

## Effective Factors on Administrative Health Based on the Policies Announced by Iran's Supreme Leader in the Field of Administrative Health in the Public Sector

Abbas Babaeinejad\*

Mohammad Mahdi Barzandeh\*\*

Alireza sanatkah\*\*\*

### Extended Abstract

#### Introduction and Objectives

Administrative health has been defined as the quality of behavior of the political and public body of the government in terms of compliance with values, norms, and rules. In this view, administrative health is an abstract concept emphasizing realizing the organization's goals based on values. In the administrative system of the Islamic Republic of Iran, the institutionalization of Islamic values is considered one of the most important factors in promoting administrative health and fighting administrative corruption; this is even though until now managers have not paid much attention to this matter. In this research, the researcher sought to first investigate the factors affecting administrative health based on the policies announced by **Iran's Supreme Leader** in the field of administrative health, which were communicated to the three state powers in 2019, and in the next stage, to investigate the main components and indicators of administrative health based on general policies. The announced policies of the Supreme Leader and finally establish a relationship between the components and indicators of the policies announced by the Supreme Leader concerning administrative

---

\* Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Kerman Azad University, Kerman, Iran (corresponding author), abaas133.abaas133@gmail.com

\*\* PhD student, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Azad University, Kerman, Iran, mahdi2007.b@gmail.com.

\*\*\* Department of Sociology, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran, asanatkah@yahoo.com.

health. Based on the specified objectives of the main research question, what are the factors affecting administrative health based on the policies announced by the Supreme Leader in the field of administrative health in the public sector? To answer these questions, the network of themes according to the extracted indicators, includes 80 basic themes, 8 organizing themes, and the comprehensive theme of administrative health.

### **Method**

The current research is practical in terms of purpose and analytical and descriptive in terms of method and it is qualitative research in terms of philosophy and practical orientation and uses a thematic analysis strategy. Unlike other methods such as interpretive phenomenological analysis, database theory, discourse analysis, and content analysis, thematic analysis does not depend on a pre-existing theoretical framework, and therefore, it can be used in different theoretical frameworks (of course, not in all frameworks). And also, it can be used for various things. Since thematic analysis is a flexible method, the researcher must clearly explain what he/she is doing, and what he/she says must be consistent with what he/she does (Abedi Jafari et al., 2019). According to Brown and Clark (2006), the validity and quality of the theme analysis will be determined by answering several questions. In this research, a network of themes was obtained by using resource studies extracting the primary identifier and repeatedly comparing the themes obtained in each stage and improving and upgrading it. It was found that based on the indicators, the themes include 80 basic themes, 8 organizing themes, and comprehensive administrative health themes.

### **Results**

Determining the indicators to measure the health of the administrative system is possible with the help of intuition and detailed investigations of the general policies of the administrative system, announced by the Supreme Leader. The set of general policies of the administrative system includes 26 paragraphs that clearly state the expected strategic orientations of the plans and actions of the various components of the administrative system in different dimensions (Latifi and Kamilifard, 2017, p. 89). The designed website is prepared based on the outputs of the theme analysis tables, which form an overview of basic themes, organizing themes, and finally, the comprehensive theme of administrative health. According to the results obtained from the theme analysis of the policies announced by the Supreme Leader in the field of administrative health, the network of themes based on the extracted indicators includes 80 basic themes, 8 organizing themes, and an overarching theme of administrative health.

**Discussion and Conclusions**

Finally, the overarching or variable theme of this research is formed, which is "administrative health" based on the policies announced by the Supreme Leader in the field of administrative health in the public sector. In this study, the development of moral-Islamic culture is emphasized; but the weight of the mentioned merits is not the same and some are bolder. The current research shows that one of the most important background factors in creating and stabilizing administrative health in organizations is the development of Islamic moral culture. Another indicator of administrative health is the move towards electronic government, which has been raised as an important concern in our country for several decades, but there is a long way to reach the desired situation. In this way, it can be concluded that this research confirms some of the main religious, scholastic, moral, and organizational characteristics mentioned in previous research, while special priority is given to them. It provides some new features in this regard and completes the set of mentioned features. In addition, it has a special focus on the announcements of the Supreme Leader in the field of administrative health and added new concepts in this regard compared to previous research, which is new and different from previous studies, which are briefly compared with previous research.

**Acknowledgment**

Thanks to three holy beings:

Those who became weak so that we can reach the ability...

Their hair turned white for us to turn white...

And they burned with love to warm our existence and illuminate our path...

Our fathers·our mothers·Our teachers

“This article was derived from PhD thesis in the Islamic Azad University-Kerman branch.”

**Conflict of Interests**

About the publication of the presented article, it is pointed out that publishing ethics, including plagiarism, misconduct, falsification of data, or double submission and publication, have been avoided, and there are no commercial interests in this regard, and the authors they have not received any payment for presenting their work.

**Keywords:** administrative health, communicated policies, public sector, supreme leader, content analysis.

## عوامل مؤثر بر سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری در بخش دولتی

عباس بابایی نژاد\*

محمد مهدی برزنده\*\*

علیرضا صنعت خواه\*\*\*

### چکیده تفصیلی مقدمه و اهداف

سلامت اداری را کیفیت رفتار بدنه سیاسی و عمومی دولت در زمینه رعایت ارزش‌ها، هنجارها و قواعد تعریف کرده‌اند. در این دیدگاه، سلامت اداری مفهومی انتزاعی است که بر تحقق اهداف سازمان بر پایه ارزش‌ها تأکید می‌کند. در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران نهادینه شدن ارزش‌های اسلامی یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری تلقی می‌شود؛ در حالی که تاکنون مدیران اهمیت چندانی به این مهم نداده‌اند. هدف محقق از این پژوهش در ابتدا بررسی عوامل مؤثر بر سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری است که در سال ۱۳۸۹ به قوای سه‌گانه ابلاغ شده است و در مرحله بعد، بررسی مؤلفه‌ها و شاخصه‌های اصلی سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های کلی سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری و سرانجام، برقراری ارتباط بین مؤلفه‌ها و شاخصه‌های سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری است، براساس اهداف مشخص شده سؤال اصلی پژوهش، عوامل مؤثر بر سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری در بخش دولتی چگونه است؟ برای پاسخ با بهره‌گیری

---

\* استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)  
abaas133.abaas133@gmail.com

\*\* دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد، کرمان، ایران  
mahdi2007.b@gmail.com

\*\*\* گروه جامعه‌شناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران  
asanatkah@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۳۰

از شبکه مضامین براساس شاخص‌های استخراج‌شده شامل ۸۰ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان‌دهنده و مضمون فراگیر سلامت اداری می‌باشد.

### روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی تحلیلی می‌باشد و به لحاظ جهت‌گیری کاربردی، از نظر فلسفه پژوهش کیفی است و از راهبردی تحلیل مضمون استفاده می‌کند. تحلیل مضمون برخلاف دیگر روش‌ها مانند روش تحلیل پدیدارشناسی تفسیری، تئوری داده‌بنیاد، تحلیل گفتمان و تحلیل محتوا به یک چارچوب تئوریک وابسته نیست که از قبل وجود داشته باشد و از این رو، از آن می‌توان در چارچوب‌های تئوریک متفاوتی استفاده نمود (البته نه در همه چارچوب‌ها) و همچنین، می‌توان از آن برای امور مختلف بهره گرفت. از آنجاکه تحلیل مضمون روش منعطفی است، پژوهشگر باید کاری را که انجام می‌دهد به‌طور شفاف و آشکار توضیح دهد و آنچه می‌گوید با آنچه انجام می‌دهد باید واقعاً همخوان و منطبق باشد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰). به گمان براون و کلارک (۲۰۰۶)، اعتبار و کیفیت تحلیل مضمون از پاسخدهی به تعدادی سؤال مشخص خواهد شد. در این پژوهش، با استفاده از مطالعات منابع و استخراج شناسه اولیه و مقایسه مکرر مضمون‌های به‌دست‌آمده در هر مرحله و بهبود و ارتقا آن شبکه مضامین بدست آمد که براساس شاخص‌ها مضامین شامل ۸۰ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان‌دهنده و مضمون فراگیر سلامت اداری می‌باشد.

### یافته‌ها

برای تعیین شاخص‌های اندازه‌گیری میزان سلامت نظام اداری باید به مدد ذهن و بررسی‌های دقیق سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) اقدام شود. مجموعه سیاست‌های کلی نظام اداری شامل ۲۶ فراز است که در ابعاد مختلف، جهت‌گیری‌های راهبردی موردانتظار از برنامه‌ها و اقدامات اجزای مختلف نظام اداری را به‌صورتی شفاف اعلام کرده است (لطیفی و کمیلی‌فرد، ۱۳۹۷، ص ۸۹). تارنمای طراحی شده که بر اساس خروجی‌های جداول تحلیل مضامین تهیه شده است که نمایی کلی از مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و درنهایت مضمون فراگیر سلامت اداری را تشکیل می‌دهد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل مضمون سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری، شبکه مضامین براساس شاخص‌های استخراج‌شده شامل ۸۰ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان‌دهنده و مضمون فراگیر سلامت اداری می‌باشد.

### بحث و نتیجه گیری

سرانجام مضمون فراگیر یا متغیر ملاک این پژوهش را شکل می‌دهند که «سلامت اداری» مبتنی بر سیاست های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری در بخش دولتی می‌باشد. در این مطالعه بیشتر بر توسعه فرهنگ اخلاقی - اسلامی تأکید شده است؛ ولی وزن شایستگی‌های یاد شده یکسان نیست و برخی از آنها پررنگ‌تر است. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌زمینه‌ای در ایجاد و تثبیت سلامت اداری در سازمان‌ها همین شاخص توسعه فرهنگ اخلاقی اسلامی است. از دیگر شاخص‌های سلامت اداری بحث حرکت به سمت دولت الکترونیک می‌باشد که این امر با اینکه چند دهه در کشور ما به‌عنوان یک دغدغه مهم مطرح شده، اما تا رسیدن به وضعیت مطلوب فاصله زیادی وجود دارد. به این ترتیب، می‌توان این‌گونه جمع‌بندی کرد که این پژوهش، مؤید برخی از ویژگی‌های اصلی اعتقادی، مکتبی، اخلاقی و سازمانی ذکر شده در پژوهش‌های پیشین است؛ در حالی که اولویت‌بندی خاصی برای آنها قائل می‌شود. اما برخی از ویژگی‌های جدید را هم در این خصوص ارائه می‌دهد و مجموعه ویژگی‌های یاد شده را تکمیل می‌کند. به علاوه، تمرکز ویژه‌ای بر ابلاغیه‌های مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری داشته و مفاهیم جدیدی در این خصوص نسبت به پژوهش‌های پیشین افزوده که نسبت به مطالعات قبل جدید و متفاوت است که در ادامه به اختصار این مقایسه با تحقیقات پیشین صورت گرفته است.

### سپاسگزاری

با سپاس از سه وجود مقدس:  
 آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم...  
 موهایشان سپید شد تا ما روسفید شویم...  
 و عاشقانه سوختند تا گرمابخش وجود ما و روشنگر راهمان باشند...  
 پدرانمان، مادرانمان، استادانمان  
 "این مقاله مستخرج از رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان می‌باشد".

### تضاد منافع

به استحضار می‌رساند در رابطه با انتشار مقاله ارائه شده به طور کامل از اخلاق نشر، از جمله سرقت ادبی، سوء رفتار، جعل داده‌ها و یا ارسال و انتشار دوگانه، پرهیز نموده و منافی تجاری در این راستا وجود ندارد و نویسندگان در قبال ارائه اثر خود وجهی دریافت ننموده‌اند.  
**واژگان کلیدی:** سلامت اداری، سیاست‌های ابلاغی، بخش دولتی، مقام معظم رهبری، تحلیل مضمون.



## مقدمه و بیان مسئله

حفظ و بهبود سطح سلامت اداری از مهم‌ترین دغدغه‌های رهبران و مدیران سازمان‌های امروزی است و این مهم میسر نمی‌شود، مگر با شناخت عوامل مؤثر بر سلامت اداری و چگونگی نقش‌پذیری آن از هرکدام از عوامل تأثیرگذار (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۲۴-۱). پیش از هرگونه اقدام در زمینه سلامت اداری، باید به شناخت درستی در مورد ابعاد وجودی انسان رسید و با توجه به تفاوت نگاه اسلام و غرب به ابعاد وجودی انسان، کشورها و سازمان‌های اسلامی نیازمند طراحی مدل‌های بومی و اسلامی در زمینه سلامت اداری منابع انسانی مسلمان خود می‌باشند (رجبی فرجاد و المیر، ۱۴۰۰، ص ۱۰۶-۷۹). مجموعه سیاست‌های کلی نظام اداری جمهوری اسلامی شامل ۲۶ فراز است که در ابعاد مختلف، جهت‌گیری‌های راهبردی موردانتظار از برنامه‌ها و اقدامات اجزای مختلف نظام اداری را به‌صورتی شفاف اعلام کرده است. بخشی از این محتوای راهبردی نیز به موضوع حساس و پراهمیت سلامت اداری مرتبط است (لطیفی و کمیلی فرد، ۱۳۹۷، ص ۸۹).

ازسوی دیگر، مطابق با بند پایانی این ابلاغیه، مخاطبان این سند موظف شده‌اند تا زمان‌بندی مشخصی را برای عملیاتی کردن این سیاست‌ها تهیه کنند. چنین می‌نماید که عملیاتی کردن این سیاست‌های کلی مستلزم ایجاد زمینه‌ها و مقدماتی است که از مهم‌ترین آنها وجود نقشه‌راه و برنامه‌ها یا سیاست‌های اجرایی خواهد بود (حاجی‌علی‌خمسه و همکاران، ۱۳۹۹). درواقع، لازم است براساس سیاست‌های کلی نظام اداری، مدل‌هایی بومی برای مدیریت سازمان‌های دولتی طراحی شود (ترابنده و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۷۲)؛ زیرا این اسناد کلان به‌دلیل درون‌مایه برخاسته از آرمان‌ها و هنجارهای ملی و مذهبی و همچنین، نگاه کلان حاکم بر سازوکار طراحی آنها، بهترین مرجع برای طراحی الگوهای بومی و درون‌زا در زمینه‌های مدیریتی محسوب می‌شوند (نعمتی، ۱۳۹۸، ص ۹۸). پیش‌ازاین نیز برخی پژوهشگران از همین سیاست‌های کلی برای طراحی مدل‌هایی در زمینه ارتقای مدیران (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۹) و ارزیابی عملکرد مدیران بهره برده‌اند (ترابنده و همکاران، ۱۳۹۹). باوجود تحقیقات ذکرشده، تاکنون مطالعه‌ای برای طراحی مدل سلامت اداری براساس سیاست‌های کلی نظام اداری انجام نشده است تا بتواند خلأ نظری موجود در این زمینه را پوشش دهد. بیشتر پژوهش‌های قبلی به معرفی سازوکارهای اجرایی برای تحقق سیاست‌های کلی نظام اداری پرداخته‌اند (شورکی و همکاران، ۱۴۰۰).

به‌طورکلی، بحث ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد اداری در تمامی سیستم‌های حکومتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و هر حکومتی صرف‌نظر از مشخصه‌های حاکمیتی خود و



ایدئولوژی مربوطه، که بر برداشت و تفاسیر از مفاهیم تأثیرگذار است، در زمینه ارتقاء سلامت اداری و مبارزه با فساد اقتصادی مشترک می‌باشند.

از این رو، محقق قصد دارد تا با تأسی از سخنان و ابلاغیه‌های مقام معظم رهبری، مدلی را در زمینه سلامت اداری طراحی و جهت بهره‌برداری در اختیار مدیران سازمان‌ها و اداره‌ها دولتی نماید. گفتنی است نهادینه شدن فرهنگ اسلامی از طریق فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های (ایجاد پویایی سازمانی، ایجاد فرهنگ شایسته‌سالاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کنترل و نظارت همگانی و همگانی شدن ارزش‌های اخلاقی) و شخصیت سازمانی اخلاق‌مدار با مؤلفه‌های (ایجاد تقوا، ایمان و اعتقاد به مبدأ و معاد، انسانی بودن به معنای مراجعه به وجدان انسانی و اینکه اشخاص باید در تصمیم‌گیرهای خود به اصول انسانیت و احترام به حقوق بشر، پایبند باشند، ثبات قدم در مبانی و اصول و وظیفه‌شناسی) در ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران نقش برجسته‌ای دارد. مقام معظم رهبری مدظله‌العالی در باب نظام اداری می‌فرمایند: از جمله زمینه‌هایی که بعد از انقلاب تا امروز، با همه تلاشی که شده است، نتوانسته‌ایم در آن پیشرفت شایسته‌ای را به دست آوریم، زمینه نظام اداری متناسب با هدف‌های جمهوری اسلامی است (بیانات در دیدار کارگزاران نظام، ۱۳/۱۰/۷۴).

### سؤال اصلی پژوهش

عوامل مؤثر بر سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری در بخش دولتی چگونه است؟

### سؤالات فرعی پژوهش

۱. مؤلفه‌های اصلی سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های کلی ابلاغی مقام معظم رهبری در بخش دولتی چیست؟
۲. شاخصه‌های اصلی سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های کلی ابلاغی مقام معظم رهبری در بخش دولتی چیست؟

### اهداف و مسئله پژوهش

هدف از این پژوهش در ابتدا بررسی عوامل مؤثر بر سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری است و در مرحله بعد بررسی مؤلفه‌های اصلی و

شاخصه‌های اصلی سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های کلی ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری است.

### مبانی نظری

#### مفهوم‌شناسی

سلامت اداری 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 رسیدن به بهره‌وری سازمانی اجرا می‌نماید. سلامت اداری یکی از خواست‌ها و آرزوهای دیرینه جوامع مختلف بوده و تحقیقات زیادی در زمینه کشف راهکارهای ارتقای آن در کشورهای مختلف (با رویکردهای مختلف) انجام شده است. (داودآبادی فراهانی و رعایانی، ۱۴۰۱، ص ۱۶۰-۱۲۷).

#### سلامت اداری

برخی منابع سلامت اداری را معادل رعایت اخلاق و عدالت در رفتارهای اداری دانسته‌اند (کمالی، ۱۳۹۳، ص ۳۲)؛ اما سلامت اداری از مفهومی گسترده‌تر برخوردار است (معمارزاده و نجفی، ۱۳۹۶، ص ۴۲) و حاصل برهم‌کنش عوامل متعددی است که برخی فردی، بعضی سازمانی و گروهی نیز اجتماعی هستند (یعقوبی و یوسفی طبس، ۱۳۹۴، ص ۱۳۳-۱۲۴). در تعریفی اولیه، سلامت اداری را کیفیت رفتار بدنه سیاسی و عمومی دولت در زمینه رعایت ارزش‌ها، هنجارها و قواعد تعریف کرده‌اند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۲۰۳). در این دیدگاه، سلامت اداری مفهومی انتزاعی است که بر تحقق اهداف سازمان برپایه ارزش‌ها تأکید می‌کند (ابروش، ۱۳۹۳، ص ۴۲). گاه نیز از اصطلاح کارآمدی در مقابل ناکارآمدی اداری به‌عنوان جایگزین واژه سلامت در مقابل فساد اداری استفاده می‌شود (کیا و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۶۵)؛ زیرا در عرصه سازمان و مدیریت، مفاهیم فساد و سلامت نقاط مقابل همدیگرند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۲۰۴). از این منظر، سلامت اداری را می‌توان معادل پاکی و عدم فساد در سازمان تعریف کرد (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۸).

#### فساد اداری

فساد اداری عمدتاً در دو سطح ظاهر می‌شود: سطح اول، مفاسدی است که بیشتر با نخبگان سیاسی مرتبط بوده، کارمندان عالی‌رتبه و مقامات ارشد دولت‌ها درگیر این نوع فساد هستند.

احزاب سیاسی در این نوع از فساد درگیرند و زدوبندهای سیاسی همزاد این نوع فسادها به شمار می‌آید. تعبیر «فساد بالانشینان یقه‌سفید» را در سطح اول می‌توان به کار گرفت. این نوع مفاسد، در بخش‌های «وزارت»، «مزایده‌ها»، «مناقصه‌ها»، «خریده‌های خارجی و داخلی کلان»، «بخش‌های مرتبط با فروش منابع زیرزمینی» و «پروژه‌های بزرگ عمرانی» رخ می‌دهد. فساد در سطح دوم، غالباً در میان کارمندان رده‌پایین شکل می‌گیرد و در این نوع مفاسد، «رشوه‌های عمومی»، «کارسازهای غیرقانونی» و مواردی از این دست ذکر شده است.

با توجه به اهمیت حفظ سلامت و روابط و مناسبات اداری و پیشگیری و مقابله با فساد، از بدو پیروزی انقلاب اسلامی تاکنون اقدامات متعددی در زمینه جرم‌انگاری مصادیق فساد صورت گرفته است که از جمله می‌توان به ماده ۳۰۱ قانون مدنی مبنی بر اینکه «کسی که عمداً یا اشتبهاً چیزی را که مستحق نبوده، دریافت کند، ملزم است آن را به مالک تسلیم کند» و همچنین، طبق ماده ۳۰۶ قانون مدنی، «اگر کسی اموال غایب یا محجور و امثال آنها را بدون اجازه مالک یا کسی که حق اجازه دارد، اداره کند، باید حساب زمان تصدی خود را بدهد و نیز مطابق تبصره ماده ۳۶ قانون مجازات اسلامی ۱۳۹۲، انتشار حکم محکومیت قطعی اخذ پورسانت در معاملات دولتی که میزان مال موضوع جرم ارتكابی، یک میلیارد ریال یا بیش از آن باشد، الزامی است و در رسانه ملی یا یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار منتشر می‌شود.

همچنین، در قانون مجازات اسلامی ماده ۵۹۸ آمده است: هر یک از کارمندان و کارکنان ادارات و سازمان‌ها یا شوراهای شهرداری‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و وابسته به دولت و یا نهادهای انقلابی و بنیادها و مؤسساتی که زیر نظر ولی فقیه اداره می‌شوند و دیوان محاسبات و مؤسساتی که به کمک مستمر دولت اداره می‌شوند و یا دارندگان پایه قضایی و به‌طور کلی اعضا و کارکنان قوای سه‌گانه و همچنین نیروهای مسلح و مأمورین به خدمات عمومی اعم از رسمی و غیررسمی و جوه نقدی یا مطالبات یا حواله‌ها یا سهام و سایر اسناد و اوراق بهادار یا سایر اموال متعلق به هر یک از سازمان‌ها و مؤسسات فوق‌الذکر یا اشخاصی که برحسب وظیفه به آنها سپرده شده است را مورد استفاده غیرمجاز قرار دهد بدون آنکه قصد تملک آنها را به نفع خود یا دیگری داشته باشد، متصرف غیرقانونی محسوب و علاوه بر جبران خسارات وارده و پرداخت اجرت‌المثل به شلاق تا ۷۴ ضربه محکوم می‌شود و در صورتی که منتفع شده باشد، علاوه بر مجازات مذکور به جزای نقدی معادل مبلغ انتفاعی محکوم خواهد شد و همچنین است در صورتی که به علت اهمال یا تفریط موجب تضییع اموال و جوه دولتی شود و یا آن را به مصارفی برساند که در قانون اعتباری برای آن منظور نشده یا در غیرمورد معین یا زائد بر اعتبار مصرف نموده باشد. افزون‌براین، می‌توان

به اتخاذ تدابیر قانونی مقرر در قوانینی از جمله قانون تعزیرات (مصوب) ۶۲/۵/۶۲، قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۸۹/۱۰/۱۵) و در نهایت قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۹۰/۸/۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام، برای مبارزه با مفاسد اقتصادی اشاره کرد.

### پیشینه پژوهش

جدول ۱: تعدادی از پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه سلامت اداری

ردیف	عنوان	نویسنده (سال)	اهداف
۱	طراحی مدل سلامت اداری کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی با استفاده از تحلیل کیفی داده‌بنیاد	حاجیه رجبی فرجاد، آمنه مالمیر، ۱۴۰۰	این پژوهش به دنبال طراحی مدل سلامت اداری کارکنان از دیدگاه حضرت علی است
۲	حقوق شهروندی و سلامت اداری	پگاه احسانی، ۱۳۹۹	نتایج تحقیق مواردی مانند اتخاذ منشور رفتاری، استقلال سیاسی و بی‌طرفی عملیاتی را در قوه قضائیه مورد تأکید قرار داده‌اند.
۳	طراحی الگوی ارزیابی عملکرد مدیران دستگاه‌های اجرایی کشور مبتنی بر رویکرد ترکیبی سبک مدیریتی شهید قاسم سلیمانی و سیاست‌های کلی نظام اداری	ترابنده، اعتصامی و موسوی، ۱۳۹۹	الگوی جامع در فرآیند ارزیابی عملکرد مدیران دستگاه‌های اجرایی کشور مبتنی بر سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری، به‌عنوان آرمان‌ها در فرآیند ارزیابی، عوامل اصلی ارزیابی عملکرد مدیران شناسایی شدند.
۴	چالش رویکرد و سطح تحلیل در طرح‌های مبارزه با فساد اداری در ایران	کریمیان، محمودزین، ۱۴۰۱	بررسی نقص اساسی وضعیت موجود در مقایسه با وضعیت بایسته سلامت اداری در ایران و ارائه پیشنهادهایی جهت رفع این نقص اساسی داده است.
۵	راهبردهای ارتقای سلامت اداری در سیره امام علی	ولی‌الله تقی‌پورفر، و رضا ابروش، ۱۳۹۳	برای ارتقای سلامت اداری سه نوع راهبرد را مورد توجه قرار می‌دهد: راهبردهای زمینه‌ای، راهبردهای سازمانی و راهبردهای اجتماعی
۶	الگوی سنجش ابعاد راهبردی میزان سلامت اداری در سازمان‌های دولتی ایران	فتح‌آبادی، عطایی، علی‌نژاد، ۱۴۰۱	شناسایی ابعاد راهبردی تأثیرگذار بر میزان سلامت در سازمان‌های دولتی ایران
۷	شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و سنججهای مؤثر در ارتقای مدیران	دیروای، معمارزاده طهران، حمیدی، شیرکش، ۱۳۹۹	هدف معرفی متغیرهای اثرگذار در ارتقای مدیران میانی است

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی تحلیلی می‌باشد و به لحاظ جهت‌گیری کاربردی، از نظر فلسفه پژوهش کیفی است و از راهبردی تحلیل مضمون استفاده می‌کند. تحلیل مضمون برخلاف دیگر روش‌ها مانند روش تحلیل پدیدارشناسی تفسیری، تئوری داده‌بنیاد، تحلیل گفتمان و تحلیل محتوا به یک چارچوب تئوریک وابسته نیست که از قبل وجود داشته باشد و از این رو، از آن می‌توان در چارچوب‌های تئوریک متفاوتی استفاده نمود (البته نه در همه چارچوب‌ها) و همچنین، می‌توان از آن برای امور مختلف بهره گرفت. از آنجاکه تحلیل مضمون روش منعطفی است، پژوهشگر باید کاری را که انجام می‌دهد به‌طور شفاف و آشکار توضیح دهد و آنچه می‌گوید با آنچه انجام می‌دهد باید واقعاً همخوان و منطبق باشد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰).

به گمان براون و کلارک (۲۰۰۶)، اعتبار و کیفیت تحلیل مضمون از پاسخ‌دهی به تعدادی سؤال مشخص خواهد شد که برای نمونه، کیفیت در شناسه‌گذاری به این سؤالات توجه می‌شود: آیا مضمون‌ها از تعداد اندکی داده جذاب شکل گرفته‌اند؟ یا طی فرآیند شناسه‌گذاری کامل و جامع و فراگیر به دست آمده‌اند؟ آیا همه داده‌های مستخرج مرتبط با هر مضمون جمع‌آوری شده است؟ آیا مضمون‌ها با یکدیگر مقایسه شده است و مجموعه داده‌های اصلی آنها را حمایت می‌کند؟ آیا مضمون‌ها انسجام همخوانی و تمایز درونی دارند؟

در این پژوهش، با استفاده از مطالعات منابع و استخراج شناسه اولیه و مقایسه مکرر مضمون‌های به دست آمده در هر مرحله و بهبود و اصلاح آنها سعی شده است با استفاده از این روش اقدام به طراحی مدل سلامت اداری کارکنان براساس اسناد، سخنرانی‌ها، وبگاه‌های نگاشته شده پیرامون سلامت اداری از دیدگاه مقام معظم رهبری بر مبنای سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی ایشان نمود. با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل مضمون سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری، شبکه مضامین براساس شاخص‌های استخراج شده شامل ۸۰ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان‌دهنده و مضمون فراگیر سلامت اداری می‌باشد.

جدول ۲: استخراج مضامین پایه از سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۹

ردیف	سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۹	مضمون پایه
۱	نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی	داشتن فرهنگ سازمانی صحیح حفظ کرامت انسانی کارکنان مینا قرار دادن اصول اسلامی در سازمان
۲	عدالت‌محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی	رعایت عدالت استخدامی، داشتن برنامه منسجم در حفظ و نگهداشت نیروی انسانی، داشتن برنامه هدفمند در رشد و ارتقا نیروی انسانی
۳	بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به‌منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ‌نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیرحرفه‌ای	اتخاذ روش‌های نوین و مؤثر در جذب نیروی انسانی کارآمد، خودداری از برخورد سلیقه‌ای در جذب نیرو، استفاده از افراد متخصص و بلندنظر در جذب و گزینش نیروها
۴	دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران	جذب و انتصاب مدیران بر مبنای دانش‌محوری، مبانی دینی و اسلامی، اخلاق اسلامی، شایسته‌سالاری
۵	ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های آنان	برنامه‌ریزی در جهت رشد معنوی کارکنان، تلاش در جهت ارتقا دانش و تخصص کارکنان
۶	رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاعل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی	برقراری نظام جبران خدمات پلکانی بر اساس توانمندی کارکنان، اجرای عدالت نظام پرداخت بر اساس ویژگی‌های شغلی کارکنان
۷	زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان‌های کمتر توسعه‌یافته و مناطق محروم	در نظر گرفتن مزایای ویژه شغلی در مناطق محروم، قرار دادن حقوق ویژه و مکفی جهت ایجاد انگیزه برای خدمت نیروی متخصص در مناطق کمتر توسعه‌یافته
۸	حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آنها	برخوردارنمودن بازنشستگان از حداقل شرایط معیشتی عزت‌مندانه، تجربه‌نگاری از پیشکسوتان
۹	توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری	برنامه‌ریزی در جهت تعادل بین کار و زندگی خانوادگی، داشتن برنامه مدون جهت خانواده کارکنان
۱۰	چابک‌سازی، متناسب‌سازی و منطقی کردن تشکیلات نظام اداری در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز	کوچک‌سازی، منطقی‌سازی، متناسب‌سازی تشکیلات اداری جهت بالابردن عملکرد سازمانی
۱۱	انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی با رویکرد افزایش اثربخشی، سرعت و کیفیت خدمات کشوری	عدم تمرکز سازمانی جهت افزایش سرعت و کیفیت ارائه خدمات، عدم تمرکز اداری جهت ارتقا سطح اثربخشی سازمانی
۱۲	توجه به اثربخشی و کارایی در فرایندها و روش‌های اداری به‌منظور تسریع و تسهیل در ارائه خدمات کشوری	توجه به انجام کار درست در سازمان، سرعت بخشیدن در پاسخگویی به ارباب‌رجوع، تسهیل نمودن ارائه خدمات کشوری، توجه به درست انجام دادن کار در سازمان
۱۳	عدالت‌محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تقیح قوانین و مقررات اداری	عدالت‌محوری در تنظیم قوانین اداری، شفافیت در تنظیم قوانین و مقررات اداری، بروز بودن در تنظیم قوانین اداری
۱۴	کل‌نگری، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخش دستگاه‌های اداری به‌منظور تحقق اهداف فرابخشی و چشم‌انداز	همسوسازی دستگاه‌های اداری به‌منظور تحقق اهداف بلندمدت سازمان، هماهنگی و تعامل اثربخش دستگاه‌های اداری به‌منظور تحقق اهداف فرابخشی و چشم‌انداز

ردیف	سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۹	مضمون پایه
۱۵	توسعه نظام اداری الکترونیک و فراهم آوردن الزامات آن به منظور ارائه مطلوب خدمات عمومی	داشتن برنامه جامع فن آوری اطلاعات جهت توسعه نظام اداری الکترونیک، فراهم آوردن زیرساخت‌های لازم جهت الکترونیک نمودن نظام اداری، مدرن کردن روش‌های ارائه خدمات عمومی بر مبنای نظام اداری الکترونیک
۱۶	دانش‌بنیان کردن نظام اداری از طریق به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات، با ابتناء بر ارزش‌های اسلامی	الگوگیری از شرکت‌های خصوصی دانش‌بنیان در جهت ارتقا نظام اداری کشور، بنا نهادن مدیریت دانش بر مبنای اصول اسلامی، تشکیل بانک اطلاعاتی جامع در سازمان‌ها به منظور دسترسی یکسان به اطلاعات
۱۷	خدمات‌رسانی برتر، نوین و کیفی به منظور ارتقای سطح رضایتمندی و اعتماد مردم	به‌کارگیری روش‌های جدید جهت پاسخگویی به‌موقع به ارباب‌رجوع، توجه به ارائه خدمات کیفی به مردم، اعتمادافزایی مردم با به‌کارگیری شیوه‌های جدید خدمات‌رسانی
۱۸	زمینه‌سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت‌های مردمی در نظام اداری	استفاده از شیوه‌های نوین در جذب افکار مردمی در مسیر ارتقا سازمان، به‌کارگیری نیروهای داوطلب دارای ایده و فکر نو در نظام اداری
۱۹	قانون‌گرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی، پاسخگویی و تکریم ارباب‌رجوع و شهروندان واجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی در کلیه فعالیت‌ها	اعتقاد قلبی کارکنان به رعایت و اجرای قوانین، فرهنگ‌سازی وجدان مداری در محیط کار و جامعه، پاسخگویی صحیح، بهنگام و مناسب به مراجعه‌کنندگان، اجتناب از رفتارهای سلیقه‌ای در تصمیم‌گیری‌ها، عدم دخالت منافع فردی در تمامی امور کاری
۲۰	نهادینه‌سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت‌داری، صرفه‌جویی، ساده زیستی و حفظ بیت‌المال	تقویت حس وجدان کاری در کارکنان و نظم داشتن در امور اجتماعی، اهتمام به نظم داشتن در امور کاری و اجتماعی، کنترل و تعدیل هیجانات و افکار خود
۲۱	تنظیم روابط و مناسبات امنیتی روانی، اجتماعی، اقتصادی، بهداشتی، فرهنگی و نیز رفاه نسبی آحاد جامعه	داشتن منشور اخلاقی و رفتاری کارکنان و اجرا و آموزش آن
۲۲	حفظ حقوق مردم و جبران خسارت‌های حقیقی و حقوقی در اثر قصور یا تقصیر در تصمیمات و اقدامات خلاف قانون و مقررات در نظام اداری	امانت‌داری از حق مردم، تقویت حس وجدان مداری در کارکنان، قانون‌مداری کارکنان
۲۳	ارتقا سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن از طریق اصلاح فرآیندهای قانونی و اداری، بهره‌گیری از امکانات فرهنگی و به‌کارگیری نظام مؤثر پیشگیری و برخورد با تخلفات	آموزش‌های مناسب برای پیشگیری از سوء جریان‌ها و بروز تخلفات، شناسایی و احصاء گلوگاه‌ها و نقاط مفسده‌خیز در سازمان‌ها، اصلاح فرآیندهای قانونی و اداری به‌منظور ارتقا سلامت اداری، برنامه‌ریزی مدیران در مسیر رشد ارزش‌های اخلاقی
۲۴	کارآمدسازی و هماهنگی ساختارها و شیوه‌های نظارت و کنترل در نظام اداری و یکپارچه‌سازی اطلاعات	تقویت و هماهنگی بین واحدهای نظارتی درون سازمانی و برون‌سازمانی، بهره‌مندی از دولت الکترونیک به‌منظور تشکیل بانک‌های اطلاعاتی
۲۵	حمایت از روحیه نوآوری و ابتکار و اشاعه فرهنگ و بهبود مستمر به‌منظور پویایی نظام اداری	قرار دادن طرح‌های تشویقی برای نوآوری در سازمان، ارائه راهکار برای پویایی نظام اداری، ایجاد فرهنگ ابتکار و نوآوری در سازمان
۲۶	شفاف‌سازی و آگاهی‌بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم و نظام اداری با تأکید بر دسترسی آسان و ضابطه‌مند مردم به اطلاعات صحیح	شفاف‌سازی و آگاه‌سازی مردم نسبت به حق و حقوقشان، دسترسی آسان و قانونمند مردم به اطلاعات صحیح

جدول ۳: استخراج مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر با بهره‌گیری از مضامین پایه سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۹

ردیف	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده
۱	داشتن فرهنگ سازمانی صحیح، کنترل و تعدیل هیجانات و افکار خود، نداشتن احساسات ناپایدار و دمدمی مزاجانه	فرهنگ‌سازی صحیح سازمانی
۲	مدرن کردن روش‌های ارائه خدمات بر مبنای دولت الکترونیک، اعتمادافزایی مردم با به‌کارگیری شیوه‌های جدید خدمات‌رسانی الکترونیک	توسعه الکترونیکی دولت
۳	حفظ کرامت انسانی کارکنان، وجدان‌مداری در کار، عدم دخالت منافع شخصی در امور کاری، امانت‌داری از حق مردم	توسعه فرهنگ اخلاقی - اسلامی در سازمان
۴	شفاف‌سازی تمامی بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های قابل بهره‌برداری برای مردم	شفافیت با مردم
۵	استفاده از تجارب مدیریتی مدیران قبلی و بازنشستگان	بهره‌برداری از بازنشستگان و تجربه‌نگاری
۶	پیشگیری و کنترل تخلفات، تقویت و هماهنگی بین واحدهای نظارتی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی	کنترل و نظارت سازمانی
۷	ایجاد فضای رقابتی برای تمامی کارکنان در مسیر ارتقاء شغلی بر اساس روحیه نوآوری	تقویت روحیه خلاقیت در سازمان
۸	جلوگیری از تجمل‌گرایی، اسراف و تبذیر، گسترش فرهنگ قناعت	الگوی مصرف صحیح در سازمان
*	سلامت اداری (مضمون فراگیر)	فرهنگ‌سازی صحیح سازمانی، توسعه الکترونیکی دولت، توسعه فرهنگ اخلاقی - اسلامی در سازمان، شفافیت با مردم، بهره‌برداری از بازنشستگان و تجربه‌نگاری، کنترل و نظارت سازمانی، تقویت روحیه خلاقیت در سازمان، الگوی مصرف صحیح در سازمان (مضامین سازمان‌دهنده)

### یافته‌های پژوهش

برای تعیین شاخص‌های اندازه‌گیری میزان سلامت نظام اداری باید به مدد ذهن و بررسی‌های دقیق سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) اقدام شود. مجموعه سیاست‌های کلی نظام اداری شامل ۲۶ فراز است که در ابعاد مختلف، جهت‌گیری‌های راهبردی موردانتظار از برنامه‌ها و اقدامات اجزای مختلف نظام اداری را به‌صورتی شفاف اعلام کرده است (لطیفی و کمیلی‌فرد، ۱۳۹۷، ص ۸۹). تارنمای ذیل براساس خروجی‌های جداول تحلیل مضامین تهیه شده است که نمایی کلی از مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و درنهایت مضمون فراگیر سلامت اداری را تشکیل می‌دهد.





تارنمای شبکه‌ای از برآیند روش تحلیل مضامین عوامل مؤثر بر سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در بخش دولتی

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از پژوهش حاضر ارائه الگوی سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری در بخش دولتی می‌باشد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل مضمون سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری، شبکه مضامین براساس شاخص‌های استخراج‌شده شامل ۸۰ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان‌دهنده، مضمون فراگیر سلامت اداری ارائه می‌شود که براساس روش تحلیل مضمون، با توجه به مضامین به‌دست‌آمده نسبت به ترسیم شبکه مضامین در ادامه مراحل اقدام می‌شود. گفتنی است، دسته‌بندی کدهای باز

در قالب مضامین پایه، مؤلفه‌های شبکه مضامین را تشکیل می‌دهد و دسته‌بندی این مؤلفه‌ها در قالب مضامین سازمان‌دهنده، این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، مضمون شاخص‌های شبکه مضامین را تشکیل می‌دهد. سرانجام مضمون فراگیر یا متغیر ملاک این پژوهش را شکل می‌دهند که «سلامت اداری» مبتنی بر سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری در بخش دولتی می‌باشد.

در این مطالعه بیشتر بر توسعه فرهنگ اخلاقی - اسلامی تأکید شده است؛ ولی وزن شایستگی‌های یادشده یکسان نیست و برخی از آنها پررنگ‌تر است. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌زمینه‌ای در ایجاد و تثبیت سلامت اداری در سازمان‌ها همین شاخص توسعه فرهنگ اخلاقی اسلامی است. از دیگر شاخص‌های سلامت اداری بحث حرکت به سمت دولت الکترونیک می‌باشد که این امر با اینکه چند دهه در کشور ما به‌عنوان یک دغدغه مهم مطرح شده، اما تا رسیدن به وضعیت مطلوب فاصله زیادی وجود دارد.

به این ترتیب، می‌توان این‌گونه جمع‌بندی کرد که این پژوهش، مؤید برخی از ویژگی‌های اصلی اعتقادی، مکتبی، اخلاقی و سازمانی ذکرشده در پژوهش‌های پیشین است؛ درحالی‌که اولویت‌بندی خاصی برای آنها قائل می‌شود. اما برخی از ویژگی‌های جدید را هم در این خصوص ارائه می‌دهد و مجموعه ویژگی‌های یادشده را تکمیل می‌کند. به‌علاوه، تمرکز ویژه‌ای بر ابلاغیه‌های مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری داشته و مفاهیم جدیدی در این خصوص نسبت به پژوهش‌های پیشین افزوده که نسبت به مطالعات قبل جدید و متفاوت است که در ادامه به اختصار این مقایسه با تحقیقات پیشین صورت گرفته است.

ابروش (۱۳۹۳) در مقاله راهبردهای ارتقای سلامت اداری در سیره امام‌علی (علیه السلام) به این نتیجه رسیده که امام‌علی (علیه السلام) برای ارتقای سلامت اداری سه نوع راهبرد را مورد توجه قرار می‌دهد: راهبردهای زمینه‌ای، راهبردهای سازمانی و راهبردهای اجتماعی. در این پژوهش انواع راهبردهای ارتقا سلامت اداری از دیدگاه امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) مورد بررسی قرار گرفته است. فتح‌آبادی و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله الگوی سنجش ابعاد راهبردی میزان سلامت اداری در سازمان‌های دولتی ایران ابعاد راهبردی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی را که در ارتقای سلامت اداری تأثیرگذار است بررسی نموده است. احسانی (۱۳۹۹) در مقاله حقوق شهروندی و سلامت اداری، سلامت اداری را جزء اصول و مبانی مورد تأکید در حقوق شهروندی می‌داند. در این راستا دولت با همکاری سایر قوا برای ارتقای نظام حقوقی ایران، برنامه‌هایی برای تحقق حقوق شهروندی باید اتخاذ نماید. کریمیان (۱۴۰۱) در مقاله چالش رویکرد و سطح تحلیل در طرح‌های مبارزه با فساد

اداری در ایران، ارائه طرح جامع پیشگیری از فساد اداری و مبارزه با آن را مستلزم مبنا قرار دادن تعریف جامع و مانع از فساد اداری می‌داند. در چندین مورد از پژوهش‌های یادشده می‌توان به مواردی چون راهبردهای ارتقا سلامت اداری، ابعاد سنجش ابعاد راهبردی میزان سلامت اداری، به دست آوردن حقوق شهروندی با تکیه بر سلامت اداری و بررسی طرح جامع پیشگیری از فساد اداری اشاره نمود؛ ولی در پژوهش حاضر به بررسی عوامل مؤثر بر سلامت اداری بر مبنای ابلاغیه‌های مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری پرداخته شده است که رهیافتی متفاوت و پژوهشی جدید می‌باشد.

### پیشنهادها

- الف) تشکیل یک کارگروه تخصصی در قسمت جذب و گزینش منابع انسانی براساس شاخص‌های سلامت اداری استخراج شده از این تحقیق می‌باشد؛
- ب) استفاده هدفمند از مؤلفه‌های استخراج شده در گزینش و استخدام در بدو ورود کارکنان؛
- ج) با توجه به ارتباط معنادار و قوی اندیشه‌های امام خمینی علیه السلام و امام خامنه‌ای (مدظله) توصیه می‌شود با همین روش‌شناسی، اندیشه‌های امام خمینی علیه السلام نیز مطالعه شود؛
- د) اثرگذارترین شاخص در الگوی سلامت اداری، شاخص آموزش، توسعه فرهنگ دینی و اخلاقی و اعتقادی است که از بالاترین سطوح مدیران عالی سازمان‌های اداری تا کارمندان آنها باید نسبت به آنها همواره مراقب باشند؛
- ه) مدیران در سطوح عالی مدیریتی کشور نسبت به بروزکردن دانش و تخصص خود، اعتقاد و اعتماد به نیروهای داخلی و تقویت آنها با عمل دقیق خود در قامت سلامت اداری تلاش مستمر به خرج دهند؛
- و) اجرای الگوی سلامت اداری با تقویت شاخص‌های شخصیتی فردی و بین فردی، که در مضامین ذکر شد، به مرحله عمل خواهد رسید؛
- ز) برای ارزیابی مدیران عالی از نظر سلامت اداری از شاخص‌های این الگو بهره گرفته شود؛
- ح) به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در خصوص هر کدام از مؤلفه‌های استخراج شده به صورت جداگانه پژوهش و الگوی مناسبی براساس آنها طراحی و تبیین کنند.

## منابع

۱. ایمانی، حسین، قلی‌پور، آرین، آذر، عادل، و پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین منابع انسانی در راستای ارتقای سلامت نظام اداری. مدیریت دولتی، ۱۱(۲)، ۲۵۱-۲۸۴.
۲. براون، وی، و کلارک، وی (۲۰۰۶). استفاده از تحلیل موضوعی در روانشناسی. پژوهش کیفی در روانشناسی. ج ۳، ۱-۷۷.
۳. احسانی، پگاه (۱۳۹۹). حقوق شهروندی و سلامت اداری. حقوق شهروندی، ۱۵، ۶۵۵-۶۷۶.
۴. ترابنده، محمد، و اعتصامی، سیدکاظم، و موسوی، سیدعلی (۱۳۹۹). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد مدیران دستگاه‌های اجرایی کشور مبتنی بر رویکرد ترکیبی سبک مدیریتی شهید قاسم سلیمانی و سیاست‌های کلی نظام اداری. دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. تهران. <https://civilica.com/doc/1159672>.
۵. حاجی‌علی‌خمسه، مرتضی، مسعودیان، مصطفی، و فعلی، حمید (۱۳۹۹). سازوکار مطلوب نظارت شرعی فقهای شورای نگهبان بر مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی. دانش حقوق عمومی، ۲۵-۵۰.
۶. رجبی فرجاد، حاجیه، و مالمیر، آمنه (۱۴۰۰). طراحی مدل سلامت اداری کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی (ع) با استفاده از تحلیل کیفی داده بنیاد. مجله مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ۲۰(۹)، ۷۹-۱۰۶.
۷. دانایی‌فرد، حسن، نیری، شهرزاد، و آخوندی، مصطفی (۱۳۹۹). تأثیر ابهام هدف سازمانی بر روحیه کاری کارکنان در سازمان‌های خدمات عمومی به تفکیک مأموریت سازمانی و ویژگی‌های فردی. مدیریت دولتی، ۱۲(۱)، ۲۴-۴۴.
۸. دیروای، محمد، معمارزاده طهران، غلامرضا، حمیدی، ناصر، و صیاد شیرکش، سعید (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و سنجه‌های مؤثر در ارتقای مدیران. اولین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات پیشرفته در مدیریت و علوم انسانی. <https://civilica.com/doc/1457819>.

۹. سیدجوادین، سیدرضا، حسنقلی‌پور، طهمورث، و آسترکی، سامان (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان. مطالعات رفتار سازمانی، ۲۴(۲)، ۱-۲۴.
۱۰. فتح‌آبادی، محمدرضا، عطائی، محمد، و علی‌نژاد، علیرضا (۱۴۰۱). الگوی سنجش ابعاد راهبردی میزان سلامت اداری در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۳-۳۸.
۱۱. عابدی‌جعفری، حسن، تسلیمی، محمدسعید، فقیهی، ابوالحسن، و شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۲۵(۲)، ۱۵۱-۱۹۸.
۱۲. عباس‌زادگان، سیدمحمد (۱۳۸۳). فساد اداری. چاپ اول، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۳. کارگر شورکی، هدایت، رضایی صدرآبادی، عباسعلی، و رحمانی شمسی، جعفر (۱۴۰۰). سیاست‌های اجرایی برای تحقق سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه سلامت اداری. سیاست‌های راهبردی و کلان.
- 9(35), 586-608. doi: 10.30507/jmsp.2021.277104.2217.
۱۴. کمالی، یحیی (۱۳۹۳). بررسی نقش تمرکززدایی در تحقق سلامت اداری. فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، ۲(۵)، ۱۱۱-۱۳۲.
۱۵. کریمیان محمدوزین (۱۴۰۱). چالش رویکرد و سطح تحلیل در طرح‌های مبارزه با فساد اداری در ایران. حقوق اداری، ۹(۳۰)، ۱۴۱-۱۵۶.
۱۶. کیا، فاطمه، هاشمی، سیداحمد، و فاضل انواری یزدی، عباس (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ناکارآمدی سلامت اداری در کارکنان مرکز بهداشت درمان لامرد. علوم پزشکی رازی (مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران)، ۲۴(۱۶۲)، ۶۵-۷۳.
۱۷. لطیفی، میثم، و کمیلی فرد، مجتبی (۱۳۹۷). شناسایی موانع عملیاتی شدن سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری مدظله‌العالی. نشریه مطالعات راهبردی بسیج، ۲۱(۷۸)، ۷۳-۱۰۰.
۱۸. لیلا نعمتی، سیروس قنبری، رسول رستمی مال خلیفه، سهیل سرشار، (1400) اثربخشی نقش دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت و استراتژی‌های اخلاقی در کاهش تخلفات سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی. نشریه پژوهش‌های رهبری آموزشی.
- 5(19), 91-115. magiran.com/p2288672.

۱۹. داودآبادی فراهانی، محسن، و رعایائی، مهدی (۱۴۰۱). راهکارهای رفتاری ارتقای سلامت اداری با تأکید بر نهج البلاغه. مجله مدیریت دانش اسلامی، 4(1)، 127-127
۲۰. معمارزاده طهران، غلامرضا، و نجفی، مهناز (۱۳۹۶). شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری.

<https://civilica.com/doc/792047>

۲۱. نقی پورفر، ولی‌الله و ابروش، رضا (۱۳۹۳). بررسی مدیریت بحران «جمل» در سیره امیرالمؤمنین علی. حکومت اسلامی. ۷۲، ۹۵-۱۲۲.
۲۲. یعقوبی، نورمحمد، و 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، ۲(۷)، ۱۱۳-۱۴۲.

<https://farsi.khamenei.ir/>