

## طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه

سیدمهدی الوانی<sup>1</sup>

مهدی اسلام‌پناه<sup>2</sup>

### چکیده

**هدف:** تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل بازدارندگی فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه انجام شد. **روش:** روش این تحقیق، کیفی از نوع اکتشافی بود. برای رسیدن به هدف تحقیق از تحلیل مضمون کتاب نهج البلاغه دکتر دلشاد تهرانی استفاده شد. برای انجام مصاحبه‌ها و همچنین تأیید یافته‌های کیفی نیز به صورت هدفمند از 15 نفر از خبرگان حوزوی بهره گرفته شد. **یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل مضمون، تعداد 402 تم فرعی با رعایت اصل معناشناسی در سه طبقه تعالی‌بخشی، پیشگیری و درمان در خصوص بازدارندگی از فساد اداری استخراج شد. درصد فراوانی تم‌های فرعی در طبقه تعالی‌بخشی: 17,7 درصد، پیشگیری: 73,8 درصد و درمان: 8,5 درصد بود. سپس با توجه به همپوشانی‌ها، تم‌های فرعی به 40 تم اصلی تلخیص و در نهایت، در هفت محور دسته‌بندی شدند. **نتیجه‌گیری:** مدل بازدارندگی فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه بر اساس تم‌ها طراحی شد.

**واژگان کلیدی:** طراحی مدل، بازدارندگی، پیشگیری، فساد اداری، آموزه‌های نهج البلاغه.

♦ دریافت مقاله: 96/02/20 ؛ تصویب نهایی: 96/09/13

1. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
2. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران؛ انتهای همت غرب، دهکده المپیک، میدان دهکده، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری / شماره 44737510 / Email: m3092eslampanah@gmail.com

## الف) مقدمه

فساد، مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبانگر دستگاهها و سازمانها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل می‌داده است. فساد اداری نیز به عنوان یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را در نوردیده و با این ویژگی، نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی می‌شود.

فساد اداری<sup>1</sup> که یکی از شکلهای انحراف اجتماعی است و از لحاظ تقسیم‌بندی انحرافات، ذیل انحرافات سازمانی یقه‌سفیدان قرار می‌گیرد (ساترلند،<sup>2</sup> 1949)، به رفتاری اطلاق می‌شود که در آن، فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (اسکات،<sup>3</sup> 1972). فساد را هر نوع استفاده نادرست از منابع عمومی برای کسب منافع شخصی دانسته‌اند (مباکو،<sup>4</sup> 2008). در تعریف دیگری، فساد اداری را انحراف از انجام وظایف رسمی در ادارات دواتی شناخته‌اند که هدف از آن، رسیدن به رفاه شخصی به دلیل خویشتن‌پرستی است (آلاتز،<sup>5</sup> 2006). فساد اداری با وجود اینکه در اکثر جوامع وجود دارد، اما می‌توان آن را محصول و نتیجه شرایط خاص فرهنگی و اجتماعی دانست (خولیدا<sup>6</sup> و مکاران، 2015). فساد اداری از جمله انحرافات اجتماعی و یکی از اقلام هنجارشکنی به حساب می‌آید. می‌توان انحرافات اجتماعی را به مفهوم رفتاری به حساب آورد که به طریقی با انتظارات مشترک اعضای جامعه سازگاری ندارد و بیشتر افراد، آن را ناپسند و نادرست می‌دانند. انحراف رفتاری منجر به شکسته شدن یا زیر پا گذاشته شدن هنجارها و ارزشهایی می‌شود که اکثر افراد جامعه آن را قبول دارند و به آن احترام می‌گذارند (مورنو،<sup>7</sup> 2005). اغلب در نتیجه فساد چیزی نقض می‌شود. این چیز ممکن است یک اصل، رویه یا شیوه اخلاقی یا قانونی یا مقررات اداری باشد. اگرچه تعاریف مختلف و زیادی از فساد ارائه شده، اما وجه مشترک تمامی این تعاریف آن است که در محیط فاسد، حقوق اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شهروندان نادیده گرفته می‌شود یا حق مسلم فرد یا گروهی به آسانی پایمال یا به ناحق به دیگری یا دیگران واگذار می‌شود. همچنین برخی از جنبه‌های رفتاری فساد نسبی بوده و مرتبط با نظام ارزشی هر جامعه یا سازمان است. بنابر این، رفتار یا عملکردی که در یک جامعه فساد تلقی می‌شود، ممکن است در جامعه دیگری کاملاً عادی و طبیعی قلمداد شود. به علاوه، شمول فساد بیشتر متوجه دستگاههای دولتی است (فرچ‌بور، 1381). بر اساس تعریف کارگاه آموزشی «یکپارچگی حکومت در آسیا»، فساد عبارت است از عمل یا تصمیمی که موجب شود تا تعداد افراد متأثر از نتایج منفی عمل یا تصمیم، از تعداد افراد برخوردار از نتایج مثبت آن بیشتر شوند (همان). در واقع، فساد اداری پدیده‌ای همزاد حکومت است؛ یعنی از زمانی که فعالیتهای بشر شکل سازمان‌یافته و منسجم به خود گرفت، فساد اداری نیز همچون جزء لاینفکی از متن سازمان ظهور کرد. بنابر این، می‌توان فساد را فرزند

- 
1. Corruption
  2. Sutherland
  3. Scott
  4. Mbaku
  5. Alatzas
  6. Khulida
  7. Moreno

## 149 طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه

ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز به مناسب تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است. (معدنجان، 1382)

فساد اداری بخش از مجموعه مسائلی است که سازمانها در دوره عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می‌کنند. این مجموعه مسائل به معضلاتی اشاره دارند که به طور عمده ریشه آنها در خارج از سازمان قرار دارد، ولی آثار آنها سازمانها را متأثر می‌سازد. این معضلات چالشهایی‌اند که همواره پیش روی مدیران قرار دارند و به دلیل عدم کنترل سازمان بر علل پیدایی آنها، طبیعتاً کنترلشان نیز بسیار دشوار است. برای مثال، فساد اداری تا حد زیادی از نظامهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تأثیر می‌پذیرد؛ بالا بودن نرخ بیکاری، میزان سلطه روابط غیر رسمی و سستی بر ارتباطات بین افراد، میزان بلوغ نظام سیاسی و... بر حجم فساد اداری یک جامعه تأثیر مستقیم می‌گذارند. از طرفی، فساد اداری به طور مستقیم بر کارایی نظام اداری، مشروعیت نظام سیاسی و مطلوبیت نظام فرهنگی و اجتماعی اثرات نابهنجاری خواهد گذاشت و این تعامل، باعث ایجاد دور باطل و مارپیچی نزولی می‌شود که در نهایت جامعه را به افول خواهد کشاند. از این رو، باید با پدیده‌هایی از جنس فساد اداری که ریشه در زمینه‌های گوناگون دارند، با نگرشی سیستمی روبه‌رو شد و به تدوین راه‌حلهای جامع‌اندیشید(هرسی و بلانچارد، 1382). در این تحقیق سعی شده است با چنین نگرشی به موضوع نگریسته شود و این رویکرد در تمامی مراحل تحقیق رعایت شود.

متأسفانه طبع و ذات تنوع‌طلب و هیچ‌انگار برخی افراد موجب تشدید و علنی شدن جنبه‌های گوناگونی از فساد شده که امروز دیگر نمی‌توان آن را منحصر به مسائل خانوادگی، شخصی و اخلاقی دانست. نتایج این پدیده ویرانگر امروز از نهانخانه اسرار شخصی افراد بیرون آمده و حوزه‌های مختلف حیات اجتماعی و اقتصادی جوامع بشری را تهدید می‌کند. (آزادیا و همکاران، 1392)

تجربیات به دست آمده از کشورهای مختلف نشانگر آن است که فساد امری پیچیده، پنهان و متنوع است. از این رو، مبارزه با آن نیز باید امری مستمر، طولانی و پیچیده باشد. اصطلاح فساد اداری که آن را در برابر سلامت اداری به کار می‌برند، مدت زیادی است که توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مختلف را به خود جلب کرده است. وجه اشتراک اغلب تعاریف ارائه‌شده درباره فساد دستگاههای دولتی را می‌توان رشوه و سوء استفاده از موقعیتهای شغلی برای نفع شخصی دانست. (کیا، 1389)

حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، رهبر انقلاب اسلامی، بارها در سخنان خود به جلوگیری از فسادهای اداری و اقتصادی اشاره داشته‌اند. ایشان در مفاد فرمان هشت ماده‌ای اظهار می‌دارند که از رفتارهای شعاری و تبلیغاتی پرهیزند و به گونه‌ای رفتار کنند که عملکرد آنها دستاوردهای عملی و عینی داشته باشد و در بحث مبارزه با فساد به سراغ سرشاخه‌ها و مهره‌های اصلی بروند: «با این امر مهم و حیاتی نباید به گونه شعاری تبلیغاتی و تظاهرگونه رفتار شود. به جای تبلیغات باید آثار و برکات عمل مشهود شود. به دست‌اندرکاران این مهم تأکید کنید که به جای پرداختن به ریشه‌ها و ام‌الفسادها به سراغ ضعفا و خطاهای کوچک نروند و نقاط اصلی را رها نکنند.» (خامنه‌ای، 1380)

با وجود گذشت 13 سال از فرمان هشت ماده‌ای هشدارهای رهبر معظم انقلاب، بروز مفاسد اقتصادی و اداری پررنگ‌تر شدند. لذا ایشان در دیدارهای مختلف با مسئولان اجرایی، قضایی و مجلس، از بی‌توجهی نسبت به این مسئله انتقاد کردند. متأسفانه در کشور ما با وجود تأکیدهای متعدد مقام معظم رهبری و رؤسای محترم جمهوری بر جدی گرفتن مسئله فساد اداری، که خود میباید جدی بودن این مشکل در ادارات است، شتاب گسترش مفاسد اقتصادی و اداری بیش از مبارزه با آن است. مشکل اصلی این است که ساختار و الگوی ویژه‌ای برای مبارزه با مفاسد اقتصادی و اداری نداریم و کارویژه هیچ دستگاهی مبارزه با مفاسد نیست (بوالقاسمی و قهرمانی، 1394). تجربه ده‌ساله در قوه مقننه، جلسات متعدد با مسئولان دلسوز نظام و مطالعات و بررسی تجربیات کشورهای دیگر، محقق را به این نتیجه رسانده است که ساختار موجود در کشور برای مبارزه با مفاسد اقتصادی و اداری نتیجه‌ای نخواهد داد و باید این ساختار را تغییر داد و این امر نگرانی‌های جدی را با خود به همراه دارد. این سؤال برای مردم مطرح است که چرا با توجه به تأکید رهبر انقلاب در خصوص مبارزه با مفاسد اقتصادی و اداری، انتظار مردم و شعار دولتمردان، بحث مبارزه با مفاسد به نتیجه مطلوب نرسیده است (افضلی، 1390). عدم وجود یک الگوی مستقل مبارزه با فساد اداری با تأکید بر آموزه‌های اسلامی (نهج‌البلاغه) و در راستای بازدارندگی (پیشگیری و درمان)، کاملاً مشهود به نظر می‌رسد. همچنین مدیریتی هوشمند برای مبارزه با مفاسد لازم است؛ چرا که تنها برخورد و اقدام، کافی نیست و پیشگیری هم لازم است. قبل از گسترش فساد، باید جلوی آن را گرفت.

مهار و کنترل فساد اداری زمانی مشخص می‌شود که پیامدهای ناشی از فساد را بررسی کرده باشیم و آمار مشخصی از آثار آن داشته باشیم. برای پی بردن به اهمیت تحقیق درباره فساد اداری، به برخی از پیامدهای فساد که آسیب جدی به سازمانهای دولتی ایران وارد ساخته، اشاره می‌شود:

- فساد اداری با تضعیف انگیزه‌ها موجب زیانهای اجتماعی، با تضعیف نهادهای موجود باعث زیانهای سیاسی و با توزیع ناعادلانه منابع موجب زیانهای اقتصادی می‌شود.
- اقدامات کج‌روانه و فسادانگیز در سازمانهای دولتی در بعضی موارد توسط افراد به ظاهر متشرف و دیندار انجام می‌گیرد و اعمال این افراد، مستقیماً به سوء استفاده از قدرت دینی ربط داده می‌شود. در نتیجه، این وضعیت به اعتبار نظام دینی لطمه وارد می‌کند. (خدمتی، 1384)
- سوء استفاده از اداره و امکانات سازمانهای دولتی برای رسیدن به نتایج غیر اداری موجب مشکلات اقتصادی، فقر، تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون، کاهش احترام به قانون اساسی، افزایش رقابت و از بین رفتن شفافیت و حساب پس‌دهی<sup>1</sup> می‌شود. کج‌روی، توسعه را خنثی، دموکراسی را زایل و فرصتهای تلاش مفید افراد، مؤسسات و سازمانهای دولتی را کاهش می‌دهد. (معدنجان، 1382)

در نظام جمهوری اسلامی ایران، مبارزه با فساد اداری و فساد اقتصادی و سوء استفاده از امکاناتی که قدرت در اختیار افراد می‌گذارد، چه سوء استفاده مالی و چه سیاسی، از اصول انقلاب است و باید رعایت شود. مبارزه با فساد،

## طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه ♦ 151

موضوعی اصلی و اساسی است. فساد اقتصادی در دستگاه‌های دولتی موجب می‌شود که سود همه تلاشهای انجام شده در راستای پیشرفت و تولید ثروت عمومی برای رفاه مردم، به جیب عده‌ای مفت‌خور و سوء استفاده‌چی سرازیر شود. لذا مبارزه با فساد، جدی است. (خامنه‌ای، 1385)

با توجه به اعتبار سنت نبوی و علوی و شأن والای این بزرگواران در هدایت جامعه اسلامی، منابع تاریخی و روایی شیعه و اهل سنت حاکی از آن است که اصحاب پیامبر خدا (ص) و معصومان (ع) در پرتو اعتقاد به عصمت ایشان و سفارشهای مؤکد در آیات قرآن به پیروی از آنها، در ثبت و ضبط اعمال و رفتار پیشوایان دینی بسیار کوشیده‌اند. هدف اصلی آنها، پایه‌گذاری اصولی برای الهام‌گیری و الگوپذیری دیگر نسلها در تحقق جامعه آرمانی و گسترش عدل و داد و رشد و تعالی حقیقی انسان بوده است. برای آنکه تحلیل و ارزیابی و بهره‌برداری از سیره نبوی و علوی به کمک منابع تاریخی و روایی آسان‌تر صورت بگیرد، بهتر است سیره آنان، بر اساس ساحت‌های رفتاری و گفتاری ایشان دسته‌بندی شود. از قلمروهای اساسی که جامعه امروزی به طور آشکار و نهان، گرفتار و نیازمند راه حل ریشه‌ای درباره آن است، مسائل حوزه اخلاق اجتماعی و مفاسد و انحراف‌های این حوزه است. (حسینی و شمس، 1391)

در حقیقت؛ این ناهنجاری‌ها به معضلی جهانی تبدیل شده‌اند و گویی اختلال‌های رفتاری و ناهنجاری‌های اخلاق اجتماعی در همه‌جا وجود دارد و تنها شدت و ضعف آنهاست که از منطقه‌ای به منطقه دیگر متفاوت است. بنابراین، این جامعه امروزی که به طور آشکار یا پنهان در معرض ابتلا به ناهنجاری‌های حوزه اخلاق اجتماعی و به خصوص فساد اداری قرار گرفته، به راه حلی اساسی برای پیشگیری و درمان آنها نیازمند است. (ابروش، 1393)

بی‌شک، پیروی و الگوپذیری از اسوه‌های حسنه و هماهنگ کردن خوی و منش اجتماعی انسان با سیره پیشوایان دینی لازم و ضروری است. از این رو، بر آنیم تا با نگاهی نو به سیره رسول خدا (ص) و امام علی (ع)، شیوه‌های گوناگون رفتاری آن بزرگواران را در برخورد با آن دسته از ناهنجاری‌های اخلاق اجتماعی (فساد اداری) که جامعه نبوی و علوی و نیز جامعه کنونی گرفتار آن است، مطالعه کنیم. در حقیقت؛ پیروی عملی از سیره پیشوایان دینی، سریع‌ترین و راهبردی‌ترین و کم‌خطراترین شیوه برای رویارویی با ناهنجاری‌هایی است که امنیت و سلامت روابط انسانی و اجتماعی را تهدید و اشرار را بر سرنوشته جامعه مسلط می‌کند. (احمدی، 1384)

با توجه به پیاده‌سازی نمونه الگوها و مدل‌های ساختاری مذکور در کشور، متأسفانه نه تنها در امر مقابله با فساد اداری موفق نبوده‌اند، بلکه روزبه‌روز شاهد دامنه‌گیر شدن و افزایش این معضل اجتماعی می‌باشیم. با بررسی مطالعات پیشین و پیشینه موضوع، علت ناکارآمد و ناموفق بودن این الگوها در کشور را می‌توان در دو عامل جستجو کرد: نخست، ساختار بوروکراتیک این الگوها که صرفاً جنبه مدیریتی مبارزه با فساد را مد نظر قرار داده‌اند و دوم، عدم پایه‌ریزی الگوهای موجود بر اساس آموزه‌های اسلامی و دینی با توجه به ماهیت اسلامی بودن نظام جمهوری اسلامی ایران؛ زیرا علاوه بر جنبه مدیریتی در الگوهای مبارزه با فساد اداری، باید به مقوله اعتقادی و فرهنگی کارکنان نیز پرداخته شود. (الوانی و همکاران، 1395)

**(ب) روش‌شناسی**

از آنجا که هدف این تحقیق، طراحی مدل و سپس آزمون آن (سنجش پایایی و روایی توسط متخصصان و خبرگان حوزوی) است، روش تحقیق به کار گرفته شده، کیفی از نوع اکتشافی می‌باشد. هدف اکتشافی تحقیق حاضر، دو موضوع را پیگیری می‌کند:

- 1) یافتن عوامل و مؤلفه‌های اسلامی تأثیرگذار (تعالی‌بخش، حل‌کننده و منحل‌کننده) بر فساد اداری؛
- 2) بررسی ضریب اهمیت مؤلفه‌ها و طراحی مدلی مفهومی.

در روش‌شناسی کیفی، از روش تحلیل مضمون در آموزه‌های دینی، برگرفته از روش‌شناسی در نهج‌البلاغه دکتر دلشاد تهرانی (1395) بهره گرفته شد.

جامعه آماری، کتاب نهج‌البلاغه است. با توجه به کیفی بودن تحقیق، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. نمونه آماری شامل 15 نفر از متخصصان و خبرگان حوزوی (کسانی که به درجه اجتهاد فقهی/ خبرگی در مقام دینی نایل شده و توانایی استنباط علوم دینی را دارند) است که طی جلسات و میزگردهای هم‌اندیشی به روش دلفی (سه جلسه)، با محقق همکاری داشته‌اند. معیار انتخاب این تعداد، اشباع نظری<sup>1</sup> اهداف مورد بررسی بود؛ به گونه‌ای که مصاحبه‌های انجام‌شده با افراد متخصص تا اندازه‌ای به هم شباهت داشتند که منجر به تکراری شدن پاسخها و مصاحبه‌ها شد و داده‌های جدیدی در آنها وجود نداشت.

منابع استفاده‌شده برای گردآوری مضامین، شامل تحلیل مضمونی نهج‌البلاغه و انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با متخصصان و خبرگان حوزوی بود که به طور همزمان استفاده شد. ابتدا به کمک تحلیل مضمونی، خرده‌تم‌ها (مضامین) از کتاب نهج‌البلاغه استخراج و ضمن مصاحبه با خبرگان حوزوی، مضامینی به آنها اضافه شد که تعداد آنها به 402 مضمون رسید و با انجام جلسات دلفی با متخصصان حوزوی، تعداد مضامین با توجه به همپوشانی‌ها و همچنین رعایت اصل معناشناسی در 40 مضمون تلخیص شد. سپس مضامین تلخیص‌شده در سه سطح و هفت محور اصلی (تم) تعالی‌بخشی (تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی)، درمان (سازوکارهای حل‌کننده) و پیشگیری (سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی، سازوکارهای گزینشی و تخصصی، مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی، سازوکارهای ساختاری و پرهیز از ویژه‌خواهی) طبقه‌بندی شدند. روشهای تجزیه و تحلیل در این پژوهش متناسب با مقیاسهای استفاده‌شده در ابزار اندازه‌گیری (پروتکل مصاحبه‌های صورت گرفته) و متناسب با نوع سؤالات مطرح‌شده صورت گرفت. این امر مستلزم مفهوم‌سازی و ساماندهی آنها، به ویژه ورود به بحث با کمترین ایده‌های مشخص و از پیش تعیین‌شده و کشف و استخراج مفاهیم و دسته‌بندی آنها (اصلی، جزئی و فرعی) از متن مطالعه‌شده است. مدل طراحی‌شده توسط 15 نفر از متخصصان و خبرگان حوزوی، ارزیابی و تأیید شد.

### ج) یافته‌ها

مضامین مؤثر در بازدارندگی فساد اداری با استفاده از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با متخصصان و خبرگان حوزوی و مطالعهٔ کتاب نهج‌البلاغه فیش‌برداری و با استفاده از روش لغت‌کاوی و معناکاوی ترکیبی در نرم‌افزار MAXQDA، مضامین نهفته در مصاحبه‌های انجام گرفته به دقت بررسی شد و مضمونهای بازدارنده از فساد نهفته در آن با رعایت اصل پدیدهٔ اشتراک لفظی و چند معنایی (معناشناسی) ایزوتسو، استخراج شدند. در این مرحله، چندین بار داده‌های مدنظر مرور شدند و از زوایای گوناگون روی آنها دقت شد؛ چون این مرحله و نتایج حاصل از آن، زیربنای تحقیق‌اند و از این رو، تمرکز بیشتری را می‌طلبد. به دلیل اهمیت این مضامین در فرایند طراحی مدل بازدارندهٔ فساد اداری، صبر و حوصله و مرور چند بارهٔ داده‌ها، فرصت و زمینهٔ شناسایی و کشف شاخصهای تأثیرگذار را فراهم آورد.

پس از دستیابی اولیه به مضامین و خرده‌تم‌ها، برای افزایش روایی انجام تحقیق و حرکت در مسیر پاسخگویی به اهداف تحقیق، نمونه‌هایی از مضامین استخراج شده در اختیار چند تن از خبرگان حوزوی قرار گرفت. در بررسی‌های به عمل آمده نسبت به پاسخ خبرگان مشخص شد که ایشان معتقد بودند می‌توان شاخصهای بیشتری را به نکات کلیدی ذکر شده اختصاص داد و در این خصوص نمونه‌های متعددی را هم ذکر کرده بودند. از این رو، بار دیگر نکات کلیدی و مضامین به دقت بررسی و تعداد دیگری به خرده‌تم‌های اولیه اضافه شدند. بدین ترتیب، با مراجعهٔ چند باره به کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه و نامهٔ 53 و توجه به پیشنهادهای خبرگان در بازنگری نهایی و بررسی دقیق‌تر نکات کلیدی، تعداد مضامین به 402 رسید. مضمونهای مستخرج شده در سه سطح تعالی‌بخشی (7,17 درصد)، پیشگیری (8,73 درصد) و درمان (5,8 درصد) طبقه‌بندی شدند که نتایج مربوط به تحلیل مضمونی هر سطح در جدول 1 آمده است.

جدول 1: دسته‌بندی مضامین تعالی‌بخش، پیشگیرانه و درمان بر اساس تحلیل مضمونی منبعث از آموزه‌های نهج‌البلاغه

| گزاره‌های تفصیلی                | گزاره‌های تلخیص شده | فراوانی نهج‌البلاغه | فراوانی مصاحبه | تم                              |
|---------------------------------|---------------------|---------------------|----------------|---------------------------------|
| <b>مؤلفه‌های تعالی‌بخش</b>      |                     |                     |                |                                 |
| 1                               | 20                  | 75 درصد             | 25 درصد        | تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی |
| 2                               | 27                  |                     |                |                                 |
| 3                               | 14                  |                     |                |                                 |
| 4                               | 10                  |                     |                |                                 |
| <b>مؤلفه‌های مواجهه (درمان)</b> |                     |                     |                |                                 |
| 1                               | 5                   | 80 درصد             | 20 درصد        | سازوکارهای حل‌کننده             |
| 2                               | 7                   |                     |                |                                 |
| 3                               | 6                   |                     |                |                                 |
| 4                               | 3                   |                     |                |                                 |
| 5                               | 13                  |                     |                |                                 |

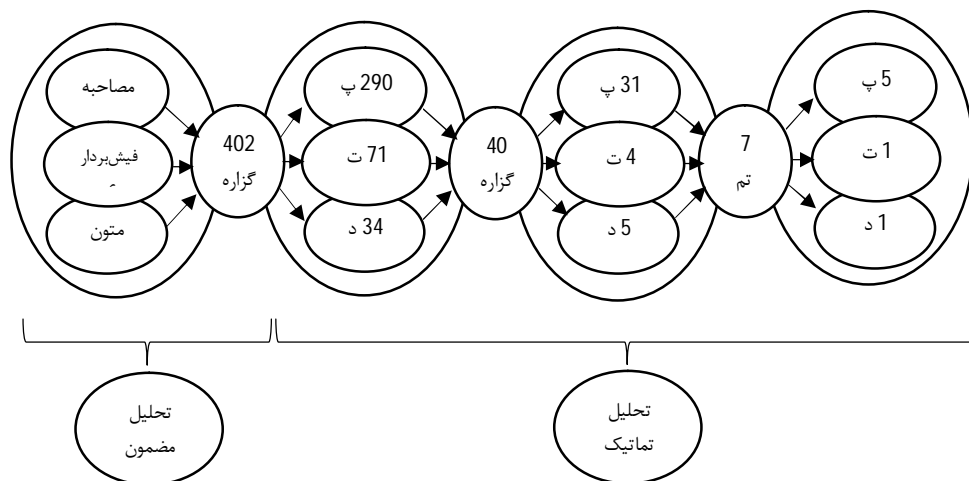
| مؤلفه‌های پیشگیری   |         |          |  |    |    |
|---|---------|----------|--|----|----|
| ساز و کارهای نظارتی و ارزشیابی                                | 15 درصد | 85 درصد  | داشتن نظام جامع ارزشیابی عملکرد کارکنان                  | 9  | 1  |
|   |         |          | داشتن نظام جامع نظارتی (کنترل و بازرسی کلی و جزئی)       | 5  | 2  |
|   |         |          | نظارت و کنترل بر شکایات مردمی داشتن                      | 5  | 3  |
|   |         |          | بهبود بخشیدن آگاهی از فرهنگ عمومی نظارت بر عملکرد مدیران | 7  | 4  |
|   |         |          | عدالت و مساوات داشتن                                     | 11 | 5  |
| مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی                                | 10 درصد | 90 درصد  | حرمت نگاه داشتن مردم و خوش‌بینی نسبت به آنان (مردم‌داری) | 27 | 6  |
|   |         |          | مشارکت و به کار گرفتن مردم در اداره حکومت                | 4  | 7  |
|   |         |          | مشورت با صالحان و نخبگان و احترام به افکار دیگران        | 15 | 8  |
| ساز و کارهای گزینشی - تخصصی                                   | 10 درصد | 90 درصد  | برقراری نظام شایسته‌سالاری در انتخاباتها                 | 15 | 9  |
|   |         |          | برقراری نظام شایسته‌سالاری در انتصاباتها                 | 14 | 10 |
|   |         |          | آینده‌نگر و دوراندیش بودن                                | 14 | 11 |
|   |         |          | جامع‌نگر بودن  | 8  | 12 |
|   |         |          | تعهد و تخصص داشتن  | 5  | 13 |
|   |         |          | امانت‌دار و رازدار بودن                                  | 6  | 14 |
|   |         |          | خلاق و نوآور بودن  | 6  | 15 |
|   |         |          | ساده‌زیستی و پرهیز از تجمل‌گرایی و اشرافی‌گری            | 9  | 16 |
| ساز و کارهای ساختاری  | 10 درصد | 90 درصد  | شفاف‌سازی قوانین و مقررات اداری و ضابطه‌مداری            | 10 | 17 |
|   |         |          | تأمین رفاهی و معیشتی کارکنان                             | 8  | 18 |
|   |         |          | معین کردن شایستگی و اعطای پاداش                          | 3  | 19 |
|   |         |          | پرخورداری از صلاحیت متناسب با مسئولیت                    | 12 | 20 |
|   |         |          | پاسخگو بودن و تعهد در قبال فعالیت و مسئولیت              | 4  | 21 |
|   |         |          | اصلاح نگرش مدیران نسبت به مسئولیت                        | 21 | 22 |
|   |         |          | داشتن رویکرد سیستمی به امور                              | 16 | 23 |
|   |         |          | امنیت‌سازی شغلی  | 2  | 24 |
|   |         |          | داشتن نظم و انضباط کاری                                  | 9  | 25 |
|   |         |          | داشتن وجدان کاری   | 12 | 26 |
| آموزش دادن و ارتقای مستمر دانش و معرفت سازمانی (دانش و آگاهی) | 5       | 27       |  |    |    |
| پرهیز از ویژه‌خواهی   | -       | 100 درصد | پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی                        | 9  | 28 |
|   |         |          | طرد کردن سخن‌چینی و چاپلوسی                              | 12 | 29 |
|   |         |          | پرهیز از اعطای امتیازات ویژه (رانت)                      | 3  | 30 |
|   |         |          | پرهیز از رابطه‌مداری                                     | 7  | 31 |

پس از طبقه‌بندی مضمونهای تفصیلی توسط تحلیل مضمونی (جزیی، فرعی و اصلی)، نسبت به طراحی نمودار فرایند کلی آن اقدام شد. در این مرحله، ابتدا مضامین تفصیلی که تعداد آنها 402 گزاره است، با مقایسه مداوم و با توجه به



طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه ♦ 155

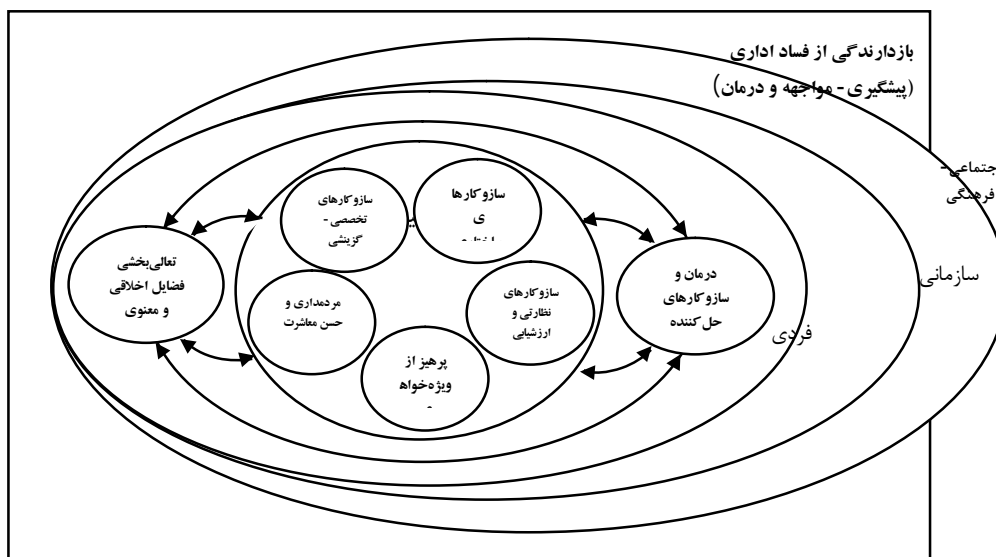
همپوشانی و تشابه محتوایی و مضمونی، در 40 مضمون تلخیص و دسته‌بندی شد. سپس مضامین به دست آمده از مرحله تلخیص در هفت محور اصلی (تم) طبقه‌بندی شدند. در این مرحله نیز همپوشانی‌های محتوایی و مضمونی



ملاک طبقه‌بندی قرار گرفت. در مرحله بعد، محورهای اصلی به دست آمده در سه طبقه تعالی‌بخشی، پیشگیری و درمان (مواجهه) بررسی شد. گفتنی است که تمامی مراحل صورت گرفته با بهره‌گیری از نظرات متخصصان و خبرگان حوزوی انجام گرفت.

نمودار 1: فرایند کلی تحلیل مضمونی

طراحی اولیه و مقدماتی مدل بازدارندگی فساد اداری



طراحی مدل با استفاده از روش کیفی (تحلیل مضمونی) در شناسایی مضامین و محورهای اصلی (تم‌ها) انجام گرفت. عناصر اصلی مدل شامل تم‌های اصلی تحلیل مضمونی (تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی، سازوکارهای گزینشی - تخصصی، سازوکارهای ساختاری، مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی، پرهیز از ویژه‌خواهی و سازوکارهای حل کننده) مستخرج از گزاره‌های منبعث از نهج البلاغه و انجام مصاحبه و بهره‌گیری از نظرات متخصصان و خبرگان حوزوی (کسانی که به درجه اجتهاد فقهی/خبرگی در مقام دینی نایل شده‌اند) و رعایت اصل پدیده اشتراک لفظی و چندمعنایی (معناشناسی) ایزوتسو، به روش دلفی و جلسات هم‌اندیشی به دست آمد. با توجه به محتوای محورهای اصلی (تم‌ها) گسترده‌گی حوزه‌های تحت پوشش این مضامین، رفتارهای فردی، سازمانی و اجتماعی - فرهنگی را شامل می‌شود. طبقه‌بندی‌های تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، پیشگیری و درمان، روابط دوسویه و تنگاتنگی با هم دارند و اغلب همدیگر را در قالب رفتارهای فردی، سازمانی و اجتماعی - فرهنگی پوشش می‌دهند. آموزه‌های تعالی بخش، حل کننده و منحل کننده، رابطه مستقیم و دوسویه‌ای نیز با بازدارندگی از فساد اداری (پیشگیری و درمان) دارند؛ به نوعی که هرچه این آموزه‌ها در سطوح مختلف بیشتر مد نظر و توجه قرار گیرند، به بازدارندگی از فساد اداری منتج خواهند شد و این رابطه بالعکس هم می‌تواند اتفاق بیفتد. به بیانی دیگر؛ هر چه زمینه‌های بروز فساد اداری کمتر باشد (پیشگیری)، به رشد رفتارهای تعالی بخش و منحل کننده از سوی کارکنان در سطوح مختلف فردی (تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی و پرهیز از ویژه‌خواهی)، سازمانی (سازوکارهای ساختاری، گزینشی - تخصصی و نظارتی و ارزشیابی) و اجتماعی (مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی) منجر خواهد شد. گفتنی است که موارد بیان شده در سطوح مختلف با همدیگر همپوشانی داشته و ذکر هر کدام از محورها در سطوح مختلف فقط به منزله اهمیت بیشتر مقوله مطرح شده در آن سطح است. اعتبارسنجی مدل کیفی توسط متخصصان و خبرگان حوزوی در سه بخش انجام و تأیید شد.

جدول 2: اعتبارسنجی مدل کیفی بازدارندگی فساد اداری

| اعتبارسنجی     | آزمونهای متناظر | تکنیکهای بررسی   |
|----------------|-----------------|--|
| اعتبار درونی   | قابلیت اعتبار   | تثلیث (داده‌ها، بررسی کننده و روشها)<br>کسب اطلاعات دقیق<br>جهان‌بینی و جهت‌گیری‌های نظری محقق |
| اعتبار بیرونی  | قابلیت انتقال   | توصیف غنی داده‌ها<br>تحلیل میان‌موردی<br>استفاده از رویه‌های ویژه کدگذاری و تحلیل              |
| اعتبار سازه‌ای | قابلیت تأیید    | بررسی داده‌ها، یافته‌ها  |

## (د) بحث و نتیجه‌گیری

تأثیر عوامل گوناگون در شکل‌گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده‌ای داده که در نتیجه آن، بسیاری از برنامه‌های طراحی شده دولتها برای مبارزه با فساد به شکست انجامیده است. تجربیات به دست آمده از اجرای این برنامه‌ها

نشانگر این است که برای حذف یا کاهش این پدیدهٔ شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه‌هایی هستیم که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن، همچون آموزه‌های اسلامی (به عنوان پدیده‌ای که به طور مستقیم از فرهنگ جامعه تأثیر می‌پذیرد)، پیشگیری از بروز فساد اداری را هدف قرار دهد، به جای آنکه از طریق طراحی رویه‌های تنبیهی و پس از وقوع با آن مبارزه کند؛ همان‌گونه که در دنیای پزشکی تأکید بر این است که پیشگیری بهتر از درمان است و از این طریق، با هزینهٔ کمتر و سریع‌تر می‌توان به مقصود رسید. در اینجا تأکید می‌کنیم که آموزه‌های نهج‌البلاغه این قابلیت را دارند که مانع از بروز بسیاری از جریانات توأم با فساد اداری شوند. آموزه‌های نهج‌البلاغه از کارکردهای گوناگونی برخوردارند و می‌توانند با معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان، رفتار آنان را کنترل کنند. آموزه‌های نهج‌البلاغه از طریق تثبیت شیوه‌های مطلوب انگیزش، به رفتار کارکنان جهت می‌دهند. اهمیت آموزه‌های نهج‌البلاغه در شکل دادن به رفتار عاملان و کارکنان دولت و القای تعهد درونی در آنان، به حدی است که امیر مؤمنان در نامهٔ 53، به مجموعهٔ آن نام «آیین حکومت‌داری» را می‌دهند که می‌تواند باعث شود در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز، بیش از منافع شخصی فرد است.

توکل (1379) طی مطالعه‌ای در سیرهٔ حکومتی امام علی (ع) در مبارزه با فساد به این نکته اشاره می‌کند که امام علی (ع) علاوه بر اینکه همواره کارگزاران خود را به تقوا و پرهیز از دنیاطلبی توصیه می‌کنند، در مقابل رفاه‌طلبی مسئولان حکومت و تمایل آنان به غنی ساختن خود از طریق اموال عمومی و بیت‌المال به شدت واکنش نشان می‌دهند و همواره بر کنترل و نظارت کارگزاران دولت و برخورد قاطع با فساد و خیانتکاران به اموال عمومی بدون هیچ‌گونه اغماض یا مصالحه تأکید دارند. نتایج حاصل از این پژوهش با مضامین سطح مواجهه (درمان) همخوانی دارد. امیری (1394) در تحقیق «الگوی ادارهٔ سالم در نهج‌البلاغه»، علاوه بر توجه به مضامین پیشگیری و برخورد، تا حدی نیز به مضامین تعالی‌بخشی و تقوای الهی پرداخته است و توجه به آن را مانع به وجود آمدن زمینه‌های فساد اداری می‌داند. نتایج حاصل در هر سه سطح با یافته‌های مقالهٔ حاضر تا حد زیادی همخوانی دارد. در تحقیق دیگری که توسط فرمهبینی فراهانی و اشرفی (1393) انجام شده است، بر لزوم منشور اخلاقی اسلامی در سازمانها تأکید شده و مقدم بر آن اینکه، باید در بحث تربیت حرفه‌ای و آماده کردن افراد برای شغل و حرفه، این اصول را آموزش داد تا شاهد روابط کاری حرفه‌ای سالم در سطح جامعه باشیم. نتایج این مطالعه نیز با برخی از مضامین در سطوح تعالی‌بخشی و پیشگیری همسویی دارد. ابروش (1393) طی مقاله‌ای، راهبردهای سازمانی مؤثر بر سلامت اداری را راهبردهایی از قبیل گسترش قانونمندی، توسعه و تعالی منابع انسانی، توزیع عادلانهٔ منابع، رعایت شایسته‌سالاری، ارتقای دانش سازمانی و ایجاد اتحاد و انسجام در سازمان برشمرده است که نتایج حاصل با برخی موارد مضامین سطح پیشگیری در این مقاله همسویی دارد.

مسئلهٔ پیشگیری با توجه میزان معیارهای فرعی مستخرج از کتاب نهج‌البلاغه و مصاحبه‌های انجام شده، بیانگر این است که دین مبین اسلام که نهج‌البلاغه برآمده از آن است، به مقولهٔ پیشگیری توجه بیشتری دارد. سیرهٔ عملی امام علی (ع) و ائمه معصومین (ع) در برخورد با فساد نیز بر اصل پیشگیری بنیان گرفته و این اصل را مد نظر قرار داده‌اند که پیشگیری مقدم بر درمان است.

با توجه به آنچه ذکر شد، از دیدگاه آموزه‌های نهج البلاغه‌ای، رفتارهای افراد تحت تأثیر باورها و ارزشهای آنها شکل می‌گیرد. لذا برای اصلاح رفتارهای آنان و سلامت نظام اداری، در گام اول باید نگرشها و باورهای دینی، از جمله خدامحوری، آخرت‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، صداقت، و امانت‌داری را در آنها تقویت کرد. همچنین با توجه به نقش فراوان نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی اسلام به انسان، ضروری است اولاً، با اصلاح نظام حقوق و دستمزد، نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت؛ ثانیاً، با برنامه‌های آموزشی - تربیتی زمینه‌های تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد. با اعمال رویه‌های عادلانه در توزیع جبران خدمات و برخورد عادلانه در روابط متقابل شخصی و احترام به کارکنان، می‌توان زمینه بهبود عملکرد و ارتقای خلق و خوی کاری کارکنان در محیط کار را فراهم آورد.

مناصب اداری و حکومتی امانتهای الهی‌اند؛ بنابر این، در انتخاب و واگذاری امور اداری به اشخاص باید صلاحیت و شایستگی آنان برای تصدی مشاغل رعایت شود. یکی از عوامل مؤثر بر اصلاح رفتار کارکنان، روش زندگی مدیران عالی سازمانها و رهبران جامعه است. به همین دلیل امام علی(ع) بر ساده‌زیستی مسئولان و خانواده‌ی آنان تأکید می‌ورزند. با توجه به نقش محوری مردم در سلامت نظام اداری باید زمینه‌های مشارکت آنان در سیاست‌گذاری و اداره امور جامعه فراهم آید. در اسلام حتی پس از انتخاب افراد متخصص و متعهد، به منظور پیشگیری و حفظ سلامت دستگاههای اداری، از سازوکارهای نظارتی چندگانه، شامل نظارت مدیران بر عملکرد کارکنان، نظارت کارکنان بر مدیران، نظارت مدیران عالی بر مدیران سطوح پایین‌تر و نظارت همگانی افراد و احزاب و گروهها بر عملکرد دستگاهها استفاده می‌شود. همچنین ضروری است با ترویج فرهنگ نقد و انتقادپذیری مدیران و ایجاد فضای آزاد رسانه‌ای و اطلاع‌رسانی، زمینه‌های عملکرد شفاف سازمانها و نهادهای دولتی را فراهم آورد.

یکی از راهکارهای سالم‌سازی محیط اداری، احیای اخلاقیات در آن است. اخلاق در سازمان، ارتباطات اثربخش را به وجود می‌آورد و موجب بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان و در نهایت، موجب تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچ‌گاه در حوزه حرفه و شغل مطرح نبوده است؛ در حالی که آموزه‌های دینی به اخلاق، هم در حوزه فردی (شخصی) و هم در حوزه حرفه‌ای توجه دارد. در هر حال می‌تواند تا فرهنگ عمومی جامعه دچار تحول و توسعه شده و ارزشهای اخلاقی به طور واقعی جایگزین ناهنجاری‌ها شود و ضمن اصلاح ساختارهای اداری و قانونی، نظامات کنترلی کارآمدی مسلط شده و با مفسدان اداری بدون اغماض برخورد شود.

با توجه به روابط به دست آمده و از آنجا که تقوا و اعتقاد به نظارت الهی بر پیشگیری فرد از ارتکاب به فساد اثری کاهنده دارد، در زمینه تحقق تقوا و اعتقاد به نظارت الهی پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

- تقویت باورها و اعتقادات دینی(به ویژه تقویت ایمان به معاد) در نزد جامعه، از طریق آموزشهای ضمن خدمت و تبلیغات رسانه‌ای و با دلایل منطقی و واقع‌گرایانه و با تأکید بر بعد روحی انسان؛

## طراحی مدل بازدارندهٔ فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه ♦ 159

- استقرار و ارتقای فرهنگ عمومی مبتنی بر ارزشهای اسلامی در جامعه از طریق سپردن این وظیفه به نهادی مستقل از حکومت که به طریق علمی و عملی و با بهره‌گیری از نظرات خبرگان و متخصصان حوزوی و مربوطه، به این موضوع بپردازد.
- با توجه به تأثیر کاهندهٔ خودکنترلی (مبارزه با هوای نفس) و نظارت درون‌فردی بر فساد اداری، در زمینهٔ تحقق این امر پیشنهاد‌های ذیل ارائه می‌شود:
  - احیا و نهادینه کردن ارزشهای اخلاقی در جامعه از طریق آموزش مستمر و همگانی و تبلیغات رسانه‌ای؛
  - به کارگیری مدیران اخلاقی در رأس هرم سازمانها که به ارزشهای اخلاقی بها می‌دهند؛
  - مشوقهای مادی و معنوی برای مدیران و کارکنانی که ارزشهای اخلاقی را ارج می‌نهند و مجازاتهای مادی و معنوی برای مدیران و کارکنانی که به ارزشهای اخلاقی بی‌توجهند.
- با توجه به تأثیر زیاد نظارت همگانی و عمومی بر پیشگیری از ارتکاب به فساد اداری، در زمینهٔ تحقق نظارت عمومی پیشنهاد‌های ذیل ارائه می‌شود:
  - مشروعیت بخشیدن، نهادینه کردن و توسعهٔ نظارت عمومی بر عملکرد سازمانها و دستگاههای دولتی از طریق وضع قوانین مربوطه؛
  - آگاه‌سازی و توانمندسازی مردم در جهت نظارت بر عملکرد کارکنان دستگاههای اجرایی از طریق آموزش، تبلیغات و راه‌اندازی مراکز اطلاع‌رسانی عمومی مانند پایگاههای اینترنتی؛
  - آگاه‌سازی مراجعه‌کنندگان به سازمان نسبت به حقوق خود، قوانین و مقررات سازمان و نظارت بر عملکرد کارکنان آن سازمان از طریق تهیه و توزیع کتابچهٔ راهنما بین آنان؛
  - ترویج ارزشهای دینی، اخلاقی و اصولی رفتار فردی، سازمانی و اجتماعی با توجه به اصول اخلاق در نهج‌البلاغه.



## منابع

- آزادنی، ابوالفضل؛ محمدحسن رادمنش، محبوبه وفائیان و سمیه سلطانی گرد فرامرزی (1392). روان‌شناسی سلامت اداری و اجتماعی: بررسی عوامل فردی و اجتماعی فساد. [بی‌جا]: نیکو روش.
- ابروش، رضا (1393). «راهبردهای ارتقای سلامت اداری در سیره حضرت علی (ع)». نظارت و بازرسی، سال هشتم، ش 28.
- ابوالقاسمی، محمود و محمد قهرمانی (1394). تخلفات، فساد و سلامت اداری در قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران. [بی‌جا]: فکر سازان.
- احمدی، محمدرضا (1384). تگاهی به وجدان کاری و فرهنگ سازمانی با رویکرد دینی. تهران: زمزم هدایت.
- افضل، علی (1390). «فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون‌رفت». مجله حقوقی بین‌المللی، نشریه مرکز امور حقوقی بین‌المللی ریاست جمهوری، سال بیست و هشتم، ش 45: 264-235.
- الوانی، سید مهدی؛ مهدی اسلام‌پناه و مسعود آزاد (1395). «بررسی ارتباط بین باورهای معرفت‌شناسی مدیران با میزان گرایش آنها به مبارزه با فساد اداری». سومین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت کارآفرینی و آموزش ایران.
- امیری، علی‌نقی (1394). الگوی اداره در نهج‌البلاغه. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- توکل، هادی (1379). «عوامل مهم فلاکت اقتصادی». تحول اداری، سال دوم، ش 50.
- حسنی، علی و عبدالحمید شمس (1391). «بررسی راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزشهای اسلامی». اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال دوم، ش 1: 104-81.
- خامنه‌ای، سید علی (1385). «بیانات در دیدار مسئولان اقتصادی و دست‌اندرکاران اجرای اصل 44 قانون اساسی». 30 بهمن ماه.
- خامنه‌ای، سید علی (1380). «فرمان هشت‌ماده‌ای به سران قوا درباره مبارزه با مفساد اقتصادی». 10 اردیبهشت ماه.
- خدمتی، ابوطالب (1384). «سیره حضرت علی (ع) در مبارزه با فساد اداری». روش‌شناسی علوم انسانی، ش 45: 43-24.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (1395). دوره آموزشی روش‌شناسی در نهج‌البلاغه و متون اسلامی. تهران: پردیس دانشگاه علوم و حدیث.
- فرح‌پور، مجید (1381). موانع توسعه؛ بررسی فقر، تبعیض و فساد. تهران: خدمات فرهنگی رسا.
- فرمینی فراهانی، محسن و فاطمه اشرفی (1393). «اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج‌البلاغه». پژوهش‌نامه علوی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال پنجم، ش 1: 86-67.
- کیا، فاطمه (1389). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه پیام نور.
- معدنچیان، ابراهیم (1382). مبارزه با فساد اداری. تهران: پژوهشگاه امام خمینی (ره).
- هرسی و بلاچارد (1382). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه قاسم کبیری. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.

- Abolqasemi, M. & M. Ghahremani (2015). **Fraud, Corruption and Administrative Health Laws and Regulations of the Islamic Republic of Iran.** Fekrsazan Publications.
- Abravesh, R. (2014). “**Administrative Health Promotion Strategies in the Tradition of Imam Ali (AS)**”. *Journal of Supervision and Inspection*, Issue 28.
- Afzali, A. (2011). “**Corruption and its Impact on Development: Causes, Consequences and Solutions Out**”. *Journal of International Law, International Journal of Legal Affairs of the President*, the Twenty-Eighth year, No. 45: 235-264.
- Ahmadi, M.R. (2005). **Look at the Work Ethic and Corporate Culture with a Religious Approach.** Tehran: Zamzam Guide Publishing.
- Alatzza's, S.H. (2006). “**The Autonomous, the Universal and the Future of Sociology**”. *Current Sociology*, 54(1): 7-23.
- Alvani, S.M.; M. Eslam Panah & M. Azad (2016). “**Examines the Relationship between Epistemological Beliefs with the Tendency of Managers to Fight Corruption**”. *Third Scientific Conference of the Findings of Modern Science and the Teaching of Entrepreneurial Management*.
- Amiri, A.N. (2015). **Office of the Nahj al-Balagha.** Qom: Institute of Science.
- Azadnya, A.; M.H. Radmanesh, M. Vafaian & S. Soltani Gord Faramarzi (2013). **Administrative and Social Psychology Health Investigation of Individual and Social Corruption.** Niko Ravesh Publishing.
- Delshad Tehrani, M. (2016). **Nahj al-Balagheh Methodology and Training.** Islamic Texts and Traditions Pardis of Tehran University.
- Farajpour, M. (2002). **Obstacles to Development; Poverty, Discrimination and Corruption.** Tehran: Rassa Cultural Services.
- Farmahini Farahani, M. & F. Ashrafi (2014). “**Professional Ethics in Nahj al-Balagha**”. *Alavi Research, Institute for Humanities and Cultural Studies*, Issue I: 67-86.
- Hasani, A. & A.H. Shams (2012). “**Study of Anti-Corruption Strategies Based on the Islamic Values**”. *Islam and Research Management Journal*, Issue II, 1: 81-104.
- Hersey and Blanchard (2003). **Organizational Behavior Management.** Translation Qasim Great. Tehran: Islamic Azad University.
- Khamenei, S.A. (2001). “**Eight Heads of State Substance Command of Forces on the Fight against Economic Corruption**”. 10 May.
- Khamenei, S.A. (2006). “**Remarks in a Meeting with Economic Officials and those Involved in Implementation of Article 44 of the Constitution**”. 30 February.
- Khedmati, A. (2005). “**Imam Ali (AS) Methods in the Fight against Corruption**”. *Journal of Social Sciences and Humanities*, No. 45: 24-43.
- Khulida, Kirana Yahya; Tan Fee Yean, Johanim Johari & Nur Ain Saad (2015). “**The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations, International Accounting and Business Conference 2015**”. *Procardia Economics and Finance*, 31: 251-261.
- Kia, F. (2010). **The Relationship between Organizational Culture and Corruption.** Master's Thesis. Payam Noor University, Faculty of Management and Accounting.

- Madanchian, E. (2003). **Combating Corruption**. Tehran: Center of Imam Khomeini (RA).
- Mbaku, J.M. (2008). “**Corruption Clean ups in Africa: Lessons from Public Choice**”. *Journal of Asia and African Studies*, 43: 427-456.
- Moreno J. & H. Jennings (2005) “**Statistics of Social Configurations**”. *Stoichiometry*, 1: 342-74, (1937).
- Scott, James (1972). **Comparative Political Corruption**. Prentice Hall, Inc.
- Sutherland, E.H. (1949). **White Collar Crime**. New York: Dryden Press.
- Tavakol, H. (2000). “**Important Factors of Economic Misery**”. *Journal of Administrative Change*, Issue 50.

