Strategic Management & Futures Studies
Vol. 8, No. 2, Autumn & Winter 2025-2026
pp. 43-59

Publisher: Toloue Mehr University
http://journal.tolouemehr.ac.ir/

Strategies to Enhance Administrative Integrity Based on the Components of Iran's National Anti-Corruption Strategy: A Case Study of Government Offices in Qom

Article Type:
Research Article

Alinaghi Amiri[1]
Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran.
Email: anamiri@ut.ac.ir

Ahmad Attarnia[2•]
Corresponding Author, Ph.D. in Public Administration, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran
Email: Attarnia@ut.ac.ir

Mohammad Javad Moradi[3]
M.Sc. in Public Administration, Toloue Mehr University, Qom, Iran.
Email: m.moradi8285@gmail.com

Received: February 25, 2026
Revised: May 14, 2026
Accepted: May 23, 2026

Abstract

The present study aimed to identify and prioritize strategies for improving administrative integrity with respect to the components of the national anti-corruption strategy of the Islamic Republic of Iran. The research employed a mixed-methods (qualitative–quantitative) design. The research population in the qualitative phase consisted of experts and senior managers (8 individuals selected purposefully), and in the quantitative phase consisted of executive experts and senior staff (18 individuals selected purposefully). Data were collected through library research, semi-structured interviews, and a researcher-made questionnaire. The Delphi technique was used in four rounds to identify the factors, and the Analytic Hierarchy Process (AHP) was used for prioritization. The findings showed that strategies for improving administrative integrity can be classified into three main domains: administrative, social, and economic. The highest priority belonged to the administrative criterion (weight = 0.362), followed by the social criterion (weight = 0.355) and the economic criterion (weight = 0.283). Moreover, among the sub-criteria, "increased accountability" (weight = 0.205) and "meritocracy system" (weight = 0.190) were identified as the most important factors. The results indicated that focusing on administrative reform, transparency, and meritocracy is essential for improving administrative integrity and combating corruption. The findings further suggest that focusing on administrative reform, transparency, and meritocracy is the central axis of improving administrative integrity and fighting corruption. Therefore, adopting an integrated approach across the administrative, social, and economic dimensions, together with continuous monitoring of administrative integrity indicators, will pave the way for the effective implementation of the national anti-corruption strategy in government offices.

Keywords: Administrative health, Anti-corruption, Experts, National anti-corruption strategy, Staff.

Cite this article: Amiri, A., Attarnia, A., & Moradi, M. J. (2025). Strategies to Enhance Administrative Integrity Based on the Components of Iran's National Anti-Corruption Strategy: A Case Study of Government Offices in Qom. *Strategic Management & Futures Studies*, *8* (2), 43-59.

© The Author(s).

Online ISSN: 2821-0069

مدیریت راهبردی و آینده‌پژوهی
دوره ۸، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۴
صفحات ۵۹ ـ ۴۳

ناشر: دانشگاه طلوع مهر
http:// journal.tolouemehr.ac.ir/

راهکارهای ارتقای سلامت اداری با توجه به مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران (مورد مطالعه: ادارات دولتی شهر قم)

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

علی‌نقی امیری[۱]
استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران.
رایانامه: anamiri@ut.ac.ir

احمد عطارنیا[۲*]
نویسنده مسئول: دکتری مدیریت دولتی، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.
رایانامه: Attarnia@ut.ac.ir

محمدجواد مرادی[۳]
کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه طلوع مهر، قم، ایران.
رایانامه: m.moradi8285@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۲/۰۶
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۲/۲۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۰۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی و اولویت‌بندی راهکارهای ارتقای سلامت اداری با توجه به مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران است. روش تحقیق آمیخته (کیفی-کمی) است. جامعه پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان و مدیران ارشد (۸ نفر به صورت هدفمند) و در بخش کمی شامل کارشناسان اجرایی و کارکنان عالی‌رتبه (۱۸ نفر به صورت هدفمند) است. داده‌ها با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته گردآوری شد. برای شناسایی عوامل از تکنیک دلفی در چهار دور و برای اولویت‌بندی از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی استفاده شد. یافته‌ها نشان داد راهکارهای ارتقای سلامت اداری در سه حوزه اصلی اداری، اجتماعی و اقتصادی قابل دسته‌بندی هستند. بیشترین اولویت مربوط به معیار اداری (وزن ۰/۳۶۲) و سپس معیار اجتماعی (وزن ۰/۳۵۵) و معیار اقتصادی (وزن ۰/۲۸۳) است. همچنین، در میان زیرمعیارها، «افزایش پاسخگویی» (وزن ۰/۲۰۵) و «نظام شایسته‌سالاری» (وزن ۰/۱۹۰) به عنوان مهم‌ترین عوامل شناخته شدند. نتایج نشان داد که تمرکز بر اصلاحات اداری، شفافیت و شایسته‌سالاری برای ارتقاء سلامت اداری و مبارزه با فساد ضروری است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تمرکز بر اصلاحات اداری، شفافیت و شایسته‌سالاری، محور اصلی ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد است. لذا اتخاذ رویکردی یکپارچه میان ابعاد اداری، اجتماعی و اقتصادی همراه با پایش مستمر شاخص‌های سلامت اداری، زمینه‌ساز اجرای مؤثر استراتژی ملی مبارزه با فساد در ادارات دولتی خواهد بود.

واژگان کلیدی: خبرگان، سلامت اداری، کارشناسان و کارکنان، مبارزه با فساد، مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی.

استناد: امیری، علی‌نقی، عطارنیا، احمد و مرادی، محمدجواد (۱٤۰٤). راهکارهای ارتقای سلامت اداری با توجه به مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران (مورد مطالعه: ادارات دولتی شهر قم). *مدیریت راهبردی و آینده‌پژوهی*، ۸ (۲)، ۵۹-۴۳.

© نویسندگان.

شاپای الکترونیکی: ۰۰۶۹-۲۸۲۱

مقدمه

ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد از جمله ضروری‌ترین کارکردهای یک نظام حکومتی پایدار و در عین حال، از اصلی‌ترین پایه‌های استحکام آن محسوب می‌شود. بر این اساس، دولت‌ها با ساختارها و گرایش‌های فلسفی و ایدئولوژیکی مختلف، برای بقای نظامی که بر اساس آن مشروعیت یافته‌اند، همواره ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد را سرلوحه برنامه‌های خود قرار می‌دهند، زیرا پیشرفت و اعتلای خود را مرهون آن می‌دانند. جامعه‌شناسان و روان‌شناسان اجتماعی نیز معتقدند در جامعه‌ای که احساس ظلم، اجحاف و حرمان، تبعیض، قانون‌گریزی و رویه‌های مذمومی از این قبیل در میان آحاد مردم رواج پیدا کند، آن جامعه یا کشور روی توسعه را به خود نخواهد دید و نظام حاکم بر آن با بحران مقبولیت مواجه خواهد شد و در چنین وضعیتی مردم رغبتی به همکاری با دولت‌ها نخواهند داشت (خواجه‌زاده، ۱۳۹۸).

مسئله مهم در زمینه مفهوم فساد و سلامت اداری این است که اداره سالم و دور از فساد، دستیابی به اهداف سازمان‌ها را تا حد زیادی تضمین می‌کند و این امر به نوبه خود باعث پیشرفت کل جامعه می‌گردد و تأثیرات مثبت بسیاری به همراه دارد. از طرفی، نیز در جامعه‌ای که به سلامت اداری اهمیت داده شود و با پدیده فساد اداری مبارزه صورت گیرد، تأثیراتی نیز بر فضای روانی عمومی جامعه گذاشته و به نوعی هم‌افزایی و ترغیب مشارکت اعضای جامعه در این مسئله را به همراه داشته و یک وجدان بیدار انسانی و مذموم دانستن فساد را در پی خواهد داشت که طبیعتاً باعث تسری این دید به سایر جنبه‌های مدنی و اجتماعی نیز خواهد شد.

نظام اداری در هر کشور به دلیل ارتباط مستقیم و رو در رو با آحاد و لایه‌های مختلف اجتماع از اهمیت و اعتبار خاصی برخوردار است و به دلیل اینکه حجم عظیمی از خدمات دولت از طریق کانال‌ها و بخش‌های مختلف دولتی به دست شهروندان می‌رسد، بنابراین، برخورداری از یک نظام اداری منسجم، کارآمد، شفاف و پاسخگو همواره از دغدغه‌های دولتمردان و سیاست‌گذاران هر جامعه‌ای محسوب می‌شود؛ به طوری که دولت‌ها سعی می‌کنند با مطالعات علمی و تدوین قوانین و مقررات لازم و انجام‌دادن اصلاحات اداری بر توانمندی‌های نظام اداری خود افزوده و از

نارضایتی‌های عمومی بکاهند (ولی‌پور، ۱۳۹۸). بدین سبب به نظر می‌رسد در راستای رسیدن به یک نظام کارآمد و توسعه‌یافته که در آن منافع تمامی آحاد جامعه تأمین شود، راه‌حلی بجز تغییر و تحول در نظام اداری نیست. راه حلی که عوامل مؤثر در بروز ناهنجاری‌های اداری را کاهش داده و موجب اصلاح ساختار اداری کشور شود. ساختاری که دربرگیرنده تلاشی انتظام‌یافته و یکپارچه بوده تا بتواند از این طریق تغییراتی اساسی در نظام اداره عمومی و سلامت آن ایجاد و توان اداره عمومی را برای رسیدن به پیشرفت قابل ملاحظه ملی و اهداف توسعه افزایش دهد (راستین‌مرام، ۱۳۹٦).

سلامت اداری یکی از مباحثی است که با رشد جوامع و گسترش نظام‌های اداری و دستگاه‌های خدمات‌رسان بارها مطرح شده است. اطلاع‌رسانی شفاف، احترام به حقوق ارباب‌رجوع و تقویت ارزش‌ها و باورهای کارکنان و فرهنگ سازمانی از مواردی است که همواره نقطه مقابل فساد اداری از آن یاد می‌شود و مؤلفه‌هایی هستند که بر اساس آن میزان سلامت اداری سازمان‌ها و نهادها سنجیده می‌شود. نظام اداری سالم، نظامی کارآفرین و شاد است که به رفاه و آسایش فکری، جسمی و انگیزش مثبت نیروی انسانی در کنار تولید کالا و ارائه خدمات بر اساس نیاز واقعی مشتری و با توجه به کیفیت و کمیت آن و سودآوری منطقی توجه دارد (هجینی، ۱۳۹۸). از آنجاا که فساد اداری نقطه مقابل سلامت اداری می‌باشد، ابتدا باید نسبت به فساد و ابعاد گوناگون آن شناخت کامل داشته باشیم، سپس، به دنبال راهکارهایی برای ارتقای سلامت نظام اداری باشیم. فساد اداری عبارت است از تخطی افراد از صداقت و درستکاری در انجام وظایف محوله، رفتار غیر قانونی یا نامناسب متصدیان پست‌های دولتی در راستای منافع شخصی. نظر به اینکه فساد اداری دارای ابعاد مختلف است، مبارزه با آن نیز مستلزم شناخت کامل ابعاد آن می‌باشد (خواجه‌زاده، ۱۳۹۸).

در دنیای کنونی به علت گسترش و توسعه ابزارها و وسایل ارتباط جمعی، افزایش سرعت حرکت به سمت جهانی‌شدن اقتصادهای ملی، دلبستگی بیش از پیش کشورها به همدیگر و کاهش قلمرو و اقتدار سیاست حاکمیت ملی و سیر فرسایشی آن در حوزه‌های مختلف اقتصاد، فرهنگ و وجود نهادهای دموکراتیک و آزادی مطبوعات در دو قرن اخیر، دولت‌ها را مجبور کرده است، نسبت به اقدامات و عملکرد خود به مردم پاسخگو باشند. در نتیجه، این تحولات، تخلفات اداری از

حساسیت بسیار بالایی برخوردار شده و دولت‌ها به خاطر حفظ مشروعیت سیاسی ناچارند به این مسئله توجه کنند.

از آنجا که ادارات دولتی شهر قم محل تجمع سرمایه‌های اقتصادی، انسانی و مالی زیادی هستند، پتانسیل زیادی برای انجام کارهای فراوانی دارند، بنابراین وجود فساد باعث تضعیف روحیه کارکنان این ادارات و اتلاف انرژی می‌شود. در نتیجه، این تحولات، تخلف‌های اداری از حساسیت بسیار بالایی برخوردار شده و ادارات به خاطر حفظ مشروعیت سیاسی ناچارند به این مسئله توجه کنند. نبود سلامت اداری یا به عبارتی فساد به عنوان یکی از مهم‌ترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت، مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌کند و بر توسعه اقتصادی بالاخص اقتصادهای باز آثار نامطلوبی دارد و از طریق هدایت نادرست استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دست‌یابی به درآمدهای سهل‌الوصول زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند. با توجه به نقش ادارت دولتی شهر قم در تارویود نظام سیاسی و اداری کشور چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی به عنوان چرخ اقتصادی کشور برای رسیدن به توسعه‌ای پایدار در ابعاد مختلف بیش از پیش نقش این ادارات پررنگ‌تر شده است. حال آنکه متأسفانه در سال‌های اخیر، در ایران اختلاس‌های مکرر و بزرگ، نبود شایسته‌سالاری، کمبود نظارت کافی، وجود محیط انحصاری دولتی، پاسخگویی نامناسب و شفاف‌سازی اطلاعات وجود داشته است که تمامی موارد یادشده زمینه‌ساز کاهش سطوح سلامت اداری در این بخش است. با توجه به بررسی‌های انجام‌گرفته مشخص شد تاکنون پژوهشی که به بررسی عوامل مؤثر بر سلامت اداری با توجه به مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران پرداخته باشد ،انجام نشده و در این پژوهش به بررسی عوامل مؤثر بر سلامت اداری با توجه به مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران پرداخته خواهد شد. اکنون مسئله اصلی این پژوهش پاسخ به این سؤال است که راهکارهای ارتقای سلامت اداری با توجه به مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران کدامند و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟

بی‌توجهی به خواسته‌های عمومی و فساد در نظام اداری، مشروعیت و کارآمدی دولت‌ها را در بلندمدت تهدید می‌کند، عامل شکست سازمان‌ها در محیط است و ادامه حیات و بقای آنان را با

مشکل مواجه می‌کند. اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی برای تحول و توسعه کشورها به حساب می‌آید و بدون این مهم سایر برنامه‌ها و تلاش‌ها نیز به سرانجام نخواهد رسید. مقابله با فساد اداری می‌تواند نقش به‌سزایی در تخصیص مطلوب منابع، افزایش سرمایه‌گذاری، اشتغال و رفاه عمومی داشته باشد و موجب استحکام پایه‌های حکومت شده و اعتماد مردم به دولت و سازمان‌ها را افزایش می‌دهد. همچنین اشاره به این نکته که منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد و توجه به کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است، حائز اهمیت است (نخعی، ۱۳۹۳). نبود سلامت اداری یا به عبارتی، فساد به عنوان یکی از مهم‌ترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت، مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌کند و بر توسعه اقتصادی بالاخص اقتصادهای باز آثار نامطلوبی دارد و از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند. شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم گذاشته است. یکی از مهم‌ترین این هزینه‌ها در سطح کلان، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است که پیامد آن احساس عدم وجود عدالت اجتماعی در نگرش‌ها و اذهان توده مردم است که در نتیجه آن اعتقاد به نظام اجتماعی کاهش می‌یابد و کنترل روانی افراد بر روی رفتار خود، که نقش مهمی در آلوده شدن کارکنان به فساد اداری دارد، کم می‌شود (حجازی مهرنیز، ۱۳۹۶). با توجه به اینکه فساد اداری به عنوان پدیده‌ای عام و جهانی در همه ابعاد زندگی انسانی نفوذ کرده است و هر روز به شکل‌های متنوعی خود را بر ما تحمیل می‌کند، حتی کسانی که مرتکب چنین رفتارهایی می‌شوند در نهایت، قربانی شرایطی هستند که آن را در احاطه و در کمند خود گرفتار کرده است.

مبانی نظری

فساد مفهومی گسترده است که طیف وسیعی از رفتارها و فعالیت‌های غیر قانونی، نامشروع، متقلبانه، غیر اصولی و ناهنجار را شامل می‌شود. از نظر تاریخی فساد در تمامی حوزه‌های سیاسی، اداری و بخش خصوصی وجود دارد. ریشه فساد فعل لاتین «رومپر» به معنای شکستن است. در فساد آنچه که می‌شکند و یا نقض می‌شود ممکن است رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی یا اغلب مقررات اداری باشد. در فرهنگ سیاسی، اقتصادی و مدیریتی ایران معمولاً از فساد اداری به عنوان معادل کلمه لاتین corruption استفاده می‌شود. سازمان شفافیت بین‌الملل فساد را سوء استفاده از قدرت اعطاشده برای انتفاع شخصی تعریف کرده است. فساد اداری عبارت است از استفاده غیر قانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی. بر اساس قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۰، فساد اداری عبارت است از: هرگونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیر مستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد شود (توکلی، ۱۳۹۹).

ساموئل هانتینگتون فساد اداری را چنین تعریف می‌کند: فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می‌گذارند. به عبارتی، فساد ابزاری نامشروع برای به دست آوردن خواسته‌های نامشروع از نظام اداری است (مقدسی، ۱۳۹۵). به عقیده ماکیاولی فساد جریانی است که طی آن موازین اخلاقی افراد سست و فضیلت و تقوای آنان از بین می‌رود. انواع فساد اداری عبارتند از: رشوه، اختلاس، دو دوزه بازی، کالا برداری، اخاذی، پارتی بازی و تبارگرایی (حبیبی، ۱۳۹۵). نظریه‌های فساد اداری شامل رویکرد هزینه–فایده، رویکرد محرومیت نسبی، رویکرد رانت‌جویی، رویکرد کارفرما–غیر کارگزار، رویکرد حامی–پیرو و رویکرد اخلاقی است (یعقوبی، ۱۳۹۰). علل پیدایش و گسترش فساد اداری نیز عبارت‌اند از قوی نبودن فرهنگ سازمانی و عدم دلبستگی کارکنان و مدیریت به سازمان و اهداف آن، انحصار فعالیت‌های اداری برای گروه‌های خاص، اختلاف فاحش میان میزان درآمد کارکنان و

حجم هزینه‌های آنان، رابطه خویشاوندی، نحوه تقسیم قدرت سیاسی و میزان آزادی‌های سیاسی به ویژه قدرت نقد حاکمیت، وسعت دامنه دخالت‌های دولت در تصدی امور، افراط در وضع قوانین و محدودکردن بخش خصوصی، عدم حساسیت جامعه نسبت به معیارهای اخلاقی و افزایش شهرنشینی (اسکندری، ۱۳۹۵).

از دیدگاه اسلام و قرآن، اسلام به عنوان کامل‌ترین دین الهی با هرگونه فساد مخالفت کرده است و بر صداقت، درستکاری و امانتداری تأکید دارد. در قرآن کریم به انسان هشدار داده شده است تا خود را از معرض انحرافات و گناهانی که در نتیجه پیروی از شیطان حاصل می‌شوند، بر حذر دارد (یس، آیه ٦٠). از حضرت علی (ع) نقل است که دلبستگی به دنیا سرآغاز فتنه‌ها و ریشه در رنج‌هاست (غررالحکم و دررالکلم، حدیث ۳۰۷۸). در بسیاری از آیات قرآن فساد با کلمه فی الارض همراه است که ناظر به جنبه‌های اجتماعی آن است (مکارم شیرازی و همکاران، ج ۱۰، ۲۰۲-۲۰۳).

ویژگی‌های نظام اداری سالم بر اساس ادبیات موجود عبارت‌اند از سازمان‌ها باید بر اساس نیاز حقیقی جامعه شکل گیرند، مأموریت‌های اصلی باید به عنوان نیروی محرکه تلقی شوند، نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها باید افرادی با دانش، مهارت و باانگیزه باشند، نظام‌ها و قوانینی که وضع می‌شوند باید از نقش انگیزنده‌ای برخوردار باشند، در یک نظام اداری سالم باید به پیشگیری بیش از درمان اهمیت داده شود، در ارزیابی عملکردها نیز باید به ستاده‌های حقیقی توجه شود، مکانیزم‌های بازار را باید به مکانیزم‌های بوروکراتیک ترجیح داد، به جلب رضایت ارباب‌رجوع باید اهمیت زیادی قائل شد، نظام شایسته‌سالاری در این نوع نظام‌ها باید حاکم بوده و پرداخت‌ها نیز بر مبنای عملکرد باشد (رحیمی‌نسب، ١٣٨٦).

منویات رهبری جمهوری اسلامی ایران در همایش ملی ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد اداری معظم له بیان شده است. ایشان در رابطه با اهمیت پرداختن به فساد بیان می‌کنند: بدترین فسادها در جامعه، رواج فقر و افزایش شکاف بین فقیر و غنی است. بدترین فسادها در جامعه این است که کسانی دچار فساد مالی و اقتصادی شوند و از بیت‌المال مردم برای منافع شخصی و پرکردن جیب خود تغذیه کنند. بزرگترین فسادها این است که در اجرا و اعمال قانون در جامعه تبعیض باشد و به شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها و قابلیت‌های افراد توجه نشود (مرادی، ١٤٠٠). راهکارهای افزایش

سلامت اداری بر اساس رویکردهای تحقیقاتی متداول در پیشگیری از فساد اداری به چهار گروه تقسیم می‌شوند: رویکرد علمی (شناخت چیستی پدیده فساد، چرایی بروز آن و چگونگی پیشگیری یا مبارزه با آن بر اساس یافته‌های علمی)، رویکرد تجربی (مبتنی بر تحقیقات صورت گرفته قبلی شامل افت و خیزها، ضعف‌ها و قوت‌های حرکت‌های قبلی)، رویکرد ارزشی (مراجعه به منابع اسلامی و ملی، مبانی و مصادیق پیشگیری و مبارزه با پدیده فساد) و رویکرد تطبیقی (استفاده از تجربیات دیگر کشورها، سازمان‌های فراملی و منطقه‌ای و بین‌المللی) (معدن‌چیان، ۱۳۸۲). همچنین برای تدوین راهبرد ملی پیشگیری از فساد اداری در ایران می‌توان هشت بعد را در نظر گرفت: پاسخگویی سیاسی، مشارکت مردمی، بخش خصوصی رقابتی، مدیریت دولتی مردم‌سالار، سازوکارهای نهادی، آموزش اثربخش آموزه‌های دینی، تقویت نقش رسانه‌ها و ... (دانایی‌فرد، ۱۳۸۷).

سلامت سازمانی را مایلز در سال ۱۹٦۹ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها، خاطرنشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سنجش بیشتر اشاره می‌کند. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد، وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند (رحیمی‌نسب، ۱۳۸٦). مفهوم سلامت و یکپارچگی عبارت است از استفاده از قدرت عمومی برای منفعت عمومی. این عنصر، محور برجسته مبارزه با فساد است. سلامت پیشنهادکننده شیوه‌های مثبت و فعال است و بر مبنای آن در واقع قبل از اینکه به دنبال طرح‌های برای مبارزه با فساد باشیم، بهتر است در مسیر سلامت نظام اداری جامعه حرکت کنیم و گروه‌ها و بخش‌های مختلف برای پیشگیری و مبارزه با شکل‌گیری فساد را گرد آوریم. پاسخگویی، شفافیت و یکپارچگی از مؤلفه‌های اساسی سلامت سازمانی هستند. برای سلامت سازمانی یازده مؤلفه به شرح زیر ارائه شده است: ارتباط مستمر میان کارکنان و هم‌خوانی میان زیردستان و فرادستان، مشارکت و درگیربودن در سازمان، وفاداری و تعهد، اعتبار و شهرت سازمان، روحیه مناسب، اخلاقیات، بازشناسی عملکرد، مسیر هدف، رهبری، توسعه کارایی کارکنان و کاربرد.

نقش مدیران عالی در سلامت اداری بسیار حائز اهمیت است. هرگونه تغییر در سازمان‌ها در سه

سطح قابل بررسی است: سطح استراتژیک، سطح تاکتیکی و سطح عملیاتی. مدیران ارشد با شکل‌دهی، اصلاح یا تغییر فرهنگ سازمانی، تدوین استراتژی‌ها و ترسیم آرمان‌های سازمان، جهت‌دهی مناسب نیروی انسانی، توانمندسازی نیروی انسانی، داشتن تفکر راهبردی و اتخاذ استراتژی‌های مناسب بر اساس اطلاعات درست، به‌هنگام و مربوط، نقش اصلی را در برخورد با تخلفات اداری و سلامت نظام اداری بر عهده دارند (مرادی، ۱٤۰۰).

پیشینه پژوهش

غزنوی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر سلامت اداری کارکنان کوپ فرماندهی انتظامی شهرستان مشهد مقدس انجام داد. هدف از انجام این تحقیق شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر سلامت اداری کارکنان کوپ فرماندهی انتظامی شهرستان مشهد مقدس بوده است. نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۲۳٤۰ نفر از کارکنان کوپ فرماندهی انتظامی شهرستان مشهد مقدس می‌باشد و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۳۰ نفر انتخاب شده است. نتایج نشان داد که عوامل سازمانی و فردی بر سلامت اداری کارکنان کوپ فرماندهی انتظامی شهرستان مشهد مقدس مؤثر است. رستین‌مرام (۱۳۹٦) پژوهشی با عنوان بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای سلامت اداری (مطالعه موردی: سازمان بهشت زهرا (س) تهران) انجام داد. تحقیق حاضر از نوع کاربردی است. این تحقیق شامل ۱۳ فرضیه است. روش گردآوری داده‌ها مطالعات کتابخانه‌ای و مطالعه میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. نتایج نشان داد که عوامل مدیریت اثربخش، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نظام نظارت و بازرسی، عوامل سیاسی و رهبری بر ارتقای سلامت اداری مؤثرند. بابایی (۱۳۹٦) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سلامت اداری بر رضایت شغلی کارکنان پایانه‌های مرزی کشور انجام داد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی است. نتایج پژوهش نشان داد سلامت اداری، عامل اداری، عامل اقتصادی، عامل اجتماعی و عامل سیاسی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان داشتند. اسلامی (۱۳۹٤) پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های تخصصی کشور (مورد مطالعه سازمان

ملی استاندارد ایران) انجام داد. نتایج داده‌ها نشان می‌دهد به ترتیب عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری و عوامل فرهنگ سازمانی بر ارتقاء سلامت اداری در سازمان ملی استاندارد ایران مؤثر هستند. قطبی وایقان (۱۳۹٤) پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء سلامت نظام اداری کشور با استفاده از روش ANP انجام داد. نتایج نشان داد که «مجموعه عوامل سازمانی» در مقایسه با دیگر عوامل، از رتبه بالاتری برخوردار شدند و عوامل محیطی و فردی به ترتیب رتبه‌های بعدی را کسب نمودند. شعبانی (۱۳۹٤) پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر ارتقای سلامت اداری در نظام مالیاتی کشور (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان کرمانشاه) انجام داد. نتایج نشان می‌دهد که شفاف‌سازی انجام امور و فعالیت‌ها، افزایش رضایتمندی خدمت‌گیرندگان، برقراری نظام شایسته‌سالاری در انتخاب‌ها و انتصاب‌ها، تقویت نظارت مردمی، تقویت ارزش‌های دینی و اخلاقی در رفتار سازمانی و شغلی کارکنان، تقویت مشارکت و فعالیت بخش‌های غیردولتی بر ارتقای سلامت اداری اثرگذار است. نخعی (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای سلامت اداری در بین کارکنان دادگستری شهرستان زاهدان انجام داد. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی، مدیریت اثربخش، عوامل سیاسی و عوامل رهبری مؤثر بر ارتقای سلامت اداری را می‌سنجد. نوذری (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان بررسی نحوه ارزیابی و تعیین شاخص برای دستگاه‌های اجرایی در رابطه با ارتقاء سلامت اداری در سازمان بازرسی استان فارس انجام داد. نتایج نشان داد که از بین ٤ عامل اداری، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جزو عوامل مؤثر در ارزیابی میزان سلامت اداری دستگاه‌های اجرایی استان فارس هستند.

کنت و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان سیر تحول فساد و توسعه در اقتصادهای در حال‌گذار: شواهدی از چین انجام دادند. در ادبیات به طور گسترده‌ای پذیرفته شده است که سطح فساد با رشد اقتصادی رابطه منفی و نیرومندی دارد. با این حال، افراد مشکوک معتقدند که برای اقتصادهای در حال گذار، ممکن است این رابطه برقرار نباشد. اصلاحات اقتصادی کنترل مقامات محلی را سست کرده و می‌تواند فساد را افزایش دهد. فساد و درآمد سرانه می‌تواند ارتباط مثبتی داشته باشد. پاول و اوچرانا (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط شفافیت و فساد اداری در بخش دولتی کشور چک انجام دادند. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-

همبستگی بوده است. آن‌ها ضمن بررسی ارتباط بین شفافیت و فساد اداری به این نتیجه رسیدند که شفافیت، با افزایش رقابت از طریق شفافیت در بخش‌های دولتی سبب کاهش فساد اداری می‌شود. دی‌پترو و همکاران (۲۰۱۶) مقاله‌ای تحت عنوان تحلیل کلاس پنهان از سلامت اداری مدرسه در دانش‌آموزان راهنمایی و دبیرستان در مدارس دولتی کالیفرنیا انجام داده است. تحقیقات نشان داده است که آب و هوای مدرسه‌ای مثبت، نقش محافظتی در توسعه اجتماعی، عاطفی و تحصیلی نوجوانان نوجوان دارد. کاترین برادشاو (۲۰۱۴) تحقیقی با عنوان ارتقای شرایط برابر و حمایتگر فضای مدارس در دبیرستان: نقش سلامت اداری مدرسه و فرسودگی شغلی کارکنان انجام داده است. در پاسخ به نابرابری‌های مداوم نژادی در نتایج علمی و رفتاری دانش‌آموزان سیاه و سفید، آب و هوای مدرسه عادلانه به عنوان یک هدف بالقوه برای اصلاحات مدرسه توجه کرده است. این مطالعه تفاوت‌های تجربی دانش‌آموزان سیاه و سفید در محیط آب و هوایی مدرسه را بررسی کرد که آیا شاخص‌های سلامت اداری مدرسه و کارکنان فرسودگی شغلی تفاوت‌های مداخله در دانش‌آموزان را از طریق نژاد منفی می‌دانند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع آمیخته (ترکیبی) است. بدین صورت که مرحله اول آن کیفی و سپس کمی بود. در گام اول برای شناسایی و اولویت‌بندی راهکارهای ارتقاء سلامت اداری، ادبیات و پیشینه مطالعات مرتبط مورد بررسی قرار گرفت. سپس، برای جمع‌بندی یافته‌های مذکور از روش مصاحبه برای تکمیل و همچنین تأیید عوامل استفاده شد.

جامعه پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان و مدیران ارشد استانداردی قم بود که سابقه فعالیت آن‌ها بیش از ۱۵ سال و مدرک تحصیلی آن‌ها حداقل کارشناسی ارشد بود. از بین آن‌ها ۸ نفر به صورت هدفمند انتخاب شدند. در بخش کمی، جامعه شامل کارشناسان اجرایی و کارکنان عالی‌رتبه بود که مدرک تحصیلی آن‌ها حداقل کارشناسی و سابقه آن‌ها حداقل ۱۰ سال بود که از بین آن‌ها ۱۸ نفر به صورت هدفمند انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در هر دو بخش هدفمند (قضاوتی) بود. در بخش کتابخانه‌ای، اطلاعات از اسناد، کتب و مقالات معتبر استخراج شد. در بخش میدانی از روش کیفی به صورت مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به همراه پرسشنامه‌های محقق‌ساخته استفاده شد.

برای شناسایی شاخص‌ها از تکنیک دلفی در چهار دور استفاده شد. در دور اول ۱۱ شاخص برای ٤ مؤلفه در نظر گرفته شد که ۱ شاخص حذف شد. در دور دوم ۱۰ شاخص به ۹ شاخص کاهش یافت و در نهایت، در دور چهارم ۸ شاخص نهایی برای ۳ مؤلفه اصلی (اجتماعی، اقتصادی، اداری) شناسایی شد. برای اولویت‌بندی عوامل از تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی استفاده شد. در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسشنامه اول (خبرگان) از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن ۰/۸۷٤ به دست آمد که با توجه به اینکه این مقدار از ۰/۷ بیشتر شده است، بنابراین پرسشنامه اول از پایایی قابل قبول برخوردار است. همچنین، در پرسشنامه دوم (مقایسات زوجی)، نرخ ناسازگاری به دست آمده کمتر از ۰/۱ بود که پایایی پرسشنامه را تأیید کرد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، ابتدا با استفاده از تکنیک دلفی در چهار دور، شاخص‌های اولیه شناسایی و پالایش شدند. در دور اول ۱۱ شاخص برای ٤ مؤلفه در نظر گرفته شد که ۱ شاخص حذف شد. در دور دوم ۱۰ شاخص به ۹ شاخص کاهش یافت. در دور سوم، ضریب کندال ۰/٦۳۸ به دست آمد که نشان‌دهنده توقف فرایند دلفی بود. در نهایت، در دور چهارم، ۸ شاخص نهایی برای ۳ مؤلفه اصلی (اجتماعی، اقتصادی، اداری) شناسایی شد.

بر اساس نتایج تکنیک AHP، اولویت‌بندی معیارهای اصلی به شرح زیر است: **معیار اداری** با وزن نرمال ۰/۳٦۲ از بیشترین اولویت برخوردار است. **معیار اجتماعی** با وزن نرمال ۰/۳۵۵در اولویت دوم و **معیار اقتصادی** با وزن نرمال ۰/۲۸۳در اولویت سوم قرار دارد. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۳۵ به دست آمد که کوچکتر از ۰/۱ است و بنابراین، می‌توان به مقایسه‌های انجام‌شده اعتماد کرد. اولویت‌های شناسایی‌شده به شرح زیر است:

حوزه اجتماعی: زیرمعیار «افزایش پاسخگویی» با وزن ۰/۵۸۰ اولویت اول و «آزادی رسانه» با وزن ۰/٤۲۰ اولویت دوم را کسب کردند. نرخ ناسازگاری این مقایسه‌ها ۰/۰۰۰ به دست آمد.

حوزه اقتصادی: زیرمعیار «بودجه‌بندی صحیح» با وزن ۰/۳٤٦ اولویت اول، «خصوصی‌سازی» با وزن ۰/۳۳۸ اولویت دوم و «پیاده‌سازی سیستم‌های نظارتی مؤثر» با وزن ۰/۳۱٦ اولویت سوم را به دست آوردند. نرخ ناسازگاری این مقایسه‌ها ۰/۰۵۷ به دست آمد.

حوزه اداری: زیرمعیار «نظام شایسته‌سالاری» با وزن ۰/۵۲٦ اولویت اول، «تصمیم‌گیری غیر متمرکز» با وزن ۰/۳۵۰ اولویت دوم و «نگرش مثبت کارکنان نسبت به سازمان» با وزن ۰/۱۲٤ اولویت سوم را کسب کردند. نرخ ناسازگاری این مقایسه‌ها ۰/۰۵۱ به دست آمد.

جدول ۱. اولویت‌بندی نهایی شاخص‌ها با تکنیک AHP

رتبه	زیرمعیار	وزن نهایی	معیار اصلی
۱	افزایش پاسخگویی	۰/۲۰۵	اجتماعی
۲	نظام شایسته‌سالاری	۰/۱۹۰	اداری
۳	آزادی رسانه	۰/۱٤۹	اجتماعی
٤	تصمیم‌گیری غیر متمرکز	۰/۱۲٦	اداری
۵	بودجه‌بندی صحیح	۰/۰۹۷	اقتصادی
٦	خصوصی‌سازی	۰/۰۹۵	اقتصادی
۷	پیاده‌سازی سیستم‌های نظارتی مؤثر	۰/۰۸۹	اقتصادی
۸	نگرش مثبت کارکنان نسبت به سازمان	۰/۰٤۵	اداری

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه شناسایی و اولویت‌بندی راهکارهای ارتقای سلامت اداری با توجه به مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران بود. یافته‌ها نشان داد که راهکارهای ارتقای سلامت اداری در سه حوزه اصلی اداری، اجتماعی و اقتصادی قابل دسته‌بندی هستند. نتایج نشان داد بیشترین اولویت مربوط به معیار اداری است. این یافته با نتایج پژوهش‌های غزنوی (۱۳۹۸)، بابایی (۱۳۹٦)، اسلامی (۱۳۹٤) و قطبی وایقان (۱۳۹٤) همسو است. معیار اجتماعی در رتبه دوم قرار گرفت که با مطالعات پاول و اوچرانا (۲۰۱۷) و دی پترو و همکاران (۲۰۱٦) همخوانی دارد. معیار اقتصادی کمترین اولویت را به خود اختصاص داد. همچنین، نتایج نشان داد زیرمعیار «نظام شایسته‌سالاری» با وزن ۵۲٦/۰ بالاترین اولویت را در این حوزه دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که برای ارتقای سلامت اداری در ادارات دولتی شهر قم، باید بر استقرار نظام مبتنی بر شایستگی و انتخاب و انتصاب افراد بر اساس توانمندی‌ها تأکید شود. همچنین، «تصمیم‌گیری غیر متمرکز» با

وزن ۰/۳۵۰ در اولویت دوم قرار گرفت که نشان‌دهنده ضرورت تفویض اختیار و کاهش تمرکزگرایی در سازمان‌هاست. «نگرش مثبت کارکنان نسبت به سازمان» با وزن ۰/۱۲٤ در اولویت سوم قرار گرفت.

در حوزه اجتماعی زیرمعیار «افزایش پاسخگویی» با وزن ۰/۵۸۰ بالاترین اولویت را در این حوزه به خود اختصاص داد. این یافته با نتایج پژوهش‌های قطبی وایقان (۱۳۹٤) و بابایی (۱۳۹٦) که بر پاسخگویی به عنوان یک عامل کلیدی در سلامت اداری تأکید داشتند، همسو است. «آزادی رسانه» با وزن ۰/٤۲۰ در اولویت دوم قرار گرفت که نشان‌دهنده نقش رسانه‌ها در افشای فساد و افزایش شفافیت است. همچنین، در حوزه اقتصادی زیرمعیار «بودجه‌بندی صحیح» با وزن ۰/۳٤٦ بالاترین اولویت را در این حوزه دارد. «خصوصی‌سازی» با وزن ۰/۳۳۸ در اولویت دوم و «پیاده‌سازی سیستم‌های نظارتی مؤثر» با وزن ۰/۳۱٦ در اولویت سوم قرار گرفتند.

با توجه به نتایج، می‌توان ادعا کرد که برای ارتقای سلامت اداری در ادارات دولتی شهر قم، تمرکز اصلی باید بر اصلاحات اداری (به ویژه نظام شایسته‌سالاری و تصمیم‌گیری غیر متمرکز)، افزایش پاسخگویی و شفافیت (از طریق آزادی رسانه) باشد. همچنین، اصلاح نظام بودجه‌بندی و پیاده‌سازی سیستم‌های نظارتی مؤثر می‌تواند در کاهش فساد اقتصادی مؤثر باشد. یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات پیشین (غزنوی، ۱۳۹۸؛ بابایی، ۱۳۹٦؛ اسلامی، ۱۳۹٤؛ Pavel & Ochrana, 2017) همسو است و بر ضرورت رویکردی جامع و چندبعدی برای مبارزه با فساد اداری تأکید می‌کند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران و مدیران ادارات دولتی شهر قم، اولویت خود را بر تقویت سازوکارهای پاسخگویی و استقرار نظام شایسته‌سالاری در فرآیندهای استخدام، ارتقا و انتصاب قرار دهند، زیرا این دو مؤلفه بیشترین سهم را در ارتقای سلامت اداری دارند. همچنین با توجه به وزن قابل‌توجه معیار اجتماعی، باید برنامه‌های فرهنگی و آموزشی برای نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی و افزایش مشارکت و نظارت مردمی در دستور کار قرار گیرد. در بعد اقتصادی نیز شفاف‌سازی فرآیندهای مالی و کاهش زمینه‌های رانت و فساد اقتصادی توصیه می‌شود. در مجموع، اتخاذ رویکردی یکپارچه و هماهنگ میان ابعاد اداری، اجتماعی و اقتصادی،

همراه با پایش مستمر شاخص‌های سلامت اداری، می‌تواند زمینه‌ساز اجرای مؤثر استراتژی ملی مبارزه با فساد در سطح ادارات دولتی باشد.

با توجه به نتایج پیشنهادهای کاربردی زیر بیان می‌شود:

- ستقرار نظام شایسته‌سالاری در انتخاب و انتصاب مدیران، تفویض اختیار و حرکت به سمت تصمیم‌گیری غیرمتمرکز، و بهبود نگرش کارکنان نسبت به سازمان از طریق افزایش مشارکت آنان.
- افزایش پاسخگویی دستگاه‌های اجرایی به شهروندان، تضمین آزادی رسانه‌ها برای افشای فساد، تقویت نظارت مردمی و نهادهای مدنی.
- اصلاح نظام بودجه‌بندی و تخصیص بهینه منابع، پیاده‌سازی سیستم‌های نظارتی مؤثر بر خریدهای دولتی، و تسریع در خصوصی‌سازی فعالیت‌های تصدی‌گری دولت.
- حاکمیت قانون بر عملکرد همه دستگاه‌ها، شفاف‌سازی قوانین و فرآیندها، نهادینه‌سازی حساب‌دهی مدیریت در همه سطوح، و برگزاری دوره‌های آموزشی مقابله با فساد اداری.

با توجه به محدودیت‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود محققان آینده اولویت‌بندی عوامل شناسایی‌شده را از طریق رویکردهای غیرقطعی مانند تحلیل‌های شهودی فازی (FAHP) و مجموعه‌های زبانی مردد فازی انجام دهند. همچنین استفاده از نظرات قشر دانشگاهی و متخصصان اقتصادی و مالی خارج از شهرستان مورد مطالعه می‌تواند به غنای بیشتر پژوهش کمک کند.

منابع

بابایی، منصور (۱۳۹٦). *بررسی تأثیر سلامت اداری بر رضایت شغلی کارکنان پایانه‌های مرزی کشور*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد الکترونیکی.

توکلی، فاطمه (۱۳۹۹) *بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی حساسیت اخلاقی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خاتم.

خواجه‌زاده، عباس (۱۳۹۸). *تضمین سلامت نظام اداری در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد تهران غرب.

رحیمی‌نسب، باقر (۱۳۸٦). آسیب‌شناسی فساد اداری. *نشریه حمایت*.

رستین‌مرام، محمدرضا (۱۳۹٦) .*بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء سلامت اداری (مطالعه موردی: سازمان بهشت زهرا (س) تهران)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران.

غزنوی، مجید (۱۳۹۸). *شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر سلامت اداری کارکنان کوپ فرماندهی انتظامی شهرستان مشهد مقدس*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد شاهرود.

مرادی، محمدجواد (۱٤۰۰). *راهکارهای ارتقاء سلامت اداری با توجه به مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی طلوع مهر.

معدنی‌چیان، ابراهیم (۱۳۸۲). *مبارزه با فساد اداری*. تهران: پژوهشکده امام خمینی (ره).

ولی‌پور، علی (۱۳۹۸). *بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای سلامت اداری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی.

De Pedro, K. T., Gilreath, T., & Berkowitz, R. (2016). A latent class analysis of school climate among middle and high school students in California public schools. *Children and Youth Services Review*, *63*, 10–15. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.01.023.

Pavel, J. & Ochrana, F. (2017). Analysis of the impact of transparency, corruption, openness in competition and tender procedures on public procurement in the Czech Republic. *Central European Journal of Public Policy*, *7*(2), 114-134.