

شناسایی مهمترین شاخص‌های مشترک ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی در بخش عمومی

■ ابوالفضل امینیان^۱

■ سهراب مومیوند^۲

■ مرتضی اشرف‌زاده^۳

چکیده:

هدف این پژوهش شناسایی مهمترین شاخص‌های مشترک برای ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی در بخش عمومی است. برای اجرای این پژوهش از روش کیفی فراترکیب جهت استخراج مهمترین شاخص‌ها از پژوهش‌های پیشین استفاده گردید. برای استخراج پژوهش‌ها در روش فراترکیب از مطالعات سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۴۰۱ (۲۰ سال اخیر) و به منظور غربال پژوهش‌ها از روش الگوریتم ارزیابی حیاتی و در خصوص استخراج شاخص‌های ارزیابی عملکرد دستگاه‌های دولتی از تکنیک هفت مرحله‌ای بارسو و ساندوسکی (۲۰۰۷) استفاده شد. نتایج روش فراترکیب منجر به شناسایی ۱۰ گروه شاخص گردید که عبارتند از: ۱. فرهنگ سازمانی اخلاق مدار: حاوی ۵ شاخص؛ ۲. نظام مؤثر اطلاعات و ارتباطات: حاوی ۴ شاخص؛ ۳. نظام ارزیابی ریسک و عملکرد: حاوی ۵ شاخص؛ ۴. قوانین و مقررات شفاف، کارآمد و مؤثر: حاوی ۳ شاخص؛ ۵. تأمین، تخصیص و بکارگیری مناسب منابع: حاوی ۵ شاخص؛ ۶. کارآمدی منابع انسانی: حاوی ۶ شاخص؛ ۷. حاکمیت قانون: حاوی ۱ شاخص؛ ۸. برنامه‌ریزی مناسب: حاوی ۴ شاخص؛ ۹. هدایت مؤثر و کارآمد: حاوی ۵ شاخص؛ ۱۰. نتایج ملموس، اهداف تحقق یافته و آثار قابل ملاحظه: حاوی ۵ شاخص. این شاخص‌ها می‌توانند در ارزیابی مشترک تمامی دستگاه‌های اجرایی با هر جنس فعالیتی استفاده گردد.

واژگان کلیدی: شاخص اندازه‌گیری عملکرد، دستگاه‌های اجرایی بخش عمومی، فراترکیب

۱. استادیار، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، ایمیل: abolfazl.aminian@ut.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد حسابداری، گرایش مدیریت مالی، موسسه بین‌المللی رهاوران پرتوی دانش، کرج، ایران

۳. کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه غیر انتفاعی بعثت کرمان، کرمان، ایران

مقدمه

هدف اصلی پژوهش حاضر استخراج مهمترین شاخص‌های مشترک برای ارزیابی عملکرد دستگاه‌های بخش عمومی است. موضوع اندازه‌گیری عملکرد دستگاه‌های بخش عمومی از مهمترین موضوعات مورد توجه برای ارتقای سلامت اداری در بسیاری از کشورهای جهان است (هندریکسن بلومبر، فایلی و جری، ۲۰۱۹؛ واسکنسلوس، کاویکو، ۲۰۲۲). در ایران نیز طبق ماده ۲۸ قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد؛ می‌بایست این مهم مورد توجه قرار گیرد. بنابراین مهمترین روش برای احصای شاخص‌های مشترک، توجه به قوانین و مقرراتی است که دستگاه‌های اجرایی گوناگون ملزم به رعایت آنها می‌باشند.

یک سازمان زمانی دارای عملکرد مطلوبی دارد که همه منابع آن، قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتواند 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. نظام اداری سالم، نظامی کارآفرین و شاد خواهد بود که به رفاه و آسایش فکری، جسمی، خشنودی و انگیزه مثبت منابع انسانی در کنار تولید کالا و ارائه خدمت بر اساس نیاز واقعی مشتری و با توجه به کیفیت و کمیت آن و سودآوری منطقی توجه دارد (سجادی، حلاجی، معروف؛ ۱۳۹۴). بانک جهانی مواردی همچون مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، یکپارچگی، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، اجماع، برابری، اثربخشی، کارایی را لازمه ارتقای عملکرد اداری می‌دانند (معدنی، زرنندی، عبدلهی؛ ۱۳۹۷).

پایین بودن سطح عملکرد اداری در هر سازمانی عواقب منفی فراوانی به دنبال دارد. به اعتقاد سجادی، حلاجی و معروف (۱۳۹۴) خدشه دار شدن امنیت شغلی کارکنان، بروز ناهنجاری‌های روحی و روانی، تهدید اعتبار و حیثیت فرد، پایین آمدن انگیزه کاری در کارکنان، تقدم منافع فردی بر منافع سازمانی، ایجاد جو بی اعتمادی در مردم و تضعیف اعتماد عمومی جامعه، آسیب به فرآیند توسعه منابع انسانی، عدم رعایت ضوابط و اصول شایسته سالاری در استخدام‌ها، خدشه دار شدن حیثیت اجتماعی سازمان و تضعیف نظام ارزیابی؛ برخی از این پیامدهای منفی است که در پژوهش‌های مختلف به آنها اشاره شده است. بنابراین لزوم سنجش عملکرد اداری و خصوصاً تخصصی و فنی دستگاه‌های اجرایی کشور، برای دستیابی به شرایطی که پیامدهای منفی فوق‌الذکر حذف گردند بسیار مهم، حیاتی و زیربنایی به نظر می‌رسد.

بر اساس آخرین آمار موسسه شفافیت بین‌الملل^۱، ایران در بین ۱۸۰ کشور، در شاخص ادراک فساد در سال ۲۰۲۱ رتبه ۱۵۰ را کسب کرد. علی‌رغم اینکه برخی اشخاص یا گروه‌ها چنین آماري را به علت بحران‌سازی و سیاه‌نمایی درباره ایران، صحیح نمی‌دانند اما آمار علمی که در داخل کشور تولید شود و بتوان به آن استناد کرد و آمار فوق را مردود خواند نیز وجود ندارد. پژوهش حاضر برای مرتفع کردن خلأ اطلاعاتی مذکور کمک‌شایانی خواهد کرد. چراکه تدوین شاخص‌هایی برای ارزیابی عملکرد دستگاه‌های بخش عمومی، منجر به اقدامی موثر در دستیابی

1. Transparency International

به شاخصی برای ارزیابی عملکرد خواهد شد.

در این پژوهش با عنایت به اهمیت و توجه جامعه جهانی برای ارزیابی عملکرد دستگاه‌های بخش عمومی و مبارزه با فساد و همین‌طور تأکید قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران؛ هدف اصلی پاسخ به این سؤال است که مهمترین شاخص‌های مشترک برای ارزیابی عملکرد دستگاه‌های بخش عمومی چیست. برای رسیدن به پاسخی علمی از روش تحلیل فراترکیب استفاده خواهد شد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی می‌تواند بر پایه معیارهایی همچون شاخص‌هایی در راستای شناخت سلامت و فساد دستگاه‌های اجرایی استفاده شود. در ادامه به تبیین این موضوعات پرداخته می‌شود.

تعریف کردن سلامت اداری کار ساده‌ای نیست و هیچ تعریف مشترکی در منابع مختلف وجود ندارد (ربیعی، بیگدلی؛ ۱۳۹۱؛ دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴؛ کارگر شورکی، رضایی صدرآبادی، رحمانی شمسی، ۱۴۰۰). برخی منابع سلامت اداری را معادل رعایت اخلاق و عدالت در رفتارهای اداری دانسته‌اند (چوی، هونگ و لی؛ ۲۰۱۸)؛ اما سلامت اداری مفهومی بسیار گسترده‌تر را در بر دارد و حاصل برآیند تعاملات مختلف فردی، سازمانی، گروهی و اجتماعی است (یعقوبی و یوسفی طبس، ۱۳۹۴). به عقیده دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۴) و کارگر شورکی، رضایی صدرآبادی و رحمانی شمسی (۱۴۰۰) بسیاری از پژوهش‌ها سلامت اداری را کیفیت رفتار بدنه سیاسی و عمومی دولت در زمینه رعایت ارزش‌ها، هنجارها و قواعد می‌دانند. در این دیدگاه، سلامت اداری مفهومی انتزاعی است که بر تحقق اهداف سازمان برپایه ارزش‌ها تأکید می‌کند. گاهی نیز از اصطلاح کارآمدی اداری به عنوان جایگزین واژه سلامت اداری استفاده می‌شود (کیا، هاشمی و فاضل انواری یزدی، ۱۳۹۶).

در برخی دیگر از منابع با توجه به اینکه فساد در نقطه مقابل سلامت اداری است، سلامت اداری را معادل پاکی و عدم فساد در سازمان تعریف کرده‌اند (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۸؛ کامالودین و اسماعیل، ۲۰۱۲). در حقیقت به علت عدم وجود تعریفی واحد برای سلامت اداری، فساد را تعریف می‌کنند. اما تعریف خود فساد نیز با مشکلاتی از جمله حقوقی، جرم‌شناسی و حتی سیاسی همراه است (لانگست، ۱۳۸۷) به همین دلیل نیز در مذاکرات کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد در سال ۲۰۰۲ بجای تعریف فساد، به فهرست نمودن انواع فساد و اعمال خاصی از فساد بسنده شده است (توکلی، ۱۳۹۰). بانک جهانی فساد را سوء استفاده از موقعیت دولتی به قصد انتفاع فردی تعریف می‌کند (عبدالجبار، ۲۰۱۳). دفتر مبارزه با جرم و مواد مخدر سازمان ملل در سال ۱۹۹۷، فساد را رشوه‌خواری و هر رفتار دیگری برای نیل به مزایایی نامشروع و نادرست برای خودشان و یا افراد دیگر می‌داند که منتسب به افرادی با مسئولیت‌هایی در بخش‌های عمومی یا خصوصی است (لاوری و موریس، ۲۰۰۴). البته دفتر مذکور تعریف

جدیدی در سال ۲۰۰۴ ارائه کرد که به فساد جنبه حقوقی نیز داد.

شاخص‌های ارزیابی عملکرد بر مبنای شفافیت، پاسخگویی و صداقت و درستکاری ابوبکر و صالح (۲۰۱۵) معتقدند سازمانها و نهادهای بخش عمومی باید پاسخگوی عموم باشند؛ چرا که وجوه عمومی از طرق گوناگونی همچون مالیاتها، عوارض و استقراض از طرف عموم در اختیار آنها قرار می‌گیرد. بنابراین برای این سازمانها و نهادها مهم است که برای ارتقاء هرچه بیشتر پاسخگویی عمومی، در مورد فعالیت‌هایشان شفاف باشند. اصطلاح شفافیت به وجود و در دسترس بودن اطلاعات درباره یک سازمان اشاره می‌کند؛ به گونه‌ای که برای بازیگران بیرونی این امکان را فراهم می‌کند تا بتوانند فعالیتها و عملکرد درونی آن سازمان را مشاهده کنند (گریم لیخوجسن و همکاران، ۲۰۱۳).

کوور (۱۹۹۳) نیز ادعا می‌کند پاسخگویی به صرف ارائه اطلاعات یا پاسخ به برخی سؤالات محدود نمی‌شود. بلکه به مفاهیمی اخلاقی مانند بیطرفی و عدالت نیز دلالت دارد و دامنه آن به فعالیتهایی که شامل وضع اهداف و گزارشگری نتایج آن اهداف و پیامدهای صحیح یا اشتباه آنهاست، گسترش می‌یابد. افراد، نهادها و سازمانها (خصوصی و عمومی) در قبال اختیارات و نتایج فعالیت‌هایشان مسئول و پاسخگو شناخته می‌شوند. پاسخگویی در بخش عمومی با دو جنبه ضروری مواجه می‌شود؛ انجام عمل صحیح (تحقق اهداف در سایه فعالیتها) و بنابراین، مسئولیت در قبال اقدامات و ارائه توضیح در مورد آنها در قالب گزارشگری است. بنابراین می‌توان گفت شفافیت در قالب گزارشگری یک مؤلفه مهم در ارتقاء هر چه بیشتر سطح پاسخگویی عمومی است (کریستینا و همکاران، ۲۰۱۶؛ تیسن، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر شفافیت به معنای آزاد گذاشتن جریان اطلاعات و در دسترس بودن آن برای همه کسانی است که به نوعی متأثر از تصمیم گیرها هستند. مطالعات نشان می‌دهد نبود شفافیت سبب شکل گیری بحرانهای مالی، اداری و سیاستگذاری می‌شود و در مقابل، شفافیت اطلاعات در بخش عمومی سبب فساد کمتر و حکمرانی و عملکرد اقتصادی بهتر است (زرگر، ۱۳۹۱) که پیامد همه اینها را می‌توان در ادای مسئولیت پاسخگویی در سایه شفافیت یافت.

سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱ (۲۰۰۵) درباره صداقت و درستکاری اظهار می‌کند مردم حق دارند از مقامات دولتی انتظار داشته باشند که با درستکاری و صداقت عمل نمایند و کارگزاران دولتی را به سبب سوءرفتار و فساد مورد بازخواست قرار دهند. شهروندان از مسئولان دولتی انتظار دارند تا ارزشهایی مانند صداقت و اعتماد را تقویت کنند و در انجام امور روزانه خود در جهت منفعت عمومی عمل نمایند. عدالت، قابلیت اطمینان و تصمیم‌گیری نظام‌مند در سازمانهای عمومی باعث افزایش اعتماد عمومی می‌شود. درستکاری برای دولت ضروری است تا مشروعیت پیدا کند و مورد اعتماد و مؤثر باشد؛ بنابراین عنصر اصلی و حیاتی برای حکمرانی خوب است.

با توجه به آنچه در پژوهش‌های فوق‌الذکر به آن پرداخته شد، برای دستیابی به سلامت اداری

1. OECD

لازم است سیستم اداری کشور شفاف باشد، مدیران صداقت و درستکاری داشته باشند و همچنین در قبال فعالیت‌ها و نتایج حاصل شده پاسخگو باشند. سه مفهوم شفافیت، صداقت و درستکاری و پاسخگویی؛ به گونه‌ای در هم تنیده شده‌اند که مرز دقیقی بین آنها نیست و پژوهشگران برای تعریف هر یک، از مفاهیم دیگری نیز استفاده کرده‌اند. می‌توان ادعا کرد پاسخگویی رخ نخواهد داد مگر اینکه شفافیت وجود داشته باشد و از طرف دیگر به شفافیت، پاسخگویی و اهداف تبیین شده دستگاه‌های اجرایی دست نخواهیم یافت مگر اینکه صداقت و درستکاری در سیستم اداری کشور نهادینه شود. بنابراین در این پژوهش سعی می‌شود برای شناسایی شاخص‌های ارزیابی عملکرد به مفاهیم مذکور توجه گردد.

روش پژوهش

این پژوهش در دیوان محاسبات کشور انجام می‌شود. قلمرو زمانی پژوهش برای استخراج شاخص‌های اندازه‌گیری عملکرد دستگاه‌های اجرایی از بین مطالعات ۲۰ سال اخیر (۱۳۸۱-۱۴۰۰) خواهد بود. جامعه آماری این پژوهش شامل حساب‌رسان دیوان محاسبات کشور (مشمول بر سرپرستان هیات‌های حسابرسی دیوان محاسبات) هستند.

یافته‌های پژوهش

استخراج پژوهش‌های مناسب بر اساس مطالعات گسترده و الگوریتم ارزیابی حیاتی

بر اساس نتایج اولیه حاصل از جستجو، ۸۶ مقاله و کتاب مرتبط با ماهیت پژوهش شناسایی شد و برای انتخاب مطالعات مناسب بر اساس الگوریتم ارزیابی حیاتی^۱، ابتدا پژوهشگران با فیش برداری از مقالات مشابه بر حسب چکیده و محتوای آن‌ها، اولویت‌های لازم در مورد هر یک از مقالات و کتاب‌ها را مشخص نمودند.

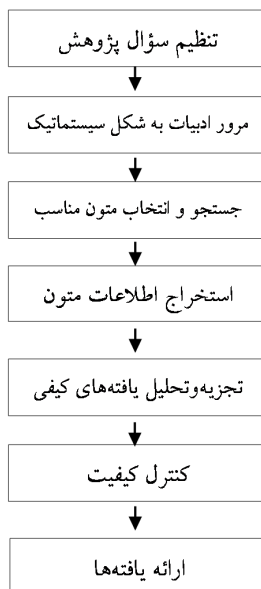
بر اساس غربالگری پژوهش‌ها از سه حیث عنوان، چکیده و محتوا مشخص شد تعداد ۴۲ پژوهش می‌تواند به عنوان مبنای ارزیابی قرار گیرد. سپس با کمک ۱۰ شرط کیفی الگوریتم ارزیابی حیاتی (۱) تناسب اهداف مقاله مورد بررسی با اهداف پژوهش، (۲) به روز بودن پژوهشی مقاله مورد بررسی، (۳) طرح مطرح شده در مقاله مورد بررسی، (۴) روش نمونه‌گیری در مقاله مورد بررسی، (۵) روش و کیفیت جمع‌آوری داده‌ها، (۶) میزان انعکاس‌پذیری امکان بسط دادن نتایج و دستاوردها مقاله مورد بررسی، (۷) میزان و نحوه رعایت نکات اخلاقی رایج در زمینه تدوین متون پژوهشی در مقاله مورد بررسی، (۸) میزان دقت در زمینه تجزیه و تحلیل داده‌ها در مقاله مورد بررسی، (۹) وضوح بیان در ارائه یافته‌های مقاله مورد بررسی و (۱۰) ارزش کلی مقاله مورد بررسی؛ غربال نهایی روی ۴۲ منبع صورت گرفت و ۲۸ منبع جهت تعیین اجزای اصلی مدل مورد استفاده قرار گرفت.

به استناد ۲۸ پژوهش انتخاب شده با روش الگوریتم ارزیابی حیاتی (که به این پژوهش‌ها در بخش مبانی نظری پرداخته شد و عبارتند از ربیعی و بیگدلی، ۱۳۹۱؛ دانایی فرد و همکاران،

۱۳۹۹؛ کارگر شورکی، رضایی صدرآبادی و رحمانی شمسی، ۱۴۰۰؛ یعقوبی و یوسفی طبس، ۱۳۹۴؛ کیا، هاشمی و فاضل انواری یزدی، ۱۳۹۶؛ ایمانی و همکاران، ۱۳۹۸؛ توکلی، ۱۳۹۰؛ زرگر، ۱۳۹۱؛ عطایی، ۱۳۸۹؛ سیف زاده، ۱۳۹۵؛ سیف زاده، ۱۳۹۳؛ امیری و همکاران، ۱۳۹۴؛ عزتی و کریمی گلنار، ۱۳۹۳؛ حاجی خلیل و رستمی نیا، ۱۳۹۳؛ معمارزاده طهران و نجفی، ۱۳۹۶؛ تراپنل، ۱۳۹۵؛ پیلیونیت، ۲۰۰۵؛ سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۵؛ موکرجی و روی، ۲۰۱۴؛ چوی، هونگ و لی؛ ۲۰۱۸؛ کامالودین و اسماعیل، ۲۰۱۲؛ لانگست، ۱۳۸۷؛ عبدالجبار، ۲۰۱۳؛ ابوبکر و صالح، ۲۰۱۵؛ لاوری و موریس، ۲۰۰۴؛ گریم لیخوجسن و همکاران، ۲۰۱۳؛ کریستینا و همکاران، ۲۰۱۶؛ تیسن، ۲۰۱۰) شاخص‌های مد نظر در این پژوهش استخراج گردید. اجرای روش فراترکیب برای استخراج شاخص‌ها

فراترکیب، مرور یکپارچه ادبیات کیفی موضوع مورد نظر و تجزیه و تحلیل داده‌های ثانویه و اصلی از مطالعات منتخب نیست، بلکه تحلیل یافته‌های این مطالعات است (محمد، مولز و چن، ۲۰۱۶). به عبارتی، فراترکیب، ترکیب تفسیر تفسیرات داده‌های اصلی مطالعات منتخب است. فراترکیب، بر مطالعات کیفی که لزوماً ادبیات وسیعی را شامل نمی‌شود، تمرکز دارد و به جای ارائه خلاصه جامعی از یافته‌ها، یک ترکیب تفسیری از یافته‌ها را ایجاد می‌کند (فرانس و همکاران، ۲۰۱۴؛ عابدی جعفری و امیری، ۱۳۹۸؛ یک، ۲۰۰۲). فراترکیب با فراهم کردن نگرش سیستماتیک برای پژوهشگران از راه ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف به کشف موضوعات استعاره‌های جدید و اساسی و یا یکپارچه سازی معیارهایی در مورد متغیر مورد نظر پژوهش می‌پردازد و با این روش دانش جاری را ارتقا داده، یک دید جامع و گسترده‌ای را نسبت به مسائل پدید می‌آورد. در این پژوهش، پژوهشگر با کمک روش باروسو و ساندوسکی (۲۰۰۷) از طریق ۷ مرحله به دنبال شناسایی شاخص‌های ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی می‌باشد. نمونه مورد نظر برای فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب و براساس ارتباط آنها با سؤال پژوهش تشکیل می‌شود.

شکل شماره ۳. نمودار فرآیند هفت مرحله‌ای تعیین شاخص‌ها (روش باروسو و ساندوسکی (۲۰۰۷))



بنابراین در این مرحله با کمک مقالات و کتب منتشر شده، مهم‌ترین شاخص‌های ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی استخراج می‌شوند. ابتدا لازم است جستجوایی در رابطه با شاخص‌ها در بین پژوهش‌های داخلی و خارجی صورت گیرد و سپس بر اساس روش الگوریتم ارزیابی حیاتی غربال گردند. در ادامه به بررسی هفت گام اجرای فراترکیب می‌پردازیم.

گام اول - مشخص کردن هدف و تنظیم سوالات پژوهش

جهت تنظیم سوالات پژوهش باید به موارد مندرج در جدول شماره ۱ توجه کرد:

جدول ۱. سوالات کلی جهت شروع روش فراترکیب

پاسخ سوال	پارامترهای سوالی
شاخص‌های ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کدامند؟	سوال پژوهش (what)؟
تمام حوزه‌های تحقیقاتی فارسی و انگلیسی در پایگاه‌های داده، مجلات و اجلاس‌ها	جامعه مورد مطالعه (who)؟
۱۳۸۱ الی ۱۴۰۰	بازه زمانی پژوهش (when)؟

گام دوم- بررسی نظام‌مند پیشینه

مرحله شناسایی مطالعات شامل جستجوی کلمات کلیدی و مترادف‌های آنها در پایگاه‌های علمی معتبر داخلی و خارجی، برای سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۴۰۱ است.

گام سوم- جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب

براساس نتایج اولیه حاصل از جستجو با واژگان فارسی و انگلیسی مرتبط با ارزیابی عملکرد ۳۵۳ مقاله و کتاب مرتبط با ماهیت پژوهش شناسایی شد و برای انتخاب مطالعات مناسب براساس الگوریتم ارزیابی حیاتی اقدامات لازم انجام شد. مراحل پالایش در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۲. پالایش منابع مورد استفاده براساس روش ارزیابی حیاتی

مراحل	منابع جستجو شده	تعداد
مرحله ۱	تعداد منابع یافت شده	۳۵۳
	تعداد منابع رد شده به علت عنوان	(۴۷)
مرحله ۲	منابع غربال شده براساس عنوان	۳۰۶
	تعداد منابع رد شده از نظر چکیده	(۹۱)
مرحله ۳	منابع غربال شده براساس چکیده	۲۱۵
	تعداد منابع رد شده از نظر محتوا	(۴۲)
مرحله ۴	تعداد منابع نهایی	۱۷۳

ماخذ: یافته‌های پژوهشگر

براساس غربالگری پژوهش‌ها از سه حیث عنوان، چکیده و محتوا مشخص شد تعداد ۱۷۳ پژوهش می‌تواند به عنوان مبنای ارزیابی قرار گیرد. سپس با کمک ۱۰ شرط کیفی الگوریتم ارزیابی حیاتی؛ غربال نهایی روی ۱۷۳ منبع صورت گرفت و ۱۰۲ منبع جهت تعیین شاخص‌ها مورد استفاده قرار گرفت. این روش یک مقیاس ۵۰ امتیازی می‌باشد که پژوهشگر براساس نظام امتیازبندی، هر مقاله‌ای را که پایین‌تر از امتیاز ۳۰ باشد را حذف می‌کند. این برنامه، شاخصی است که به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه‌های کیفی پژوهش را مشخص کند. بنابراین، ابتدا می‌بایست تحقیقات خروجی طبق جدول شماره ۲ با استفاده از روش امتیازدهی بر مبنای جدول ۳ شناسایی و سپس شاخص‌ها استخراج گردند. نمونه ای روش انجام کار درباره یک پژوهش مورد بررسی در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول شماره ۳. غربال مقالات بر اساس الگوریتم ارزیابی حیاتی

امتیاز	ارزش تحقیق	بنیان تئوریک و شفاف یافته‌ها	دقت تجزیه و تحلیل	ملاحظات اخلاقی	انعکاس‌پذیری	جمع‌آوری داده‌ها	نمونه‌برداری	طرح تحقیق	منطق روش تحقیق	اهداف تحقیق	ده معیار مورد بررسی
											مقاله مورد بررسی
۳۷	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۳	۳	۵	۳	معدنی، زرندی و عبدالهی (۱۳۹۷)

ماخذ: یافته‌های پژوهشگر

گام چهارم و پنجم- استخراج اطلاعات، تجزیه و تحلیل و ترکیب آنها

براساس پژوهش‌های تایید شده، اقدام به استخراج اطلاعات در قالب مولفه‌های پژوهش می‌شود. در این مرحله اقدام به استخراج مضامین پژوهش می‌شود و به منظور تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی جهت تعیین مولفه‌های پژوهش از روش تعیین فراوانی کل، استفاده شد. بر مبنای این روش کلیه معیارهای فرعی استخراج شده از متن مقالات تایید شده، مطابق آنچه در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، در ستون جدول نوشته می‌شود و سپس در ردیف هر جدول نام محققان پژوهش‌های تایید شده آورده می‌شود. در این پژوهش به علت تعداد بالای پژوهش‌های منتخب و محدودیت صفحات مجله امکان تفکیک اجزای اصلی مدل و تخصیص یک ردیف به هر پژوهشگر نبود چراکه تقریباً به جدولی با حداقل ۵۰۰ ردیف نیاز بود. فلذا شاخص‌های مهم مستخرج از مقالات منتخب به صورت پیوسته در جدول نوشته شد. مجموع تعداد پژوهشگرانی که شاخص‌های نوشته شده در ستون جدول مذکور را به عنوان شاخص ارزیابی عملکرد پیشنهاد داده‌اند را در ردیف جمع و متناظر با ستون مربوطه می‌نویسیم. در صورتی که امتیاز کسب شده برای هر ستون از میانگین تعداد پژوهش‌ها (۵۱) بالاتر باشد، شاخص مربوطه مورد تایید قرار می‌گیرد.

[illegible]

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2025-05-04]

جدول شماره ۴. گزینش شاخص‌های مشترک ارزیابی عملکرد

شاخص‌ها	خدمات رسانی، تفریح، تفریح و تفریح	حمایت از روحیه نوآوری و ابتکار	امانت داری و صرفه جویی	چابک سازی	جلوگیری از فساد اداری	استفاده از ظرفیت‌های مردمی	اجتناب از برخورد سلیقه‌ای	تفکر منطقی مستقیم از مردم	جذب و نگهداری نیروی متخصص	عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات	جذب حمایت سیاستمداران	حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان	کاهش پیچیدگی‌های فرایندی	عدالت محوری در ارتقای نیروی انسانی	تقویت فرایند گزارش دهی داخلی	ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان	قانون گرایی، حفظ حقوق مردم و جبران خسارت‌ها	ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت نیروی انسانی						
مستولیت پذیری: ریکی و بیگدلی (۱۳۹۰)، بکارگیری تکنولوژی و فن آوری اطلاعات: قهرمانی و حیدری (۱۳۹۲)، مشارکت مردم: حق شناس (۱۳۹۲)، مشارکت مردم در امور اجتماعی: ایروانی مهابادی (۱۳۹۵)، توسعه مشارکت بخش دولتی و خصوصی: قلی پور و نیک رفتار (۱۳۸۵)، افزایش آگاهی عمومی: عابدی جعفری و صالحی (۱۳۹۲)، مشارکت جامعه مدنی در مبارزه با فساد: حسن زاده جعفری (۱۳۹۲)، افزایش آگاهی مردم از قوانین و آیین نامه ها: تقویان (۱۳۹۵)، آگاهی مراجعه کنندگان از حقوق خود: نیک پور (۱۳۹۵)، مشارکت تکنولوژیکی شهروندان: جمشیدی و همکاران (۱۳۹۲)، شفاف سازی امور: بستان سرا و همکاران (۱۳۹۶)، شفاف سازی قوانین و مقررات: کاظمی (۱۳۸۳)، شفاف سازی داری و شرایط مالی: کاظمی (۱۳۸۳)، مقررات زدایی: آقابابایی و همکاران (۱۳۹۵)، حق دسترسی به اطلاعات: نجف پور و حق شناس (۱۳۸۸)، فناوری اطلاعات: داناوی فرد (۱۳۸۴)، تعاملات شفاف بین کارکنان: عظیمی (۱۳۹۰)، کاهش پیچیدگی‌های فرایندی: رضا سایدی (۱۳۹۶)، سیستمی کردن کارها: فلاحی نوده (۱۳۹۱)، استفاده از اینترنت: دهقانانی و کریمی زاده شورکی (۱۳۹۵)، سلامت همگانی کارگزاران: هانفی (۱۳۹۵)، ایجاد رضایت شغلی در کارکنان: ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۵)، تصمیم گیری مشورتی: روحی (۱۳۹۵)، جلب حمایت سیاسی دو لئردان: ایزری و فغانی (۱۳۹۲)، برخورداری مدیران از قدرت مرجعیت: یعقوبی (۱۳۹۱)، تقویت کار گروهی در سازمانها: کاظمی (۱۳۸۳)، ارتقای پاسخگویی دستگاهی اداری: قائمی و گنجی (۱۳۸۹)، ارتقای پاسخگویی سیاسی: نجف پور و حق شناس (۱۳۸۸)، پاسخگویی مدیران و کارکنان: روحی (۱۳۹۵)، بالا بردن ظرفیت پاسخگویی: نجف پور و حق شناس (۱۳۸۸)، بهبود پاسخگویی: اعتباریان و همکاران (۱۳۹۳)، پاسخگویی به مردم: کمالی (۱۳۸۹)، پاسخگویی سازمانی: یختمی (۱۳۸۶)، ایجاد مقررات مناسب: زندی و همکاران (۱۳۹۶)، تدوین قانون خاص مبارزه با فساد: بستان سرا و همکاران (۱۳۹۶)، اعتماد مردم به قانون: یزدی و تنقی (۱۳۹۳)، آزادی دسترسی به ضوابط و مقررات: نجف پور و حق شناس (۱۳۸۸)، برخورد با متخلفان: فتح آبادی (۱۳۸۳)، شفاف سازی قوانین: حبیبی (۱۳۹۵)، تقویت حس مسئولیت پذیری اجتماعی: بابا محمدی (۱۳۹۴)، مسئولیت پذیری درونی: ایروانی مهابادی (۱۳۹۵)، تقویت مسئولیتها در ادارات: حبیبی (۱۳۹۵)، مسئولیت پذیری بیرونی: بستان سرا و همکاران (۱۳۹۶)، تعارض منافع: ایروانی مهابادی (۱۳۹۵)، عدالت اجتماعی: جاری و همکاران (۱۳۹۴)، ایجاد عدالت توزیع امکانات مناسب: حق شناس (۱۳۹۲)، حذف تبعیض بین کارکنان: روحی (۱۳۹۵)، حذف تبعیض در قوانین و مقررات: رضایی (۱۳۹۳)، حذف انحصارگرایی: صالحی (۱۳۹۵)، ایجاد عدالت در توزیع: یعقوبی (۱۳۹۱)، عدالت سازمانی: رضایی (۱۳۹۲)، تقسیم کار عادلانه: تقویان (۱۳۹۵)، حذف امتیازات و رانت ها، الوانی و اسلام پناه (۱۳۹۶)، عدم تمرکز در سپردن مسئولیتها: حق بین و مهاجر (۱۳۹۵)، تمرکززدایی: فرخ سرشت (۱۳۸۳)، تناسب میزان حقوق و کار: کمالی (۱۳۸۹)، افزایش کارآمدی و اثربخشی: حسن زاده جعفری (۱۳۹۲)، حفظ شئون و ارتقای منزلت کارکنان: یعقوبی (۱۳۹۱)، تقویت وظیفه شناسی: طیبی و همکاران (۱۳۹۵)، گزارش مستمر از عملکرد دستگاههای دولتی: نیازپور (۱۳۹۴)، آموزش قبل و حین خدمت کارکنان: کهنسال و همکاران (۱۳۹۴)، توسعه زیربنایی: کتانی (۱۳۹۵)، توسعه فرهنگ سازمانی: اسلان (۱۳۹۶)، اصلاح فرایندها و روشها، پناهی (۱۳۹۱)، مشورت با صالحان و نخبگان جهت تقویت سازمان: الوانی و اسلام پناه (۱۳۹۶)، برقراری نظم: ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۵)، شایسته سالاری: خضری (۱۳۸۷)، تشویق عملکرد سازمانی کارکنان: قهرمانی و حیدری (۱۳۹۲)، تدوین برنامه‌ریزی دقیق: قهرمانی و حیدری (۱۳۹۲)، آگاه کردن کارکنان از وظایف خود: تقویان (۱۳۹۵)، فرایند گزارش دهی داخلی: اسماعیلی و ابراهیمی (۱۳۹۵)، جلوگیری از فساد استخدامی: حق بین و مهاجر (۱۳۹۵)، کاهش بروکراسی اداری: ایمانی برندق و همکاران (۱۳۹۵)، تعیین مکانیسمهای اطمینان بخش: بستان سرا و همکاران (۱۳۹۶)، بهبود معیشت کارکنان: فتح آبادی (۱۳۸۳)، نظارت و بازرسی دقیق: اکبرنژاد و همکاران، (۱۳۹۶)، مراکز رسیدگی و نظارت به شکایت مردم: حسن زاده جعفری (۱۳۹۲)، رسانه‌های آموزشی: ربیعی و عاصف (۱۳۹۱)، سیاستهای فردی (ایجاد کدهای اخلاقی، رهبری و تعهد و کارآمدسازی کارکنان، سیاستهای سازمانی (آموزش و توانمندسازی، تقویت فرهنگ سازمانی، اتوماسیون اداری و تقویت نظارت)، سیاستهای بیرون سازمانی (تقویت ارتباطات، نظارت‌ها، بین المللی و فعال سازی دستگاههای نظارتی)، هماپونی، رستگار، عابدی و دامغانیان (۱۳۹۶)، فرهنگ سازی (آموزش تخصصی و عمومی)، راهبردهای حقوقی (تدوین قوانین ارتقا، ایجاد نظارت و ارزیابی و برخورد قضایی با تخلفات)، (سیاستهای مالی) اصول مدیریتی (فردی) (سازماندهی) (ایجاد ساختار و کاهش انحصار طلبی)، (راهبردهای مبتنی بر خرد جمعی (تصمیم گیری مشارکتی و برنامه محوری)، (مجموعی، همدردی، یونسکی و شهبازی (۱۳۹۸)، شفافیت (مستندسازی فرایندها و اطلاع رسانی مقررات)، (پاسخگویی (مسئولیت پذیری و توجیه پذیری اقدامات)، شایسته سالاری (شناسایی، سنجش، گزینش و گمارش شایستگان)، (عدالت محوری (رویه‌های منصفانه و عدم تبعیض)، (قانون محوری (بازنگری مقررات و فرایندها و تبعیت رویه‌ها از قوانین)، (کنترل داخلی عدم تمرکز در تصمیم گیری و رویه‌های کنترلی و پیشگیرانه)، ایمانی، قل بیور، آذر و بورعزت (۱۳۹۸)، تقویت باورهای مذهبی و اخلاقی کارکنان، رعایت عدالت، جامعه پذیری، شفافیت، کاهش ارتباط کارکنان با مراجعان، کاهش فرصت فساد، کنترل رسک پذیری کارکنان و رفع نیاز مادی پرسنل: عابد جعفری، طاهریور، زندی و آقازاده (۱۳۹۸)، پاسخ گویی عمومی (سازمانی، قانونی، نظارتی، شفافیت سازمانی) (شفاف سازی امور جاری سازمان و جبران آزاد اطلاعات)، (سالم سازی سازمانی) (اقتصادی)، (اجتماعی)، قضایی و قانونی، اداری و مدیریتی)، آگاهی بخشی و توانمندسازی: معدنی، زندی و عبدللی (۱۳۹۷)، سیاستهای ساختاری (تمرکززدایی اداری، شفاف سازی، پاسخگویی، قانون نگاری، نظارت مستمر، تناسب وظایف و اختیارات، اصلاح ساختار سازمانی، چابک سازی سازمانی و تصمیم گیری مشارکتی) (سیاستهای مدیریتی رفتاری (عدالت در برخورد با کارکنان، گزینش صحیح، محوریت شایستگان، سیستم پرداخت، تقویت توانایی‌های کارکنان و تشویق و تنبیه کارکنان) (سیاستهای سیاسی) (بهبود نظام حکمرانی خوب، تقویت مؤسسات و عوامل فعال در حوزه سیاسی، رشد اعتماد جامعه و خشود عمومی) (سیاستهای فرهنگی) (نهادینه سازی فرهنگ انتقادی، صرف جویی و رعایت الگوی مصرف، توسعه فرهنگ خودکنترلی و ارتقای فرهنگ سازمانی) (سیاستهای قضایی) (حذف افراد فاسد و بازگرداندن اموال عمومی) (سیاستهای ارزشی) (انگاری فرهنگستان، توسعه ارزشهای اخلاقی و پیشگیری: معمارزاد طهران و تنیعی (۱۳۹۶)، نظرسنجی مستمر از مردم، کاربست سیستمهای اطلاعاتی و نرم افزاری، تعامل با مراکز آموزشی و پژوهشی، استقرار مدیریت دانش، بهبود روشها، اصلاح ساختار سازمانی، ایجاد پایگاه اطلاعات عمومی، ارتقای فناوریانه، اصلاح مقررات، تقویت خودباوری و مشارکت کارکنان، ارزیابی عملکرد و الگوپردازی از تجارب موفق: پسر اسدی و معدنی (۱۳۹۵)، کارگر شورکی، رضایی صدرا بادی، رحمانی شمسی (۱۴۰۰)، روابط قومی و ارتباطات کارمندان با مردم، رفع معظرات کافعی، دخالت سیاستمداران در کار حکومتیهای محلی، نداشتن برنامه‌های فرهنگی ضدفساد، اختیارات بیش از حد کارمندان، تضاد منافع، سازمان شفافیت بین المللی نوروژ (۲۰۱۴)، عدم پایبندی به قانون، رسک پذیری بالا: رایل و گولمن (۲۰۰۸)، عدم پایبندی شرعی، بی توجهی به ارزشهای اخلاقی، عدم ارائه آموزشهای فردی: مور (۲۰۰۸)، قانون نگاری دولتی، میزان دخالت دولت در اقتصاد، عدم شفافیت، میزان ارتباط شخصی با ارباب رجوع (توسیعهای حضوری به جای اطلاع رسانی)، ارتباط چهره به چهره، میزان تماس تلفنی: فیتزیمون (۲۰۰۷)، بی توجهی به ارزشهای اخلاقی، عدم ارائه آموزشهای فردی: گرف لاسمرف (۲۰۰۵)، احساس نابرابری، حس عدم امنیت شغلی: بلورانو (۲۰۰۵)، فردگرایی، انضباط اجتماعی کم، فرهنگ مصرف گرایی، ارزشهای سنتی نادرست: دالتون (۲۰۰۵)، نیاز مادی، بی توجهی به ارزشهای اخلاقی، عدم آزادی رسانه، عدم گردش آزاد اطلاعات: بوتنی و ودر (۲۰۰۳) و ...	۲۵	۲۲	۲۱	۲۰	۱۹	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
جمع	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
تایید/رد	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ماخذ: یافته‌های پژوهشگر

جدول شماره ۴. گزینش شاخص‌های مشترک ارزیابی عملکرد

ارتباطات سیاسی	۱۲	☒
ارتقای رضایت مردم از طریق ارائه خدمات برتر نوین و کیفی	۵۵	☒
رضایت ذینفعان	۳۹	☒
کل نگر، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخشی دستگاه‌های اداری	۵۴	☒
خوشاوند سالاری	۳۵	☒
توجه به اثربخشی و کارایی در فرآیندها و روش‌های اداری	۷۲	☒
نهادینه سازی ساده زیستی و حفظ بیت‌المال	۵۳	☒
عملکرد دستگاه اجرایی	۲۷	☒
انشاع فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی	۶۱	☒
انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی	۵۴	☒
سوابق و تجربه مدیریتی	۴۱	☒
میزان تفویض اختیارات	۱۶	☒
چابک سازی، متناسب سازی و منطقی سازی تشکیلات اداری	۷۲	☒
شایسته سالاری و دانش گرایی در نصب و ارتقای مدیران	۸۳	☒
بهره گیری از نظرات و تجارب مفید بازنشتگان	۵۸	☒
شاخص‌ها	جمع	تایید/رد

ماخذ: یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۴. گزینش شاخص‌های مشترک ارزیابی عملکرد

ایجاد رفاه نسبی مردم	۹۲	☒
روزآمدی وظایف تعیین شده برای دستگاه در جهت نیازهای جامعه	۵۲	☒
اعتراضات کارگری و مردمی	۴۹	☒
ارزیابی عملکرد مالی دستگاه	۴۳	☒
هم راستایی وظایف و اهداف دستگاه	۵۳	☒
کیفیت مناسب و قیمت گذاری منصفانه محصولات و خدمات	۸۴	☒
سهولت و عدالت دسترسی به کالاها و خدمات	۷۴	☒
شاخص‌ها	جمع	تایید/رد

ماخذ: یافته‌های پژوهش

گام ششم - کنترل کیفیت

در این مرحله پژوهشگر تقریباً از تمامی روش‌های اشاره شده در ۵ گام‌های پیشین مانند ارزیابی حیاتی استفاده نمود. همچنین پژوهشگر به منظور کنترل مفاهیم استخراجی خود از مقایسه نظرات خود با یک خبره دیگر نیز بهره برد. برای این منظور تعدادی از پژوهش‌های انتخابی در اختیار پنج نفر از خبرگان قرار گرفت و نتایج از طریق شاخص کاپای کوهن ارزیابی شد. ضریب توافق کاپا^۱ با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. با توجه به اینکه ضریب کاپای حاصل شده برابر با ۰/۶۹ (بزرگتر از ۰/۶) و با سطح معناداری ۰/۰۰۲ (کمتر از ۰/۰۵) است، سطح توافق مورد پذیرش و معتبر است. جدول ۵ نتایج حاصل از آزمون کاپا را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵. ضریب توافق کاپا

مقدار	انحراف معیار برآوردی	برآورد Tb	سطح معناداری برآورد (sig)
ضریب توافق کاپا	۰/۶۹	۰/۱۶۴	۳/۹۳۱
			۰/۰۰۲

گام هفتم: ارائه یافته‌ها

یافته‌های حاصل از پژوهش در جدول شماره ۴ آورده شد و از ارائه مجدد آنها خودداری می‌کنیم. به طور خلاصه شاخص‌های شناسایی شده در قالب جدول شماره ۶ ارائه شده است. در این جدول تلاش شد شاخص‌هایی را که از لحاظ مضمون به یکدیگر نزدیک هستند دسته بندی نمائیم. شاخص‌های مذکور مجموعاً در ۱۰ گروه، دسته بندی شدند.

جدول شماره ۶. شاخص‌های ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی

گروه شاخص‌ها	شاخص‌ها
فرهنگ سازمانی اخلاق مدار	نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی
	ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی
	توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی
	نهادینه سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی
	اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی
نظام مؤثر اطلاعات و ارتباطات	آگاهی بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم و دستگاه
	توسعه نظام اداری الکترونیک
	یکپارچه سازی اطلاعات
	زمینه سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت‌های مردمی در نظام اداری

1. Kappa



گروه شاخص‌ها	شاخص‌ها
نظام ارزیابی ریسک و عملکرد	نظارت و کنترل اداری به منظور کارآمد سازی و هماهنگی
	تنظیم روابط و مناسبات اداری بر اساس امنیت روانی، اجتماعی و اقتصادی جامعه
	دانش‌بنیان شدن نظام اداری
	بهبود مستمر به منظور پویایی نظام اداری
	بکارگیری نظام مؤثر پیشگیری و برخورد با تخلفات
قوانین و مقررات شفاف، کارآمد و مؤثر	عدالت محوری در تنظیم قوانین و مقررات
	شفافیت و روزآمدی در تنظیم قوانین و مقررات
	اصلاح فرآیندهای قانونی و اداری
تأمین، تخصیص و بکارگیری مناسب منابع	خدمات رسانی برتر، نوین و کیفی
	نهادینه سازی امانت داری و صرفه جویی
	حمایت از روحیه نوآوری و ابتکار
	زمینه سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت‌های مردمی
	اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی در کلیه فعالیت‌ها
کارآمدی منابع انسانی	زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروی متخصص در استانهای کمتر توسعه‌یافته
	رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات
	حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان
	جذب نیروی توانمند، مستعد و شایسته
	عدالت محوری در ارتقای نیروی انسانی
	بهبودسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت نیروی انسانی
حاکمیت قانون	قانون گرایی، حفظ حقوق مردم و جبران خسارتها در اثر اقدامات خلاف قانون
برنامه‌ریزی مناسب	بهره گیری از نظرات و تجارب مفید بازنشستگان
	شایسته سالاری و دانش گرایی در نصب و ارتقای مدیران
	چابک‌سازی، متناسب‌سازی و منطقی‌سازی تشکیلات اداری
	انعطاف‌پذیری و عدم تمرکزاداری و سازمانی

گروه شاخص‌ها	شاخص‌ها
هدایت مؤثر و کارآمد	اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی
	نهادینه سازی ساده زیستی و حفظ بیت المال
	توجه به اثربخشی و کارایی در فرآیندها و روش‌های اداری
	کل نگر، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخشی دستگاه‌های اداری
	ارتقای رضایت مردم از طریق ارائه خدمات برتر نوین و کیفی
نتایج ملموس، اهداف تحقق یافته و آثار قابل ملاحظه	سهولت و عدالت دسترسی به کالاها و خدمات
	کیفیت مناسب و قیمت گذاری منصفانه محصولات و خدمات
	هم راستایی وظایف و اهداف دستگاه
	روزآمدی وظایف تعیین شده برای دستگاه در جهت نیازهای جامعه
	ایجاد رفاه نسبی مردم
	تجربه فساد اداری (رشوه و ...)

نتیجه‌گیری

موضوع ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی از مهمترین موضوعات مورد توجه برای ارتقای سلامت اداری در بسیاری از کشورهای جهان است. پایین بودن سطح عملکرد در هر سازمانی عواقب منفی فراوانی به دنبال دارد. در این پژوهش با عنایت به اهمیت و توجه جامعه جهانی برای مبارزه با فساد و همین‌طور تأکید قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران؛ هدف اصلی پاسخ به این سؤال است که شاخص‌های مشترک ارزیابی عملکرد چیست. برای رسیدن به پاسخی علمی و بومی از روش تحلیل فراترکیب استفاده گردید.

به منظور استخراج شاخص‌ها از روش فراترکیب استفاده شد. نتایج روش فراترکیب منتج به شناسایی ۴۸ شاخص برای ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی (که در ۱۰ گروه قرار می‌گرفتند) گردید: گروه ۱. فرهنگ سازمانی اخلاق مدار: حاوی ۵ شاخص؛ گروه ۲. نظام مؤثر اطلاعات و ارتباطات: حاوی ۴ شاخص؛ گروه ۳. نظام ارزیابی ریسک و عملکرد: حاوی ۵ شاخص؛ گروه ۴. قوانین و مقررات شفاف، کارآمد و مؤثر: حاوی ۳ شاخص؛ گروه ۵. تأمین، تخصیص و بکارگیری مناسب منابع: حاوی ۵ شاخص؛ گروه ۶. کارآمدی منابع انسانی: حاوی ۶ شاخص؛ گروه ۷. حاکمیت قانون: حاوی ۱ شاخص؛ گروه ۸. برنامه‌ریزی مناسب: حاوی ۴ شاخص؛ گروه ۹. هدایت مؤثر و کارآمد: حاوی ۵ شاخص؛ گروه ۱۰. نتایج ملموس، اهداف تحقق یافته و آثار قابل ملاحظه: حاوی ۵ شاخص.

محدودیت‌ها

با توجه به اینکه در فرآیند اجرای پژوهش از روش فراترکیب استفاده شد، ممکن است برخی پژوهش‌های مهم و اثرگذار بر نتایج به علت اینکه از کلماتی با مفاهیم مشابه و نه عین کلمات جستجو شده، استفاده نموده و از قلم افتاده باشند.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

۱. ابراهیم‌زاده، ر.، پورغفاری، س. ر.، و افشارنیا، ف. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در دستگاه‌های دولتی. فصلنامه دانش ارزیابی، ۸(۲۷): ۱۱۴-۱۱۹.
۲. ابزری، م.، و فغانی، ف. (۱۳۹۲). کاربرد رویکرد PHA و SISPOT جهت اولویت بندی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و راه کارهای مقابله با آن. مجله تحقیق در عملیات در کاربردهای آن، ۱۰(۱۱): ۴۳-۵۱.
۳. آبسلان، ا. (۱۳۹۶). فساد اداری و پیشگیری از آن، با توجه به قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد. مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، ۳(۲): ۱۳۰-۱۴۰.
۴. اعتباریان، ا.، عمادزاده، م.، و روحانی، ع. (۱۳۹۳). رابطه حسابرسی عملکرد با کاهش فساد اداری از طریق افزایش شفافیت، بهبود پاسخگویی و ارتقا اعتماد و درستی. دانش حسابرسی، ۱۴(۵۵): ۵-۳۰.
۵. آقابابایی، ا. و برزگر، ع. ر. (۱۳۹۵). جایگاه بازرسی و راهکارهای آن درپیشگیری از فساد. سومین همایش بسترهای فساد مالی و اداری در نظام حقوقی ایران با رویکرد اصلاح و توسعه نظام حقوقی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد میبد، یزد، ۲۸ بهمن.
۶. آقازاده، فتاح؛ عابدی جعفری، حسن؛ طاهر پور کلانتری، حبیب الله؛ زرنندی، سعید. (۱۳۹۷). تدوین مدل علی بروز فساد اداری در مناطق شهرداری. فرایند مدیریت و توسعه. ۳۱ (۳): ۴۸-۳.
۷. اکبرنژاد، م.، یعقوبی، م.، و غلامی، ف. (۱۳۹۳). بررسی فساد اداری از دیدگاه قرآن و احادیث، ۲۲(۱)، ۱۹۵-۱۶۷.
۸. امیری، مجتبی؛ نرگسیان، عباس؛ بحری رودپشتی، الناز. (۱۳۹۴). سنجش سلامت و فساداداری در شهرداری تهران. مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۱۵)، ۶۵-۹۶.
۹. اووه، فلیک (۱۳۹۱). درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، چاپ پنجم، تهران، نی.
۱۰. ایروانی مهابادی، محمود. (۱۳۹۵). راهکارهای مبارزه با فساد بر اساس آموزه‌های اسلام. سومین همایش بسترهای فساد مالی و اداری در نظام حقوقی ایران با رویکرد اصلاح و توسعه نظام حقوقی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد میبد، یزد، ۲۸ بهمن.
۱۱. ایمانی برندق، م.، بیات، ع.، محمدی، ب.، و باقری، ی. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر فزاینده سلامت نظام اداری و مقابله با فساد. فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، ۳(۱۷)، ۱۶۵-۱۷۸.
۱۲. ایمانی، حسین؛ آذر، عادل؛ قلی پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۹). ارائه مدل تفسیری - ساختاری نظام جبران خدمات کارکنان بخش دولتی در راستای ارتقای سلامت اداری، مدیریت دولتی، ۳(۱۲): ۲۴۷-۲۷۲.
۱۳. بایامحمدی، م. (۱۳۹۴). نظارت همگانی، رویکردی متفاوت و فراگیر در مبارزه با فساد. فصلنامه دانش ارزیابی، ۷(۲۶): ۳۵-۴۶.
۱۴. بختکی، ب. (۱۳۸۴). نقش مسئولیت پاسخگویی در ارتقا کیفیت ارائه خدمات عمومی. دانش و پژوهش حسابداری، ۳(۹): ۳۴-۳۹.
۱۵. بستان سرا، م.، محمددوست، م.، ر.، شاه احمدی، س. س.، و شاهزاده احمدقاسمی، ش. س. (۱۳۹۶). مدیریت و پیشگیری فساد اداری در سازمانهای دولت. کنفرانس سالانه پارادایم‌های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی، تهران، ایران، ۲۲ تیر.
۱۶. پناهی، ع. (۱۳۹۱). مبارزه با فساد اداری از طریق اصلاح ساختار دولت و روشهای اجرایی در حقوق ایران [آپایان نامه کارشناسی ارشد]. سمنان: دانشگاه سمنان.

۱۷. پور اسدی، محمد؛ معدنی، جواد. (۱۳۹۵). تدوین راهبردهای مؤثر در ارتقای سلامت اداری پلیس راهور ناجا با استفاده از مدل SWOT. (۱۶): ۸۳-۱۱۶.
۱۸. تراپنل، استفان (۱۳۹۵). شاخص‌های اندازه‌گیری فساد و ضد فساد. ترجمه علی سیف زاده. تهران: سازمان بازرسی کل کشور، مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری.
۱۹. تقویان، ن. (۱۳۹۵). بررسی سازوکارهای مدیریتی مؤثر در تخلفات کارمندان. سومین همایش بسترهای فساد مالی و اداری در نظام حقوقی ایران با رویکرد اصلاح و توسعه نظام حقوقی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد میبد، میبد، یزد، ۲۸ بهمن.
۲۰. توکلی، عبدالله. (۱۳۹۰). 'سنجش فساد اداری: درآمدی بر تبیین الزامات روش شناختی طراحی شاخص ملی، روش شناسی علوم انسانی، ۱۷ (۶۹)، pp. ۱۹۳-۲۱۶.
۲۱. جباری پور، م.، عابدی جعفری، ح. و ابوبی اردکانی، م. (۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی خط مشی‌های مبارزه با فساد در برنامه‌های چهارگانه توسعه جمهوری اسلامی ایران. سیاستگذاری عمومی، ۱ (۲): ۵۱-۶۸.
۲۲. جمشیدی، م. ج.، جمشیدی، م. ج. و مولودیان، ز. (۱۳۹۲). بررسی نقش دولت الکترونیک در سلامت نظام اداری و ارائه مدلی مبتنی بر کارکردهای دولت الکترونیک جهت مقابله با فساد اداری. دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، ایران، ۱۴ شهریور.
۲۳. حاجی خلیل، محمّد و رسمتی نیا، محمّد (۱۳۹۳). فساد اداری در مقابل سلامت اداری، با نگاهی به ایران، سومین همایش علوم مدیریت نوین، تهران.
۲۴. حبیبی، ع. ر. (۱۳۹۵). بررسی شیوه‌های پیشگیری از فساد اداری در نظام اجرایی کشور با تأکید بر جرم اختلاس و استفاده غیرمجاز از اموال توسط مقامات دولتی [آپایان نامه کارشناسی ارشد] تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۲۵. حریری، نجلا (۱۳۹۴). فوکوس گروه به‌مثابه پژوهش کیفی. فصلنامه نقد کتاب اطلاع‌رسانی و ارتباطات. سال دوم، شماره ۷ و ۸.
۲۶. حسن زاده جعفری، م. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت نظام حقوقی ایران در مقابله با فساد اداری [آپایان نامه کارشناسی ارشد] تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۲۷. حق بین، ا. ر. و مهاجر، م. (۱۳۹۵). فساد اداری؛ علل و راهکارها. دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، رشت، ایران، ۱۲ شهریور.
۲۸. حق شناس، محمدجواد (۱۳۹۲). رویکردهای کلان مبارزه با فساد در جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: برنامه‌های سوم، چهارم و پنجم توسعه). ره یافت انقلاب اسلامی. (۲۳): ۱۰۳-۱۲۰.
۲۹. خداداد حسینی، سید حمید و فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روشهای کنترل آن. پژوهش‌های مدیریت در ایران، شماره ۱۸.
۳۰. خضری، م. (۱۳۸۷). آسیب شناسی روشهای مبارزه با فساد اداری در ایران. فصلنامه مطالعات راهبردی، ۱۱ (۴۲): ۱۱۱-۱۱۸.
۳۱. دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴). استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد اداری را کاهش می‌دهد؟ فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۹ (۲): ۱۰۱-۱۱۸.
۳۲. دانایی فرد، حسن؛ ابدالی، رقیه و محمودی کوچکسرای، علی اصغر (۱۳۹۹). پژوهش‌های فساد و سلامت اداری در ایران: مرور دامنه‌ای (حیطه‌ای). ۲۰ (۷۹).
۳۳. دهقانی، م. ح. و کریمی زاده شورکی، م. ح. (۱۳۹۵). بررسی علل و عوامل بروز فساد اداری در ایران و راهبردهای مقابله ای با آن. سومین همایش بسترهای فساد مالی و اداری در نظام حقوقی ایران با رویکرد اصلاح و توسعه نظام حقوقی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد میبد، میبد، یزد، ۲۸ بهمن.
۳۴. ربیعی، ع. و آصف، م. (۱۳۹۱). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. مدیریت دولتی، ۱۰ (۴): ۴۵-۵۸.
۳۵. ربیعی، علی؛ بیگدلی، مینو. (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی فرهنگی در ارتقای سلامت اداری سازمان‌های دولتی و غیردولتی. دین و ارتباطات، ۱۸ (۳۹): ۱۸۷-۲۰۵.
۳۶. رضائی سیابیدی، ع. ر. (۱۳۹۶). بررسی فساد اداری و راه کارهای مقابله با آن در قانون جزایی ایران. فقه،

- حقوق و علوم جزا، ۱، ۱۳۰-۱۴۵.
۳۷. رضایی، م. ر. (۱۳۹۳). بررسی نقش عدالت سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری (مطالعه موردی: اداره مالیاتی شهرستان زاهدان). پایان نامه کارشناسی ارشد، زاهدان: دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۳۸. روحی، ر. (۱۳۹۵). بررسی فساد اداری و روش‌های مقابله با آن و تنظیم قوانین موردنیاز. کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، رشت، ایران، ۱۰ شهریور.
۳۹. زرگر، یعقوب (۱۳۹۱). شفافیت در بخش عمومی؛ مجله حسابرس؛ شماره ۵۳.
۴۰. زرنندی، س.، حمیدی حصاری، ی.، و معدنی، ج. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمانهای دولتی جمهوری اسلامی ایران. مجلس و راهبر، ۲۴(۹۱): ۱۶۵-۲۰۲.
۴۱. سجادی، حانیه سادات؛ حلاجی، فرشاد؛ معروف، ناصر (۱۳۹۴). بررسی سلامت اداری از دیدگاه کارکنان شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان. پژوهش‌های سلامت محور، ۱ (۲): ۱۳۲-۱۲۳.
۴۲. سیف زاده، علی. (۱۳۹۵). «بررسی ادراک شهروندان از فساد اداری و متغیرهای جمعیتی شناختی مؤثر بر آن (مطالعه موردی: بیرجند)». مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان، ۱۰(۴)، pp. ۹۳-۱۱۴.
- سیف زاده، علی (۱۳۹۳). بررسی کاربرد روش پیمایش در سنجش سلامت اداری. فصلنامه دانش ارزیابی، سازمان بازرسی کل کشور، سال ششم، شماره ۲۰، ۸۵-۱۰۹.
۴۳. صالحی، س. (۱۳۹۵). راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس آموزه‌های اسلامی. سومین همایش بسترهای فساد مالی و اداری در نظام حقوقی ایران با رویکرد اصلاح و توسعه نظام حقوقی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد میبد، میبد، یزد، ۲۸ بهمن.
۴۴. طیبی، س.، سبحانی، ع.، بابایی، د.، و قدیمی، ب. (۱۳۹۵). فساد اداری و راههای پیشگیری از آن در نظام اداری. نخستین کنگره بین‌المللی حقوق ایران با رویکرد حقوق شهروند، تهران، ایران، ۳-۴ آبان.
۴۵. عابدی جعفری، ح.، و صالحی، ا. (۱۳۹۲). تبیین نقش سازمانهای جهانی در مبارزه با فساد مطالعه موردی دفتر مقابله با مواد مخدر و جرم سازمان ملل. کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، ایران، ۲۴ بهمن.
۴۶. عابدی جعفری، حسن؛ محدثی، حسن؛ فاضلی، محمد؛ حسینی هاشمی، سید داوود و حبیبی، لیلی (۱۳۹۱). تدوین (اعتبارسنجشی) مدل سنجش سلامت و فساد اداری شهرداری تهران، مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران.
۴۷. عزتی، مرتضی؛ کریمی گلنار، بهمن. (۱۳۹۳). 'طراحی شاخص بومی برای اندازه گیری فساد اقتصادی'، سیاست‌های راهبردی و کلان، ۲(شماره ۶)، pp. ۵۷-۸۶.
۴۸. عطایی، امید (۱۳۸۹). شاخص‌های ادراک فساد و راهکارهای اجرایی آن. مجموعه مقالات همایش ارتقای سلامت اداری. برگزار شده زیر نظر شورای دستگاههای نظارتی کشور. تهران. زمان نو: ۱۸۳-۲۱۴.
۴۹. عظیمی، ح. (۱۳۹۰). طراحی الگوی عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری-مالی با آسیب شناسی در سازمانهای دولتی (مطالعه موردی: سازمانهای دولتی شهرهای اصفهان و زنجان) [رساله دکتری]، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
۵۰. فتح آبادی، م. ح. (۱۳۸۳). بررسی عوامل بروز فساد اداری و راهکارهای پیشگیری و کاهش آن. دانش حسابرسی، (۱۳)، ۶۰-۶۹.
۵۱. فرخ سرشت، ب. (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به منظور ارائه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه دانش مدیریت، ۱۷(۴)، ۶۵-۸۴.
۵۲. فلاحتی نوده، م. (۱۳۹۱). بررسی عوامل فساد اداری در ایران و شیوه‌های مبارزه با آن [پایان نامه کارشناسی ارشد]. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۵۳. قائمی، م. ح.، و گنجی، ر. م. (۱۳۹۰). فساد اداری و روش‌های اصلاح آن. ماهنامه دادرسی، (۸۹): ۱۲-۲۱.
۵۴. قلی پور، رحمت اله و نیک رفتار، طیبیه (۱۳۸۵). فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن. مجلس و راهبر، ۱۳(۵۳)، ۳۳-۵۴.
۵۵. قهرمانی، مسعود و حیدری، رحیم (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت نظام اداری و بهبود عملکرد نیروی انسانی سازمان‌های مالی - دولتی استان آذربایجان غربی، فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت، سال چهارم، شماره دوم.
۵۶. کارگر شورکی، هدایت، رضایی صدرآبادی، عباسعلی، رحمانی شمسی، جعفر (۱۴۰۰). سیاست‌های اجرایی برای

۵۷. کاظمی، م. (۱۳۸۳). فساد اداری و اقتصادی ایران - راهکارها. تازه‌های اقتصاد، (۱۰۶): ۵۱-۶۳.
۵۸. کمالی، ی. (۱۳۸۹). سلامت اداری در ایران، آسیب‌ها و راهکارها. دوهفته نامه علمی/تحلیلی سازمان بازرسی، (۲۷)۳.
۵۹. کهنسال، ع. ا.، ابراهیمی، م.، و قاسم زاده، س. ه. (۱۳۹۴). بررسی نقش و جایگاه فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری مطالعه مورد: شهرداری مشهد. کنفرانس سالانه رویکردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی، تهران، ایران، ۱۶ بهمن.
۶۰. کیا فاطمه، هاشمی سیداحمد، فاضل انواری یزدی عباس (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ناکارآمدی سلامت اداری در کارکنان مرکز بهداشت درمان لامرد. مجله علوم پزشکی رازی. ۲۴ (۱۶۲): ۷۳-۶۵.
۶۱. کیانی، غ. ر. (۱۳۹۵). نقش نهادهای نظارتی در پیشگیری از فساد اداری در دستگاههای اجرایی [پایان نامه کارشناسی ارشد] صفادشت: دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت.
۶۲. لانگست، پیتر و همکاران (۱۳۸۷). برنامه‌های جهانی مبارزه با فساد. ترجمه: حمید بهره مند و امیرحسین جلالی فراهانی، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۶۳. محمودی، احمد؛ هنری، حبیب؛ یونسی، جلیل؛ شهلاهی، جواد. (۱۳۹۸). شناسایی راهبردها و پیامدهای سلامت اداری در صنعت فوتبال ایران، مدیریت و توسعه ورزش، (۱)۸: ۱۶-۳۰.
۶۴. معدنی، جواد؛ زرنندی، سعید؛ عبدالهی، محمدرضا. (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر پاسخگویی عمومی بر خطمشی ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت جمهوری اسلامی ایران. خط مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، (۳۰)۹: ۲۳-۴۱.
۶۵. معمارزاده طهران، غلامرضا؛ نجفی، مهناز. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، (۳۰): ۴۱-۴۸.
۶۶. مورگان، دیوید (۱۳۹۴). فوکوس گروه به مثابه پژوهش کیفی، ترجمه نصرت فتی، تهران، نی.
۶۷. نجف پور، ش.، و حق شناس، م. ج. (۱۳۸۸). جریان آزاد اطلاعات و مبارزه با فساد. گزارش پژوهشی، (۹)۲: ۶۴-۱.
۶۸. نیازپور، ا. ح. (۱۳۹۴). پیشگیری از فساد اداری- مالی در پرتو آیین نامه پیشگیری و مقابله نظام‌مند و پایدار با مفاسد اقتصادی در قوه مجریه. راهبرد، (۷۶)۲۴: ۶۱-۷۸.
۶۹. نیک پور، ا. (۱۳۹۵). ارائه الگوی نظارت عمومی به منظور پیشگیری از بروز فساد اداری در سازمانهای دولتی ایران. مجلس و راهبرد، (۸۷)۲۳: ۲۰۱-۲۳۱.
۷۰. هاتفی، ع. (۱۳۹۵). عامل اصلی بروز فساد و راهکارهای برون رفت آن در بانکداری رایج ایران [پایان نامه کارشناسی ارشد]، قم: دانشگاه جامعه المصطفی العالمیه
۷۱. همایونی، غلامحسین؛ رستگار، عباسعلی؛ عابدی جعفری، حسن؛ دامغانیان، حسین (۱۳۹۹). مدل سازی علی ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران. حقوق اداری. ۷ (۲۳): ۲۴۷-۲۷۲.
۷۲. الوانی، س. م.، و اسلام پناه، م. (۱۳۹۶). طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه. مدیریت در دانشگاه اسلام، (۱۵)۷: ۱۴۷-۱۶۲.
۷۳. یزدی، مصباح؛ تقی، محمد. (۱۳۹۳). سلامت اداری و راه‌های مبارزه با فساد اداری. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، (۹): ۵-۱۲.
۷۴. یعقوبی نورمحمد، یوسفی طبس حلیمه (۱۳۹۴). سلامت نظام اداری با رهیافت اجرایی شدن سیاست‌های کلی نظام اداری؛ مطالعه تأثیر توسعه دولت الکترونیک بر ارتقای سلامت نظام اداری از دید کارکنان دانشگاه بیرجند. حقوق اداری. (۷)۲: ۱۱۴-۱۴۳.
۷۵. یعقوبی، م. (۱۳۹۱). بررسی فساد اداری، عوامل و راهکارهای مقابله با آن از دیدگاه قرآن و حدیث [پایان نامه کارشناسی ارشد]، ایلام: دانشگاه ایلام.

ب- منابع خارجی:

1. Abu Bakar, N.B. & Saleh, Z. (2015) "Review of Literature on Factors Influencing Public Sector Disclosure: The Way Forward", Asian Journal of Business and Accounting, vol. 8, no. 2.
2. Bolarinwa, J. O. (2005). Bureaucratic Corruption in Africa: The Futility of Cleanups. The Nigerian Journal of Economic History, (7-8), pp. 164-185.
3. Brunetti, A. & Weder, B. (2003). A Free Press is Bad News for Corruption. Journal of Public Economics, 87(7), pp. 1801-1824.
4. Choi, H., Hong, S., & Lee, J. W. (2018). Does increasing gender representativeness and diversity improve organizational integrity?. Public Personnel Management, 47(1), 73-92. [DOI: 10.1177/0091026017738539]
5. Core, P., (1993) «Accountability in the public sector. Australian public service: pathways to change in the 1990s», Edited by J. Guthrie. North Sydney: IRR Conferences Pty. Ltd.
6. Cristina, A.S., Tudor, O. & Mara, A. (2016) "An original assessment tool for transparency in the public sector based on the integrated reporting approach", Accounting and Management Information System, vol. 15, no. 3.
7. Dalton, B. M. (2005). Corruption in Cultural Context: Contradictions within the Korean Tradition. Crime, Law and Social Change, 43(4-5), pp. 237- 262.
8. Fitzsimons, V. G. (2007). Economic Models of Corruption and Development (pp. 46-74): Springer.
9. Graf Lambsdorff, J. (2005). Consequences and Causes of Corruption: What do We Know from a Cross-Section of Countries. Passauer Diskussionspapiere -Volkswirtschaftliche Reihe. V-34-05
10. Grimmelikhuijsen, S., Hong, B., Im, T., Porumbescu, G. (2013) "The effect of transparency on trust in government: a cross-national comparative experiment", Public Administration Review, vol. 73, no. 4.
11. Henriksen Bulmer, J., Faily, S., Jeary S. (2019). Privacy risk assessment in context: A meta-model based on contextual integrity, Computers & Security, Volume 82, Pages 270-283, <https://doi.org/10.1016/j.cose.2019.01.003>.
12. Moore, C. (2008). Moral Disengagement in Processes of Organizational Corruption. Journal of Business Ethics, 80(1), pp. 129-139.
13. OECD. (2005). Public Sector Integrity A FRAMEWORK FOR ASSESSMENT. Oecd published.
14. Rabl, T. & Kühlmann, T. M. (2008). Understanding Corruption in Organizations -Development and Empirical Assessment of an Action Model. Journal of Business Ethics, 82(2), pp. 477-495.
15. Tisné, M. (2010) "Transparency, participation and accountability: definitions", unpublished Background Note for Transparency and Accountability Initiative, IDS.
16. Transparency International Norway (2014). Protect your Municipality; an Anti-corruption Handbook. Oslo.
17. Vasconcelos, M. O., Cavique, L. (2022). Dataset for corruption risk assessment in a public administration, Data in Brief, Volume 40, p 1-9, <https://doi.org/10.1016/j.dib.2021.107768>.
18. Kamaludin, N. N. A., & Ismail, F. (2021). Maintain A Culture Of Integrity At Workplace During Covid-19 Outbreak. Jurnal Penyelidikan Sains Sosial (JOSSR), 4(10), 15-20. Received from: <http://www.jossr.com/PDF/JOSSR-2021-10-03-03.pdf>.
19. Piliponyte, J. (Aug. 2005). Diagnosis of corruption: A Review of Existing Instruments & A Case Study of Lithuania. Australian Political Studies Association Conference 2005, 28-30 Sep. Duden, New Zelan.
20. Mukherjee, Mukherjee; Roy, Aparajita;. (2014). Percieved Corruption Frequency ans Size of corruption in Economics. Indian Growth and Development, 7(1), 1-28.