

طراحی و تبیین مدل ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری، صنعتی کشور

محسن حمیدی

دانشجوی دکتری تخصصی، رشته مدیریت گرایش، رفتار سازمانی، پردیس بین‌المللی ارس، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

علی نفی امیری

استاد و عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

anamiri@ut.ac.ir

حمیدرضا یزدانی

دانشیار و عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه تهران، تهران، ایران.

چکیده

هدف پژوهش: هدف اصلی، طراحی و تبیین مدل ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری، صنعتی کشور بود. روش پژوهش: روش تحقیق کیفی و استراتژی پژوهش، داده بنیاد بود. جامعه آماری: مشارکت‌کنندگان شامل اعضای هیات مدیره، مدیران ارشد واحدهای مختلف در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری، صنعتی کشور بودند. روش نمونه‌گیری: روش نمونه‌گیری هدفمند و با منطق اشباع نظری تعداد ۱۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه و شیوه تحلیل، کدگذاری باز بود. یافته و نتیجه پژوهش: بر ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد در سطح سازمان‌های مناطق آزاد دو دسته عوامل موثرند. عوامل درون سازمانی شامل: عوامل فردی (پایبندی به ارزش‌های دینی-اخلاقی، جامعه‌پذیری سلامت اداری، میزان ریسک‌پذیری و فرصت فساد، توجه به معیشت و مسائل مالی) و عوامل سازمانی (شفافیت، ساختار سازمان، نظام نظارت و کنترل، پاسخگویی، مدیریت منابع انسانی کارآمد، قانون محوری، آموزش و توسعه فرهنگ دینی و اخلاقی، استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیکی) است. عوامل برون سازمانی نیز شامل: ارتقاء امنیت در مناطق آزاد، ساماندهی مناطق آزاد، عوامل اجتماعی-فرهنگی، تنش‌زدایی سیاسی-قانونی و ثبات و پیوند با بازارهای بین‌المللی می‌باشد. با توجه به اینکه این سازمان‌ها از محورهای مهم توسعه کشور هستند و نبود سلامت اداری در آنها اثرات منفی زیادی ایجاد می‌کند، نیازمند توجه به تمامی جوانب درون سازمانی و برون سازمانی است و نمی‌توان به یک و یا چند عامل در مبارزه با فساد بسنده کرد.

کلید واژه‌ها: سلامت اداری، ارتقای سلامت اداری، شفافیت، سازمان‌های مناطق آزاد تجاری-صنعتی.

مقدمه

و اهدافی از قبیل رشد سرمایه‌گذاری و افزایش درآمد عمومی، ایجاد اشتغال سالم و مولد، تنظیم بازار کار و کالا، حضور فعال در بازارهای جهانی و منطقه‌ای، تولید و صادرات کالاهای صنعتی و تبدیلی و ارائه خدمات عمومی و پشتیبانی از فعالیت‌های اقتصادی و برقراری ارتباط تجاری بین‌المللی و تحرک در اقتصاد منطقه‌ای و تولید و پردازش کالا، انتقال فناوری، صادرات غیرنفتی، جلب و تشویق سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی، صادرات مجدد، ترانزیت و انتقال کالا در خصوص مناطق ویژه اقتصادی برای آن پیش‌بینی شده است و به عنوان یکی از راهکارهای توسعه کشورها با بهره‌گیری از فرصت‌های موجود در نظام اقتصاد جهانی به شمار می‌رود (خبرگزاری موج، ۱۴۰۱). سازمان‌های مناطق آزاد به عنوان قطب اقتصادی کشور دارای قوانین مختص به خود بوده و آسیب‌هایی از قبیل وجود تعارضات و تنازعات اراضی با نهادها و دستگاه‌ها، سوءاستفاده از معافیت‌های مالیاتی، تأسیس شرکت در منطقه آزاد صرفاً به منظور بهره‌برداری از معافیت‌های مالیاتی برای فعالیت‌های اقتصادی خارج از مناطق، عدم امکان اجرای کامل نظارت‌های گمرکی در خروجی مناطق آزاد به دلایلی از قبیل وسعت زیاد مناطق، نبود حصارکشی در محدوده، منفصل بودن محدوده برخی از مناطق آزاد تجاری-صنعتی، که موجب بروز پدیده قاچاق در آن نواحی شده است، وجود دارد. همچنین وجود فساد در این مناطق، می‌تواند نقش مهمی در کاهش درآمدهای دولتی و بالطبع انحراف برنامه‌های توسعه‌ای کشور ایفاء نماید.

پیامدهای وجود فساد در سازمان‌های مناطق آزاد را می‌توان در موارد ده‌گانه خلاصه کرد: ۱- کاهش اعتماد و اطمینان عمومی نسبت به مؤسسات دولتی، ۲- عدم تحقق اهداف و پایین بودن کارایی، کارآمدی و اثربخشی، ۳- فساد مالی به شکل رشوه، اختلاس، سرقت، پارتی‌بازی، استفاده از منابع عمومی در جهت اهداف

نظام اداری در کشور با توجه به نقش گسترده و مؤثری که در کارها دارد، یکی از زیرساخت‌های مهم توسعه است که بی‌توجهی و یا کم‌توجهی به آن، آسیب‌های جبران‌ناپذیری در تحقق برنامه‌ها، رضایت‌مندی مردم و جلوگیری از شکل‌گیری فساد را به دنبال خواهد داشت (فتح‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین توجه بنیادی به سلامت نظام اداری هر جامعه می‌تواند کمک بزرگی به سیاست‌گذاران آن جامعه باشد که با تشخیص به موقع، بتوانند راه‌حل‌های لازم را بیندیشند. نظام اداری ایران، علی‌رغم ظاهر مدرن خود، قادر به ایفای کارکردهای یک نهاد مدرن در جامعه نمی‌باشد، این ناکارا و ناسالم بودن نظام اداری یک مشکل اجتماعی است، یعنی مدیران، کارکنان و ارباب رجوع به خوبی وضعیت بیمارگونه را حس می‌کنند. شواهدی چون، عدم تحقق اهداف سازمانی، پایین بودن بهره‌وری، نارضایتی ارباب رجوع، ناکافی بودن سلامت اداری، رضایت‌شغلی پایین، کندی فرآیندهای کاری، بی‌نظمی اداری و غیره رگه‌هایی از ناسلامتی نظام اداری در ایران را نشان می‌دهد (مصطفی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). در رتبه‌بندی اخیر اعلام شده از سوی سازمان شفافیت بین‌الملل^۱ ایران با نمره ۲۵ در کنار کشورهای آنگولا، بنگلادش، گواتمالا، هندوراس، موزامبیک و نیجریه که همگی همین نمره را در فسادزدایی گرفته‌اند و همچنین رتبه ۱۴۹ را از میان ۱۸۰ کشور به خود اختصاص داده است. این در حالی است که در سال گذشته رتبه ایران ۱۴۶ و نمره آن ۲۶ بود که حکایت از ۳ پله افت رتبه و ۱ نمره کاهش در کارنامه امسال ایران نسبت به سال گذشته دارد. به این ترتیب به طور مداوم طی این سال‌ها جایگاه و نمره ایران در مبارزه با فساد در حال تنزل بوده است (فرهودی، ۱۴۰۱).

مناطق آزاد در ایران براساس قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری-صنعتی مصوب ۱۳۷۲ ایجاد گردیده

شخصی و غیره، ۴- فقدان شایسته‌سالاری و رواج چاپلوسی، تملق و ظاهرسازی، ۵- کسری درآمد قابل توجه، ۶- کاهش سطح اعتماد و همکاری با سایر نهادهای دولتی مستقر در منطقه، ۷- کاهش انگیزه در بین کارکنان، ۸- ایجاد موانع غیرضروری در برابر تجارت بین‌الملل و رشد اقتصادی، ۹- هزینه‌های فزاینده که معمولاً به فقیرترین بخش‌های جامعه تحمیل می‌شود، ۱۰- تضاد بین اهداف سازمانی و اهداف فردی کارکنان.

اهمیت و هدف پژوهش:

ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد در سطح سازمان‌های مناطق آزاد نیز همانند سطح کشوری، منطقه‌ای و بین‌المللی، نیازمند توجه به تمامی جوانب سازمانی از جمله؛ فرهنگ سازمانی، سیستم‌های رهبری سازمانی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت امور مالی، ایجاد مکانیزم‌های ضامن شفافیت، پاسخگویی و قانون‌گرایی و مبارزه با جرائم و تخلفات می‌باشد و به طور کلی نمی‌توان به یک و یا چند عامل در مبارزه با فساد بسنده کرد و می‌بایستی توجهات سیاست‌گذاران در سطح سازمانی، به تمامی عوامل معطوف گردد. فلذا این تحقیق ضمن بومی‌سازی و استمداد از سایر الگوهای ارتقای سلامت اداری، به دنبال مدلی بود که ضمن کشف و شناسایی عوامل و مؤلفه‌ها، بتواند به امر ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مذکور کمک نموده یا به عبارتی مسئولین ارشد این سازمان‌ها با اجرای آن بتوانند به سالم‌سازی محیط که بی‌شک یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر اقتصاد کشور می‌باشد، دست یابند. بنابراین هدف اصلی، طراحی و تبیین مدل ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری، صنعتی کشور بود. پژوهش‌های پیشین هر کدام از جهتی به موضوع سلامت اداری پرداخته‌اند. اما پژوهش حاضر با اتخاذ دیدی کلان به بررسی همه عوامل درون و بیرون از سازمان مؤثر بر سلامت اداری پرداخته است. سلامت اداری در اکثر سازمان‌های کشور از قبیل: سازمان‌های دولتی، نظارتی،

خصوصی و غیره مورد بررسی قرار گرفته است. ولی تاکنون موضوع سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد مورد بررسی قرار نگرفته است. از طرفی سازمان‌های مناطق آزاد کشور از محورهای مهم توسعه کشور هستند و عدم وجود سلامت اداری در آنها اثرات منفی زیادی ایجاد می‌کند. بنابراین پرداختن به این موضوع در این سازمان‌ها از ضروریات کشور بود که تاکنون در پژوهشی به آن پرداخته نشده است. در راستای هدف پژوهش، سوالات تحقیق عبارتند از:

۱- مدل ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری چگونه است؟

۲- عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد در سطح سازمان‌های مناطق آزاد کدام‌اند؟

۳- عوامل بیرون سازمانی مؤثر بر ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد در سطح سازمان‌های مناطق آزاد کدام‌اند؟

ادبیات پژوهش

سلامت اداری مفهوم جدیدی نیست که فقط شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف به شکل مؤثر شود، بلکه توانایی‌های نظام را برای رشد، شکوفایی و بالندگی بهبود می‌بخشد. در یک دستگاه سالم، مدیرانی باسواد به تمام معنا و متعهد و کارکنانی وظیفه‌شناس با روحیه‌ی بالا وجود دارند که کار خود را دوست دارند و افرادی مؤثر و سودمند هستند که مایه‌ی پویایی سازمان می‌شوند. برخی نیز سلامت اداری را به توانایی سازمان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های درست، بجا و مناسب تعریف کرده‌اند. (همایونی، ۱۳۹۹). سلامت نظام اداری صفتی کیفی در سازمان است که میزان هم‌راستایی در تعریف و تحقق منافع فردی سازمانی و ملی را نشان می‌دهد (مصطفی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰).

بررسی مفهوم سلامت اداری بدون بررسی و تعریف مفهوم فساد اداری قابل تصور نیست. باید این دو مفهوم،

ارتباط آنها و تعاریف هر یک مورد بررسی قرار گیرد و در نهایت به یک تعریف مشخص و قابل‌سنجش از مفهوم سلامت اداری دست پیدا کرد (سیف‌زاده، ۱۳۹۷). با مراجعه به تعاریفی که از این دو مفهوم ارائه شده است. می‌توان گفت هر چند فساد اداری مخرب و مانع سلامت اداری محسوب می‌شود اما سلامت اداری، وضعیتی فراتر از نبود فساد اداری است. سلامت اداری، وضعیتی است که کلیه عوامل یک سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته و می‌تواند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند (کمالی، ۱۳۹۹).

در هر صورت، وقتی که سلامت صرفاً به معنی عدم فساد تلقی می‌گردد، سنجش فساد برابر خواهد بود با سنجش سلامت. به عبارت دیگر، در چنین نگاهی وقتی فساد مورد سنجش قرار گیرد، سلامت نیز خود به خود مورد سنجش قرار گرفته است. هر چه فساد کمتر باشد به معنی آن خواهد بود که سلامت بیش‌تر است. به عنوان مثال، فیشر^۲ (۲۰۰۶) بازآوری سلامت سازمان را در درمان فساد و پیش‌گیری از آن جست‌وجو کرده است؛ درست مثل انسانی که درمان بیماری‌اش به معنی کسب سلامت تلقی می‌گردد؛ اما در نگاهی دقیق‌تر می‌توان گفت که در نظر برخی درمان بیماری کفایت نمی‌کند و تنها اقدامی آغازین و البته ضروری و مهم است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵).

رویکردها و نظریه‌های سلامت اداری

۱- رویکرد سلامت سلزینیک^۳

بحث سلزینیک در باب سلامت بر بنیاد مفهومی به نام سازمان اخلاقی بنا می‌شود. مطابق نظر سلزینیک فضیلت ابزاری ارزش اخلاقی محتمل دارد. فضیلت‌های ابزاری برای بسیاری از پروژه‌ها مفیدند. "وفاداری، از خودگذشتگی، خود انضباطی و شجاعت" نمونه‌هایی از این نوع فضیلت‌اند. "از نظرگاه این پروژه‌ها چنین

۲- نظریه سلامت ماروین براون

این نظریه سلامت پنج بعدی سازمان یا سلامت شرکت^۴ براون است که عنوان می‌نماید، مهم‌ترین روابط در درون زندگی سازمانی در پنج بعد رخ می‌دهد: "فرهنگی، بین شخصی، سازمانی، مدنی و طبیعی. هر یک از این ابعاد می‌توانند مانع ایجاد سلامت بشوند یا سلامت جمعی را پدید بیاورند." براون معتقد است که از این پنج بعد "بعد فرهنگی شاید بنیادی‌ترین باشد زیرا فرهنگ چیزی است که چیزها را به هم پیوند می‌دهد. (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵).

۳- مدل نظری سلامت سنج کی. پی. ام. جی^۵

سلامت سنج کی، پی. ام. جی مبتنی بر مدل نظریه‌ای درباره علل سازمانی سلوک غیراخلاقی است. این مدل برای جمع‌آوری و تحلیل ۱۵۰ وضعیت متفاوت سلوک غیراخلاقی موجود در زندگی واقعی که مرتبط به علل سازمانی‌شان هستند، پدید آمده است در این مدل هفت عامل سازمانی به عنوان متغیرهای مدل مورد توجه قرار گرفته است که عبارت‌اند از: وضوح، مدل‌سازی نقش‌های سازمانی، قابلیت اجرایی قابلیت دست‌یابی، شفافیت، قابلیت بحث کردن، تعهد کارکنان و احساس آرامش در گزارش دادن موارد غیراخلاقی توسط کارکنان (سلامت‌سنج، ۲۰۱۶).

۴- مدل مأخوذ از نظریه مدیریت عمومی نوین

این مدل براساس نظریه‌ای درباره مدیریت عمومی نوین^۶ پرورده شده است. مدعای این نظریه‌پردازان این است که در یک محیط تجربی، متغیر وابسته سلامت عمومی می‌تواند شامل ده نوع عدم سلامت باشد. فرض بر این است که مدیریت عمومی نوین اثرات متفاوتی بر

انواع گوناگون عدم سلامت خواهد داشت. فرضیه چهارم این است که شیوه‌ای که اقدامات مدیریت عمومی نوین انجام می‌گیرد، تأثیر زیادی بر سلامت عمومی خواهد داشت (کولتوف و همکاران، ۲۰۰۶).

۵- مدل سیستم درستکاری ملی ارائه شده توسط سازمان شفافیت بین‌الملل

به نظر کوقیل مفهوم نظام درستکاری به کاربرد ارزش‌ها، اصول و معیارهایی توسط مقامات و مسئولان دولتی در انجام اقدامات و امور روزانه خود در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و عمومی اشاره دارد. این مفهوم به معنی عمل با صداقت و شفافیت و استفاده مسئولانه و پاسخ‌گویانه از قدرت و تلاش برای به دست آوردن و حفظ اعتماد عمومی است (نجف‌پور و عبدالزهره عثمان، ۱۳۹۴).

۶- مدل ارائه شده توسط شورای دستگاه نظارتی کشور برای سنجش سلامت اداری در سطوح دستگاهی

وفق ماده ۲۸ قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، شورای دستگاه‌های نظارتی کشور مکلف به تهیه شاخص‌های اندازه‌گیری میزان سلامت اداری گردیده است. فهرست شاخص‌های ۹ گانه سلامت اداری که توسط شورای دستگاه‌های نظارتی کشور در تاریخ ۱۳۹۱/۲/۳۱ به تصویب رسیده است، عبارت‌اند از: ۱- قانون‌گرایی ۲- استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیکی ۳- شفافیت ۴- نظارت و کنترل داخلی ۵- پاسخگویی ۶- انضباط اداری و مالی ۷- آموزش، مهارت و توسعه فرهنگ دینی و اخلاقی ۸- شایسته‌سالاری ۹- الگوی مصرف و بهره‌وری (صنایع و موجدنسب، ۱۳۹۴).

۷- شاخص جهانی سلامت^۷

شاخص جهانی سلامت که خود حاصل مجموعه گسترده‌ای از شاخص‌هاست به دنبال پاسخ به این پرسش می‌باشد که در هر کشور تا چه اندازه رویه‌ها و کردارهای مناسب برای ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد وجود دارد و معمولاً هم وجود داشتن

چارچوب‌های حقوقی مناسب و هم‌میزان عملیاتی و اجرایی شدن آنها را ارزیابی می‌کنند. این شاخص‌ها میزان وجود داشتن، کارآمدی و دسترسی شهروندان به سازوکارهای ضد فساد را براساس چند صد شاخص می‌سنجند (شاخص جهانی سلامت، ۲۰۲۲).

بررسی عوامل مؤثر در تحقق سلامت اداری:

۱- نقش نظارت در تحقق سلامت اداری

هر سازمان به‌منظور آگاهی از میزان مطلوبیت فعالیت‌های خود بالأخص در محیط‌های پیچیده و پویا نیاز مبرم به نظام نظارت و ارزیابی دارد. کنترل و نظارت، فرهنگ‌سازمانی و عوامل اداری و ساختار دولت، سه عامل بنیادی در شکل‌گیری جو عمومی سازمان به سمت سلامت اداری است (حبیبی تبار، ۱۳۹۷).

۲- نقش آموزش در ارتقای سلامت اداری

آموزش برای ارتقاء سلامت اداری و پیشگیری و مبارزه با فساد در سازمان‌ها از جهت هدف، حوزه عمل، گرایش، اصول و فلسفه، ویژگی‌ها، الزامات و مخاطبین (مشتریان) متفاوت از آموزش‌های شغلی و آموزش‌های رسمی مبتنی بر پداکوژی است. آموزش کارکنان در زمینه سلامت اداری سعی دارد از طریق فراهم آوردن دانش، معلومات و مهارت‌های موردنیاز منابع انسانی، نیازهای دانشی و اطلاعاتی و مهارتی آنها را با هدف اصلاح، بهبود و ارتقاء عملکرد شغلی و رفتاری سالم تأمین کند و زمینه‌های تخلف و فساد را که چه بسا در اغلب موارد ناشی از خلأ اطلاعاتی و دانشی است از بین برده و یا به حداقل برساند (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۸).

نقش رسانه‌ها در ارتقاء سلامت اداری

رسانه‌های جسور و مستقل می‌توانند به‌عنوان مانعی غیرمستقیم در برابر برخی از انواع فساد عمل کنند که در صورت نبود رسانه‌ها شکوفا می‌شوند، اما رسانه‌ها با ارائه نظرگاه‌ها و گزارش‌های مختلف افکار عمومی را نسبت به آنها مطلع ساخته و مانع از رشد آنها می‌شوند. (آرایی و نجف‌پور، ۱۳۹۹). به هر حال، اگر رسانه‌ها به

دنبال رسیدن به پتانسیل کامل خود و پاسخگو نگه داشتن مقامات دولتی باشند، بایستی تقویت شوند و مهم‌تر از همه باید از استقلال خود اطمینان خاطر داشته باشند. (کریمی، تمجید و محمودی، ۱۳۹۶).

۱- شاخص‌های اصلی اندازه‌گیری سلامت اداری: شفافیت، پاسخ‌گویی، درستکاری

شفافیت، پاسخ‌گویی و درستکاری به دلیل آن که دربرگیرنده ایده‌ها و باورهایی هستند که در مقابل سوءاستفاده از قدرت قرار دارند، اغلب ضمانت‌کننده برچیدگی فساد در نظر گرفته می‌شوند. برنامه‌های شفافیت و پاسخ‌گویی ابزاری هستند که به وسیله آنها می‌توان واکنش‌پذیری (در مقابل بازیگران خارجی) و مسئولیت‌پذیری (از طریق سازوکارهای داخلی) دولت را در تصمیم‌گیری و فعالیت‌هایی نظیر ارائه خدمات عمومی افزایش داد. شفافیت را می‌توان دسترسی هر دو بخش عمومی (عامه مردم) و دولتی (افراد تشکیل‌دهنده دولت) به اطلاعات و نیز شفافیت فرایندها، قوانین و تصمیمات دولت تعریف کرد. (فوکودا و همکاران^۱، ۲۰۱۱).

پاسخ‌گویی، «مسئولیت جواب دادن»^۲ است و اشاره به حق شهروندان برای درخواست پاسخ از دولت به سؤالاتی است که آنها پیرامون سیاست‌های تصمیم‌گیری دولت مطرح می‌کنند. پاسخ‌گویی از منظر دولت‌ها در نقشی که آن در تضمین ارائه اثربخش خدمات (برای مثال آموزش، بهداشت، رفاه اجتماعی، حمل‌ونقل و غیره) و نیز در حفظ منافع عمومی (برای مثال: قانون، نظم، امنیت، ایمنی) دارد نمایان می‌شود. پاسخ‌گویی می‌تواند به عنوان یک سازمان نهادینه شود که در آن از طرق ممیزی داخلی، سازوکارهای نظارتی و ارزیابی خطر، خود را به پاسخ‌گویی ملزم می‌کند (پلرزی^۱، ۲۰۱۱).

درستکاری به دلیل آن که در حوزه فساد و ضدفساد مورد استفاده قرار گرفته است در دولایه تعریف می‌شود.

درستکاری در سطح ملی به قدرت و اثربخشی چندین رکن از سیستم حکمرانی کشور اشاره دارد. این درستکاری در سطح فردی به اخلاق‌مداری و مسئولیت‌پذیری فردی اشاره دارد که همه مقامات دولتی می‌بایست از آنها برخوردار باشند. اندازه‌گیری درستکاری از قوانینی نشأت می‌گیرد که تبیین‌گر اصول اخلاقی آن دسته از قوانینی هستند که فساد خرد آنها را نقض کرده است (سیف‌زاده، ۱۳۹۷).

پیشینه پژوهش

مصطفی‌پور و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های موثر بر سلامت نظام اداری با رویکرد دلفی فازی (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان‌های شمالی)" به ارائه شناسایی شاخص‌های موثر بر سلامت نظام اداری در دادگستری‌های استان‌های شمالی کشور پرداختند. پژوهش با رویکرد پیمایش انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد در چهار گروه کلی درون سازمانی، رفتاری، برون‌سازمانی و نظارتی میسر شده است. همچنین مشخص شد بین شاخص‌های موثر بر سلامت نظام اداری در این پژوهش به ترتیب، عوامل درون سازمانی - عوامل نظارتی - عوامل رفتاری و عوامل برون سازمانی بیشترین تاثیر را بر سلامت نظام اداری دادگستری‌ها دارند و در الگوی نهایی دو بعد درون سازمانی و رفتاری بیشتر مورد توجه خبرگان قرار گرفته‌اند و مولفه‌های بیشتری را به خود اختصاص دادند. شیریان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "شناسایی مولفه‌های سلامت اداری به منظور ارائه الگوی ارتقاء سلامت اداری در نظام آموزشی دولتی ایران" به ارائه الگوی ارتقاء سلامت اداری در نظام آموزشی دولتی به روش آمیخته اکتشافی انجام شد. در فاز اول (کیفی) از تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی استفاده شد. روش کیفی فراترکیب با تعداد ۱۰۸ مقاله جامعه مرحله اول پژوهش بودند. یافته‌های پژوهش در فاز کیفی نشان

اداری در شهرداری ساری پرداختند. پژوهش با رویکرد آمیخته (دلفی - تحلیل سلسله مراتبی) انجام شد. یافته‌های پژوهش در بخش کیفی نشان می‌دهد ارزش‌های ضد اخلاقی، فرصت فساد، پایبندی شرعی، نیاز مادی، احساس بی‌عدالتی، جامعه‌پذیری فساد از عوامل مؤثر بر بروز پدیده فساد هستند. در مرحله دوم با استفاده از تحلیل سلسله مراتبی وزن نهایی ابعاد مشخص شد. در بین شاخص‌ها، دسترسی به اطلاعات از بیشترین اهمیت برخوردار بود و شاخص‌های توانایی تغییر آینده با توجه به درآمد حال و احساس میزان ثبات شغلی از اولویت دوم و سوم برخوردار بودند.

همایونی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "طراحی و تبیین مدل ارتقاء سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر بیانیه آروشا" به دنبال ارائه مدلی برای ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران بودند. پژوهش، با روش آمیخته و در بین ناظران و بازرسان سازمان بازرسی کل کشور انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، که عوامل: سازمانی، فردی و برون‌سازمانی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک تاثیر مثبت دارند و در این میان، تاثیر عوامل سازمانی، از دو عامل دیگر بیشتر است. علاوه بر این، متغیرهای عوامل سازمانی و برون سازمانی از طریق متغیر واسطه عوامل فردی بر سلامت اداری اثرگذار هستند. یافته‌ها در بخش کمی نشان می‌دهد که عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل برون سازمانی بر ارتقاء سلامت اداری در گمرک تاثیر مثبت دارند و در این میان تاثیر عوامل سازمانی، از دو عامل دیگر بیشتر می‌باشد.

کمالی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "فرا ترکیب سازوکارهای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری در ایران" به ارائه سازوکارهای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری با روش فرا ترکیب پرداختند. سازوکارهای ارائه شده در این پژوهش‌ها، به روش کدگذاری باز و محوری، مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی شده‌اند. مقوله‌بندی

می‌دهد، سلامت تکنولوژیک - الکترونیک، سلامت منابع انسانی، سلامت ساختاری، سلامت فرهنگی، سلامت مالی، سلامت کالبدی و سلامت سیاسی از مضامین فراگیر سلامت اداری در نظام آموزشی ایران هستند. در فاز کمی محیط پژوهش شامل کلیه اعضای نظام آموزشی در ایران به روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی در تحلیل داده‌های کمی شامل جداول توزیع فراوانی و نمودارها و در بخش استنباطی از روش تحلیل عاملی تأییدی و رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری کوواریانس محور استفاده شد. با توجه به شاخص‌های، مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بود.

مصطفی‌پور و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "مدل سلامت نظام اداری با تأکید بر شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی: رویکرد ترکیبی" به ارائه مدل سلامت نظام اداری در سازمان‌های دولتی پرداختند. پژوهش با رویکرد آمیخته و در بین خبرگان انجام شد. بر اساس نظر خبرگان، مؤلفه‌ها به ۴۴ مؤلفه، هشت بعد اصلی: ذهنی، ارتباطی، شخصیتی، تخصصی، ارزشی، میان فردی، محیطی و سازمانی با روش دلفی فازی افزایش یافت. در مرحله بعد به منظور برقراری ارتباط بین ابعاد و ارائه مدل از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. که بر اساس نظر خبرگان، تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته مدل سلامت نظام اداری با تأکید بر شایسته‌سالاری احصا شد. نتایج، بیان‌گر آن است که چهار بعد ارتباطی، ذهنی، تخصصی و محیطی در سطح اول و سه بعد شخصیتی، سازمانی و میان فردی در سطح دوم و ارزشی در سطح سوم قرار دارند.

خدادادی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری در شهرداری ساری" به شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر فساد

تغییر سازمانی: ساخت هدف، انگیزه و وابستگی" به این نتیجه رسیدند که ایجاد حس روشن از اهداف، تعلق، تکامل، اطمینان، چابکی، درک، سادگی، انرژی، توانمندسازی، همکاری، تقویت انگیزه، شیوه های ارتباط قدرتمند، اجرای راهبرد برنامه ریزی شده، تمرکز بر اصول انسانی، فرهنگی و عملی در تغییر، درک تغییر از بخش های حرف های سازمان و تقویت مهارت های ارتباطی در سلامت سازمانی مؤثر است.

آل جوندی^{۱۳} (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی عوامل تعیین کننده فساد اداری پرداخت و نتایج این تحقیق نشان داد که فساد اداری و عوامل اصلی تعیین کننده آن (فرهنگ، فرهنگ سازمانی، بیثباتی سیاسی و ضعف نهادی) علاوه بر طبقه اجتماعی بر فساد اداری نیز تأثیرگذار است.

دیمنت و توساتو^{۱۴} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "علل و آثار فساد: نتایج تحقیقات گذشته، یک بررسی" به بررسی علل و آثار فساد بر مبنای مطالعات گذشته با رویکرد فراترکیب پرداختند. یافته های پژوهش نشان می دهد شکل گیری فساد متأثر از عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی، فقدان شفافیت، عدم دسترسی به اطلاعات، فقدان پاسخگویی، نیاز مادی، فقدان پایداری به اعتقادات مذهبی می باشد.

سینگ و جها^{۱۵} (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "ارزیابی مدل سلامت سازمانی با استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیره" به ارزیابی مدل سلامت سازمانی در سازمان تحقیق و توسعه کشور هند انجام داده اند. در این تحقیق مدل سلامت سازمانی با کمک تئوری و متغیرهای نهادی در سطح فردی تجزیه و تحلیل، به عنوان مثال توانمندسازی کارکنان، شاخص استرس شغلی، رضایت کارکنان و متغیرها در سطح سازمانی، یعنی ارتباطات سازمانی، یک مدل سلامت سازمانی را ایجاد کرد. نتایج نشان می دهد که مدل سلامت سازمانی در سازمان تحقیق و توسعه قابل اعتماد است. حتی تمام

این سازوکارها براساس هشت شاخص نظریه حکمرانی خوب و دو شاخص نظام ملی درستکاری انجام شده است. این مقوله ها عبارت اند از مشارکت، شفافیت، حکومت قانون، مسئولیت پذیری، توافق عمومی، عدالت و برابری، پاسخگویی، کارایی و اثربخشی، رسانه و نظارت.

معمارزاده طهران و نجفی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری" به به دنبال چگونگی ایجاد سلامت اداری در یک سازمان مهم در اداره امور شهری، یعنی شهرداری تهران بود. نتایج نشان داد تمامی سوالات فرعی تحقیق یعنی تأثیر عوامل فرهنگی، مدیریتی، سیاسی، قضایی، ارزشی و ساختاری بر سلامت اداری شهرداری تأیید شده اند و از بین کلیه عوامل این تحقیق، عامل ساختاری بیشترین و عامل ارزشی کمترین اثرگذاری را بر سلامت اداری شهرداری دارد.

مویس^{۱۱} (۲۰۲۰) زمینه فساد در بخش نفت، با بررسی و نقد ۱۸۴ مقاله نشان می دهد علی رغم تعاریف جامع بسیاری از مقالات از فساد، بیشتر آنها به نظر کلی اند که نمی توانند درباره این که آیا موارد مشخص با تفسیر آنها مطابقت دارند یا خیر درک درستی ارائه دهند. رویکردهای کمی بیشتر بر شاخص های مبتنی بر ادراک برای اندازه گیری فساد متکی اند. از یک سو، فساد با اعمالی همراه است که در سایه انجام می شود؛ اما از سوی دیگر، برای کسانی که آن را مشاهده می کنند، یقین وجود دارد که یک عمل مفسده مانند روز روشن است. بررسی های این مقاله نشان داد که بیش از نیمی از پژوهش های کیفی تحلیل شده به تحلیل اسناد و محتوا به عنوان روشی منحصر به فرد برای مطالعه خود متوسل شده اند؛ از این رو پیشنهاد می کند مطالعات کیفی باید بر طیف وسیع تری از روش ها برای مشاهده و مثلث بندی مظاهر مختلف آن تکیه کنند.

جنیفر امری^{۱۲} (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "رهبری

مورد مصاحبه قرار گرفتند. جمع‌آوری اطلاعات در هر پژوهشی باید با توجه به اهداف پژوهش، روش پژوهش و خصوصیات پژوهش صورت گیرد. بنابراین برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش، از روش کتابخانه‌ای و میدانی و برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده گردید.

در این مطالعه، محقق تمامی مصاحبه‌ها را هدایت نمود. اتخاذ این رویه باعث شد تا محقق بتواند اطلاعات حاصل از مصاحبه‌های پیشین را در مصاحبه‌های بعدی به کار بندد. هدف از انجام مصاحبه‌ها فهم و تبیین ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد بود، بیشتر مصاحبه‌ها در دفتر کار افراد ترتیب داده شد. بیشتر زمان مصاحبه‌ها به شناسایی مفهوم، عوامل مؤثر بر سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری، صنعتی کشور اختصاص یافت. در این مطالعه، جمع‌آوری داده‌ها تا مرحله اشباع نظری مقوله‌ها و به بیان واضح‌تر، تا جایی که امکان دستیابی به داده‌های جدید دیگر فراهم نبود، ادامه یافت. یکی از وظایف کلیدی در مدیریت مصاحبه‌ها قرار دادن مصاحبه‌شوندگان در شرایطی بود که بتوانند آزادانه دانش خود را در خصوص مسأله تحقیق و پدیده موردنظر در اختیار محقق قرار دهند.

از روش توافقی درون موضوعی (پایایی بین دو کدگذار) برای محاسبه پایایی مصاحبه‌ها، استفاده شد. برای محاسبه پایایی با روش توافق درون موضوعی از یک دانشجوی مقطع دکتری منابع انسانی درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند. سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد.

$$100\% \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}}$$

نتایج حاصل از کدگذاری‌ها در جدول ۳ آمده است.

مسیرهای مدل ساختاری نیز قابل توجه بوده اما واریانس در متغیر وابسته مطرح شده است و همچنین سامت سازمانی در رده علمی نسبت به رده مهندسی بالاتر بود. ایچپرو و تاکیو^{۱۶} (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر فساد در کشورهای در حال گذار" به بررسی عوامل مؤثر بر فساد در کشورهای در حال گذار پرداختند و به این نتیجه رسیدند که ضعف اصلاحات ساختاری، ضعف قوانین و دموکراسی زائد از جمله مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر وقوع فساد اداری در آن کشورها محسوب می‌شود.

روش پژوهش

در این پژوهش و در بخش کیفی با توجه به اینکه بر مبنای ادبیات موجود، و مصاحبه، مدل ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری، صنعتی کشور شناسایی و استخراج گردید، رویکرد پژوهش از نوع استقهامی بود.

از آنجا که پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدل ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری، صنعتی کشور بود از نوع توسعه‌ای بوده و ماهیت پژوهش در مرحله شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد، از نوع کیفی و مبتنی بر بررسی متون و اسناد و مصاحبه است. بنابراین روش پژوهش از نوع کیفی و اکتشافی بود. برای تحلیل داده‌ها از نظریه داده بنیاد استفاده شد. با توجه به اینکه محقق بدنال ارائه مدل ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری، صنعتی کشور بود مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل: اعضای هیات مدیره، مدیران ارشد واحدهای مختلف در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری، صنعتی کشور بودند. با در نظر داشتن حجم جامعه و روش نظریه داده بنیاد برای نمونه‌گیری از ترکیبی از روش نمونه‌گیری گلوله برفی و هدفمند استفاده شد. با در نظر داشتن معیار اشباع نظری ۱۲ نفر

جدول ۱- محاسبه پایایی بازآزمون

| ردیف | کدمصاحبه‌شونده | تعداد کل کدها | تعداد توافقات | تعداد عدم توافقات | پایایی بازآزمون (درصد) |
|------|----------------|---------------|---------------|-------------------|------------------------|
| ۱ | p۳ | ۲۲ | ۹ | ۱۳ | ۸۲٪ |
| ۲ | p۵ | ۳۰ | ۱۳ | ۱۷ | ۷۶٪ |
| ۳ | p۹ | ۲۳ | ۱۰ | ۱۳ | ۸۹٪ |
| | کل | ۷۵ | ۳۲ | ۴۳ | ۸۰٪ |

بیانی دیگر به میزانی که یک روش قادر است هدف مطالعه را بسنجد، اطلاق می‌شود. در یک مطالعه کیفی روایی اشاره بر میزانی دارد که مشاهده محقق توانسته است پدیده مورد مطالعه یا متغیرهای مربوط به آن را انعکاس دهد (کوال، ۱۹۹۶). دلیل اصلی انتخاب روش مصاحبه برای گردآوری اطلاعات پژوهش کنونی، در دست نبودن تحقیقات میدانی قبلی در زمینه‌ی طراحی مدل ارتقاء سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد است.

در طول مطالعه اسناد، کدهای مرتبط با موضوع براساس سوالات پژوهش استخراج شد. این کدها در جدول‌هایی جمع‌آوری شده و در مراحل بعد کدها مرور و طبقه‌بندی می‌شوند. معمولاً لازم است کدها در جدول جایجا شده و موارد مشابه در کنار یکدیگر قرار گرفته و با یکدیگر مقایسه شوند. با تکرار این مراحل به تدریج الگوهایی پدیدار می‌شود که امکان مفهوم سازی‌های جدید را فراهم می‌کند. در جدول (۲) نتایج حاصل از کدگذاری، مفاهیم و مقولات استخراج شده از مرحله مطالعه اسنادی اشاره شده است.

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود تعداد کل کدها که توسط محقق و همکار تحقیق به ثبت رسیده است برابر ۷۸ و تعداد کل توافقات بین کدها ۳۲ است. پایایی بین دو کدگذار برای مصاحبه‌های انجام گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول ذکر شده برابر یا ۷۸ درصد است. با توجه به اینکه میزان پایایی، بیش از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تایید شد و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است. از طرفی ضریب کاپای محاسبه شده توسط نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس^{۱۷}، مقدار ۰/۷۳۲ می‌باشد که از مقدار قابل قبول آن (۰/۶) بالاتر بوده است (جانسن و آلن^{۱۸}، ۱۹۹۶). همان‌طور که مشاهده می‌شود چون عدد معناداری حاصل شده برای شاخص کاپا کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا فرض استقلال کدهای استخراجی رد و بهم وابستگی کدهای استخراجی تایید می‌گردد. لذا می‌توان ادعا نمود که کدهای ابزار مورد استفاده برای استخراج کدها از پایایی کافی برخوردار بوده‌اند.

اعتبار یا روایی در مصاحبه ناظر بر دو موضوع واقعیت و دانش است. اعتبار به صحت یک بیانیه و در

جدول ۲- عوامل موثر بر ارتقا سلامت اداری

| منبع | کد | مفهوم | مقوله |
|--------------|--|------------|--------------------|
| A3, A26, A22 | فقدان مشکلات تامین هزینه زندگی کارکنان | عوامل فردی | عوامل درون سازمانی |
| A1, A4 | داشتن اخلاق حرفه‌ای | | |
| A2, A5, A27 | اعتماد به سلامت سیستم و کارایی واحد نظارتی | | |
| A23 | احساس عدالت در دریافتی‌ها، در نحوه برخورد مدیران | | |
| A8, A19, A6 | احساس امنیت شغلی | | |
| A9, A3, A7 | دسترسی مناسب به اطلاعات | | |

| | | | |
|---------------|--|-------------------------|--|
| A14, A2, A21 | داشتن صلاحیت تخصصی حرفه و شغل | | |
| A5, A3, A2 | توجه به ارزش‌های دینی - اسلامی | | |
| A11, A1, A23 | وجدان کاری قوی | | |
| A14, A8, A5 | عدم سوءاستفاده مدیران از اختیارات تفویض شده | مدیریتی | |
| A15, A2 | ثبات مدیریتی | | |
| A26 | چندشغله نبودن مدیران | | |
| A8 | پاسخگویی مناسب مدیران | | |
| A17, A9, A18 | اعتقاد به تصمیم‌گیری مشارکتی | | |
| A17, A16, A25 | عدم وجود ساختارهای بوروکراتیک حجیم | ساختاری | |
| A26, A5, A4 | عدم وجود نیروی انسانی مازاد | | |
| A2, A1 | عدم ابهام در وظایف، مسئولیت‌ها و اختیارات | | |
| A10, A9, A3 | عدالت در استخدام، انتصاب و ارتقا | | |
| A11, A10, A22 | عدم وجود عزل و نصب‌های سیاسی در سازمان | جو و محیط سازمان | |
| A7, A6 | وجود جو اعتماد در سازمان | | |
| A23 | احساس عدالت و برابری در سازمان | | |
| A12, A9, A5 | وجود ارزش‌های دینی - اخلاقی در سازمان | تکنولوژیکی - الکترونیکی | |
| A14, A13, A17 | وجود شبکه‌های اینترنتی با پهنای باند مناسب | | |
| A27, A6, A2 | استفاده از رمزنگاری دقیق | | |
| A8 | حراست از درگاه اطلاعاتی سازمان | | |
| A9 | ارتقاء سواد رسانه ای کارکنان | نظارتی | |
| A2 | نظام ارزیابی عملکرد قوی و مناسب | | |
| A13, A11, A25 | قاطعیت و جدیت در برخورد بهنگام و قاطع با متخلفین | | |
| A8, A26, A22 | هماهنگی مناسب بین بخش‌ها در بعد نظارت | عوامل برون‌سازمانی | |
| A16, A4 | قوانین شفاف، جامع و مطابق با واقعیت‌های ملموس | | |
| A20 | احساس برابری در برخورداری از حقوق اجتماعی | | |
| A17, A1 | وجود نظام قوی گزارش‌دهی فساد در سطح جامعه | | |
| A17, A5, A18 | وجود رسانه‌ها و صداوسیما قوی در اذهان عمومی برای بازتاب گزارش مبارزه با فساد | | |
| A7, A6 | عملکرد دستگاه‌های نظارتی قضایی کشور در مبارزه با اختلاس‌گران | | |
| A23 | عادی نبودن فساد و ریخته‌شدن قبح آن در سطح جامعه | | |
| A19, A6 | وجود سطح مناسب سرمایه اجتماعی در جامعه | | |
| A11, A7 | توجه به اصول اخلاقی در سطح جامعه | | |
| A8 | تقویت فرهنگ تلاش و مسئولیت‌پذیری در جامعه | | |

| | | | |
|--------------|---|------------|----------------|
| A24 | تقویت فرهنگ خودکنترلی و نظارت بر عملکرد خویش | اقتصادی | |
| A2 | توجه به موازین شرعی | | |
| A11, A1 | فقدان فقر اقتصادی و بیکاری در جامعه | | |
| A16, A8, A5 | نرخ بالای تورم و هزینه‌های سرسام‌آور زندگی | | |
| A23 | برابری در توزیع درآمد در سطح جامعه و فقدان شکاف طبقاتی | | |
| A15, A2 | وجود ثبات اقتصادی | | |
| A26 | عدالت در دریافتی شاغلین دستگاه‌های دولتی و خصوصی | | |
| A8 | وجود احزاب مستقل جهت توزیع حق رقابت و مشارکت | | سیاسی - قانونی |
| A11, A1, A24 | آزادی مطبوعات به‌ویژه در حوزه نقد حکومت و دستگاه‌های اداری | | |
| A24, A6 | نظارت قوی بر عملکرد دولت و دستگاه‌های دولتی از طرف سایر قوا | | |
| A23 | حمایت مسئولان در برخورد با متخلفان و مدیران رده بالا | | |
| A27, A6, A1 | وجود قوانین تسهیل ورود بخش خصوصی | | |
| A8 | روابط مناسب با سایر کشورها و وجود شفافیت در مبادلات پول در سازمان‌ها | بین‌المللی | |
| A8, A26, A22 | روابط خارجی مناسب و محدود نبودن به چند کشور | | |
| A16, A4 | مشارکت فعالانه با سازمان‌های جهانی از جمله تصویب کنوانسیون‌های مبارزه با فساد | | |
| A20, A5, A2 | عدم وابستگی کشور به خارج و تاثیر ناپذیری از تحریم‌ها | | |

یافته‌های پژوهش

جدول ۳- توزیع جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

| کد | جنسیت | سابقه | تحصیلات | سازمان | سمت |
|-----|-------|-------|---------------|-------------------|--------------------------------|
| P1 | مرد | ۲۹ | کارشناسی ارشد | منطقه آزاد انزلی | عضو هیات مدیره |
| P2 | مرد | ۲۶ | دکتری | منطقه آزاد کیش | مدیرعامل و عضو هیات مدیره |
| P3 | مرد | ۱۸ | کارشناسی ارشد | منطقه آزاد انزلی | مدیرکل طرح و برنامه |
| P4 | مرد | ۲۱ | دکتری | منطقه آزاد انزلی | مدیر امور مالی |
| P5 | مرد | ۱۸ | کارشناسی ارشد | منطقه آزاد انزلی | مدیر سرمایه گذاری |
| P6 | مرد | ۲۲ | کارشناسی ارشد | منطقه آزاد اروند | معاون توسعه مدیریت |
| P7 | مرد | ۲۶ | دکتری | منطقه آزاد ماکو | معاون توسعه مدیریت |
| P8 | مرد | ۲۸ | دکتری | منطقه آزاد قشم | مدیرعامل شرکت سرمایه گذاری قشم |
| P9 | مرد | ۲۳ | کارشناسی ارشد | منطقه آزاد چابهار | مدیرکل بازرسی و ارزیابی عملکرد |
| P10 | مرد | ۲۵ | کارشناسی ارشد | منطقه آزاد ارس | مدیرکل بازرسی و ارزیابی عملکرد |
| P11 | مرد | ۲۲ | کارشناسی ارشد | منطقه آزاد ماکو | مدیر کل حقوقی و امور قراردادها |
| P12 | مرد | ۲۸ | دکتری | منطقه آزاد انزلی | معاون فرهنگی و اجتماعی |

تحلیل کدگذاری نظریه داده‌بنیاد

اثرات ظهور مقوله محوری، نمودار شود، تا بدین ترتیب در مرحله بعدی، یعنی مرحله کدگذاری انتخابی، کدگذاری براساس مقوله محوری، هدایت شود. مقوله محوری، مفهومی است که توضیح می‌دهد چگونه

براساس نظریه داده بنیاد کدگذاری باز با اقدام به کدگذاری آزاد داده‌ها، تا زمانی ادامه پیدا می‌کند کم

مطرح کند. با انجام این مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها، محقق دیدگاه و درک عمیق‌تری در رابطه با تجربه مصاحبه‌شوندگان به دست آورد. بعد از شکل‌گیری مقوله محوری بقیه کدگذاری‌ها در راستای مقوله محوری کدگذاری شدند. بعد از شناسایی کدها و کدگذاری انتخابی مفاهیم مورد نظر نیز شناسایی شدند.

الف) عوامل درون‌سازمانی

عوامل درون‌سازمانی مجموعه عواملی هستند که ریشه در درون سازمان دارند و تحت تاثیر مدیران و مسئولان سازمان قابل تغییر و بهبود هستند. این عوامل در دو مقوله فردی و سازمانی دسته‌بندی شده‌اند که در جدول (۴) به آنها اشاره شده است.

مشارکت‌کنندگان، دغدغه اصلی خود را در رابطه با مسائلی که محقق مطرح می‌نماید، حل می‌کنند. در این پژوهش، اثرات ظهور مقوله محوری، پس از کدگذاری مصاحبه پنجم نمودار شد. به طوری که در این مرحله، محقق مقوله محوری را "سلامت اداری" نام گذاشت. این مقوله محوری که بیشترین تغییرات حول دغدغه اصلی مشارکت‌کنندگان را توضیح می‌دهد، تمرکز مطالعه و تمرکز داده‌های جمع‌آوری انتخابی در مراحل بعدی خواهد بود.

بر این اساس، ۹۰ کد مستخرج نهایی در قالب ۱۷ مفهوم و ۳ مقوله فرعی و ۲ مقوله اصلی دسته‌بندی شد. مقوله‌هایی که در مراحل ابتدایی مورد تجزیه و تحلیل واقع شدند، دیدگاه‌ها، تفکرات و ایده‌هایی را در ذهن محقق ایجاد کردند که سوالات و مصاحبه‌های بعدی را

جدول ۴- عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر ارتقاء سلامت اداری

| مقوله اصلی | مقوله فرعی | مفهوم | کد |
|--------------------|---|--|---|
| عوامل درون‌سازمانی | فردی | پایبندی به ارزش‌های دینی- اخلاقی | پایبندی عملی به دین |
| | | | پرهیز از محرمات |
| | | | وجدان کاری قوی |
| | | | میزان امانت‌داری |
| | | | میزان درستکاری |
| | فردی | جامعه‌پذیری سلامت اداری | آموزش موارد فساد در بدو استخدام |
| | | | میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل برخورد با متخلفان |
| | | | آشنایی با عرف سازمان (درست یا نادرست سازمان) |
| | | | میزان ریسک‌پذیری |
| | فردی | میزان ریسک‌پذیری و فرصت فساد | احساس امنیت و ثبات شغلی |
| | | | میزان دسترسی به اطلاعات |
| | | | پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع |
| | | | نداشتن دغدغه مسائل مالی |
| سازمانی | شفافیت (مالیاتی)، قراردادهای، قوانین و مقررات | مناسب بودن حقوق و دستمزد کارکنان باتوجه به تورم | |
| | | تعیین ساز و کارهای لازم جهت بهبود معیشت کارکنان | |
| | | تهیه بانک جامع اطلاعاتی شامل اطلاعات سرمایه‌گذاران و فعالان اقتصادی از جمله دارندگان کارت بازرگانی و پروانه کسب صنفی | |
| سازمانی | شفافیت در مبادلات پول در سازمان‌های مناطق آزاد با سایر کشورها | ملزم نمودن شرکت‌های ثبت شده در مناطق آزاد به ارایه عملکرد مالی خود به ادارات کل سازمان امور مالیاتی کشور | |
| | | ملزم نمودن شرکت‌های ثبت شده در مناطق آزاد به ارایه عملکرد مالی خود به ادارات کل سازمان امور مالیاتی کشور | |

| | | | |
|--|----------------------------------|--|--|
| فعال کردن، تقویت و معرفی بورس کالا و بورس اوراق بهادار بین‌المللی | | | |
| تهیه و انتشار آمار مربوط به عملکرد اقتصادی مناطق آزاد | | | |
| تنظیم دقیق قراردادها و مجوزهای صادر شده | | | |
| دسترسی مناسب به اطلاعات | | | |
| رویه‌ها و مقررات شفاف برخورد با عوامل ایجاد فساد | | | |
| شفاف‌سازی کلیه تصویب‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و آئین‌نامه‌های قابل بهره‌برداری برای ذی‌نفعان سازمان‌های مناطق آزاد | | | |
| اطلاع‌رسانی مناسب در خصوص مناقصات، مزایده‌ها | | | |
| جایجایی کارکنان و مدیران در سازمان‌های مناطق آزاد | ساختار | | |
| عدم ابهام در وظایف، مسئولیت‌ها و اختیارات | | | |
| عدم وجود عزل و نصب‌های سیاسی در سازمان | | | |
| حذف گمرک سازمان مناطق آزاد از ساختار و تشکیلات مناطق آزاد تجاری - صنعتی | | | |
| وجود نظام کنترل طرح‌ها و پروژه‌ها | نظام نظارت و کنترل داخلی و خارجی | | |
| وجود نظام‌های تشویقی و تنبیهی مناسب | | | |
| وجود نظام رسیدگی به شکایات | | | |
| وجود نظام جمع‌آوری انتقادات و پیشنهادها | | | |
| وجود نظارت ملایم و دائم | | | |
| تناسب شدت برخورد با متخلفان با جرم مرتکب شده | | | |
| اعلام به‌موقع تخلفات به مراجع ذیصلاح | | | |
| ثبت و نظارت الکترونیکی بر واردات و ترخیص کالا و خدمات | | | |
| وجود نظارت برون سازمانی قوی | | | |
| رسیدگی به‌موقع به تخلفات اداری و صدور آرای مناسب | | | |
| ارتقا ظرفیت پاسخگویی | پاسخگویی | | |
| پاسخگویی به‌موقع و صحیح به دستگاه‌ها و مراجع نظارتی | | | |
| تقویت فرهنگ نقدپذیری | | | |
| پاسخ به‌موقع و مناسب به افکار عمومی و رسانه‌ها | | | |
| رقابتی و چالشی بودن فرایند تأمین نیرو در مناطق آزاد | مدیریت منابع انسانی کارآمد | | |
| شناسایی و تدوین معیارهای استخدام منحصر به سازمان‌های مناطق آزاد | | | |
| استفاده از کدهای رفتاری موجود در منشور اخلاقی رفتاری سازمان در ارزیابی و استخدام افراد | | | |
| حذف تبعیض بین کارکنان | | | |
| عدم استخدام افراد با سابقه فساد و اختلاس | | | |
| استفاده از روش‌ها، معیارها و فنون حرفه‌ای ترکیبی برای انتخاب و استخدام افراد | | | |
| ساختاریافتگی و استاندارد بودن اقدامات و رویه‌های تأمین نیرو | | | |
| اجرای کامل قانون و مقررات مبارزه با پولشویی در مناطق آزاد | قانون‌محوری | | |
| قوانین شفاف، جامع و مطابق با واقعیت‌های ملموس | | | |

| | | |
|--|--|--|
| پایبندی به قانون در تمام مراحل مبارزه با تخلفات اقتصادی و فساد و اعتقاد عملی به آن | | |
| رعایت قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌های مرتبط با سازمان‌های مناطق آزاد | | |
| تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی برای کارکنان در زمینه ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد | آموزش، مهارت و توسعه فرهنگ دینی و اخلاقی | |
| برنامه‌ریزی و ایجاد انگیزه برای مشارکت مستمر کارکنان در ارتقاء سلامت نظام اداری | | |
| داشتن و اجرای برنامه‌های آموزشی دینی، اخلاقی و فرهنگی | | |
| حراست از درگاه اطلاعاتی سازمان | استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیکی | |
| ارتقاء سواد رسانه ای کارکنان | | |
| داشتن سامانه مزایده‌ها، مناقصه‌ها و معاملات و ثبت آن‌ها در سامانه‌های ملی و نظارتی | | |
| اتصال به شبکه ملی اطلاعات | | |
| استقرار و بهبود اتوماسیون اداری و مالی در سازمان‌های مناطق آزاد | | |
| ایجاد سامانه‌هایی برای پیوند تمام مناطق آزاد کشور با یکدیگر | | |
| وجود دیدارگاه الکترونیک مناسب و منطبق با استاندارد و دسترسی آسان | | |
| ذینفعان به اطلاعات موردنیاز | | |
| امکان ثبت و رسیدگی به شکایات از طریق درگاه الکترونیکی و دسترسی نهاد‌های نظارتی | | |
| استفاده از نرم‌افزارهای مالی و اداری تأییدشده | | |

مفهوم شامل ۳ کد: "آموزش موارد فساد در بدو استخدام"، "میزان آشنایی با قوانین ملاک عمل برخورد با متخلفان"، "آشنایی با عرف سازمان" می‌باشد.

میزان ریسک‌پذیری و فرصت فساد:

میزان ریسک‌پذیری به ویژگی شخصیتی افراد در پذیرش خطر ریشه دارد و فرصت فساد به معنای وجود موقعیت و شرایط برای شکل‌گیری فساد است. این مفهوم شامل ۴ کد: "میزان ریسک‌پذیری"، "احساس امنیت و ثبات شغلی"، "میزان دسترسی به اطلاعات"، "پیشنهاد رشوه از سوی ارباب رجوع" می‌باشد.

توجه به معیشت و مسائل مالی:

توجه به معیشت و مسائل مالی از مهم‌ترین مسائل کنونی برای کارکنان و اعضای سازمان است. چراکه فشار اقتصادی و تورم شرایط زندگی را برای افراد بسیار سخت کرده است. این مفهوم شامل ۳ کد: "نداشتن

عوامل فردی: این دسته از عوامل مربوط به ویژگی‌های فردی و عوامل برگرفته از خود فرد هستند. به عنوان مثال ویژگی‌های اخلاقی افراد مختص به خودشان و در طول زندگی آنها شکل گرفته و با آن‌ها وارد سازمان می‌شود. عوامل فردی به ۴ مفهوم زیر دسته‌بندی شده‌اند.

پایبندی به ارزش‌های دینی - اخلاقی: اعتقاد، باور و عمل به ارزش‌های دینی - اخلاقی باعث دورشدن افراد از اعمال و رفتار خلاف می‌شود. این مفهوم شامل ۵ کد: "پایبندی عملی به دین"، "پرهیز از محرمات"، "وجدان کاری قوی"، "میزان امانت‌داری"، "میزان درستکاری" می‌باشد.

جامعه‌پذیری سلامت اداری:

جامعه‌پذیری سلامت اداری به معنای این است که کارکنان بدو ورود به سازمان و حین فعالیت، چقدر با مفهوم سلامت اداری آشنا شده و آن را می‌پذیرند. این

"عدم وجود عزل و نصب‌های سیاسی در سازمان"، "حذف گمرک سازمان مناطق آزاد از ساختار و تشکیلات مناطق آزاد تجاری - صنعتی" می‌باشد.

نظام نظارت و کنترل داخلی و خارجی:

نظارت و کنترل سویه دیگر سلامت اداری است. هرچند پیشگیری بهتر از درمان است ولی نظارت درست و دقیق باعث جلوگیری از فساد خواهد شد. این مفهوم شامل ۱۰ کد: "وجود نظام کنترل طرح‌ها و پروژه‌ها"، "وجود نظام‌های تشویقی و تنبیهی مناسب"، "وجود نظام رسیدگی به شکایات"، "وجود نظام جمع‌آوری انتقادات و پیشنهادهای"، "وجود نظارت ملایم و دائم"، "تناسب شدت برخورد با متخلفان با جرم مرتکب شده"، "اعلام به موقع تخلفات به مراجع ذی‌صلاح"، "ثبت و نظارت الکترونیک بر واردات و ترخیص کالا و خدمات"، "وجود نظارت برون سازمانی قوی"، "رسیدگی به موقع به تخلفات اداری و صدور آرای مناسب" می‌باشد.

پاسخگویی:

پاسخگویی هم در درون سازمان و هم بیرون از سازمان تجلی پیدا می‌کند. پاسخگویی کارکنان به مدیران، پاسخگویی مدیران به رسانه‌ها، افکار عمومی، سازمان‌های نظارتی را در برمی‌گیرد. این مفهوم شامل ۴ کد: "ارتقا ظرفیت پاسخگویی"، "پاسخگویی به موقع و صحیح به دستگاه‌ها و مراجع نظارتی"، "تقویت فرهنگ نقدپذیری"، "پاسخ به موقع و مناسب به افکار عمومی و رسانه‌ها" می‌باشد.

مدیریت منابع انسانی کارآمد:

مدیریت منابع انسانی اقدامات گزینش، استخدام، آموزش، حقوق و دستمزد و مدیریت عملکرد کارکنان را برعهده دارند. این مفهوم دربرگیرنده ۷ کد: "رقابتی و چالشی بودن فرایند تأمین نیرو در مناطق آزاد"، "شناسایی و تدوین معیارهای استخدام منحصر به سازمان‌های مناطق آزاد"، "استفاده از کدهای رفتاری

دغدغه مسائل مالی"، "مناسب بودن حقوق و دستمزد کارکنان باتوجه به تورم"، "تعبیه ساز و کارهای لازم جهت بهبود معیشت کارکنان" می‌باشد.

عوامل سازمانی: عوامل سازمانی همان‌طور که از نام‌شان پیداست، عواملی هستند که در بستر سازمان برای فرد ایجاد می‌شوند و در درون سازمان رخ داده و در کنترل سازمان هستند. این عوامل در ۸ دسته زیر دسته‌بندی شده‌اند.

شفافیت (مالیاتی، قراردادها، قوانین و مقررات):

شفافیت یکی از ارکان اصلی سلامت اداری و جلوگیری از فساد است. اگر سازمان‌ها در همه امور خود شفافیت کامل داشته باشند، راه‌های ایجاد فساد بسته خواهد شد. این مفهوم در برگیرنده ۱۱ کد: "تهیه بانک جامع اطلاعاتی شامل اطلاعات سرمایه‌گذاران و فعالان اقتصادی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی و ویژه اقتصادی"، "شفافیت در مبادلات پول در سازمان‌های مناطق آزاد با سایر کشورها"، "ملزم نمودن شرکت‌های ثبت شده در مناطق آزاد به ارایه عملکرد مالی خود به ادارات کل سازمان امور مالیاتی کشور"، "تهیه و انتشار آمار مربوط به عملکرد اقتصادی مناطق آزاد"، "تنظیم دقیق قراردادها و مجوزهای صادر شده"، "دسترسی مناسب به اطلاعات"، "رویه‌ها و مقررات شفاف برخورد با عوامل ایجاد فساد"، "شفاف‌سازی کلیه تصویب‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و آئین‌نامه‌های قابل بهره‌برداری برای ذی‌نفعان سازمان‌های مناطق آزاد"، "اطلاع‌رسانی لازم در خصوص مناقصات، مزایده‌ها" می‌باشد.

ساختار سازمانی:

ساختار سازمان پویایی، بلوغ و توانایی یک سازمان را نشان می‌دهد. ساختار سازمانی به عنوان یکی از عوامل موثر بر ارتقا سلامت اداری شامل ۴ کد: "جابجایی کارکنان و مدیران در سازمان‌های مناطق آزاد"، "عدم ابهام در وظایف، مسئولیت‌ها و اختیارات"،

و اجرای برنامه‌های آموزشی دینی، اخلاقی و فرهنگی می‌باشد.

استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیکی: استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیکی به عنوان یکی از ابزارهای عصر فناوری اطلاعات و دیجیتال در ارتقا سلامت اداری مؤثر می‌باشد. این مفهوم شامل ۹ کد: "حراست از درگاه اطلاعاتی سازمان"، "ارتقاء سواد رسانه‌ای کارکنان"، "داشتن سامانه مزایده‌ها، مناقصه‌ها و معاملات و ثبت آنها در سامانه‌های ملی و نظارتی"، "اتصال به شبکه ملی اطلاعات"، "استقرار و بهبود اتوماسیون اداری و مالی در سازمان‌های مناطق آزاد"، "ایجاد سامانه‌هایی برای پیوند تمام مناطق آزاد کشور با یکدیگر"، "وجود دیدارگاه الکترونیک مناسب و منطبق با استاندارد و دسترسی آسان ذینفعان به اطلاعات مورد نیاز"، "امکان ثبت و رسیدگی به شکایات از طریق درگاه الکترونیکی و دسترسی نهادهای نظارتی"، "استفاده از نرم‌افزارهای مالی و اداری تأیید شده" می‌باشد.

عوامل برون‌سازمانی

این دسته از عوامل مؤثر بر ارتقا سلامت اداری، عواملی هستند که ریشه در خارج از سازمان داشته و تحت مدیریت و تسلط مدیران و سازمان برای اداره آنها نیستند. این عوامل، به عبارتی عوامل محیطی هستند و در جدول (۵) ارائه شده‌اند.

موجود در منشور اخلاقی رفتاری سازمان در ارزیابی و استخدام افراد، "حذف تبعیض بین کارکنان"، "عدم استخدام افراد با سابقه فساد و اختلاس"، "استفاده از روش‌ها، معیارها و فنون حرفه‌ای ترکیبی برای انتخاب و استخدام افراد"، "ساختاریافتگی و استاندارد بودن اقدامات و رویه‌های تأمین نیرو" می‌باشد.

قانون‌محوری:

قانون‌محوری فصل‌الخطاب همه تعارضات و اختلافات در سطح سازمان است. پایبندی به قوانین ابهامات و تعابیر گسترده را کاهش داده و سلامت اداری را افزایش می‌دهد. قانون‌محوری شامل ۴ کد: "اجرای کامل قانون و مقررات مبارزه با پولشویی در مناطق آزاد"، "قوانین شفاف، جامع و مطابق با واقعیت‌های ملموس"، "پایبندی به قانون در تمام مراحل مبارزه با تخلفات اقتصادی و فساد و اعتقاد عملی به آن"، "رعایت قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌های مرتبط با سازمان‌های مناطق آزاد" می‌باشد.

آموزش، مهارت و توسعه فرهنگ دینی و اخلاقی:

آموزش، مهارت و توسعه فرهنگ دینی و اخلاقی شامل ۳ کد: "تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی برای کارکنان در زمینه ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد"، "برنامه‌ریزی و ایجاد انگیزه برای مشارکت مستمر کارکنان در ارتقاء سلامت نظام اداری"، "داشتن

جدول ۵- عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر ارتقا سلامت اداری

| مقوله اصلی | مقوله فرعی | مفهوم | کد |
|--------------------|-------------|-----------------------------------|--|
| عوامل برون‌سازمانی | عوامل محیطی | ساماندهی مناطق آزاد تجاری - صنعتی | ارتقاء امنیت در مناطق آزاد تجاری - صنعتی |
| | | | مصونیت از گزارش تخلفات |
| | | | اعمال مقررات یکپارچه کنترلی در زمینه ورود کالای همراه مسافر |
| | | | کارآمد کردن سیستم بانکی و بیمه‌ای مرتبط با سازمان‌های مناطق آزاد |
| | | | ایجاد یک شعبه از بانک‌های معتبر بین‌المللی در سازمان‌های مناطق آزاد |
| | | | انسداد درب‌های غیرمجاز ورود و خروج کالا به / از مناطق آزاد تجاری - صنعتی |

| | | | |
|---|--|--|--|
| احساس برابری در برخورداری از حقوق اجتماعی | عوامل اجتماعی - فرهنگی | | |
| ایجاد عدالت توزیع امکانات مناسب | | | |
| وجود نظام قوی گزارش‌دهی فساد در سطح جامعه | | | |
| وجود رسانه‌ها و صداوسیما قوی در اذهان عمومی برای بازتاب گزارش مبارزه با فساد | | | |
| عملکرد دستگاه‌های نظارتی قضایی کشور در مبارزه با اختلاس‌گران | | | |
| عادی نبودن فساد و ریخته‌نشدن قبح آن در سطح جامعه | | | |
| وجود سطح مناسب سرمایه اجتماعی در جامعه | | | |
| توجه به اصول اخلاقی در سطح جامعه | | | |
| تقویت فرهنگ قناعت | | | |
| تقویت فرهنگ تلاش و مسئولیت‌پذیری در جامعه | | | |
| توجه به موازین شرعی | | | |
| آزادی مطبوعات به‌ویژه در حوزه نقد حکومت و دستگاه‌های اداری | تنش‌زدایی سیاسی - قانونی | | |
| برطرف‌شدن تحریم و ازبین رفتن محدودیت‌ها | | | |
| حمایت مسئولان در برخورد با متخلفان و مدیران رده بالا | | | |
| روابط خارجی مناسب و محدودنبودن به چند کشور | ثبات و پیوند با بازارهای بین‌المللی | | |
| عضویت در WTO و بررسی مناطق آزاد به عنوان پایلوت | | | |
| مشارکت فعالانه با سازمان‌های جهانی از جمله تصویب کنوانسیون‌های مبارزه با فساد | | | |
| عدم وابستگی کشور به خارج و تأثیرناپذیری از تحریم‌ها | | | |

برگرفته از متن جامعه و متأثر از خانواده هستند. این مفهوم شامل ۱۱ کد: "احساس برابری در برخورداری از حقوق اجتماعی"، "ایجاد عدالت توزیع امکانات مناسب"، "وجود نظام قوی گزارش‌دهی فساد در سطح جامعه"، "وجود رسانه‌ها و صداوسیما قوی در اذهان عمومی برای بازتاب گزارش مبارزه با فساد"، "عملکرد دستگاه‌های نظارتی قضایی کشور در مبارزه با اختلاس‌گران"، "عادی نبودن فساد و ریخته‌نشدن قبح آن در سطح جامعه"، "وجود سطح مناسب سرمایه اجتماعی در جامعه"، "توجه به اصول اخلاقی در سطح جامعه"، "تقویت فرهنگ قناعت"، "تقویت فرهنگ تلاش و مسئولیت‌پذیری در جامعه"، "توجه به موازین شرعی" می‌باشد.

تنش‌زدایی سیاسی - قانونی: تنش‌زدایی سیاسی - قانونی شامل ۳ کد: "آزادی مطبوعات به ویژه در حوزه نقد

ارتقاء امنیت در مناطق آزاد تجاری - صنعتی: امنیت در مناطق آزاد باعث کاهش احتمال فساد و ارتقا سلامت اداری می‌شود. این مفهوم شامل: "مصونیت از گزارش تخلفات"، "استقرار نیروهای ویژه انتظامی برای جلوگیری از قاچاق کالا" می‌باشد.

ساماندهی مناطق آزاد تجاری - صنعتی: ساماندهی مناطق آزاد تجاری - صنعتی شامل ۴ کد: "اعمال مقررات یکپارچه کنترلی در زمینه ورود کالای همراه مسافر"، "کارآمد کردن سیستم بانکی و بیمه‌ای مرتبط با سازمان‌های مناطق آزاد"، "ایجاد یک شعبه از بانک‌های معتبر بین‌المللی در سازمان‌های مناطق آزاد"، "انسداد درب‌های غیرمجاز ورود و خروج کالا به / از مناطق آزاد تجاری - صنعتی" می‌باشد.

عوامل اجتماعی - فرهنگی: عوامل اجتماعی - فرهنگی

حکومت و دستگاه‌های اداری"، "برطرف شدن تحریم و ازبین رفتن محدودیت‌ها"، "حمایت مسئولان در برخورد با متخلفان و مدیران رده بالا" می‌باشد.

ثبات و پیوند با بازارهای بین‌المللی: ثبات و پیوند با بازارهای بین‌المللی شامل ۴ کد: "روابط خارجی مناسب و محدود نبودن به چند کشور"، "عضویت در WTO و بررسی مناطق آزاد به عنوان پایلوت"، "مشارکت فعالانه با سازمان‌های جهانی از جمله تصویب کنوانسیون‌های مبارزه با فساد"، "عدم وابستگی کشور به خارج و تاثیرناپذیری از تحریم‌ها" می‌باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

نقطه مقابل فساد اداری موضوع سلامت اداری است. یعنی نظام اداری با رعایت اصول و مقررات اداری حاکم و با توجه به نظم اداری از قبل طراحی شده، وظایف خود را به خوبی و برای نیل به بهره‌وری سازمانی اجرا می‌نماید. سلامت اداری یکی از خواست‌ها و آرزوهای دیرینه جوامع مختلف بوده به طوری که نظام اداری یک ابزار توزیع عادلانه خدمت به عموم شهروندان باشد. سلامت اداری به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان اشاره دارد. سلامت نظام اداری مجموعه‌ای است از خصایص نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و غیره را به همراه دارد. سلامت اداری خواه و ناخواه ریشه در دو عامل مدیریت و رهبری قوی و صادقانه و انسجام درونی نظام اداری دارد. رویداد سلامت سازمانی از لحاظ مفهوم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش در جهت به‌سازی آنها، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد.

در پژوهش حاضر بعد از مصاحبه با مدیران، کارشناسان و خبرگان حوزه سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد، بر مبنای استراتژی داده بنیاد عوامل مؤثر بر ارتقاء سلامت اداری در دو دسته کلی: عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی قرار گرفتند.

عوامل درون‌سازمانی عوامل برگرفته از درون سازمان هستند و تحت تاثیر مدیران و مسئولان سازمان قابل تغییر و بهبود هستند. این عوامل در دو دسته اصلی: فردی و سازمانی قرار گرفتند. عوامل فردی مربوط به ویژگی‌های فردی و عوامل برگرفته از خود فرد هستند. به عنوان مثال ویژگی‌های اخلاقی افراد مختص به خودشان و در طول زندگی آنها شکل گرفته و با آنها وارد سازمان می‌شود. عوامل فردی به ۴ مفهوم پایبندی به ۱- ارزش‌های دینی- اخلاقی ۲- جامعه‌پذیری سلامت اداری ۳- میزان ریسک‌پذیری و فرصت فساد ۴- توجه به معیشت و مسائل مالی دسته‌بندی شده‌اند.

عوامل سازمانی عواملی هستند که در بستر سازمان برای فرد ایجاد می‌شوند و در درون سازمان رخ داده و در کنترل سازمان هستند. این عوامل در ۸ دسته ۱- شفافیت (مالیاتی، قراردادهای، قوانین و مقررات)، ۲- ساختار سازمانی، ۳- نظام نظارت و کنترل داخلی و خارجی، ۳- پاسخگویی، ۴- مدیریت منابع انسانی کارآمد، ۵- قانون‌محوری، ۶- آموزش، مهارت، ۷- توسعه فرهنگ دینی و اخلاقی، ۸- استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیکی دسته‌بندی شده‌اند.

عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر ارتقاء سلامت اداری عواملی هستند که ریشه در خارج از سازمان دارند. این عوامل محیطی عبارتند از:

۱- ارتقاء امنیت در مناطق آزاد تجاری - صنعتی، ۲- ساماندهی مناطق آزاد تجاری - صنعتی، ۳- عوامل اجتماعی - فرهنگی، ۴- تنش‌زدایی سیاسی - قانونی، ۵- ثبات و پیوند با بازارهای بین‌المللی.

در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان بیان کرد در پژوهش‌های مختلفی به بررسی موضوع سلامت و فساد پرداخته شده است. در سازمان‌های مختلفی موضوع سلامت اداری بررسی شده است، ولی در سازمان‌های مناطق آزاد تجاری- صنعتی کشور علی‌رغم تاثیرگذاری و اهمیت‌شان در اقتصاد کشور هیچ پژوهشی

در راستای عوامل موثر سازمانی موثر بر ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد در مناطق آزاد پیشنهاد می‌گردد:

۱- برای ارائه خدمات به صورت الکترونیکی و توسعه اتوماسیون‌های سازمان، منابع بیشتری تخصیص داده و در این جهت برنامه‌ریزی لازم صورت گیرد.

۲- نقشه راه سلامت اداری بر مبنای وظایف زیرمجموعه‌ها و زمان‌بندی مشخص، پایش و پویش نمودن نقاط فسادزا و مراقبت از آنها، در سازمان‌های مناطق آزاد تدوین گردد.

۳- انسداد درب‌های غیرمجاز ورود و خروج کالا از مناطق آزاد تجاری - صنعتی و ویژه اقتصادی با هماهنگی گمرک جمهوری اسلامی ایران در راستای نظام نظارت و کنترل داخلی و خارجی (عوامل سازمانی) در دستور کار قرار گیرد.

۴- دبیرخانه شورای عالی مناطق آزاد تجاری - صنعتی برای افزایش شفافیت، برنامه راهبردی نحوه ایجاد جاذبه، مقررات‌زدایی و روان سازی تسهیلات قانونی در راستای اقتصاد مقاومتی و تقویت نقش بخش خصوصی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی را تهیه و جهت تصویب به مراجع قانونی ذی‌ربط ارایه نماید.

بر اساس یافته‌های تحقیق عوامل برون‌سازمانی موثر بر ارتقا سلامت اداری عواملی هستند که ریشه در خارج از سازمان دارند. این عوامل محیطی عبارتند از: ۱- ارتقاء امنیت در مناطق آزاد تجاری - صنعتی، ۲- ساماندهی مناطق آزاد تجاری - صنعتی، ۳- عوامل اجتماعی - فرهنگی، ۴- تنش‌زدایی سیاسی - قانونی، ۵- ثبات و پیوند با بازارهای بین‌المللی. در راستای عوامل برون سازمانی به سیاست‌گذاران کشوری پیشنهاد در خصوص رفع تحریم‌ها و تاثیر آن بر همه جنبه‌های زندگی افراد چه از نظر اقتصادی، چه از نظر فشار روحی، روانی ناشی از آن و غیره، اقدام اساسی انجام داده و از تاثیرات منفی آن بکاهند. به مسئولان کشوری پیشنهاد می‌شود در

انجام نشده است. به تعدادی از ابعاد و شاخص‌های شناسایی در پژوهش حاضر نیز در سایر پژوهش‌ها اشاره شده است، که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود. به شاخص‌های "وجدان کاری قوی"، "بالا بودن حقوق و درآمد کارکنان"، "تقویت نگرش و باورهای دینی"، "شفافیت" و "عوامل نظارتی" در پژوهش مصطفی‌پور و همکاران (۱۴۰۰) اشاره شده است. در پژوهش شیریان و همکاران (۱۴۰۰) به شاخص‌های "حراست از درگاه اطلاعاتی سازمان"، "توسعه سامانه‌های الکترونیکی" اشاره شده است. به عوامل "محیطی"، "سازمانی"، "فردی" اشاره شده است. در پژوهش خدادادی (۱۴۰۰) به شاخص‌های "میزان درستکاری"، "میزان امانت‌داری"، "میزان ریسک‌پذیری"، "احساس امنیت و ثبات شغلی"، "میزان دسترسی به اطلاعات"، "نیاز مادی" اشاره شده است. در پژوهش همایونی و همکاران (۱۳۹۹) به شاخص‌های "مدیریت منابع انسانی"، "آموزش کارکنان"، "فرهنگ سازمانی" اشاره شده است. در پژوهش کمالی و همکاران (۱۳۹۹) به "مشارکت"، "شفافیت"، "حکومت قانون"، "مسئولیت‌پذیری"، "توافق عمومی"، "عدالت و برابری"، "پاسخگویی"، "کارایی و اثربخشی"، "رسانه و نظارت" اشاره شده است. در پژوهش دیمنت و توساتو (۲۰۱۸) به عوامل "فردی"، "سازمانی"، "مدیریتی"، "فقدان شفافیت"، "عدم دسترسی به اطلاعات"، "فقدان پاسخگویی"، "فقدان پایبندی به اعتقادات مذهبی" در ایجاد فساد اشاره شده است. در پژوهش ایچپرو و تاکیو (۲۰۱۲) "ضعف اصلاحات ساختاری"، "ضعف قوانین" و "دموکراسی زائد" از جمله مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر وقوع فساد اداری هستند. "کیفیت حکومت"، "نوع مذهب"، "قومیت و نژادگرایی"، "گسترش فقر" و "انحصار منابع" در پژوهش پلگرنی و گراف (۲۰۰۸) از عوامل موثر بر شکل‌گیری فساد هستند.

پیشنهادات

منابع

- آرائی، وحید، نجف‌پور، شعبان (۱۳۹۹). بررسی نقش رسانه در سیاست‌گذاری مبارزه با فساد مبتنی بر رویکرد نظام درستکاری ملی، فصلنامه نظارت و بازرسی ۱۳۹۹.
- ایمانی حسین، قلی‌پور آراین، آذر عادل و پورعزت علی اصغر (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین منابع انسانی در راستای ارتقای سلامت نظام اداری، مدیریت دولتی.
- جعفری، طیبه (۱۳۹۶). بررسی رابطه سلامت نظام اداری و بهبود عملکرد نیروی انسانی در سازمان‌ها. مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد سازمان بازرسی کل کشور. دانش ارزیابی، شماره ۳۲.
- حیبی‌تبار، حسین (۱۳۹۷). سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری ایران. پژوهش‌های اخلاقی (انجمن معارف اسلامی)، ۸(۴).
- خبرگزاری موج (۱۴۰۱). اهداف مناطق آزاد و ویژه اقتصادی. ۱۴۰۱/۰۵/۲۳.
- خدادادی، رحیم (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر فساد اداری در شهرداری ساری. رهیافتی در مدیریت بازرگانی، ۲(۱).
- دبیرخانه شورای دستگاه نظارتی کشور (۱۳۹۱). شاخص‌های اندازه‌گیری میزان سلامت اداری. گزارش مورخ ۱۳۹۱/۲/۲۱.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۰). برنامه مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام اداری، تهران، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، چاپ اول.
- ساغروانی سیما، مرتضوی سعید، لگزبان محمد و رحیم نیا فریبرز (۱۳۹۳). تحمیل «نظریه به داده‌ها و یا «ظهور» نظریه از داده‌ها: نظریه‌پردازی در علوم انسانی و اجتماعی، با روش شناسی نظریه داده‌بینا، پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت، ۴(۱).
- خصوص ایجاد امنیت برای سازمان‌های مناطق آزاد تجاری از طریق نیروی انتظامی و دستگاه‌های مرتبط تلاش لازم را داشته باشند. سازمان‌های نظارتی پیشنهاد می‌شود با جدیت و بدور از تأثیرپذیری از قدرت و لابی موجود، به جد با مفسدان در سازمان‌های مناطق آزاد برخورد نموده و نتایج آن را به اطلاع عموم جامعه برسانند.
- پیشنهاد می‌شود، در پژوهش‌های آتی به بررسی قوانین و مقررات سازمان‌های مناطق آزاد و سایر قوانین مرتبط برای رفع ابهامات، تداخلات و هم‌پوشانی‌های قوانین و تاثیر آن بر ارتقای سلامت اداری و شفافیت در سازمان‌های مناطق آزاد بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود، سایر محققان به بررسی شاخص‌ها و وضعیت سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد سایر کشورها با مطالعه تطبیقی بپردازند و نتایج حاصل از آن را با نتایج پژوهش حاضر مقایسه کنند. بررسی ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر با استفاده از تکنیک‌های آماری از جمله: فرایند تحلیل سلسله مراتبی^{۱۹}، فرایند تحلیل شبکه^{۲۰}، روش بهترین-بدترین^{۲۱} وزن‌دهی نموده و مشخص کردن تأثیر اهمیت آنها در ارتقا سلامت اداری در سازمان‌های مناطق آزاد از دیگر پیشنهادها پژوهش برای تحقیقات آتی است.
- انجام این پژوهش همانند همه پژوهش‌ها با محدودیت‌ها و موانعی روبرو بوده است. ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر وزن‌دهی نشده و میزان اهمیت آنها مشخص نشده است. یکی از محدودیت‌های عمده مشکل هماهنگی با مشارکت‌کنندگان جهت انجام مصاحبه‌ها بود که معمولاً با تعویق نیز مواجه می‌شد. مصاحبه‌ها با خبرگان در سازمان‌های مناطق آزاد ۸گانه کشور انجام شد و هماهنگی با آنها به دلیل فاصله جغرافیایی و مشغله فراوان آنها، با سختی زیادی همراه بود.

- سید جوادین، سیدرضا، حسنتقی پور، طهمورث، آسترکی، سامان (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان. مطالعات رفتار سازمانی (2) 5.
- سیف‌زاده، علی (۱۳۹۷). مروری بر دیدگاه‌های جامعه‌شناختی در مورد فساد اداری، فصلنامه علمی رهیافت پیشگیری از جرم. 1(1).
- شیریان شلمزاری هوشنگ، شاه طالبی بدری، سعیدیان خوراسگانی نرگس (۱۴۰۰). طراحی و آزمون مدلی برای ارتقا سلامت اداری براساس مولفه‌های سلامت ساختاری و سلامت تکنولوژیکی- الکترونیکی، سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت. ۱۴۰۰؛ 5(1) صنایع، محمد و موحدنسب، حامد (۱۳۹۴). نقش و جایگاه نظارت و بازرسی در ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری. مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد سازمان بازرسی کل کشور. دانش ارزیابی. شماره ۲۵.
- عابدی جعفری، حسن، طاهرپورکلانتری، حبیب‌اله، زرنندی، سعید، آقازاده ده ده، فتاح (۱۳۹۸). شناسایی عوامل فردی موثر بر تمایل به فساد اداری در شهرداری تهران، مطالعات رفتار سازمانی 8(1).
- فتح‌آبادی، محمدرضا، عطائی، محمد، علی‌نژاد، علیرضا (۱۴۰۱). الگوی سنجش ابعاد راهبردی میزان سلامت اداری در سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه نظارت و بازرسی، 59(۱۴۰۱).
- فرویدی، آرش (۱۴۰۱). شاخص ادراک فساد. مرکز آموزش و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد سازمان بازرسی کل کشور. گزارش پژوهشی شماره ۱۴۰. کرمی، علی؛ تمجید، فرامرز و محمودی، بهزاد (۱۳۹۶). نقش رسانه‌ها در مقابله با فساد، مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد سازمان بازرسی کل کشور. دانش ارزیابی شماره ۳۳.
- کمالی، یحیی، شیخ‌زاده جوشانی، صدیقه، دولت کردستانی، اطهره (۱۳۹۹). فراترکیب سازوکارهای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری در ایران. مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۱۰(۳۷)، ۳۸۴-۴۱۷.
- مصطفی‌پور، محمدعلی، سمیعی، روح‌اله، مستقیمی، محمدرضا (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های موثر بر سلامت نظام اداری با رویکرد دلفی فازی (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان‌های شمالی). پژوهش‌های نوین حقوق اداری، 3(8)، ۲۱۷-۲۴۳.
- مصطفی‌پور، محمدعلی، سمیعی، روح‌اله، مستقیمی، محمدرضا، چراغعلی، محمدرضا (۱۴۰۰). طراحی الگوی سلامت نظام اداری با تأکید بر شایسته‌سالاری در ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، 1400(56): ۱۳-۳۸.
- مصطفی‌پور، محمدعلی، سمیعی، روح‌اله، مستقیمی، محمدرضا و چراغعلی، محمدرضا (۱۴۰۰). مدل سلامت نظام اداری با تأکید بر شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی: رویکرد ترکیبی. توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، 16(61)، ۱۵۹-۱۸۲.
- معمارزاده‌طهران، غلامرضا و نجفی، مهسا (۱۳۹۶). شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری. مدیریت توسعه و تحول، 1396(30)، ۴۱-۴۸.
- نجف‌پور، شعبان و یاسر عبدالزهره، عثمان (۱۳۹۴). تحلیلی بر رویکرد نظام ملی درستکاری در سیاست‌گذاری مبارزه با فساد. مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد سازمان بازرسی کل کشور، دانش ارزیابی، شماره ۲۴، ۷۹-۱۰۰.
- همایونی غلامحسین، رستگار عباسعلی، عابدی جعفری حسن، دامغانیان حسین (۱۳۹۹). مدل‌سازی علی‌ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران. حقوق اداری، 7(23)، ۲۷۲-۲۴۷.
- همایونی، غلامحسین (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل ارتقاء سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر بیانیه آروشا. رساله دکتری، پردیس علوم انسانی، دانشگاه سمنان.

Jennifer Emery (2019). *Belonging and vation* Moti, Purpose Building: Change Organisational for Leading: ISBN: 978-1-119-51798-6.

Jensen, Louise, Allen, Marion (1996). Meta-synthesis of qualitative findings. *Qualitative health research*, 6(4), 553-560.

Kolthoff, EMILE, Huberts, LEO, Van Den Heuvel, HANS (2006). The ethics of new public management: is integrity at stake? *Public Administration Quarterly*, 399-439

Moise, Gian Marco (2020). Corruption in the oil sector: A systematic review and critique of the literature. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 217- 236.

Pellegrini, Lorenzo, GerlaghReyer (2008). Causes of corruption: a survey of cross-country analyses and extended results. In *Corruption, development and the environment*. Springer, Dordrecht.

Singh, Anupama, Jha, Sumi (2017). Assessment of organizational health model using multi-group invariance analysis. In *Academy of Management*.

Al-Jundi, Salem (2019). A survey dataset on determinants of administrative corruption. *Data in Brief*, Volume 27, December 2469, 640124.

Dimant, Eugen, Tosato, Guglielmo (2018). Causes and effects of corruption: what has past decade's empirical research taught us? A survey. *Journal of economic surveys*, 32(2), 335-356.

Fisher, Fred (2006). *Restore The Health of Your Organization*. UN-Habitat.

Fukuda-Parr, Sakilu, Guyer, Patrick, Lawson-Remer, Terra (2011). Does Budget Transparency Lead to Stronger Human Development Outcomes and Commitments to Economic and Social Rights?

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ch/pdf/ch-integrity-thermometer-en.pdf>, 2016

Ichiro, Iwasaki and Taku Suzuki (2012). The Determinants of Corruption in Transition Economies, *Economics Letters*, 114(1): 54-60.

Integrity, G (2022). *Global Integrity Index*. Washington, DC: Global Integrity.

یادداشت

یادداشت‌ها

¹ - *Transparency International Organization(TI)*

² - *Fisher*

³ - *Selznick*

⁴ - *Corporate Integrity*

⁵ - *The KPMG integrity thermomete*

⁶ - *new public management*

⁷ - *Global Integrity Index*

⁸ - *Fukuda-Parr et al*

⁹ - *Answerability*

¹⁰ - *Pellegrini*

¹¹ - *Gian Marco Moise*

¹² - *Jennifer Emery*

¹³ - *Al-Jundi*

¹⁴ - *Dimant & Tosato*

¹⁵ - *Singh, A. & Jha, S*

¹⁶ - *Ichiro & Taku*

¹⁷ - *SPSS*

¹⁸ - *Jensen & Allen*

¹⁹ - *Analytical Hierarchy process*

²⁰ - *Analytical Network Process*

²¹ - *Best-Worst-Method*