



Identifying Factors Influencing Administrative Corruption: A Case Study of Pasteur Institute of Iran

Fatemeh Mofidi Ahmadi	Expert, Pasteur Institute of Iran, Tehran, Iran.
Sana Eybpoosh	Assistant Professor, Department of Epidemiology and Biostatistics, Pasteur Institute of Iran, Tehran, Iran.
Hasan Asadi	PhD Student in Medical Informatics, Faculty of Management and Medical Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
Hamid Hasani	Senior Expert, Pasteur Institute of Iran, Tehran, Iran.
Ayoub Rahimi *	PhD Student in Public Administration, Organizational Behavior, Pasteur Institute of Iran, Tehran, Iran.

Abstract

Administrative integrity is essential for organizational development and improved performance. This study examines the state of administrative health and corruption and its impact on the performance of the Pasteur Institute of Iran. The research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in nature, utilizing both field and library studies. The statistical population comprised 1,100 employees of the institute, with a sample size of 285 which was determined using the Morgan table. Simple random sampling was employed, and the main data collection tool was a standardized questionnaire. In adherence to ethical principles, all referenced sources were acknowledged, and the intellectual rights of authors were respected. The study evaluated 12 factors, revealing that in the rule-of-law dimension, the proportion of male participants agreeing with all statements was slightly higher than female participants, although the differences were not statistically significant. In contrast, the transparency dimension showed greater variability in responses between men and women, which was statistically significant ($P > 0.05$). Across other dimensions, male and female respondents generally shared similar views. The findings indicate that the institute's performance in assessing corruption risk is satisfactory. Moreover, implementing educational programs has enhanced managers' awareness of corruption issues. However, the lack of meritocracy in appointments has led to employee distrust in senior management.

Keywords: administrative integrity, administrative corruption, ethical conduct, pasteur institute of Iran

* Corresponding Author: rahimi1400a@gmail.com

شناسایی عوامل مؤثر بر فساد اداری: مطالعه موردی انستیتو پاستور ایران

فاطمه مفیدی احمدی

کارشناس انستیتو پاستور ایران، تهران، ایران.

سنا عیب پوش

استادیار گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی انستیتو پاستور ایران، تهران، ایران.

حسن اسدی

دانشجوی دکتری انفورماتیک پزشکی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی،
دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

حمید حسینی

کارشناس ارشد انستیتو پاستور ایران، تهران، ایران.

ایوب رحیمی *

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، رفتار سازمانی، انستیتو پاستور ایران، تهران، ایران.

چکیده

همواره سلامت اداری، زمینه‌ساز توسعه سازمان و بهبود عملکرد مجموعه است. در این تحقیق، ارزیابی وضعیت سلامت و فساد اداری و تأثیر آن در عملکرد انستیتو پاستور ایران بررسی شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی بوده و با توجه به اینکه از روش‌های میدانی و همچنین، مطالعه کتابخانه‌ای استفاده شد، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی محسوب می‌گردد. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش، کارکنان مؤسسه شامل ۱۱۰۰ نفر بود که بر اساس جدول مورگان، ۲۸۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده و ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد بود. در مقاله حاضر، با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی، رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است. در این تحقیق، ۱۲ محور مورد بررسی قرار گرفت که در محور قانون‌گرایی، درصد مردان موافق با تمام گزاره‌های این محور، کمی بیشتر از زنان موافق بود اما اختلاف معناداری در هیچ‌یک از گزاره‌های این محور وجود نداشت. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که در محور شفافیت، نظرات زنان و مردان در مورد گزاره‌های این محور دارای تنوع بیشتری نسبت به محور قانون‌گرایی بود که از لحاظ آماری معنادار است ($P > 0.05$). در سایر محورها، در مجموع زنان و مردان نسبت به گزاره‌های محور مربوطه هم‌نظر بودند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که عملکرد مؤسسه در ارزیابی ریسک فساد قابل قبول است. همچنین، در بحث آموزش و توسعه فردی، تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی مرتبط باعث افزایش آگاهی مدیران نسبت به موضوع فساد شده است. از طرفی، عدم رعایت شایسته‌سالاری در انتصابات صورت گرفته، موجبات بدبینی کارکنان به عملکرد مدیران ارشد را فراهم آورده است.

کلیدواژه‌ها: سلامت اداری، فساد اداری، اخلاق‌مداری، انستیتو پاستور ایران

مقدمه

تعریف فساد و مشاهده و اندازه‌گیری آن دشوار است. یک تعریف از فساد که بیشترین استفاده را در ادبیات علمی دارد، سوءاستفاده از قدرت عمومی به نفع خصوصی است. این یک تعریف نسبتاً گسترده بوده که طیف وسیعی از فعالیت‌های غیراخلاقی و مجرمانه مانند تضاد منافع، جعل، اختلاس، سوءاستفاده از موقعیت اداری و غیره را شامل می‌شود. عنوان نمودن فعالیت غیراخلاقی به این دلیل است که اغلب اوقات بین رفتار غیرقانونی و رفتار غیراخلاقی، همپوشانی وجود دارد؛ همانند رشوه دادن که هم غیراخلاقی است و هم غیرقانونی. همچنین، هرگونه عمل یا اقدام کارکنان سازمان که هنجارهای اخلاقی پذیرفته‌شده (اجتماعی و سازمانی) را نقض کند، رفتار غیراخلاقی گویند (Gorsira et al., 2018a). زمانی که فساد اداری گسترش یافته و تحمل می‌شود جو اخلاقی خاصی شکل می‌گیرد که در آن تخلف از هنجارهای ابتدایی اخلاقی به صورت هنجاری پذیرفته‌شده درمی‌آید (Gorsira et al., 2018b). مطالعات نشان داده است که فساد در سازمان‌هایی نشأت می‌گیرد که رویه‌های حکمرانی خوب و نظارت مناسب وجود نداشته باشد. در یک سازمان فاسد، امکان سوءاستفاده از شغل و مقام اداری در چارچوب قانون و به دست آوردن امتیازات و منافع خصوصی بر منافع عمومی ارجحیت می‌یابد (Gorsira et al., 2018b). در چنین شرایطی، مقامات اداری از هرگونه مجازاتی احساس مصونیت و اطمینان کرده چراکه برقراری ارتباط با گروه‌های متنفذ آن‌ها را از احتمال گرفتاری و مجازات به وسیله قانون نجات خواهد داد. پیامدها و تبعات ناشی از این احساس مصونیت، کاهش احترام به قوانین و مقررات، کاهش فرصت‌های پیشرفت (فرصت سالم) برای کارکنان و توقف حرکت توسعه و پیشرفت چرخ‌های مؤسسه خواهد بود (Ashforth & Anand, 2003).

علی‌رغم آگاهی گسترده از اثرات منفی فساد بر رشد و توسعه کشورها و همچنین، گسترش قوانین ملی و بین‌المللی ضد فساد، فساد همچنان بیداد می‌کند. ارزیابی جهانی فساد توسط سازمان شفافیت بین‌الملل نشان می‌دهد که در سال ۲۰۱۴، حدود ۷۵ میلیون نفر در جنوب صحرای آفریقا و ۵۰ میلیون ساکن در شمال آفریقا و خاورمیانه مجبور به پرداخت رشوه برای دریافت خدمات اولیه شدند و تخمین می‌زنند که سالانه بیش از ۱ تریلیون دلار در سراسر جهان رشوه پرداخت می‌شود (Ryvkin & Serra, 2020).

فساد از جنبه فردی نیز باعث آسیب‌پذیری روحی و عاطفی و تنزل اخلاقی کارکنان می‌شود و از طرفی باعث کاهش کارایی، افزایش سوءظن و بدبینی، به هدر رفتن نیروهای سازمانی و تخریب فرهنگ سازمان می‌شود. در سازمان‌های مبتلا به بیماری فساد، ارزش‌های مخرب جایگزین ارزش‌های مطلوب و واقعی شده و موجبات عدم رضایت مشتریان (اعم از داخلی و خارجی) و افزایش انحصار و پنهان‌کاری فراهم می‌آید. در نتیجه، یک نظام اداری ناسالم شکل می‌گیرد که در تحقق اهداف خود ناکارآمد و ناموفق است (Gorsira et al., 2018b).

نقطه مقابل فساد، سلامت اداری است. آرمسترانگ بیان می‌کند سلامت گاهی در معنا و مفهوم تندرستی به کار می‌رود اما بیشتر به معنای متضاد فساد استفاده می‌شود (Imani et al., 2019). سلامت اداری در سازمان‌های دولتی منجر به تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های درست و اجرای مناسب سیاست‌ها می‌شود و ارائه کارآمد و اثربخش خدمات عمومی را به دنبال دارد (Kamali, 2014).

همان‌گونه که ما به سلامت فیزیکی خود اهمیت می‌دهیم و با انجام تمرینات ورزشی و پیروی از رژیم غذایی مناسب به مطلوب از سلامت جسمی و روحی می‌رسیم، می‌بایست تدابیر ویژه و اقدامات مؤثری را نیز برای سلامت اداری سازمان خود داشته باشیم (Yücel et al., 2013; Rayani et al., 2020).

در تعریفی از مک‌هوگ و همکاران (۲۰۰۳)، سلامت اداری به نحوی تعریف شده است که در آن سازمان تمام فرآیندهای مدیریتی، فرهنگی و ساختار به عملکرد بهتر سازمان و سلامت کارکنان کمک می‌کند؛ بنابراین،

شاخص‌های سلامت سازمانی نه تنها استرس، رفاه، رضایت و تعهد افراد را در نظر می‌گیرد بلکه به کیفیت تصمیم‌گیری، تناسب ساختار سازمانی و شاخص‌های مالی هم توجه می‌کند (Torkzadeh et al., 2018).

در سازمان‌های دولتی، همواره برخی از مدیران و کارشناسان در تلاش هستند تا بتوانند با ایجاد ساختارهای غیررسمی فاسد و تفسیر قوانین به نفع خود و یا با استفاده از خلأ قانونی و همچنین فقدان نظارت مستمر، منافع فردی و گروهی خود را تأمین و سهم قابل توجهی از منابع سازمان را در اختیار گرفته و برای اهداف شخصی هزینه کنند. لذا، ایجاد ساختار و فرآیند سالم در سازمان‌های دولتی با توجه به وجود بودجه‌های هنگفت (تخصیص یافته از خزانه ملی) از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

انستیتو پاستور ایران، مؤسسه‌ای تحقیقاتی، تولیدی و آموزشی است که با هدف تأمین بهداشت و سلامت جامعه در سال ۱۲۹۹ تأسیس شد. در آن زمان، ضرورت تأسیس مؤسسه‌ای علمی که بتواند در زمینه‌های واگیر فعالیت داشته و قادر به تولید برخی از واکسن‌ها باشد، احساس می‌شد. بر این اساس، در تاریخ ۲۳ اکتبر ۱۹۱۹ میلادی (۱۲۹۸ شمسی)، مذاکرات لازم بین هیئت‌های ایرانی و فرانسوی در انستیتو پاستور پاریس صورت گرفت و در تاریخ ۲۰ ژانویه ۱۹۲۰ میلادی (۱۲۹۹ شمسی)، قرارداد همکاری بین دو کشور به امضاء رسید. از آن زمان فعالیت رسمی انستیتو پاستور ایران آغاز شد که این فعالیت به لحاظ کمی و کیفی همچنان در حال گسترش است (Enayatrad & Mostafavi, 2017; Ghassemlou, 2021). این مؤسسه همانند سایر سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی میرا از فساد نبوده و به دلیل نقش و جایگاه مهم در بحث سلامت جامعه، عملکرد آن تأثیر مستقیم در موضوع سلامت مردم دارد. لذا، می‌بایست در خصوص میزان سلامت اداری و همچنین، وجود احتمالی فساد بررسی لازم صورت پذیرد.

لازم به ذکر است تاکنون مطالعه جامعی در انستیتو پاستور ایران در خصوص بررسی سلامت اداری و فساد اداری صورت نگرفته است. لذا، هدف از این مطالعه شامل موارد زیر است: ۱) شفاف‌سازی انجام امور و فعالیت‌ها و افزایش پاسخگویی، ۲) ارزیابی ریسک فساد، ۳) برقراری نظام شایسته‌سالاری، ۴) آموزش، مهارت و توسعه فردی، ۵) انضباط اداری و مالی، ۶) الگوی مصرف و بهره‌وری، ۷) توسعه نظام الکترونیک، ۹) قانون‌گرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی، ۱۰) نظام نظارت و کنترل داخلی.

پیشینه پژوهش

بسیاری از نویسندگان داخلی و خارجی در مورد سلامت و فساد اداری و عوامل تأثیرگذار بر این دو مقوله اظهارنظر نموده‌اند. در تحقیقی با عنوان "تأثیر فساد و حکمرانی در ارائه خدمات مراقبت‌های بهداشتی خط مقدم در بخش عمومی: مروری بر چشم‌انداز فعلی و آینده در کشورهای با درآمد کم و متوسط جنوب و جنوب شرق آسیا"، عوامل مالی را به عنوان علت اصلی انواع رایج فساد به شمار می‌آورد و نتیجه‌گیری نموده است که عواملی چون حقوق و مزایای ضعیف، انگیزه‌های ضعیف و حکمرانی ضعیف تأثیر مخربی بر نتایج سلامت و کیفیت خدمات مراقبت‌های بهداشتی دارد (Naher et al., 2020).

امیراشکان نصیری پور و محسن مردعلی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان "مدل سنجش فساد نظام بهداشت و درمان ایران"، عنوان نمودند که فساد اداری در نظام بهداشت و درمان با توجه به مطالعات میدانی و اسنادی صورت گرفته، دارای ابعاد شش‌گانه از جمله مالی، ارتباطی-تعاملی، سوءاستفاده و تربیت نیروی انسانی، دستگاه نظارتی، اسناد و سوابق و فرهنگ کار شناخته شده که هر کدام دارای شاخص‌های خاص اندازه‌گیری هستند (Mardali et al., 2018).

متقی و احمدی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری با نگرش به سلامت بوروکراتیک در سازمان‌های دولتی" به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سلامت اداری که منجر به کاهش فساد اداری

در بخش معدن وزارت متبوع می‌گردند، عبارت‌اند از نظارت کارآمد، شایسته‌سالاری در انتصابات، مسئولیت‌پذیری کارکنان، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان، وجود سیستم پاداش و مجازات عادلانه، تأمین معیشتی کارکنان و عدم پاسخگویی به بهره‌برداران (Ahmadi et al., 2023).

حقیقتیان (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری" نشان داد که میزان فساد بر حسب تحصیلات کارمندان و تأهل آن‌ها متفاوت است و بین میزان فساد و سابقه شغلی رابطه‌ای وجود ندارد و بر اساس نتایج تحلیل مدل رگرسیونی مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر فساد اداری، تعهد سازمانی و سپس تمکن مالی کارکنان است. همچنین، اظهار داشت که رضایت شغلی با فساد اداری رابطه معکوس داشته است (Haghighatian et al., 2013).

در تحقیقی دیگر با عنوان "نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری"، نوشته ربیعی و آصف (۱۳۹۱)، نتیجه‌گیری شده است که مؤلفه‌های فرهنگی مؤثر بر فساد اداری به ترتیب اولویت عبارت‌اند از ارزش‌های سازمانی، جامعه‌پذیری و هویت بخشی، کنترل رفتار، ارزش‌های فردی، ارزش‌های بنیادین و شیوه‌های انگیزشی (Rabiee & Assef, 2012).

ایمانی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "تبیین شاخص‌های نظام آموزش منابع انسانی در راستای ارتقاء سلامت نظام اداری" نشان داد که مؤلفه‌های سیستم آموزش منابع انسانی در راستای ارتقاء سلامت نظام اداری عبارت‌اند از آموزش تخصص‌محور، آموزش اخلاق‌محور، بهبود مستمر و اولویت و استمرار دوره‌های ارتقاء سلامت اداری (Imani et al., 2021).

روش

پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی بود. این مطالعه یک پژوهش کاربردی است که با توجه به اینکه از روش‌های میدانی و همچنین مطالعه کتابخانه‌ای استفاده می‌شود، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی محسوب می‌گردد که در میان انواع روش‌های تحقیق توصیفی از نوع مطالعه موردی است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه پرسنل انستیتو به تعداد ۱۱۰۰ نفر و حجم نمونه که بر اساس جدول مورگان به دست آمده، برابر با ۲۸۵ نفر است که از این میزان، تعداد ۱۴۸ نفر مرد و ۱۳۷ نفر زن بوده‌اند. در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد بسته استفاده گردید. این پرسشنامه بر اساس "چک‌لیست سلامت اداری در مؤسسات دولتی" مصوب مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد سازمان بازرسی کل کشور طراحی و تدوین شده است که دارای روایی لازم جهت انجام مطالعه است. همچنین از آزمون آلفای کرونباخ برای اندازه‌گیری میزان پایایی پرسشنامه تهیه‌شده برای انجام پژوهش استفاده شد.

در ساختار سازمانی انستیتو پاستور ایران، مشاغل درون‌سازمانی و روابط میان این مشاغل به دو گروه صف و ستاد تقسیم می‌شوند؛ فعالیت مشاغل صفی مرتبط با رسالت پاستور بوده و شامل بخش‌های تحقیقاتی و تولیدی، آزمایشگاه‌های تشخیصی و تخصصی و سایر مشاغل مشابه در حوزه معاونت تولید و تحقیقات، فناوری و آموزش است و مشاغلی که نقش آن‌ها ارائه خدمات پشتیبانی بوده و مشارکت غیرمستقیم در اجرای مأموریت اصلی سازمان را دارند، مشاغل ستادی قید می‌گردد.

با توجه به توضیحات فوق، ابزار گردآوری داده‌ها شامل سند کاوی (اسناد و مدارک) و پرسشنامه‌های بسته بوده که سؤالات این پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) با ارزش‌های عددی ۱ تا ۵ طراحی شده است. در سند کاوی نیز از روش اسنادی یا کتابخانه‌ای استفاده شده است. به‌علاوه، در طراحی سؤالات پرسشنامه اصول State-owned enterprise (اصول ده‌گانه ضد فساد در مؤسسات دولتی) رعایت شده است.

در نهایت پس از توزیع پرسشنامه‌ها، داده‌های پژوهش بر اساس مفاهیم آمارهای توصیفی و با استفاده از نرم‌افزار Stata ورژن ۱۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور ارزیابی ضریب همبستگی درونی سؤالات هر محور، از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸ به عنوان ضریب همبستگی مطلوب در نظر گرفته شد. به منظور ارزیابی همبستگی بین حیطه‌های پرسشنامه، از آزمون همبستگی Spearman استفاده شد و برای مقایسه‌های چندگانه از تصحیح Bonferroni استفاده گردید. در این رابطه و با توجه به اینکه امتیازات حیطه‌های مختلف با یکدیگر دارای اختلاف مقیاس بود، ابتدا Z Score برای امتیازات حیطه‌ها محاسبه شده و تست آماری بر روی Z score انجام پذیرفت. اختلاف آماری بین زن و مرد از طریق آزمون Chi2 ارزیابی گردید. در ضمن، P -value کمتر ۰/۰۵ از لحاظ آماری معنادار در نظر گرفته شد.

ملاحظات اخلاقی

در مقاله حاضر، با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است.

یافته‌ها

اطلاعات دموگرافیک مربوط به بیماران در جدول ۱ آورده شده است. در این مطالعه، تعداد ۲۸۵ پرسشنامه بین افراد تقسیم شد. از این تعداد ۱۴۸ نفر (۵۱/۹ درصد) مرد و ۱۳۷ نفر (۴۸/۱ درصد) زن بودند. از لحاظ سابقه کار، بیشترین درصد در گروه بین ۵ تا ۱۵ سال (۳۸/۱ درصد) بودند. از لحاظ مدرک تحصیلی، بیشترین افراد مورد مطالعه دارای مدرک بالاتر از فوق‌لیسانس (۵۰/۴ درصد) بودند. بیشترین افراد از لحاظ جایگاه شغلی در رسته صف (۵۶/۸ درصد) قرار داشتند.

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک مورد استفاده در این مطالعه

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۱۴۸	۵۱/۹
زن	۱۳۷	۴۸/۱
سابقه کار (سال)		
کمتر از ۵	۴۵	۱۵/۹
بین ۵ تا ۱۵	۱۰۸	۳۸/۱
بین ۱۶ تا ۲۰	۶۶	۲۳
بین ۲۱ تا ۲۵	۴۲	۱۴/۶
بیشتر از ۲۵	۲۴	۸/۴
مقطع تحصیلی		
دیپلم	۲۳	۸/۳
فوق‌دیپلم	۱۴	۴/۸
لیسانس	۱۰۴	۳۶/۵
فوق‌لیسانس و بالاتر	۱۴۴	۵۰/۴
پست سازمانی		
صف	۱۶۲	۵۶/۸
ستاد	۱۲۳	۴۳/۲

از آزمون آلفای کرونباخ برای اندازه‌گیری میزان پایایی پرسشنامه تهیه‌شده برای انجام پژوهش استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ آمده است. همان‌طور که در جدول ذکر شده است، ضریب آلفای این آزمون برای تمامی محورهای مورد بررسی بالای ۹۰ درصد بوده که ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸ به عنوان ضریب همبستگی مطلوب در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۲. محاسبات آلفای کرونباخ محورهای اصلی مورد مطالعه

محور	آلفای کرونباخ
قانون‌گرایی	۰/۹۱
شفافیت	۰/۹۷
استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیک و فناوری‌های نوین	۰/۹۲
محور نظام نظارت و کنترل داخلی	۰/۹۳
محور پاسخگویی	۰/۹۷
محور انضباط اداری و مالی	۰/۹۳
محور آموزش، مهارت و توسعه فردی	۰/۹۷
محور شایسته‌سالاری	۰/۹۳
محور الگوی مصرف و بهره‌وری	۰/۹۴
محور روش‌ها و سیاست‌های منابع انسانی	۰/۹۶
محور عملکرد برنامه مبارزه با فساد و نحوه نظارت بر آن	۰/۹۶
محور ارزیابی ریسک فساد	۰/۹۴

به‌منظور مشخص شدن درصد هر کدام از مقیاس‌های لیکرت در هر محور، ابتدا تعداد کل پاسخ‌های ارائه‌شده در هر محور محاسبه شد. سپس، تعداد کل پاسخ‌های کاملاً مخالف، مخالف، ممتنع، موافق و کاملاً موافق برای مجموع سؤالات هر محور محاسبه و درصد هر نوع پاسخ، از کل پاسخ‌ها برای هر محور به دست آمد. از طریق مقایسه درصدهای محورهای مختلف با هم، محور دارای بیشترین و کمترین فراوانی برای هر نوع پاسخ به دست آمد. همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، محور ارزیابی ریسک فساد (۳۳/۳ درصد) و محور آموزش، مهارت و توسعه فردی (۴۶/۴ درصد)، به ترتیب بیشترین درصد کاملاً موافق و موافق را به خود اختصاص دادند. همچنین، بیشترین درصد کاملاً مخالف (۸/۵ درصد) و مخالف (۱۹/۴ درصد) در محور شایسته‌سالاری دیده شد.

جدول ۳. درصد تعداد پاسخ شرکت‌کنندگان در مطالعه

محور	تعداد کل پاسخ‌ها	کاملاً موافق (درصد)	موافق (درصد)	مخالف (درصد)	کاملاً مخالف (درصد)
قانون‌گرایی	۲۴۳۱	۴۳۷ (۱۸)	۱۰۲۵ (۴۲/۲)	۲۹۴ (۱۲/۱)	۶۰ (۲/۵)
شفافیت	۷۲۶۴	۱۳۴۶ (۱۸/۵)	۲۴۴۹ (۳۳/۷)	۸۳۸ (۱۱/۵)	۲۱۳ (۲/۹)
استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیک و فناوری‌های نوین	۲۹۰۵	۶۲۰ (۲۱/۳)	۱۱۷۸ (۴۰/۶)	۱۷۲ (۵/۹)	۳۴ (۱/۲)
نظام نظارت و کنترل داخلی	۵۱۳۶	۸۴۶ (۱۶/۵)	۲۰۳۰ (۳۹/۵)	۴۵۲ (۸/۸)	۱۵۱ (۲/۹)
پاسخگویی	۲۹۶۳	۵۲۰ (۱۷/۵)	۱۱۷۱ (۳۹/۵)	۲۶۹ (۹/۱)	۳۶ (۱/۲)
انضباط اداری و مالی	۶۱۳۸	۱۱۹۸ (۱۹/۵)	۲۲۷۳ (۳۷)	۳۹۹ (۶/۵)	۱۱۸ (۱/۹)
آموزش، مهارت و توسعه فردی	۲۰۱۴	۴۴۵ (۲۲/۱)	۹۳۵ (۴۶/۴)	۱۳۶ (۶/۸)	۶۶ (۳/۳)
شایسته‌سالاری	۱۸۶۸	۲۶۲ (۱۴)	۵۳۶ (۲۸/۷)	۳۶۳ (۱۹/۴)	۱۵۸ (۸/۵)
الگوی مصرف و بهره‌وری	۴۲۹۵	۷۴۴ (۱۷/۳)	۱۴۵۷ (۳۳/۹)	۳۷۳ (۸/۷)	۱۰۴ (۲/۴)
روش‌ها و سیاست‌های منابع انسانی	۱۵۹۸	۳۴۶ (۲۱/۷)	۴۷۹ (۳۰)	۱۳۷ (۸/۶)	۵۱ (۳/۲)
عملکرد برنامه مبارزه با فساد و نحوه نظارت بر آن	۱۶۰۹	۲۸۰ (۱۷/۴)	۴۲۴ (۲۶/۴)	۱۹۶ (۱۲/۲)	۹۷ (۶)
ارزیابی ریسک فساد	۴۵	۱۵ (۳۳/۳)	۱۲ (۲۶/۷)	۶ (۱۳/۳)	۳ (۶/۷)

درصد پاسخ‌ها در هر محور به تفکیک پرسنل صف و ستادی در جدول ۴ نشان داده شده است. در این جدول درصد پاسخ‌های موافق و مخالف بین پرسنل صف و ستادی با یکدیگر مقایسه شدند. در بین مشاغل ستادی (۷۶ درصد) و صفی (۶۳ درصد)، بیشترین موافق در محور آموزش، مهارت و توسعه فردی دیده شد. همچنین در این دو گروه ستادی (۲۱ درصد) و صفی (۳۳ درصد) بیشترین درصد مخالف در محور شایسته‌سالاری دیده شد.

جدول ۴. توزیع درصد پاسخ‌های موافق و مخالف محورها بر اساس ستادی و صف

محور	تعداد کل پاسخ‌ها		موافق		مخالف	
	ستادی	صف	ستادی	صف	ستادی	صف
	تعداد	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)
قانون‌گرایی	۱۰۲۶	۱۳۵۲	۶۹۲ (۶۷)	۷۴۱ (۵۴/۸)	۱۱۵ (۱۱)	۲۲۹ (۱۷)
شفافیت	۲۹۳۸	۳۹۰۱	۱۸۳۰ (۶۲)	۱۷۴۵ (۴۴/۷)	۳۶۱ (۱۲)	۶۳۰ (۱۶)
استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیک و فناوری‌های نوین	۱۲۲۰	۱۶۲۱	۸۷۵ (۷۱/۷)	۸۸۲ (۵۴)	۷۷ (۶/۳)	۱۲۱ (۷/۵)
نظام نظارت و کنترل داخلی	۲۱۵۴	۲۸۷۰	۱۴۵۴ (۶۷)	۱۳۵۹ (۴۷/۴)	۱۸۵ (۹)	۳۹۸ (۱۴)
پاسخگویی	۱۲۳۴	۱۶۶۴	۷۶۹ (۶۲)	۸۸۶ (۵۳)	۱۱۱ (۹)	۱۷۴ (۱۰)
انضباط اداری و مالی	۲۵۷۰	۳۴۳۱	۱۶۹۵ (۶۶)	۱۶۸۱ (۵۰)	۱۷۲ (۷)	۳۴۰ (۱۰)
آموزش، مهارت و توسعه فردی	۸۳۱	۱۱۳۹	۶۳۳ (۷۶)	۷۱۹ (۶۳)	۴۹ (۶)	۱۵۳ (۱۳)
شایسته‌سالاری	۷۷۴	۱۰۵۲	۳۸۳ (۵۰)	۳۹۵ (۳۷)	۱۶۶ (۲۱)	۳۴۳ (۳۳)
الگوی مصرف و بهره‌وری	۱۷۸۶	۲۴۱۴	۱۱۱۲ (۶۲)	۱۰۳۷ (۴۳)	۱۲۷ (۷)	۳۴۰ (۱۴)
روش‌ها و سیاست‌های منابع انسانی	۶۶۴	۸۹۹	۴۳۳ (۶۵)	۳۷۷ (۴۲)	۶۰ (۹)	۱۲۵ (۱۴)
عملکرد برنامه مبارزه با فساد و نحوه نظارت بر آن	۶۶۴	۹۰۹	۳۷۸ (۵۷)	۳۰۷ (۳۴)	۸۲ (۱۲)	۲۰۵ (۲۲)
ارزیابی ریسک فساد	۴۴۳	۶۰۷	۲۴۶ (۵۵)	۱۷۸ (۲۹)	۶۶ (۱۵)	۱۳۵ (۲۲)

نتایج به‌دست آمده در تمامی محورها (۱۲ محور) حاصل اقدامات اجرایی بوده است که در راستای قوانینی چون قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، قانون منع مداخله کارکنان دولت در معاملات دولتی، آیین‌نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاه‌های اجرایی، تصویب‌نامه حقوق شهروندی در نظام اداری، قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، دستورالعمل اجرایی مواد ۹۱-۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون ممنوعیت اخذ پورسانت در معاملات خارجی صورت گرفته است. اقداماتی که در محور قانون‌گرایی صورت گرفته، کاملاً منطبق با تکالیف قانونی تعیین شده در بند الف ماده ۳ قانون ارتقاء سلامت نظام اداری بوده و اقداماتی که در خصوص محور شفافیت صورت گرفته، منطبق با تکالیف قانونی مندرج در بند ب ماده ۳ فصل سوم در قانون فوق بوده است. به‌علاوه، محور نظام نظارتی و کنترل داخلی منطبق با تکالیف قانونی مترتب بر دستگاه‌های اجرایی مصرح در قانون منع مداخله کارکنان دولت در معاملات دولتی بوده است و در محور ارزیابی ریسک فساد نیز اقداماتی در اجرای ماده ۹ دستورالعمل اجرایی مواد ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری انجام شده است که در این راستا گلوگاه‌های فسادخیز و نقاط آسیب‌پذیر مؤسسه شناسایی شده است.

جدول ۵. همبستگی بین حیطه‌های مختلف پرسشنامه با یکدیگر

ضریب همبستگی اسپیرمن										
محور	قانون‌گرایی	شفافیت	سامانه‌های الکترونیک	نظام نظارت و کنترل داخلی	پاسخگویی	انضباط اداری و مالی	آموزش، مهارت و توسعه فردی	شایسته‌سالاری	الگوی مصرف و بهره‌وری	روش‌ها و سیاست‌های منابع انسانی
قانون‌گرایی	1.0000									
شفافیت	0.8582	1.0000								
توسعه سامانه‌های الکترونیک و فناوری‌های نوین	0.5344	0.6857	1.0000							
نظام نظارت و کنترل داخلی	0.8098	0.9149	0.7270	1.0000						
پاسخگویی	0.7416	0.7209	0.7538	0.7687	1.0000					
انضباط اداری و مالی	0.7724	0.8618	0.6492	0.8730	0.8003	1.0000				
آموزش، مهارت و توسعه فردی	0.3885	0.3486	0.1589	0.3212	0.3007	0.2740	1.0000			
شایسته‌سالاری	0.8265	0.8457	0.6112	0.8966	0.7727	0.8052	0.3715	1.0000		
الگوی مصرف و بهره‌وری	0.6469	0.7446	0.6286	0.8193	0.7393	0.7783	0.5140	0.7568	1.0000	
روش‌ها و سیاست‌های منابع انسانی	0.7525	0.9003	0.7123	0.8698	0.7493	0.8711	0.2407	0.7503	0.7779	1.0000
عملکرد برنامه مبارزه با فساد و نحوه نظارت بر آن	0.7645	0.8330	0.6379	0.8881	0.7761	0.9192	0.2092	0.7913	0.7780	0.8871
ارزیابی ریسک فساد	0.7719	0.8004	0.6412	0.8239	0.8147	0.8934	0.2772	0.7437	0.7619	0.8525
	1.0000									0.9213
p value										
قانون‌گرایی										
شفافیت	0.0000									
توسعه سامانه‌های الکترونیک و فناوری‌های نوین	0.0035	0.0000								
نظام نظارت و کنترل داخلی	0.0000	0.0000	0.0000							
پاسخگویی	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000						
انضباط اداری و مالی	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000					
آموزش، مهارت و توسعه فردی	0.3200	0.8038	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000				
شایسته‌سالاری	0.0000	0.0000	0.0001	0.0000	0.0000	0.0000	0.4799			
الگوی مصرف و بهره‌وری	0.0000	0.0000	0.0001	0.0000	0.0000	0.0000	0.0075	0.0000		
روش‌ها و سیاست‌های منابع انسانی	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	1.0000	0.0000	0.0000	
عملکرد برنامه مبارزه با فساد و نحوه نظارت بر آن	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.0000
ارزیابی ریسک فساد	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.0000

بر اساس نتایج جدول ۵، همبستگی قوی مثبت و معنادار آماری بین همه حیطه‌ها وجود دارد. پایین‌ترین ضریب همبستگی مربوط به حیطه آموزش، مهارت و توسعه فردی با سایر حیطه‌ها بود که از نظر آماری نیز این همبستگی معنادار نبود.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از واژگانی که در بین مدیران تازه منصوب شده و یا در جمع سیاستمداران یا کاندیداهای نمایندگی شوراها همواره استفاده می‌شود، فساد اداری و اعلام آمادگی جهت مبارزه با آن است. همچنین، استفاده از کلمه شفافیت و

ارتقاء سلامت اداری نیز رایج می‌باشد. اما آیا برنامه مشخصی برای این اهداف دارند یا خیر (Naseri et al., 2021)؟ کما اینکه اگر برنامه‌ای هم داشته باشند، آیا برنامه موردنظر کارایی لازم را خواهد داشت؟ بر فرض اینکه برنامه مربوطه کارایی لازم را دارد، آیا اهتمام ویژه‌ای جهت اجرای آن وجود دارد یا اینکه فرد موردنظر توانایی برکنار زدن موانع اجرای برنامه ضد فساد را دارد؟ این سؤال‌ها و بسیاری دیگر همواره ذهن کارشناسان و کسانی که در امور اجرایی دستگاه‌های دولتی شاغل هستند، درگیر نموده است. در این تحقیق ما قصد نداشتیم به سؤالات فوق جواب بدهیم و طرح این سؤالات صرفاً به خاطر آشنا نمودن خواننده با اهمیت موضوع سلامت اداری و مبارزه با فساد است. در این تحقیق، وضعیت سلامت اداری، فساد اداری و اقدامات صورت گرفته در این راستا را بررسی نموده‌ایم. انستیتو پاستور ایران همانند سایر دستگاه‌های دولتی مبرا از فساد نبوده و نیست؛ لکن مدیران ارشد انستیتو در ادوار مختلف با اتخاذ تصمیماتی سعی در ارتقاء سلامت اداری داشته‌اند ولی اینکه تا چه میزان این سیاست‌ها موفق بوده است، جای بحث دارد. با تغییر دولت‌ها معمولاً رؤسای پاستور هم تغییر یافته و هر کدام استراتژی خاص خود را جهت هدایت مؤسسه داشته که در مواردی موفق بوده‌اند و در مواردی نیز این سیاست‌ها موجبات تضعیف سلامت اداری را فراهم آورده و حتی دریچه‌هایی را برای ایجاد فساد اداری گشوده‌اند. پرواضح است که این استراتژی‌ها و اقدامات انجام شده به قصد رواج فساد نبوده و هدف همه آن‌ها ارتقاء عملکرد پاستور از طریق استفاده از تکنولوژی‌های جدید، دستیابی به سهم بیشتر بازار و تولید محصولات جدید بوده است لکن عدم وجود زیرساخت لازم، سوءبرداشت از قوانین مربوطه، عدم نظارت مستمر و مهم‌تر از همه عدم وفاداری، عدم رعایت اخلاق اداری و نداشتن تعهد سازمانی مدیران و کارکنان در زمان اجرای برنامه‌های جدید باعث شده نتایج مطلوب حاصل نگردد (تعداد پرونده‌های موجود در اداره بازرسی و کمیسیون ماده ۹۴ آیین‌نامه مالی معاملاتی گواه این ادعا است).

در نگاه کلی به آنالیز داده‌ها مشخص گردید بیشترین فراوانی در گزینه کاملاً موافق مربوط به ارزیابی محور ریسک فساد است. ارزیابی ریسک فساد جهت شناسایی نقاط ضعف موجود در یک سیستم به کار می‌رود به نحوی که این نقاط ضعف ممکن است فرصت‌هایی برای بروز فساد ایجاد کنند. این ابزار مدیریتی سازوکار مبارزه با فساد در یک سازمان را نشان می‌دهد (Monteduro et al., 2021).

هرچند سؤالات مربوط به این محور کمتر از سایر محورها بود لکن به نظر می‌رسد عمده دلیل تأیید این محور، برگزاری منظم و مستمر جلسات کمیته سلامت اداری و صیانت از حقوق شهروندان (۱۰ جلسه در سال ۱۴۰۰ و ۵ جلسه در سال ۱۴۰۱)، انجام بازرسی‌های دوره‌ای توسط بازرسان مواد ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری (حوزه رشا، ارتشاء و سوءاستفاده از جایگاه سازمانی) و انجام بازرسی‌های موردی توسط بازرسان است (۱۷ مورد بازرسی در سال ۱۴۰۰ و ۱۲ مورد در سال ۱۴۰۱) بوده است. علاوه بر آن، کمیته سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم در چند سال اخیر با شناسایی گلوگاه‌های فسادخیز و تدوین راهکارهای اصلاحی جهت برطرف نمودن نقاط فسادخیز، گام مؤثری در شناسایی مفاسد و پیشگیری از آن داشته است (Imani et al., 2021).

در سمت مخالف یعنی بیشترین فراوانی، گزینه کاملاً مخالف مربوط به محور شایسته‌سالاری است. شایسته‌سالاری یک نظام اجتماعی بوده که در آن شایستگی یا استعداد، مبنایی برای طبقه‌بندی افراد در موقعیت‌های سازمانی و یا اعطای پاداش است. حامیان شایسته‌سالاری تأکید می‌کنند که در نظام‌های شایسته‌سالار واقعی، همه کارکنان فارغ از جنسیت، نژاد، طبقه و یا سایر موارد غیر شایستگی برای به دست آوردن جایگاه مطلوب، پیشرفت و ارتقاء، دارای شانس برابر هستند لکن ارتقاء آنان صرفاً بر اساس شایستگی‌های فردی خواهد بود (Castilla & Benard, 2010). در صورتی که در جذب و انتصاب کارمندان دولتی اصل شایسته‌سالاری رعایت گردد، این انتصابات برخلاف انتصابات سیاسی، باعث کاهش فساد و افزایش کیفیت دولت می‌شود. در نتیجه، با اجرای یک بروکراسی حرفه‌ای که

در آن کارمندان دولت صرفاً بر اساس صلاحیت‌ها و مهارت‌های خود استخدام می‌شوند، برقراری عدالت دست‌یافتنی‌تر می‌شود (Castilla, 2008; Rothstein, 2017).

یکی از عوامل اصلی تأثیرگذار بر کاهش اعتماد مردم به سازمان‌های دولتی، نادیده گرفتن شایسته‌سالاری در انتصاب و به‌کارگیری مدیران دولتی است (Mostafa et al., 2021).

در سال‌های اخیر علی‌رغم تصویب و ابلاغ قوانین و دستورالعمل‌های متعدد جهت لزوم رعایت الزامات شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران، اجرای این دستورالعمل‌ها در انستیتو پاستور ایران به‌درستی صورت نگرفته است و طبق بررسی‌های انجام‌شده در نحوه اجرای مقررات مربوطه در مورد کارکنان و مدیران یکسان اجرا نشده است به‌نحوی که در انتصاب کارکنان شرایط احراز کاملاً رعایت شده است لکن در انتصاب مدیران الزامات مربوطه به‌صورت دقیق رعایت نشده است.

امروزه، اهمیت شایسته‌سالاری در سیستم‌های دولتی بر کسی پوشیده نیست. در بسیاری از تحقیقات انجام‌شده در سایر کشورها مشخص شده است که شایسته‌سالاری دارای یک تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد فردی (تعهد شغلی، عدالت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی) است (Jafarpour & Mohammadi, 2020).

در محور آموزش، مهارت و توسعه فردی بیشترین موافق را در بین پاسخ‌دهندگان داشته و در مقابل شایسته‌سالاری کمترین موافق را به خود اختصاص داده است. لذا، مشخص می‌شود برنامه‌های آموزشی و توسعه فردی ملموس‌تر بوده و کارکنان تجربه مثبتی را در این خصوص داشته‌اند، از جمله دوره‌های آموزشی که طی چند سال گذشته در انستیتو برگزار شده دوره‌های ارتقاء سلامت بوده است. هرچند این دوره‌ها در صورتی اثربخش خواهد بود که از محتوای تخصصی و مطلوبی برخوردار باشند چراکه گروه‌های مختلف شغلی به لحاظ تفاوت شرایط دوره‌های متفاوتی نیاز دارند (Imani et al., 2021).

مطالعات مختلف نشان داده است که عواملی چون آموزش، توسعه حرفه‌ای و استراتژی آموزش غیررسمی همانند مربی‌گری، منتورینگ و الگوبرداری، نقش اساسی را در توسعه فردی مدیران و کارشناسان دارد (Eraut, 2007). در تصور برخی‌ها، آموزش پایه، بخشی جدایی‌ناپذیر از سالم بودن است. اگر فردی فاقد دانش اولیه، توانایی استدلال، ظرفیت‌های عاطفی خودآگاهی و تنظیم هیجانی و مهارت‌های تعامل اجتماعی باشد، ناسالم است (Hahn & Truman, 2015).

در محور قانون‌گرایی بالغ بر ۶۰ درصد پاسخ‌دهندگان موافق بوده‌اند. بدین ترتیب، مشخص گردید کارکنان و مدیران به قوانین و مقررات مرتبط با شغل و جایگاه خود اطلاع داشته و غالباً به این قوانین مسلط هستند که گمان می‌رود ایجاد بانک قوانین و مقررات و همچنین بارگذاری شرح وظایف و اختیارات هر بخش در صفحه اینترنتی (web page) بخش مربوطه نقش مهمی در تحقق آن داشته است. در ضمن، برگزاری دوره‌های مختلف تخصصی برای مدیران جهت آشنایی با قوانین و مقررات حوزه خود دارای اثرات مثبت بوده است. در مقابل، تعدادی نیز معتقد بوده‌اند که تلاش جدی برای برطرف نمودن خلأها و ضعف‌های قوانین موجود در انستیتو و انعکاس آن‌ها به وزارت متبوع صورت نگرفته است که به نظر می‌رسد واحدهای حقوقی و دبیرخانه هیئت امنا در صورت همکاری و تعامل با یکدیگر در برطرف نمودن این خلأها و ضعف‌ها می‌توانند نقش بسزایی داشته باشند.

در همه کشورها، قوانین و مقرراتی علیه فساد وجود دارد اما به دلیل سیستم‌های قضایی ضعیف و بی‌تفاوتی دولت‌ها عمدتاً این قوانین بی‌اثر هستند (Cuervo-Cazurra & Genc, 2008).

یکی از مشکلات موجود در انستیتو پاستور ایران، تغییر سیاست‌های وزارت بهداشت به‌عنوان متولی امر بهداشت و سلامت و ذینفع اصلی در طول زمان است به‌نحوی که با روی کار آمدن هر وزیر، اولویت‌های انستیتو پاستور ایران

به عنوان زیرمجموعه وزارت بهداشت نیز تغییر می کند. بر این اساس، مدیران ارشد انستیتو می بایست اهداف مؤسسه را بر اساس خط مشی وزارت تعیین نمایند، بدون در نظر گرفتن قوانین و مقررات دست و پاگیر و محدودیت های مالی. بنابراین، امکان اجرای الزامات سلامت اداری در چنین مواقعی بسیار مشکل است. از دیگر موانع سلامت اداری و زمینه فساد سازمانی، وجود سازمان های غیررسمی قدرتمند در بین کارکنان علی الخصوص اعضاء هیئت علمی بوده که با نفوذ خود در بدنه وزارت بهداشت، مجلس قانون گذاری، ریاست جمهوری و گاه ها دستگاه های نظارتی، سعی در کسب منابع انستیتو از طریق واگذاری بخش ها و تخصیص بودجه های کلان جهت اجرای پروژه های تحقیقاتی و تولیدی داشته و دارند.

البته، با توجه به بودجه محدود انستیتو، این افراد و گروه ها سعی دارند از طریق معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، صندوق حمایت از پژوهشگران و سایر منابع مشابه، بودجه مربوطه را تأمین نمایند. لازم به ذکر است اینکه فرد یا گروه خاصی بتواند گرنت پژوهشی جذب نماید، ذاتاً قابل ستایش است لکن مشکل اینجاست که این پروژه ها، خروجی مطلوبی نداشته و تأثیری در سلامت جامعه ندارند.

با مداخله در مطالب پیش گفت می توان گفت که اصل پاسخگویی در نظام اداری از اهمیت ویژه ای برخوردار است. مردم و شهروندان حق دارند بدانند متولیان و مدیران سازمان های دولتی به چه فعالیت هایی مشغول اند، منابع مالی را چگونه صرف می کنند و چه قراردادهایی را منعقد می نمایند و در نهایت، خروجی قراردادها چه خواهد بود. پاسخگویی با ارتقاء شفافیت فعالیت های اداری، در کاهش فساد نقش بسیار مؤثری ایفا می کند چرا که افزایش در شفافیت رویه ها سبب افزایش مشارکت شهروندان و اطمینان از حقوقشان در نحوه اداره حکومت می شود (Kargar Shouroki et al., 2021).

در نتیجه، این مطالعه نشان داد که از یک سو، عملکرد انستیتو پاستور ایران در موضوع شناسایی نقاط آسیب پذیر و گلوگاه های فسادخیز (ارزیابی ریسک فساد) و اجرای راهکارهای اصلاحی به منظور برطرف نمودن موانع موجود قابل قبول بوده است. همچنین، مشخص گردید توجه به ارزش های اخلاقی نقش اساسی در تحول و سلامت اداری دارد و چنانچه مدیران یک مجموعه در رفتار و تصمیمات خود اصول و ارزش های اخلاقی را رعایت نمایند و به رشد اخلاقی کارکنان کمک کنند، قطعاً شاهد تغییرات مثبت همانند افزایش سلامت اداری و کاهش اقدامات فاسد خواهیم بود. از دیگر اقدامات تأثیرگذار در سلامت اداری، آموزش و توسعه فردی می باشد، تدوین و اجرای برنامه های آموزشی باعث افزایش آگاهی مدیران به موضوع فساد شده است که به تبع آن، انتظارات پرسنل از موضوع مبارزه با فساد تا حدودی مرتفع شده است؛ اما از سوی دیگر، عدم رعایت شایسته سالاری در انتصابات باعث بدبینی کارکنان به عملکرد مدیران مجموعه و در نتیجه، ایجاد حس بی اعتمادی در انستیتو پاستور ایران شده است. افزایش نقش و مسئولیت اجتماعی سازمان هایی چون انستیتو پاستور ایران و پاسخگویی این گونه مؤسسات در برابر شهروندان نیازمند توجه ویژه به نیروی انسانی شایسته به عنوان سرمایه انسانی و استقرار نظام شایسته گزینی و شایسته سالاری در انتصابات است.

مشارکت نویسندگان

فاطمه مفیدی: تهیه پرسشنامه. سنا عیب پوش و حسن اسدی: آنالیز آماری. ایوب رحیمی: ایده پژوهش، جمع آوری داده ها و نگارش مقاله. کلیه نویسندگان نسخه نهایی مقاله را مطالعه و تأیید نموده اند.

در مقاله حاضر، با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است.

تشکر و قدردانی

در این مقاله از جناب آقای دکتر ابوالفضل فاتح جهت مشاوره در نگارش مقاله تشکر و قدردانی می‌نمایم.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

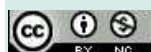
این تحقیق توسط انستیتو پاستور ایران تأمین مالی شده است.

منابع

- Ahmadi, M., Mottaghi, E., & Mohseni Tabrizi, A. (2023). Examining the Factors Affecting on Administrative Corruption Along with an Attitude to Bureaucratic Health in Governmental Organizations (Case Study: Mining Sector of the Ministry of Industry, Mining and Trade). *Iranian Sociological Review*, 13(1), 37-54.
- Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25, 1-52.
- Castilla, E. J. (2008). Gender, race, and meritocracy in organizational careers. *American Journal of Sociology*, 113(6), 1479-1526.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676.
- Cuervo-Cazurra, A., & Genc, M. (2008). Transforming disadvantages into advantages: Developing-country MNEs in the least developed countries. *Journal of International Business Studies*, 39, 957-979.
- Enayatrad, M., & Mostafavi, E. (2017). Pasteur Institute of Iran: history and services. *Journal of Research On History Of Medicine*, 6(4).
- Eraut, M. (2007). Learning from other people in the workplace. *Oxford Review of Education*, 33(4), 403-422.
- Ghassemlou, F. (2021). Pasteur Institute of Iran in the Second Century of Activity, a Look at the History of the Emergence of an Important Civilization-Health Institution of the Country. *Iranian Journal of Culture and Health Promotion*, 5(2), 177-183.
- Gorsira, M., Denkers, A., & Huisman, W. (2018a). Both sides of the coin: Motives for corruption among public officials and business employees. *Journal of Business Ethics*, 151, 179-194.
- Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A., & Huisman, W. (2018b). Corruption in organizations: Ethical climate and individual motives. *Administrative Sciences*, 8(1), 4.
- Haghighatian, M., Karimizadeh, S., & Nazari, J. (2013). An Analysis of Administrative Corruption (Administrative Organizations of Yazd City). *Journal of Applied Sociology*, 23(4), 125-142.
- Hahn, R. A., & Truman, B. I. (2015). Education improves public health and promotes health equity. *International Journal of Health Services*, 45(4), 657-678.
- Imani, H., Gholipour, A., Azar, A., & Pourezat, A. A. (2019). Identifying components of staffing system to develop administrative integrity. *Journal of Public Administration*, 11(2), 251-284.
- Imani, H., Gholipour, A., Azar, A., & Pourezat, A. A. (2021). Explaining criteria of human resource training system to development of administrative integrity. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 27(27), 1.
- Jafarpour, M., & Mohammadi, M. (2020). Analyzing relationship between meritocracy and individual consequences in public organizations: the moderating role of Islamic ethics values. *International Journal of Ethics and Society*, 2(2), 55-61.
- Kamali, Y. (2014). Study the role of administrative decentralization on administrative integrity. *Quarterly Journal of The Macro and Strategic Policies*, 2(No5), 111-132.
- Kargar Shouroki, H., Rezayi Sadrabadi, A., & Rahmani Shamsi, J. (2021). Requirements of Executive Policies to Implement General Policies of Administrative Integrity. *Quarterly Journal of The Macro and Strategic Policies*, 9(35), 586-608.
- Mardali, M., Nasiripour, A. A., Masoudi Asl, I., & Abedi Jafari, H. (2018). Model of corruption measurement for Islamic Republic of Iran's healthcare system. *Medical Law Journal*, 11(43), 127-146.

- Monteduro, F., Cecchetti, I., Lai, Y., & Allegrini, V. (2021). Does stakeholder engagement affect corruption risk management?. *Journal of Management and Governance*, 25(3), 759-785.
- Mostafa, P. M. A., Samiie, R. A., Mostaghimi, M. R., & Cheragh, A. M. R. (2021). Administrative System Health Model with Emphasis on Meritocracy in Government Organizations: A Hybrid Approach. *Towsee-Quarterly Development of The Human Resources and Logistics*, 16(61), 159-182.
- Naher, N., Hoque, R., Hassan, M. S., Balabanova, D., Adams, A. M., & Ahmed, S. M. (2020). The influence of corruption and governance in the delivery of frontline health care services in the public sector: a scoping review of current and future prospects in low and middle-income countries of south and south-east Asia. *BMC Public Health*, 20, 1-16.
- Naseri, N., Salimi, S., & Shambayati, H. (2021). The Role of Anti-Corruption Non-Governmental Organizations in Corruption Prevention in Iran. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 9(17), 75-101.
- Rabiee, A., & Assef, H. (2012). The role of organizational culture in preventing from administrative corruption. *Journal of Public Administration*, 4(10), 45-58.
- Rayani, J., Manzari Tavakoli, H., Salajegheh, S., Shokooh, Z., & Mehdizadeh, S. (2020). Studying the Status Organizational Health in Medical Universities of Kerman. *Agricultural Marketing and Commercialization Journal*, 4(1), 247-265.
- Rothstein, B., (2017). Gender equality, corruption and meritocracy. BSG-WP-2017/018.
- Ryvkin, D., & Serra, D. (2020). Corruption and competition among bureaucrats: An experimental study. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 175, 439-451.
- Torkzadeh, J., Basiri, S., & Aghili, R. (2018). Organizational health modeling: a case study of fars provincial teaching and training organization. *Public Policy In Administration*, 8(4), 45-63.
- Yücel, A., Doğanalp, B., Kaya, Ş. D., Prof, A., & Yücel, A. (2013). The relation between organizational health and organizational commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10), 781-788.

استناد به این مقاله: مفیدی احمد، فاطمه، عیب‌پوش، سنا، اسدی، حسن، حسنی، حمید، و رحیمی، ایوب. (۱۴۰۳). شناسایی عوامل مؤثر بر فساد اداری: مطالعه موردی انستیتو پاستور ایران. *فصلنامه مطالعات رفتاری و تعالی سازمانی*، ۲(۱)، ۴۷-۶۰.



Journal of Behavioral Studies and Organizational Excellence is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.