





Designing an Organizational Accountability Model with a Preventive Approach to Administrative Corruption in the Country's Property and Document Registration Organization

Fatemeh Salehi Mazdeh ¹, Marzieh Mohammadi ^{2*}, Mohammad Poursadi ²,
Nader Sheikholeslami ²

1. PhD Candidate, Department of Public Administration, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Public Administration, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Marzieh Mohammadi
marziehmohammadi@yahoo.com

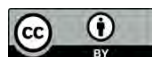
Received: May 25, 2024

Accepted: December 7, 2024

Published: Autumn 2024

Citation: Salehi Mazdeh, F. Mohammadi, M. Poursadi, M. Sheikholeslami, N. (2024). Designing an Organizational Accountability Model with a Preventive Approach to Administrative Corruption in the Country's Property and Document Registration Organization. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 4(3), 53-78.

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research aimed to design a model of organizational accountability with a preventive approach to administrative corruption in the country's property and document registration organization. This research is based on the purpose, and application, and based on the nature and method, it is a description of an interpretive type. According to its exploratory nature, the research method used in this study was foundational data analysis. This method has been both a guide for collecting research data and a formal tool for analyzing research findings. The statistical population of the research is academic experts and senior managers of the country's property and document registration organization. In this research, snowball sampling was done, and the sampling was completed after reaching theoretical saturation. In this research, first, the necessary data was collected using semi-structured interviews with experts, and the initial model was presented. The foundation's data method was done by paying attention to the words in the text and scrutinizing and accuracy of the text by the coding method and using MAXQDA software. The results of the research showed that fear of God and religiosity, skills and competencies, rule of law, trust, and confidence, clear accountability, cultural infrastructure, educational investment, effectiveness and efficiency of processes, quality of regulations, participatory management, justice-oriented, cognitive skills, adaptability and tolerance, reducing administrative corruption, improving community satisfaction, reforming and improving the administrative system, meritocracy, and human resource satisfaction were identified as indicators of the organizational accountability model with a preventive approach to administrative corruption in the country's Property and Deed Registration Organization.

Keywords: Accountability, Organizational Accountability, Administrative Corruption, Country's Documents and Real Estate Registration Organization.

Extended Abstract

Introduction

Administrative corruption is a phenomenon that has emerged in today's world, especially in developing countries, as one of the most important factors in the progress of society, and this phenomenon has caused irreparable damage to the development of society. On the other hand, the successful fight against corruption, which is part of the effort to manage society effectively and efficiently, can be expressed on two levels. The first level of administrative corruption is mostly related to the political elite and involves high-ranking employees and senior government officials. To understand the causes of this type of corruption's emergence, growth, or reduction over time, it is necessary to know some aspects of the systemic environment in societies. Fighting administrative corruption at the second level, that is, corruption among low-level employees that takes place at a smaller level and dimensions, depends on an identity structure or organizational concept and can be strengthened by strengthening organizational social capital and organizational culture (Al-Maksousi, 2020).

The concept of organizational accountability in all societies in public sector organizations; Private and non-profit is discussed and has a high level of abstraction, and it is difficult to provide a common definition agreed upon by everyone. What all the experts agree on is the complexity, ambiguity, and dependence of accountability on the context and organizational context under investigation. Although accountability is emphasized in different ways in today's societies, in a general sense, it refers to the processes which citizens hold rulers responsible for their behavior and performance. In other words, it can be said that accountability is a management process that includes: understanding the implementation of programs and services, agreeing on the expected performance, improving performance through evaluation and feedback, and announcing the results of the actions of various departments to others (Latifi Jaliseh, 2008).

This research seeks to establish a relationship between organizational accountability as an important factor in the prevention of administrative corruption to present its model for the first time. Therefore, the main goal of the current research is to design and validate the model of organizational accountability with a preventive approach to administrative corruption in the Organization of Deeds and Real Estate Registration of Iran.

Theoretical framework

Today, the problem of corruption and its spread in administrative systems has caused administrative health and its promotion to be paid attention to the administrative health policy. This means that the administrative system performs its duties well in compliance with the ruling administrative principles and regulations and according to the pre-designed administrative order to achieve a healthy organization (Zarandi et al., 2016).

Various categories of corruption are presented including economic corruption, administrative corruption, and political corruption. These categories show different aspects of the phenomenon of corruption and it is difficult to separate these dimensions in practice (Kamali et al., 2021). Administrative corruption causes disturbances in the government's administrative system and distance from the government's goals and policies and will lead to a decrease in public trust. This phenomenon includes different examples such as abuse of job position, bribery, embezzlement, fraud, bribery, blackmail, creating dissatisfaction for clients (beneficiaries), theft of the organization's property and assets, selling the organization's confidential information to others, banditry and forgery (Kiyani, 2015).

Organizational accountability refers to the organization's internal controls. In this type of accountability, which is based on superior and subordinate relationships, managers monitor the performance of employees who often have little authority. Direct supervision and periodic review of performance are clear examples of organizational accountability. Also, the development of organizational regulations and directives and other supervisory mechanisms that limit the authority of employees are included in this type of accountability (Khazaei & Taqvai, 2023).

Methodology

The current research is based on the purpose and application; Based on its nature and method, it is an interpretive description. According to its exploratory nature, the research method used in this treatise was foundational data. This method has been both a guide on how to collect research data and a formal tool for analyzing research findings. Before starting the interview with people, the necessary arrangements are made to choose the best time and place for the interview, to solve the possible concerns of the participants. A non-probability sampling method is used. The method used in this research is snowball sampling. Therefore, with the opinion of the supervisors and advisors, the initial samples are determined, and then with the snowball sampling method, until the theoretical saturation is reached, sampling and interviews continue. Sampling ends after reaching theoretical saturation. Through the study of the theoretical foundations and the background of the research, initial sampling is done and the basic components and indicators are known through their classification and tabulation. This method is often done through interviews and observation. In this research, first, by using semi-structured interviews with experts, the necessary information was collected and the initial model was presented. In the current research, the foundation's data analysis was done by paying attention to the words in the text and scrutinizing and accuracy of the text by the coding method and using MAXQDA software.

Discussion and Results

The results of the collected data analysis show that many empirical factors have an effect on organizational accountability with a preventive approach to administrative corruption in the organization, so the degree of religiosity and managers are considered very influential factors for organizational accountability with a preventive approach to administrative corruption in the organization. The interviewees repeatedly emphasized the factors of God-fearing, avoiding greed, piety, and piety and not forgetting the Day of Resurrection. The interviewees believed that in addition to religiousness and fear of God, managers should have the necessary skills and competencies to run the organization as well as possible, which include knowledge and expertise in the field of activity, and management skills. Also, possessing competencies such as vigilance, courage, being a servant, etc., were recognized in the interviews and texts as influential factors in organizational accountability with a preventive approach to administrative corruption in the organization.

Conclusion

The existence of an efficient system of accountability and transparency, on the one hand, preserves the legitimacy and acceptability of the political system and dealing with corruption, and on the other hand, it can prevent government corruption. Accountability is one of the means of controlling and monitoring power and dealing with abuse of power. Therefore, all systems, processes, and mechanisms are provided for the implementation

of the executive branch of the government. If governments are not accountable, they will become one-sided, autocratic, and corrupt. Democracy requires a proper accountability system. Government organizations are created by the people and for the people and should be accountable to them. In this research, the researcher seeks to investigate and present an accountability model for the country's document registration organization, in which the preventive approach to administrative corruption is also considered. In this research, the concept of executive corruption and accountability has been further investigated and the studies conducted in this regard have been collected in a relatively complete manner.

Contribution of authors

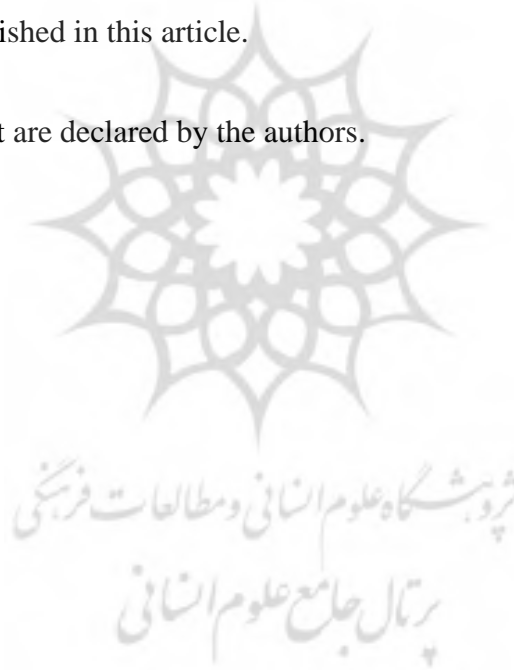
All authors have participated in this research in equal proportion.

Ethical approval

Written informed consent was obtained from the individuals for their anonymized information to be published in this article.

Conflict of interest

No conflicts of interest are declared by the authors.



مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال چهارم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۳ - صفحه ۷۸-۵۳

Homepage: <https://sanad.iau.ir/journal/msds> - eISSN: 2783-4395

طراحی الگوی پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان ثبت اسناد و املاک کشور

فاطمه صالحی مزده^۱، مرضیه محمدی^{۲*}، محمد پوراسدی^۲، نادر شیخ‌الاسلامی^۲

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده: هدف از انجام این پژوهش، طراحی الگوی پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان ثبت اسناد و املاک کشور بوده است. این پژوهش براساس هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت و روش، توصیفی از نوع تفسیری است. روش پژوهش مورد استفاده در این پژوهش بنا به ماهیت اکتشافی آن، تحلیل داده بنیاد بوده است. این روش هم راهنمای چگونگی جمع‌آوری داده‌های پژوهشی و هم ابزار شکلی تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش بوده است. جامعه آماری پژوهش، خبرگان دانشگاهی و مدیران ارشد سازمان ثبت اسناد و املاک کشور می‌باشند. در این تحقیق، نمونه‌گیری گلوله برفی انجام شده و نمونه‌گیری بعد از رسیدن به اشباع نظری به اتمام رسیده است. در این پژوهش، ابتدا با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته از خبرگان، داده‌های لازم جمع‌آوری شده و الگوی اولیه ارائه گردیده است. روش داده بنیاد به شیوه توجه به کلمات در متن و موشکافی و دقت در متن به روش کدگذاری و با استفاده از نرم افزار MAXQDA انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که خداترسی و دینداری، مهارت‌ها و شایستگی‌ها، حاکمیت قانون، اعتماد و اطمینان، پاسخگویی صریح، زیرساخت‌های فرهنگی، سرمایه‌گذاری آموزشی، اثربخشی و کارآمدی فرآیندها، کیفیت مقررات تنظیمی، مدیریت مشارکتی، عدالت محوری، مهارت‌های شناختی، وفق و مدارا، کاهش فساد اداری، بهبود رضایتمندی جامعه، تحول و بهبود نظام اداری، شایسته سالاری و رضایتمندی منابع انسانی به عنوان شاخص‌های الگوی پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان ثبت اسناد و املاک کشور شناسایی شدند.

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

*نویسنده مسئول: مرضیه محمدی

marziehmohammadi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۷

تاریخ انتشار: پاییز ۱۴۰۳

استناد: صالحی مزده، فاطمه. محمدی، مرضیه. پوراسدی، محمد. شیخ‌الاسلامی، نادر. (۱۴۰۳). طراحی الگوی پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان ثبت اسناد و املاک کشور. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۴(۳)، ۷۸-۵۳.

یادداشت ناشر: MSDS در خصوص

ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



© 2024 by the authors. کی‌رایت

Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

«فساد اداری» از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به طور چشمگیری با چالش مواجه ساخته و موجب شکل‌گیری مشکلات و بحران‌های اساسی در سراسر جامعه شده است. فساد اداری که بستر آن نظام اداری کشور و اداره امور

دولتی است، به عنوان چالش اساسی بسیاری از جوامع توسعه یافته و در حال توسعه می باشد و با حرکت رو به جلو جوامع، نمود بیشتری می یابد و منجر به اخلاص در فرآیندهای توسعه می شود. بنابراین، می توان گفت که فساد یکی از مظاهر رفتارهای ضد اجتماعی است. فساد اداری، پدیده ای است که در دنیای امروزه به ویژه در کشورهای در حال توسعه به عنوان یکی از مهم ترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه مطرح شده است و این پدیده صدمات جبران ناپذیری را بر توسعه جامعه تحمیل کرده است. از طرف دیگر، مبارزه موفق با فساد که در واقع بخشی از تلاش برای اداره مؤثر و کارآمد جامعه است در دو سطح قابل بیان است. سطح اول در فساد اداری، مفاسدی است که اکثراً با نخبگان سیاسی مرتبط بوده و کارمندان عالی رتبه و مقامات ارشد دولت ها با آن درگیر هستند که برای شناخت علل ظهور، رشد یا کاهش این نوع فساد در طول زمان آگاهی از برخی از جنبه های محیط سیستمی در جوامع ضروری است. مبارزه با فساد اداری در سطح دوم، یعنی فساد میان کارمندان رده پایین که در سطح و ابعاد کوچکتر صورت می گیرد، به وجود ساختار هویتی یا پنداره سازمانی وابسته است و می تواند با تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی و فرهنگ سازمانی تقویت شود (Al-Maksousi, 2020).

عوامل و زمینه های گوناگونی وجود دارند که می توانند موجبات پیدایش، گسترش و ترویج فساد اداری به صورت بالقوه و بالفعل را فراهم سازند. بر مبنای این عوامل و زمینه ها می توان راه هایی را شناسایی کرد که اثر بیشتری در کاهش و حذف پدیده فساد اداری در سازمان دارند. اگر سازمان را به صورت یک نظام در نظر بگیریم، این نظام از خرده نظام های گوناگونی تشکیل شده است که یکی از مهم ترین آنها «خرده نظام منابع انسانی» است (Serafarzai et al., 2019). فساد باعث افزایش نابرابری و مهاجرت افراد بسیار ماهر (فرار مغزها) می شود (Dimant & Schulte 2019). می توان گفت فساد، مانعی در برابر دموکراسی ها و حاکمیت قانون است و نیز، فساد مانع رشد است و رقابت سالم را در سازمان ها مخدوش می کند (Pla-Issa et al., 2020).

پژوهش ها در ارتباط با فساد اداری در سه نقطه باهم تلاقی می یابد. مطالعات نشان می دهد که اولاً فساد اداری به طور گسترده در بیشتر نقاط جهان، بویژه در کشورهای در حال توسعه وجود دارد. ثانیاً این پدیده نه تنها از نظر نقص عدالت اداری ضایع کردن حقوق شهروندی، بلکه از نظر توسعه اقتصادی و سیاسی نیز برای جوامع زیان بار است و ثالثاً برخلاف نظر بسیاری از افراد، که فساد را پدیده ای اجتناب ناپذیر و حل ناشدنی می دانند، روش های مؤثری برای مهار آن وجود دارد. بنابراین، با پذیرفتن این سه واقعیت یعنی (۱) فراگیر بودن (۲) زیان بار بودن و (۳) قابل کنترل بودن فساد اداری، ملزم خواهیم شد برای کاستن از فساد و تهدیدهای زیان بار آن به اقدامات جدی تر و اصولی تر روی بیاوریم (Khodadad Hosseini & Farhadinjad, 2001).

بر همین اساس، در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر روی عواملی که مستقیماً به بُعد منابع انسانی سازمان مربوط می شود، می تواند تأثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد؛ هر چند که عوامل سازمانی دیگری همچون شفافیت قوانین اداری و... در این زمینه مؤثرند. همچنین، در این میان توجه به رویکردهای پیشگیرانه می تواند هزینه های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی مبارزه با فساد را کاهش دهد و تبعات کمتری را متوجه دولت ها نماید.

پاسخگویی سازمانی که مستقیماً با عامل انسانی در ارتباط است، به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در رویکرد پیشگیرانه فساد اداری می‌تواند نقش مؤثر و تعیین کننده‌ای در ارتقای سلامت اداری ایفا نماید. سازمان‌های دولتی امروزه دستخوش تغییرات فراوان شده، و به سوی مدیریت دولتی جدید گرایش پیدا کرده، و پاسخگویی به شدت بیشتری مطرح شده و سازمان‌ها در معرض آزمون‌های جدی‌تر پاسخگویی قرار گرفته‌اند. پاسخگویی کلمه مشکلی است که هم اکنون به صورت یک واژه ساده درآمده است (Mulgan, 2019). مفهوم پاسخگویی سازمانی در همه جوامع در سازمان‌های بخش دولتی؛ خصوصی و غیر انتفاعی مطرح است و دارای سطح انتزاع بالایی بوده و ارائه تعریف مشترک و مورد توافق همه در مورد آن دشوار است. آنچه همه صاحب‌نظران در مورد آن اتفاق نظر دارند پیچیدگی، ابهام و وابستگی پاسخگویی به بستر و زمینه سازمانی مورد بررسی می‌باشد. هر چند پاسخگویی در جوامع امروزی به صورت‌های متفاوتی مورد تأکید قرار می‌گیرد در مفهومی عام به فرآیندهایی گفته می‌شود که شهروندان حاکمان را برای رفتار و عملکردشان مسئول می‌کنند. به عبارتی، می‌توان گفت پاسخگویی فرایندی مدیریتی است که شامل: درک اجرای برنامه‌ها و خدمات، توافق درباره عملکرد مورد انتظار، بهبود عملکرد از طریق ارزیابی و بازخورد، اعلام نتایج اقدامات بخش‌های گوناگون به دیگران است (Latifi Jaliseh, 2008).

در باب پاسخگویی، انواع دیدگاه‌ها و نقطه نظریات وجود دارد و یکی از این دیدگاه‌ها، نظر جنسون^۱ (۲۰۰۱) درباره پاسخگویی مدیران است. وی پاسخگویی را دارای پنج بعد معرفی می‌کند: پاسخگویی سازمانی اصطلاحی است برای فعالیت‌های خاص، نتایج و پیامدهای آن، خصوصیات افراد و گروه‌هایی که چنین مسئولیتی را در سازمان بر عهده دارند. پاسخگویی اخلاقی یعنی اینکه تا چه حد متصدیان امور عمومی (مدیران و کارکنان) به اصول اخلاقی جامعه پایبند هستند. پاسخگویی قانونی به این معناست که تا چه حد متصدیان امور عمومی در سازمان‌های عمومی از قوانین و مقررات پیروی می‌کنند (Khanal, 2020). پاسخگویی مالی یعنی اینکه تا چه حد متصدیان امور عمومی منابع پولی را به مناسب‌ترین روش خرج می‌کنند (Kurdestani, 2007). پاسخگویی عملکرد یعنی اینکه تا چه حد متصدیان امور عمومی اهداف مورد نظر سیاستمداران انتخاب شده و انتظاراتی را که در قلمرو خط مشی عمومی ایجاد شده‌اند تحقق می‌بخشند (Latifi Jaliseh, 2008). به طور کلی باید اشاره کرد که، پاسخگویی به تعهد صاحبان قدرت برای توضیح دادن، قابل فهم کردن و مسئولیت تصمیمات، اقدامات و عملکردشان اشاره دارد. مقامات مسئول اجراء بر اساس استانداردها و تعهدات اعلام شده در قالب قوانین، مقررات، دستورالعمل‌ها، رویه‌ها و خط مشی‌ها در مقابل مردم، پاسخگو هستند. اندیشمندان به سه عنصر پاسخگویی اشاره می‌کنند، (۱) پاسخگویی یا الزام به توجیه عمل خود؛ (۲) تنفیذ، عواقب ناشی از عدم رضایت عمل و توجیه؛ (۳) پاسخگویی، تمایل افراد مسئول برای پاسخگویی به خواسته‌های مطرح شده (Vian, 2020).

¹ Jenson

پاسخگویی سه هدف عمده دارد: نخست، ابزاری است جهت نظارت بر قدرت و پیشگیری از سوء استفاده از اختیارات عمومی، دوم تضمینی است بر کاربرد صحیح منابع مالی، تبعیت از قانون و صیانت از ارزش‌های خدمات عمومی و سوم ابزاری مؤثر برای ارتقاء و بهبود زمامداری و مدیریت خدمات عمومی و همچنین جلوگیری از فساد اداری است (Khalid, 2022). هر سه هدف پاسخگویی سازمانی می‌تواند مصادیقی از مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های دولتی باشد. بنابراین، یکی از اهداف اساسی و اصلی پاسخگویی سازمانی جلوگیری و نقش پیشگیرانه آن در مبارزه با مفاسد اداری است. از طرف دیگر، تأثیر عوامل گوناگون در شکل‌گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده‌ای داده است که در نتیجه بسیاری از برنامه‌های طراحی شده دولت‌ها برای مبارزه با فساد به شکست انجامیده است. باید متذکر شد که، فساد در محیط‌هایی رشد می‌کند که عوامل می‌توانند بدون شناسایی قوانین، قوانین را تغییر دهند یا بشکنند، یا به این دلیل که خود قوانین به صورت مکتوب تدوین نشده‌اند، مبهم هستند، یا عمومی نشده‌اند، یا به این دلیل که سنجش عملکرد، نظارت و اجرا، وجود ندارد. موگیلیانسکی^۱ (۲۰۱۵) پیوندهای بین شفافیت، پاسخگویی و فساد را برجسته می‌کند و بیان می‌کند که «در غیاب هرگونه علامتی از رفتار مقامات (به عنوان مثال یک معیار عملکرد، یک نتیجه راستی‌آزمایی، اطلاعیه‌ها و شکایات کاربران خدمات)، شهروندان راهی برای جلوگیری از فساد توسط یک مقام فاسد ندارند. هنگامی که سیاست‌ها، حقوق، رویه‌ها و معیارهای عملکرد شفاف باشند، ناظران می‌توانند رفتار نامناسب را راحت‌تر تشخیص دهند. به عبارتی، هرچه شفافیت بیشتر باشد، فضای بیشتری برای مسئولین دولتی برای پاسخگو بودن در قبال اعمالشان بیشتر می‌شود (Sarker et al., 2022).

در نظام اداری ایران، مقرات و برنامه‌های متعددی برای مبارزه با فساد اداری وضع و طراحی شده که اغلب نه تنها مؤثر نبوده، بلکه منجر به کاغذبازی و تعدد مراحل اداری برای انجام کوچکترین کارها شده و هزینه‌های اضافی را بر مردم و دولت‌ها تحمیل کرده است. تجربیات به دست آمده از اجرای این برنامه‌ها نشانگر این است که برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور نیازمند برنامه‌هایی هستیم که با تأکید بر پاسخگویی سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل پیشگیرانه مبارزه با فساد اداری را هدف خود قرار دهد. همانطور که مطرح شده، فساد اداری با شعار دادن تحقق نمی‌یابد و نیازمند الگوی جامع و قابل کاربرد در تمام سازمان‌های دولتی ایران می‌باشد. لذا، این پژوهش به دنبال شناسایی زمینه و علل بروز فساد و بررسی نظارت و شفافیت و پاسخگویی سازمانی در این سازمان است. باید توجه کرد انکار فسادهای موجود، تسامح و سهل انگاری در شناسایی زمینه‌ها و عوامل بروز فساد و بی‌توجهی به نقش نظارت و بازرسی و عدم به کارگیری اصول صحیح شفافیت و نظارت، می‌تواند موجب نهادینه شدن فساد و در نتیجه از بین رفتن اعتماد عمومی به این سازمان و عوارض ناشی از آن شود. لذا، پژوهش‌های میدانی به منظور شناسایی علل و عوامل ایجاد کننده فساد و بررسی نقش نظارت و بازرسی ضروری است. این پژوهش به دنبال برقراری ارتباط بین پاسخگویی سازمانی به عنوان یک عامل مهم در پیشگیری از فساد اداری می‌باشد تا برای اولین بار الگوی آن را ارائه

^۱ Mogiliansky

دهد. بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر، طراحی و اعتباریابی الگوی پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان ثبت اسناد و املاک کشور است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه مسئله فساد و گسترش آن در نظام‌های اداری موجب گردیده است که سلامت اداری و ارتقاء آن با کاربردی‌ترین خط‌مشی سلامت اداری مورد توجه مدیران سازمانی قرار گیرد. بدین معنا که 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 دستیابی به سازمانی سالم اجرا می‌کند (Zarandi et al., 2016).

فساد در لغت به معنی «شکستن چیزی» است و در اصطلاح به معنی نقض کردن و مانع رسیدن به اهداف است. در فرهنگ لغت وبستر، فساد پاداش نامشروعی است که به فرد برای تخلف از وظیفه محوله پرداخت می‌شود (Kamali et al., 2021). از فساد تعاریف متفاوتی وجود دارد. از نظر میردال^۱ فساد به تمام شکل‌های گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است (Abbas Zadegan, 2013). بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل، فساد را به معنای «سوء استفاده از منصب عمومی برای نفع شخصی» تعریف کرده‌اند (Shafizadeh, 2008).

دسته‌بندی‌های مختلفی از فساد ارائه شده از جمله فساد اقتصادی، فساد اداری، و فساد سیاسی. این دسته‌بندی‌ها در واقع وجوه مختلف پدیده فساد را نشان می‌دهد و در عمل تفکیک این ابعاد دشوار است (Kamali et al., 2021). فساد اداری موجب بروز اختلال در سیستم اداری دولت و فاصله گرفتن از اهداف و خط‌مشی‌های دولتی می‌شود و کاهش اعتماد عمومی را به دنبال خواهد داشت. این پدیده مصادیق متفاوتی از جمله سوء استفاده از موقعیت شغلی، ارتشا، اختلاس، کلاهبرداری، پورسانت، باج‌خواهی، ایجاد نارضایتی برای ارباب رجوع (ذی‌نفعان)، سرقت اموال و دارایی‌های سازمان، فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران، باندبازی و جعل را دربر می‌گیرد (Kiyani, 2015).

شفاف‌سازی اطلاعات و عملکرد در گرو نزدیک‌تر شدن هرچه بیشتر سازمان‌ها به شهروندان در جامعه اطلاعاتی می‌باشد و این امر نهایتاً به بهبود مشروعیت دموکراتیک دولت‌ها منجر می‌شود (Biginia et al., 2012). شفافیت سازمانی به معنای دسترسی آزاد عامه مردم به اطلاعات به‌هنگام و معتبر از عملکرد و تصمیمات اتخاذی مدیران می‌باشد. همچنین، شفافیت در علم سیاست به معنای این است که با اطلاعاتی که دولت در اختیار شهروندان قرار می‌دهد، به آنها کمک می‌کند تا از آنچه دولت‌ها انجام می‌دهند، آگاه شوند (Khazaei & Taqvai, 2023). علاوه بر اثر شفاف‌سازی سازمانی بر ارتقاء سلامت اداری، دیگر متغیر رابطه‌مند با ارتقاء سلامت اداری، پاسخگویی اجتماعی است (Xu et al., 2019). بدین معنا که سلامت اداری تعادل بین پاسخگویی سیاسی یا دموکراتیکی و پاسخگویی اجتماعی و قانونی را می‌طلبد (Schnell, 2014).

^۱ Myrdal

پاسخگویی سازمانی، به نظارت‌های درونی سازمان گفته می‌شود. در این نوع پاسخگویی که مبتنی بر روابط فرادست و فرودست می‌باشد، مدیران بر عملکرد کارکنانی که اغلب اختیار اندکی دارند، نظارت می‌کنند. نظارت‌های مستقیم و بازبینی ادواری عملکرد، مصادیق روشنی از پاسخگویی سازمانی است. همچنین، تدوین مقررات و بخشنامه‌های سازمانی و دیگر سازوکارهای نظارتی که اختیارات کارکنان را محدود می‌کند، در زمره این نوع پاسخگویی قرار می‌گیرند (Khazaei & Taqvai, 2023).

پیشینه تحقیق

خزائی و تقوایی (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان رابطه بین پاسخگویی با شفافیت‌سازی و سلامت اداری در ادارات دولتی انجام داده‌اند. این پژوهش، یک مطالعه مرور سیستماتیک بوده و در طی آن رابطه بین پاسخگویی با شفافیت‌سازی و سلامت اداری در ادارات شاغل و عوامل مرتبط با آن مشکل مرور شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که پاسخگویی اجتماعی و شفاف‌سازی در ارتقاء سلامت اداری در ادارات دولتی تأثیر مثبت و به‌سزایی دارد (Khazaei & Taqvai, 2023). ملکی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان، طراحی الگوی پاسخگویی اثر بخش دانشگاه آزاد اسلامی، به طراحی یک الگوی کارآمد برای دانشگاه با استفاده از رویکرد آمیخته پرداخته است. نتایج آزمون الگو در مرحله کمی، کلیت مدل مفهومی را با اندکی اصلاحات مورد تأیید قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد که کلیه مقوله‌های شناسایی شده پایین‌تر از حد میانگین می‌باشند و دانشگاه از نظر پاسخگویی در وضعیت مطلوبی نیست (Maleki et al., 2019). کمالی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان، فراترکیب سازوکارهای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری در ایران، به شناسایی و دسته‌بندی سازوکارهای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری در ایران بر اساس فراترکیب پژوهش‌های منتشرشده در سال‌های ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۶ پرداختند. مقوله بندی این سازوکارها بر اساس هشت شاخص نظریه حکمرانی خوب و دو شاخص نظام ملی درستکاری انجام شده است. این مقوله‌ها عبارت‌اند از مشارکت، شفافیت، حکومت قانون، مسیولیت‌پذیری، توافق عمومی، عدالت و برابری، پاسخگویی، کارایی و اثربخشی، رسانه و نظارت می‌باشند که دربرگیرنده تعداد دویست و سه سازوکار پیشگیری و مبارزه با فساد هستند (Kamali et al., 2019). معینی‌کیا و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهش خود به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی با نقش واسطه‌ای کار تیمی، در دانشگاه علوم پزشکی، پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی و پاسخگویی کارمندان تأثیر مستقیم و معناداری داشته است. همچنین، یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین ابعاد پاسخگویی، بعد پاسخگویی حرفه‌ای بیشترین تأثیر و بعد پاسخگویی قانونی کمترین تأثیر را داشته است (Moinikia et al., 2018). الوانی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان، طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه انجام داده‌اند. یافته‌های حاصل از تحلیل مضمون، تعداد ۴۰۲ تم فرعی با رعایت اصل معناشناسی در سه طبقه تعالی بخشی، پیشگیری و درمان در خصوص بازدارندگی از فساد اداری استخراج شد (Alvani & Islampanah, 2017).

اسکالپلو^۱ (۲۰۲۴) مقاله‌ای تحت عنوان مالت: استفاده از ابهام برای فساد و (سو) حاکمیت قانون انجام داده است. استفاده استراتژیک از ابهام، ابزار شناخته شده‌ای است که توسط صاحبان قدرت به ضرر شهروندان استفاده می‌شود. مالت نیز از این قاعده مستثنی نیست. این مقاله به بررسی استفاده استراتژیک از ابهام می‌پردازد که نشان می‌دهد چگونه در مالت، قوانین، مقررات و کنوانسیون‌های بین‌المللی اغلب توسط صاحبان قدرت تفسیر نادرست می‌شوند. ابهام استراتژیک توسط صاحبان قدرت به نفع خود برای حفظ وضعیت موجود فاسد استفاده می‌شود. این مقاله نتیجه می‌گیرد که چنین فریبکاری در نظام‌های حقوقی، کیفری و سیاسی در هم تنیده شده است. این یافته‌ها به فقدان تحقیقات جرم‌شناسی در جزیره کمک می‌کند و هدف آن افزایش چشم‌انداز و مطالعات جرم‌شناسی است، زیرا تنها از طریق تحقیق و آموزش است که تغییرات مثبت در جامعه رخ می‌دهد (Scalpello, 2024). گوته^۲ و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای تحت عنوان فساد، اقتصاد و حکومت در آفریقای مرکزی: تحلیلی از محرک‌های عمومی و منطقه‌ای فساد انجام داده‌اند. این مقاله به دنبال برجسته کردن عمیق‌تر اهرم‌های عمل عمومی در اجرای سیاست‌های ضد فساد در کشورهای منطقه آفریقای مرکزی بوده است. با استفاده از روش آماری بدون نظارت، ابتدا به بررسی مشخصات کشورهای مربوطه (نهادی، اجتماعی، کارآفرینی و غیره) پرداخته، سپس در مرحله دوم تأثیر اقدامات عمومی را بر میزان فساد در سطح ملی تجزیه و تحلیل کرده است. این مطالعه نشان داده یک برنامه سیاسی مشترک و استاندارد زیرمنطقه‌ای وجود دارد که برای تصمیم‌گیرندگان عمومی، صرف نظر از درجه ناهمگونی ساختارهای ملی در نظر گرفته شده است (Goutte et al., 2022). هادسون و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در مقاله خود تحت عنوان نابرابری اجتماعی، فساد و نابرابری مبتنی بر روابط در سازمان‌ها، به این نتیجه رسیدند که بررسی رابطه نابرابری در سطح اجتماعی و شیوه‌های نابرابر منابع انسانی درک شده در سازمان‌ها براساس روابطی است که ما آن را نابرابری مبتنی بر رابطه می‌نامیم. اثر تعدیل‌کننده فساد کشوری بر پیوندهای تعهد کارمندان نشان می‌دهد که نابرابری (درآمد، بهداشت، و آموزش) با سطوح بالاتری از شیوه‌های منابع انسانی مبتنی بر روابط مرتبط است (Hudson et al., 2021). فازکس^۴ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود تحت عنوان حاکمیت فراقانونی فساد، ردیابی سازمان فساد در تدارکات عمومی، به این نتیجه رسیدند که گروه‌های مجرم سازمان‌یافته در ایتالیا گاهی در ۸۵ درصد قراردادها به نوعی نفوذ فراقانونی یا غیرقانونی داشته‌اند (Fazekas et al., 2022). مارکوئز^۵ (۲۰۱۵) مطالعه‌ای تحت عنوان قانون اداری مکزیکی علیه فساد: دامنه و آینده انجام داده است. هدف این مقاله نشان دادن این است که چگونه الگوی مکزیکی به طور مکرر قوانین و ساختارهای اداری را طراحی کرده است که قادر به بالا رفتن از حوزه‌های سیاسی و اجتماعی نیست و پدیده پیچیده فساد در آن عمیقاً ریشه دوانده است و بین توسعه

¹ Scalpello

² Goutte

³ Hudson

⁴ Fazekas

⁵ Márquez

قانونگذاری و تجارب سیاسی-اجتماعی مکزیک شکاف ایجاد می‌کند. در مبارزه با فساد این مشاهدات می‌تواند به سایر کشورها در طراحی ابزارهای مبارزه با فساد کمک کند (Márquez, 2015).

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی؛ بر اساس ماهیت و روش، توصیفی از نوع تفسیری می‌باشد. روش پژوهش مورد استفاده در این رساله بنا به ماهیت اکتشافی آن، داده بنیاد بوده است. این روش هم راهنمای چگونگی جمع‌آوری داده‌های پژوهشی و هم ابزار شکلی تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش بوده است. مرحله اول: در این بخش برای انتخاب نمونه پنج معیار برای انتخاب شرکت کنندگان در پژوهش شناسایی شد که عبارتند از:

- کلیدی بودن: آیا افراد شناسایی شده برای مشارکت در پژوهش، دانش و تخصص بالایی در حوزه کاری خود دارند؟ مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد به بالا و تجربه کاری بیشتر از ۵ سال در حوزه مربوطه مدنظر قرار گرفت تا از رعایت شرط فوق اطمینان حاصل شود.
 - شناسایی شده توسط سایرین: آیا این افراد به عنوان کسانی که در این عرصه فعالاند، معرفی شده‌اند؟ بدین منظور تلاش می‌شود افرادی انتخاب شوند که مورد تأیید سایر مصاحبه شونده‌گان و خبرگان این عرصه قرار بگیرند.
 - فهم نظری موضوع: آیا این افراد فهم مطلوبی از برخی ابعاد چارچوب ارزیابی مورد پژوهش دارند؟ پس از رعایت شرط اول و دوم، می‌توان از تحقق این شرط اطمینان حاصل کرد.
 - تنوع: آیا افراد منتخب، در مشاغل و سطوح سازمانی متنوعی در حال فعالیت هستند؟ برای تحقق این شرط افراد با سمت‌ها، سن و سال، جنسیت و تجارب کاری متفاوتی انتخاب می‌شوند.
 - موافقت با مشارکت: آیا افراد منتخب، انگیزه مناسبی برای مشارکت در پژوهش داشتند؟
- قبل از شروع مصاحبه با افراد، هماهنگی‌های لازم جهت انتخاب بهترین زمان و مکان برای مصاحبه صورت می‌گیرد، تا دغدغه‌های احتمالی مشارکت کنندگان برطرف گردد.

از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی استفاده می‌شود. روش مورد استفاده در این تحقیق، نمونه‌گیری گلوله برفی است. بنابراین با نظر اساتید راهنما و مشاور، نمونه‌های اولیه مشخص، سپس با روش نمونه‌گیری گلوله برفی تا زمان رسیدن به اشباع نظری نمونه‌گیری و مصاحبه ادامه دارد. نمونه‌گیری بعد از رسیدن به اشباع نظری به اتمام می‌رسد. از طریق مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فیش‌برداری اولیه انجام و از طریق دسته‌بندی و جدول‌بندی آن‌ها مؤلفه‌ها و شاخص‌های اساسی شناخته می‌شود. این روش اغلب از طریق مصاحبه و مشاهده انجام می‌پذیرد. در این پژوهش، ابتدا با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته از خبرگان، اطلاعات لازم جمع‌آوری شده و الگوی اولیه ارائه گردید. در پژوهش حاضر تحلیل داده بنیاد به شیوه توجه به کلمات در متن و موشکافی و دقت در متن به روش کدگذاری و با استفاده از نرم افزار MAXQDA انجام شد.

یافته‌های پژوهش

پس از تعریف مقوله محوری، با کدگذاری مجدد داده‌ها انواع شرایط تأثیرگذار بر مقوله محوری شامل شرایط علی، زمینه‌ای و بستر، شرایط مداخله‌گر، کنش‌ها و واکنش‌هایی که برای اداره، کنترل یا پاسخ به مقوله محوری به وجود می‌آیند (راهبردها) و پیامدهای ناشی از آنها نیز مشخص می‌شوند. از این رو طی کدگذاری محوری، مقوله‌های مستخرج از کدگذاری باز تحت شش دسته شامل مقوله مرکزی، شرایط زمینه و بستر، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها قرار می‌گیرند. شرایط علی: شرایط علی رویدادهایی هستند که موقعیت‌ها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق می‌کنند و تشریح می‌کنند که چرا و چگونه، افراد و گروه‌ها به روش‌های خاصی پاسخ می‌دهند. شرایط ممکن است علی، مداخله‌ای و زمینه‌ای باشند. بر اساس تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، مفاهیم اصلی و مقوله‌های شرایط علی تأثیرگذار بر پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان ثبت اسناد و املاک کشور مطابق با جدول شماره ۱ می‌باشد.

جدول ۱. شرایط علی (Source:By author)

مقوله کلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم اصلی
شرایط علی	خدا ترسی و دینداری	صداقت
		پرهیز از طمع
		رسیدگی به امور
		قناعت و خویشتنداری
		پرهیز از افراط
		حسن ظن
		ذکر
		متانت
		پرهیز از غرور و کبر
		دوری از غضب
		ایمان به خدا
		تمسک به قرآن
		تأسی به پیامبر
		ساختن نفس (تهذیب نفس)
		دوری از جهل
		پرهیز از بدعت
		انفاق (احسان)
		زهد
		حجاب‌های مادی
		عدم بدعت گذاری در دین
عدم دنیاطلبی		
پایبندی به سنت پیامبر اکرم		
رعایت تقوای الهی		
تقوالمحوری و پرهیزگاری		

مفاهیم اصلی	مقوله های فرعی	مقوله کلی
<p>اهمیت دادن به جهاد فراموش نکردن قیامت اطاعت فرمان الهی امر به معروف و نهی از منکر توبه پرهیز از دنیاطلبی تمسک به اهل بیت (علیهم السلام) پایبندی به اخلاق حفاظت از بیت المال</p>	<p>علم و دانش احتیاط و هوشیاری موعظه و پند تعقل حکمت ایجاد وحدت و اتحاد شجاعت و خطرپذیری هدایت بصیرت انتقادپذیری تشخیص فتنه های اجتماعی مبارزه با مشکلات عدم برتری جویی و ریاست طلبی پایداری در برابر مشکلات قدرت هدایت حلم ادب عفت عمل (تلاش) قناعت پرهیز از بخل (خساست) پرهیز از عجب پرهیز از تفاخر زیرکی و هوشمندی پرهیز از ریاست طلبی مهار رعب و وحشت آگاهی از شرایط فتنه سیاستمداری وحدت فرماندهی تواضع و فروتنی برخورداری از مهارتهای مدیریتی برخورداری مدیران از مهارتهای تخصصی مثبت اندیشی و توسعه ذهنی</p>	<p>برخورداری از مهارت و شایستگی ها پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی پرتال جامع علوم انسانی</p>

مفهوم اصلی	مقوله های فرعی	مقوله کلی
وفاداری به سازمان تعهد عاطفی به سازمان خدمت بودن		

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشان می‌دهد که عوامل تجربی زیادی بر پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان تأثیرگذار هستند، به طوری که درجه دینداری و مدیران را یک عامل بسیار تأثیرگذار برای پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان می‌دانند. مصاحبه شونده‌گان بارها در مصاحبه‌ها به عامل‌های خداترسی، پرهیز از طمع، تقوآمحوری و پرهیزگاری و عدم فراموشی یاد قیامت تأکید می‌کردند. مصاحبه شونده‌گان معتقد بودند که مدیران می‌بایست علاوه بر دینداری و خداترسی جهت اداره هر چه بهتر سازمان از مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برخوردار باشند که از جمله مهارت‌ها می‌توان به برخورداری از دانش و تخصص در زمینه فعالیت، مهارت‌های مدیریتی اشاره کرد. همچنین، برخورداری از شایستگی‌هایی چون هوشیاری، شجاعت، خدمت بودن و... در مصاحبه‌ها و متون مورد بررسی از عوامل تأثیرگذار بر پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان شناخته شدند. بر اساس آنچه درباره شرایط علی مدل بیان شده است شکل‌گیری اولین قضیه به شرح زیر است:

قضیه اول: مقوله‌های خداترسی و دینداری و برخورداری مدیران از مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز، از شرایط علی پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان محسوب می‌شوند.

شرایط زمینه‌ای

شرایط بستر مجموعه شرایطی است که زمینه پدیده مورد نظر را فراهم می‌سازد و بر راهبردها و رفتارها تأثیر می‌گذارد. مفاهیم و مقوله‌های زمینه‌ای در مدل منابع انسانی ناب به شرح جدول شماره ۲ می‌باشد که مفاهیم اصلی و مقولات فرعی و کلی به شرح زیر نشان داده شده است.

جدول ۲. شرایط زمینه‌ای - مفاهیم اصلی و مقوله‌های فرعی (Source:By author)

مفهوم اصلی	مقوله های فرعی	مقوله کلی
ظرفیت سازی		شرایط
جو رقابتی سازنده		زمینه‌ای
تفکرگرایی		
فرهنگ پاسخگویی		
ارزش محوری		
مسئولیت پذیری اجتماعی	بر زیرساخت‌های فرهنگی	
فرهنگ خدمتگذاری		
عشق به کار		
بهبودگرایی		
پایبندی به اخلاق کار		
قابلیت تغییرپذیری		

مفاهیم اصلی	مقوله‌های فرعی	مقوله کلی
تقسیم وظایف و رسیدگی به امورات ارتباطات موثر برون سازمانی حفاظت اطلاعات تسهیل ارتباطی قابلیت ارتباطی ارزش آفرینی منبع محوری منابع انسانی مزیت محوری حداقل سازی اتلاف مهارت‌ها انسجام‌گرایی تشکیل و حفظ زنجیره ارزش تناسب روابط اداری	اثربخشی و کارآمدی فرایندهای سازمانی	
استمرار برنامه‌های آموزشی زمینه‌سازی خلاقیت و مهارت افزایی یادگیری مستمر نیازسنجی و هدفمندسازی آموزش توانمندسازی منابع انسانی کشف استعداد بها دادن به خلاقیت و نوآوری تقویت مهارت‌های مدیریتی اطمینان از ارزش آفرینی دوره‌های آموزشی	سرمایه‌گذاری آموزشی	

بررسی مصاحبه‌ها و استخراج کدهای اولیه و نهایی نشان می‌دهد که عواملی که مرتبط پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان هستند به عنوان عامل‌های زمینه‌ای شناخته شدند. به این معنی که این عوامل برای پاسخگویی سازمانی ضروری هستند. نتایج حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌ها برای موفق شدن و ایجاد پاسخگویی سازمانی نیازمند افزایش ارتباط داخلی کارکنان خود، آموزش‌های لازم به آنها، ایجاد انگیزه در آنها و اصلاح ساختار داخلی کارکنان خود هستند و مدیران مثبت اندیشی را ابتدا باید در سازمان ایجاد نمایند و روش‌های کاری را در درون خود اصلاح نمایند. نیروی کار خلاق، آگاه و با انگیزه در جهت رسیدن به تعالی در ارائه خدمات از مفاهیم مورد نظر محقق در این بخش می‌باشد. ارتباطات بلند مدت و مناسب و سازنده کارکنان با یکدیگر و مدیریت و همچنین ارباب رجوع به معنی راهبردی جهت حفظ و نگهداری پاسخگویی سازمانی است. نباید فراموش کرد که تجربه ارزشمند باعث تغییر فکر و احساس و ادراک کارکنان می‌شود. کارکنان امروزی و سازمان‌ها نیازمند توسعه ارزش‌های رفتاری، عاطفی و شناختی هستند. ایجاد یک پیوند احساسی بین کارکنان و سازمان و یک تجربه خوب در ذهن کارکنان، زمینه‌ای را فراهم می‌آورد که به مثرثمربخش بودن رفتار کارکنان در سازمان کمک خواهد کرد. از این رو با توجه به آنچه در شرایط زمینه‌ای و بسترساز بیان شد قضیه زیر شکل می‌گیرد:

قضیه دوم: تقویت زیرساختهای فرهنگی، اثربخشی و کارآمدی فرایندهای سازمان و سرمایه‌گذاری آموزشی زمینه و بستر را برای پاسخگویی سازمانی فراهم می‌کنند.

شرایط مداخله گر

شرایط مداخله گر، اثر شرایط علی را بر مقوله محوری و راهبرد خط‌مشی‌های فرهنگی را تحت تأثیر قرار داده و اجرای راهبرد را تسهیل و تسریع و یا دچار تأخیر و یا مانع می‌سازد. در جدول شماره ۳ مفاهیم اصلی، مقولات فرعی و کلی شرایط مداخله‌گر نشان داده شده است.

جدول ۳. شرایط مداخله گر - مفاهیم اصلی و مقوله‌های فرعی (Source:By author)

مفاهیم اصلی	مقوله ها فرعی	مقوله کلی
سکوت به جا بصیرت سیاسی درک انتظارات تشخیص حق و باطل توانایی حل مسئله توانایی انگیزش کارکنان بصیرت و افق دید پیش بینی ذهنی حساسیت ذهنی پویایی ذهنی شناخت ذهنی قابلیت تاثیرگذاری	مهارت‌های شناختی مدیران	شرایط مداخله گر
منش‌گرایی عفو و گذشت رضا صله‌رحم صبر و بردباری بهبود فضای سازمان جو صمیمی سازمان خوشرویی همراهی و همدلی اخلاقمداری	رفق و مدارا	

کدهای حاصل از مصاحبه‌ها منجر به ایجاد مفاهیم اصلی و مقوله‌های شرایط مداخله‌گر گردید. یکی از شرایط مداخله‌گر در تحقق پدیده پاسخگویی سازمانی، برخورداری مدیران از مهارت‌های شناختی چون سکوت به جا، بصیرت سیاسی، درک انتظارات، تشخیص حق و باطل، توانایی حل مسئله و توانایی انگیزش کارکنان می‌باشد. همچنین، مدیران باید بتوانند از طریق ایجاد ارتباط با زیردستان خود بر پایه رفق و مدارا زمینه صمیمیت و همدلی در سازمان را پدید

آورند؛ چرا که ایجاد صمیمیت در فضای کار میان مدیران و کارکنان سبب پذیرش هرچه بیشتر فرامین مدیر توسط کارکنان شده که این امر تسهیل‌گر تحقق هر چه بیشتر پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان توسط مدیران می‌باشد. براساس آنچه درباره شرایط مداخله گر توضیح داده شد، قضیه سوم و چهارم به شرح زیر شکل می‌گیرند:

قضیه سوم: برخورداری مدیران از مهارت‌های شناختی و رفق و مدارا در پاسخگویی سازمانی نقش مداخله‌گر را دارند.

قضیه چهارم: شرایط علی بر شرایط زمینه ای و شرایط مداخله گر تأثیر گذار است.

مقوله محوری

هدف این تحقیق، طراحی و تبیین پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان ثبت اسناد و املاک کشور است. با توجه به نشان‌ها و کدهای استخراج شده به عنوان مقوله محوری در نظر گرفته شده است. در جدول شماره ۴ مفاهیم اصلی، مقولات فرعی و کلی مقوله محوری نشان داده شده است.

جدول ۴. مفاهیم اصلی و مقوله‌های فرعی (Source:By author)

مقوله کلی	مقوله های فرعی	مفاهیم اصلی
	حاکمیت قانون	عدم وابستگی‌ها و سمت‌گیری‌های عاطفی پرهیز از خواسته‌های نفسانی رشوه ستیزی پایبندی به قانون (قانونگرایی)
	پاسخگویی صریح	ظرفیت پذیرش خطا دقت و اهمیت در کار درک حساسیت جایگاه تعهد به انجام وظایف توجه به خواسته‌های زیردستان رفع ابهامات عملکردی تمرکز بر پویایی محیطی وظیفه‌شناسی ارتباط و آگاه سازی درک و انتظارات
مقوله محوری	قابلیت اعتماد و اطمینان مدیران	جلب اعتماد زیردستان وفای به عهد پرهیز از حسد پرهیز از خصومت و دشمنی بی‌جا اخلاص (دوری از ریا) پرهیز از سبّ (دشنام) پرهیز از نفاق پرهیز از دروغ

مفهوم کلی	مقوله های فرعی	مفاهیم اصلی
		داشتن حرکت سنجیده امانتداری دفاع از حق پذیرش قلبی و عملی دستورات مدیر اعتماد زبردستان به مدیر عدالت در رفتار امانت و درستکاری انصاف رفتار عادلانه متقابل

مقوله محوری حاصل از شرایط علی، ایجاد عرصه جدید در نظر گرفته شده است. در واقع حاصل تحلیل مصاحبه‌ها محقق را به این نتیجه رساند که اساس پاسخگویی سازمانی مبتنی بر تجربه، ادراک و انتظار مراجعه کنندگان از خدماتی است که به وی ارائه می‌شود. منظور این است که ارباب رجوع براساس تجربیاتی که کسب می‌کند، از تعاملاتی که با سازمان دارد، نسبت به خدمات و کیفیت و کمیت آنها، درک و فهم جدیدی از سازمان و کارکنان آن پیدا می‌کند و یک نگرش عمیق از سازمان در فکر و ذهن او ایجاد می‌شود. همچنین، از دید کارکنان سازمان زمانی نمود پیدا می‌کند که محور اعمال و رفتار در سلسله مراتب سازمان، قانون بوده و همگان در برابر اعمال و وظایف خود پاسخگو باشند و این امر تنها مختص کارکنان سطوح پایین سازمان نباشد. لذا، اعمال و رفتار مدیر بر محوریت قانون و مقررات و پاسخگویی وی، همچنین عدالت محوری در سازمان که سبب افزایش قابلیت اعتماد و اطمینان مدیران می‌شود؛ می‌توانند جلوه‌هایی از برقراری پاسخگویی سازمانی باشد. با توجه به مطالب فوق قضیه پنج به شرح زیر مطرح می‌شود:

قضیه پنجم: حاکمیت قانون و پاسخگویی صریح و قابلیت اعتماد و اطمینان مدیران به عنوان مقوله محوری پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان و خروجی شرایط علی می‌باشد و تحت شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر منجر به ارزش آفرینی برای سازمان خواهد شد.

راهبردها

راهبردها در واقع طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می‌شوند. مفاهیم اصلی و مقوله‌های مرتبط با راهبردها در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول ۴. مفاهیم اصلی و مقوله‌های فرعی (Source:By author)

مفهوم کلی	مقوله های فرعی	مفاهیم اصلی
راهبردها	مقررات تنظیمی کارآمد	بستر سازی انگیزش کارکنان تسهیل ارتباط درون سازمانی حمایت و جانبداری از منابع انسانی تناسب کار با حقوق و مزایا همپوشانی اهداف فردی و سازمانی

مفهوم کلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم اصلی
		تقسیم وظایف هماهنگسازی منابع
		استفاده از تجربیات دیگران رشد تجربه گرایی مشورت با دیگران تفویض اختیار مدیریت حمایت‌گرا همراهی زیردستان عدم بوروکراسی
	مدیریت مشارکتی	دید منبع محوری به منابع انسانی ارتباط و اطلاع رسانی حمایت سازمانی پویایی نظام پیشنهادات تأکید بر مشارکت همگانی
		انس با حق و گریز از باطل پرهیز از ظلم معیار قرار دادن افراد، برای تشخیص حق و باطل عدالت در رفتار عدالت درون سازمانی در نظام پرداخت عدالت برون سازمانی در نظام پرداخت عدالت اجتماعی عدالت در جذب و استخدام
	عدالت محوری	

محقق با توجه به مجموعه مفاهیمی که از لابلای مصاحبه‌ها و کدهای نهایی استخراج شده است، مقوله فرعی را خدمت‌گرایی نامگذاری کرده است. امروزه هر کدام از کارکنان، ویژگی‌ها و مهارت‌ها و معیارهای خاص خود را دارند. مخصوصاً زمانی که ویژگی‌های بارز و شاخص آنها بتواند در رفع نیازهای سازمان و انجام بهتر فعالیت‌های سازمانی نقش آفرینی نماید. سازمان‌ها برای داشتن محیطی سالم و کارآ در گام اول نیازمند داشتن قوانینی کارآمد و اثربخش هستند. قوانینی که بستر ساز انگیزش کارکنان، تسهیل‌گر ارتباط درون سازمانی و حامی منابع انسانی باشند که مصاحبه شونده‌گان به عنوان عاملی که می‌تواند باعث خط‌مشی‌های فرهنگی در راستای پاسخگویی سازمانی باشند به آنها اشاره کردند. همچنین عدالت محوری در سازمان و مدیریت مشارکتی دو مقوله استخراج شده از داده‌ها به عنوان راهبردهای تحقق پاسخگویی سازمانی شناسایی شدند. محقق به مفاهیم اصلی حاصل از کدها و مقوله‌ها، مفهوم ارزش آفرینی نام نهاده و بر این اساس قضیه ششم را مطرح نموده است:

قضیه ششم: کیفیت مقررات تنظیمی، مدیریت مشارکتی و عدالت‌محوری راهبردی برای مقوله محوری، شرایط زمینهای و شرایط مداخله‌گر محسوب می‌شود.

پیامدها

بخش آخر مدل پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان شامل پیامدهای مشهود و نامشهودی می‌شود که به سازمان و کارکنان مرتبط می‌باشد. با توجه به کدگذاری، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده‌اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان کدها و مفاهیم مقوله‌های اصلی استخراج و نام‌گذاری شده‌اند. در ادامه مسیر این نتیجه حاصل شده است که پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان خروجی مدل طراحی شده می‌باشد.

جدول ۵. مفاهیم اصلی و مقوله‌های فرعی (Source:By author)

مفاهیم اصلی	مقوله های فرعی	مقوله کلی
پرهیز از آرزوی غیرمنطقی (هوا و هوس) بازگرداندن اموال عمومی داوری صحیح و عادلانه نظارت مستمر بر زیردستان سیاست‌های تنبیهی شفاف وضوح قوانین و مقررات مبارزه با فساد اداری	کاهش فساد اداری	
حمایت از مردم توجه به امورات مردمی نرمش ومدارا با مردم کیفیت خدمات تکریم ارباب رجوع خدمت رسانی به شهروندان ارتباط عاطفی با ارباب رجوع رعایت حقوق مردم	بهبود رضایتمندی جامعه	
تحويل مأموریت به افراد توانمند ارتقا و ترفیع بر اساس شایستگی ترفیع در سلسله مراتب اداری مدیریت استعداد	شایسته سالاری	پیامدها
استفاده حداکثری از مهارت‌های منابع انسانی تعیین استانداردهای ترفیع عدم خویشاوندسالاری		
کارآمدی و اثربخشی نظام اداری ارتقای سلامت نظام اداری نظام اداری سلامت اداری و پاکسازی سیستم ترویج گرایشات سالم هوشمندی سازمانی تحول و سازندگی تقویت مقبولیت و اعتماد به کل نظام تناسب سیستم اداری با ارزش‌های فرهنگی	تحول و بهبود نظام اداری	

مفاهیم اصلی	مقوله های فرعی	مقوله کلی
نوسازی همگام با تحولات بهره‌گیری از الگوهای نوین مدیریتی		
توجه به وضعیت معیشت منابع انسانی تعالی کار-زندگی منابع انسانی ارزش افزایی پایداری خدمات رفاهی توجه به نیازهای کارکنان ارتقاء سطح کیفی زندگی کاری ادراک عدالت در سازمان درک نیازهای کارکنان مشارکت در تصمیم‌گیری	رضایتمندی منابع انسانی	

محقق پنج دسته پیامد برای مدل پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان ثبت اسناد و املاک کشور در نظر گرفته است. اجزای مدل در طی این فرآیند منجر به پیامدهای سه گانه‌ای می‌شود که راستای پاسخگویی سازمانی را به همراه داشته باشد. شرایط علی ناشی از تجربه مدیران می‌تواند در بستر شرایط زمینه‌ای و درک و استنباط از خدمات و ارائه دهندگان آن منجر به ارزش آفرینی شود که پیامدهای آن به مراجعه‌کنندگان، سازمان و کارکنان مرتبط گردد. بهبود رضایتمندی جامعه نسبت به سازمان و تحول، کاهش فساد اداری و بهبود نظام اداری را می‌توان پیامدهای پاسخگویی سازمانی در سطح جامعه برشمرد. در سطح سازمانی نیز رضایتمندی منابع انسانی و شایسته‌سالاری از نتایج و پیامدهای تحقق پاسخگویی سازمانی با رویکرد پیشگیرانه فساد اداری در سازمان شناخته شده است. لذا قضیه هفتم پژوهش به صورت زیر قابل ارائه می‌باشد:

قضیه هفتم: راهبردها و شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر، پیامدهای کاهش فساد اداری، بهبود رضایتمندی جامعه، شایسته‌سالاری، تحول و بهبود نظام اداری و رضایتمندی منابع انسانی را در پی خواهد داشت. مدل مفهومی این تحقیق بر اساس الگوی پارادایمی استراوس و کوربین مطابق با شکل شماره ۱ طراحی گردید.



شکل ۱. مدل پارادایمی پژوهش (Source:By author)

بحث و نتیجه گیری

همانطور که شواهد تجربی و مطالعات نشان می‌دهند، فساد عمری به درازای ایجاد دولت‌ها و حکومت‌ها دارد. فساد اقسام و انواع مختلفی دارد و یکی از مهم‌ترین آنها که در بدنه دولت‌ها رخنه می‌کند، فساد اداری می‌باشد که خود آن نیز انواع مختلفی دارد. تجربه نشان می‌دهد که پیامدهای فساد اداری می‌تواند بستری مخرب و آسیب‌زننده باشد. از جمله پیامدهای منفی آن می‌توان به عدم اعتماد مردم به حکومت، بروز اختلال در کل نظام اداری دولت، سبب فاصله گرفتن از اهداف و خط‌مشی‌های دولتی، هدر رفتن منابع ملی و عدم دسترسی افراد کم درآمد به خدمات اولیه و... اشاره کرد.

به هر حال، فساد به انحطاط می‌انجامد؛ سیاست‌های یک دولت را در مقابل یک ملت قرار می‌دهد؛ منابع ملی را هدر می‌دهد و کارایی دولت‌ها را در اداره امور کشور کاهش می‌دهد. این امر باعث از بین رفتن اعتماد مردم به سازمان‌های دولتی و غیردولتی و افزایش بی‌تفاوتی و ناکارآمدی در جامعه می‌شود. فساد، باورها و ارزش‌های اخلاقی را در جامعه تضعیف می‌کند، هزینه‌های اجرای پروژه‌ها را افزایش می‌دهد و مانع رشد رقابت‌پذیری می‌شود.

با توجه به نتایج بسیار هولناک فساد، باید گفت که حکومت‌ها همیشه به دنبال راهی برای پیشگیری، مقابله و از بین بردن فساد بوده‌اند. البته باید اشاره کرد در هیچ کشوری، فارغ از توسعه یافته و یا توسعه نیافته، نمی‌توان فساد را

به صورت کامل از بین برد. به عبارتی اینکه برنامه‌ها، طرح‌ها و استراتژی‌های ضد فساد بتوانند تا حدودی از شیوع فساد جلوگیری کرده و آن را کنترل کنند، دست‌آورد بزرگی است، چرا که، تلاش برای حذف کامل فساد هم از نظر منابع و هم از راه‌های دیگر بسیار پرهزینه خواهد بود. از جمله اصلاحات و راهکارهایی که برای مبارزه علیه فساد صورت می‌گیرد، می‌توان به اصلاحات ساختاری در نظام اداری، افزایش آگاهی عمومی در مورد آثار فساد، ایجاد شرایط نظارت عمومی بر دستگاه‌های دولتی، خصوصی‌سازی، ترمیم حقوق و مزایای کارمندان، نظارت بر میزان مصرف، ثروت و سطح زندگی کارمندان به خصوص در سطح مدیران عالی سازمان، آزادی بیان مطبوعات، جلوگیری از فساد استخدامی و... نام برد. اما متأسفانه نمی‌توان گفت که همه این طرح و برنامه‌ها توانسته‌اند موفقیت چشمگیری علیه فساد داشته باشند. باید اشاره کرد که یکی از مهم‌ترین دلایل این شکست‌ها به اشتباهات خود مدیران و عدم کسب تجربه از گذشته باز می‌گردد.

همچنین، باید اشاره کرده که داشتن یک سیستم کارآمد پاسخگویی و شفافیت در یک سازمان تا حدود زیادی می‌تواند بر بروز فساد اداری و شایع شدن آن در سازمان‌ها جلوگیری نماید. پاسخگویی برای هر عملیات سازمانی موثر و مهم است و صاحب‌نظران از آن به عنوان پایه اصلی علم سازمانی یاد می‌کنند. مکانیسم‌های پاسخگویی به صورت رسمی و عینی و شامل مقررات و سیستم‌های ارزشیابی عملکرد اعضای سازمانی است. علاوه بر این، پاسخگویی ذهنی و فردی اعضای سازمانی نیز، نوعی دیگر از مکانیسم‌های این مفهوم به شمار می‌رود که هنجارهای درونی و ذهنی افراد را شامل می‌شود. به عبارتی باید اذعان کرد که، اگر مسئول یک بخش خصوصی و یا سازمان دولتی، نسبت به وظایف کاری خود، دانش و تخصص و مهارت کافی نداشته باشد، نه تنها نمی‌تواند به نحو مطلوب انجام وظیفه کند، بلکه در مقابل مقامات ارشد و مردم نیز باید پاسخگو باشد. به عبارتی، پاسخگویی یکی از ضرورت‌های مدیریت دولتی در شرایط کنونی جوامع به شمار می‌رود. از طریق پاسخگویی می‌توان یک الگوی ایده‌آل حاکمیت مردم سالار را نشان داد. همچنین باید گفت، پاسخگویی عمومی از نشانه‌های اداره مدرن و دموکراتیکی است. به عبارتی پاسخگویی و شفافیت از ابزارهای اصلی مبارزه با فساد محسوب می‌شوند و دستیابی به نظام پاسخگویی ایده‌آل از اهداف اصلی اکثر اصلاحات بخش دولتی می‌باشد.

وجود سیستم کارآمد از پاسخگویی و شفافیت از سویی باعث حفظ مشروعیت و مقبولیت نظام سیاسی و برخورد با فساد می‌شود و از جهتی دیگر می‌تواند از فساد دولت‌ها جلوگیری نماید. پاسخگویی از ابزارهای کنترل و نظارت بر قدرت و مقابله با سوء استفاده از قدرت نیز می‌باشد. بنابراین در همه نظام‌ها، فرآیندها و سازوکارهایی برای اعمال شاخه اجرایی دولت پیشبینی شده است. اگر دولت‌ها پاسخگو نباشند، یکسویه و مستبد و فساد انگیز خواهند شد. لازمه دموکراسی، داشتن یک سیستم پاسخگویی مناسب می‌باشد. سازمان‌های دولتی به وسیله مردم و برای مردم ایجاد می‌شوند و می‌بایست در برابر آنها پاسخگو باشند.

در این پژوهش محقق به دنبال بررسی و ارائه یک الگوی پاسخگویی برای سازمان ثبت اسناد و مدارک کشور می‌باشد که در آن رویکرد پیشگیرانه فساد اداری هم در نظر گرفته شده باشد. در این تحقیق به بررسی بیشتر مفهوم فساد اداری و پاسخگویی پرداخته شده است و به صورت نسبتاً کاملی مطالعات صورت گرفته در این رابطه را گردآوری کرده است.

لازم به ذکر است که در این زمینه تحقیقاتی صورت گرفته اما نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد که الگوی پاسخگویی باید صرفاً با توجه به شرایط سازمانی و اداری کشور ما و به خصوص برای هر سازمان و ارگانی به صورت اختصاصی باشد که تحقیقات پیشین از این لحاظ به نتیجه مطلوب دست نیافته‌اند چرا که به صورت اختصاصی صورت نگرفته‌اند.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تأیید اخلاقی

رضایت کتبی آگاهانه از افراد برای انتشار اطلاعات ناشناس آنها در این مقاله اخذ شده است.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abbas Zadegan, M. (2013). *Administrative Corruption*. Cultural Research Office. Tehran. [In Persian]
- Al-Maksousi, A. A. (2020). The effectiveness of accounting thought in the face of financial and administrative Corruption in Iraq. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 11215-11231.
- Alvani, S. M., & Islampanah, M. (2017). Designing a model to prevent administrative corruption by relying on the teachings of Nahj al-Balaghe. *Management in Islamic University*, 1(15), 147-162. [In Persian]
- Biginia, A., Kolahi, B., & Helali, R. (2012). *Identifying and prioritizing factors affecting the transparency of financial information under the supervision of Agricultural Bank of Semnan province using DIMATEL technique* The first national conference on the development of monetary and banking management, Tehran. [In Persian]
- Dimant, E., & Schulte, T. (2019). The Nature of Corruption: An Interdisciplinary Perspective. *German Law Journal*, 17(1), 53-72.
- Fazekas, M., Sberna, S., & Vannucci, A. (2022). The extra-legal governance of corruption: Tracing the organization of corruption in public procurement. *Governance*, 1–23. <https://doi.org/10.1111/gove.12648>
- Goutte, S., Péran, T., & Porcher, T. (2022). Corruption, economy and governance in Central Africa: An analysis of public and regional drivers of corruption. *Finance Research Letters*, 44, 102086. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102086>
- Hudson, S., González-Gómez, H. V., & Claasen, C. (2021). Societal Inequality, Corruption and RelationBased Inequality in Organizations. *Journal of Business Ethics.*, 181, 789–809. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04957-3>
- Kamali, Y., Sheikhzadeh Joshani, S., & Dolat Kurdistani, A. (2019). Overcoming the mechanisms of preventing and fighting against administrative corruption in Iran. *Strategic Studies of public policy*, 10(37), 384-417. [In Persian]
- Kamali, Y., Sheikhzadehjooshani, S., & Dolatkordestani, A. (2021). Meta-synthesis of the mechanisms of prevention and Combating of Administrative Corruption in Iran. *Strategic Studies of public policy*, 10(37), 384-417. [In Persian]

- Khalid, H. (2022). Transparency and accountability to reduce administrative corruption in non-governmental social welfare institutions in Palestinian society from the perspective of employees working in West Bank institutions. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 600–615.
- Khanal, K. P. (2020). Exploring Dimensions of Accountability in Community Schools: A constructivist grounded theory inquiry. *European Bulletin of Himalayan Research*, 54, 96-98.
- Khazaei, M., & Taqvai, R. (2023). The importance of accountability, transparency and integrity in government offices. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 7(89), 259-278. [In Persian]
- Khodadad Hosseini, H., & Farhadinjad, M. (2001). Investigation of administrative corruption and its control methods. *Modarres*, 5(1), 37-53.
- Kiyani, G. R. (2015). *The Role of Supervisory Institutions in Preventing Administrative Corruption in Executive Bodies* [Master's thesis, Islamic Azad University, Safadasht Branch]. Safadasht.
- Kurdestani, G. (2007). Accountability in the public sector and accounting information. *Quarterly Journal of Accounting and Auditing Reviews*, 39, 19-23.
- Latifi Jaliseh, S. (2008). *The effect of managers' public accountability on the job satisfaction of school teachers in Amlesh city* [Public administration master's thesis, Payam Noor University].
- Maleki, D., Abraham's grandson, A. R., Abdulahi, B., & Zain Abadi, H. R. (2019). Designing an effective accountability model of Islamic Azad University using the qualitative approach of foundation data theory. *Research and planning quarterly in higher education*, 6(4), 113-142. [In Persian]
- Márquez, D. (2015). MEXICAN ADMINISTRATIVE LAW AGAINST CORRUPTION: SCOPE AND FUTURE. *Mexican Law Review*, 8, 75-100. <https://doi.org/10.1016/j.mexlaw.2015.12.004>
- Moinikia, M., Kazemi, S., Omidvar, A., & Divband, A. (2018). The effect of professional ethics on organizational accountability with the mediator role of teamwork. *Biological ethics*, 9(31), 35-45. [In Persian]
- Mulgan, R. (2019). *The Extended Scope of Accountability in Public Administration*. Oxford Research Encyclopedia of Politics.
- Pla-Issa, L., Nicolás, C., & Jose, R. (2020). Corruption and complexity: a scientific framework for the analysis of corruption networks. *Applied Network Science*, 5, 13. <https://link.springer.com/article/10.1007/s41109-020-00258-2>
- Sarker, A. E., Tipu, S. A. A., & Razzaque, F. (2022). An Integrative Dynamic Framework of Social Accountability: Determinants, Initiatives, and Outcomes. *Public Organization Review*, 22(1), 117-133.
- Scalpello, M. (2024). Malta: The use of ambiguity for corruption and (mis)rule of law. *Journal of Economic Criminology*, 5, 100088. <https://doi.org/10.1016/j.jeconc.2024.100088>
- Schnell, S. (2014). *International Policy Diffusion and Domestic Policy-Making: the Case of Two Transparency and Anticorruption Policies in Romania* Washington University Artical for the degree of Doctor of Philosophy International Affairs and Public Policy and Public Administration]. ProQuest LLC.
- Serafarzai, M., Fazouni, M., & Zare, S. (2019). Approaches to the prevention of administrative corruption are a basic necessity in the establishment of a healthy and transparent government. *Perspectives of Accounting and Management*, 3(32), 10-33. [In Persian]
- Shafizadeh, H. (2008). Promotion of culture and public education to deal with corruption. *Knowledge Assessment Quarterly*, 2(3), 141-160. [In Persian]
- Vian, T. (2020). Anti-corruption, transparency and accountability in health: concepts, frameworks, and approaches. *Global Health Action*, 13, 1694744.
- Xu, S., Qiao, M., Che, B., & Tong, P. (2019). Regional Anti-Corruption and CSR Disclosure in a Transition Economy: The Contingent Effects of Ownership and Political Connection. *Sustainability*, 11(9), 2499.
- Zarandi, S., Hamidi Hessari, Y., & Madani, J. (2016). Factors affecting administrative corruption in government organizations of the Islamic Republic of Iran. *Majles and Strategy Magazine*, 24(91), 165-202. [In Persian]