



Identifying the Factors Affecting Administrative Integrity in the Judiciary with a Legal Approach

Ali Mohebbi 

Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences, Amin University, Tehran, Iran

Elaheh Sadat Ziaeeian* 

Department of Social Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran

Abstract

Objective: The present study aims to develop a comprehensive model of administrative integrity in the judiciary with a legal approach. This research seeks to identify the legal and statutory components influencing administrative integrity in order to present an integrated model for promoting organizational integrity and public trust in the judiciary.

Methodology: From a paradigmatic perspective, this study falls within the interpretive research paradigm and adopts a qualitative approach in terms of the nature of the data. Accordingly, the thematic analysis strategy based on Braun and Clarke's (2006) model, along with Attride-Stirling's (2001) thematic network approach, was employed. Research data were collected through a systematic review of legal texts and statutory documents, as well as semi-structured interviews with 20 experts in the fields of law, judicial sciences, and judicial management, selected via purposive information-oriented sampling. The data were analyzed using MAXQDA software. The validity and reliability of the findings were confirmed through data source triangulation, researcher triangulation, member checking, and calculation of Cohen's kappa coefficient.

Findings: The findings revealed that administrative integrity is a multidimensional construct. Within the legal approach framework, the overarching themes identified include structural justice and equality of opportunities,

transparency and the right of free access to information, accountability and legal responsibility, occupational integrity and protection against abuse of power, continuous monitoring and handling of violations, and the development of professional ethics and empowerment. Collectively, these themes provide the legal and operational infrastructure for administrative integrity.

Conclusion: The sustainable realization of administrative integrity requires the synergy between external oversight and the internal commitments of judicial authorities. Accordingly, policymakers should emphasize the necessity of re-engineering administrative integrity processes in order to establish a strategic framework for rebuilding the social capital of the judiciary.

Keywords: Administrative Integrity, Qualitative Analysis, Legal Approach, Judicial Governance

Citation: Mohebbi, Ali. Ziaeeian, Elaheh Sadat. Identifying the Factors Affecting Administrative Integrity in the Judiciary with a Legal Approach pp.43-60, 1(1). ?

شناسایی عوامل مؤثر بر سلامت اداری در دستگاه قضائی با رویکرد قانونی

علی محبی

دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه امین، تهران، ایران. رایانامه: mohebbiarr@yahoo.com

الهه سادات ضیائیان*

*نویسنده مسئول، دکتری تخصصی گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران رایانامه: zeyaeayanelah@gmail.com

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل جامع سلامت اداری در دستگاه قضائی با رویکرد حقوقی انجام شده است. این مطالعه در پی شناسایی مؤلفه‌های حقوقی و قانونی مؤثر بر سلامت اداری است تا مدلی یکپارچه برای ارتقای نزاهت سازمانی و اعتماد عمومی به قوه قضائیه ارائه دهد.

روش‌شناسی: این پژوهش از منظر پارادایمی در زمره پژوهش‌های تفسیری قرار می‌گیرد و از حیث ماهیت داده‌ها، رویکرد کیفی اتخاذ شده است. در این راستا، از راهبرد تحلیل مضمون مبتنی بر مدل براون و کلارک (۲۰۰۶) و رویکرد شبکه مضامین اتراید - استرلینگ (۲۰۰۱) بهره گرفته شده است. داده‌های پژوهش از طریق مرور نظام‌مند متون حقوقی و اسناد قانونی، به‌علاوه مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با بیست نفر از خبرگان حوزه‌های حقوق، علوم قضائی و مدیریت قضائی با روش نمونه‌گیری هدفمند اطلاعات‌محور گردآوری و با نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شد. روایی و پایایی یافته‌ها از طریق تثلیث منابع داده، تثلیث پژوهشگر، بازبینی اعضا و محاسبه ضریب کاپای کوهن تأیید شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد سلامت اداری سازه‌ای چندبعدی است و در چارچوب رویکرد حقوقی، مضامین فراگیری شامل عدالت ساختاری و برابری فرصت‌ها، شفافیت و حق دسترسی آزاد به اطلاعات، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری قانونی، نزاهت شغلی و صیانت از سوءاستفاده از قدرت، پایش مستمر و رسیدگی به تخلفات، و توسعه اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی شناسایی شدند که در مجموع زیرساخت حقوقی و اجرایی سلامت اداری را تأمین می‌کنند.

نتیجه‌گیری: تحقق پایدار سلامت اداری مستلزم هم‌افزایی نظارت بیرونی و تعهدات درونی مقامات قضائی است. بر این اساس، سیاست‌گذاران باید بر ضرورت مهندسی مجدد فرایندهای سلامت اداری تأکید کنند تا چارچوبی راهبردی برای بازسازی سرمایه اجتماعی قوه قضائیه فراهم آید.

واژه‌های کلیدی: سلامت اداری، تحلیل کیفی، رویکرد حقوقی، حکمرانی قضائی.

استناد: محبی، علی؛ ضیائیان، الهه سادات؛ (۱۴۰۵). شناسایی عوامل مؤثر بر سلامت اداری در دستگاه قضائی. مدیریت قضائی. یک (۱)، صص ۴۳-۶۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۳/۱۶

مدیریت قضائی، ۱۴۰۵، دوره ۱، شماره ۱، صص. ۴۳-۶۰

ناشر: دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری

نوع مقاله: علمی

© نویسندگان

مقدمه

سلامت اداری در ادبیات نوین نظام حکمرانی، به عنوان یک ظرفیت بنیادین برای تضمین عملکرد مؤثر، کارایی عملیاتی و پایداری نهادی در سازمان‌های عمومی مفهوم‌سازی می‌شود (مونگیو پیپیدی،^۱ ۲۰۲۲؛ ستیاوان^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). این مفهوم که ابعاد متنوعی را دربر می‌گیرد، فراتر از رویکردهای واکنشی و جرم‌محور ضدفساد، بر ایجاد سیستمی پیشگیرانه و جامع برای صیانت از حاکمیت تأکید دارد (آپازا^۳ و همکاران، ۲۰۲۵؛ مونتهس و لونا،^۴ ۲۰۲۰). درواقع، سلامت اداری به معنای استقرار مجموعه‌ای از سازوکارهای مدیریت عمومی است که شفافیت در تخصیص منابع و پایداری در ارائه خدمات را بدون انحراف از اهداف قانونی تضمین می‌کند (کوهلر و بورا،^۵ ۲۰۲۰؛ پاپاگیانیاس و جونیوس،^۶ ۲۰۲۳). این رویکرد نوین، به جای تمرکز صرف بر مجازات متخلفان، بر استحکام‌بخشی به ساختارها و فرایندهای اداری جهت پیشگیری از وقوع فساد و ارتقای کارایی نهادی متمرکز است. در این راستا، تحلیل علل زوال سلامت اداری در سطوح فردی و سازمانی از طریق نظریه‌هایی همچون انتخاب منطقی و مثلث تقلب امکان‌پذیر شده است؛ نظریه‌هایی که فساد را محصول تلاقی فشار ادراک‌شده، فرصت ناشی از فقدان کنترل و توجیه رفتارهای غیراخلاقی تلقی می‌کنند (ویان،^۷ ۲۰۲۰؛ چاپمن،^۸ ۲۰۱۹). این چارچوب‌های نظری به وضوح نشان می‌دهند که فساد پدیده‌ای چندوجهی با ریشه‌های روان‌شناختی، سازمانی و محیطی است. در پاسخ به این تهدیدات، چارچوب‌های نظام حکمرانی با درهم‌آمیختگی پاسخ‌گویی، مشارکت مدنی و انصاف، هزینه‌های اعمال فاسد را افزایش می‌دهد و سلامت اداری را به عنوان هنجار نهادینه می‌سازند (باپوریکار،^۹ ۲۰۲۴؛ ویدلاک و پیترز،^{۱۰} ۲۰۲۰). حاکمیت قانون نیز در این مسیر با تضمین اجرای مستمر مقررات و کاهش مداخلات سلیقه‌ای، فرصت‌های انحراف را محدود کرده و اعتماد عمومی به یکپارچگی نهادها را بازسازی می‌کند (لی،^{۱۱} ۲۰۱۹؛ لیندگرن^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین، ایجاد محیط اداری سالم، مستلزم تقویت هم‌زمان اصول اخلاقی، کنترل‌های داخلی و حاکمیت قانون است.

از سوی دیگر، در حوزه قضائی، سلامت اداری به دلیل اختیارات گسترده در صدور احکام و تأثیر مستقیم بر حقوق بنیادین شهروندان، از اهمیتی حیاتی برخوردار است (مانگینته،^{۱۳} ۲۰۲۴؛ ستیاوان و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۴). قوه قضائیه به عنوان حافظ عدالت و مجری قانون، نهادی است که کوچک‌ترین خدشه در سلامت اداری آن می‌تواند پیامدهای جبران‌ناپذیری برای اعتماد عمومی، امنیت حقوقی و استقرار عدالت در جامعه به همراه داشته باشد. استقلال قضائی در این عرصه، نه تنها یک اصل حقوقی، بلکه سنگ‌بنای سلامت اداری تلقی می‌شود که قضات را از فشارهای خارجی و نفوذ

1. Mungiu-Pippidi
2. Setiawan
3. Apaza
4. Montes & Luna
5. Kohler & Bowra
6. Papagiannas & Junius
7. Vian
8. Chapman
9. Baporikar
10. Widlak, & Peeters,
11. Lee,
12. Lindgren
13. Manginte
14. Setiawan

سیاسی مصون می‌دارد (کاروانا،^۱ ۲۰۲۳؛ لیندگرن و همکاران،^۲ ۲۰۲۱). با عنایت به اینکه فساد قضائی مشروعیت کل نظام قانونی را تضعیف می‌کند، مدل‌های بین‌المللی نظیر شاخص‌های سازمان ملل و بانک جهانی بر انصاف رویه‌ای و پاسخ‌گویی اخلاقی به‌عنوان معیارهای سنجش سلامت در فرایندهای قضائی تأکید ویژه می‌کنند (مازتا^۳ و همکاران، ۲۰۲۵؛ ماهووی و اسرائیل،^۴ ۲۰۲۴). این تأکید، حساسیت ویژه این حوزه و ضرورت اتخاذ رویکردهای تخصصی برای تضمین سلامت آن را آشکار می‌سازد.

علی‌رغم پیشرفت‌های نظری، بررسی پیشینه‌ها حاکی از یک شکاف عمیق در توسعه مدل‌های اختصاصی سلامت اداری برای سیستم قضائی است، چراکه غالب پژوهش‌های موجود بر بخش‌های بهداشت، آموزش و شهرداری‌ها متمرکز بوده‌اند (اولریش^۵ و همکاران، ۲۰۲۱؛ جو و مایر،^۶ ۲۰۲۴). این در حالی است که ویژگی‌های متمایزی همچون حاکمیت قانونی، محرمانگی اطلاعات، استقلال قضائی و حساسیت احکام قضائی، موجب می‌شود که مدل‌های عمومی سلامت اداری قادر به پوشش الزامات خاص این قوه نباشند (وازکز سرانو^۷ و همکاران، ۲۰۲۱). از این‌رو، نیاز مبرمی به توسعه مدلی بومی و جامع برای ارتقای سلامت اداری در دستگاه قضائی احساس می‌شود که بتواند پیچیدگی‌ها و ظرافت‌های این حوزه را در نظر گیرد و راهکارهای متناسبی ارائه دهد (مرتب و جمور، ۱۴۰۰؛ شیریان و همکاران، ۱۴۰۰). این امر نه‌تنها برای کارآمدی قوه قضائیه، بلکه برای حفظ و ارتقای اعتماد عمومی به کل نظام حاکمیتی ضروری تلقی می‌شود.

بر مبنای ضرورت بومی‌سازی در جمهوری اسلامی ایران، هرگونه تلاش برای ارتقای سلامت اداری در دستگاه قضائی بدون توجه به مبانی حقوقی بومی و چارچوب قانونی حاکم بر نظام قضائی کشور، ناقص و ناکارآمد خواهد بود. نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، با تکیه بر قوانین موضوعه‌ای همچون قانون اساسی، قانون آیین دادرسی کیفری و مدنی، قانون مجازات اسلامی و سایر مقررات مرتبط، اصولی همچون عدالت، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری و پرهیز از فساد را به‌عنوان ستون‌های اصلی یک نظام اداری سالم تعریف می‌کند. این چارچوب قانونی، ظرفیت تدوین مدلی را فراهم می‌آورد که علاوه بر الزام‌آور بودن حقوقی، از انطباق فرهنگی و نهادی بیشتری با ساختار قضائی ایران برخوردار است و از صرف الگوبرداری از مدل‌های خارجی فراتر می‌رود.

با توجه به موارد فوق و شکاف پژوهشی موجود، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و ارائه عوامل مؤثر بر سلامت اداری در دستگاه قضائی با رویکرد قانونی انجام می‌پذیرد. این تحقیق تلاش می‌کند تا با استخراج و تحلیل دقیق مبانی حقوقی مرتبط، به تدوین چارچوبی جامع و بومی برای ارزیابی و ارتقای سلامت اداری در قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران دست یابد. اهمیت این پژوهش در آن است که با ارائه مدلی متناسب با بافت قانونی کشور، به تقویت بنیادهای عدالت، افزایش کارآمدی قضائی و تحکیم اعتماد عمومی یاری خواهد رساند. لذا، پرسش محوری تحقیق بدین قرار است: عوامل مؤثر بر سلامت اداری در دستگاه قضائی با رویکرد قانونی کدامند؟

1. Caruana
2. Lindgren
3. Mazta
4. Mahuwi, L., & Israel
5. Ulrich
6. Jo, S., & Meier
7. Vázquez-Serrano

پیشینه پژوهش

سلامت اداری

سلامت اداری به عنوان یک سازه کلیدی در پایداری نهادی، بر عملکرد بهینه و یکپارچگی درونی سیستم‌های اداری دلالت دارد که تضمین‌کننده ارائه خدمات عادلانه و شفاف در نهادهای عمومی است (آپازا و همکاران^۱، ۲۰۲۵؛ ستیاوان و همکاران^۲، ۲۰۲۴). این مفهوم دربرگیرنده کیفیت و کارکرد سازوکارهای مدیریتی است که از طریق شفافیت در تخصیص منابع و پایداری در ساختارهای حاکمیتی، از بروز انحرافات سیستمی پیشگیری می‌کند (مونگیو پیپیدی^۳، ۲۰۲۲؛ کوهرلر و بورا^۴، ۲۰۲۰). نکته بنیادین در مفهوم‌شناسی سلامت اداری، ماهیت پیشگیرانه و جامع آن است که آن را از اقدامات صرفاً مقابله‌ای متمایز می‌سازد؛ به طوری که سلامت اداری بر حفظ پویایی و صداقت در کل پیکره سیستم تمرکز دارد، در حالی که رویکردهای سنتی تنها بر شناسایی شیوه‌های غیراخلاقی معطوف هستند (پاپاگیانیاس و جونیوس^۵، ۲۰۲۳؛ مونتهس و لونا^۶، ۲۰۲۰). درواقع، سلامت اداری به معنای استقرار مجموعه‌ای از استانداردهای عملکردی است که سلامت مالی و عملیاتی سازمان را به صورت هم‌زمان ارتقا می‌دهد و به این ترتیب، زمینه را برای توسعه پایدار و افزایش اعتماد عمومی فراهم می‌آورد (ستیاوان و همکاران^۷، ۲۰۲۴). تحقق سلامت اداری مستلزم نهادینه‌سازی اصولی همچون پاسخ‌گویی، انصاف و حاکمیت قانون است که به عنوان ارکان تقویت‌کننده یکپارچگی سیستم عمل می‌کنند (باپوریکار، ۲۰۲۴؛ ویدلاک و همکاران، ۲۰۲۰). این مفهوم با بهره‌گیری از فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای، محیطی را فراهم می‌آورد که در آن پای‌بندی به استانداردهای قانونی به یک هنجار درونی تبدیل شده و از طریق نظارت‌های دقیق و مکانیزم‌های انطباق، سلامت سیستمیک حفظ می‌شود (شیریان و همکاران، ۱۴۰۰). علاوه بر این، در دیدگاه‌های متأخر، سلامت اداری با شفاف‌سازی جریان اطلاعات و تقویت مسیرهای حسابرسی مستقل پیوند خورده است تا اعتماد عمومی به صحت عملکرد نهادها بازسازی شود (ملکی و خانه‌بابایی، ۱۴۰۳). بنابراین، سلامت اداری نه یک وضعیت ایستا، بلکه فرایندی مستمر از ارتقای یکپارچگی و پاسخ‌گویی است که بقای بلندمدت و مشروعیت عملیاتی سازمان را در برابر چالش‌های محیطی تضمین می‌کند و آن را در برابر فشارهای درونی و بیرونی مقاوم می‌سازد (حقیقی و تکیان^۸، ۲۰۲۴؛ اولریش و همکاران^۹، ۲۰۲۱).

سلامت اداری و رویکرد قانونی

در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، سلامت اداری نه تنها آرمانی مدیریتی، بلکه الزامی قانونی است که در اصول بنیادین قانون اساسی و قوانین عادی ریشه دارد. اصل حاکمیت قانون به عنوان سنگ بنای نظام حقوقی، مستلزم آن است که تمامی اعمال و تصمیمات دستگاه‌های اجرایی، از جمله قوه قضائیه، در چارچوب قوانین و مقررات مصوب باشد و

1 Apaza

2 Setiawan

3 Mungiu-Pippidi

4 Kohler & Bowra

5 Papagiannas, S., & Junius

6 Montes & Luna

7 Setiawan

8. Haghighi, H., & Takian,

9. Ulrich

هرگونه اقدام فراقانونی یا سلیقه‌ای ممنوع است. این اصل، زمینه‌ساز شفافیت، پیش‌بینی‌پذیری و برابری در مقابل قانون است. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل سوم (بند ۹) به صراحت بر «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی» تأکید ورزیده و در اصل نوزدهم بیان می‌کند که «مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهد بود». این اصول، چارچوب قانونی را برای تضمین عدالت و برابری در نظام اداری فراهم می‌آورند و هرگونه انحراف از آن‌ها به‌منزله نقض سلامت اداری تلقی می‌شود. یکی از مهم‌ترین ابزارهای قانونی برای تحقق سلامت اداری، الزام به شفافیت و اطلاع‌رسانی است. قوانین کشور دستگاه‌های اجرایی را موظف به انتشار اطلاعات و دسترسی عمومی به آن‌ها می‌سازند تا از پنهان‌کاری و فساد جلوگیری شود. قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات (مصوب ۱۳۸۷) به‌طور خاص، حق همگان را برای دسترسی به اطلاعات عمومی تضمین می‌کند و دستگاه‌ها را به تسهیل این دسترسی مکلف می‌سازد. در راستای این شفافیت، پاسخ‌گویی به‌عنوان یک اصل قانونی، کارکنان و مقامات را در قبال عملکردشان به مردم و مراجع نظارتی مسئول می‌داند. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل نود، حق شهروندان را برای شکایت از عملکرد قوا تضمین کرده است و مجلس را موظف به رسیدگی و پاسخ‌گویی می‌داند. همچنین، قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶) در ماده ۸ تصریح می‌کند: «کارمندان دولت مکلفند در حدود وظایف و اختیارات خود با مردم با ادب و احترام رفتار نموده و به درخواست‌ها و تقاضاهای مشروع آنان رسیدگی نمایند». این مواد قانونی، چارچوبی برای مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی در تعاملات اداری فراهم می‌آورند. سلامت اداری به‌طور مستقیم با مقابله با هرگونه فساد و سوءاستفاده از موقعیت شغلی گره خورده است. قوانین جمهوری اسلامی ایران، انواع جرائم اداری و تخلفات مرتبط با شغل را جرم‌انگاری کرده و مجازات‌هایی برای آن‌ها در نظر گرفته است. قانون مجازات اسلامی (بخش تعزیرات) به‌طور مفصل به جرائمی مانند ارتشاء (رشوه) در مواد ۵۹۰ تا ۵۹۲ و اختلاس در ماده ۵۹۳ می‌پردازد و برای این اعمال مجازات‌های سنگینی تعیین کرده است. علاوه بر این، قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد (مصوب ۱۳۹۰) در ماده ۳ هرگونه «سوءاستفاده از موقعیت شغلی، اطلاعات و امکانات عمومی به نفع خود یا دیگران و اضرار به اموال عمومی یا شهروندان» را ممنوع اعلام کرده و برای آن ضمانت اجرا پیش‌بینی نموده است. این قوانین نشان می‌دهند که نظام حقوقی کشور، با جرم‌انگاری و تعیین مجازات برای اعمال فاسد، به دنبال ایجاد بازدارندگی و حفاظت از سلامت نظام اداری است. برای اطمینان از رعایت قوانین و اصول سلامت اداری، نظام حقوقی ایران سازوکارهای نظارتی و رسیدگی به تخلفات را پیش‌بینی کرده است. قانون اساسی در اصل یکصد و هفتاد و چهارم، سازمان بازرسی کل کشور را زیر نظر رئیس قوه قضائیه برای نظارت بر حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین در دستگاه‌های اداری تشکیل داده است. این سازمان به همراه دیوان محاسبات کشور، بازوی نظارتی قدرتمند نظام محسوب می‌شوند. همچنین، قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۱۳۷۲)، یک نظام جامع برای شناسایی، تحقیق و اعمال مجازات‌های انضباطی برای کارمندان متخلف فراهم می‌آورد. درنهایت، شایسته‌سالاری و تعیین صلاحیت افراد برای مشاغل دولتی، از دیگر الزامات قانونی برای سلامت اداری است. قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶) در ماده ۴۲ تأکید دارد که «ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی کارمندان بر اساس مجوزهای صادره، رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها

صورت می‌گیرد». این مجموعه قوانین و مقررات، چارچوبی مستحکم برای پیشگیری از فساد، ارتقای کارآمدی و تضمین سلامت اداری در تمامی سطوح، به‌ویژه در قوه قضائیه، فراهم می‌آورد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر نیازمند رویکردی است که امکان کاوش عمیق مفاهیم، استخراج اصول نظری و تحلیل جامع متون را فراهم آورد. از این‌رو، رویکرد کیفی به‌عنوان روش غالب پژوهش انتخاب شده است، چراکه ماهیت اکتشافی این تحقیق با رویکرد کیفی همسویی کامل دارد و امکان استخراج مضامین پنهان از منابع داده را فراهم می‌سازد. بر همین اساس، این پژوهش در چارچوب پارادایم تفسیری قرار می‌گیرد که در آن، واقعیت اجتماعی سازه‌ای ذهنی تلقی می‌شود که از طریق تعاملات و تفسیر انسانی شکل می‌گیرد. برای تحلیل داده‌های کیفی، از استراتژی تحلیل مضمون بهره گرفته شده است؛ روشی انعطاف‌پذیر و کارآمد برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوها (مضامین) در داده‌های کیفی. در این پژوهش، از مدل پیشنهادی کلارک و براون^۱ (۲۰۰۶) استفاده شده است که شامل شش مرحله اصلی آشنایی با داده‌ها، تولید کدهای اولیه، جست‌وجوی مضامین، بازنگری مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین، و تدوین گزارش نهایی است. همچنین، برای سازمان‌دهی و نمایش روابط میان مضامین و زیرمضامین، از تکنیک شبکه مضامین استرلینگ و همکاران^۲ (۲۰۰۱) استفاده شده است؛ تکنیکی که امکان ارائه مدل مفهومی براساس سلسله‌مراتب مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر را فراهم می‌آورد.

جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش به‌صورت ترکیبی و طی دو مرحله اصلی صورت گرفته است تا جامعیت و اعتبار یافته‌ها تضمین شود. مرحله اول تحلیل اسنادی بود. منابع حقوقی شامل قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، قوانین عادی (نظیر قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، قانون مجازات اسلامی، و قانون رسیدگی به تخلفات اداری)، و آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های مرتبط با سلامت اداری در دستگاه قضائی بودند. هدف از این تحلیل، استخراج مفاهیم، اصول، ابعاد و مؤلفه‌های قانونی سلامت اداری بود؛ مفاهیمی که زمینه را برای گام‌های بعدی فراهم آوردند و به‌عنوان شالوده نظری پژوهش عمل کردند. مرحله دوم شامل مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته بود. پس از تحلیل اسنادی و استخراج اولیه مضامین، به‌منظور غنابخشی به داده‌ها، اعتباربخشی به یافته‌های اولیه و شناسایی ابعاد پنهان، با خبرگان حوزه فقه، حقوق و مدیریت قضائی مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت. انتخاب مشارکت‌کنندگان این پژوهش بر پایه روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع اطلاعات‌محور صورت پذیرفت. با توجه به ماهیت میان‌رشته‌ای موضوع پژوهش، مشارکت‌کنندگان از میان دو گروه تخصصی، حقوقی و مدیریتی انتخاب شدند. معیارهای ورود افراد به مطالعه مواردی چون برخورداری از حداقل ده سال سابقه فعالیت علمی یا اجرایی مرتبط، تسلط بر مبانی قانونی سلامت اداری، و تمایل آگاهانه به مشارکت در فرایند مصاحبه بود. فرایند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت که درنهایت با مشارکت بیست نفر از خبرگان محقق شد.

1 . Clark & Brown

2 . Sterling

روایی و پایایی پژوهش

روایی یافته‌های پژوهش حاضر از طریق سه‌سویه‌سازی منابع (داده‌قانونی با مصاحبه‌های خبرگان)، سه‌سویه‌سازی پژوهشگر (کدگذاری مستقل توسط دو پژوهشگر) و بازبینی اعضا (ارائه‌مضامین استخراج‌شده به پنج نفر از مشارکت‌کنندگان و تأیید انطباق آن با نظرات ایشان) تأمین شد. برای سنجش پایایی، ضریب کاپای کوهن با بین دو کدگذار مستقل بر روی نمونه‌ای از داده‌ها محاسبه شد. نتایج در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج ضریب کاپای کوهن

سطح توافق	ضریب کاپا	توافق مشاهده‌شده	شبکه‌مضامین
قابل قبول	۰٫۷۶	۰٫۸۵	شبکه‌مضامین قانونی سلامت اداری
قابل قبول	۰٫۷۹	۰٫۸۷	کل داده‌های پژوهش

براساس معیار لندیس و کخ (۱۹۷۷، جدول ۱)، ضرایب به‌دست‌آمده در بازه ۰٫۶۱ تا ۰٫۸۰ (قابل قبول) و بالاتر قرار دارند که پایایی مطلوب فرایند کدگذاری در این پژوهش را تأیید می‌کند. ضریب کاپای کلی ۰٫۷۹ به‌دست‌آمده در این پژوهش، در مرز بالای بازه قابل قبول و نزدیک به سطح تقریباً کامل قرار دارد و به همراه نتایج سه‌سویه‌سازی و بازبینی اعضا، اطمینان لازم برای اتکا به شبکه‌های مضامین قانونی استخراج‌شده در این تحقیق را فراهم می‌آورد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این مرحله از پژوهش، داده‌های کیفی گردآوری‌شده از طریق تحلیل اسنادی و مصاحبه‌های عمیق با خبرگان، براساس رویکرد تحلیل مضمون مورد بررسی دقیق قرار گرفتند تا الگوها، مضامین و مفاهیم کلیدی مرتبط با مدل تحقیق از منظر قانونی شناسایی و تبیین شوند. هدف اصلی این بخش، استخراج ابعاد، مؤلفه‌ها و سازوکارهای تشکیل‌دهنده مدل تحقیق بود که بر پایه مبانی حقوقی معتبر و همچنین دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان بنا شد.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

پیش از ورود به فرایند تحلیل مضمون، به‌منظور ارائه تصویری روشن از ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش و ارزیابی اعتبار دیدگاه‌های مطرح‌شده، اطلاعات جمعیت‌شناختی و سوابق شغلی و تحصیلی آنان به‌صورت توصیفی احصا شد. جدول شماره ۲ وضعیت جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۲. وضعیت جمعیت شناختی کنشگران

ردیف	شاخص	دسته بندی	فراوانی (نفر)	درصد
۱	جنسیت	مرد	۱۶	٪۸۰
		زن	۴	٪۲۰
۲	تحصیلات	دکتری	۱۵	٪۷۵
		کارشناسی ارشد	۵	٪۲۵
۳	تخصص اصلی	حقوق	۸	٪۴۰
		مدیریت	۶	٪۳۰
		علوم قضائی	۶	٪۳۰
۴	سابقه فعالیت	۱۵ تا ۲۰ سال	۷	٪۳۵
		۲۱ سال و بالاتر	۱۳	٪۶۵
۵	حوزه فعالیت	دانشگاهی (نظری)	۱۰	٪۵۰
		اجرایی و قضائی (عملی)	۱۰	٪۵۰
	جمع		۲۰	٪۱۰۰

براساس خروجی جدول شماره ۲، از میان مجموع مشارکت کنندگان، ده نفر در حوزه اجرایی و قضائی فعالیت داشتند که میانگین سابقه کاری این گروه به ۲۲ سال بالغ می شد. ده نفر دیگر نیز دارای تخصص در حوزه های حقوق، علوم قضائی و مدیریت بودند که میانگین سابقه فعالیت علمی و اجرایی مرتبط این گروه هجده سال ارزیابی شد؛ امری که بیانگر تسلط نظری و عملی ایشان بر مبانی حقوقی و قانونی سلامت اداری است. از منظر ترکیب جنسیتی، شانزده نفر از مشارکت کنندگان مرد و چهار نفر زن بودند. تمامی مشارکت کنندگان دست کم واجد مدرک کارشناسی ارشد بودند و پانزده نفر از ایشان مدرک دکتری در رشته های مرتبط را دارا بودند. در ادامه، شبکه مضامین پس از گردآوری و پیاده سازی دقیق داده های حاصل از تحلیل اسنادی و مصاحبه های عمیق با خبرگان ترسیم شد. فرایند تحلیل داده ها براساس استراتژی تحلیل مضمون، در شش گام متوالی به اجرا درآمد؛ در این مرحله، داده های خام با رویکردی استقرایی کدگذاری شدند. این فرایند در گام نخست به شناسایی مفاهیم و عبارات کلیدی اولیه منجر شد که هریک نمایانگر وجهی از سلامت اداری در بستر دستگاه قضائی بودند. سپس، از رهگذر مقایسه مستمر و پالایش کدها، یافته ها در سه سطح سلسله مراتبی سازمان دهی شدند تا مدل جامع سلامت اداری با رویکرد قانونی بازنمایی شود. ساختار شبکه مضامین در پژوهش حاضر، بر مبنای الگوی استرلینگ و همکاران^۱ (۲۰۰۱) در سه سطح تبیین شد. در گام نخست، جزئی ترین خوشه های معنایی و گزاره های استخراج شده از اسناد قانونی، مقررات موضوعه و آرای خبرگان، در قالب مضامین پایه شناسایی شدند که ابعاد خرد کدها را تبیین می کردند. سپس، با تجمیع و طبقه بندی این کدهای پایه ذیل مفاهیمی انتزاعی تر، مضامین سازمان دهنده شکل گرفتند تا ابعاد عملیاتی و ساختار میانی مدل از منظر قانونی شفاف سازی شود. سرانجام، از رهگذر سنتز و تحلیل نهایی مضامین سازمان دهنده، مضامین فراگیر به عنوان ارکان اصلی و هسته مرکزی

1. Sterling

مدل پیشنهادی استخراج شدند که عصاره یافته‌های تحقیق را در قالب ابعاد کلان سلامت اداری در دستگاه قضائی بازنمایی می‌کنند. جدول ۳ شبکه مضامین استخراج‌شده در پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

جدول ۳. شبکه مضمون پژوهش

رویکرد قانونی			
مضامین فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	واحد معنایی (مضامین پایه)	منبع
عدالت ساختاری و برابری فرصت‌ها	منع تبعیض در نظام اداری	رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه در استخدام و ارتقا	اصل ۳ (بند ۹) قانون اساسی
	برابری در پیشگاه قانون	تساوی حقوقی همه افراد ملت بدون امتیاز براساس نژاد و زبان	اصل ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی
	شایسته‌گزینی در انتصابات	ورود به خدمت و ارتقا صرفاً براساس مراتب شایستگی و ضوابط	ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری
شفافیت و حق دسترسی آزاد به اطلاعات	انتشار عمومی عملکرد	تکلیف دستگاه‌ها به انتشار اطلاعات عملکردی و هزینه‌ها	ماده ۲ قانون ارتقای سلامت نظام اداری
	پاسخ‌گویی به استعلامات	حق دسترسی مردم به اطلاعات عمومی و پاسخ‌گویی به درخواست‌ها	قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات
	اطلاع‌رسانی فرایندی	آگاه‌سازی مراجعان از مدارک، زمان انتظار و نحوه خدمت‌رسانی	ماده ۲ (بند الف) قانون ارتقای سلامت
پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری قانونی	پاسخ‌گویی سلسله‌مراتبی	مکلف بودن به ارائه گزارش عملکرد به مراجع نظارتی و ذی‌ربط	اصل ۹۰ قانون اساسی
	مسئولیت مدنی کارکنان	الزام کارمند به جبران خسارت ناشی از تقصیر یا بی‌احتیاطی	ماده ۱۱ قانون مسئولیت مدنی
	رسیدگی به اعتراضات مردم	رعایت ادب و احترام و رسیدگی به تقاضاهای مشروع شهروندان	ماده ۸ قانون مدیریت خدمات کشوری
نزاهت شغلی و صیانت از قدرت	منع سوءاستفاده از موقعیت	ممنوعیت استفاده از اطلاعات و امکانات عمومی به نفع خود	ماده ۳ قانون ارتقای سلامت نظام اداری
	جرم‌انگاری فساد مالی	ممنوعیت قاطع دریافت رشوه، اختلاس و تبانی در معاملات	مواد ۵۹۰ تا ۵۹۲ قانون مجازات اسلامی
	حفظ اعتبار اداری	منع اعمالی که به حیثیت و انضباط دستگاه لطمه وارد می‌سازد	ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری
پایش مستمر و برخورد با تخلف	نظارت عالیه و بازرسی	نظارت بر حسن جریان امور توسط سازمان بازرسی کل کشور	اصل ۱۷۴ قانون اساسی
	نظارت مالی و محاسباتی	بررسی بودجه و حساب‌های کشور توسط دیوان محاسبات	قانون دیوان محاسبات کشور
	نظام رسیدگی به تخلفات	فعالیت هیئت‌های رسیدگی به تخلفات و اجرای قاطع مجازات‌ها	قانون رسیدگی به تخلفات اداری
توسعه اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی	آموزش پیشگیرانه	آموزش مستمر در زمینه پیشگیری و مبارزه با فساد	ماده ۵ آیین‌نامه قانون ارتقای سلامت
	ترویج فرهنگ اخلاقی	تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی در زمینه اخلاق حرفه‌ای	ماده ۳ (بند ب) قانون ارتقای سلامت
	مدیریت عملکرد کارکنان	استقرار نظام ارزیابی عملکرد و ارتباط آن با پاداش و ارتقا	مواد ۸۱ تا ۸۶ قانون مدیریت خدمات کشوری

در تفسیر خروجی شبکه مضامین پژوهش که در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است، می‌توان بیان کرد که براساس یافته‌های تحقیق، عدالت نقطه ثقل سلامت اداری در دستگاه قضائی است. از منظر قانونی، عدالت از سطح انتصابات (شایسته‌گزینی مبتنی بر صلاحیت و کارآمدی) آغاز شده و به مساوات در دادرسی ختم می‌شود. این رویکرد در متون قانونی به صورت رفع تبعیضات ناروا و تساوی در برابر قانون (اصول ۳، ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی) تجسد یافته است. تحلیل این مضامین نشان می‌دهد که سلامت اداری پیش از آنکه یک رفتار فردی باشد، خصیصه‌ای ساختاری است؛ بدین معنا که اگر فرایند ورود به خدمت و ارتقا بر مدار شایستگی (ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری) نچرخد، عدالت در خروجی سازمان (دادرسی) محقق نخواهد شد. مضامین استخراج‌شده در بخش حفظ منابع مالی و نزاهت شغلی، نشان‌دهنده یک مدل دولایه از خودکنترلی و دگرکنترلی است. در لایه اول، پست و مقام یک مسئولیت قانونی تلقی شده و هرگونه انحراف مالی نقض صریح تکالیف اداری محسوب می‌شود. این رویکرد در لایه حقوقی با جرم‌انگاری دقیق ارتشا، اختلاس و سوءاستفاده از موقعیت شغلی (قانون مجازات اسلامی و قانون ارتقای سلامت نظام اداری) تقویت شده است. درواقع، نظام سلامت اداری در ایران، فساد مالی را نه تنها یک جرم اداری، بلکه ناقض اصول بنیادین حاکمیت قانون قلمداد می‌کند که حیثیت نظام اداری را مخدوش می‌سازد؛ لذا برخورد قاطع با متخلف، مبنای قانونی مجازات‌های بازدارنده در قانون رسیدگی به تخلفات اداری است.

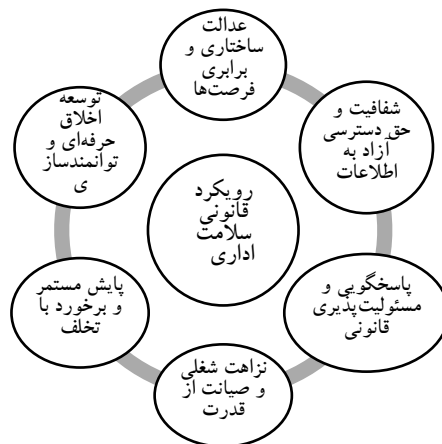
یکی از یافته‌های کلیدی این پژوهش، پیوند میان اصل شفافیت اطلاعاتی و حق دسترسی آزاد به اطلاعات در قانون است. سلامت اداری در این الگو، در گرو شفافیت سازمانی تعریف می‌شود. قوانین موضوعه این حق را در قالب سامانه انتشار اطلاعات و ماده ۲ قانون ارتقای سلامت اداری فرموله کرده‌اند. این رویکرد نشان می‌دهد که پاسخ‌گویی در دستگاه قضائی، از یک الزام اداری (پاسخ‌گویی به مراجع نظارتی و مجلس طبق اصل ۹۰ قانون اساسی) به یک ضرورت ساختاری تبدیل شده است که هدف نهایی آن افزایش رضایت‌مندی عمومی و تکریم ارباب‌رجوع است. همچنین، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که پایداری سلامت اداری بدون نظام نظارتی کارآمد و آموزش مستمر امکان‌پذیر نیست. مضمون فراگیر نظارت در این مدل، طیفی از نظارت درونی (کنترل‌های داخلی سازمانی)، نظارت همگانی (افشاگری و گزارش‌دهی شهروندی) و نظارت نهادی (سازمان بازرسی و دیوان محاسبات) را دربر می‌گیرد. تکمیل‌کننده این زنجیره، مضمون اتقان در اجرا و مدیریت عملکرد است. بر این اساس، سلامت اداری صرفاً در نبود فساد خلاصه نمی‌شود، بلکه کارآمدی و انجام علمی وظایف (ماده ۸۱ قانون مدیریت خدمات کشوری) بخشی از جوهره سلامت اداری است. بدین ترتیب، سازمان با آموزش اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی کارکنان، از رویکردهای صرفاً مجازات‌محور به سمت پیشگیری ساختاری حرکت می‌کند.

مدل اکتشافی تحقیق

پس از استخراج و طبقه‌بندی مضامین در چارچوب رویکرد قانونی، گام نهایی پژوهش حاضر بر ترکیب این یافته‌ها جهت ترسیم یک الگوی جامع استوار است. این مدل مفهومی، فراتر از یک طبقه‌بندی ساده، در پی تبیین پیوند ارگانیک میان «الزامات قانونی» و «ضرورت‌های حکمرانی» در اتمسفر سازمانی دستگاه قضائی است. درواقع، الگوی ارائه‌شده نشان می‌دهد که چگونه آرمان‌های حقوقی نظیر عدالت، نزاهت شغلی و اتقان در اجرا، در مجاری قانونی همسویی

همچون شایسته‌گزینی، نظارت سیستمی و شفافیت فرایندی تجسد می‌یابند. این مدل با اتکا بر استراتژی شبکه‌سازی مضامین، سلامت اداری را نه به‌مثابه یک متغیر ایستا، بلکه به‌عنوان یک منظومه پویا معرفی می‌کند که در آن، صیانت از حقوق عامه و نزاهت سازمانی، محصول هم‌افزایی نظارت‌های درونی (کنترل‌های داخلی و اخلاق حرفه‌ای) و ساختارهای بیرونی (قانون مداری و پاسخ‌گویی نهادی) است.

شکل ۱. مدل اکتشافی پژوهش (رویکرد قانونی)



بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف واکاوی پیشران‌های بنیادین سلامت اداری در دستگاه قضائی، به تدوین مدلی مفهومی مبادرت ورزید که از حیث بنیان‌های نظری، برآیند الزامات ساختاری حقوقی است. یافته‌های مستخرج از تحلیل شبکه‌ای مضامین بیانگر آن است که سلامت اداری در این منظومه حکمرانی، سازه‌ای مرتبط و چندبعدی رویکرد قانونی است که بر شش رکن عدالت ساختاری و برابری فرصت‌ها، شفافیت و حق دسترسی آزاد به اطلاعات، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری قانونی، نزاهت شغلی و صیانت از قدرت، پایش مستمر و برخورد با تخلف، توسعه اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی استوار می‌شود. این الگو مؤید آن است که سلامت سازمانی در نهاد قضا، فراتر از یک وضعیت مطلوب دیوان‌سالارانه، غایتی کارکردی ارزشی تلقی می‌شود که تحقق آن مستلزم عبور از مجرای شایسته‌گزینی مبتنی بر صلاحیت و نیل به اتقان در عمل قضائی است. تحلیل تطبیقی یافته‌های پژوهش با انگاره‌های متعارف در ادبیات جهانی حاکی از آن است که برخلاف رهیافت‌های کلاسیک مدیریت که عمدتاً بر عقلانیت ابزاری مبتنی‌اند، الگوی پیشنهادی این پژوهش، سازه تعهد حرفه‌ای و اخلاق سازمانی را به‌مثابه متغیری میانجی و مؤثر بر ارتقای سلامت اداری وارد تحلیل می‌کند. وجه متمایز پارادایمیک این مدل در انتقال ثقل صیانت سازمانی از نظارت‌های سخت‌افزاری برون‌سازمانی به تعهدات درون‌فردی و اخلاق حرفه‌ای نهفته است؛ رهیافتی که با معرفی لایه پاسخ‌گویی نهادی و مسئولیت قانونی، خلأ نظری موجود در ادبیات مدیریت دولتی را پوشش می‌دهد و چارچوبی برای بازخوانی سلامت اداری در نظام‌های قضائی بومی فراهم می‌آورد.

در پرتو این چارچوب، مفاهیم حقوقی نظیر منع سوءاستفاده از قدرت، با استناد به قوانین موضوعه و اسناد بالادستی، از صرف یک الزام اداری به یک تکلیف حاکمیتی مستمر تغییر ماهیت می‌یابند و بدین‌سان پایداری سلامت را در بدنه دستگاه قضائی تضمین می‌کنند. بر همین اساس، نتایج حاکی از آن است که نظام نظارتی در الگوی پیشنهادی از حالت سنتی پسینی به جریانی مستمر و پیشگیرانه بدل می‌شود که برآیند دیالکتیک میان نظارت رسمی نهادی و نظارت غیررسمی اجتماعی است.

همچنین، گذار از فرهنگ کتمان به دکتترین شفافیت، حق بر آگاهی را به‌مثابه یک تکلیف حاکمیتی بازتعریف می‌کند که با فعال‌سازی ظرفیت‌های گزارش‌گری مردمی، بازسازی سرمایه اجتماعی دستگاه قضائی را به دنبال دارد. از منظر راهبردی، پیوند میان کارآمدی تخصصی و اتقان در عمل، مؤید این ضرورت است که سلامت اداری را نمی‌توان صرفاً در مبارزه با فساد خلاصه کرد، بلکه ابعاد ایجابی آن نظیر یکپارچگی کیفیت‌محور نیز باید مدنظر قرار گیرد تا از بروز مفاسد ناشی از ناکارآمدی یا قصور دیوان‌سالارانه پیشگیری به‌عمل آید. لذا، می‌توان استنباط کرد که مدل مستخرج از این پژوهش، با پیوند دو منظر هنجاری و ساختاری، تصویری چندلایه از سلامت اداری ارائه می‌دهد که در آن، تحقق پایدار سلامت اداری و سازمانی نه صرفاً محصول اراده قانون‌گذار، بلکه برآیند درونی‌سازی ارزش‌های حرفه‌ای و اخلاق اداری در ساختار رفتاری کارگزاران قضائی است. بر پایه نتایج حاصله و به‌منظور عملیاتی‌سازی ابعاد مدل در بدنه اجرایی، پیشنهادهای راهبردی ذیل ارائه می‌شود:

➤ پیشنهاد می‌شود معیارهای جذب، انتصاب و ارتقای قضات و کارگزاران قضائی براساس ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری بازتعریف شود، به‌نحوی که ارزیابی‌های چندبُعدی شایستگی‌محور شامل صلاحیت‌های تخصصی، رفتاری و حرفه‌ای جایگزین معیارهای یک‌بُعدی دانش فنی شود. تأسیس کمیته‌های مستقل گزینش با ترکیب متنوع تخصصی، ضمن تضمین برابری فرصت‌ها، از تمرکز قدرت در فرایندهای انتصاب پیشگیری می‌کند.

➤ با استناد به ماده ۲ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات، پیشنهاد می‌شود سامانه‌های یکپارچه افشای اطلاعات قضائی شامل آمار پرونده‌ها، زمان‌بندی رسیدگی و نتایج احکام طراحی و راه‌اندازی شود. این اقدام می‌بایست با تدوین آیین‌نامه صیانت از گزارش‌گران تخلف (سوت‌زنی) همراه باشد تا ظرفیت نظارت اجتماعی به‌نحو سیستماتیک فعال شود.

➤ پیشنهاد می‌شود ساختار پاسخ‌گویی از حالت سنتی واکنشی به نظامی پیشگیرانه و چندلایه تحول یابد. این نظام می‌بایست مشتمل بر: الف) پاسخ‌گویی عمودی در برابر مراجع نظارتی (دیوان عالی کشور، سازمان بازرسی؛ ب) پاسخ‌گویی افقی در برابر نهادهای هم‌تا؛ و ج) پاسخ‌گویی اجتماعی در برابر ذی‌نفعان قضائی باشد. تدوین منشور حقوق مراجعان قضائی با ضمانت اجرای قانونی، این چارچوب را تکمیل می‌کند.

➤ با عنایت به اصل منع سوءاستفاده از قدرت در حقوق اداری، پیشنهاد می‌شود نظام جامع مدیریت تعارض منافع در دستگاه قضائی تدوین و اجرایی شود. این نظام باید شامل اعلام دارایی‌های دوره‌ای، ممنوعیت‌های پس از خدمت (دوره سکوت)، و سازوکارهای شناسایی و مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع در رسیدگی‌های قضائی باشد.

➤ پیشنهاد می‌شود الگوهای بازرسی از رهیافت‌های مقطعی به نظارت برخط و مستمر تحول یابد. راه‌اندازی داشبوردهای هوشمند پایش سلامت اداری با بهره‌گیری از فناوری هوش مصنوعی جهت تشخیص الگوهای مشکوک در

رویه‌های قضائی و مالی و تأسیس شورای هماهنگی میان‌نهادی (دیوان محاسبات، سازمان بازرسی، دادسرای انتظامی قضات) برای هم‌افزایی اطلاعاتی، ریسک رفتارهای فراقانونی را به‌نحو معناداری کاهش می‌دهد. همچنین، بهره‌گیری از فناوری زنجیره بلوکی در ثبت و نگهداری اسناد قضائی، تغییرناپذیری مدارک و تحقق عینی اصل شفافیت را تضمین می‌کند.

➤ پیشنهاد می‌شود برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مستمر با محوریت کدهای اخلاق قضائی مستند به اصول بنگلور در زمینه رفتار قضائی و استانداردهای بین‌المللی استقلال قضائی در تمامی سطوح دستگاه قضائی نهادینه شود. هدف از این اقدام، استحاله اخلاق سازمانی از مفهومی انتزاعی به مهارتی رفتاری درونی‌شده است. طراحی مسیرهای شغلی شایستگی‌محور و ایجاد مراکز تعالی قضائی برای تبادل دانش و تجربیات بهینه، این رکن را تکمیل می‌کند.

همچنین پژوهش حاضر با محدودیت‌های متدولوژیک و ساختاری معینی مواجه بوده است که می‌بایست در تفسیر و تعمیم نتایج مدنظر قرار گیرد. نخستین محدودیت به ماهیت روش‌شناختی پژوهش بازمی‌گردد. ابتدای این مطالعه بر پارادایم کیفی و بهره‌گیری از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند اطلاعات‌محور (مشمول بر خبرگان)، اگرچه امکان تعمیق درک از سازه سلامت اداری را فراهم می‌آورد، لیکن قابلیت تعمیم‌پذیری آماری یافته‌ها به کل جامعه هدف را با احتیاط روش‌شناختی مواجه می‌سازد. محدودیت دوم ناظر بر ماهیت حساس و حفاظت‌شده دستگاه قضائی به‌عنوان بستر پژوهش است. این ویژگی، دسترسی پژوهشگر به کدهای رفتاری نهفته در لایه‌های زیرین سلامت اداری را با دشواری مواجه ساخته و در نتیجه، بخش قابل‌توجهی از داده‌های استخراج‌شده معطوف به متون رسمی و نصوص نظری باقی مانده است، نه مشاهدات میدانی مستقیم از رویه‌های اجرایی.

براین اساس، پیشنهادهای ذیل برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود: نخست، پیشنهاد می‌شود از رهیافت روش‌شناسی آمیخته جهت اعتبارسنجی الگوی پیشنهادی در مقیاسی وسیع‌تر بهره گرفته شود، به‌نحوی که وزن و ضریب تأثیر هر یک از مضامین فراگیر از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری تعیین و آزمون شود؛ دوم، انجام مطالعات تطبیقی میان الگوی بومی ایران و مدل‌های سلامت اداری در سایر نظام‌های حقوقی جهان اسلام، بستری مساعد برای تدوین یک منشور بین‌المللی سلامت قضائی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی فراهم می‌آورد که می‌تواند به‌مثابه مرجعی علمی در تراز بین‌المللی مطرح شود.

منابع

شیریان، هوشنگ؛ شاه‌طالبی، بدری و سعیدیان، ناصر (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های سلامت اداری به‌منظور ارائه الگوی ارتقای سلامت اداری در نظام آموزشی دولتی ایران. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۶ (۶۴)، ۱۰۸-۱۲۰.

مرتب، یحیی و جمور، حسین (۱۴۰۰). تحلیل وضعیت عملکرد کارگروه‌های ارتقای سلامت اداری در دستگاه‌های اجرایی. گزارش پژوهشی، مرکز آموزش مدیریت دولتی (کد ۱۹۸۵۸).

ملکی، روح‌اله و خانه‌بابایی، فاطمه (۱۴۰۳). پیشگیری از فساد اداری با رویکردهای ساختاری و تقویت مؤلفه‌های سلامت اداری (با تأکید بر ساختار گمرکات ایران). *دوفصلنامه علمی رویکردهای حقوق سیاسی*، ۷ (۲۴)،

References

- Shirian, Houshang, Shahtalebi, Badari, Saeedian, & Narges. (۲۰۲۱). Identifying the components of administrative health in order to present a model for improving administrative health in the Iranian public education system. *Educational Management Innovations*, 64(16), 108–120. In persian
- Morbat Yahya, & Jamour Hossein. (2024). Analysis of the performance of administrative health promotion working groups in executive agencies (.۱۹۸۵۸
- MALEKIE, R and Khaneh babaie, F. (2025). Preventing administrative corruption with structural approaches and strengthening the components of administrative health (with emphasis on the structure of Iranian customs). (e5968). *Political rights approaches*, (), e5968 doi: 10.22084/qjpla.2025.30508.1023 In Persian
- Apaza, E. E. F., Iparraguirre, D. F. D. C., Villanueva, J. J. P., Machaca, V. R. M., Huincho, M. C., Valencia, S. M. H., Garcia, P. E. B., & Diego, C. F. (2025). Judicial Corruption and Public Trust Assessing the Effectiveness of Legal Ethics Reforms in Global Legal Systems. *Journal of Posthumanism*, 5(6), 3649–3662. <https://doi.org/10.63332/joph.v5i6.2499>
- Baporikar, N. (2024). Role of Information Technology in Enhancing Healthcare Services. In *Digital Innovation in Healthcare* (pp. 63–87). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-2750-0.ch004>
- Caruana, A., Bandara, M., Musial, K., Catchpoole, D., & Kennedy, P. J. (2023). Machine learning for administrative health records: A systematic review of techniques and applications. *Artificial Intelligence in Medicine*, 144, 102642. <https://doi.org/10.1016/j.artmed.2023.102642>
- Chapman, R. A. (2019). *Ethics in Public Service for the New Millennium*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315191645-14>
- Clark, H. H., & Brown, K. (2006). Context and common ground. *Concise encyclopedia of philosophy of language and linguistics*, 85-87. <https://doi.org/10.1016/b0-08-044854-2/01088-9>
- Jo, S., & Meier, K. J. (2024). Public Perceptions of the Administrative Values Tradeoff: Bureaucratic and Democratic Ethos. *Public Administration*, 103(2), 630–650. <https://doi.org/10.1111/padm.13041>
- Kohler, J. C., & Bowra, A. (2020). Exploring anti-corruption, transparency, and accountability in the World Health Organization, the United Nations Development Programme, the World Bank Group, and the Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria. *Globalization and Health*, 16(1), 101.
- Lee, D. (2019). Impact of organizational culture and capabilities on employee commitment to ethical behavior in the healthcare sector. *Service Business*, 14(1), 47–72. <https://doi.org/10.1007/s11628-019-00410-8>
- Lindgren, I., Melin, U., & Toll, D. (2021). Automation as a Driver of Digital Transformation in Local Government. *Proceedings of the 22nd Annual International Conference on Digital Government Research*, 463–472. <https://doi.org/10.1145/3463677.3463685>

- Mahuwi, L., & Israel, B. (2024). Promoting transparency and accountability towards anti-corruption in pharmaceutical procurement system: does e-procurement play a significant role? *Management Matters*, 21(1), 20–37. <https://doi.org/10.1108/manm-07-2023-0027>
- Manginte, S. Y. (2024). Fortifying Transparency: Enhancing Corporate Governance through Robust Internal Control Mechanisms. *Advances in Management & Financial Reporting*, 2(2), 72–84. <https://doi.org/10.60079/amfr.v2i2.173>
- Mazta, M., Prasetyo, T., & Gamayuni, R. (2025). E-Procurement as a Pillar of Good Governance: A Literature Review of Fraud Prevention Efforts in the Public Sector. *ROE: Research of Economics and Business*, 1(2), 108–117. <https://doi.org/10.1007/s00181-020-01849-9>
- Montes, G. C., & Luna, P. H. (2020). Fiscal transparency, legal system and perception of the control on corruption: empirical evidence from panel data. *Empirical Economics*, 60(4), 2005–2037. <https://doi.org/10.1007/s00181-020-01849-9>
- Mungiu-Pippidi, A. (2022). Transparency and corruption: Measuring real transparency by a new index. *Regulation & Governance*, 17(4), 1094–1113. <https://doi.org/10.1111/rego.12502>
- Papagiannas, S., & Junius, N. (2023). Fairness and justice through automation in China's smart courts. *Computer Law & Security Review*, 51, 105897. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2023.105897>
- Setiawan, H., Tegnan, H., Ketut Rachmi Handayani, I. G. A., & Hamzah, M. G. (2024). Digitalization of Legal Transformation on Judicial Review in the Constitutional Court. *Journal of Human Rights, Culture and Legal System*, 4(2), 263–298. <https://doi.org/10.53955/jhcls.v4i2.263>
- Sterling, T. R., Vlahov, D., Astemborski, J., Hoover, D. R., Margolick, J. B., & Quinn, T. C. (2001). Initial plasma HIV-1 RNA levels and progression to AIDS in women and men. *New England Journal of Medicine*, 344(10), 720-725. <https://doi.org/10.1056/nejm200103083441003>
- Ulrich, E. H., So, G., Zappitelli, M., & Chanchlani, R. (2021). A review on the application and limitations of administrative health care data for the study of acute kidney injury epidemiology and outcomes in children. *Frontiers in Pediatrics*, 9, 742888. <https://doi.org/10.3389/fped.2021.742888>
- Vázquez-Serrano, J. I., Peimbert-García, R. E., & Cárdenas-Barrón, L. E. (2021). Discrete-Event Simulation Modeling in Healthcare: A Comprehensive Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12262. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212262>
- Vian, T. (2020). Anti-corruption, transparency and accountability in health: concepts, frameworks, and approaches. *Global Health Action*, 13(sup1), 1694744. <https://doi.org/10.1080/16549716.2019.1694744>
- Widlak, A., Eck, M. V., & Peeters, R. (2020). Towards principles of good digital administration. In *The Automated State* (pp. 67–83). Routledge <https://doi.org/10.4324/9780429261404-6>