

بررسی نقش سلامت اداری در بهبود عملکرد مالی شرکت نفت و گاز گچساران

اسماعیل شمس الدینی^۱، امیدعلی دانا^۲

^۱ گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

^۲ گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

چکیده

امروزه فساد اداری و مالی به یک معضل جهانی تبدیل شده است، دولت‌ها آگاه‌اند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری می‌شود و هیچ حد و مرزی هم نمی‌شناسد، همان‌طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه‌یافتگی، گوناگون است. این پدیده در دنیای امروز و به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است و صدمات جبران‌ناپذیری را بر روی سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سلامت اداری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران بوده است. این پژوهش بر اساس هدف کاربردی، از نظر ماهیت و روش تحقیق، همبستگی، از نظر زمانی مقطعی است. جامعه آماری مدیران ارشد و میانی و کلیه کارشناسان امور مالی و بودجه شرکت نفت و گاز گچساران می‌باشد که تعداد کل آن‌ها ۳۷۱ نفر می‌باشد برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۱۸۷ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه بود که در یک مطالعه مقدماتی روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها به اثبات رسیده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، روش‌های آماری توصیفی و استنباطی نظیر میانگین، انحراف معیار، میانه، مد، آزمون رگرسیون به‌کاررفته است. داده‌پردازی نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج نشان داد که بین همه ابعاد سلامت اداری (شفافیت، سامانه‌های الکترونیکی، پاسخگویی، انضباط اداری، شایسته‌سالاری، قانون‌گرایی) و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود داشته است. همچنین در تجزیه و تحلیل رگرسیون مشخص گردید که متغیر شفافیت و متغیر شایسته‌سالاری با میزان بتای (۰/۳۵۵) بیشترین سهم را در بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران داشته‌اند.

واژه‌های کلیدی: سلامت اداری، سامانه‌های الکترونیکی، پاسخگویی، انضباط اداری، شایسته‌سالاری، قانون‌گرایی، عملکرد مالی.

مقدمه

در دنیای کنونی به علت گسترش و توسعه ابزارها و وسایل ارتباط جمعی، افزایش سرعت حرکت به سمت جهانی شدن اقتصادهای ملی، دل‌بستگی بیش از پیش کشورها به همدیگر و کاهش قلمرو و اقتدار، حاکمیت ملی و سیر فرسایشی آن در حوزه‌های مختلف اقتصاد، سیاست و فرهنگ و وجود نهادهای دموکراتیک و آزادی مطبوعات در دو قرن اخیر، دولت‌ها را مجبور کرده است نسبت به اقدامات و عملکرد خود به مردم جوابگو باشند. در نتیجه این تحولات، تخلفات اداری از حساسیت بسیار بالایی برخوردار شده و دولت‌ها به خاطر حفظ مشروعیت سیاسی ناچارند به این مسئله توجه کنند. جرائمی نظیر اختلاس، ارتشاء و جعل، جرایم جدیدی نیستند.

امروزه فساد اداری و مالی به یک معضل جهانی تبدیل شده است، دولت‌ها آگاه‌اند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری می‌شود و هیچ حد و مرزی هم نمی‌شناسد، همان‌طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه‌یافتگی، گوناگون است. این پدیده در دنیای امروز و به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است و صدمات جبران‌ناپذیری را بر روی سرعت حرکت توسعه جامعه ایجاد کند. متأسفانه بررسی‌های موجود نشان می‌دهد که پدیده فساد بیش از همه در میان کشورهای فقیر و در حال توسعه در این کشورهاست. ایران اولین کشوری در حال توسعه و به دلیل مشخصاتی که برای کشورهای مستعد فساد برشمرده شده، در زمره محیط‌های مناسب برای بروز فساد است. همچنین به میزانی که توسعه فعالیت‌های اقتصادی در کشور انجام می‌گیرد، در صورتی که تمهیدات لازم برای مبارزه اندیشیده نشود زمینه‌های فساد تقویت خواهد شد (فاضلی، ۱۳۸۸).

از مسائل مهمی که مدیران در رابطه با رفتار اداری با آن مواجه‌اند، این است که باید کارکنان را تشویق کنند که نسبت به کارفرمای خود احساس تعهد بیشتری کنند تا کمتر دچار آسیب شوند. از آنجاکه در سال‌های اخیر مرز بین کارهای درست و خلاف بیشتر از بین رفته است، اعضای سازمان شاهد کسانی هستند که در اطراف و یا حتی در خود سازمان وجود دارند و آشکارا دست به کارهای خلاف می‌زنند (رشوه می‌گیرند، برای فرار از مالیات گزارش نادرست به سازمان‌های دولتی می‌دهند و ...). (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۱). این پژوهش با هدف بررسی بررسی نقش سلامت اداری در بهبود عملکرد مالی شرکت نفت و گاز گچساران انجام شد.

بیان مسأله

فساد و عدم سلامت اداری مسأله‌ای است که در تمام ادوار، گریبان‌گیر جامعه بشری بوده است و به دلیل پیامدها و آسیب‌هایی که بر پیکره جوامع بشری وارد ساخته، ذهن بسیاری از متفکرین سیاسی و اجتماعی را به خود معطوف داشته است. فساد مالی نیز به عنوان یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی است. امروزه هیچ کشوری حتی دموکراتیک‌ترین و یا توتالی‌ترین، توسعه‌یافته‌ترین و یا عقب‌مانده‌ترین کشورها، نظام اداری کشورشان را از تمامی جهات دارای سلامت اداری کامل نمی‌دانند؛ یعنی تمامی سیستم‌های اداری دنیا دارای درجات، سطوح و لایه‌هایی از فساد هستند (انصاری و همکاران، ۱۳۸۸).

فساد اداری از جمله پدیده‌های مذموم است که متأسفانه در اکثر کشورهای دنیا از جمله ایران رواج دارد. اگرچه نوع شکل، میزان و گستردگی آن در کشور متفاوت است ولی اثرات منفی آن موجب هدر رفتن منابع مالی، کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور و سلب اعتماد مردم نسبت به حکومت‌ها می‌گردد. متأسفانه امروزه فساد اداری، گریبان‌گیر بیشتر سازمان‌های اداری و اجرایی کشورهای در حال توسعه می‌باشد و آفات آن بازتاب عمیقی پیدا کرده است. فساد هزینه انجام کارها را افزایش داده و مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دست‌یابی به درآمدهای سهل‌الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌سازد (عباس زادگان، ۱۳۸۸).

با مراجعه به تحقیقات پیشین ملاحظه شد که بیشتر برنامه‌های ارائه‌شده برای مبارزه با فساد در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی و قانونی بوده‌اند. بسیاری از دانشمندان علوم سیاسی و اقتصادی، راهکار آن را در توسعه‌یافتگی سیاسی و اقتصادی جستجو کرده‌اند و به پیشنهادهای مانند تقویت نهادهای مدنی، پاسخ‌گویی و اقتصاد مبتنی بر بازار رسیده‌اند و حتی در مواردی، ارتکاب به فساد را نیز اجتناب‌ناپذیر دانسته‌اند (ماتسوموتو^۱، ۲۰۰۵).

سلامت اداری یکی از مباحثی است که با رشد جوامع و گسترش نظام‌های اداری و دستگاه‌های خدمات رسان بارها مطرح شده است. اطلاع‌رسانی شفاف، احترام به حقوق ارباب‌رجوع و تقویت ارزش‌ها و باورهای دیگر کارکنان و فرهنگ‌سازمانی از مواردی است که همواره نقطه مقابل فساد اداری از آن یاد می‌شود، مؤلفه‌هایی هستند که بر اساس آن میزان سلامت یا عدم سلامت سازمان‌ها و نهادها سنجیده می‌شود (نات^۲، ۲۰۰۵). در این راستا، این تحقیق در محدوده کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران به بررسی نقش سلامت اداری در بهبود عملکرد مالی می‌پردازد. فساد اداری و مالی به یک معضل جهانی مبدل شده و دولت‌ها آگاه‌اند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری می‌شود و هیچ حد و مرزی هم نمی‌شناسد، همان‌طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه‌یافتگی، گوناگون است. به هر صورت، فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد؛ و باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود. همچنین به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق، اعتماد مردم را نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش و بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی را افزایش می‌دهد. از طرفی دیگر سنجش عملکرد مالی به‌عنوان یک اولویت مهم در تمام تصمیم‌گیری‌های اقتصادی مربوط به سازمان‌های دولتی و خصوصی برای شناسایی مکان و نواحی مشکل‌ساز مطرح بوده و استفاده کارا از نتایج آن مقدمات لازم را برای طراحی مدل‌های کمی مالی در حوزه کنترل ریسک‌های عملیاتی مهیا نموده به‌گونه‌ای که طراحی یک مدل هشداردهنده مالی از سوی مدیریت ریسک‌های مالی، به عنوان یک راهکار اساسی موردقبول واقع شده است و از نتایج آن برای پیش‌بینی و شناخت نقاط قوت و ضعف درونی و نیز نقاط فرصت و تهدید بیرونی ارکان بخش‌های پولی و بانکی سازمان‌ها می‌باشد که با بررسی آن می‌توان از ایجاد فساد و سوء استفاده‌های مالی پیشگیری نمود.

در این پژوهش شرکت نفت و گاز گچساران به عنوان یکی از سازمان‌های اداری که عموماً در بخش بزرگی از سرمایه‌گذاری‌ها بر روی اقتصاد دخالت مستقیم دارد مطرح می‌باشد لذا در صورت عدم سلامت، این شرکت مردم و دولت را با مشکلات جدی و غیرقابل جبران روبرو سازد جهت بررسی وضعیت موجود آن و ارائه راه‌های پیشگیری از آسیب‌های اداری مدنظر می‌باشند. فساد اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و موجب جرم‌زایی در سطح جامعه می‌گردد؛ به‌گونه‌ای که جامعه در برخورد با این جرائم، متحمل خسارت اجتماعی و اقتصادی شدید می‌گردد و رشد رقابت‌پذیری و توسعه اقتصادی انسانی را دشوار می‌گردد. فساد یک مشکل جهانی است. نظام اداری ما نیز مدت‌هاست از بیماری فساد و تخلفات اداری رنج می‌برد. برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه‌هایی هستیم تا بدین‌وسیله به تجزیه و تحلیل مسائل پرداخته و ضمن ارزیابی راه‌های گوناگون، راهبرد بهینه را انتخاب و به مرحله اجرا درآورده شود؛ بنابراین در این مطالعه نقش سلامت اداری در بهبود عملکرد مالی به‌خصوص سلامت اداری در شرکت نفت و گاز شهر گچساران ضروری به نظر می‌رسد. در این پژوهش با توجه به مطالب پیش‌گفته و به جهت جلوگیری از خسارت‌های معنوی، اجتماعی و اقتصادی و تأثیرات همه‌جانبه آن در راستای بهبود عملکرد مالی شرکت نفت و گاز گچساران سعی در روشن ساختن عوامل و ابعاد سلامت اداری می‌باشد تا با ارائه راهکارها و پیشنهادات کاربردی بتوان گامی مؤثر در بهبود عملکرد مالی و ارائه بهتر خدمات برداشت؛ بنابراین سؤال اصلی تحقیق به این صورت است که آیا بین سلامت اداری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز شهر گچساران رابطه وجود دارد؟

¹. Matsumoto

². Ninety

اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه سلامت اداری به‌عنوان تنها رویکرد برخورد با فساد اداری مورد توجه قرار گرفته است. سلامت اداری به وضعیتی اطلاق می‌شود که کلیه عوامل یک سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به‌طور مطلوب داشته باشد و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به‌هنگام را برای رفع آن‌ها لحاظ نمایند. سلامت اداری، صفتی کیفی در سازمان است که میزان هم‌راستایی در تعریف و تحقق منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می‌دهد. سازمان‌ها نقش مهمی در جوامع امروزی بازی می‌کنند. از آنجا که سازمان‌ها محل تجمع سرمایه‌های اقتصادی، انسانی و مالی زیادی هستند، پتانسیل زیادی برای انجام کارهای فراوانی دارند. وجود فساد باعث تضعیف روحیه کارکنان و اتلاف انرژی می‌شود. از مسائل مهمی که مدیران در رابطه با رفتار اداری با آن مواجه‌اند، این است که باید کارکنان خود را تشویق کنند که نسبت به کارفرمای خود احساس تعهد بیشتر کنند (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۱).

گسترش فساد مالی و عدم توجه به سلامت اداری به درستی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موانع فرا راه پیشرفت‌های اقتصادی بوده و درجه بالای فساد مالی می‌تواند به ناکارآمدی سیاست‌های دولت بینجامد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فساد سبب کاهش سرمایه‌گذاری می‌شود و در نتیجه فعالیت‌های اقتصادی را از مولد بودن به‌سوی رانت‌ها و فعالیت‌های زیرزمینی می‌راند (محسنی، ۱۳۸۵).

کمتر بودن فساد ممکن است به افزایش مشارکت و اعتماد منجر شود. عکس این موضوع نیز ممکن است صادق باشد. بر اساس شواهد تجربی، گزارش‌هایی ارائه‌شده از افزایش مشارکت و اعتماد که به‌عنوان شاخص‌های سرمایه اجتماعی، موجب کاهش فساد است (صیادزاده و علمی، ۱۳۹۲).

مقابله با فساد اداری می‌تواند نقش به‌سزایی در تخصیص مطلوب منابع، افزایش سرمایه‌گذاری، اشتغال و رفاه عمومی داشته باشد و موجب استحکام پایه‌های حکومت شده و اعتماد مردم به دولت را افزایش می‌دهد. همچنین اشاره به این نکته که منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد و توجه به کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است، حائز اهمیت است. عدم وجود سلامت اداری یا به عبارتی فساد به‌عنوان یکی از مهم‌ترین تهدیدها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت، مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و بر توسعه اقتصادی بالاخص اقتصادهای باز تأثیرات نامطلوبی دارد و از طریق هدایت ناصواب استعدادهای و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند. شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم گذاشته است (نات، ۲۰۰۵).

یکی از مهم‌ترین این هزینه‌ها در سطح کلان، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است که پیامد آن احساس عدم وجود عدالت اجتماعی در نگرش‌ها و اذهان توده مردم است که در نتیجه آن اعتقاد به نظام اجتماعی کاهش می‌یابد و کنترل روانی افراد بر روی رفتار خود - که نقش مهمی در آلوده شدن کارکنان به فساد اداری دارد - کم می‌شود. اعتماد عمومی به سازمان‌ها را کاهش می‌دهد و دستاوردها را نابود می‌سازد؛ و ممکن است تصویر نامطلوبی از جامعه اسلامی در اذهان مردمی که روزانه به ادارات دولتی (که نماینده حکومت شناخته می‌شوند) ایجاد نماید. رواج فساد زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. بررسی آثار وجود سلامت اداری و مشکلاتی که در صورت نبود آن به‌عنوان فساد اداری بروز می‌کند اهمیت این تحقیق را بیان می‌کند؛ اگر نظام اداری، سالم و کارا نباشد علیرغم نیت‌های خیر سیاست‌گذاران آنچه در عمل تحقق می‌یابد ممکن است در تضاد با آن اهداف و سیاست‌ها باشد.

سنجش سلامت اداری در شرکت نفت و گاز شهر گچساران به دلیل آن که راهبردهای مبارزه با آن را نیز تاندازه‌ای مشخص می‌کند از اهمیت زیادی برخوردار است. از بارزترین سود حاصل از مشارکت کارکنان در امور، ارتقای حس مسئولیت‌پذیری و هوشیاری افراد نسبت به سلامت فردی و اجتماعی است. با اصلاح ساختارهای سازمانی در شرکت نفت و گاز شهر گچساران و قوانین این امکان وجود دارد که تعادل بین منافع و ضررهای ناشی از رفتار مبتنی بر فساد مالی را جرح و تعدیل کرد. اصلاحات

ساختاری در حوزه‌هایی چون مالیات، قوانین معاملات خصوصی و توسعه پروژه‌های زیر بنائی تحت مسئولیت دولت، ضروری است. اصلاحات نهادی برای افزایش شفافیت و پاسخ‌گویی بخش دولتی و کمک به سازمان‌های مستقل مد نظر قرار داده شود تا فساد کاهش یابد.

وجود نظام‌های شفاف قوانین و مجازات به همراه اقدام‌های جدی در شرکت نفت و گاز شهر گچساران می‌تواند از جمله ارزش‌هایی باشد که کارکنان آن را محترم می‌شمارند احترام به این‌گونه ارزش‌ها، حکم حصری در برابر فساد مالی و سلامت اداری را دارد پس باید قبل از این که شروع شود متوقف شود. از سوی دیگر، با توجه به اهمیت مشکلات و خطرهای فساد اداری و مالی برای ثبات و امنیت جامعه و نهادها و ارزش‌های دموکراتیک، ارزش‌های اخلاقی و عدالت و توسعه‌ی پایدار و حاکمیت قانون و نیز با توجه به پیوند فساد با دیگر کج‌رفتاری‌های انسانی و اجتماعی و جرائم سازمان‌یافته، مبارزه با فساد ضرورت دارد.

اهداف تحقیق

هدف اصلی

۱- تعیین رابطه بین سلامت اداری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز شهر گچساران

اهداف فرعی

- ۱- تعیین رابطه بین استقرار توسعه سامانه‌های الکترونیکی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز شهر گچساران
- ۲- تعیین رابطه بین شایسته‌سالاری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز شهر گچساران
- ۳- تعیین رابطه بین پاسخگویی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز شهر گچساران.
- ۴- تعیین رابطه بین شفافیت و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز شهر گچساران
- ۵- تعیین رابطه بین قانون‌گرایی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز شهر گچساران
- ۶- تعیین رابطه بین انضباط اداری و مالی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز شهر گچساران

مقدمه‌ای بر سلامت اداری

نقطه‌ی 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. از ابتدای تشکیل دولت‌ها همواره دولت خوب و حکومت خوب که حافظ منافع عموم باشد مورد بحث بوده و نظریه‌های زیادی در این رابطه ارائه شده که حاکی از اهمیت آن است. ایده سلامت اداری با مفهوم دولت خوب و حکومت‌داری خوب آمیخته است افلاطون اخلاق و فضیلت را بنیان دولت خوب و ارسطو خرد و قانون را بنیان دولت خوب می‌دانند، عده‌ای دولت مذهبی که احکام را از وحی گرفته و به قوانین طبیعی جاری می‌سازد و عده‌ای قدرت و اقتدار دولت در حاکمیت داخلی و خارجی را به عنوان معیار دولت خوب می‌دانند. بانک جهانی مواردی چون مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، اجماع، برابری، اثربخشی، کارایی را لازمه‌ی حکومت خوب می‌دانند (قادری، ۱۳۸۸).

نشانه‌های وجود سلامت اداری

از دیدگاه مایلز^۳ (۱۹۹۶)، ده نشانه برای تعیین سلامت اداری وجود دارد، نشانه‌هایی چون ۱- توزیع نسبتاً عادلانه‌ی نفوذپذیری و قدرت، ۲- کیفیت ارتباطات درونی (در بین سازمان‌های موجود در نظام اداری) و بیرونی (بین محیط و خرده

^۳. Miles

نظام اداری). ۳- تمرکز بر هدف ۴- استفاده‌ی مطلوب از منابع (خصوصاً منابع انسانی). ۵- عملکرد سیستم در برابر مشکلات و معضلات ۶- وجود اهدافی روشن و متناسب با خواست محیط که تمام نظام اداری بر آن متمرکز شده‌اند. ۷- احساس رضایت و خشنودی کارکنان ۸- احساس علاقه کارکنان نسبت به کار و سازمان‌هایی که در آن‌ها اشتغال دارند و ۹- رشد و توسعه در راستای پاسخگویی به نیازهای جدید و متغیر مراجعان (رابینز، ۱۳۸۸).

عوامل تسهیل‌کننده و تهدیدکننده سلامت نظام اداری

دیدگاه‌های مطرح‌شده در این زمینه عمدتاً در ارتباط با عوامل تهدیدکننده قابل‌بررسی و جمع‌بندی می‌باشد و بطور کلی اقداماتی پیشنهادشده که نارسایی‌ها و علل فوق را برطرف نماید؛ که می‌توان به شرح ذیل طبقه‌بندی کرد:

۱- قوانین و مقررات شامل: تدوین و اجرای نظام شایستگی، اصلاح قوانین و مقررات انضباطی با جهت‌گیری پیشگیرانه، تدوین و اجرای نظام ارتقاء و انتصاب بخصوص در سطوح مدیریت، تدوین و اجرای نظام متناسب پرداخت با تأکید بر کارمزدی به‌جای وقت مزدی، تدوین و اجرای نظام ارزیابی و ارزشیابی مناسب.

۲- نیروی انسانی شامل: توسعه مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان از طریق آموزش‌های مستمر، گسترش و نهادینه کردن مشارکت‌های کارکنان در فرآیند هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری و اجرا، تشویق نوآوری و خلاقیت فردی و گروهی کارکنان، تأکید بر خود نظارتی از طریق نظام آموزشی کشور، افزایش آگاهی‌های کارکنان در زمینه‌های کاری، پیامدهای هر اقدام و...، به‌کارگیری مدیران حرفه‌ای متخصص و متعهد، توجه به تفاوت‌های فردی در انتخاب، آموزش، انگیزش و عملکرد کارکنان، استفاده از ارگونومی برای هماهنگی بین انسان و محیط کار و رضایت‌بخش کردن محیط کار.

۳- رسالت‌ها و مأموریت‌های سازمانی شامل: تغییر نگرش مدیران در تدوین رسالت‌ها و مأموریت‌های سازمان از حاکم بودن به خدمت‌گزار بودن، توجه به رضایت مشتری به‌عنوان اصل اولیه، تأکید بر پاسخگویی، شفافیت و یکپارچگی، توجه به متغیرهای محیطی در تدوین رسالت‌ها و مأموریت‌ها، تدوین ملاک‌ها و شاخص‌های مناسب اجرا و ارزیابی رسالت‌ها و مأموریت‌ها، تدوین نظام‌نامه، رسالت‌ها، مأموریت‌ها، اهداف و آشنا ساختن کارکنان با آن‌ها، ایجاد یکپارچگی سازمانی از طریق تأکید بر ارزش‌های مشترک فرهنگی در سازمان‌ها.

۴- ساختار سازمانی شامل: متناسب ساختن اختیار و مسئولیت در سطوح سازمانی و کاهش ساختارهای موازی، کاهش تمرکز سازمانی و تفویض اختیار به سطوح پائین، اصلاح ساختارهای نظارتی متناسب با نیازهای فعلی و افزایش سهم نظارت‌های مردمی در این ساختارها، پرهیز از ساختارهای تقلیدی در طراحی سازمانی، اصلاح فرآیندها از طریق استقرار سیستم مدیریت کیفیت متناسب با وظایف و مأموریت‌های سازمان، افزایش سهم نظارت‌های مردمی در ساختارهای سازمانی، کاهش انحصار دولتی در خدمات‌رسانی.

۵- دستگاه‌ها و روش‌ها شامل: طراحی سیستمی روش‌های انجام کار برای استفاده از بازخوردهای نظارتی در اصلاح روابط درونی و بیرونی آن، استقرار سیستم مدیریت کیفیت، تأکید بر پویایی سامانه‌های سازمانی در واکنش به تحولات محیطی، تدوین فرآیندهای افزایش نظارت مردمی بر عملکرد دستگاه‌ها، تسهیل ارتباط مردم و مسئولین، طراحی و استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی در سطوح سه‌گانه سازمان. (استراتژیک، تاکتیکی و عملیاتی) (فتح‌آبادی، ۱۳۸۳).

به طور کلی عوامل تسهیل‌کننده سلامت نظام اداری شامل:

عوامل بیرونی (سازمانی)

۱- عدم تفکیک پسته‌ای سیاسی از پست‌های اجرایی، که فاقد شایسته‌سالاری و تخصص و طی سلسله‌مراتب اداری است. ۲- فقدان نظام انتصاب‌ها بر اساس شایستگی. ۳- عدم وجود سیستم ارزشیابی عملکردی واحدهای اداری و سیستم پاسخگویی. ۴- عدم وجود ارتباط ارگانیک و تعریف‌شده بین سازمان‌ها و نهادهای کشور علت وجودی و موفقیت هر سازمان به تأمین نیازمندی‌های سایر سازمان‌ها و در نهایت رضایت خاطر آن‌ها بستگی دارد. ۵- عدم وجود توجیه منطقی حیات بعضی از

سازمان‌ها، تنها منافع مدیران و کارکنان است که سازمان را نگه می‌دارد نه ضرورت و نیاز واقعی به آن سازمان. ۶-استخدام مادام‌العمر

عوامل درونی تهدیدکننده نظام اداری (متغیرهای مدیریتی)

الف) برنامه‌ریزی (ب) سازمان‌دهی (ج) کنترل و نظارت (د) مدیریت منابع انسانی (ه) فرهنگ‌سازمانی و ...
 عده‌ای نیز بر اساس مطالعات میدانی عواملی را مطرح کرده‌اند و گروهی دیگر با یک نگرش سیستمی، روش‌های بررسی عوامل تهدیدکننده سلامت نظام اداری را مطرح کرده‌اند و در این زمینه به دو روش اشاره شده است.

الف) روش اول: علل ناکارآمدی نظام اداری که در سه سطح بررسی شده است.

۱. با مشاهده عوارض نظام اداری به سوی عوامل آن باید رفت. ۲. مرحله گذر از علل سطحی به علل نیمه بنیانی. ۳. مرحله گذار از علل نیمه بنیانی به علل بنیانی. (ب) روش دوم: استفاده از تکنیک کیپنر و تریکو^۴ که در آن با تعریف دقیق مسائل، تجزیه تحلیل آغاز و از مراحل یاد شده گذشته علل احتمالی مسأله مشخص می‌شود و برای حصول اطمینان از اعتبار علل احتمالی، هریک از آن‌ها مورد آزمون قرار می‌گیرد. با توجه به جامعیت این نگرش و بر اساس تحلیل‌های ارائه شده عوامل تهدیدکننده سلامت نظام اداری، در ۴ گروه زیر طبقه‌بندی می‌شود:

۱- عوارض مشهود (نشانه‌ها) که عبارت‌اند از: احساس بی‌تفاوتی، عدم تعلق سازمانی و احساس بدبینی به اهداف، بی‌توجهی به عامل زمان، تظاهر، ترس و فقدان اعتماد به نفس در ارائه نظرات، عدم تناسب شغل و شاغل، پائین بودن حقوق و دریافتی کارکنان، بی‌توجهی به توسعه منابع انسانی تقدیرگرایی و اعتقاد به شانس، عدم توجه به بهره‌وری، بالا بودن هزینه‌ها، تورم نیروی انسانی، بوروکراسی منفی به مفهوم کاغذبازی، بیکاری پنهان، گردش غیرمعمول نیروی انسانی، فساد اداری، عدم توجه به شایستگی‌های نیروی انسانی ۲- عوارض فوق ناشی از عوامل سطحی زیرمی باشد: عدم تناسب مسئولیت و اختیار، فقدان ضوابط صریح و روشن ارزشیابی، نارسایی سیستم تأمین کارکنان، بی‌توجهی به آموزش مستمر و بروز کردن اطلاعات، تأکید بر کسب قدرت فردی، توجه به منافع مالی زودرس، استفاده از مدیران غیرمتخصص، اشتغال ظاهری، عدم توجه به انگیزه‌های واقعی، حرف زدن بجای عمل کردن، عدم نظارت مناسب.

۳- علل فوق از علل بنیانی دیگری به شرح ذیل ناشی می‌شود: مقررات و قوانین و تشریفات اداری، واکنش کند نسبت به نیازهای واحدها و سازمان‌ها، فقدان فرهنگ برنامه‌ریزی درازمدت، فقدان ملاک‌های ارزشیابی مناسب، عدم احساس مسئولیت در مصرف منابع، ساختار متمرکز، فقدان مشارکت کارکنان، نبود سیستم تصمیم‌گیری مناسب، روحیه تقدیرگرایی افراطی منبعت از فرهنگ ملی، عدم تعریف فرایندهای سازمانی، بی‌توجهی به آموزش مستمر، جایگزینی هدف‌های فردی بجای هدف‌های سازمانی و عدم التزام به تحقق اهداف سازمانی، تأکید بر جنبه‌های ظاهری در ارزیابی عملکرد، برخورد نامناسب با متخلفان.

۴- این علل از علل بنیانی‌تر زیر ناشی می‌شود: فقدان تعریف دقیق و روشن از وظایف و مأموریت‌های سازمانی، نبودن ملاک‌های صریح و روشن برای اجرای ارزشیابی و کنترل مأموریت‌های سازمان‌ها، عدم سازگاری ساختار سازمان‌ها با وظایف و مأموریت‌ها، تقلیدی بودن ساختارهای سازمانی وعدم انطباق با شرایط جغرافیایی و فرهنگی، نبود سیستم مدیریت کیفیت در اصلاح فرآیندها، نبود نظام توسعه منابع انسانی، وجود فرهنگ مقاوم در برابر تغییرات به دلیل عدم برنامه‌ریزی مناسب برای هماهنگی با تغییرات، فقدان نظام‌نامه اخلاقی و فرهنگی در سازمان‌ها، نبود نظام ارزیابی و ارزشیابی مناسب، نبود نظام پرداخت مناسب، فقدان نظام تشویق و تنبیه مناسب، خلأ فرهنگ پیش‌گیری قبل از درمان، نبود سیستم نظارتی مناسب، نبود نظام مناسب ارتقاء و انتصاب، نبود استراتژی مناسب برای سلامت نظام اداری وعدم اهتمام مدیران ارشد به این کار و ناکارآمدی نظام مدیریت (خضری، ۱۳۸۶).

⁴. Kepner and Trecoe

سلامت اداری و بهبود عملکرد مدیریت

مدیریت عملکرد و دستگاه‌ها و روش‌های مربوط به آن در سازمان‌های مختلف از جمله شاخه‌های مدیریت امروز است که بحث توانمندسازی و قابلیت پاسخگویی در چارچوب اصول و مفاهیم مدیریت را برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی و قالب برنامه‌های اجرایی دنبال می‌کند. مدیریت عملکرد اصطلاح عامی برای آن دسته از فعالیت‌های سازمانی است که با مدیریت امور و مسئولیت‌های شغلی و رفتاری کارکنان سر و کار دارد مدیریت عملکرد راهی برای تسهیل برقراری ارتباط و ایجاد تفاهم بین کارکنان و سرپرستان است و به پیدایش محیط مطلوب‌تر کاری و تعهد بیشتر نسبت به کیفیت خدمات منجر می‌شود (ابیلی و موفقی، ۱۳۸۲).

با توجه به تعاریف فوق می‌توان مدیریت عملکرد را رویکردی دانست که با استفاده از ارتباطات دوجانبه بین سرپرستان و کارکنان، باعث تفهیم خواست‌ها و انتظارات سازمان از کارکنان از یک سو و انتقال خواست‌ها و تقاضاهای کارکنان به سرپرستان و مدیریت سازمان از سوی دیگر، محیطی را جهت استفاده بهینه از کلیه امکانات و منابع در جهت تحقق اهداف سازمان پدید می‌آورد. مدیریت عملکرد باعث می‌شود تا سرپرستان به آسانی عملکرد ضعیف کارکنان را تشخیص و در جهت بهبود آن اقدام نموده و از سوی دیگر با دادن پاداش‌های مناسب به عملکرد مطلوب کارکنان، عملکردهای مطلوب را ترغیب و تکرارپذیری آن‌ها را افزایش دهند.

سلامت اداری خواه و ناخواه ریشه در دو عامل مدیریت و رهبری قوی و صادقانه و انسجام درونی نظام اداری دارد. سلامت به معنی عدم بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم (موجود زنده) است. فارغ بودن از بیماری نیز به معنی بهینه عمل کردن ارگانیسم نیست زیرا که ارگانیسم ممکن است سالم باشد ولی به وظیفه و کارکردهای خویش عمل نکند. حال سوال این است که آیا می‌توان مفهوم سلامت را که مربوط به موجودات زنده است در مورد سازمان‌ها بکار برد؟ دانشمندی معتقد است که صرف نظر از مشکلاتی که (ارگانیسم‌پنداری سازمان) و نوع آرمانی بودن مفهوم سلامت کامل به بار می‌آورند، رویداد سلامت سازمانی از لحاظ مفهوم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش در جهت بهسازی آن‌ها، مزایای علمی قابل‌ملاحظه‌ای دارد (انصاری، ۱۳۸۸). ابعاد سلامت اداری در این تحقیق شامل:

شفافیت:

به دسترسی ضابطه‌مند، روشن و آسان ذی‌نفعان به قوانین، مقررات، مأموریت‌ها، وظایف، رویه‌های کاری، تصمیمات، اقدامات و فعالیت‌های دستگاه مرتبط با حقوق شهروندان گفته می‌شود (سعید، ۱۳۸۱).

قانون‌گرایی:

تبعیت از قانون به معنای عام آن؛ شامل قوانین شرع مقدس، اصول قانون اساسی، مصوبات مجلس شورای اسلامی، مجمع تشخیص مصلحت نظام و کلیه مقرراتی که توسط مراجع ذیصلاح وضع می‌شود (کردستانی، ۱۳۸۷).

استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیک و فناوری‌های نوین

ایجاد، توسعه و بهره‌گیری حداکثری ساختار اداری از خدمات الکترونیکی به منظور افزایش

دقت، سلامت و نظارت در جهت هوشمند سازی برنامه‌های اداری به نحوی که مخاطبان و ذینفعان بتوانند به سهولت

حداکثر فعالیت‌ها و خدمات موردنیاز را از طریق درگاه الکترونیکی انجام دهند (سعید، ۱۳۸۱).

پاسخگویی:

عبارت است از پذیرش مسئولیت نتایج و پیامدهای حاصل از عملکرد دستگاه‌ها یا مسئولان

آن و ارائه پاسخ شفاف در قبال وظایف انجام‌شده و نشده به مردم و افکار عمومی نظیر: مراجعه‌کنندگان، سلسله‌مراتب

اداری، نهادها و واحدهای نظارتی داخلی و بیرونی دستگاه مربوطه و اصحاب رسانه (سعید، ۱۳۸۱).

انضباط اداری و مالی:

پیروی از قوانین و مقررات اداری، مالی و قواعد پذیرفته‌شده حرفه‌ای، برای نیل به اهداف قانون گزار (کردستانی، ۱۳۸۷).

شایسته‌سالاری:

به‌کارگیری فرد مناسب و برخوردار از تعهد، تخصص و توانایی لازم در انجام مسئولیت محوله با رعایت ضوابط و مقررات (کردستانی، ۱۳۸۷).

عملکرد

عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان، مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی اهداف سازمانی دانست. متناسب با عملکرد که از دریچه‌های مختلف مورد مطالعه قرار می‌گیرد، اهداف نیز از دریچه‌های مختلفی بروز می‌نمایند. عملکرد را مطابق با تعریف یادشده می‌توان عبارت از: توانایی سامانه سنجش در دستیابی به نتایج مرتبط با اهداف سنجش، دانست (خاوندکار و همکاران، ۱۳۸۸).

مؤسسات و سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی که دارند نهایتاً در یک قلمرو ملی و یا بین‌المللی عمل می‌کنند و ملزم به پاسخ‌گویی به مشتریان، ارباب‌رجوع و ذی‌نفعان هستند تا همانند شرکتی که هدفش سودآوری و رضایت مشتری است و سازمانی که هدف خود را اجرای کامل و دقیق وظایف قانونی و کمک به تحقیق اهداف توسعه و تعالی کشور قرار داده، پاسخ‌گو باشند؛ بنابراین، بررسی نتایج عملکرد، یک فرآیند مهم راهبردی تلقی می‌شود. کیفیت و اثربخشی مدیریت و عملکرد آن عامل تعیین‌کننده و حیاتی تحقق برنامه‌های توسعه و رفاه جامعه است و ارائه خدمات و تولید محصولات متعدد و تأمین هزینه‌ها از مخر منابع، حساسیت کافی را برای بررسی تحقق اهداف، بهبود مستمر کیفیت ارتقای رضایت‌مندی مشتری و شهروندان، عملکرد سازمان و مدیریت و کارکنان ایجاد کرده است. در صورتی که ارزیابی عملکرد با دیدگاه فرآیندی و به‌طور صحیح و مستمر انجام شود، در بخش دولتی موجب ارتقا و پاسخ‌گویی دستگاه‌های اجرایی و اعتماد عمومی به عملکرد سازمان‌ها و کارایی و اثربخشی دولت می‌شود. در بخش غیردولتی نیز موجب ارتقای مدیریت منابع، رضایت مشتری، کمک به توسعه ملی، ایجاد قابلیت‌های جدید، پایداری و ارتقای کلاس جهانی شرکت‌ها و مؤسسات می‌شود (رحیمی، ۱۳۸۵).

عملکرد مالی

استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد که تنها بر شاخص‌های مالی متکی هستند می‌تواند موجب بروز مشکلاتی برای سازمان شود که برخی از این مشکلات به شرح زیر است:

از آنجا که شاخص‌های مالی با استراتژی‌های سازمان ارتباط پیدا نمی‌کنند ممکن است با اهداف استراتژیک سازمان تضاد داشته باشند و موجب پدیدآمدن مشکلاتی در تدوین استراتژی شوند. به عنوان مثال افراط در استفاده از نرخ برگشت سرمایه می‌تواند به بهبودهای کوتاه‌مدت منجر شود.

معیارهای سنتی نظیر کارایی هزینه و مطلوبیت ممکن است باعث فشار آمدن به مدیران در جهت توجه به نتایج کوتاه‌مدت شده و در نتیجه هیچ‌گونه حرکتی به سمت بهبود صورت نگیرد.

شاخص‌های مالی گزارشی دقیق درباره هزینه فرآیندها، محصولات و مشتریان نمی‌دهند و تنها بر فرآیند کنترل بخشی به جای کل سیستم تأکید دارند.

شاخص‌های مالی قادر به تشخیص هزینه‌های کیفی به شکل دقیق و مناسب نیستند و تنها تولید بیشتر را تشویق می‌کنند (کریمی، ۱۳۸۵).

شاخص‌های عملکرد مالی

اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های موردنظر خود نائل می‌آید. دوینی معتقد است عملکرد سازمانی بخشی از مفهوم اثربخشی سازمانی است که مبنای آن اهداف بیرونی سازمان یعنی اهداف گروه‌های ذی‌نفع می‌باشد. وی عملکرد سازمانی را بصورت زیر تعریف می‌کند: عملکرد سازمانی عبارت است از معیارهای بیرونی اثربخشی که سه حوزه کلی را در بر می‌گیرد: (۱) عملکرد مالی (سود، بازده دارایی و بازده سرمایه‌گذاری و...)، (۲) عملکرد بازار (فروش، سهم بازار و...) و (۳) بازده صاحبان سهام (بازده کل صاحبان سهام، ارزش افزوده اقتصادی و...). در اندازه‌گیری عملکرد سازمانی، صاحب-

نظران تفاوت اساسی بین شاخص‌های مبتنی بر بازار و شاخص‌های عملکرد مالی قائل شده‌اند. با وجود این‌که در اغلب موارد بین سهم بازار (یکی از مهم‌ترین شاخص‌های عملکرد مالی) ارتباط معناداری وجود دارد، اما در برخی موارد نظیر شرایط نفوذ در بازار، این ارتباط لزوماً مثبت و معنادار نخواهد بود. بنابراین برخلاف بسیاری پژوهشگران که معمولاً تفکیکی بین این دودسته شاخص قائل نمی‌شوند در جریان ارزیابی عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین اقداماتی که باید صورت گیرد، تفکیک شاخص‌های مبتنی بر بازار عملکرد از شاخص‌های عملکرد مالی است. در نهایت بخشی از شاخص‌های عملکرد سازمانی، شاخص‌های مالی است که جهت اندازه‌گیری عملکرد مالی مورد استفاده قرار می‌گیرد. با توجه به تعریف اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمانی و با توجه به اهداف عملیاتی که در عملکرد مالی مورد توجه قرار می‌گیرد، تعریف عملکرد مالی به صورت زیر خواهد بود: «درجه یا میزانی که شرکت به هدف‌های مالی سهامداران در راستای افزایش ثروت آنان نائل می‌آید». اهداف عملیاتی که مدیرعامل شرکت در راستای دستیابی به هدف اصلی یعنی افزایش ثروت سهامداران دنبال می‌کند در برگیرنده شاخص‌ها و معیارهایی است که بر مبنای آن می‌توان عملکرد مالی یک شرکت تجاری را اندازه‌گیری کرد.

ضرورت و اهمیت عملکرد

توانایی تعریف، سنجش و ارزیابی عملکرد یکی از شرایط مورد نیاز برای بهبود در هر سازمانی است. قبل از اینکه یک سازمان بتواند عملکرد خود را بهبود بخشد نیازمند توانمند کردن خود در زمینه سنجش؛ ارزیابی و ارائه عملکرد خود است. مدیریت عملکرد ابزار بهبود عملکرد سازمانی را از طریق ارتباط و تعدیل اهداف و نتایج فردی، گروهی و سازمانی فراهم می‌آورد علاوه بر آن ابزاری برای شناسایی و تشویق عملکرد برتر و اداره کردن امور بر اساس نتایج ارزیابی است. مدیریت عملکرد مؤثر نیازمند یک چارچوب ترکیب شده از برنامه‌ریزی و عملکرد سازمانی، بازرگانی، تجارت و فردی است که می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- تشریح اهداف عملکرد (شامل وظایف، دستاوردها، رفتار، سیستم ارزیابی و ترکیبی از این‌ها) و ارتباط آن با برنامه‌های کسب و کار سازمانی
 - ارزیابی دوره‌ای عملکرد افراد و تیم‌ها در مقابل دستیابی به اهداف
 - اخذ بازخورد از این ارزیابی
 - شناسایی یا تشویق عملکرد شامل پرداخت بر مبنای عملکرد، حقوق تصاعدی بر مبنای عملکرد یا سیستم‌های پرداخت پاداش
 - توسعه فردی و گروهی و ارتقاء توانایی‌های آنان
 - مشاوره یا انجام اقدامات دیگر در مورد عملکرد پایین
 - ایجاد و برقراری ارتباط بین توسعه توانمندی‌ها با برنامه‌ریزی کسب و کار سازمانی
 - ارزیابی همکاری عملکرد فردی، تیمی و سازمانی
- بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. دولت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات تلاش جلو برنده‌ای را در این مورد اعمال می‌کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرا سیاست‌های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون اندازه‌گیری و ارزیابی امکان‌پذیر نیست.
- لردکلون فیزیکدان انگلیسی در مورد ضرورت اندازه‌گیری می‌گوید: «هرگاه توانستیم آنچه درباره آن صحبت می‌کنیم اندازه گرفته و در قالب اعداد و ارقام بیان نماییم ادعا کنیم درباره موضوع مورد بحث چیزهایی می‌دانیم. در غیر این صورت آگاهی و دانش ما ناقص بوده و هرگز به مرحله بلوغ نخواهد رسید».

علم مدیریت نیز مبین مطالب مذکور است. هرچه را که نتوانیم اندازه‌گیری کنیم نمی‌توانیم کنترل کنیم و هر چه را که نتوانیم کنترل کنیم مدیریت آن امکان‌پذیر نخواهد بود. موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل‌های سازمانی، عملکرد است و بهبود آن مستلزم اندازه‌گیری است و از این‌رو سازمانی بدون سیستم ارزیابی عملکرد قابل‌تصور نمی‌باشد (رحیمی، ۱۳۸۵).

پیشینه تحقیق

ثابت نیا و علمداری (۱۳۹۴) در تحقیقی به شناسایی و رتبه‌بندی مولفه‌های مدیریت سرمایه‌فکری و تاثیر آن بر عملکرد مالی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج انجام دادند نتایج نشان داد که همه ابعاد سرمایه‌فکری هیچکدام با عملکرد مالی رابطه معنادار نداشتند. همچنین متغیر سرمایه‌ارتباطی با میزان بتای (۰/۲۱-) بیشترین سهم را در عملکرد مالی داشته، و بعد از آن به ترتیب متغیر سرمایه‌انسانی بتای (۰/۴۸-) و سرمایه‌ساختاری بتای (۰/۵۸-) قرار گرفته‌اند.

محمدی شاه‌بلاغی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش خویش، عوامل مرتبط با مشارکت اجتماعی در ارتقای سلامت را بررسی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، سطح تحصیلات، میزان ساعات فراغت در روز، سابقه و مدت مشارکت در سایر فعالیت‌های اجتماعی با ارزیابی کلی از عوامل مرتبط با مشارکت، رابطه معنی‌دار ($P \leq 0/03$) داشتند. کمتر از نیمی از شرکت‌کنندگان یعنی ۱۰۵ نفر (۴۲ درصد)، مشارکت در برنامه‌های ارتقای سلامت محله زندگی خود داشتند. بین میزان مشارکت اجتماعی در ارتقای سلامت با متغیرهای سطح تحصیلات، تأهل، سابقه و مدت مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی مختلف و میزان ساعات فراغت در روز ($P \leq 0/03$) رابطه معنی‌داری مشاهده شد. نتایج مطالعه نشان می‌دهد، ارتقا آگاهی عمومی، تمهید و تسهیل عوامل زمینه‌ای بروز مشارکت اجتماعی از طریق کاهش تمرکزگرایی دولتی و برانگیختن و بسیج مردم می‌تواند، سبب افزایش دانش و بهبود نگرش جامعه نسبت به مشارکت اجتماعی در ارتقای سلامت جامعه گردد.

صیادزاده و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش خویش رابطه فساد و سرمایه اجتماعی در الگوهای رشد را بررسی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، فساد اثر منفی بر رشد اقتصادی و سرمایه اجتماعی اثر منفی بر فساد اقتصادی و تولیداً اثر مثبت بر رشد دارد. از نتایج این تحقیق این که انباشت سرمایه اجتماعی و آزادی اقتصادی و رشد نیروی کار، به عنوان محرک‌های رشد اقتصادی عمل کردند و در مقابل، گسترش فساد و نابرابری درآمدی، مانعی برای رشد اقتصادی بوده‌اند؛ بنابراین، دولت‌ها می‌توانند با اتخاذ سیاست‌های کاهش نابرابری و فساد و تشویق انباشت سرمایه اجتماعی به سوی هدف رشد اقتصادی گام بردارند

ربیعی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خویش «نقش فرهنگ‌سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری» را بررسی کرده‌اند. این پژوهش به بررسی نقش فرهنگ‌سازمانی، به عنوان یکی از عوامل پیشگیرانه در کاهش فساد اداری پرداخته است. یافته‌های تحقیق که از حاصل جمع‌آوری اطلاعات از یک نمونه ۳۷۳ نفری از متخصصین اداری است، حاکی از رابطه معناداری بین شاخص‌های فرهنگ و پایین آمدن فساد اداری است. پیشنهاد این تحقیق اولویت دادن به رویکرد فرهنگی و ساختاری در کنار رویکردهای رایج انضباطی بوده است. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که مؤلفه‌های فرهنگی مؤثر بر فساد اداری عبارت‌اند از: ارزش‌های سازمانی، جامعه‌پذیری و هویت بخشی، کنترل رفتار، ارزش‌های فردی، ارزش‌های بنیادین و شیوه‌های انگیزشی.

حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خویش «بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری» را بررسی کرده‌اند. هدف مقاله حاضر تبیین اجتماعی فساد در سطح سازمان‌های اداری شهر یزد است. نتایج تحلیل مدل رگرسیونی نشان داد که مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر فساد اداری، تعهد سازمانی و سپس تمکن مالی کارمندان است. رضایت شغلی با فساد اداری رابطه معکوس داشت. در مجموع، ضریب تعیین مدل ۰/۵۷ به دست آمده است؛ یعنی ۵۷ درصد از متغیر وابسته؛ یعنی فساد اداری توسط این مدل تبیین شده و این نشان‌دهنده برازش خوب مدل است.

مهرگان و محسنی (۱۳۹۱)، در پژوهش خویش رابطه علی بین فقر و فساد در کشورهای درحال توسعه را بررسی کرده‌اند. یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که فقر و فساد هم سو با هم و در یک جهت حرکت می‌کنند؛ به عبارت دیگر، رابطه علی بین

آن‌ها یک رابطه علی دوطرفه ست. نتیجه سیاست‌گذاری این مقاله آن است که استراتژی‌های کاهش فقر و مبارزه با فساد باید مکمل یکدیگر بوده و تلاش در جهت کاهش فقر به‌وسیله اقدامات جدی برای کاهش فساد دنبال گردد.

عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهش خویش «عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان» را بررسی کرده‌اند. نتایج نشان داد که در سازمان‌های دولتی، از بین ۱۴ عامل سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی، این ۹ عامل، تعیین کننده‌اند: نظام پرداخت، بستر کنترل و نظارت، ارتباطات، جرائم و قوانین فساد، گروه‌های غیررسمی، شفافیت، اطلاع‌رسانی و پاسخگویی، قوانین و مقررات اداری و عوامل روانی و ۳ عامل تعیین‌کننده از بین ۵ عامل مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی، شامل: ضعف مدیران در رهبری و هدایت، ضعف مدیران در نظارت و کنترل و ضعف مدیران در بسیج منابع و امکانات، است.

سرکیوتی و کوپیر^۱ (۲۰۱۱)، در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط بین متغیرهای رشد اقتصادی، فساد اداری و فرار مالیاتی در کشورهای با درآمد سرانه متوسط و بالا طی سال‌های ۲۰۰۹-۱۹۹۰ می‌پردازند. آن‌ها با استفاده از مدل رشد رمزی، به بررسی تأثیر فساد اداری بر رشد اقتصادی و درآمدهای مالیاتی پرداخته و به این نتیجه می‌رسند که فساد اداری دارای تأثیر منفی و معنی‌داری بر رشد اقتصادی بوده و منجر به افزایش فرار مالیاتی در این گروه از کشورها می‌شود و همچنین فساد اداری در بلندمدت منجر به کاهش درآمدهای مالیاتی می‌باشد.

قوش و نینیدیز^۲ (۲۰۱۰)، به بررسی رابطه بین فساد در مالیه عمومی یا فساد در سیستم اداری و رابطه آن با تورم، رشد و مالیات می‌پردازند. آن‌ها در این مطالعه اشاره می‌نمایند که فساد در مالیه عمومی به سه شکل ممکن است رخ دهد: اولاً؛ کاهش در درآمدهای مالیاتی اخذشده از خانوارها، ثانیاً؛ افزایش تورمی پرداختی‌های دولتی و ثالثاً؛ کاهش بهره‌وری و کارایی مخارج دولتی. آن‌ها در این مطالعه به این نتیجه می‌رسند که افزایش فساد به هر یک از سه شکل فوق، منجر به افزایش تورم و کاهش رشد می‌شود که در این بین، اثر فساد بر رشد اقتصادی قابل توجه می‌باشد.

دی طلا و برائن^۵ (۲۰۰۴)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین تورم، بی‌ثباتی تورم و فساد می‌پردازد. آن‌ها در این مطالعه با استفاده از داده‌های تورم و فساد مربوط به ۷۵ کشور، به این نتیجه می‌رسند که بی‌ثباتی و تغییرات تورم می‌تواند منجر به فساد بالاتر و سرمایه‌گذاری کمتر شود. آن‌ها همچنین در مطالعه خود نشان می‌دهند که سیاست‌های رقابتی می‌تواند فساد را کاهش دهد.

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین از نظر ماهیت و روش در دسته تحقیقات همبستگی قرار می‌گیرد و به دلیل این‌که در فاصله زمانی معین انجام شده است، از نظر زمانی مقطعی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات در این تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای در مطالعه ادبیات موضوع و تئوری‌ها و سابقه موضوع مورد مطالعه از کتب داخلی و خارجی و همچنین مجموع مقالات و مجلات در سازمان‌ها و کتابخانه استفاده شده است و از روش پیمایشی جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است با توجه به خصوصیات مورد بررسی جامعه آماری مورد مطالعه متغیرهای مورد بررسی و فرضیات مطروحه از ابزارها و تکنیک‌های مختلفی برای اخذ و تهیه اطلاعات موردنیاز و گردآوری داده‌های موردنظر استفاده شده است. کتب، پایان‌نامه‌های تحصیلی، مطالعات موجود در زمینه موضوع و افراد نمونه، منابع اینترنتی، مقالات انگلیسی و اطلاعات سازمانی، عمده‌ترین منابع تهیه اطلاعات موردنیاز بوده‌اند. پرسشنامه‌ها به روش متناسب با حجم جامعه بین نمونه آماری تقسیم گردید جامعه آماری این تحقیق مدیران ارشد و میانی و کلیه کارشناسان امور مالی و بودجه شرکت نفت و گاز گچساران می‌باشد

¹. Cerqueti and Coppier

². Ghosh and Neanidis

⁵. Di tella and Braun

جهت تعیین تعداد نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. در این تحقیق تعداد کل جامعه آماری برابر ۳۷۱ نفر در نظر گرفته شده است؛ بنابراین، تعداد کل نمونه آماری برابر ۱۸۷ نفر بدست آمد. روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری (تحلیل‌های توصیفی، استنباطی) به تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات بدست آمده برای آزمون فرضیه‌ها پرداخته شد در این تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS جهت بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین سلامت اداری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول (۱): نتایج آزمون همبستگی بین سلامت اداری و بهبود عملکرد مالی

بهبود عملکرد مالی		متغیر
فراوانی	پیرسون	سلامت اداری
۱۸۷	ضریب همبستگی	
	سطح معناداری	
	۰/۷۴۶**	۰/۰۰۱

** : معنی داری در سطح ۹۹٪* : معنی داری در سطح ۹۵٪

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (۱) نشان می‌دهد ضریب همبستگی ۰/۷۴۶ شده که این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد بنابراین می‌توان اذعان کرد که بین سلامت اداری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اول: بین استقرار توسعه سامانه‌های الکترونیکی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول (۲): نتایج آزمون همبستگی بین استقرار توسعه سامانه‌های الکترونیکی و بهبود عملکرد مالی

بهبود عملکرد مالی		متغیر
فراوانی	پیرسون	استقرار الکترونیکی
۱۸۷	ضریب همبستگی	
	سطح معناداری	
	۰/۵۶۶**	۰/۰۰۱

** : معنی داری در سطح ۹۹٪* : معنی داری در سطح ۹۵٪

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (۲) نشان می‌دهد ضریب همبستگی ۰/۵۶۶ شده که این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد بنابراین می‌توان اذعان کرد که بین استقرار توسعه سامانه‌های الکترونیکی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین شایسته‌سالاری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول (۳): نتایج آزمون همبستگی بین شایسته‌سالاری و بهبود عملکرد مالی

بهبود عملکرد مالی		متغیر
فراوانی	پیرسون	شایسته‌سالاری
۱۸۷	ضریب همبستگی	
	سطح معناداری	

	۰/۰۰۱	۰/۷۱۶**	
--	-------	---------	--

** معنی داری در سطح ۹۹٪: * معنی داری در سطح ۹۵٪

یافته آزمون همبستگی پیرسون **جدول (۳)** نشان می‌دهد ضریب همبستگی ۰/۷۱۶ شده که این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد بنابراین می‌توان اذعان کرد که بین شایسته‌سالاری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین پاسخگویی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول (۴): نتایج آزمون همبستگی بین پاسخگویی و بهبود عملکرد مالی

بهبود عملکرد مالی			متغیر
فراوانی	پیرسون		پاسخگویی
۱۸۷	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
	۰/۰۰۱	۰/۴۴۸**	

** معنی داری در سطح ۹۹٪: * معنی داری در سطح ۹۵٪

یافته آزمون همبستگی پیرسون **جدول (۴)** نشان می‌دهد ضریب همبستگی ۰/۴۴۸ شده که این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد بنابراین می‌توان اذعان کرد که بین پاسخگویی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین شفافیت و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول (۵): نتایج آزمون همبستگی بین شفافیت و بهبود عملکرد مالی

بهبود عملکرد مالی			متغیر
فراوانی	پیرسون		شفافیت
۱۸۷	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
	۰/۰۰۱	۰/۵۹۹**	

** معنی داری در سطح ۹۹٪: * معنی داری در سطح ۹۵٪

یافته آزمون همبستگی پیرسون **جدول (۵)** نشان می‌دهد ضریب همبستگی ۰/۲۱۴ شده که این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد بنابراین می‌توان اذعان کرد که بین شفافیت و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین قانون‌گرایی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول (۶): نتایج آزمون همبستگی بین قانون‌گرایی و بهبود عملکرد مالی

بهبود عملکرد مالی	متغیر
-------------------	-------

قانون گرایبی	پیرسون		فراوانی
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	۱۸۷
	۰/۷۳۰**	۰/۰۰۱	

** معنی داری در سطح ۹۹٪: * معنی داری در سطح ۹۵٪

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (۶) نشان می‌دهد ضریب همبستگی ۰/۷۳۰ شده که این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد بنابراین می‌توان اذعان کرد که بین قانون گرایبی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ششم: بین انضباط اداری و مالی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول (۷): نتایج آزمون همبستگی بین انضباط اداری و مالی و بهبود عملکرد مالی

بهبود عملکرد مالی			متغیر
فراوانی	پیرسون		انضباط اداری و مالی
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۱۸۷	۰/۴۳۶**	۰/۰۰۱	

** معنی داری در سطح ۹۹٪: * معنی داری در سطح ۹۵٪

یافته آزمون همبستگی پیرسون جدول (۷) نشان می‌دهد ضریب همبستگی ۰/۴۳۶ شده که این ضریب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد بنابراین می‌توان اذعان کرد که بین انضباط اداری و مالی و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۸): ضرایب رگرسیون

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد نشده		متغیر
		BETA	خطای معیار	B	
۰/۰۰۱	۸/۰۸۰	**	۲/۰۲۷	۱۶/۳۸۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۵/۵۳۴	۰/۳۵۵	۰/۱۱۶	۰/۶۴۴	شفافیت
۰/۰۲۰	۲/۳۴۸	۰/۱۵۲	۰/۱۵۶	۰/۳۶۶	استقرار سامانه‌های الکترونیکی
۰/۰۰۸	۱/۳۴۵	-۰/۰۸۲	۰/۱۵۸	۰/۲۱۳	پاسخگویی
۰/۰۰۳	۳/۰۰۶	۰/۱۸۲	۰/۱۳۰	۰/۳۹۰	انضباط اداری
۰/۰۰۱	۴/۹۲۳	۰/۳۵۵	۰/۱۶۸	-۰/۸۲۸	شایسته‌سالاری
۰/۰۰۱	۴/۷۸۴	۰/۳۵۴	۰/۲۴۳	۱/۱۶۱	قانون گرایبی

با توجه سطوح معناداری در جدول (۸) می‌توان نتیجه گرفت که بین همه ابعاد سلامت اداری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران در سطح ۰/۰۵ رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به میزان بتای محاسبه شده در که تأثیر متغیرهای مورد نظر را بدون در نظر گرفتن شاخص، اولویت‌بندی می‌کند، متغیر شفافیت و متغیر شایسته‌سالاری با میزان بتای (۰/۳۵۵) بیشترین سهم را در بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران داشته‌اند، و بعد از آن به ترتیب متغیر قانون‌گرایی با بتای (۰/۳۵۴)، متغیر انضباط اداری با بتای (۰/۱۸۲)، متغیر استقرار سامانه‌های الکترونیکی با بتای (۰/۱۵۲)، و متغیر پاسخگویی با بتای (۰/۰۸۲) قرار گرفته‌اند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر نشان داد که در بررسی رابطه بین سلامت اداری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران، مشخص گردید که بین سلامت اداری و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد، و بین همه ابعاد سلامت اداری (شفافیت، سامانه‌های الکترونیکی، پاسخگویی، انضباط اداری، شایسته‌سالاری، قانون‌گرایی) و بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود داشته است. همچنین در تجزیه و تحلیل رگرسیون مشخص گردید که متغیر شفافیت و متغیر شایسته‌سالاری با میزان بتای (۰/۳۵۵) بیشترین سهم را در بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران داشته‌اند، و بعد از آن به ترتیب متغیر قانون‌گرایی با بتای (۰/۳۵۴)، متغیر انضباط اداری با بتای (۰/۱۸۲)، متغیر استقرار سامانه‌های الکترونیکی با بتای (۰/۱۵۲) و متغیر پاسخگویی با بتای (۰/۰۸۲) قرار گرفته‌اند؛ بنابراین با مشخص شدن الویت تأثیرگذاری متغیرها بر در بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران، باید براساس اهمیت متغیرها مناسب عمل کرده و برای در بهبود عملکرد مالی در شرکت نفت و گاز گچساران می‌بایست توجه بیشتری به این متغیرها شود.

منابع

۱. ابیلی، خ. موفقی، ج. (۱۳۸۲). درجه‌ای بر مفاهیم نوین مدیریتی، تهران: نشر شیوه.
۲. انصاری جابر و بازگیر، ا. (۱۳۸۸). علل سازمانی فساد اداری از نظر کارکنان بخش دولتی شهرستان بروجرد. ارزیابی دانش. سال دوم. شماره ۶.
۳. ثابت نیا، م، علمداری، ا، صالحی، ع، رستمی، م. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی دانشگاه علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویر احمد، کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی، شیراز، مرکز توسعه آموزش های نوین ایران (متانا).
۴. حقیقتیان، م. کریمی زاده، س. نظری، ج. (۱۳۹۱). بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری - مورد مطالعه: سازمان های اداری شهر یزد، جامعه‌شناسی کاربردی. سال ۲۳. شماره ۴۸.
۵. خاوند کار، ج. خاوند کار، ا. متقی، ا. (۱۳۸۸). سرمایه فکری: مدیریت، توسعه و مدل‌های سنجش. چاپ دوم. انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
۶. خضری، م. (۱۳۸۶). نگاه نهادی به فساد اداری: شش رویکرد در شکل‌گیری زمینه‌های فساد، مطالعات راهبردی، شماره ۲۹.

۷. رابینز، استیفن. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی. جلد اول. مترجمان: دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی. تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۸. ربیعی، ع. آصف، ه. (۱۳۹۱). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. مدیریت دولتی. دوره ۴. شماره ۱۰.
۹. رحیمی، غ. (۱۳۸۵). ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان. مجله تدبیر، شماره ۱۷۳.
۱۰. صیادزاده، ع. علمی، ز. (۱۳۹۲). رابطه فساد و سرمایه اجتماعی در الگوهای رشد. فصلنامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی.
۱۱. عباس زادگان، م. (۱۳۸۸). فساد اداری، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۲. عظیمی، ح. عطا، ع. شائمی برزکی، ع. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری- مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان، اندیشه مدیریت راهبردی، سال ۴، شماره ۲.
۱۳. فاضلی، م. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر سنجش فساد، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ایران.
۱۴. فتح‌آبادی، م. (۱۳۸۳). بررسی عوامل بروز فساد اداری و راهکارهای پیشگیری و کاهش آن‌ها، دانش حسابرسی. شماره ۱۳.
۱۵. قادری، م. (۱۳۸۸). تحلیلی جامعه‌شناختی از فساد اداری در ایران. مجله معرفت. شماره ۱۳۸.
۱۶. قضاوی، ح. (۱۳۸۴). نگاهی به شاخص‌های سنجش مبارزه با فساد، مجله اقتصادی، شماره ۵ (۵۱ و ۵۲). صص ۶۹-۹۰.
۱۷. کردستانی، غ. (۱۳۸۷). بررسی میزان شایسته‌سالاری کارشناسان در بخش دولتی، صفحه ۳۵ و ۳۶، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۵۷.
۱۸. محسنی، ع. (۱۳۸۵). فساد و ابعاد آسیب‌شناسی آن در نظام اداری ایران.
۱۹. محمدی شاه‌بلاغی، ف. ستاره فروزان، آ. همتی، س. کریملو، م. (۱۳۹۲). عوامل مرتبط با مشارکت اجتماعی در ارتقای سلامت، فصلنامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی. سال سیزدهم. شماره ۴۸.
۲۰. مهرگان، ن. محسنی، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه علی بین فقر و فساد در کشورهای در حال توسعه، فصلنامه رفاه اجتماعی. سال ۱۲. شماره ۴۶.
21. Cerqueti, R. & Coppier, R. (2011). Economic growth, corruption and tax evasion", Economic Modeling, Elsevier, vol. 28(1-2). Pp. 489-500.
22. Ditella, R. and Braun, M. (2004). Inflation, Inflation Variability, and Corruption, Economics and Politics, Blackwell Publishing, vol.16(1). p 77.
23. Ghosh, S. & Neanidis, K.C. (2010). Corruption in Public Finances, and the Effects on Inflation, Taxation, and Growth, Centre for Growth and Business Cycle Research", Discussion Paper, vol. (140). Pp.1-33
24. Matsumoto, Midori. (2005). Government Education Expenditure: A Case Study of Four Southeast Asian Countries, Kyoiku University.
25. Natsios S. Andrew. (2005). USAID Anticorruption Strategy, Washington D.