



پژوهش‌های
سلامت‌اداری
سال اول
شماره ۱
بهار ۱۴۰۴
صفحه ۸۹ الی ۱۲۹

رابطه مدیریت تعارض و منافع و سلامت‌اداری با نقش میانجی نهاد نظارتی

(مورد مطالعه: دادگستری کل استان تهران)

چکیده

پژوهش حاضر باهدف شناسایی رابطه مدیریت تعارض منافع و سلامت‌اداری با نقش میانجی نهاد نظارتی در دادگستری کل استان تهران انجام شد. جامعه آماری پژوهش مذکور، شامل کلیه قضات شعب مجتمع‌های قضایی استان تهران، به تعداد ۱۸۹۷ نفر بود. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۳۲۰ نفر است. به منظور انتخاب افراد، از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. گردآوری داده‌ها از طریق سه پرسش‌نامه‌ی استاندارد

هادی رمضانیان^۱
(استادیار، گروه مدیریت،
دانشکده ثبت و
مدیریت قضایی،
دانشگاه علوم قضایی و
خدمات اداری، تهران،
ایران)
ramazanian@ujsas.
ac.ir

سید محمد مهدی
قنادزاده تفتی (کارشناسی
ارشد، گروه مدیریت،
دانشکده ثبت و مدیریت
قضایی، دانشگاه علوم
قضایی و خدمات
اداری، تهران، ایران)

۱. نویسنده مسئول

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۹/۸ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۲/۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۵

سلامت اداری هوی و همکاران (۱۹۸۷)، مدیریت تعارض منافع پوتنام و ویلسون (۲۰۱۵) و نهاد نظارتی (کنترل سازمانی) آنتونی و همکاران (۱۹۸۹) انجام شده است. در این پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون الگوی ساختاری نشان داد که مدیریت تعارض منافع بر سلامت اداری در دادگستری تأثیر مثبت و معناداری دارد ($R^2 = 0.443$). همچنین نقش نهاد نظارتی بر سلامت اداری ($R^2 = 0.761$) (ضریب مسیر = ۰.۷۶۱) و بر مدیریت تعارض منافع ($R^2 = 0.556$) (ضریب مسیر = ۰.۵۵۶) تأثیر مثبت و معناداری داشته است. به عبارت دیگر، ایفای نقش اثربخش نهادهای نظارتی در کنترل و پایش عملکرد دادگستری می‌تواند به بهبود مدیریت تعارض منافع و در نتیجه ارتقای سلامت اداری در این نهاد بیانجامد. فراتر از این، یافته‌ها حاکی از نقش میانجی نهاد نظارتی در رابطه بین مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری بود ($VAF = 0.423$)؛ به این معنا که نقش این نهادها می‌تواند از طریق‌از طریق تقویت مدیریت تعارض منافع، به بهبود سلامت اداری در دادگستری کمک کند. در مجموع، نتایج این پژوهش بر ضرورت توجه به مدیریت تعارض منافع و تقویت جایگاه نهادهای نظارتی در دستگاه قضایی برای ارتقای سلامت اداری تأکید می‌کند.

واژگان کلیدی: تعارض منافع، سلامت اداری، مدیریت تعارض منافع، نهاد نظارتی، دادگستری.

The Relationship Between Conflict of Interest Management and Administrative Integrity: The Mediating Role of Oversight Mechanisms (Case Study: Tehran Province Judiciary)

Page 89 to 129

Hadi Ramazanian Fahandary¹ /// (Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Judicial Registration and Management, University of Judicial Sciences and Administrative Services, Tehran, Iran) (ramazanian@ujsas.ac.ir)

Seyed Mohammad Mahdi Ghanadzadeh Tafti /// (Assistant Professor, Department of Public Administration and Tourism, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran)

Abstract

This study aims to examine the relationship between conflict of interest management and administrative integrity, with the mediating role of oversight institutions, within the Tehran Province Judiciary.

The statistical population of this research consists of all judges from judicial complexes in Tehran Province, totaling **1,897 individuals**. Based on **Morgan's table**, the sample size was determined to be **320 participants**, selected through **random sampling**. Data was collected using three standardized questionnaires: **Administrative Integrity** (Hoy et al., 1987), **Conflict of Interest Management** (Putnam & Wilson, 2015), and **Oversight Institution (Organizational Control)** (Anthony et al., 1989).

This study employs **structural equation modeling (SEM)** using **partial least squares (PLS)**.

The results of the structural

1. Responsible author

model test indicate that **conflict of interest management has a positive and significant impact on administrative integrity within the judiciary ($R^2=0.443$)**. Additionally, oversight institutions demonstrate **a significant positive effect on both administrative integrity ($R^2 = 0.761$) and conflict of interest management ($R^2 = 0.556$)**.

These findings suggest that **effective oversight mechanisms** in judicial performance **enhance conflict of interest management**, thereby reinforcing **administrative integrity** within the judiciary. Furthermore, the study reveals that oversight institutions play a **mediating role** in this relationship (**VAF=0.423**). Strengthening conflict of interest management through **robust oversight institutions** can therefore contribute to improving **administrative integrity** in judicial systems.

Overall, the results emphasize the critical importance of **conflict of interest management** and the **strengthening of oversight institutions** to improve administrative integrity within the judiciary.»**

Keywords: Conflict of Interest, Administrative Integrity, Conflict of Interest Management, Oversight Institution, Judiciary

مقدمه

در نظام‌های اداری و قضایی، سلامت اداری یکی از مؤلفه‌های اساسی برای حفظ اعتماد عمومی و کارآمدی سازمان‌هاست. سلامت اداری نه تنها به معنای کاهش فساد و تخلفات است، بلکه موضوعی است که به بهبود کارایی و افزایش رضایتمندی مراجعان و شهروندان نیز منجر می‌شود. یکی از چالش‌های مهم در تضمین سلامت اداری، تعارض منافع است که می‌تواند منجر به کاهش کارایی، فساد و آسیب به سلامت اداری شود. تعارض منافع مجموعه شرایطی است که این خطر را ایجاد می‌کند که تصمیم یا اقدامات حرفه‌ای فرد درباره منفعت اولیه به صورت ناروا تحت تأثیر منفعتی ثانویه قرار گیرد (سیاه‌بیدی کرمانشاهی و کوهستانی، ۱۳۹۸ و بادینی و سیاه‌بیدی کرمانشاهی، ۱۴۰۰). زمانی که کارکنان یا مدیران با شرایطی مواجه می‌شوند که منافع شخصی یا حرفه‌ای آن‌ها با وظایف شغلی‌شان در تضاد قرار می‌گیرد، این تعارض می‌تواند زمینه‌ساز تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی، سوءاستفاده از منابع عمومی، و کاهش اعتماد عمومی شود (وکیلیان و درخشان، ۱۳۹۹). وقوع چنین تعارضاتی به‌ویژه در نهادهای قضایی

مانند دادگستری کل استان تهران که اجرای عدالت در آن‌ها در اولویت است، می‌تواند آسیب‌های جبران‌ناپذیری به فرایندهای قضایی وارد کند و منجر به افزایش نارضایتی عمومی و بی‌اعتمادی به نظام قضایی گردد.

یکی از چالش‌های کلیدی در این زمینه، مدیریت صحیح تعارض منافع است که اگر به درستی انجام شود، می‌تواند مانع از بروز تصمیمات غیراخلاقی و فساد اداری شود. مدیریت تعارض منافع نیازمند ایجاد سازوکارهایی برای شناسایی، پیشگیری و کنترل شرایطی است که در آن منافع شخصی یا حرفه‌ای با مسئولیت‌های شغلی در تضاد قرار می‌گیرند. با این حال، مدیریت تعارض منافع به تنهایی برای تضمین سلامت اداری، کافی نیست و برای اطمینان از اثربخشی آن، نقش نهادهای نظارتی بسیار حیاتی است. نهادهای نظارتی می‌توانند با نظارت دقیق و مستمر بر عملکرد کارکنان و مدیران، از سوءاستفاده‌های احتمالی جلوگیری کنند و نقش میانجی در مدیریت تعارض منافع و ارتقای سلامت اداری ایفا کنند.

با توجه به مطالب پیشین، ضرورت انجام این تحقیق از دو جنبه قابل توجه است. از یک سو، با توجه به حساسیت بالای فعالیت‌های دادگستری کل استان تهران و نقش آن در تأمین عدالت و حقوق شهروندان، شناسایی و مدیریت مؤثر تعارض منافع ضروری است و نبود سازوکارهای مؤثر برای مدیریت تعارض منافع می‌تواند سلامت اداری را به خطر اندازد و موجب تضعیف اعتماد عمومی به نظام قضایی شود. از سوی دیگر، نقش میانجی نهاد نظارتی در مدیریت تعارض منافع تاکنون کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است و بررسی تأثیر این نهادها بر ارتقای سلامت اداری می‌تواند به شناسایی راهکارهای مؤثرتری برای بهبود نظارت و کنترل در نظام قضایی کمک کند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری و تحلیل نقش میانجی‌گری نهاد نظارتی در دادگستری کل استان تهران، تلاش می‌کند تا به پرسش‌های کلیدی در زمینه نحوه بهبود شفافیت و جلوگیری از فساد اداری پاسخ دهد. همچنین این پژوهش می‌تواند راهنمایی عملی برای سایر نهادهای قضایی و دولتی باشد که به دنبال ارتقای سلامت اداری و بهبود مدیریت تعارض منافع هستند.

مبانی نظری

مفهوم تعارض منافع

تعارض منافع از ابزارهای شفاف‌سازی امور عمومی و تقویت پاسخگویی است که جایگاه برجسته‌ای در جوامع دموکراتیک دارد (انصاری، ۱۴۰۱). تعارض منافع زمانی وجود دارد که منافع خصوصی شخص با وظایف رسمی وی، مشتمل بر تکلیف عمومی به اجرای اقدامات رسمی به روشی غیرمغرضانه در تعارض است (سیاه‌بیدی کرمانشاهی و کوهستانی، ۱۳۹۸). در تعریف دیگری، تعارض منافع به وضعیتی اطلاق شده که بین وظایف عمومی یک مقام رسمی و منافع شخصی و خصوصی او به‌گونه‌ای تعارض ایجاد می‌شود که می‌تواند بر عملکرد وی تأثیر بگذارد (او.ای.سی.دی، ۲۰۲۰). تعاریف فوق هر یک با تأکید بر عنصر خاصی از مفهوم تعارض بیان شده‌اند؛ اما جوهره اصلی همه تعاریف یکسان است. در مقام جمع‌بندی تعاریف مربوط به این مفهوم و ارائه تعریفی جامع که متضمن همه عناصر باشد، باید گفت: «تعارض منافع عبارت از وضعیتی است که در آن یک شخص که مسئول حمایت از منافع دیگران (منفعت اولیه) است، قادر به اتخاذ تصمیماتی است که آثار این تصمیمات دامن‌گیر دیگران می‌گردد، لیکن به دلیل وجود روابطی خاص میان وی و دیگران، بیم آن وجود دارد که تصمیم‌گیرنده منافع شخصی خود (منفعت ثانویه) را بر منافع دیگران مقدم بدارد (سیاه‌بیدی کرمانشاهی و کوهستانی، ۱۳۹۸).

مفهوم مدیریت تعارض منافع

مدیریت تعارض منافع از جمله اقدامات پیشگیری‌کننده از وقوع فساد است و به مجموعه اقداماتی گفته می‌شود که تلاش دارد تا از انتخاب نفع شخصی به جای نفع عالی و عمومی جلوگیری کند (غفاری و علی محمدزاده، ۱۴۰۱). مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی، نقش کلیدی در سلامت نظام اداری دارد. سه عنصر مهم تعارض منافع در کشورهای مختلف جهان عبارت‌اند از: داشتن مسئولیت عمومی، وجود نفع

شخصی برای کارگزار عمومی و تأثیر منفی آن بر ارائه خدمت عمومی. برحسب تعریف و تفسیرهایی که از این سه عنصر صورت می‌گیرد، تعارض منافع می‌تواند به صورت‌های متفاوت و در لایه‌های مختلف فعالیت‌های انواع کارگزاران عمومی وجود داشته باشد (انصاری، ۱۴۰۱). اگر موقعیت‌های تعارض منافع به‌درستی مدیریت نشوند، ممکن است موجب تضییع منابع، کاهش رفاه اجتماعی، عدم پاسخگویی در مسئولیت، عدم اجرای کامل قوانین، ناکارآمدی نظام حکومت و سلب اعتماد مردم به حاکمیت شود. از این رو مدیریت صحیح تعارض منافع در توانمندسازی حاکمیت و پویایی جامعه و بهبود تعاملات و مناسبات آن دو، نقشی اساسی دارد (غفاری و علی محمدزاده، ۱۴۰۱).

بحث تعارض منافع در حقوق خصوصی کاربرد فراوانی دارد و تحقیقات متعددی در این زمینه انجام شده است و حوزه‌های متعددی نظیر تعارض منافع دادرسی، تعارض منافع داور، تعارض منافع شاهد، تعارض منافع قیم، تعارض منافع وکیل، تعارض منافع مدیر شرکت تجاری، تعارض منافع بازرسی شرکت تجاری و تعارض منافع در حرفه مختلف را دربرمی‌گیرد. در حقوق عمومی نیز بحث تعارض منافع از اهمیت به‌سزایی برخوردار بوده و تحقیقات بسیاری در این زمینه انجام شده است. این امر به دلیل بالابردن شفافیت فضای انجام اعمال و ارائه خدمات عمومی، ارتقای نظام سلامت اداری و جلوگیری از فساد است و هدف غایی آن جلوگیری از مخدوش شدن اعتماد مردم نسبت به دولت است (سیاه‌بیدی کرمانشاهی، ۱۴۰۲).

اهمیت و پیامدهای مدیریت تعارض منافع در سازمان‌های قضایی

مدیریت تعارض منافع در سازمان‌های قضایی نقش کلیدی در حفظ استقلال، بی‌طرفی و عدالت دارد. عدم مدیریت صحیح این تعارضات می‌تواند منجر به بی‌اعتمادی عمومی و تأثیر منفی بر عملکرد نظام قضایی شود (وکیلان و درخشان، ۱۳۹۹). برخی از دلایل اهمیت و پیامدهای مدیریت این تعارضات عبارت‌اند از:

۱. حفظ اعتماد عمومی: شفافیت و انصاف در نهادهای قضایی ضروری است. مدیریت تعارض منافع از طریق افشای روابط مالی یا شخصی، از تصمیم‌گیری‌های

- جانب دارانه جلوگیری کرده و اعتماد شهروندان را حفظ می‌کند.
۲. **جلوگیری از فساد:** تعارض منافع زمینه‌ساز فساد است. مدیریت مؤثر آن، از سوءاستفاده مقامات از قدرت و منابع عمومی جلوگیری کرده و فساد را به حداقل می‌رساند.
 ۳. **تقویت عدالت و انصاف:** بی‌طرفی در نظام قضایی ضروری است. مدیریت تعارض منافع تضمین می‌کند که تصمیمات قضایی تحت تأثیر روابط شخصی یا مالی قرار نگیرند (سیاه‌بیدی کرمانشاهی و کوهستانی، ۱۳۹۸).
 ۴. **افزایش کارایی و اثربخشی:** تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر منافع عمومی، کارایی سازمان‌های قضایی را بهبود بخشیده و کیفیت خدمات را ارتقا می‌دهد.
 ۵. **حفظ شفافیت و پاسخگویی:** مدیریت تعارض منافع موجب می‌شود مقامات قضایی پاسخگو باشند و تصمیمات خود را به صورت شفاف اعلام کنند. این امر از سوءاستفاده‌های احتمالی جلوگیری می‌کند.
 ۶. **حفظ حقوق شهروندان:** تصمیم‌های قضایی مستقیماً بر حقوق مردم تأثیر دارد. مدیریت تعارض منافع، تضمین‌کننده‌ی عدالت و جلوگیری از تصمیم‌گیری‌های تبعیض‌آمیز به نفع گروه‌های خاص است (وکیلان و درخشان، ۱۳۹۹).

مفهوم سلامت اداری

سلامت اداری به معنای عملکرد یک نظام اداری با رعایت اصول و مقررات حاکم و براساس نظم طراحی شده‌ای است که وظایف خود را به صورت مؤثر و در راستای دستیابی به بهره‌وری سازمانی اجرا می‌کند (عامری، ۱۳۹۳). این مفهوم شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌های نسبتاً پایدار است که توانایی انطباق با شرایط محیطی، افزایش روحیه نیروی انسانی، کفایت در حل مسائل و سرعت عمل در انجام وظایف را دربردارد. به‌طورکلی، سلامت نظام اداری بر تحقق عملکرد اثربخش تأکید دارد. در منابع حقوق اداری، سلامت اداری به عنوان وضعیتی تعریف می‌شود که در آن، فساد اداری به میزان قابل توجهی کاهش یافته باشد و سازمان بتواند با هماهنگی تمامی عوامل خود، به‌طور

مطلوب اهداف تعیین شده را محقق کند. در چنین وضعیتی، سازمان قادر است انحرافات از هنجارها و قوانین اداری را به سرعت شناسایی کرده و اقدامات لازم را برای رفع موانع و مشکلات پیش رو به موقع اتخاذ کند (احمدی بالادهی و اورنگیان، ۱۳۹۶).

اهمیت سلامت اداری در سازمان‌های قضایی

سلامت اداری یکی از ارکان اساسی موفقیت و کارآمدی سازمان‌های قضایی است که به معنای شفافیت، پاسخگویی، عاری بودن از فساد و رعایت اصول اخلاقی در تمامی فرایندها و فعالیت‌های اداری است. این مفهوم نقش کلیدی در افزایش اعتماد عمومی، بهبود کیفیت خدمات و ارتقای مشروعیت و کارایی نهادهای قضایی ایفا می‌کند (ایزدی سعدی، ۱۴۰۰). سلامت اداری مستقیماً به کیفیت خدمات ارائه شده به شهروندان ارتباط دارد. وجود شفافیت و عدالت در تصمیم‌گیری‌ها موجب می‌شود که منابع عمومی به صورت بهینه تخصیص یابند و از سوءاستفاده از قدرت و اختیارات جلوگیری شود. در فضایی که سلامت اداری حاکم است، کارکنان و مدیران مسئولیت‌پذیری بیشتری از خود نشان می‌دهند و تصمیمات براساس اصول انصاف و کارآمدی اتخاذ می‌شوند. این امر منجر به افزایش رضایت عمومی و تقویت سرمایه اجتماعی می‌شود که برای پایداری نظام دولتی حیاتی است (جعفری، طالبی و موسایی، ۱۴۰۱).

در نظام قضایی، سلامت اداری اهمیتی دوچندان دارد. دستگاه قضایی مسئولیت اجرای عدالت و حفاظت از حقوق شهروندان را بر عهده دارد و هرگونه تخلف یا فساد در این بخش می‌تواند اعتماد عمومی به عدالت و قانون را تضعیف کند. سلامت اداری در نظام قضایی تضمین می‌کند که تمامی فرایندهای قضایی از قبیل رسیدگی به پرونده‌ها، صدور احکام و اجرای عدالت براساس اصول بی‌طرفی، قانون‌مداری و شفافیت انجام شوند. همچنین، سلامت اداری در دستگاه قضایی از نفوذ منافع شخصی یا گروهی جلوگیری کرده و مانع از تصمیم‌گیری‌های مغرضانه می‌شود. علاوه بر این، سلامت اداری به عنوان عاملی پیشگیرانه عمل کرده و هزینه‌های ناشی از فساد، تخلفات و ناکارآمدی را کاهش می‌دهد. نظام‌های اداری سالم می‌توانند با ایجاد بسترهای شفاف و پایش

مستمر، از بروز موقعیت‌های تعارض منافع جلوگیری کنند و موجب افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان‌ها شوند (رعایایی و داوودآبادی فراهانی، ۱۴۰۱).

دزنی‌ها، سلامت اداری در سازمان‌های قضایی نه تنها تضمین‌کننده اجرای صحیح وظایف و مأموریت‌های این نهادهاست، بلکه عامل مهمی در حفظ مشروعیت، تقویت اعتماد عمومی و ایجاد ثبات در جامعه است. ارتقای سلامت اداری نیازمند پایبندی به اصول شفافیت، پاسخگویی و اخلاق حرفه‌ای، همراه با نظارت مستمر و اجرای قوانین ضد فساد است. این رویکرد می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان‌ها و تحقق عدالت اجتماعی کمک کند.

رابطه میان مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری

رابطه میان مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری به موضوعاتی مانند شفافیت، انصاف و پیشگیری از فساد در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی اشاره دارد. تعارض منافع زمانی رخ می‌دهد که منافع شخصی فرد در تضاد با منافع سازمان یا عموم قرار می‌گیرد. مدیریت تعارض منافع بخش مهمی از نظام‌های سالم و شفاف اداری است که با کاهش فساد، افزایش شفافیت، و تقویت اعتماد عمومی، به تحقق سلامت اداری کمک می‌کند. سازمان‌هایی که به درستی این تعارضات را مدیریت می‌کنند، به طور کلی محیط کاری سالم‌تری دارند و از فساد و سوءاستفاده‌های احتمالی جلوگیری می‌کنند (پریمی، ذاکریان، عربیان، ۱۴۰۰).

برخی از جنبه‌های این رابطه به شرح زیر است:

۱. پیشگیری از فساد:

یکی از مهم‌ترین پیامدهای تعارض منافع، احتمال ایجاد فساد در سازمان‌ها است. وقتی افراد در موقعیتی قرار می‌گیرند که منافع شخصی یا حرفه‌ای‌شان با منافع سازمان در تعارض است، ممکن است برای پیشبرد منافع خود از منابع سازمان سوءاستفاده کنند. مدیریت تعارض منافع با تدوین قوانین و نظارت‌های شفاف، می‌تواند از وقوع این نوع فساد جلوگیری کند و محیط کاری سالم‌تری ایجاد کند.

۲. تقویت شفافیت:

با مدیریت درست تعارض منافع، سازمان‌ها به دنبال شفافیت بیشتر در فرایندهای تصمیم‌گیری خود هستند. این امر موجب می‌شود که تصمیم‌ها براساس منافع عمومی و اهداف سازمانی گرفته شوند، نه منافع فردی. «شفافیت» در نهادها و سازمان‌ها از مؤلفه‌های کلیدی سلامت اداری است که از سوءاستفاده احتمالی جلوگیری می‌کند.

۳. افزایش اعتماد عمومی:

زمانی که مدیریت تعارض منافع به خوبی انجام شود، اعتماد عمومی به نهادها و سازمان‌ها افزایش می‌یابد. این اعتماد به دلیل شفافیت، صداقت و عدم تبعیض در تصمیم‌گیری‌ها به وجود می‌آید. سلامت اداری به همین دلیل با اعتماد عمومی پیوندی ناگسستنی دارد.

۴. افزایش کارایی و بهره‌وری سازمانی:

مدیریت مؤثر تعارض منافع موجب می‌شود که تصمیم‌گیری‌ها به شکلی حرفه‌ای و بدون نفوذ منافع فردی صورت گیرد. این موضوع باعث می‌شود که سازمان‌ها بهره‌وری و کارایی بیشتری داشته باشند و تصمیم‌های اتخاذ شده، به نفع رشد و توسعه سازمان باشد.

۵. حفظ انصاف و عدالت در سازمان:

تعارض منافع می‌تواند منجر به بی‌عدالتی و تبعیض شود؛ افرادی که دارای نفوذ یا منابع خاصی هستند ممکن است نسبت به دیگران مزیت‌های نامشروع به دست آورند. مدیریت تعارض منافع به ایجاد عدالت در سازمان کمک می‌کند و تضمین می‌کند که همه کارکنان به صورت برابر و منصفانه با یکدیگر رقابت کنند (حکیم، رحمانیان و عشقی، ۱۴۰۱ و انصاری، ۱۴۰۱).

مفهوم نظارت

به اعتقاد رابینز^۱ نظارت در اصطلاح علمی آن، تحت نظر قرار دادن فعالیت‌ها، به منظور حصول اطمینان از این است که آن‌ها همان‌گونه که برنامه‌ریزی شده‌اند، انجام می‌پذیرند و نیز اصلاح کردن انحرافات قابل ملاحظه و مهم است. بنابراین تعریف، نظارت و کنترل،

1. Robbins

فرایندی است برای کسب اطمینان از اینکه اقدامات و فعالیت‌های جاری سازمان، در جهت اهداف پیش‌بینی‌شده و منطبق با اقدامات برنامه‌ریزی‌شده، باشد (رایینز، ۱۴۰۳). از دیدگاه مدیریت اسلامی، در درجه‌ی اول، نظارت و کنترل به معنای تشویق نیروهای انسانی به ترس از خدا و نظارت خدا بر اعمال و کردار آنان است و هدف، رشد و کمال انسان در سازمان و جامعه است (رمضانیان، هادی‌زاده و کریمیان، ۱۴۰۱) و در رویکرد حقوقی، مطابقت رفتار با قواعد حقوقی مدنظر است؛ درحالی‌که در رویکرد مدیریتی بهره‌وری مطرح است. باین وجود، با توجه به وجه اشتراک علم مدیریت با علوم گوناگون، نه تنها مطابقت رفتار با قواعد حقوقی، بلکه مطابقت رفتار با قواعد اخلاقی نیز باید تحت نظارت باشد (کریمیان، ۱۳۸۹).

حکمرانی نظارتی خوب

برای دستیابی به یک نظام نظارتی مطلوب، نقش نظارتی باید از رویه‌های حاکمیتی باکیفیت بهره‌مند شود. باین حال، حفظ یکپارچگی در این نقش چندان آسان نیست. نظارت، به‌طور معمول، برای تضمین اثربخشی خود ماهیتی نامشهود دارد و همین نامشهود بودن، آن را در معرض مداخلات مختلف، چه از سوی سیاستمداران و چه از طرف نهادهای تحت نظارت، قرار می‌دهد. شرط اساسی برای حکمرانی مطلوب در حوزه نظارت، برخورداری از زیرساخت‌های نهادی مستحکم است. این زیرساخت‌ها بر چهار مؤلفه اساسی استوارند: استقلال، پاسخگویی، شفافیت و یکپارچگی. این چهار مؤلفه در سطوح مختلف با یکدیگر تعامل داشته و یکدیگر را تقویت می‌کنند. استقلال و پاسخگویی دو روی یک سکه‌اند. شفافیت نیز به‌عنوان ابزاری کلیدی، هم از استقلال حفاظت می‌کند و هم زمینه را برای پاسخگویی فراهم می‌آورد. هرچه تصمیمات و اقدامات شفاف‌تر باشند، امکان مداخله‌های غیرضروری کاهش می‌یابد.

علاوه بر این، شفافیت نقشی اساسی در ایجاد و حفظ یکپارچگی ایفا می‌کند، زیرا از کارکنان نهادهای نظارتی در برابر فشارهای بیرونی حمایت کرده و زمینه‌ای برای عملکرد سالم آن‌ها فراهم می‌آورد. استقلال و یکپارچگی نیز رابطه‌ای دوسویه دارند و یکدیگر

را تقویت می‌کنند. وجود حمایت‌های حقوقی برای کارکنان نهادهای نظارتی، همراه با مقررات روشن در زمینه نصب و عزل رؤسای این نهادها، به طور هم‌زمان موجب تقویت استقلال و یکپارچگی آن‌ها می‌شود. در نهایت، پاسخگویی و یکپارچگی نیز به تقویت یکدیگر کمک می‌کنند. زمانی که رؤسا و کارکنان نهادهای نظارتی ملزم به پاسخگویی باشند، انگیزه بیشتری برای حفظ یکپارچگی و رعایت اصول اخلاقی خواهند داشت (حیدری و رجیبی، ۱۳۹۵).

نهاد نظارتی و ساختار و عملکرد آن در سازمان‌های قضایی

نهادهای نظارتی سازمان‌هایی هستند که وظیفه کنترل، ارزیابی و نظارت بر عملکرد بخش‌های مختلف جامعه را بر عهده دارند و نقش مهمی در حفظ شفافیت، پیشگیری از تخلفات و حمایت از منافع عمومی ایفا می‌کنند. در نظام قضایی، این نهادها مسئول نظارت بر عملکرد قضات و کارکنان دادگستری، جلوگیری از تخلفات و ارتقای اعتماد عمومی هستند (عباسی و جامعی، ۱۳۹۵؛ سبزه‌علی و بدیعی، ۱۴۰۲). ساختار نظارتی نظام قضایی شامل دادرسی انتظامی قضات (مسئول بررسی تخلفات قضات)، شورای نظارت و بازرسی قضایی (کنترل فرایندهای دادرسی) و واحدهای نظارتی داخلی دادگستری‌ها است که مستقیماً زیر نظر رئیس قوه قضائیه یا رؤسای دادگستری‌ها فعالیت می‌کنند.

عملکرد این نهادها در سه مرحله پیشگیری، تشخیص و برخورد خلاصه می‌شود. پیشگیری از طریق تدوین قوانین شفاف، تشخیص با استفاده از گزارش‌ها و سامانه‌های دیجیتال، و برخورد از طریق پیگیری قضایی و اجرای مجازات‌ها انجام می‌شود. این فرایندها موجب تقویت عدالت و شفافیت در نظام قضایی می‌شوند (روائی، ۱۴۰۰). با این حال، نهادهای نظارتی با چالش‌هایی همچون فقدان استقلال، کمبود منابع، فساد داخلی و مقاومت در برابر نظارت مواجه هستند. راهکارهایی مانند افزایش استقلال، استفاده از فناوری‌های پیشرفته، آموزش کارکنان و ارتقای شفافیت گزارش‌دهی می‌تواند به رفع این چالش‌ها کمک کند (حبیبی تبار، ۱۳۹۷). در نهایت، تقویت نهادهای نظارتی موجب کاهش تخلفات، افزایش اعتماد عمومی و اجرای عادلانه‌تر قوانین خواهد شد.

تحلیل رابطه سه‌گانه بین مدیریت تعارض منافع، نهاد نظارتی و سلامت اداری

مدیریت تعارض منافع، نهاد نظارتی و سلامت اداری سه مؤلفه اساسی در ارتقای شفافیت، کارآمدی و اعتماد عمومی در نظام اداری هستند که به شکلی متقابل بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. این رابطه را می‌توان در قالب یک چرخه هماهنگ تحلیل کرد که در آن هر جزء، عملکرد و اثرگذاری اجزای دیگر را تقویت می‌کند. مدیریت تعارض منافع به معنای شناسایی و کاهش موقعیت‌هایی است که در آن منافع شخصی یا گروهی می‌تواند تصمیمات و اقدامات رسمی را تحت تأثیر قرار دهد. در صورت بی‌توجهی به این حوزه، بستر مناسبی برای سوءاستفاده از موقعیت، فساد اداری و کاهش اعتماد عمومی فراهم می‌شود. از این رو، مدیریت تعارض منافع با ایجاد شفافیت در فرایندهای تصمیم‌گیری و کاهش تضاد بین منافع فردی و منافع عمومی، نقشی کلیدی در تقویت سلامت اداری ایفا می‌کند (انصاری، ۱۴۰۱ و آنامرادنژاد، محمدی و حسینی مقدم، ۱۴۰۰).

نهادهای نظارتی نیز ابزارهای حیاتی برای تضمین اجرای قوانین و پایش عملکرد سازمان‌ها و افراد در سطوح مختلف هستند. این نهادها با نظارت مستقل و بی‌طرفانه، به کشف و پیشگیری از تخلفات و سوءاستفاده‌های ناشی از تعارض منافع کمک کرده و از نفوذ منافع شخصی در تصمیم‌گیری‌های کلیدی جلوگیری می‌کنند. در صورتی که نهاد نظارتی خود به استقلال و شفافیت متعهد نباشد، کارایی این نظام مختل می‌شود و سلامت اداری آسیب می‌بیند. سلامت اداری به عنوان نتیجه این تعامل، نشان‌دهنده یک نظام اداری شفاف، عاری از فساد و مبتنی بر عدالت و پاسخگویی است. برای دستیابی به سلامت اداری پایدار، لازم است که مدیریت تعارض منافع به درستی اجرا شود و نهادهای نظارتی نیز با بهره‌گیری از سازوکارهای مؤثر، بر عملکرد اداری نظارت داشته باشند. (رعایایی و داوودآبادی فراهانی، ۱۴۰۱).

رابطه میان این سه مؤلفه به گونه‌ای است که مدیریت صحیح تعارض منافع، ابزارهای لازم را برای تقویت نهادهای نظارتی فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، نهادهای نظارتی قوی و مستقل می‌توانند با تضمین اجرای اصول مدیریت تعارض منافع، بستر لازم برای سلامت

اداری را فراهم کنند. در این میان، سلامت اداری نیز به عنوان یک هدف و نتیجه، موجب تقویت مجدد این چرخه و افزایش اعتماد عمومی به نظام اداری می‌شود. در نهایت، می‌توان گفت که مدیریت تعارض منافع، نهاد نظارتی و سلامت اداری، در یک رابطه متقابل و مکمل قرار دارند که تقویت هریک از آن‌ها، پیش شرطی برای تقویت دیگر اجزا و در نتیجه، بهبود کلی نظام حکمرانی است.

پیشینه تحقیق

عبدالله زاده و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان وضعیت تعارض منافع در صنعت پرداخت الکترونیک کارتی در نظام حقوقی ایران، به بررسی ابعاد حقوقی تعارض منافع در صنعت پرداخت الکترونیک ایران و مسائل موجود در این زمینه پرداخته، و نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که باید با تصویب مصوبات مرتبط با تعارض منافع در شبکه پرداخت کارتی، قاعده‌گذار و مجری، نهاد ناظر و نهاد نظارت‌شونده از یکدیگر جدا شوند. همچنین باید تعارض میان درآمد و وظایف سازمان‌ها و تعارض بین وظایف سازمانی بازیگران درگیر در این صنعت برطرف و تغییر قواعد در فرایندهای کارشناس محور مدنظر قرار گیرد.

انصاری (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی، با استفاده از روش تطبیقی - توصیفی به بررسی تعارض منافع و چگونگی مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی پرداخته و نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی، نقش کلیدی در سلامت نظام اداری دارد. سه عنصر مهم تعارض منافع در کشورهای مختلف جهان عبارت‌اند از: داشتن مسئولیت عمومی، وجود نفع شخصی برای کارگزار عمومی و تأثیر منفی آن بر ارائه خدمت عمومی. برحسب تعریف و تفسیرهایی که از این سه عنصر صورت می‌گیرد، تعارض منافع می‌تواند به صورت‌های متفاوت و در لایه‌های مختلف فعالیت‌های انواع کارگزاران عمومی وجود داشته باشد.

کرمانشاهی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تعارض منافع مقامات قضایی، با استفاده از روش تطبیقی - توصیفی به بررسی تعارض منافع مقامات قضایی (قضات) پرداخته

و نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران راهکارهای متعددی برای مدیریت تعارض منافع مقامات پیش‌بینی شده است. در برخی از زمینه‌ها مانند ممنوعیت اشتغال همزمان، ممنوعیت دریافت هدیه و ایجاد امنیت شغلی، رویکرد تقنینی جمهوری اسلامی ایران مطلوب ارزیابی می‌شود؛ لیکن در سایر زمینه‌ها راهکارهای مدیریت تعارض منافع در اغلب موارد به صورت ناقص مقرر شده و ضروری است مقنن این حوزه را مرتفع کند تا از این طریق زمینه‌های ارتکاب فساد توسط مقامات قضایی محدود شود.

وکیلیان و درخشانی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان راهکارهای پیشگیری و مدیریت تعارض منافع در نظام قضایی با رویکرد تطبیقی، با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی به شناسایی راهکارهای پیشگیری و مدیریت تعارض منافع در نظام قضایی پرداخته و نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که در جمهوری اسلامی ایران به دلیل عدم شناسایی صریح مفهوم تعارض منافع و نیز عدم اهمیت ارتباط آن با فساد، تاکنون قانون جامعی در این ارتباط به تصویب مجلس شورای اسلامی نرسیده است. با این وجود مهم‌ترین قانونی که می‌توان در بردارنده الزاماتی برای پیشگیری و مبارزه با تعارض منافع در نظام قضایی جمهوری اسلامی ایران باشد، قانون (نظارت بر رفتار قضات) است که در صورت شناسایی برخی از مصادیق مهم تعارض منافع در اصلاحیه‌های آتی این قانون، می‌توان اذعان داشت نظام قضایی جمهوری اسلامی ایران نیز دارای قانون ویژه در زمینه مدیریت تعارض منافع است.

فانگ و دنیس (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی تضاد منافع در دولت از منظر پرهیز از اشتباهات اخلاقی و مفهومی پرداخته‌اند. این پژوهش استدلال می‌کند که تعارض منافع یکی از مهم‌ترین چالش‌های اخلاقی در حکومت‌هاست. محقق بر اهمیت درک بهتر از تعارض منافع و ایجاد سازوکارهای دقیق‌تر برای نظارت بر آن تأکید دارد. این پژوهش مواردی از تعارض منافع در حوزه‌های قضایی و اجرایی را تحلیل کرده و نشان می‌دهد که حتی در دولت‌های دموکراتیک، این مشکل تأثیرات منفی جدی بر اعتماد عمومی و اثربخشی تصمیم‌گیری‌ها داشته است. نتایج نشان داد که مقررات تعارض

منافع در بسیاری از موارد موفق به شناسایی و پیشگیری از فساد نشده‌اند، همچنین نیاز به استانداردسازی قوانین و شفاف‌سازی تعریف تعارض منافع در حوزه‌های مختلف دولتی پیشنهاد شده است و نیز تأثیرات تعارض منافع بر تصمیمات حیاتی دولتی، به‌ویژه در زمینه سلامت عمومی، مستند شده است.

جنکینز (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی تأثیر سیاست‌های مدیریت تعارض منافع بر رفتار قضات پرداخته است. با استفاده از یک آزمایش طبیعی، محقق تغییرات در تصمیم‌گیری قضات را پس از اجرای سیاست‌های جدید مدیریت تعارض منافع مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان داد که اجرای سیاست‌های سخت‌گیرانه‌تر مدیریت تعارض منافع منجر به کاهش تصمیمات جانب‌دارانه در بین قضات شده است، همچنین آموزش و آگاهی‌بخشی به قضات در مورد تعارض منافع به بهبود سلامت اداری کمک می‌کند و نیز نظارت مستمر بر عملکرد قضات برای اطمینان از رعایت سیاست‌های تعارض منافع ضروری است.

بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که خلأهای تحقیقاتی متعددی در زمینه رابطه مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری با نقش میانجی نهاد نظارتی وجود دارد. اگرچه پژوهش‌هایی در زمینه‌های مختلف مرتبط با تعارض منافع صورت گرفته است، اما این مطالعات به‌طور مستقیم به رابطه سه‌جانبه میان مدیریت تعارض منافع، سلامت اداری و نقش میانجی نهادهای نظارتی نپرداخته‌اند. به‌عنوان نمونه، پژوهش عبدالله‌زاده و همکاران (۱۴۰۲) با تمرکز بر مدیریت تعارض منافع در صنعت پرداخت الکترونیکی، بر اهمیت جداسازی نهادها و رفع تعارض میان وظایف و درآمدها تأکید کرده است، اما این یافته‌ها به حوزه قضایی تعمیم‌پذیر نیستند. از سوی دیگر، پژوهش انصاری (۱۴۰۱) به نقش کلیدی مدیریت تعارض منافع در سلامت نظام اداری اشاره کرده، اما تعامل این عامل با نقش نهادهای نظارتی بررسی نشده است. همچنین، پژوهش وکیلان و درخشان (۱۳۹۹) نشان می‌دهد که در جمهوری اسلامی ایران قوانین جامعی برای مدیریت تعارض منافع در نظام قضایی وجود ندارد و این خلأ قانونی می‌تواند تأثیرات منفی بر سلامت اداری داشته باشد.

علاوه بر این، مطالعاتی مانند کرمانشاهی (۱۳۹۹) نشان داده‌اند که هرچند برخی قوانین مانند قانون نظارت بر رفتار قضات در مدیریت تعارض منافع مؤثر بوده‌اند، اما این قوانین اغلب ناقص هستند و بررسی تجربی تأثیر آن‌ها بر سلامت اداری همچنان ضروری است. از سوی دیگر، پژوهش فانگ و دنیس (۲۰۲۴) به کمبود استانداردهای شفاف در مدیریت تعارض منافع در سطح جهانی پرداخته و نشان داده است که این خلأ می‌تواند به کاهش اعتماد عمومی منجر شود. در همین راستا، تحقیق جنکینز (۲۰۱۸) بر اهمیت آموزش و آگاهی بخشی در مدیریت تعارض منافع تأکید داشته و نشان داده است که این اقدامات می‌توانند به کاهش تصمیمات جانب دارانه کمک کنند. با این حال، تأثیر آموزش بر سلامت اداری و نقش نظارت مستمر در این زمینه به صورت جامع بررسی نشده است.

بنابراین، با توجه به این خلأهای پژوهشی، انجام مطالعه‌ای جامع که به رابطه میان مدیریت تعارض منافع، سلامت اداری و نقش میانجی نهادهای نظارتی در نظام قضایی بپردازد، ضروری به نظر می‌رسد. این پژوهش می‌تواند با ارائه مدل‌های کاربردی، استانداردهای قوانین، افزایش شفافیت و تأکید بر آموزش و آگاهی بخشی، به بهبود سلامت اداری و ارتقای اعتماد عمومی کمک کند.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

شناسایی رابطه مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری با نقش میانجی نهاد نظارتی در دادگستری کل استان تهران.

اهداف فرعی

- ۱) شناسایی رابطه میان مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران.
- ۲) شناسایی رابطه میان نقش نهاد نظارتی و سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران.

۳) شناسایی رابطه میان نقش نهاد نظارتی و مدیریت تعارض منافع در دادگستری کل استان تهران.

۴) پیش‌بینی سلامت اداری براساس مدیریت تعارض منافع در دادگستری کل استان تهران.

۵) پیش‌بینی سلامت اداری براساس نقش نهاد نظارتی در دادگستری کل استان تهران.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

میان مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری با نقش میانجی نهاد نظارتی در دادگستری کل استان تهران، رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱) میان مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران رابطه معنادار وجود دارد.

۲) میان نقش نهاد نظارتی و سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران رابطه معنادار وجود دارد.

۳) میان نقش نهاد نظارتی و مدیریت تعارض منافع در دادگستری کل استان تهران رابطه معنادار وجود دارد.

۴) مدیریت تعارض منافع، پیش‌بینی‌کننده سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران است.

۵) نقش نهاد نظارتی در دادگستری کل استان تهران پیش‌بینی‌کننده سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران است.

روش تحقیق

این پژوهش، به لحاظ دسته‌بندی تحقیقات برحسب نحوه گردآوری و تحلیل داده‌ها جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است، از نظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی

و از لحاظ زمان انجام، مقطعی می باشد. مورد مطالعه این پژوهش دادگستری کل استان تهران است. جامعه آماری پژوهش را به سبب شناخت صحیح از متغیرهای مورد نظر و همچنین در اختیار داشتن کامل ترین اطلاعات، قضات دادگستری کل استان تهران تشکیل دادند. در زمان انجام این پژوهش براساس گزارش معاونت منابع انسانی قوه قضائیه، تعداد اعضای جامعه آماری، برابر با ۱۸۹۷ نفر بوده است. براساس جدول مورگان حجم نمونه به تعداد ۳۵۶ نفر مشخص شد و نمونه ها به روش تصادفی انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

جدول ۱: پرسشنامه ها

منبع	تعداد سوال	متغیر
(هوی و همکاران، ۱۹۸۷)	سوال ۱ الی ۴۴	سلامت اداری
(پوتنام و ویلسون، ۲۰۱۵)	سوال ۴۵ الی ۷۴	مدیریت تعارض منافع
(آنتونی و همکاران، ۱۹۸۹)	سوال ۷۵ الی ۱۰۱	نهاد نظارتی (کنترل سازمانی)

پرسشنامه ها به دو روش حضوری و الکترونیکی از طریق ارسال در شبکه های اجتماعی (واتساپ، تلگرام و ایتا) در اختیار افراد نمونه قرار گرفت.

یافته های پژوهش

پس از تکمیل شدن پرسشنامه ها و استخراج داده ها، روایی همگرا از طریق شاخص میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا به وسیله آزمون بار عرضی، ماتریس فورنل-لارکر و معیار HTMT بررسی شد. پایایی پرسشنامه نیز به کمک معیارهای آلفای کرونباخ، بار عاملی، پایایی ترکیبی و معیار Rho مورد بررسی قرار گرفت. مقادیر بارهای عاملی ابعاد و نشانگرها در جدول ۲ آورده شده اند که نشان می دهد پایایی تک بعدی تمام گویه ها مورد تأیید است.

جدول ۲: مقادیر بارهای عاملی

معناداری	مقدار p	مقدار t	بار عاملی	نشانگر در مدل	سازه
تایید	۰,۰۰	۶,۴۱۵	۰,۷۰۹	سطح سازمانی	سلامت اداری
تایید	۰,۰۰	۹,۰۰۱	۰,۷۱۲	نفوذ مدیر	
تایید	۰,۰۰	۴,۱۹۲	۰,۵۳۶	ملاحظه‌گری	
تایید	۰,۰۰	۳,۳۸۸	۰,۴۹۴	ساخت دهی	
تایید	۰,۰۰	۲,۴۱۲	۰,۸۲۷	پشتیبانی منابع	
تایید	۰,۰۰	۴,۹۳۰	۰,۶۳۰	روحیه	
تایید	۰,۰۰	۹,۴۷۶	۰,۷۰۸	تأکید علمی	
تایید	۰,۰۰	۷,۱۴۳	۰,۸۲۳	کنترل	مدیریت تعارض منافع
تایید	۰,۰۰	۴,۲۳۰	۰,۶۵۷	راه حل مداری	
تایید	۰,۰۰	۳,۶۵۴	۰,۶۱۴	عدم رویارویی و عدم رقابت	
تایید	۰,۰۰	۱۰,۸۲۰	۰,۷۶۲	جمع‌آوری اطلاعات	کنترل سازمانی
تایید	۰,۰۰	۱۴,۹۱۷	۰,۸۲۸	ارزیابی و سنجش	
تایید	۰,۰۰	۹,۹۴۶	۰,۷۳۱	اقدام اصلاحی	
تایید	۰,۰۰	۲,۶۱۰	۰,۴۷۴	شبکه ارتباطی	

جدول ۳: مقادیر روایی همگرا

کنترل سازمانی	مدیریت تعارض منافع	سلامت اداری	سازه
۰/۶۱	۰/۵۶	۰/۵۸	۵/۰ ≤ AVE

جدول ۴: بررسی روایی واگرا به روش آزمون بار عرضی

کنترل سازمانی	مدیریت تعارض منافع	سلامت اداری	
۰,۸۸/۰	۰,۶۰/۰	۱,۵۴/۰	کنترل
۲,۳۳/۰-	۰,۹۳/۰	۰,۴۱/۰	راه حل مداری
۰,۲۵/۰-	۰,۹۵/۰	۰,۴۴/۰	عدم رویارویی و عدم رقابت
۰,۷۰/۰-	۰,۳۶/۰	۰,۸۲/۰	سطح سازمانی

سلامت اداری	مدیریت تعارض منافع	کنترل سازمانی	
۸۰۵/۰	۰۵۸/۰-	۵۸۶/۰-	نفوذ مدیر
۷۴۲/۰	۴۳۷/۰	۵۳۸/۰-	ملاحظه گری
۵۲۲/۰	۲۸۶/۰	۲۶۰/۰-	ساخت دهی
۷۹۳/۰	۵۹۴/۰	۴۷۵/۰-	پشتیبانی منابع
۷۴۸/۰	۱۱۹/۰-	۵۳۲/۰-	روحیه
۸۳۱/۰	۲۶۲/۰	۶۷۱/۰-	تأکید علمی
۰۷۳/۰	۰۹۸/۰	۵۹۷/۰	جمع آوری اطلاعات
۰۰۴/۰	۳۰۴/۰	۵۴۸/۰	ارزیابی و سنجش
۷۱۷/۰-	۳۳۳/۰-	۹۸۱/۰	اقدام اصلاحی
۶۱۴/۰-	۰۵۱/۰	۸۱/۰	شبکه ارتباطی

جدول ۵: ماتریس بررسی روایی واگرا به روش فورنل-لازکر

سلامت اداری	مدیریت تعارض منافع	کنترل سازمانی	
۰/۷۶۱			سلامت اداری
۰/۲۹۱	۰/۷۴۸		مدیریت تعارض منافع
۰/۴۳۳	۰/۶۸۲	۰/۷۸۱	کنترل سازمانی

جدول ۶: پایایی پرسشنامه‌ها

سازه	سلامت اداری	مدیریت تعارض منافع	کنترل سازمانی
Alpha \geq ۰/۷	۰/۸۷	۰/۸۱	۰/۸۴
Rho \geq ۰/۷	۰/۸۴	۰/۹۱	۰/۹۲
CR \geq ۰/۷	۰/۷۴	۰/۸۱	۰/۷۹

در این پژوهش، برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart-PLS برای بررسی الگوی مفهومی پژوهش بهره گرفته شد.

بررسی برازش مدل اندازه‌گیری

شاخص اشتراکی^۱ (CV Com) کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری را ارزیابی می‌کند. این معیار بیانگر میزان تغییرپذیری شاخص‌ها توسط سازه‌هایشان است. مقادیر این معیار در بازه ۰ تا ۱ قرار می‌گیرد و هرچه مقدار شاخص اشتراکی در بازه ۰ تا ۱، به عدد ۱+ نزدیک‌تر باشد، مدل اندازه‌گیری از کیفیت بالاتری برخوردار است. با توجه به جدول ۷ نتیجه می‌شود که مدل‌های اندازه‌گیری از کیفیت مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۷: مقادیر شاخص اشتراکی

کنترل سازمانی	مدیریت تعارض منافع	سلامت اداری	سازه
۰/۲۷	۰/۱۸	۰/۲۴	$0 \leq CV Com$

آزمون مدل ساختاری^۲

پس از ارزیابی مدل اندازه‌گیری، در این بخش مدل ساختاری بررسی می‌شود. برای ارزیابی مدل ساختاری در روش حداقل مربعات جزئی، چهار معیار بررسی می‌شود: ضرایب مسیر و اعداد معناداری آن، ضرایب مسیر و ضرایب تعیین، اندازه اثر و شاخص قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مدل ساختاری (شاخص افزونگی).

بررسی ضرایب مسیر^۳ و معناداری^۴ (ضرایب t)

ضرایب مسیر و مقادیر معناداری آن‌ها اولین معیار برای سنجش روابط بین سازه‌ها در بخش ساختاری است. ضرایب مسیر (ضرایب بتا) بیانگر میزان تبیین بین دو متغیر پنهان است و وجود رابطه علی خطی، شدت و جهت رابطه پنهان بین دو متغیر پنهان را نشان می‌دهد. ضرایب مسیر مقادیر بین ۰ تا ۱+ را به خود می‌گیرد که اعداد بین ۰ تا ۱ بیانگر تأثیر مستقیم، بین ۰ تا ۱- بیانگر تأثیر عکس و ضریب مسیر صفر نشان‌دهنده نبود رابطه خطی بین دو متغیر پنهان است. برای اطمینان از صحت رابطه بین سازه‌ها، باید

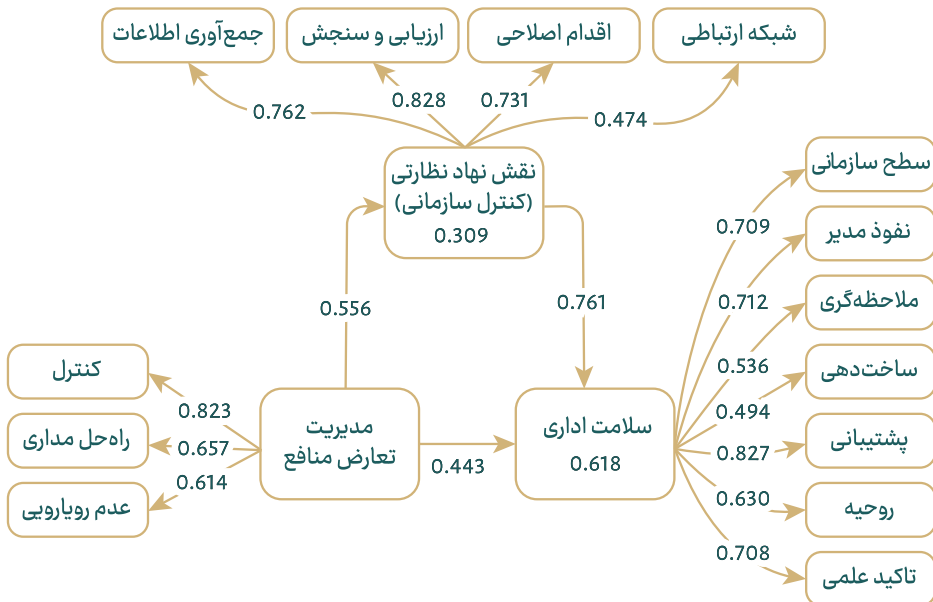
1. Construct Crossvalidated Commuality
2. Structural Model
3. Path coefficients
4. T-Value

معناداری ضرایب مسیر از طریق رویه بوت استرپ^۱ در نرم افزار مورد بررسی قرار بگیرند. با این توجه، اعداد معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد. همان طور که در جدول ۸ و اشکال ۱ و ۲ مشاهده می شود اعداد معناداری برای تمام مسیرها بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان دهنده معناداری ضرایب مسیر مدل است.

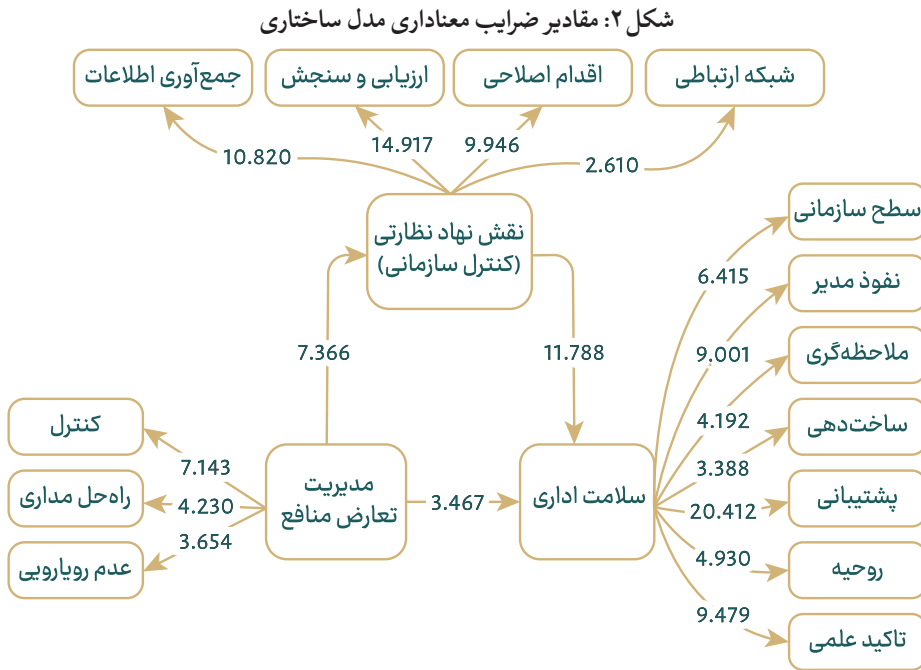
جدول ۸: مقادیر ضرایب مسیر و معناداری آن

معناداری	مقدار p	عدد معناداری	ضریب مسیر	فرضیه
معنادار	۰,۰۰	۳/۴۶۷	۰/۴۴۳	مدیریت تعارض منافع بر سلامت اداری تأثیر دارد.
معنادار	۰,۰۰	۱۱/۷۸۸	۰/۷۶۱	نقش نهاد نظارتی بر سلامت اداری تأثیر دارد.
معنادار	۰,۰۰	۷/۳۶۶	۰/۵۵۶	مدیریت تعارض منافع بر نقش نهاد نظارتی تأثیر دارد.
معنادار	۰,۰۰	۵/۶۴۵	۰/۴۲۳	میان مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری با نقش میانجی نهاد نظارتی رابطه معنادار وجود دارد.

شکل ۱: مقادیر ضرایب مسیر مدل ساختاری



1. Bootstrapping



بررسی ضرایب تعیین^۱ (R2)

ضریب تعیین حاکی از تأثیری است که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد و در مدل‌سازی معادلات ساختاری برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری به‌کار می‌رود. این معیار تفسیری مشابه با رگرسیون چندگانه دارد، متداول‌ترین اندازه اثر در چهارچوب‌های مسیری است و بیانگر اثرات ترکیبی متغیرهای پنهان برون‌زا توسط تمامی سازه‌های برون‌زای به هم متصل است. مقادیر مختلفی توسط محققان برای مقادیر ملاک ضریب تعیین ارائه شده است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، قوی و متوسط ارائه شده است. مقادیر ضرایب تعیین در جدول ۹ آمده است که نشان می‌دهد ضریب تعیین برای هر دو متغیر نقش نهاد نظارتی و سلامت اداری قوی می‌باشد و متغیرهای برون‌زا تأثیر قابل توجه و به‌سزایی بر متغیرهای درون‌زای مدل دارند.

1. Coefficient of Determination

جدول ۹: مقادیر ضرایب تعیین

سلامت اداری	نقش نهاد نظارتی	سازه
۰/۶۱۷۵	۰/۳۰۹۱	R^2
۰/۶۰۳۱	۰/۲۹۶۳	R^2 Adjusted

بررسی اندازه تأثیر (f2)

بررسی و ارزیابی تغییرات اندازه تأثیر برای متغیرهای پنهان برون‌زا، علاوه بر مقادیر ضریب تعیین - که برای متغیرهای پنهان درون‌زا در نظر گرفته می‌شود - اهمیت دارد. به کمک اندازه تأثیر می‌توان تأثیر مطلوب متغیرهای برون‌زا بر متغیر درون‌زا را دریافت. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان‌دهنده اندازه اثر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. مقادیر اندازه اثر کمتر از ۰/۰۲ بیانگر آن است که تأثیر متغیر پنهان درون‌زا بر متغیر پنهان درون‌زا قابل توجه نیست. نتایج اندازه تأثیر متغیرهای برون‌زا بر متغیر درون‌زا در جدول ۱۰ آورده شده است که با توجه به آن، اندازه اثر مدیریت تعارض منافع بر نقش نهاد نظارتی، قوی، اندازه اثر نقش نهاد نظارتی بر سلامت اداری، قوی، و اندازه اثر مدیریت تعارض منافع بر سلامت اداری سبب، نسبتاً ضعیف است.

جدول ۱۰: مقادیر اندازه اثر

نقش نهاد نظارتی	سلامت اداری	مدیریت تعارض منافع
۰/۴۴۷۳	۰/۰۰۳۴	
---	۱/۰۴۶۳	نقش نهاد نظارتی

بررسی شاخص افزونگی^۲ (Q2)

شاخص قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مدل ساختاری (شاخص افزونگی) (CV Red) حاوی چهارچوب مفهومی ساختاری است و برای پیش‌بینی داده‌های حذف‌شده کلیدی‌ترین عنصر است. برای شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲،

1. Effect Size

2. Construct Crossvalidated Redundancy

۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی ارائه شده‌اند. اگر مقدار این شاخص برای متغیر پنهانی صفر یا کمتر از صفر باشد، بیانگر عدم تبیین صحیح روابط بین متغیر پنهان و متغیرهای پنهان دیگر مدل مفهومی است. نتایج شاخص افزونگی متغیرهای پنهان در جدول ۱۱ آورده شده است. با توجه به جدول ۱۱، مشاهده می‌شود که قدرت پیش‌بینی سلامت اداری نسبتاً قوی و قدرت پیش‌بینی نقش نهاد نظارتی متوسط است.

جدول ۱۱: مقادیر شاخص افزونگی

سلامت اداری	نقش نهاد نظارتی	سازه
۰/۳۱	۰/۲۵	$Q^2 \geq 0$

شدت اثر میانجی‌گری

از آماره VIF^۱ برای تعیین شدت اثر میانجی‌گری در مدل می‌توان استفاده کرد. مقادیر این آماره بازه ۰ تا ۱ را شامل می‌شود. میزان سنجش این آماره به این صورت است که مقادیر کمتر از ۰/۲ بیانگر عدم وجود شدت اثر میانجی، مقادیر بین ۰/۲ تا ۰/۸ میانجی‌گری جزئی و مقادیر بیشتر از ۰/۸ نشان‌دهنده شدت اثر بالای متغیر میانجی (میانجی‌گری کامل) است (هیر و همکاران، ۲۰۱۳). آماره VIF به کمک فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = (a \times b) / (a \times b) + c$$

c: مسیر مستقیم یا اثر مستقیم نام دارد.

a×b: مسیر غیرمستقیم یا اثر غیرمستقیم نام دارد.

(a×b) + c: مسیر کل یا اثر کل نام دارد.

با توجه به استفاده ضرایب مسیر مدل در فرمول محاسبه VIF، شدت اثر میانجی در مسیر میان مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری ۰/۴۲۳ است که نشان می‌دهد ظرفیت نقش نهاد نظارتی ۴۲ درصد از اثرات کل مدیریت تعارض منافع بر سلامت اداری را تبیین می‌کند (میانجی‌گری کلی).

1. Variance Accounted For

ارزیابی برازش تناسب مدل

معيار RSM-Theta^۱

معيار RSM-Theta روشی برای ارزیابی تناسب مدل مفهومی تحقیق است. این معیار درجه‌ای از مدل‌های اندازه‌گیری باقی‌مانده را ارزیابی می‌کند و حاصل ماتریس کواریانس باقی‌مانده از ریشه‌های بیرونی مدل است. برای تناسب مدل، اندازه‌گیری باید نزدیک به صفر باشد که به معنای رابطه بسیار کوچک بین مدل‌های اندازه‌گیری است. مقادیر کمتر از ۰/۱۲^۲ برای این شاخص به عنوان مقادیر مطلوب بیان شده است و هرچه مقادیر به صفر نزدیک‌تر باشد، تناسب مدل مطلوب‌تر است. در خروجی نرم‌افزار نتیجه تناسب مدل با در نظر گرفتن معیار RSM-Theta مقدار ۰/۲۲۵ به دست آمد که نشان‌دهنده تناسب خوب مدل است.

معيار NFI^۳

روش دیگری که برای بررسی تناسب مدل استفاده می‌شود، استفاده از معیار NFI است. شاخص NFI از ارزش χ^2 - که در خروجی نرم‌افزار در بخش بررسی تناسب مدل نشان داده می‌شود - به عنوان معیار استفاده می‌کند. ارزش χ^2 ، مدل پیشنهادی را محاسبه کرده و آن را با یک معیار معنادار مقایسه می‌کند که در معیار NFI مورد استفاده قرار می‌گیرد. مقادیر این معیار بین ۰ و ۱ قرار می‌گیرد که هرچه این مقادیر به ۱ نزدیک‌تر باشد، حاکی از مدل ایده‌آل و مناسب‌تری است. در خروجی نرم‌افزار نتیجه تناسب مدل با در نظر گرفتن معیار NFI مقدار ۰/۴۷۱ به دست آمد که نشان‌دهنده تناسب خوب مدل است.

معيار SRMR^۴

در روش PLS، برخی از معیارها مانند RSM-Theta و NFI به سبب آنکه در مراحل اولیه تحقیق هستند، به خوبی قابل درک نیستند؛ این معیارها ممکن است قدرت پیش‌بینی مدل را فدای تناسب مدل کنند و به همین جهت برای ارزیابی نتایج پژوهش دقیق

1. Root mean square residual covariance

2. Normed Fit Index

3. Chi Square

4. Standardized root mean square residual

نیستند. تا زمانی که توافق جامعی درباره این معیارها حاصل نشود، کاربرد این معیارها پیشنهاد نمی‌شود. در این راستا، در سال‌های اخیر استفاده از روش SRMR - که در نسخه سوم نرم‌افزار Smart-Pls به طور دقیق‌تری کاربردی شده است - برای بررسی تناسب مدل معرفی شده است. این معیار به عنوان معیاری مناسب برای جلوگیری از نامطلوب بودن مدل استفاده می‌شود. برای این معیار، مقادیر کمتر از ۰/۱ برای تناسب مدل در حالت محافظه‌کارانه مناسب است و مقادیر بالاتر از آن عدم تناسب مدل را به همراه دارد. زمانی که زمانی که مقدار عامل SRMR کمتر از ۰/۰۸ باشد، بیانگر تناسب بسیار مناسب مدل است. در خروجی نرم‌افزار نتیجه تناسب مدل با در نظر گرفتن معیار SRMR مقدار ۰/۱۲۷ به دست آمد که نشان‌دهنده تناسب مطلوب مدل است.

برای اطمینان از سطح معناداری مطلوبیت این معیار، از دستور بوت‌استرپ در نرم‌افزار استفاده می‌شود. پس از اجرای این دستور در نرم‌افزار، مقدار عدد معناداری ۳/۱۲۵ به دست آمد که حاکی از معناداری مقدار به دست آمده برای معیار SRMR است.

معیارهای فاصله اقلیدسی (d_uls) و فاصله ژئودزیک (d_g)

معیارهای فاصله اقلیدسی و فاصله ژئودزیک که در بخش نتایج ارزیابی تناسب مدل در نرم‌افزار نمایش داده می‌شود، به ترتیب نشان‌دهنده فاصله مربع اقلیدس و فاصله هندسی^۱ نام دارند. این دو شاخص برای تناسب مدل کاربرد دارند و اختلاف بین ماتریس کواریانس تجربی و ماتریس کواریانس که با مدل مطابقت دارد را آزمایش می‌کنند. مقادیر مشخصی به عنوان مقادیر مطلوب برای این دو معیار تعیین نشده است و به عبارت دیگر، از مقادیر به دست آمده برای این معیارها، چیزی قابل اثبات نیست؛ فقط زمانی که معناداری این مقادیر با اجرای دستور بوت‌استرپ در نرم‌افزار مورد تأیید قرار گیرد، می‌توان اظهار داشت که مدل از تناسب مطلوبی برخوردار است. پس از اجرای این دستور در نرم‌افزار، مقدار عدد معناداری برای معیارهای d_uls و d_g به ترتیب ۲۰۷۴۱ و ۲۰۷۰۷ به دست آمد که حاکی از معناداری مقادیر و در نتیجه مطلوبیت مدل است.

1. Squared Euclidean distance and Geodesic distance

جدول ۱۲: مقادیر معیارهای برازش و تناسب مدل

معیار	مقدار	معناداری	مطلوبیت یا عدم مطلوبیت
NFI	۰/۴۷۱	-	مطلوب
RSM-Teta	۰/۲۲۵	-	مطلوب
SRMR	۰/۱۲۷	۳/۱۲۵	مطلوب
d_ULS	-	۲/۷۰۷	مطلوب
d_G	-	۲/۷۴۱	مطلوب

تحلیل نتایج فرضیات پژوهش

فرضیه اول: میان مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت تعارض منافع بر سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد (با ضریب مسیر ۰.۴۴۳). این یافته با نظریات موجود در این زمینه هم سو است. براساس نظریه سازمانی، مدیریت مؤثر تعارض منافع در سازمان به ارتقای سلامت اداری و اخلاقی آن می انجامد (فانگ و دنیس، ۲۰۲۴). همچنین پژوهش های پیشین نشان داده اند که وجود تعارض منافع در سازمان های دولتی می تواند به فساد اداری و کاهش سلامت سازمانی منجر شود (انصاری، ۱۴۰۱)؛ بنابراین نتایج این فرضیه تأیید می کند که مدیریت مناسب تعارض منافع در دستگاه قضایی می تواند به ارتقای سلامت اداری آن کمک کند. تعارض منافع یکی از مهم ترین عوامل زمینه ساز فساد اداری است. وقتی مسئولان و کارکنان دستگاه قضایی درگیر تعارض منافع باشند، احتمال سوء استفاده از موقعیت و اختیارات اداری برای منافع شخصی افزایش می یابد. این امر می تواند به کاهش شفافیت، پاسخگویی و درستکاری در عملکرد دستگاه قضایی بیانجامد و به تبع آن، سلامت اداری را تنزل دهد؛ بنابراین مدیریت مؤثر تعارض منافع از طریق ایجاد ساختارهای نظارتی و حسابرسی مناسب می تواند از بروز این آسیب ها جلوگیری کرده و به ارتقای سلامت اداری کمک کند (فانگ و دنیس، ۲۰۲۴).

از طرفی، تعارض منافع می‌تواند موجب تضعیف اعتماد عمومی به دستگاه قضایی شود. زمانی که افکار عمومی متوجه درگیری مسئولان قضایی در تعارض منافع شوند، اعتماد آن‌ها به عملکرد بی‌طرفانه و منصفانه دادگستری کاهش می‌یابد (پریمی، ذاکریان، عربیان، ۱۴۰۰). این امر می‌تواند به کاهش مشروعیت نهاد قضایی در نزد شهروندان بیانجامد. با مدیریت مؤثر تعارض منافع و جلوگیری از بروز این پدیده در دادگستری، می‌توان به بازسازی اعتماد عمومی و در نتیجه ارتقای سلامت اداری این نهاد کمک کرد. همچنین تعارض منافع می‌تواند به تضعیف حس تعهد و وظیفه‌شناسی کارکنان دستگاه قضایی منجر شود. زمانی که مسئولان و قضات به جای تمرکز بر اجرای وظایف قانونی خود، درگیر تأمین منافع شخصی یا گروهی باشند، انگیزه آنان برای رعایت اصول اداری و رفتار حرفه‌ای کاهش می‌یابد (انصاری، ۱۴۰۱). این امر می‌تواند به کاهش کارایی و اثربخشی عملکرد دادگستری و در نهایت به تنزل سلامت اداری آن منجر شود. با مدیریت مؤثر تعارض منافع در این نهاد می‌توان به احیای روحیه تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان و در نتیجه ارتقای سلامت اداری کمک کرد.

فرضیه دوم: میان نقش نهاد نظارتی و سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران رابطه معنادار وجود دارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که نقش نهاد نظارتی بر سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد (با ضریب مسیر ۰.۷۶۱). این نتیجه با نظریات موجود در این حوزه همخوانی دارد. براساس نظریه سیستمی، نهادهای نظارتی با اعمال نظارت و کنترل مؤثر بر عملکرد سازمانی، می‌توانند به ارتقای سلامت اداری و شفافیت در دستگاه‌های دولتی کمک کنند (جنکینز، ۲۰۱۸). همچنین پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که نظارت کارآمد نهادهای نظارتی بر سازمان‌های دولتی می‌تواند منجر به کاهش فساد و بهبود سلامت اداری در آن‌ها شود (فانگ و دنیس، ۲۰۲۴)؛ بنابراین نتیجه این فرضیه تأیید می‌کند که ایفای نقش مؤثر نهادهای نظارتی در دستگاه قضایی می‌تواند به ارتقای سلامت اداری آن کمک کند.

نهادهای نظارتی با اعمال کنترل و نظارت مستمر بر عملکرد دستگاه قضایی

می‌توانند از بروز انحرافات و تخلفات اداری در این نهاد جلوگیری کنند. از طریق ایجاد سامانه‌های گزارش دهی، حسابرسی و ارزیابی عملکرد، این نهادها می‌توانند به شناسایی مواردی چون فساد اداری، تبعیض، سوءاستفاده از اختیارات و نقض اصول اداری توسط مسئولان قضایی کمک کنند (جنکینز، ۲۰۱۸). این اقدامات نظارتی و کنترلی می‌تواند به افزایش پاسخگویی، شفافیت و درستکاری در عملکرد دادگستری و ارتقای سلامت اداری آن منجر شود.

از طرفی نهادهای نظارتی با اعمال فشار و همچنین ارائه بازخوردهای منظم به دستگاه قضایی می‌توانند به بهبود مستمر عملکرد آن کمک کنند. این امر از طریق تقویت انگیزه مسئولان برای رعایت اصول حرفه‌ای و اداری و همچنین اصلاح روندها و رویه‌های سازمانی به ارتقای سلامت اداری دادگستری می‌انجامد (فانگ و دنیس، ۲۰۲۴). همچنین با ایجاد سامانه‌های پاداش و تنبیه متناسب با رفتارهای مثبت و منفی کارکنان، این نهادها می‌توانند به تقویت نظام انگیزشی و اخلاقی در دستگاه قضایی کمک کنند. نهادهای نظارتی از طریق ارائه آموزش‌های مستمر به مسئولان و کارکنان دادگستری، می‌توانند به ارتقای دانش و مهارت‌های آنان در زمینه‌های مرتبط با سلامت اداری، همچون شناسایی و مدیریت تعارض منافع، رعایت اخلاق حرفه‌ای و ضوابط قانونی کمک کنند (جنکینز، ۲۰۱۸). این امر می‌تواند به بالارفتن سطح شایستگی‌ها و توانمندی‌های کارکنان قضایی و در نتیجه بهبود کیفیت خدمات ارائه شده توسط آنان و ارتقای سلامت اداری دستگاه قضا منجر شود.

فرضیه سوم: میان نقش نهاد نظارتی و مدیریت تعارض منافع در دادگستری کل استان تهران رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان داد که نقش نهاد نظارتی بر مدیریت تعارض منافع در دادگستری کل استان تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد (با ضریب مسیر ۰.۵۵۶). این یافته با مبانی نظری موجود مطابقت دارد. براساس نظریه سازمانی، نهادهای نظارتی با اعمال کنترل و نظارت بر عملکرد سازمان‌ها می‌توانند به شناسایی و مدیریت مؤثر تعارض منافع در آن‌ها کمک کنند (پریمی، ذاکریان، عربیان، ۱۴۰۰). همچنین

پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که نقش مؤثر نهادهای نظارتی در رصد و پیشگیری از تعارض منافع در سازمان‌های دولتی، می‌تواند به مدیریت اثربخش این پدیده در آن‌ها بیانجامد (فانگ و دنیس، ۲۰۲۴)؛ بنابراین نتیجه این فرضیه تأیید می‌کند که ایفای نقش کارآمد نهادهای نظارتی در دستگاه قضایی می‌تواند به مدیریت مؤثر تعارض منافع در آن کمک کند.

نهادهای نظارتی با اعمال کنترل و نظارت مؤثر بر عملکرد دستگاه قضایی، می‌توانند به شناسایی موارد تعارض منافع در این نهاد کمک کنند. از طریق بررسی دقیق گزارش‌های عملکردی، حسابرسی‌های مالی و انجام بازرسی‌های میدانی، این نهادها می‌توانند موارد درگیری مسئولان و کارکنان قضایی در تعارض منافع را شناسایی و اقدامات اصلاحی را اتخاذ کنند (پریمی، ذاکریان، عربیان، ۱۴۰۰). این اقدامات نظارتی و کنترلی به تقویت مدیریت تعارض منافع در دادگستری کمک خواهد کرد. نهادهای نظارتی با وضع ضوابط و دستورالعمل‌های مناسب در زمینه مدیریت تعارض منافع، می‌توانند چهارچوب‌های قانونی و رویه‌های اداری مؤثری را در این زمینه در دادگستری ایجاد کنند. این اقدامات با ایجاد شفافیت و قواعد مشخص در مورد چگونگی شناسایی، اعلان و مدیریت تعارض منافع توسط قضات و کارکنان قضایی، به بهبود عملکرد این نهاد در این زمینه کمک خواهد کرد (فانگ و دنیس، ۲۰۲۴).

نهادهای نظارتی با اعمال فشار و ایجاد انگیزه مناسب برای مسئولان دادگستری، می‌توانند آن‌ها را ملزم به رعایت استانداردهای اخلاقی و پرهیز از تعارض منافع کنند. این امر می‌تواند از طریق ایجاد سازوکارهای پاداش و تنبیه متناسب با رفتارهای مثبت و منفی کارکنان در این زمینه باشد (کرمانشاهی، ۱۳۹۹). با تقویت نظام انگیزشی و پاسخگویی در دادگستری، نهادهای نظارتی می‌توانند به بهبود مدیریت تعارض منافع در این نهاد کمک کنند؛ بنابراین نقش مؤثر نهادهای نظارتی در شناسایی، پیشگیری و مدیریت تعارض منافع در دستگاه قضایی، به تقویت ظرفیت این نهاد در کنترل و نظارت بر عملکرد قضات و کارکنان قضایی منجر شده و در نتیجه موجب ارتقای سلامت اداری در دادگستری خواهد شد.

فرضیه چهارم: میان مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری با نقش میانجی نهاد نظارتی رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به خروجی نرم افزار از طریق بررسی مسیرهای غیرمستقیم در مدل، نتایج تحقیق نشان داد که نقش نهاد نظارتی به صورت میانجی بر رابطه میان مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری در دادگستری کل استان تهران تأثیر دارد ($VAF=0.423$). این یافته با مبانی نظری موجود در این زمینه همسو است. براساس نظریه سیستمی، نهادهای نظارتی با ایفای نقش و اعمال کنترل و نظارت مؤثر بر سازمان‌ها، می‌توانند به تقویت مدیریت تعارض منافع و در نهایت ارتقای سلامت اداری آن‌ها بیانجامند (جنکینز، ۲۰۱۸). همچنین پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که نقش واسطه‌ای نهادهای نظارتی می‌تواند بر رابطه بین مدیریت تعارض منافع و متغیرهایی چون سلامت اداری تأثیرگذار باشد (کرمانشاهی، ۱۳۹۹)؛ بنابراین نتیجه این فرضیه تأیید می‌کند که ایفای نقش مؤثر نهادهای نظارتی در دستگاه قضایی می‌تواند به تقویت مدیریت تعارض منافع و در نتیجه ارتقای سلامت اداری در آن کمک کند.

براساس نظریه سیستمی، نهادهای نظارتی با ایفای نقش مؤثر در سازمان‌ها می‌توانند به عنوان عامل میانجی بر روابط بین متغیرهای سازمانی تأثیرگذار باشند (جنکینز، ۲۰۱۸). در این چهارچوب، نهادهای نظارتی با اعمال کنترل و نظارت مؤثر بر عملکرد دستگاه قضایی، می‌توانند به مدیریت تعارض منافع در این نهاد کمک کرده و در نتیجه به ارتقای سلامت اداری آن بیانجامد.

همچنین پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که نقش واسطه‌ای نهادهای نظارتی در تقویت ارتباط میان متغیرهای مدیریتی و نتایج سازمانی می‌تواند اهمیت به‌سزایی داشته باشد (کرمانشاهی، ۱۳۹۹). در این راستا، اعمال نظارت و کنترل مؤثر توسط نهادهای ناظر بر دادگستری می‌تواند با بهبود مدیریت تعارض منافع در این نهاد، به ارتقای سلامت اداری آن کمک کند.

نتایج این فرضیه نشان می‌دهد که نقش نهادهای نظارتی به عنوان عامل واسطه‌ای می‌تواند در تقویت رابطه بین مدیریت تعارض منافع و سلامت اداری در دادگستری کل

استان تهران نقش داشته باشد. به عبارت دیگر، این نهادها با ایفای نقش مؤثر در نظارت و کنترل دستگاه قضایی، می‌توانند به مدیریت تعارض منافع در این نهاد کمک کرده و در نتیجه به بهبود سلامت اداری آن بیانجامد؛ بنابراین توجه به ارتقای جایگاه و کارآمدی نهادهای نظارتی در دستگاه قضایی، یک ضرورت برای ارتقای سلامت اداری در این نهاد محسوب می‌شود.

پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به فرضیه (۱) این موارد توصیه می‌شود:

۱. ایجاد سامانه الکترونیکی جامع برای ثبت و مدیریت تعارض منافع قضات و کارکنان دادگستری. این سامانه باید امکان ثبت موارد تعارض منافع، بررسی و پیگیری آن‌ها و گزارش دهی مستمر را فراهم کند.
۲. برگزاری دوره‌های آموزشی مداوم برای قضات و کارکنان دادگستری در زمینه شناسایی، اعلان و مدیریت تعارض منافع. این آموزش‌ها باید بر ارتقای آگاهی و مهارت‌های عملی آنان در این زمینه متمرکز باشد.
۳. تدوین و اجرای دستورالعمل‌ها و ضوابط سخت‌گیرانه در دادگستری در خصوص پیشگیری و مدیریت تعارض منافع. این ضوابط باید شامل مجازات‌های انضباطی و کیفری برای متخلفان باشد تا انگیزه لازم برای رعایت آن‌ها ایجاد شود.

با توجه به فرضیه (۲) این موارد توصیه می‌شود:

۱. ایجاد نهاد نظارتی مستقل و توانمند برای نظارت مستمر بر عملکرد دادگستری. این نهاد باید دارای اختیارات و ابزارهای قانونی لازم برای حسابرسی، ارزیابی و رسیدگی به تخلفات اداری باشد.
۲. تقویت بخش بازرسی و ارزیابی عملکرد در درون دادگستری و ایجاد ارتباط هماهنگ و مؤثر میان آن و نهاد نظارتی مستقل. این اقدام می‌تواند به شناسایی به موقع مشکلات و رفع آن‌ها کمک کند.
۳. ایجاد سامانه‌های اطلاع‌رسانی و گزارش دهی شفاف در دادگستری که به شهروندان

امکان ارائه گزارش‌های مربوط به تخلفات و انحرافات را بدهد. این سامانه‌ها می‌توانند به افزایش نظارت عمومی و پاسخ‌گویی در دادگستری کمک کنند. با توجه به فرضیه (۳) این موارد توصیه می‌شود:

۱. تدوین و ابلاغ دستورالعمل‌های جامع و شفاف در دادگستری در خصوص چگونگی شناسایی، اعلان و مدیریت تعارض منافع توسط نهاد نظارتی. این دستورالعمل‌ها باید الزامات قانونی و رویه‌های اداری را مشخص کند.

۲. ایجاد سازوکارهای پاداش و تنبیه در دادگستری متناسب با رفتارهای مثبت و منفی قضات و کارکنان در زمینه رعایت استانداردهای اخلاقی و مدیریت تعارض منافع. این نظام انگیزشی می‌تواند به تقویت فرهنگ پاسخگویی در این نهاد کمک کند.

۳. آموزش و توانمندسازی کارشناسان و بازرسان نهاد نظارتی در زمینه شناسایی و ارزیابی موارد تعارض منافع در دادگستری. این امر می‌تواند به افزایش کارایی و اثربخشی نظارت‌ها در این حوزه منجر شود.

با توجه به فرضیه (۴) این موارد توصیه می‌شود:

۱. تقویت استقلال و اختیارات نهاد نظارتی بر دادگستری، به گونه‌ای که بتواند به طور مؤثر و بی‌طرفانه بر مدیریت تعارض منافع و اجرای قوانین در این نهاد نظارت داشته باشد.

۲. ایجاد ارتباط مستمر و هماهنگ میان نهاد نظارتی و واحدهای مختلف دادگستری برای به اشتراک‌گذاری اطلاعات، ارائه بازخوردها و رسیدگی به موارد تخلف. این امر می‌تواند به بهبود مدیریت تعارض منافع و ارتقای سلامت اداری کمک کند.

۳. طراحی و پیاده‌سازی سامانه‌های یکپارچه رصد و ارزیابی عملکرد مشترک میان نهاد نظارتی و دادگستری. این سامانه‌ها می‌توانند به شناسایی نقاط ضعف و قوت در مدیریت تعارض منافع و ارائه راهکارهای اصلاحی کمک کنند.

منابع

- آنامرادنژاد، داود، محمدی، سام، و حسینی مقدم، سیدحسن. (۱۴۰۰). ضرورت قانونگذاری در مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع. مطالعات حقوقی، ۱۳(۴)، صص: ۱-۲۴.
- انصاری، باقر. (۱۴۰۱). مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی. فصلنامه مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران، ۵۲(۱)، صص: ۲۹۷-۳۲۱.
- بادینی، حسن، و سیاه‌بیدی کرمانشاهی، سعید. (۱۴۰۰). تحلیل مفهوم و مصادیق تعارض منافع در حقوق خصوصی. مجله حقوقی دادگستری، ۸۵(۱۱۶)، صص: ۲۰۹-۲۳۱.
- پریمی، ابوالفضل، ذاکریان، مهدی، و عربیان، اصغر. (۱۴۰۰). نقش تعارض منافع در شکل‌گیری آسیب‌های سیاست‌های سلامت اداری. حقوق اداری، ۹(۲۹)، صص: ۲۷-۵۵.
- جعفری، وحیده، طالبی، عباسعلی، و موسایی، راحله. (۱۴۰۱). شفافیت

- سلامت نظام اداری و فسادستیزی. همایش ملی ارتقای شفافیت.
- حبیبی تبار، حسین. (۱۳۹۷). سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری ایران. پژوهش های اخلاقی (انجمن معارف اسلامی)، ۸(۴)، صص: ۹۷-۱۱۶.
 - حکیم، محمود، رحمانیان، احمد، و عشقی، حسام. (۱۴۰۱). تعارض منافع و ظرفیت اعمال شفافیت در قانون ارتقای سلامت اداری. اولین همایش ملی ارتقای شفافیت و نقش آن در سلامت اداری و مبارزه با فساد، تهران.
 - حیدری، فرشاد و رجبی، زینب (۱۳۹۵)، تدوین الگوی پارادایمی حکمرانی نظارتی کارا و اثربخش بر شبکه بانکی کشور، فصلنامه مطالعاتی در مدیریت بانکی و بانکداری اسلامی، دوره ۲، شماره ۳، صص: ۹۳-۶۳.
 - رابینز، استیفن. (۱۴۰۳) تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی) (م. الوانی و ح. دانایی فرد، مترجمان). تهران: صفار.
 - رعایایی، مهدی، و داوودآبادی فراهانی، محسن. (۱۴۰۱). راهکارهای رفتاری ارتقای سلامت اداری با تأکید بر نهج البلاغه. مدیریت دانش اسلامی، ۴(۱)، صص: ۱۳۰-۱۵۹.
 - رضانیان فهندری، هادی، هادی زاده اصفهانی، زهرا، و کریمیان، محمد وزین. (۱۴۰۱). رابطه سکوت سازمانی و سکون زدگی شغلی کارکنان اداری با نقش میانجی نظارت مدیریتی در دادگستری شهرستان تهران. فصلنامه دیدگاه های حقوق قضایی، ۲۷(۹۷)، صص: ۲۳۳-۲۵۸.
 - روائی، رحیم. (۱۴۰۰). بررسی نقش های نظارتی قوه قضائیه در اعمال اداری و نقش آن در تحقق الگوی حکمرانی خوب. پنجمین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روان شناسی و مشاوره، شیروان.
 - سبزه علی، راضیه، و بدیچی، مهرداد. (۱۴۰۲). نقش نهادهای نظارتی حکومتی در پیشگیری از دارا شدن من غیر حق مقامات دولتی. پژوهش های حقوقی، ۲۲(۵۵)، صص: ۳۶۷-۴۰۳.

- سیاه‌بیدی کرمانشاهی، سعید. (۱۴۰۲). مبانی فقهی مدیریت تعارض منافع. فقه و اصول، ۵۵(۳)، صص: ۱۴۷-۱۶۷.
- سیاه‌بیدی کرمانشاهی، سعید، و کوهستانی، محسن. (۱۳۹۸). مدیریت تعارض منافع مسئولان و کارگزاران نظام برای پیشگیری از فساد. سلسله همایش‌های بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی.
- عباسی، محمد، و جامعی، مجتبی. (۱۳۹۵). نقش دستگاه‌های نظارتی قوه قضائیه بر ارتقای امنیت عمومی جمهوری اسلامی ایران. امنیت‌پژوهی، ۵۵، صص: ۳۵-۵۸.
- غفاری، ایمان، و علی محمدزاده، خلیل. (۱۴۰۱). تعارض منافع در نظام سلامت ایران با تأکید بر مناصب حاکمیتی مدیریتی. نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت، ۶(۳)، صص: ۴۷۳-۴۸۰.
- کمالی، یحیی. (۱۳۹۳). بررسی نقش تمرکززدایی در تحقق سلامت اداری. سیاست‌های راهبردی و کلان، ۲(۵)، صص: ۱۱۱-۱۳۲.
- محقق داماد، سیدمصطفی، و درویش‌زاده، محمد. (۱۴۰۰). حقوق را جدی بگیریم (جای خالی قانون «مدیریت تعارض منافع» در انتخابات ریاست جمهوری سیزدهم). فصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق تطبیقی، ۴(۱۰)، صص: ۱۳۰-۱۵۸.
- مصدق‌راد، علی‌محمد. (۱۴۰۱). مدیریت تعارض منافع در بخش سلامت: نامه به سردبیر. مجله دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۸۰(۱۰)، صص: ۸۴۷-۸۴۸.
- مؤذن، وحید، شمسی‌گوشکی، احسان، زارعی‌هنزکی، عزت‌الله، و محمدرضائی، محبوبه. (۱۴۰۲). راهکارهای حقوقی مدیریت تعارض منافع در فرایند صدور مجوز تأسیس مؤسسات پزشکی در نظام سلامت ایران. مجله علمی پژوهشی حقوق پزشکی، ۱۷(۵۸)، صص: ۲۷-۴۰.
- نیازپور، امیرحسین. (۱۴۰۱). رویکرد سیاست جنایی لایحه «نحوه مدیریت

- تعارض منافع در انجام وظایف قانونی و ارائه خدمات عمومی. فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۴(۱۱)، صص: ۲۱۹-۲۴۲.
- وکیلان، حسن، و درخشان، داور. (۱۳۹۹). راهکارهای پیشگیری و مدیریت تعارض منافع در نظام قضایی با رویکرد تطبیقی. مجله حقوقی دادگستری، ۸۴(۱۰۹)، صص: ۲۷۱-۲۹۱.
 - یزدی سعدی، علی‌اکبر. (۱۴۰۰). تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت نظام اداری در پرتو تعهد سازمانی: مطالعه موردی مناطق یازده‌گانه شهرداری شیراز و سازمان‌های وابسته به آن. فصلنامه پژوهش‌های سلامت اداری، ۱۴(۱)، صص: ۲۳-۵۴.
 - Davis, M., & Stark, A. (2001). *Conflict of interest in the professions*. New York: Oxford University Press.
 - Fung, A., & Thompson, D. (2024). Conflict of interest in government: Avoiding ethical and conceptual mistakes. *Governance*.
 - Jenkins, M. (2018). Conflict of interest policies and judicial behavior: Evidence from a natural experiment. *American Law and Economics Review*.
 - OECD. (2020). *Recommendation of the Council on OECD guidelines for managing conflict of interest in the public service*. OECD Publishing.

