمایه انسانی را تنزل داده و اعتمادبه‌نفس افراد را تضعیف می‌کند (۹). این پیامدها و آثار منفی فساد، ضرورت انجام پژوهش‌های گسترده

در مورد این پدیده را که ریشه بسیاری از ناهنجاری‌ها در جامعه است، بیش‌ازپیش مورد تأکید قرار می‌دهد (۱۰).

این موضوع به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اساسی مدیران عالی در سطوح بالای قوای سه‌گانه و همچنین مقام معظم رهبری مطرح شده است. این اهمیت تا حدی است که دستورات مستقیمی از سوی مقام معظم رهبری برای ریشه‌یابی و مبارزه با مفاسد اداری صادر شده است. از این‌رو، حذف یا کاهش این پدیده ناخوشایند در نظام اداری کشور نیازمند تدوین برنامه‌ای مبتنی بر پژوهش است. چنین برنامه‌ای باید به تحلیل دقیق مسائل مرتبط با فساد اداری بپردازد و علل بروز آن را شناسایی کند. با این رویکرد، می‌توان ضمن ارزیابی راه‌حل‌های مختلف، راهبردهای مناسب و مؤثر را برای مقابله با فساد انتخاب و به مرحله اجرا رساند (۱۱). حقیقیان و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای در ارتباط با فساد اداری در کارکنان ادارات شهر یزد بیان نمودند که مهم‌ترین تغییرهای تأثیرگذار بر فساد اداری، تعهد سازمانی و سپس تمکن مالی کارکنان است و همچنین رضایت شغلی با فساد اداری رابطه معکوس دارد (۱۲). رحمانی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان "ساختار فساد در نظام اداری کشور: بررسی ساختار شکل‌گیری فساد اداری در سازمان‌های مادی، هنجاری و سازمان‌های باهدف انتظامی، با استفاده از روش آنتروپی شانون" به بررسی عوامل مؤثر در شکل‌گیری فساد اداری پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد در سازمان‌های مادی، بیشترین امتیاز به نقش مدیران در اعمال فساد و کمترین امتیاز به ایجاد قوانین برای ارتکاب اعمال فساد اختصاص دارد. در سازمان‌های هنجاری، بیشترین امتیاز به موضوع سرگرمی در اعمال فساد و کمترین امتیاز به وجود ساختار و شبکه‌های فاسد تعلق گرفت. همچنین، در سازمان‌های انتظامی، بیشترین امتیاز به گستردگی فساد و کمترین امتیاز به ایجاد قوانین برای ارتکاب فساد داده شد (۱۳). از این‌رو مطالعه حاضر با هدف تعیین میزان اهمیت عوامل مؤثر در بروز فساد اداری از دیدگاه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد صورت گرفت.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر مطالعه‌ای کاربردی و از نوع کمی-مقطعی بود که در سال ۱۴۰۱ انجام شد. جامعه هدف این پژوهش شامل



تمامی کارکنان (ستادی) دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد (شامل ۵۱۲ نفر) بود. حجم نمونه با در نظر گرفتن قاعده تعیین حجم نمونه به ازای هر گویه محاسبه شد. با توجه به اینکه پرسشنامه در مجموع شامل ۵۲ گویه بود و برای هر گویه ۵ آزمودنی (فرد) در نظر گرفته شد، حجم نمونه نهایی برابر با ۲۶۰ نفر تعیین گردید. قاعده تعیین حجم نمونه به ازای هر گویه در پرسشنامه‌ها یکی از روش‌های متداول در تحقیقات علوم اجتماعی و روان‌شناسی است که به پژوهشگران کمک می‌کند تا حجم نمونه مناسبی برای مطالعه خود انتخاب کنند. این قاعده براساس تعداد گویه‌های (سؤالات) موجود در پرسشنامه تعیین می‌شود، برای هر گویه (سؤال) در پرسشنامه، به تعداد مشخصی از شرکت‌کنندگان نیاز است. معمولاً این تعداد بین ۵ تا ۱۰ شرکت‌کننده به ازای هر گویه در نظر گرفته می‌شود. این قاعده به پژوهشگران کمک می‌کند تا حجم نمونه کافی برای تحلیل‌های آماری و اطمینان از پایایی و روایی نتایج داشته باشند. لازم به ذکر است که روش نمونه‌گیری نیز به‌صورت تصادفی طبقه‌ای در نظر گرفته شد. معیار ورود افراد به مطالعه نیز شاغل بودن در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد و داشتن تمایل به شرکت در مطالعه بود و در صورت عدم تمایل یا نقص در تکمیل پرسشنامه‌ها از مطالعه کنار گذاشته می‌شدند.

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد که قبلاً در مطالعه عباس زاده واقفی و همکاران با موضوع "شناسایی علل بومی بروز فساد اداری: مورد مطالعه شهرداری تهران، ۱۳۹۶" استفاده شده است (۱۱). در این مطالعه، روایی ابزار به‌صورت محتوایی توسط متخصصان سنجیده شده و همچنین پایایی آن براساس ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک

هرکدام از دسته‌های سازمانی، فردی و محیطی به ترتیب برابر با ۰/۷۵۰، ۰/۸۱۶، ۰/۷۹۳ به‌دست‌آمده است. نحوه پاسخ به گویه‌های پرسشنامه از طریق طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از عدد ۵ برابر با اهمیت خیلی زیاد، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱) در نظر گرفته شده است. لازم به یادآوری است که ابزار مذکور شامل ۵۲ گویه می‌باشد که به ترتیب تعداد ۲۷ مورد در دسته سازمانی، تعداد ۱۹ مورد در دسته فردی و تعداد ۶ مورد در دسته محیطی قرار می‌گیرد و براساس میانگین امتیاز کلی پرسشنامه، در سه دسته کلی کم (۰ تا ۵۰ درصد امتیاز)، متوسط (۵۰ تا ۸۰ درصد امتیاز) و زیاد (بالای ۸۰ درصد امتیاز) تقسیم‌بندی شد.

داده‌ها پس از جمع‌آوری وارد نرم‌افزار SPSS 20 شد. جهت تحلیل اهداف توصیفی از آماره‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار و فراوانی استفاده شد و برای آمار تحلیلی هم آزمون t و آنووا مورد استفاده قرار گرفت. لازم به ذکر است که سطح معنی‌داری نیز ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. در راستای ملاحظات اخلاقی، با حراست جهت تکمیل پرسشنامه هماهنگی گردید و اصل محرمانگی مدنظر قرار گرفت و رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان در پژوهش اخذ شد.

#### یافته‌ها

از مجموع ۲۶۰ نفر نمونه در نظر گرفته شده، در نهایت ۲۴۸ نفر (نرخ پاسخگویی برابر با ۹۵ درصد) مشارکت نمودند که ۵۰ درصد، مرد، ۸۷/۱۰ درصد، متأهل، ۴۸/۳۹ درصد، بین ۳۰ تا ۴۰ سال بودند. بیشتر پاسخگویان دارای تحصیلات فوق‌لیسانس (۵۲/۰۲ درصد) و اکثریت در معاونت توسعه منابع و مدیریت مشغول به کار بودند (۳۱/۸۵ درصد) (جدول ۱).

جدول ۱: تحلیل‌های توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	درصد	فراوانی
جنسیت	زن	۴۸/۷۹
	مرد	۵۰
	نامشخص	۱/۲۱
گروه سنی	کمتر از ۳۰ سال	۹/۶۸
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۴۸/۳۹
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۳۰/۲۴
	بالای ۵۰ سال	۷/۶۶
	نامشخص	۴/۰۳
وضعیت تأهل	مجرد	۱۰/۸۹
	متأهل	۸۷/۱۰
	نامشخص	۲/۰۱
تحصیلات	فوق دیپلم	۷/۶۶
	لیسانس	۲۸/۶۳
	فوق لیسانس	۵۲/۰۲
	دکتری عمومی یا تخصصی	۸/۴۷
	نامشخص	۳/۲۲
محل اشتغال	حوزه ریاست	۱۰/۴۸
	معاونت تحقیقات	۱۱/۲۹
	معاونت آموزشی	۱۰/۰۸
	معاونت توسعه منابع و مدیریت	۳۱/۸۵
	معاونت درمان	۱۰/۰۸
	معاونت غذا و دارو	۶/۰۵
	معاونت دانشجویی و فرهنگی	۵/۲۴
	معاونت بهداشتی	۱۴/۹۲
سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	۳۵/۸۹
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۳۹/۵۲
	بیشتر از ۲۰ سال	۲۱/۷۷
	نامشخص	۲/۸۲

در ادامه میانگین و انحراف معیار تمامی گویه‌های عوامل (سازمانی، فردی، محیطی) به تفکیک در جدول ۳ آمده است. بررسی نتایج جدول ۳ نشان داد که بیشترین میانگین در دسته عوامل سازمانی مربوط به وجود ضعف در سیستم نظارتی، در دسته فردی مربوط به بروز فساد به صورت تدریجی در افراد و در دسته محیطی مربوط به عدم حساسیت جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی بوده است. نتایج بررسی مقایسه میانگین متغیرهای تحقیق و مشخصات دموگرافیکی نمونه‌ها به تفکیک در جدول ۴ ارائه شده است.

نتایج بررسی میزان اهمیت عوامل سه‌گانه مرتبط با بروز فساد اداری از دیدگاه کارکنان نشان داد که بیشترین میانگین مربوط به عوامل سازمانی ( $0.49 \pm 0.04$ ) و کمترین میانگین مربوط به عوامل فردی ( $0.57 \pm 0.23$ ) بوده است (جدول ۲).

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار عوامل سه‌گانه

متغیر	انحراف معیار $\pm$ میانگین
عوامل سازمانی	$0.49 \pm 0.04$
عوامل فردی	$0.57 \pm 0.23$
عوامل محیطی	$0.71 \pm 0.38$
میانگین کل	$0.49 \pm 0.38$

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار تمامی گویه‌های عوامل سه‌گانه

عوامل	ردیف	گویه‌ها	انحراف معیار $\pm$ میانگین
سازمانی	۱	از دید جنابعالی وجود شبکه ارتباط غیررسمی در سازمان‌ها تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/97 \pm 0/98$
	۲	از دید جنابعالی وجود ضعف در سیستم نظارتی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/47 \pm 0/74$
	۳	از دید جنابعالی وجود ارتباطات شبکه‌ای و روابط زنجیره‌ای تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/13 \pm 0/93$
	۴	از دید جنابعالی بوروکراسی زائد اداری تا چه اندازه می‌تواند به‌عنوان یکی از دلایل تمایل ارباب‌رجوع به پیشنهاد فساد اداری بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/99 \pm 0/89$
	۵	از دید جنابعالی بی‌ثباتی و نبود امنیت شغلی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/88 \pm 0/94$
	۶	از دید جنابعالی پارتی‌بازی و رابطه مداری به‌جای شایسته‌سالاری تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/42 \pm 0/81$
	۷	از دید جنابعالی پیچیدگی ساختاری تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/81 \pm 0/85$
	۸	از دید جنابعالی تبعیض‌های درون‌سازمانی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/13 \pm 0/90$
	۹	از دید جنابعالی تمرکز بیش‌ازاندازه قدرت و اختیارات، پول و اعتبار تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/19 \pm 0/90$
	۱۰	از دید جنابعالی توسعه‌نیافتگی سیستم‌های نرم‌افزاری و فن‌آوری اطلاعات در سازمان تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/81 \pm 0/96$
	۱۱	از دید جنابعالی تراکم بالای نیروی انسانی مازاد تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/42 \pm 0/89$
	۱۲	از دید جنابعالی دامن زدن محیط سازمان به کمبودها تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/46 \pm 0/84$
	۱۳	از دید جنابعالی ضعف تناسب مجازات فساد با جرم آن تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/16 \pm 0/84$
	۱۴	از دید جنابعالی ضعف سیستم جذب (گزینش) پرسنل تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/89 \pm 1/05$
	۱۵	از دید جنابعالی ضعف شایسته‌سالاری در انتخاب و به‌کارگیری نیرو تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/15 \pm 0/92$
	۱۶	از دید جنابعالی ضعف قوانین بازدارنده تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/00 \pm 0/89$
	۱۷	از دید جنابعالی ضعف نظارت بر اجرای درست قوانین تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/27 \pm 0/84$
	۱۸	از دید جنابعالی حاکم نبودن نگاه علمی در مبارزه با فساد تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/02 \pm 0/86$
	۱۹	از دید جنابعالی فساد دستگاه نظارتی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/46 \pm 0/82$
	۲۰	از دید جنابعالی فضا و جوسازمانی آلوده به فساد تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/30 \pm 0/74$
	۲۱	از دید جنابعالی فقدان رویکرد پیشگیرانه در مبارزه با فساد تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/24 \pm 0/77$
	۲۲	از دید جنابعالی گستردگی بیش‌ازاندازه حیطه نظارت تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/64 \pm 1/04$
	۲۳	از دید جنابعالی مشکلات مربوط به جذب، آموزش و نگهداری افراد متخصص تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/80 \pm 0/91$
۲۴	از دید جنابعالی ناکارآمدی سیستم ارزیابی عملکرد سازمانی (سیستم پاداش و تنبیه) تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/00 \pm 0/88$	
۲۵	از دید جنابعالی نظام حقوق و مزایای کافی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/91 \pm 1/04$	
۲۶	از دید جنابعالی وفور فرصت‌های فساد تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/01 \pm 0/92$	
۲۷	از دید جنابعالی برون‌سپاری خدمات به‌عنوان یکی از کانون‌های بروز فساد تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/69 \pm 1/05$	
فردی	۲۸	از دید جنابعالی بی‌اعتمادی کارکنان به سلامت سیستم و کارایی واحد نظارتی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/95 \pm 0/93$
	۲۹	از دید جنابعالی بروز فساد به‌صورت تدریجی در افراد (تخم‌مرغ دزد شتر دزد می‌شود) تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/18 \pm 0/83$
	۳۰	از دید جنابعالی ترجیح منافع فردی به منافع سازمانی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$4/10 \pm 0/86$
	۳۱	از دید جنابعالی جنسیت افراد (معمولاً زن‌ها کمتر متمایل به فساد اداری می‌شوند) تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	$3/49 \pm 1/06$

۳/۸۰ ± ۱/۰۳	از دید جنابعالی ذات طماع انسان تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۳۲
۳/۸۷ ± ۰/۹۲	از دید جنابعالی کاهش صبر افراد و در نتیجه به دنبال "ره صدساله را یک‌شبه رفتن" بودن تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۳۳
۳/۹۰ ± ۰/۹۳	از دید جنابعالی زیاده‌خواهی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۳۴
۳/۱۱۵ ± ۱/۱۴	از دید جنابعالی سطح تحصیلات (معمولاً افراد با سطح تحصیلات پایین کمتر به دنبال فساد اداری متمایل می‌شوند) تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۳۵
۳/۷۹ ± ۰/۹۸	از دید جنابعالی ضعف اطلاعاتی (فقر اطلاعاتی) موجود در سازمان به منظور کشف سریع فساد و مبارزه با آن تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۳۶
۳/۸۲ ± ۱/۱۶	از دید جنابعالی ضعف اعتقادات مذهبی کارکنان تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۳۷
۳/۶۳ ± ۱/۰۳۸	از دید جنابعالی ضعف آموزش‌های فردی در دوران تحصیل اعم از آموزش‌های دوران قبل دانشگاه و دوران دانشگاه تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۳۸
۳/۹۸ ± ۰/۹۵	از دید جنابعالی ضعف تربیت خانوادگی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۳۹
۳/۹۲ ± ۰/۹۶	از دید جنابعالی ضعف شخصیتی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۴۰
۳/۸۴ ± ۰/۸۹	از دید جنابعالی عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۴۱
۳/۷۵ ± ۰/۹۱	از دید جنابعالی فساد به دلیل ابراز احقاق حق تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۴۲
۳/۹۰ ± ۰/۹۴	از دید جنابعالی قدرت‌طلبی و شهرت‌طلبی بی‌اندازه تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۴۳
۳/۹۷ ± ۰/۸۹	از دید جنابعالی وضعیت نامطلوب اقتصادی و معیشتی کارکنان سالاری تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۴۴
۳/۵۳ ± ۱/۰۵	از دید جنابعالی هم‌رنگ جماعت شدن (افراد در محیط و جو فسادزا به دلیل تمایل به هم‌رنگ جماعت شدن دچار فساد اداری می‌شوند) تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۴۵
۳/۱۳ ± ۱/۱۷	از دید جنابعالی وضعیت تأهل تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۴۶
۳/۸۵ ± ۰/۹۸	از دید جنابعالی از بین رفتن ضد ارزش بودن فساد اداری تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۴۷
۳/۷۶ ± ۱/۰۳	از دید جنابعالی ضعف خانواده‌ها در پرورش فرزندان درستکار و ضد فساد تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۴۸
۳/۶۴ ± ۰/۹۵	از دید جنابعالی گسترش فرهنگ چشم‌وهم‌چشمی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۴۹
۳/۷۷ ± ۰/۹۱	از دید جنابعالی دگرذیبی ارزشی فساد تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۵۰
۳/۸۵ ± ۰/۹۶	از دید جنابعالی عدم حساسیت جامعه نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۵۱
۳/۹۷ ± ۰/۹۴	از دید جنابعالی غلبه ارزش‌های مادی بر ارزش‌های معنوی تا چه اندازه می‌تواند بر بروز فساد اداری مؤثر باشد؟	۵۲

جدول ۴: مقایسه میانگین متغیرهای تحقیق و مشخصات دموگرافیکی نمونه‌ها

مقدار p	انحراف معیار ± میانگین	متغیر	مؤلفه
۰/۴۷	۳/۷۸ ± ۰/۷۲	مرد	جنسیت <sup>۱</sup>
	۳/۸۵ ± ۰/۷۱	زن	
۰/۵۰	۳/۷۳ ± ۰/۷۲	مجرد	وضعیت تأهل <sup>۱</sup>
	۳/۸۳ ± ۰/۷۱	متأهل	
۰/۱۶	۳/۵۳ ± ۰/۶۲	زیر ۳۰ سال	فاصله سنی <sup>۲</sup>
	۳/۸۰ ± ۰/۷۷	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	
	۳/۸۵ ± ۰/۶۵	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	
۰/۰۸	۳/۹۹ ± ۰/۶۱	بالای ۵۰ سال	تحصیلات <sup>۲</sup>
	۳/۸۳ ± ۰/۷۲	فوق دیپلم	
	۳/۸۲ ± ۰/۷۳	لیسانس	
	۳/۸۶ ± ۰/۷۰	فوق لیسانس	
	۳/۴۳ ± ۰/۷۵	دکتری	

مؤلفه	متغیر	انحراف معیار $\pm$ میانگین	مقدار P
فردی	سابقه کاری <sup>۲</sup>	زیر ۱۰ سال	$3/73 \pm 0/66$
		بین ۱۰ تا ۲۰ سال	$3/88 \pm 0/80$
		بالای ۲۰ سال	$3/87 \pm 0/61$
سازمانی	جنسیت <sup>۱</sup>	مرد	$3/74 \pm 0/75$
		زن	$3/82 \pm 0/58$
	وضعیت تأهل <sup>۱</sup>	مجرد	$3/69 \pm 0/43$
		متأهل	$3/79 \pm 0/59$
	فاصله سنی <sup>۲</sup>	زیر ۳۰ سال	$3/54 \pm 0/52$
		بین ۳۱ تا ۴۰ سال	$3/79 \pm 0/59$
بین ۴۱ تا ۵۰ سال		$3/78 \pm 0/54$	
تحصیلات <sup>۲</sup>	فوق دیپلم	$3/88 \pm 0/62$	
	لیسانس	$3/73 \pm 0/56$	
	فوق لیسانس	$3/84 \pm 0/56$	
سازمانی	سابقه کاری <sup>۲</sup>	زیر ۱۰ سال	$3/74 \pm 0/55$
		بین ۱۰ تا ۲۰ سال	$3/81 \pm 0/60$
		بالای ۲۰ سال	$3/82 \pm 0/56$
	جنسیت <sup>۱</sup>	مرد	$4/03 \pm 0/49$
		زن	$3/99 \pm 0/50$
	وضعیت تأهل <sup>۱</sup>	مجرد	$3/79 \pm 0/51$
متأهل		$4/02 \pm 0/49$	
فاصله سنی <sup>۲</sup>	زیر ۳۰ سال	$3/81 \pm 0/61$	
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	$4/01 \pm 0/48$	
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	$4/05 \pm 0/46$	
تحصیلات <sup>۲</sup>	فوق دیپلم	$4/01 \pm 0/45$	
	لیسانس	$4/01 \pm 0/49$	
	فوق لیسانس	$4/04 \pm 0/48$	
سازمانی	سابقه کاری <sup>۲</sup>	زیر ۱۰ سال	$3/93 \pm 0/49$
		بین ۱۰ تا ۲۰ سال	$4/07 \pm 0/49$
		بالای ۲۰ سال	$4/06 \pm 0/48$

\* معنی دار در سطح  $p < 0/05$

<sup>۱</sup> آزمون t

<sup>۲</sup> آزمون آنووا

### بحث

در بررسی مقایسه میانگین عوامل فردی بروز فساد اداری با تحصیلات در مطالعه حاضر ارتباط معنی دار مشاهده شد که با یافته‌های پژوهش حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۰) با موضوع

براساس نتایج مقایسه میانگین مؤلفه‌های فساد اداری با متغیرهای دموگرافیک تنها ارتباط معنی داری بین عوامل فردی بروز فساد اداری با سطح تحصیلات مشاهده شد ( $p = 0/005$ ) و سایر عوامل دموگرافیک ارتباط معنی داری نشان ندادند ( $p > 0/05$ ).

"بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری سازمان‌های اداری شهر یزد" (۱۲) همسو می‌باشد و بر نتایج آن صحنه می‌گذارد ولیکن با تحقیق فرجیها و جوادی (۱۳۹۳) با موضوع "مطالعه جرم‌شناسی تخلفات و فساد اداری در کارکنان سازمان فرهنگی-تفریحی شهرداری اصفهان" (۱۴) مطابقت ندارد.

همچنین مقایسه میانگین عوامل بروز فساد اداری براساس وضعیت تأهل حاکی از آن بود که ارتباطی معنی‌دار دیده نشده است که با یافته‌های حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۰) که بیان می‌دارد افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل به فساد دچار می‌شوند (۱۲) همخوانی و مطابقت ندارد. نتایج نشان داد براساس فاصله سنی نیز ارتباطی معنی‌دار وجود ندارد که با تحقیق فرجیها و جوادی (۱۳۹۳) (۱۴) همسو می‌باشد ولیکن با پژوهش حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۰) که بیان می‌دارد هر چه سن افراد بالا می‌رود میزان فساد رو به کاهش می‌رود و این رابطه معکوس و معنی‌دار است یعنی هر چه سن افراد در سازمان‌های مورد مطالعه بالا می‌رود میزان فساد روند کاهشی را نشان می‌دهد (۱۲) همسو نمی‌باشد. علاوه براین، براساس نتایج، ارتباط معنی‌داری بین عوامل بروز فساد اداری و جنسیت نمونه‌های مورد مطالعه مشاهده نشد که با تحقیق حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۰) (۱۲) و نیز تحقیق طالقانی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان "بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری در شعب منتخب بانک سپه استان قم" که بیان می‌دارد رابطه جنسیت و ایجاد فساد نامشخص است (۱۵) همخوانی دارد ولیکن با تحقیق فرجیها و جوادی (۱۳۹۳) که بیان می‌دارد تفاوت بین نظرات کارکنان زن و مرد در نقش عوامل فرهنگی در ایجاد فساد اداری معنی‌دار است (۱۴) مطابقت ندارد.

در مطالعه حاضر مشخص شد که از دیدگاه کارکنان، عوامل سازمانی بیشترین میزان اهمیت را در ایجاد فساد اداری دارد که با مطالعه محمدی بارزلی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی" که بیان می‌دارد عامل شماره یک عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری عامل سازمانی نام دارد (۱۶)، همخوانی دارد ولیکن با مطالعه طالقانی و همکاران (۱۳۹۳) که بیان می‌دارد عوامل فردی بیشترین تأثیر را دارد (۱۵) و نیز با تحقیق عباس زاده واقفی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان "شناسایی علل بومی بروز فساد اداری در شهرداری تهران" که بیان می‌دارد میانگین عامل

فردی از عوامل سازمانی و محیطی به‌طور معنی‌داری بیشتر است (۱۱)؛ همچنین با تحقیق زرنندی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان "عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های جمهوری اسلامی ایران" که نتیجه می‌گیرد به ترتیب عوامل محیطی، سازمانی و فردی بیشترین تأثیر را دارد (۱۷) و با تحقیق نئی (۱۳۹۰) با عنوان "اولویت‌بندی و وزن دهی علل فساد اداری در سازمان‌های دولتی براساس فرآیند تحلیل سلسله مراتبی" که بیان می‌دارد عوامل اداری و سازمانی کمترین تأثیر را بر بروز فساد اداری دارند (۱۸)، همخوانی ندارد.

در تحلیل‌ها مشخص شده است که از عوامل سازمانی گویه "وجود ضعف در سیستم نظارت و کنترل" دارای بالاترین میانگین (۴/۴۷) بوده و در بین علل فردی بروز فساد اداری، اولویت اول به "نفوذ فساد به صورت تدریجی در افراد" اختصاص دارد که با تحقیق عباس زاده واقفی و همکاران (۱۳۹۶) که بیان می‌دارد از عوامل سازمانی گویه "ارتباطات فسادزا" دارای بالاترین میانگین (۳/۸۸) بوده و در بین علل فردی بروز فساد اداری، اولویت اول به عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده اختصاص دارد (۱۱)، همخوانی و مطابقت ندارد.

از جمله محدودیت‌های مطالعه حاضر، می‌توان بدین موارد اشاره نمود که با توجه به اینکه مطالعه بر روی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شده است، تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها یا جوامع ممکن است با محدودیت‌هایی همراه باشد. همچنین، داده‌ها براساس پرسشنامه و خود اظهاری شرکت‌کنندگان جمع‌آوری شده‌اند که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های شخصی یا اجتماعی قرار گرفته باشد و این که چون مطالعه در سال ۱۴۰۱ انجام شده است و ممکن است شرایط و عوامل مؤثر بر فساد اداری در زمان‌های مختلف تغییر کرده باشد.

### نتیجه‌گیری

براساس نتایج به‌دست‌آمده، مشخص گردید که از دید کارکنان، عوامل سازمانی اهمیت بیشتری می‌تواند داشته باشد. از این رو در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها جهت رفع مسائل مرتبط با بروز فساد اداری بایستی در اولویت قرار بگیرد. در بین عوامل سازمانی نیز بیشترین میانگین از نظر اهمیت به گویه "وجود ضعف در سیستم نظارتی" قرار گرفت. از این رو انجام



### سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند بدین‌وسیله از تمامی افرادی که ایشان را در انجام این مطالعه یاری نمودند، تقدیر و تشکر نمایند.

### مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ح. ج، م. ک، ر، م. الف، ب، م. م ف  
جمع‌آوری داده‌ها: م. م ف، ع. ج  
تحلیل داده‌ها: ح. ج، س. ج، م. م ف  
نگارش و اصلاح مقاله: ح. ج، م. ک، ر، م. الف، ب، س. ج، ع. ج، م. م ف

### سازمان حمایت‌کننده

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی می‌باشد که توسط هیچ سازمانی مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

### تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

اقداماتی به‌منظور تقویت سیستم نظارتی و پر کردن خلأهای موجود می‌تواند تأثیر بسزایی داشته باشد. با انجام برآوردهایی در زمینه تعداد نیروی انسانی لازم برای این موضوع می‌توان تا حدودی وضعیت موجود را شناسایی کرده و با افزایش تعداد بازرسان بر دقت کار افزود. همچنین در نظر گرفتن مسائل معیشتی و رفاهی این پرسنل نیز می‌تواند در افزایش انگیزه آنان کمک‌کننده باشد. یافته‌های موجود همچنان می‌تواند شواهدی در پیش روی مدیران و مسئولین مربوط قرار دهد تا با آگاهی از وضع موجود اقداماتی به‌منظور برطرف نمودن مسائل تأثیرگذار انجام دهند.

### ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مطالعه در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. رضایت آگاهانه از آن‌ها نیز اخذ شد. همچنین می‌توانستند هر زمان که بخواهند مطالعه را ترک کنند و در صورت تمایل، نتایج پژوهش در اختیار آن‌ها قرار گرفت. به‌منظور رعایت اصول اخلاقی در مطالعه، تأییدیه کمیته اخلاق به شماره (IR:SSU.SPH.REC.1400.017) نیز اخذ شد.

### References







- 1) Rafipour F. Social cancer of corruption. 3rd ed. Tehran: Sahami Enteshar Company; 2018: 45-50. [Persian]
- 2) Afzali A. Official corruption and its effect on development: causes and solutions. *International Law Review* 2012; 28(45): 235-64. doi: 10.22066/cilamag.2011.16961. [Persian]
- 3) Zahedi Sh, Mohammad Nabi S, Shahbazi M. Studying of factors affecting reduce administrative corruption (case study in Tehran municipality). *Organizational Culture Management* 2010; 7(20): 29-55. [Persian]
- 4) Transparency International Organization. Corruption perceptions index, 2020 Report. Available from URL: <https://www.transparency.org/en/cpi/2020>. Last access: Jan 17, 2024.
- 5) Khodadad Hosseini SH, Farhadi Nejad M. A study of administrative corruption and its control methods. *Modarres Human Sciences* 2001; 5(1): 7-55. [Persian]
- 6) Khadambashi Emami H, Esmaeili MR, Sepahvand R. Study the role of information and communication technology in reducing factors influential on the incidence of administration corruption in deeds, and real estate department of Lorestan province from the view point of its staff. *Journal of Evaluation Knowledge* 2012; 3(10): 57. [Persian]
- 7) Olken B, Pande R. Corruption in developing countries. *Annual Review of Economics* 2012; 4(1): 479-509.
- 8) Mauro P. Corruption and growth. *Quarterly Journal of Economics* 1995; 110(3): 681-712.
- 9) Husted B. Culture and international anti-corruption agreements in Latin America. *Journal of Business Ethics* 2002; 37(4): 413-22. doi:10.1023/a:1015248921716.
- 10) Farrokh Seresht B. Study of the factors affecting the occurrence of administrative corruption in order to provide a model for reducing its effects on the development process of the Islamic Republic of Iran. *Management Knowledge* 2004; 17(4): 65-84. [Persian]
- 11) Abbaszadeh Vaghefi Sh, Delkhah J, Dehkordi FL. Identifying the indigenous causes of administrative corruption: a case study of Tehran municipality. *Auditing Knowledge* 2017; 17(68): 5-40. [Persian]
- 12) Haghghian M, Karimizadeh S, Nazari J. An analysis of administrative corruption (administrative organizations of Yazd city). *Journal of Applied Sociology* 2013; 23(4): 125-42. [Persian]
- 13) Rahmani H, Musa Khani M, Memarzadeh Tehran GH, Daneshfard K. The structure of corruption in the country's administrative system: a study of the



- structure of the formation of administrative corruption in material, normative and law enforcement organizations, using the Shannon Entropy method. *Journal of Resource Management in Police* 2015; 3(12): 11-38. [Persian]
- 14) Farajiha M, Javadi H. Investigate infractions and corruption with emphasized the legal and cultural factors in recreation and cultural organization of the municipality of Isfahan. *Refah J* 2014; 14(54): 243-66. [Persian]
- 15) Taleghani G, Tabatabaei Z, Ghafary A. The study of effective individual and organizational factors of administrative corruption in the bank Sepah of Qom province. *Organizational Culture Management* 2014; 12(2): 235-53. doi: 10.22059/jomc.2014.51182. [Persian]
- 16) Mohammadi Barzili Kh, Soorazar T, Soorazar P. Investigating the factors affecting administrative corruption in government organizations (case study of the Department of Industry, Mines and Trade of Ardabil). *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting* 2018; 2(7): 94-104. [Persian]
- 17) Zarandi S, Hamidi Hesari Y, Madani J. Factors affecting administrative corruption in government organizations of the Islamic Republic of Iran. *Parliament and Strategy* 2017; 24(91): 165-202. [Persian]
- 18) Ali Nai M. Prioritizing and weighting the causes of administrative corruption in government organizations based on the Analytical Hierarchy Process (AHP). National conference on privatization in Iran; 2011 jun 3; Semnan branch Islamic Azad university, Semnan, Iran. 2011. [Persian]

## Original Article

## Examining the Importance of Factors Related to the Incidence of Administrative Corruption from the Perspective of the Staff of Shahid Sadougi University of Medical Sciences, Yazd

Hasan Jafari <sup>1</sup>, MohammadKazem Rahimi <sup>2</sup>, MohammadAmin Bahrami <sup>3</sup>, Sara Jambarsang <sup>4</sup>, Abdolkhalegh Jafari <sup>5</sup>, Mohsen Moslemi Firouzabadi <sup>6\*</sup>

<sup>1</sup>Associate Professor, Health Policy and Management Research Center, Department of Health Management & Economics, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

<sup>2</sup>Assistant Professor, Health Policy and Management Research Center, Department of Health Management & Economics, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

<sup>3</sup>Associate Professor, Department of Health Care Management, School of Health Management and Information Science, Shiraz University of Medical Science, Shiraz, Iran, Shiraz, Iran

<sup>4</sup>Associate Professor, Center for Healthcare Data Modeling, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

<sup>5</sup>Ph.D. of Theology and Islamic Studies, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

<sup>6</sup>MSc in Health Care Management, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

\* **Corresponding Author:** Mohsen Moslemi Firouzabadi

[Moslemimohsen1@gmail.com](mailto:Moslemimohsen1@gmail.com)

### ABSTRACT

**Citation:** Jafari H, Rahimi MK, Bahrami MA, Jambarsang S, Jafari A, Moslemi Firouzabadi M. Examining the Importance of Factors Related to the Incidence of Administrative Corruption from the Perspective of the Staff of Shahid Sadougi University of Medical Sciences, Yazd. *Manage Strat Health Syst* 2025; 9(4): 329-39.

**Received:** January 22, 2025

**Revised:** February 26, 2025

**Accepted:** March 05, 2025

**Funding:** The authors have no support or funding to report.

**Competing Interests:** The authors declared that there is no conflict of interest.

**Background:** The existence of administrative corruption in universities is one of the serious challenges that can have widespread negative effects on the educational, research, and social systems. The present study aimed to determine the importance of factors affecting the occurrence of administrative corruption from the perspective of administrative staff at Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd.

**Methods:** The present applied, quantitative, and cross-sectional study was conducted in 2023. The sample size was 260 individuals, selected through stratified random sampling. The instrument used was a standard questionnaire in the form of a five-point Likert scale. For data analysis, descriptive statistics such as mean, standard deviation, and frequency, as well as t-test and ANOVA were used.

**Results:** Based on the findings, the highest mean value was related to organizational factors ( $4.00 \pm 0.49$ ) and the lowest was related to individual factors ( $3.77 \pm 0.57$ ). Moreover, no significant relationship was observed between factors contributing to administrative corruption and demographic factors such as gender, marital status, age gap, and work experience. However, a significant relationship was found between individual factors contributing to administrative corruption and the education level of the study samples.

**Conclusion:** Based on the results, to reduce administrative corruption, the priority should be improving organizational factors, including transparency in processes, strengthening supervision, and fostering a healthy organizational culture. Moreover, attention to education level and raising individuals' awareness can be effective as complementary factors in reducing administrative corruption.

**Key words:** Administrative corruption, Organizational factors, Individual factors, Environmental factors, Staff