فصلنامه حقوق اداری (علمی - پژوهشی)
سال هفتم، شماره ۲۳، تابستان ۱۳۹۹

مدل‌سازی علّی ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران

غلامحسین همایونی[۱]؛ عباسعلی رستگار [۲]؛ حسن عابدی جعفری [۳]؛ حسین دامغانیان[۴]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۳۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۲۶

چکیده

سازمان گمرک جهانی در راستای ارائه راهبردهایی برای ارتقای سلامت اداری در گمرکات جهان، اقدام به تصویب بیانیه‌های متعددی نموده است که مهمترین و برجسته‌ترین آن، «بیانیه تجدیدنظر شده آروشا» است. از آنجایی که تبیین‌کنندگان بیانیه آروشا تاکید داشته‌اند که مؤلفه‌های ذکر شده در این بیانیه، می‌بایستی بر اساس شرایط هر کشور و درجه توسعه‌یافتگی اقتصادی آن مورد نظر قرار گیرد؛ این پژوهش به دنبال ارائه مدلی علّی برای ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران است. در اجرای این پژوهش، از روش پیمایشی با استفاده از معادلات ساختاری استفاده گردید. جامعه آماری کلیه ناظران و بازرسان سازمان بازرسی کل کشور (که نظارت بر گمرک را انجام می‌دهند) به تعداد ۱۲۰۰ نفر هستند. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب و برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه، ۳۰۳ نفر به‌دست آمد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته، شامل ۸۲ سؤال در ابعاد عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل برون‌سازمانی و سلامت اداری گمرک (شفاف‌سازی، پاسخگویی و قانون‌گرایی) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عوامل: سازمانی، فردی و برون‌سازمانی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک تاثیر مثبت دارند و در این میان، تاثیر عوامل سازمانی، از دو عامل دیگر بیشتر است. علاوه بر این، متغیرهای عوامل سازمانی و برون سازمانی از طریق متغیر واسط عوامل فردی بر سلامت اداری اثرگذار هستند.

واژگان کلیدی: سلامت اداری، فساد اداری، گمرک، بیانیه‌آروشا.

---

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه سمنان homauni.h@semnan.ac.ir
۲. دکتری مدیریت رفتار سازمانی و دانشیار دانشگاه سمنان، (نویسنده مسئول) a_rastgar@semnan.ac.ir
۳. دکتری مدیریت رفتار سازمانی و استادیار دانشگاه تهران jafari@ut.ac.ir
۴. دکتری مدیریت رفتار سازمانی و دانشیار دانشگاه سمنان hdamghanian@semnan.ac.ir

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

مقدمه

امروزه فساد اداری و مالی به یک معضل جهانی مبدل شده و دولت‌ها آگاهند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری می‌شود و هیچ حدومرزی هم نمی‌شناسد؛ همان‌طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنابر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه‌یافتگی، گوناگون است. به هر صورت، فساد موجب انحطاط شده و سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد و باعث هدررفت منابع ملی می‌شود؛ همچنین به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق، اعتماد مردم را نسبت به دستگاه‌های دولتی کاهش داده، باعث انحراف دولت از سیاست‌های کلان خود می‌گردد (پیام یونسکو، شماره ۳۱۳).

از سویی دیگر، اگر نگوییم همه، ولی بیشتر کارکردهای گمرک در برابر فساد، مستعد هستند که لازم است با تدابیر لازم نسبت به پیشگیری از فساد و ارتقای کارآمدی و سلامت اداری در گمرک اقدام شود. سازمان گمرک جهانی، با صدور بیانیه آروشا و تشویق کشورها به پیوستن به این کنوانسیون، سعی کرده است نسبت به ارتقای صداقت و درستکاری در گمرکات جهان اقدام ورزد. این بیانیه دارای ۱۰ گزینه است. این عناصر عبارتند از: رهبری و تعهد، چارچوب مقرراتی، شفافیت، اتوماسیون، اصلاح و نوسازی، ممیزی و بازرسی، کدهای رفتاری و اخلاقی، مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و ارتباط با بخش خصوصی.

دولت‌ها برای به اجرا درآوردن مناسب برنامه‌ها و سیاست‌های مالی، اقتصادی و اجتماعی خود نیازمند سازمان گمرکی کارآمد و مؤثر هستند (نوسازی گمرک[1]، بانک جهانی، ۲۰۰۵: ۲۲۵).

با مرور اهداف و برنامه‌های گمرک می‌توان به‌سادگی تعبیر نمود که موفقیت یا عدم‌موفقیت دولت‌ها در اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه اقتصادی تا حدود زیادی به نقش و کارایی گمرکات آن کشور بستگی دارد و سلامت اداری، می‌تواند میزان بهره‌مندی کشور از اقتصاد جهانی را افزایش دهد. با توجه به اهمیت گمرک در اقتصاد کشور و حساسیت این سازمان، همچنین شواهدی از وجود فساد در گمرک که در سالیان اخیر در رسانه‌های ارتباط جمعی منعکس گردیده است؛ پرداختن به موضوع سلامت اداری به‌عنوان یک اقدام پیشگیرانه در گمرک ضرورت می‌یابد. بر همین اساس، این پژوهش در پی پاسخ دادن به این سؤال است که «مدل علّی ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران چگونه می‌تواند باشد؟» و در این راستا تلاش

1. Customs Modernization,World Bank,2005

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

گردید که نسبت به سایر تحقیقات صورت پذیرفته، نسبت به ارائه یک مدل جامع در این خصوص اقدام شود.

۱- مطالعات موضوعی

۱-۱- سلامت اداری

سلامت اداری به معنی ارتقای درستکاری[1] در سطوح مختلف بین‌المللی، منطقه‌ای، ملی، محلی و سازمانی است. تجربیات جامعه جهانی حاکی از این است که جامعه فعلی، علاوه بر اخلاق و معنویت، نیازمند درستکاری است. به همین دلیل، بیشتر کشورها، با وضع قوانین و ایجاد ساختارهای لازم در نظام حکومتی خود، نسبت به ایجاد سیستم‌های درستکاری ملی[2] اقدام نموده‌اند. سازمان شفافیت بین‌الملل[3]، سیستم درستکاری ملی را چنین تعریف نموده است: یک رویکرد کل‌گرا نسبت به شفافیت و پاسخگویی؛ و مشتمل بر یک طیفی از ارکان مختلف از جمله نظام سیاسی دموکراتیک، قوه قضاییه مستقل، رسانه‌های آزاد و جامعه مدنی (کتاب مرجع شفافیت بین‌الملل[4]، ۳۵، ۲۰۰).

در گزارشی از سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) [5]در خصوص درستکاری[6] و صداقت آمده است:

«مردم حق دارند که از مقامات دولتی انتظار داشته باشند که با درستکاری و صداقت عمل نمایند وکارگزاران دولتی را به سبب سوءرفتار و فساد مورد بازخواست قرار دهند. شهروندان از مسئولان دولتی انتظار دارند تا ارزش‌هایی مانند صداقت و اعتماد را تقویت کنند و در انجام امور روزانه خود در جهت منفعت عمومی عمل نمایند. عدالت، قابلیت اطمینان و تصمیم‌گیری نظام‌مند در سازمان‌های عمومی باعث افزایش اعتماد عمومی می‌شود. درستکاری برای دولت ضروری است تا مشروعیت پیدا کند و مورد اعتماد و مؤثر باشد؛ بنابراین عنصر اصلی و حیاتی، حکمرانی خوب است.» (OECD، ۲۰۱۲: ۳۲)؛ علاوه بر این، سلامت اداری در سازمان با موضوعاتی چون

1. Integrity
2. National Integrity System(NIS)
3. Transparency International(TI)
4. TI Source Book
5. The Organisation for Economic Co-operation and Development
6. Integrity

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

پاسخگویی، قانون‌مداری، شفافیت، پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم و مبارزه با فساد در ارتباط است. (همان:۱۲)

۲-۱- فساد اداری

فساد، مفهومی چندوجهی و متغیر است؛ نه‌فقط از کشوری به کشور دیگر، بلکه از زمانی به زمان دیگر هم‌تغییر می‌کند. برای مثال، آنچه عموم، امروزه در غرب به‌عنوان «عمل فاسد» محکوم می‌کنند؛ درگذشته محکوم نمی‌کردند یا در جوامع دیگر محکوم نمی‌شود. فساد مفهومی پیچیده است و این پیچیدگی مانع از آن می‌شود که بتوان به همه علل و عوامل مؤثر بر آن پی برد؛ درحالی‌که می‌توان بروز فساد یا اعمال فسادآمیز را در همه جوامع و سازمان‌ها محتمل و حتی مسلم فرض کرد؛ میزان و گستره فساد به تفکیک افراد، آژانس‌های (کارگزاری‌های) بخش عمومی، فرهنگ‌های مدیریتی و مناطق جغرافیایی متفاوت است (هایدنهایمر[1] و جوهانستون[2]، ۲۰۱۱: ۱۶).

سازمان شفافیت بین‌الملل[3]به اختصار فساد را: «سوءاستفاده از قدرت اعطاءشده برای انتفاع شخصی» تعریف کرده است (لانگست[4]، ۲۰۱۶).

۳-۱- گمرک

طبق نظر سازمان جهانی گمرک «گمرک نهادی ضروری برای حکمرانی مطلوب[5]، تأمین رفاه و حفاظت از جامعه است.» فعالیت‌های گمرک در ارتباط مستقیم با اهداف و اولویت‌های دولت در موارد زیر قرار می‌گیرد: اخذ حقوق و عوارض گمرکی، حفاظت از جامعه، حفاظت‌های زیست‌محیطی، اعمال سیاست‌های تجاری و حفاظت از آثار فرهنگی و تاریخی (سازمان گمرک جهانی، واژه‌نامه).

بنابراین، سازمان گمرک، گستره وسیعی از سیاست‌های دولت را به اجرا درآورده است و در تعامل با تعداد زیادی از وزارتخانه‌ها و ادارات دولتی قرار می‌گیرد. نقش گمرک در سطح ملی به‌مثابه قلبی برای کامیابی و موفقیت در اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های دولت عمل می‌نماید؛ ازاین‌رو، موفقیت یا عدم‌موفقیت دولت‌ها در اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه اقتصادی تا حدود زیادی به نقش و کارایی گمرکات آنان بستگی دارد (تفضلی و دیگران، ۱۳۹۵ : ۳۳).

1.Heidenheimer
2. Johnston
3. Transparency International Organization(TI)
4 .Langseth
5.Good Governance

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

٤-۱- بیانیه آروشا [1]

شورای همکاری گمرکی در هفتم جولای ۱۹۹۳ در هشتاد و یکمین و هشتاد و دومین اجلاس خود، بیانیه معروف به آروشا را تصویب کرد. هدف بیانیه، تشویق اعضای شورا به قبول قوانین حاکم بر درستکاری و اجرای مؤثر آن از سوی دولت‌ها بود. این بیانیه نکات قابل‌توجه و ارزشمندی در خصوص مبارزه با قاچاق کالا، تسهیل جریان تجارت قانونمند، قانون‌مداری کارکنان گمرک، مبارزه با فساد در گمرکات، شفافیت قوانین گمرکی، تعدیل تعرفه‌ها، محدودیت نرخ‌ها و کاهش مقررات اداری، سهولت در رویه‌های گمرکی، اتوماسیون، نظارت، کنترل و بازرسی سیستمی، تقویت روابط انسانی مناسب، تنظیم نظامنامه رفتاری، آموزش مستمر شغلی و حرفه‌ای، در نظر گرفتن حقوق مناسب برای کارکنان و تأمین خدمات رفاهی و ایجاد روابط باز و شفاف با جامعه تجاری را در برداشت (آروشا، ۱۹۹۳). بیانیه آروشا در سال ۲۰۰۳ میلادی مورد تجدیدنظر قرار گرفت. در بیانیه تجدیدنظر شده، اعضای شورای همکاری گمرکی تلاش کرده‌اند مفاد بیانیه آروشا را در ده محور زیر سازماندهی کنند: رهبری و التزام، چارچوب قانونی، شفاف‌سازی، اتوماسیون، اصلاح و نوسازی، ممیزی و بررسی، نظام‌نامه رفتاری، مدیریت منابع انسانی، اخلاق و فرهنگ سازمانی و ارتباط با بخش‌خصوصی(آروشا، ۲۰۰۳). با توجه به مفاد بیانیه اصلاح‌شده، مشخص می‌شود اعضاء تلاش کرده‌اند برخی از مفاهیم را به‌طور شفاف بیان کنند و در پایان از دولت‌ها، بخش تجاری و اعضای جامعه بین‌المللی درخواست کرده‌اند تا گمرک را در مبارزه با فساد یاری نمایند.

۲- اهداف و فرضیه‌های تحقیق

۱-۲- هدف اصلی: مدل‌سازی علّی ارتقاء سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران

اهداف فرعی

بررسی تاثیر عوامل فردی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک

بررسی تاثیر عوامل سازمانی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک

بررسی تاثیرعوامل برون سازمانی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک

بررسی رابطه بین عوامل فرد، سازمانی، برون‌سازمانی و شفاف‌سازی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک

1. Arusha Declaration

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

بررسی رابطه بین عوامل فردی، سازمانی، برون‌سازمانی و قانون‌گرایی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک

بررسی رابطه بین عوامل فردی، سازمانی، برون‌سازمانی و پاسخگویی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک

۲-۲- فرضیه اصلی: بین عوامل فردی، سازمانی و برون‌سازمانی بر سلامت اداری در گمرک رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

بین عوامل فردی و ارتقای سلامت اداری در گمرک رابطه معنی‌داری وجود دارد.

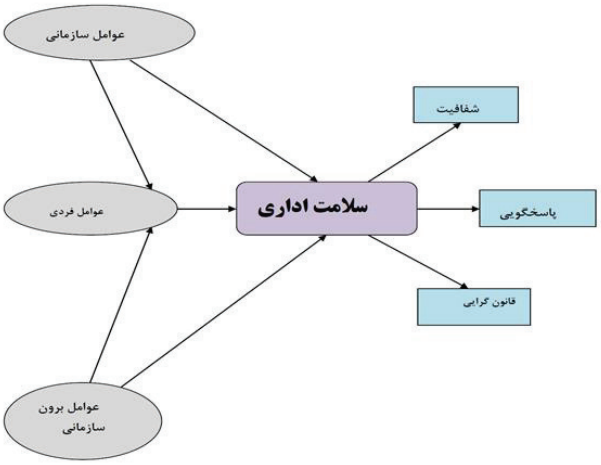
بین عوامل سازمانی و ارتقای سلامت اداری در گمرک رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بین عوامل برون‌سازمانی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بین عوامل فردی، سازمانی، برون‌سازمانی و شفاف‌سازی در گمرک رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بین عوامل فردی، سازمانی، برون‌سازمانی و پاسخگویی در گمرک رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بین عوامل فردی، سازمانی، برون‌سازمانی و قانون‌گرایی در گمرک رابطه معنی‌داری وجود دارد.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی علّی ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

۳- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هیلبرون[1] بیان می‌کند نظام چیزی بیش از مجموع ساده اجزاست و این مفهوم از نظام است که ما را به این نتیجه می‌رساند که نظام سلامت و درستکاری زمانی بیشتر می‌شود که به عنوان بخشی از نظام وسیع‌تر حکمرانی تلقی گردد. به نظر وی، چندین نهاد بین‌المللی که در زمینه ارتقای حکمرانی سیاسی فعالیت می‌کنند، در دو دهه گذشته چارچوب‌های جدیدی را برای ارزیابی درستکاری ارائه داده‌اند. این چارچوب‌ها، معمولا شامل ترکیبی از عناصر حکمرانی مانند اقدامات قانون‌گذاری، اداری، و ترتیبات مدیریتی و آموزشی است که ماهیت چند سطحی و چندلایه‌ای ارزش‌ها و فرآیندهای درستکاری را تشخیص می‌دهد (هیلبرون، ۲۰۰۴: ۳۲).

۱-۳- کتاب راهنمای یوسید[2]

در کتاب راهنمای آژانس ایالات متحده به منظور کمک توسعه بین‌المللی، برای سلامت اداری پنج مؤلفه شناسایی گردیده است و در واقع، متغیرهای سلامت سازمانی در نزد آنان عبارتند از: شفافیت، پاسخ‌گویی، پیشگیری، اعمال قانون و آموزش (راهنمای یوسید، ۲۰۰۵ :۴).

شفافیت: شفافیت؛ توانایی شهروندان، مقامات عمومی و جامعه مدنی برای کسب اطلاعاتی است که آنان برای تصمیم‌گیری آگاهانه و پاسخ‌گو نگه‌داشتن عاملان بخش عمومی بدان نیازمندند.

پاسخ‌گویی: پاسخ‌گویی؛ سازوکارهایی هست که مقصود از آن‌ها، اطمینان از این امر است که حکومت و نهادهای مرتبط با آن، به‌نحو صادقانه وظایفی را که در قبال شهروندان، جامعه تجاری و دیگر ذینفعان برعهده دارند، انجام دهند.

پیشگیری: پیشگیری؛ ساختاربخشی نهادها و سازمان‌هاست تا آن‌جا که فرصت‌های فساد را کاهش دهد. این شامل: تقلیل انحصار و اختیار، حقوقی ساختن خدمات مدنی، جدا کردن بخش‌های خصوصی و عمومی و رسمیت بخشیدن به روابط بین بخش عمومی و خصوصی است.

تقویت و اعمال قانون و یا اقدامات تضمین‌کننده سلامت: اعمال قانون ناظر به انگیزه‌هایی برای پیروی از قواعد پاسخ‌گویی است. اجرای قانون مؤثر نوعاً نیازمند تضمینات و یا مجازات اداری برای اهمال، عملکرد ضعیف، یا عدم پیروی و نیز تضمین لازم مجازات کیفری برای فساد است.

---

1. Heilbrunn
2. US Agency for International Development (USAID) Guidline

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

آموزش: «آموزش ناظر به ابعاد آگاهی، حمایت و ارزش‌هایی است که می‌توانند از طریق حکومت و بخش خصوصی برانگیخته شوند. آموزش در هویت‌یابی، جامعه‌پذیری، و نهادی شدن ارزش‌ها و معیارهای مرتبط با سلوک اجتماعی تجسم می‌یابد که تساهل به نفع فساد را کاهش می‌دهد و سلامت را در روابط بخش عمومی و خصوصی تشویق می‌کند.» (راهنمای یوسید، ۲۰۰۵ :۵).

مؤسسه سلامت مالزی[1]، ۱۲ بعد را برای سنجش سلامت سازمان مورد توجه قرار می‌دهد که عبارتند از: چشم‌انداز و اهداف سازمانی، تعهد رهبری سازمانی به ارتقای سلامت اداری، ساختارهای سازمانی، تبعیت قانونی، اقدامات انضباطی و تشویقی، فرهنگ سازمانی، سنجش، تحقیق و ارزیابی، تدابیر و حمایت‌های سازمانی، تعلیم و تربیت اخلاقی، ارتباطات اخلاقی، افشاگری فساد و مسئولیت اجتماعی سازمان.(سعید، علم و خلید، ۲۰۱۶: ۱۲)

در مجموعه بهترین اقدامات صورت گرفته در زمینه ارتقاء سلامت اداری در گمرک[2] گردآوری شده توسط سازمان گمرک جهانی[3]، متغیرهای زیر مورد توجه قرار گرفته است: رهبری و التزام مدیریت ارشد[4]، ساده‌سازی رویه‌های گمرکی (بر اساس کنوانسیون تجدید نظر شده کیوتو)[5]، شفافیت، اتوماسیون[6]، حسابرسی و بررسی، قواعد رفتاری، مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و اصول اخلاقی و رابطه با بخش خصوصی (سازمان گمرک جهانی، ۲۰۰۷) .

۲-۳- شاخص سلامت سازمانی ملل متحد [7]

این شاخص در پیمایش سلامت سازمانی ملل متحد [8]در سال ۲۰۰۴ مورد استفاده قرار گرفته است. در این پیمایش، هدف؛ سنجش نگرش‌ها و ادراکات راجع به سلامت سازمانی در میان کارکنان سازمان ملل متحد بوده است. متغیرها یا عوامل اصلی این پیمایش عبارتند از: سلامت سازمانی، رضایت کارکنان، اعتماد، ارزش‌های اخلاقی، بهره‌وری، التزام به اقدامات نظارتی، پایبند بودن رهبران ارشد به اصول سلامت سازمانی، پاسخ‌گویی مدیران و کارکنان (موسسه مشاوره‌ای دیلیویت[9]، ۲۰۰۵: ۱۶).

---

1. Corporate Integrity Systems Malaysia
2. Compendium of Integrity Best Practice,World Customs Organization
3. World Customs Organization
4. Leadership and Commitment
5. Revisw Keyoto Convention
6. Atoumation
7. United NationsIntegrity Index
8. United Nations Organization Integrity Survey
9. Deloitte Consulting

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

۳-۳- شاخص سنجش سلامت سازمانی کمیسیون مستقل کره جنوبی علیه فساد (شاخص کیکاک)[1]

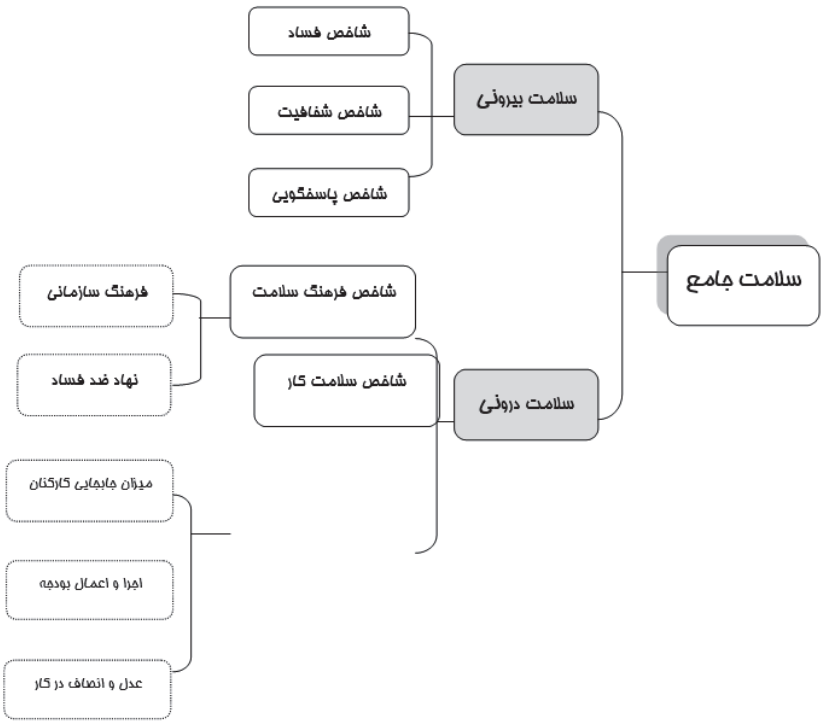
یکی از شاخص‌هایی که در باب سنجش سلامت سازمانی ساخته شده و مکرر بازبینی شده است؛ شاخص ارزیابی سلامت اداری [2] کمیسیون مستقل کره جنوبی علیه فساد یا شاخص کیکاک (KICAC) است. فساد در این شاخص برابر با عدم سلامت نیست؛ بلکه عدم فساد تأمین‌کننده، جزئی از سلامت است، نه کلِّ آن؛ مهم‌ترین مولّفه‌های سنجش سلامت، در شاخص کیکاک لحاظ شده است که عبارتند از: شفافیت، پاسخ‌گویی، فرهنگ سازمانی، نحوه کار، عملکرد سازمان و استفاده از منابع (چو[3]، ۲۰۰۹ :۲۲).

چارچوب این ارزیابی از سال ۲۰۰۲ تا سال ۲۰۰۹ مداوم بروز شده است. در سال ۲۰۰۹، ارزیابی سلامت شامل: ارزیابی سلامت بیرونی و ارزیابی درونی بوده است. در ارزیابی سلامت بیرونی، شهروندان و مقامات مورد پرسش قرار گرفتند تا تشخیص و سنجش سطح سلامت، مبتنی بر تجربه و ادراک استفاده‌کنندگان از خدمات عمومی باشد. در ارزیابی سلامت درونی نیز کارکنان یا مصرف‌کنندگان داخلی سازمان‌های عمومی مورد پرسش قرار گرفتند تا سطح سلامت در امور داخلی نظیر مدیریت پرسنلی و اجرایی بودجه، ارزیابی و سنجش شود. نمرات سلامت بیرونی و درونی با هم ترکیب شدند تا شاخص سلامت جامع پدید آید.

1. Korea Independent Commission Against Corruption (KICAC)
2. Integrity Assessment
3. Choi

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]



شکل (۲): شاخص سنجش سلامت سازمانی کمیسیون مستقل کره جنوبی برای مبارزه با فساد (شاخص کیکاک، ۲۰۰۹)

٤-۳- درستکاری از نظر کافمن[1]

از نظر کافمن، نظام درستکاری با رفتارهایی که در تقویت ارزش‌ها و اصول سازمان‌ها و ادارات عمومی ناتوان هستند، تضعیف می‌گردد. این مفهوم می‌تواند طیف وسیعی از رفتارها، از اشتباهات ساده در انجام وظایف اداری از طریق نقض عمدی اعتماد تا فعالیت‌های جنایی را دربرگیرد. کافمن در شکل شماره (۳)، این زنجیره رفتارها را نشان می‌دهد. کافمن، این طیف را به سه نوع عمده از رفتارهای نامطلوب تقسیم‌بندی می‌کند: سوءمدیریت، سوءرفتار و رهبری و فساد.

1. Kaufmann

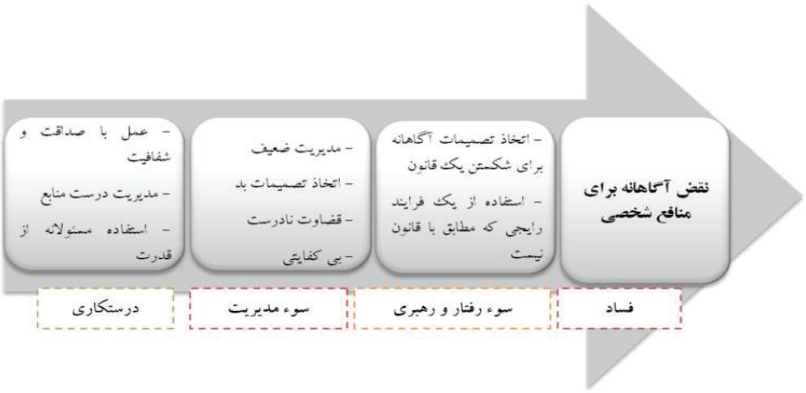
[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

سوءمدیریت[1]. سوءمدیریت به آن طیف از وظایف اداری اشاره دارد که به‌درستی و با دقت اجرا نمی‌شوند. این مفهوم می‌تواند شامل ناکارآمدی، بی‌کفایتی و تصمیم‌گیری با استدلالات ضعیف باشد.

سوءرفتار[2] درمدیریت و رهبری. سوءرفتار جدی‌تر از سوءمدیریت است. در این مرحله، سطح بیشتری از بی‌مبالاتی و یا قصدی فراتر از سوءمدیریت وجود دارد. سوءرفتار بیش از عدم توجه و یا عدم سعی و کوشش است. این مفهوم می‌تواند شامل نقض اصول رفتاری باشد و ممکن است دربرگیرنده عنصر نادرستی و عدم صداقت باشد.

فساد[3]: فساد پدیده‌ای فراتر از سوءرفتار بوده و شامل اشکال مختلفی از «سوءاستفاده از قدرت یا سوءاستفاده از اداره» است. در مفهومی وسیع، بانک جهانی نیز عنصر منفعت شخصی را به آن اضافه نموده و فساد را این‌گونه تعریف می‌نماید: «سوءاستفاده از قدرت عمومی برای منفعت شخصی.» (کافمن، ۱۹۹۹ : ۷۸). فساد، اعتماد عمومی را تضعیف می‌کند و تأثیر عمده‌ای بر شهرت سازمان دارد.



شکل (۳): مراحل تبدیل درستکاری در سازمان به فساد اداری(کافمن، ۱۹۹۹)

1. mismanagement
2. misconduct
3. Corruption

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

فساد از نظر کلینگارد[1]: کلیتگارد، یک چارچوب تحلیلی سودمند برای تجزیه و تحلیل مقوله فساد ارائه کرده است. به عقیده کلیتگارد، احتمال وقوع فساد هنگامی در بالاترین سطح خود قرار می‌گیرد که ماموران (افراد و یا گروه‌ها) از قدرتی انحصاری در برابر مشتریان و همچنین از قدرت و یا اختیار برای تدارک کالاها یا خدمات بهره‌مند هستند و سطح پاسخ‌گویی نیز پایین باشد (کلیتگارد، ۱۹۹۸: ۱۲۳). براساس این چارچوب، احتمال وقوع فساد، به دنبال یک معادله ساده به وجود می‌آید:

فساد[2] = انحصار[3] + قدرت صلاحدید[4] – پاسخگویی[5]

این چارچوب، ارتباط ویژه‌ای با محیط گمرک دارد؛ جایی که به‌واسطه انحصار اجرایی، ادارات گمرک اغلب تنها عامل مسئولیت‌دار هستند، کارمندان گمرک نسبتاً در سطوح پایین هستند و از قدرت تصمیم‌گیری و حق نظر قابل‌ملاحظه بهره‌مندند و سطوح سرپرستی و پاسخ‌گویی اغلب ضعیف است.

٤- پیشینه پژوهش

١-٤- در پژوهشی که توسط مک لیندن و دورانی[6] تحت عنوان «بررسی فساد در گمرکات» با هدف «بررسی تجربه گمرک چندین کشور در زمینه مبارزه با فساد و مطرح ساختن شیوه‌های نوآورانه‌ای در این خصوص» در سطح بین المللی انجام شد، نتایج پژوهش‌نشان داد که رسیدگی به معضل فساد در گمرک هر کشوری نیازمند هوشیاری دائمی و راهبردهای عملی برای حل مشکل به صورت کلی است. دراین پژوهش، عوامل موثر بر کاهش فساد در گمرک، ابزارهای مبارزه با فساد (مشتمل بر برخورد با جرایم و تخلفات، نمونه گیری و آزمایشگاه)، مدرن‌سازی (اتوماسیون و استفاده از وسایل مدرن گمرکی) و اصلاحات در سیستم گمرک (اصلاح فرآیندها و رویه‌ها و ساختارهای گمرکی، اصلاح قوانین و مقررات، ارتقاء شفافیت در گمرک، بهبود ممیزی وبررسی) هستند (مک لیندن و دورانی، ۲۰۱۳ :۸۹) .

1. Klitgaard
2. Corruption
3. Monopoly
4. Discretion
5. Accountability
6. McLinden & Durrani

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

۲-٤- پژوهشی توسط دونگا[1]با عنوان «مدیریت ریسک فساد در گمرک از طریق سیستم‌های پنجره واحد» با هدف «تشریح استفاده از سیستم‌های پنجره واحد به عنوان ابزاری برای مبارزه با فساد» در سطح بین‌المللی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که سیستم‌های پنجره واحد و رویکرد اتوماسیون، ابزارهای موثری هستند که در ترکیب با دیگر رویکردهای مبارزه با فساد (از جمله کاهش اختیارات با میزان صلاحدید شخصی، افزایش پاسخگویی کارکنان و مسئولین گمرکی، ارتقای سازوکارهای نظارتی در گمرک، بهبود مدیریت منابع انسانی، ارتقای کیفیت آموزش‌ها، بهبود ارتباط با بخش خصوصی، ارتقای مدیریت ریسک سازمانی و ارتقای رویه‌های گمرکی (ازجمله: صادرات، واردات، بازبینی، مالی، ارزش، و ترانزیت) می‌توانند نتایج امیدبخشی در زمینه ارتقای سلامت اداری داشته باشند (ان. دونگا، ۲۰۱۳: ۵۴)

۳-٤- پژوهشی توسط مایکل و مور[2] با عنوان «از فساد (و مبارزه با فساد) در گمرک چه می‌دانیم؟» با هدف «تشریح معضل فساد و بررسی راهکارهای ممکن برای مقابله با آن» در سطح بین‌المللی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که همهٔ رویکردهای اتخاذ شده در یک دهه گذشته برای مبارزه با فساد در گمرک مناسب نیستند و کشورها باید با توجه به کنوانسیون‌های بین‌المللی مبارزه با فساد، در مورد برخی رویکردهای خود تجدیدنظر کنند. در این پژوهش، عوامل موثر بر ارتقای سلامت اداری در گمرک مشتمل بر بازرسی داخلی، جرم‌انگاری فساد در گمرک و اجرای قوانین و مقررات مبارزه با فساد در گمرک هستند (مایکل و مور، ۲۰۰۹: ۶۵).

٤-٤- در پژوهشی که توسط تابازی[3] با عنوان «مبارزه با فساد گمرکی با تسهیل تجارت؛ مورد مطالعه: کشورهای آفریقای شرقی» با هدف «بررسی پتانسیل تسهیل تجارت به عنوان یک رویکرد کلی در کاهش شیوع و پیامدهای منفی فساد در گمرک» در آفریقای شرقی انجام شد؛ نتایج پژوهش نشان داد طرح تسهیل تجارت که گام‌های موثری برای تحقق آن در شرق آفریقا برداشته شده می‌تواند به همراه اصلاحات داخلی در گمرکات، اصلاحات قانونی، اصلاحات اجرایی (ساده‌سازی رویه‌های گمرکی، ارتقای اتوماسیون و ارتقای مدیریت منابع انسانی) به کاهش فساد گمرکی کمک کند (ان. تابازی، ۲۰۱۰ : ۹)

1. N.donga
2. Michael & Moore
3. N.tabazi

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

٤-٥- در پژوهشی که توسط فلستاد[1] با عنوان «بررسی پاکدستی در گمرک: تجربیات کسب‌شده در کشورهای ناحیه آفریقای سیاه» با هدف «بررسی و نقد رویکردهای اصلاحی که در راستای بهبود ارتقای سلامت اداری در گمرک کشورهای ناحیه آفریقای سیاه» انجام شد، مشخص گردید که مولفه‌های: اقدام در راستای منافع عمومی، مدیریت کارآمد و طولانی‌مدت، تعهد مدیریت ارشد گمرک به ارتقای سلامت اداری، اصلاح رویه‌های رسمی گمرک، اصلاح عرف و رویه‌های غیررسمی گمرک و کاهش احتمال پارتی بازی می‌توانند بر ارتقای سلامت اداری در گمرک موثر واقع شوند(فلستاد، ۲۰۰۹).

٤-٦- در تحقیق با عنوان «رابطه بین آموزش نیروی انسانی و تحول سلامت اداری (مطالعه موردی: گمرکات استان آذربایجان غربی)» مشخص گردید بین کیفیت آموزش و سلامت سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که با افزایش کیفیت آموزش، سلامت سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد (ناصری، ۱۳۹۳ : ۸۵)

٤-٧- در تحقیقی با عنوان «شناسایی عوامل موثر بر ارتقای سلامت اداری، مشخص گردید که بین نظام مدیریت منابع انسانی کارآمد، مدیریت اثربخش، فرهنگ سازمانی قوی، ساختار سازمانی، سیستم‌ها و روش‌های کارآمد، نظام نظارتی و بازرسی و ارتقای سلامت اداری رابطه وجود دارد (نیک‌پور، ۱۳۹۰ : ۹۶).

٤-٨- در تحقیق صورت پذیرفته با عنوان «نقش و تاثیر آموزش برای ارتقای سلامت اداری» مشخص شد که آموزش به کارکنان موجب سرعت و دقت بیشتر در خدمت‌رسانی در سازمان شده که در نتیجه، تحول و سلامت در دستگاه‌های دولتی و خصوصی را به ارمغان می‌آورد (آذریان، ۱۳۸۹: ۵).

٤-٩- در تحقیقی باعنوان «تعیین عوامل موثر بر کجروی‌های اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران» مشخص گردید که ضعف نظارت و بازرسی، ضعف معیشتی کارکنان گمرک، ضعف قوانین و عدم حاکمیت قانون، نابرابری، عدم شفافیت، سازمان فاسد، پیامدهای پول نامشروع، نبود حس وفاداری و تعلق سازمانی، ضعف سیستم تشویق و تنبیه، کمبود مزایا و امکانات، زیاده‌خواهی و طمع، نبود شایسته‌سالاری، نقص سیستم آموزش، عدم آگاهی از قوانین، عدم هماهنگی گمرک با سازمان‌های همجوار، پراکنده بودن جغرافیایی گمرک، مشکلات تعیین ارزش، حق صلاحدید،

1 Fjeldstad

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

یکسان نبودن مآخذ تعرفه کالاهای مشابه از جمله عوامل موثر بر عدم ارتقای سلامت اداری در گمرک هستند (جلالی، ۱۳۹۰: ۲۲۴).

۵-روش‌شناسی

این پژوهش از نوع هدف، کاربردی و از نوع روش، توصیفی- پیمایشی است؛ زیرا ازیک‌طرف، انتظار ارائه راه‌حل‌های کاربردی برای حل مسأله موردمطالعه به سازمان مربوطه وجود دارد (پژوهش کاربردی) و از طرف دیگر، هیچ متغیری مورد دستکاری و تغییر قرار نمی‌گیرد و محقق با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده به توصیف نظام‌مند پدیده موردمطالعه می‌پردازد.

بازه زمانی تحقیق، شش ماهه اول سال ۹۸ و جامعه آماری کلیه ناظران و بازرسان سازمان بازرسی کل کشور (که نظارت بر گمرک را انجام می‌دهند) به تعداد ۱۲۰۰ نفر هستند. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب و برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه ۳۰۳ نفر به‌دست آمد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته حاصله از داده‌های بخش کیفی شامل: ۸۲ سؤال در ابعاد عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، اتوماسیون، اصلاح و نوسازی، ممیزی و بررسی، آموزش، کیفیت زندگی و توانمندسازی کارکنان و مدیریت ریسک گمرکی)، عوامل فردی (کارآمدی کارکنان، کدهای رفتاری و اخلاقی، رهبری و تعهد)، عوامل برون سازمانی (ارتباطات با بخش خصوصی، نظارت و کنترل دستگاه‌های نظارتی، عوامل بین‌المللی) و سلامت اداری گمرک (شفاف‌سازی، پاسخگویی و قانون‌گرایی) استفاده شد. برای تعیین اعتبار[1] متغیرهای اصلی این پژوهش از روش اعتبار صوری و محتوایی استفاده‌شده و با استفاده از نظرهای کارشناسان و صاحب‌نظران، سؤالات پرسشنامه‌ها طراحی و تدوین شده است. در مرحله بعد، سؤالات و گویه‌های مبهم حذف و دیگر تغییرات شکلی و محتوایی لازم برای افزایش یافتن اعتبار سؤالات انجام گردیده است. برای محاسبهٔ پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است؛ بدین‌ترتیب که پرسشنامه اولیه پس از تدوین بین ۳۰ نفر از بازرسان گمرک در سازمان بازرسی کل کشور توزیع، تکمیل و مورد پیش‌آزمون[2]قرار گرفته و اشکالات و نواقص برطرف و درنهایت، پرسشنامه نهایی تدوین شده است. آلفای کرونباخ، پرسشنامه در شاخص‌های عوامل: فردی، سازمانی و برون‌سازمانی، شفاف‌سازی، پاسخ‌گویی و قانون‌گرایی ۸۱٪ بوده است که حاکی از پایایی بالای پرسشنامه است.

---

1. Validity
2. pre-test

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

پرسشنامه و راهنمای نحوه تکمیل آن از طریق سیستم اطلاع‌رسانی داخلی سازمانی (سامانه برید) در اختیار کارشناسان، بازرسان و سربازرسان اقتصادی سازمان بازرسی کل کشور قرار گرفت و پاسخگویان، پرسشنامه‌ها را تکمیل و دوباره از طریق همان سامانه ارسال کرده‌اند.

برای تعیین روایی شاخص‌های این تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ که نوعی شاخص تعیین همسانی درونی یک سازه است، استفاده‌شده است. نتایج تحقیق با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS در دو سطح توصیفی و تحلیلی استخراج شده است. برای توصیف یافته‌های تحقیق از جداول یک‌بعدی استفاده شد؛ همچنین برای بررسی روابط و تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار ایموس[1] بهره گرفته شده است. درواقع، ایموس یک نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری قدرتمند است که ما را قادر می‌سازد تا از روش‌های تحلیلی چند متغیره نظیر رگرسیون، تحلیل عاملی، همبستگی و تحلیل واریانس در تحقیقات و نظریه‌های خود استفاده کنیم. از جمله محدودیت‌های این تحقیق، می‌توان به عدم دسترسی محقق به تمامی گزارش‌های دستگاه‌های نظارتی (سازمان بازرسی کل کشور) در خصوص عملکرد گمرک، همچنین عدم همکاری برخی از پاسخ‌دهندگان در زمینه تکمیل پرسشنامه ارسالی اشاره نمود.

٦- یافته‌ها

توزیع نسبی پاسخگویان برحسب جنسیت نشان می‌دهد که ۹۷ درصد از پاسخگویان، مرد و ۳ درصد از آنان، زن بوده‌اند. حدود ۳۲ درصد پاسخگویان، جوان؛ حدود ۵۴ درصد، میانسال و حدود ۱۴درصد نیز بزرگسال هستند و علاوه بر این، حدود ۱۸ درصد پاسخگویان، سابقه خدمت خود را کمتر از ۱۰سال، حدود ۶۰ درصد، ۱۰ تا ۱۵ سال و حدود ۲۲ درصد، بیشتر از ۱۵ سال اعلام کرده‌اند.

بررسی و جمع‌بندی میانگین نظرهای جمعیت نمونه در مورد عوامل تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک ایران نشان می‌دهد که از نظر پاسخگویان، عوامل سازمانی بیش از دو عامل فردی و برون‌سازمانی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک موثرند. عوامل فردی و برون‌سازمانی به ترتیب در ردیف‌های بعدی قرار دارند.

1 Amos

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

جدول ۱- جمع‌بندی نظرهای جمعیت نمونه در مورد عوامل تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک

	فراوانی	حداقل	حداکثر	میانگین	میانگین از ۱۰۰ درصد [۱]
فردی	۳۰۳	۳۷	۸۱	۶۶,۰۱	۸۱,۵
سازمانی	۳۰۳	۹۸	۱۴۶	۱۲۰,۱۰	۸۲,۳
برون‌سازمانی	۳۰۳	۲۰	۴۷	۳۶,۲۱	۷۷,۱

بررسی و جمع‌بندی میانگین نظرهای جمعیت نمونه در مورد عوامل فردی تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که از نظر پاسخگویان، «ایجاد کدهای رفتاری و اخلاقی» بیش از دو شاخص دیگر رهبری و تعهد و کارآمدی کارکنان بر ارتقای سلامت اداری در گمرک موثرند؛ به این‌صورت که حدود ۸۱ درصد پاسخگویان با تاثیر ایجاد کدهای رفتاری و اخلاقی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران موافقند. «رهبری و تعهد» در ردیف دوم و «کارآمدی کارکنان» نیز سومین شاخص این عامل است.

جدول ۲- جمع‌بندی نظرهای جمعیت نمونه در مورد عوامل فردی تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک

	فراوانی	حداقل	حداکثر	میانگین	میانگین از ۱۰۰ درصد
ایجاد کدهای رفتاری و اخلاقی	۳۰۳	۱۹	۳۹	۳۱,۴۷	۸۰,۷
رهبری و تعهد	۳۰۳	۱۴	۳۲	۲۴,۱۲	۷۵,۴
کارآمدی کارکنان	۳۰۳	۳	۱۴	۱۰,۲۴	۷۳,۲

جمع‌بندی عوامل سازمانی تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران نشانگر آن است که از نظر پاسخگویان، «آموزش و توانمندسازی» بیش از شاخص‌های دیگر بر ارتقای سلامت اداری در گمرک موثرند؛ به این صورت که حدود ۷۵ درصد پاسخگویان با تاثیر «آموزش و توانمندسازی» بر ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران موافقند. «فرهنگ سازمانی» و شاخص «اتوماسیون» در ردیف دوم و «ممیزی و بررسی (نظارت و کنترل)» نیز سومین شاخص این عامل است.

۱- در این ستون، برای قابلیت مقایسه شاخص‌های عوامل فردی، میانگین آنها بر مبنای ۱۰۰ محاسبه شده است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

جدول ۳- جمع‌بندی نظرهای جمعیت نمونه در مورد عوامل سازمانی تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک

	فراوانی	حداقل	حداکثر	میانگین	میانگین از ۱۰۰ درصد
آموزش و توانمندسازی	۳۰۳	۹	۲۴	۱۸,۰۵	۷۵,۲
فرهنگ سازمانی	۳۰۳	۸	۲۶	۱۹,۳۵	۷۴,۴
شاخص اتوماسیون	۳۰۳	۸	۱۹	۱۴,۱۳	۷۴,۴
ممیزی و بررسی (نظارت و کنترل)	۳۰۳	۷	۲۵	۱۸,۴۲	۷۳,۷
مدیریت منابع انسانی	۳۰۳	۸	۲۳	۱۵,۸۸	۶۹
اصلاح و نوسازی	۳۰۳	۳	۱۵	۱۰,۳۲	۶۸,۸
مدیریت ریسک گمرکی	۳۰۳	۷	۲۰	۱۳,۶۴	۶۸,۲
توجه به کیفیت زندگی کارکنان	۳۰۳	۶	۱۶	۱۰,۳۰	۶۴,۴

بررسی و جمع‌بندی عوامل برون‌سازمانی تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که از نظر پاسخگویان، «ارتباطات با بخش خصوصی و سازمان‌های همجوار» بیش از دو شاخص دیگر بر ارتقای سلامت اداری در گمرک موثرند؛ به این صورت که حدود ۷۶ درصد پاسخگویان با تاثیر «ارتباطات با بخش خصوصی و سازمان‌های همجوار» بر ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران موافق هستند. «عوامل تاثیرگذار در سطح بین‌المللی و منطقه‌ای» و «نظارت و کنترل توسط دستگاه‌های نظارتی» در ردیف‌های دوم و سوم قرار دارند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

جدول ۴- جمع‌بندی نظرهای جمعیت نمونه در مورد عوامل برون‌سازمانی تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک

	فراوانی	حداقل	حداکثر	میانگین	میانگین از ۱۰۰ درصد
ارتباطات با بخش خصوصی و سازمان‌های همجوار	۳۰۳	۱۱	۲۳	۱۷,۵۶	۷۶,۴
عوامل تاثیرگذار در سطح بین‌المللی و منطقه‌ای	۳۰۳	۴	۱۵	۱۱,۲۸	۷۵,۲
نظارت و کنترل توسط دستگاه‌های نظارتی	۳۰۳	۲	۱۰	۷,۳۶	۷۳,۷

بررسی فرضیه اصلی تحقیق و نتایج ضریب همبستگی پیرسون درخصوص رابطه متغیرهای مستقل عوامل فردی، سازمانی و برون‌سازمانی و متغیر وابسته سلامت اداری در گمرک نشان می‌دهد که بین عوامل فردی، سازمانی و برون سازمانی و سلامت اداری در گمرک رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت این رابطه نیز مثبت بوده و نشان می‌دهد که هر سه عامل بر سلامت اداری در گمرک موثرند (جدول شماره ۵).

جدول ۵- بررسی رابطه بین عوامل فردی، سازمانی و برون سازمانی و سلامت اداری در گمرک

		سلامت اداری
فردی	همبستگی پیرسون	۰/۲۸۰
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
	فراوانی	۳۰۰
سازمانی	همبستگی پیرسون	۰/۶۰۷
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
	فراوانی	۳۰۳
برون‌سازمانی	همبستگی پیرسون	۰/۳۰۵
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
	فراوانی	۳۰۳

بررسی رابطه متغیرهای مستقل عوامل فردی، سازمانی و برون‌سازمانی و متغیرهای وابسته شفاف‌سازی، قانون‌گرایی و پاسخگویی در گمرک نشان می‌دهد که بین عوامل فردی، سازمانی و برون‌سازمانی و متغیرهای شفاف‌سازی، قانون‌گرایی و پاسخگویی در گمرک رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت این رابطه نیز مثبت است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

جدول ۶- بررسی رابطه بین عوامل فردی، سازمانی و برون‌سازمانی و شاخص‌های ارتقای سلامت اداری در گمرک

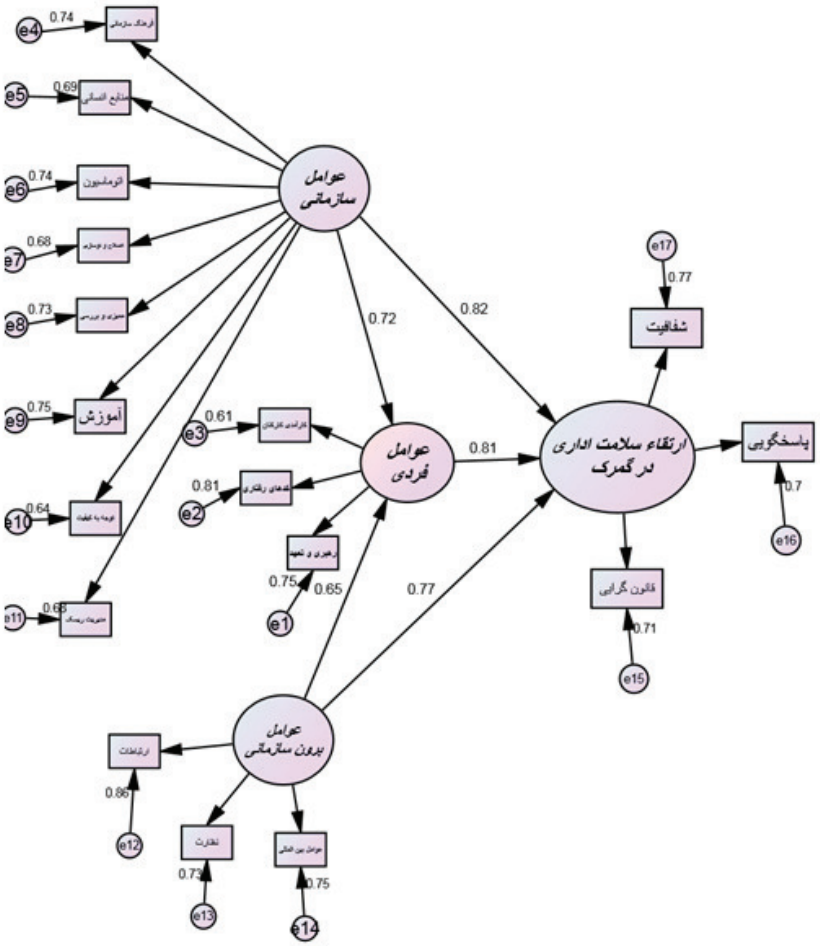
		شفاف سازی	قانون گرایی	پاسخگویی
فردی	همبستگی پیرسون	۰/۱۵۰	۰/۱۶۷	۰/۱۷۹
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۹	۰/۰۰۹	۰/۰۰۲
	فراوانی	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰
سازمانی	همبستگی پیرسون	۰/۴۷۴	۰/۴۷۸	۰/۵۵۶
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	فراوانی	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۳
برون‌سازمانی	همبستگی پیرسون	۰/۱۶۹	۰/۱۷۲	۰/۲۴۶
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰
	فراوانی	۳۰۳	۳۰۳	۳۰۳

برای رسم مدل معادلات ساختاری، از رویکرد یک‌مرحله‌ای استفاده شد. در بخش اندازه‌گیری، همچنان که از مدل برمی‌آید؛ بیشتر معرف‌های متغیرهای مکنون به‌طور نسبتاً مناسب روی آن‌ها بار شده‌اند. بخش ساختاری مدل نیز حاکی از آن است که همه مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم مدل تائید شده است. تمامی متغیرهای تحقیق دارای اثر مثبت بر روی سلامت اداری بوده‌اند. بیشترین اثر مستقیم بر سلامت اداری، مربوط به متغیر عوامل سازمانی با ضریب (۰. ۸۲) است. متغیرهای عوامل سازمانی و برون‌سازمانی از طریق متغیر واسط عوامل فردی بر سلامت اداری اثرگذار هستند. شاخص‌های مدل، آزمون نیکویی برازش ساختار نظری مطرح‌شده با داده‌های مشاهده‌شده و اعتبار سازه‌ای، وسیلهٔ اندازه‌گیری موردبحث را نشان می‌دهد. اغلب شاخص‌های تطبیقی مدل نیز مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ را نشان می‌دهند که به معنای توان مدل از فاصله گرفتن از یک مدل استقلال و نزدیک شدن به یک مدل اشباع‌شده بر مبنای معیارهای تعریف‌شده برای آن‌هاست. از آنجاکه معیارهای ۹/ ۰= GFI، ۰/۹۴ =TLI و ۰/۹=IFI نزدیک به یک هستند؛ حاکی از برازش زیاد مدل و معیار ۰/۰۷ =RMSEA، حاکی از عملکرد ضعیف باقیمانده‌ها در مدل است:

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

P	AGFI	RMSEA	GFI	IFI	NFI	TLI	DF/CMIN
۰/۰۰۰	۰/۹	۰/۰۴	۰/۹۲	۰/۹	۰/۹۲	۰/۹۴	۲/۹



شکل (۴): مدل معادلات ساختاری ارتقای سلامت اداری در گمرک با استفاده از نرم‌افزار ایموس

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

۷- بحث و نتیجه‌گیری

گمرک یکی از مهم‌ترین نهادهای اقتصادی در دولت بوده که چهارمین منبع درآمدی کشور است و به همین لحاظ، ارتقای سلامت اداری در گمرک از اهمیت بالایی برخوردار است. بیانیه تجدیدنظر شده آروشا، ده عامل (رهبری و تعهد، چارچوب مقرراتی، شفافیت، اتوماسیون، اصلاح و نوسازی، ممیزی و بازرسی، کدهای رفتاری و اخلاقی، مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و ارتباط با بخش خصوصی) را برای ارتقای سلامت اداری در گمرک بیان نموده است. در این تحقیق به دنبال «تبیین مدل علّی ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران » بودیم و عوامل تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک و مولفه‌های زیر مجموعه آن (شفاف‌سازی، پاسخگویی و قانون‌گرایی) به عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، اتوماسیون، اصلاح و نوسازی، ممیزی و بررسی، آموزش، کیفیت زندگی و توانمندسازی کارکنان و مدیریت ریسک گمرکی)، عوامل فردی (کارآمدی کارکنان، کدهای رفتاری و اخلاقی، رهبری و تعهد)، عوامل برون سازمانی (ارتباطات با بخش خصوصی، نظارت و کنترل دستگاه‌های نظارتی و عوامل بین‌المللی) تقسیم‌بندی گردید. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که عوامل سازمانی بیش از دو عامل فردی و برون‌سازمانی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک موثرند. عوامل فردی و برون‌سازمانی به ترتیب در ردیف‌های بعدی قرار دارند.

از میان عوامل فردی، «ایجاد کدهای رفتاری واخلاقی» بیش از دو شاخص دیگر بر ارتقای سلامت اداری در گمرک موثرند. «رهبری و تعهد» در ردیف دوم و «کارآمدی کارکنان» نیز سومین شاخص این عامل است.

عوامل سازمانی تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که «آموزش و توانمندسازی» بیش از شاخص‌های دیگر بر ارتقای سلامت اداری در گمرک موثرند. «فرهنگ سازمانی» و شاخص «اتوماسیون» در ردیف دوم و «ممیزی و بررسی (نظارت و کنترل)» نیز سومین شاخص این عامل است.

در مورد عوامل برون‌سازمانی تاثیرگذار بر ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران، «ارتباطات با بخش خصوصی و سازمان‌های همجوار» بیش از دو شاخص دیگر بر ارتقای سلامت اداری در گمرک موثرند. «عوامل تاثیرگذار در سطح بین‌المللی و منطقه‌ای» و «نظارت و کنترل توسط دستگاه‌های نظارتی» در ردیف‌های دوم و سوم قرار دارند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

علاوه بر این، یافته‌های تحقیق حاکی از این است که عوامل فردی، سازمانی و برون‌سازمانی بر متغیرهای شفاف‌سازی، پاسخگویی و قانون‌گرایی تاثیر مثبت دارد؛ همچنین، نتایج حاصله از مدل معادلات ساختاری نیز نشان می‌دهد که متغیرهای عوامل سازمانی و برون‌سازمانی از طریق متغیر واسط عوامل فردی بر سلامت اداری اثرگذار هستند. در مجموع می‌توان عنوان نمود که مدل علّی به‌دست آمده از تحقیق، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای ارتقای سلامت اداری در گمرک است.

مقایسه نتایج این پژوهش حاضر با تحقیقات قبلی حاکی از این است که نتایج حاصل از تحقیقات صورت گرفته توسط رسول ناصری (۱۳۹۳) و آذریان (۱۳۸۶) در خصوص«رابطه بین آموزش نیروی انسانی و ارتقای سلامت اداری»، نشان‌دهنده تائید رابطه بین عوامل سازمانی (آموزش) درتحقیق حاضر با ارتقای سلامت اداری در گمرک است؛ همچنین نتایج حاصل از تحقیق صورت گرفته توسط علی نیک‌پور (۱۳۹۰) که حاکی از رابطه مثبت نظام مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی ساختار سازمانی، سیستم‌ها و روش‌های کارآمد و نظام نظارت و بازرسی با ارتقای سلامت اداری است (که همگی جزو عوامل سازمانی بوده) با یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر سازگاری دارد؛ همچنین نتایج حاصل از تحقیق صورت گرفته توسط مایکل و مور (۲۰۱۱) و علی داودآبادی فراهانی (۱۳۸۶) که تاثیر بازرسی‌های اثربخش بر جلوگیری از فساد در گمرک را نشان می‌دهد با نتایج حاصل از تاثیر عوامل سازمانی (ممیزی و بررسی) بر سلامت اداری در گمرک که در تحقیق حاضر بررسی شده، سازگار است.

نتایج به دست‌آمده از تحقیق حاضر مبنی بر تاثیر عوامل سازمانی (اتوماسیون و مدیریت ریسک گمرکی) بر کنترل فساد در گمرک با نتایج حاصل از پژوهش صورت‌گرفته توسط دونگا (۲۰۱۳) همخوانی دارد. علاوه بر این، نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان می‌دهد که عوامل فردی (تعهد و رهبری) بر سلامت اداری نقش مثبت دارد که این یافته با نتایج حاصل از تحقیق فلستاد (۲۰۰۹) نیز هم راستاست؛ همچنین نتایج تحقیق حاضر، با نتایج حاصل از پژوهش‌های صورت گرفته توسط مک‌لیندن و دورانی (۲۰۱۳)، تابازی (۲۰۱۰) و جلالی (۱۳۹۰) در زمینه تاثیر مولفه‌های عوامل سازمانی، فردی و برون‌سازمانی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک مطابقت دارد.

برای ارتقای سلامت اداری در گمرک پیشنهاد می‌گردد که گمرک ایران بر ارتقای عوامل سازمانی از جمله فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، اتوماسیون (برای افزایش شفافیت)، اصلاح و نوسازی ساختارهای سازمانی، ممیزی و بررسی (نظارت و کنترل داخلی و برون‌سازمانی از طریق ذینفعان گمرک)، آموزش نیروی انسانی، ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان و مدیریت

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

ریسک سازمانی اقدام نماید. علاوه بر این، با تاکید بیشتر بر مولفه‌های قانون‌گرایی (حاکمیت قانون)، شفافیت و پاسخگویی می‌توان نسبت به بهبود هرچه بیشتر سلامت اداری در گمرک دست یافت. برای ارائه یک چارچوب قانونی مناسب حاکم بر عملکرد گمرک، با توجه به ارتباط این سازمان مهم با سایر وزارتخانه، سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور پیشنهاد می‌شود که نسبت به بازنگری و هماهنگ‌سازی قوانین موثر بر گمرک ایران در عرصه داخلی و نیز در انطباق با کنوانسیون‌ها و بیانیه‌های بین‌المللی مرتبط، اقدام لازم صورت پذیرد. برای انجام تحقیقات تکمیلی، «مطالعات تطبیقی درخصوص عملکرد گمرکات جهان در سالم‌سازی فضای اداری»، «تحلیل قوانین و مقررات گمرکی و سایر قوانین و مقررات مرتبط برای رفع ابهامات، تداخلات و همپوشانی‌های قوانین و مقررات و تأثیر آن بر ارتقای سلامت اداری و شفافیت در گمرک» و «بررسی جرائم گمرکی و روش‌های مقابله با آنها در راستای ارتقای سلامت اداری» به محققان پیشنهاد می‌گردد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

منابع

الف- منابع فارسی

۱. آذریان، علی (۱۳۸۹)، «نقش و تأثیر آموزش برای ارتقاء سلامت اداری»، ماهنامه تدبیر، شماره ۵۴.

۲. آندریا مبلومیادافا، رشل (۱۳۷۵)، فساد و آشنابازی، ترجمه افشین جهاندیده، تهران: پیام یونسکو، دوره بیست و هفتم، شماره ۳۱۳.

۳. تفضلی، فریدون و دیگران (۱۳۹۵)، بررسی وضعیت گمرک جمهوری اسلامی ایران از منظر حکمرانی خوب، تهران: دفتر مطالعات، تحقیقات و ظرفیت‌سازی گمرک.

۴. جلالی‌خان‌آبادی، طاهره (۱۳۹۰)، تعیین عوامل موثر بر کجروی‌های اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش مدیریت تحول دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی

۵. ناصری، رسول (۱۳۹۳)، رابطه بین آموزش نیروی انسانی و تحول سلامت اداری (مطالعه موردی: گمرکات استان آذربایجان غربی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد.

۶. نوسازی گمرکات(۲۰۰۵م، ۱۳۸۰ ش)، ترجمه گمرک ایران، بخش چهارم: سلامت اداری در گمرک، کارکردهای گمرک و آسیب‌پذیری آنها در برابر فساد، بانک جهانی: نشر گمرک جمهوری اسلامی ایران.

۷. نیک‌پور، علی(۱۳۹۰)، شناسایی عوامل موثر بر ارتقای سلامت اداری (مورد مطالعه: اداره کل گمرکات استان مازندران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد (ساری) مازندران.

منابع لاتین

8. Arusha, tanzania, on the 7th day of july 1993 (81st/82nd council sessions) and revised in june 2003 (101st/102nd council sessions).
9. Choi, J. W. (2009). Institutional structures and effectiveness of anticorruption agencies: A comparative analysis of South Korea and Hong Kong. Asian Journal of Political Science, 17(2), 195-214.
10. Deloitte Consulting, L. L. P. (2005). United Nations Organizational Integrity Survey 2004.
11. Fjeldstad, O. H. (2009). *The pursuit of integrity in customs: Experiences from sub-Saharan Africa. Chr. Michelsen Institute.*
12. Heidenheimer, A. J. , & Johnston, M. (Eds.). (2011). *Political corruption: Concepts and contexts* (Vol. 1). Transaction Publishers.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]

13. Heilbrunn, J. R. (2004). Anti-corruption commissions: Panacea or real medicine to fight *corruption. World Bank Institute, 2*.
14. Kaufmann, D. , Kraay, A. , & Zoido-Lobatón, P. (1999). Aggregating governance indicators (Vol. 2195). world Bank publications.
15. Klitgaard, R. (1988). *Controlling corruption*. University of California Press.
16. Langseth, P. (2016). Measuring corruption. In Measuring corruption (pp. 23-60). Routledge.
17. McLinden, G. (2005). Integrity in customs. Customs modernization handbook, World Bank, Washington, DC, 67-89.
18. McLinden, G. , & Durrani, A. Z. (2013). Corruption in customs. World Customs Journal, *7*(2), 3-10.
19. Michael, B. , & Moore, N. (2009). What do we know about corruption (and anti-corruption) in Customs?. World Customs Journal, 4(1).
20. Ndonga, D. (2013). Managing the risk of corruption in Customs through single window systems. *World Customs Journal*, *7*(2), 23-38.
21. Ntabazi, S. M. (2010). Combating corruption in customs through trade facilitation: case of East Africa community (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
22. OECD. (2012). OECD: Integrity framework. viewed 15 March 2012. <http: //www. oecd. org>.
23. Said, J. , Alam, M. M. , & Khalid, M. A. (2016). Relationship between good governance and integrity system: Empirical study on the public sector of Malaysia. Humanomics, 32(2), 151-171.
24. TI Source Book, 2000: 35. Http: //www. transparency. org. nz/docs/2000/elements-of-a-nationalintegrity-system. pdf
25. USAID,2005, establishing and implementing a customs integrity program, http: //www. tfafacility. org/sites/default/files/case-studies/usaid_established_a_customs_integrity_program. pdf
26. Word Customs Organization ,Compendium of Integrity Best Practices, Edition March 2007
27. World Customs Organization, www. wcoomd. org/en/topics/... and... /glossary-of-international-customs-terms. aspx

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOI: 10.29252/qjal.7.23.247]