

طراحی الگوی بازدارنده از تخلفات اداری با اتکا به آموزه‌های

نهج البلاغه

محمدجلال کمالی¹؛ آمنه فیروزآبادی²
علیرضا نجفی تیرتاشی³

چکیده

هدف: هدف از انجام تحقیق حاضر، طراحی الگوی بازدارنده از تخلفات اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه در میان کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ بود. **روش:** روش این پژوهش، آمیخته (کیفی و کمی)، از نوع اکتشافی بود. جامعه آماری بخش کمی تحقیق، شامل مدیران، سرپرستان و کارشناسان مبارزه با تخلفات اداری سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ به تعداد 245 نفر بود که حجم نمونه آن با استفاده از جدول مورگان، 150 نفر تعیین شد. از ابزار پرسشنامه محقق ساخته در بخش کمی بهره‌برداری شد. برای سنجش روایی، از روایی محتوایی به شکل کمی استفاده شده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، 848 درصد محاسبه شد که نشان‌دهنده روایی و پایایی بالای ابزار به کار رفته در پژوهش (پرسشنامه) است. تجزیه و تحلیل و دستیابی به مدل نهایی با آزمون تحلیل معادلات ساختاری در نرم‌افزار پی. ال. اس صورت گرفت. از تکنیک حداقل مربعات جزئی، برای سنجش مدل کلی تحقیق استفاده شد. **یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های تحلیلی، 348 تم فرعی با رعایت اصل معاشناسی و در سه سطح (پیشگیری، تعالی بخشی و مواجهه/درمان)، در خصوص بازدارندگی از تخلفات اداری استخراج شد که در نهایت، طی هم‌اندیشی با خبرگان و با توجه به همپوشانی‌ها، در هفت تم اصلی و 34 تم فرعی دسته‌بندی شدند. بین تمامی محورها و گزاره‌های سه سطح، رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** مدل بازدارندگی تخلفات اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه، بر اساس روابط به دست آمده و همپوشانی این روابط در حوزه‌های فردی، سازمانی و اجتماعی - فرهنگی طراحی شد.

واژگان کلیدی: تخلفات اداری، آموزه‌های نهج البلاغه، بازدارندگی، پیشگیری، تعالی بخشی، مواجهه/درمان.

♦ دریافت مقاله: 00/04/25؛ تصویب نهایی: 00/09/09

1. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان. کرمان، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: کرمان؛ بلوار ولی عصر، دانشگاه آزاد اسلامی

واحد کرمان / نمابر: 03433210051 / Email: Mjalalkamali@yahoo.co.uk

2. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بردسیر. بردسیر، ایران.

3. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان. کرمان، ایران.

الف) مقدمه

مبارزه با تخلفات اداری و سلامت نظام اداری، از ضروری‌ترین کارکردهای یک سازمان پایدار و در عین حال، از اصلی‌ترین پایه‌های استحکام آن محسوب می‌شود. استقرار نظام‌های ناسالم اداری می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری بر فرهنگ ملی، فرهنگ سازمانی و نیروی انسانی وارد آورد. وجود تخلفات اداری در سازمانها، روند رشد اقتصادی را مختل و توسعه کشورها را به طور چشمگیری با مشکل روبه‌رو می‌کند. حل نشدن این معضل، موجب شده که به هزینه انجام کارها اضافه شود و منابع و سرمایه‌ها از حوزه اصلی خود خارج شوند. هر چند تخلف و کجروی‌های اداری حتی در کشورهای توسعه یافته نیز وجود دارد، اما بررسی حوادث اخیر نشان می‌دهد که پدیده تخلف و کجروی در کشورهای در حال توسعه، از جمله ایران که ساختارهای سست و آسیب‌پذیر دارند، به مراتب زیان‌بارتر است.

دولتها با ساختارها و گرایشهای فلسفی و ایدئولوژی‌های مختلف، برای بقای نظامی که بر اساس آن مشروعیت یافته‌اند، همواره مبارزه با تخلفات اداری را سرلوحه برنامه‌های خود قرار می‌دهند؛ زیرا پیشرفت و اعتلای خود را مرهون آن می‌دانند. همان‌طور که می‌دانیم، پایه و اساس سازمان، وظایفی است که به وسیله اعضای آن انجام می‌گیرد. بنا بر این، کارکنان به عنوان هسته مرکزی یا قلب سازمان محسوب می‌شوند. (عباس‌زادگان، 1383: 136)

تخلفات اداری ممکن است از نظر حقوقی قابل قبول باشند یا نباشند؛ اما مهم‌تر از همه، با هنجارهای عمومی اجتماعی در تناقض‌اند. برای مثال، سوء استفاده لفظی از یک همکار، دروغ گفتن، اعتبار گرفتن برای کار دیگران یا مطالبه ناعادلانه منابع بیشتر برای خود و... ممکن است در یک سازمان قانونی باشد یا خیر. با این حال، یکی از نمونه‌های رایج آن این است که این رفتارها، هنجارهای مهم اجتماعی را نقض می‌کنند و می‌توانند به دیگران آسیب برسانند. (پولات دده، 2020)

جرم یا تخلف، یک واقعیت انسانی و اجتماعی است. از بعد انسانی، شناخت این واقعیت، کنج‌کاوی پزشکان، روان‌پزشکان، روان‌شناسان و حتی ادیبان و نویسندگان را برانگیخته و از بعد اجتماعی، ذهن جامعه‌شناسان و حقوقدانان را به خود مشغول ساخته است. از نظر قانونی، جرم عبارت است از عمل یا ترک عملی که قانون آن را پیش‌بینی کرده و برای ترک یا ارتکاب آن، مجازات تعیین کرده باشد. به عبارت دیگر؛ جرم، عمل یا خودداری از عملی است که مخالف نظم و صلح و آرامش اجتماع باشد و از همین حیث، مجازاتی برای آن تعیین کرده باشند. در عرف دستگاه‌های اداری، از اصطلاح «تخلف اداری» نیز استفاده می‌شود که آن عبارت از تجاوز مأمور دولت از مقررات اداری در حین انجام وظیفه است. (قایی، 1385)

در هر سیستمی، برنامه‌ریزی و نظم و استفاده از قابلیت‌های مفید در زمان مناسب، نتایج مطلوبی به بار می‌آورد و بی‌تردید، ابزارهای تنبیهی و تشویقی در هر سیستم اداری، به عنوان عوامل بازدارنده و اصلاحی، نقش مؤثری دارند و در رأس آنها هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری نیز طبعاً بر اساس مفاد قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان

دولت و سازمانهای تابعه و آیین‌نامه اجرایی و دستورالعمل مربوطه، نقش تنبیهی مؤثری را در قبال کارکنان خاطی بر عهده دارند. در هر تشکیلات اداری، وقوع تخلف اداری امری اجتناب‌ناپذیر است؛ زیرا توانمندی کارکنان در قبال انجام خدمت و قبول مسئولیتهای اداری متفاوت است. صرف نظر از تفاوت‌های فردی، شرایط خاص نیز می‌تواند موجب بروز برخی اقدامات یا ترک وظایفی شود که مسئولیت اداری را به دنبال خواهد داشت. (فرانی، 1389)

تخلفات اداری، پدیده پیچیده‌ای است که ریشه در بسترهای گوناگون دارد و اغلب خارج از کنترل سازمان است. فساد و تخلفات اداری تا حد زیادی متأثر از نظامهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و قضایی است و متقابلاً بر مشروعیت نظام سیاسی، کارایی نظام اداری و مطلوبیت نظام اجتماعی ضربات مهلکی وارد می‌آورد (لواسانی و صادق، 1394: 6). تخلف در محل کار به پدیده‌ای پرهزینه تبدیل شده است؛ زیرا شامل طیف وسیعی از اقدامات منفی کارکنان برای آسیب رساندن به سازمان و اعضای آن است (سینگ، 2020: 1). تخلفات شامل دریافت رشوه از ارباب رجوع، سرقت از افراد یا سازمان، صدمه رساندن به دارایی‌های سازمان، دیر رسیدن به محل کار، بدون اجازه استراحت کردن در محل کار، نادیده گرفتن و عدم پیروی از دستورالعملها، شرمسار کردن مسئول یا مدیر در جمع دیگر افراد، به اشتراک گذاشتن اطلاعات محرمانه سازمان، شایعه‌پراکنی و حتی اعمال خشونت است. به طور معمول، تخلفات اداری به عنوان رفتارهای غلط و آگاهانه در نظر گرفته می‌شوند. (فریس و همکاران، 2009: 283)

اخلاق فرد تحت تأثیرات مذهبی، شیوه‌های فرهنگی و هنجارهای اجتماعی است. اعتقادات از طریق اخلاق درباره آنچه بد است، خوب است، ناحق است، عادل است، نادرست است و چه چیزی در رفتار افراد منعکس می‌شود، بحث می‌کند. اخلاق، نقش یک قطب‌نما را ایفا می‌کند که می‌تواند رفتار افراد با دیگران را هدایت کند (تروهوینو و نلسون، 2021: 2). در این تحقیق سعی خواهد شد که از کتاب نهج البلاغه به عنوان مرجع مهمی از تشریح مصادیق تخلفات اداری و راهکارهای پیشگیرانه و در صورت بروز به عنوان یک شیوه درمانی و تنبیهی، که سخنان گرانقدر حضرت علی (ع) در آن جمع‌آوری شده، استفاده شود.

با توجه به اهمیت موضوع تخلفات اداری، می‌توان گفت که سازمانها در جهان و اغلب کشورهای در حال توسعه، از مسئله تخلفات اداری رنج می‌برند. تخلفات اداری آثار زیانباری بر سازمان، مدیریت، نیروی انسانی، تجهیزات و محیط آن دارد. از مهم‌ترین عوامل بروز تخلفات اداری، ریشه‌های فرهنگی و عقیدتی است. فرهنگ عمومی جامعه، ارزشها و هنجارهای حاکم بر افراد و اجتماع و عقاید و باورهای مردم، نقش محوری در این زمینه دارند؛ که مادی‌گرایی، فردگرایی، روحیه مصرف‌گرایی و مهم‌تر از همه، ضعف در ایمان به آخرت، از جمله آنهاست. تخلفات اداری، اگر چه ممکن است در مقایسه با جرایم دیگر، نظیر قتل و سرقت، رعب‌انگیز نباشند؛ اما به لحاظ تأثیرگذار بودن در تخریب اجتماع و انحراف عمومی جامعه، بیش از خطاهای دیگر باید مورد ملاحظه و توجه

182 ♦ طراحی الگوی بازدارنده از تخلفات اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه

قرار بگیرند. به تعبیر دیگر؛ بارزترین نشانه انحراف دولت (به معنای عام) و جامعه از قانون، زیادت‌تر از حد طبیعی بودن تخلفات اداری است. (معدنچیان، 1382: 53)

در حالی که تخلف کارکنان در محل کار همچنان نگرانی مزمن سازمانهاست، گفته می‌شود مشارکت کارکنان، منجر به رضایت شغلی، تعهد کارکنان و بهبود عملکرد سازمان می‌شود. کارکنان درگیر از نظر احساسی به سازمان خود وابسته بوده و مشتاق کار و موفقیت سازمان‌اند (تومار، 2017: 1). ضرر و زیانهای مالی و غیر مالی بسیاری به دلیل رفتارهای متخلفانه اداری کارکنان در اقتصادها به وجود آمده است. بر اساس گزارشهای گردآوری شده می‌توان گفت که در سطح جهانی، سه نفر از هر چهار نفر از کارکنان در چنین اقداماتی دخالت دارند (نصیر و بشیر، 2012: 244). 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 بهره‌بردارند و به گونه‌ای رفتار کنند که عملکرد آنان 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 گونه‌ی 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 ضعفها و خطاهای کوچک نروند و نقاط اصلی را رها نکنند». (خامنه‌ای، 1380)

نتایج برخی پژوهشها و مطالعات انجام شده در ایران و خارج از ایران، در راستای دو متغیر اصلی پژوهش (تخلفات اداری و آموزه‌های کتاب مقدس و ارزشمند نهج‌البلاغه) و مفاسد اداری، رفتارهای انحرافی و رفتارهای ضد تولید و... که هم‌راستای متغیر تخلفات اداری در این پژوهش‌اند، در ادامه بیان می‌شوند.

ابروش (1393) در بررسی خود به این نتیجه رسید که امام علی (ع) برای ارتقای سلامت اداری، سه نوع راهبرد را ملاحظه فرماید: الف) راهبردهای زمینه‌ای، ب) راهبردهای سازمانی، ج) راهبردهای اجتماعی.

نتایج پژوهش گلدوست جویباری و خلیلی پاجی (1394) نشان داد آموزه‌های اسلامی از قبیل توصیه به رعایت تقوای الهی، توصیه به ایثار و احسان، توصیه به امر به معروف و نهی از منکر، توصیه به کرامت‌مداری و حفظ کرامت انسانی و توصیه به عدل و انصاف، باعث پیشگیری اجتماعی از فساد مالی و اداری خواهد شد.

پژوهش درّی نجف‌آبادی (1397) شیوه‌های امیرالمؤمنین را در مبارزه با مفاسد اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و در نهایت، راهکارها و سیاستهای آن حضرت را در برخورد با مفاسد گوناگون و همچنین شرایط مطلوب و قابل قبول برای حکومت اسلامی تبیین کرده است.

نتایج تحقیق ترکشوند و همکاران (1398) نشان داد که سیره تربیتی امام علی (ع)، نشانگر توجه ایشان به تمامی ابعاد و ساحت‌های تربیتی (ساحت اعتقادی، عبادی و اخلاقی / ساحت اجتماعی، سیاسی / ساحت زیستی و بدنی / ساحت

اقتصادی و حرفه‌ای / ساحت زیبایی‌شناختی و هنری / ساحت علمی و فناورانه) بوده است و به همین دلیل به عنوان اسوه حسنه، قول و فعل و تقریر ایشان می‌تواند الگوی مطلوبی برای شکل‌بخشی به سبک زندگی آحاد جامعه باشد.

نتایج پژوهش فریدونی (1399) نشان داد شفاف‌سازی معاملات و امور مالی سازمانها، استقرار سیستم پاسخگویی، افزایش سطح رفاه کارکنان، انضباط اداری و مالی، بهره‌گیری از آموزه‌های فرهنگی، دینی و اخلاقی، شایسته‌سالاری و ... باعث افزایش کارایی و اثربخشی شده، در کاهش تخلفات اداری سهم بسزایی دارند.

تحقیق حکاک و آئینی (1400) در رابطه با طراحی الگوی تربیت معنوی مدیران بر اساس آموزه‌های نهج‌البلاغه نشان داد مؤلفه‌های تقوا، صبر، تواضع، عدالت، اخلاق مدیریتی، حکمت، عبودیت، تقرّب الی الله، وفای به عهد و امانتداری و ... مستخرج از نهج‌البلاغه، بر رشد و تربیت معنوی مدیران مؤثرند.

خولیدا و همکاران (2015) نشان داده‌اند که به درک بهتر سیاستگذاران برای شناسایی عوامل فساد نیاز است؛ زیرا فساد به ویژه در میان نسل جوان، به خصوص کارمندان بخش دولتی را تحت تأثیر قرار داده است. در نتیجه، هم آموزه‌های دینی و هم فرهنگ سازمانی در فساد تأثیرگذار است. تلاش برای اصلاح و کنترل فساد در سیستم دولتی، برای موفقیت به عوامل فرهنگی و مذهبی نیاز دارد.

نتایج پژوهش چانگ و همکاران (2020) نشان داد که خدمات حساس معنوی، به عنوان یک ترمز در مقابل رفتار انحرافی کارکنان عمل می‌کند و در نهایت، عدالت و معنویت را برای رفاه کارمندان، سازمان و جامعه شامل شود.

نتایج پژوهش گوکوگلو و اوزتورک (2021) نشان داد که تفاوت‌های بین فرهنگی می‌توانند نقش مهمی به عنوان متغیر پیشین یا تعدیل‌کننده در تأثیرگذاری بر رفتارهای انحرافی کارکنان ایفا کنند. مشاهده شده است که فرهنگ به عنوان متغیر مستقل، بر میزان انحرافات رفتاری کارکنان در محل کار تأثیرگذار است.

عبدالله و همکاران (2021) نشان دادند که رابطه معناداری بین صفات شخصیتی و رفتار انحرافی محیط کار و خشونت وجود دارد. سپس مشخص شد صفات شخصیتی به طور معناداری رفتار انحرافی و خشونت در محیط کار را پیش‌بینی می‌کنند.

نظریه‌های فراوانی در ایجاد و شکل‌گیری متغیرها و ابعاد و مؤلفه‌های پژوهش به کارگیری شده‌اند؛ اما با بررسی نظریه‌های مختلف، محقق دریافت که نظریه سبک زندگی آدلر¹ (1920) و معنویت در محیط کار (نیل، 2000)، نظریه رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، توسط نیومن و بارون³ (1998)، اسکارلیکی و فولگر⁴ (1997) و جلینک⁵ (2006)،

1. Adler
2. Neal
3. Neuman & Baron
4. Skarlicki & Folger
5. Jelinek

184 ♦ طراحی الگوی بازدارنده از تخلفات اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه

نظریه بازدارندگی عمومی سزار بکاربا¹(1766) و جرمی بنتام²(1789) و نظریه تعیین مجازات آلمان،³ با تحقیق حاضر سازگارتر بوده‌اند.

نظریه تعیین کیفر آلمان (پیشگیری عام مثبت)، نظریه غالب تعیین کیفر در حقوق کیفری آلمان است. مبنای قانون اساسی مرتبط با ساختار تعیین کیفر، از مفهوم قاعده حقوقی «اصل تقصیر»⁴ که در بخش اول اصل بیستم قانون اساسی آلمان ذکر شده، قابل استنباط است (سترنج، 5، 2007). این اصطلاح با هدف تمایز آن با اصطلاح سنتی بازدارندگی عام، در راستای نظریه بازدارندگی عمومی تدوین یافته است. این دیدگاه، از نظریه‌های تأثیرگذار است و بر نقش مجازات به عنوان ارتقادهنده هنجارهای باطنی شهروندان علیه ارتکاب افعال آسیب‌زننده تأکید دارد. مجازات کیفری با توجه به ویژگی سرزنش‌کننده خود، به تقویت و تثبیت هنجارهای اخلاقی شهروندان برای خویشنداری در برابر رفتار مجرمانه افراد، یاری می‌بخشد (ون هیرش و آشورس، 6، 2009). به موجب این دیدگاه، مجازات، هنجارهای اجتماعی و فردی را تقویت کرده، آنها را ارتقا می‌دهد. این نظریه بر کارکرد مثبت مجازات در تقویت ارزشهای اخلاقی (تعالی بخشی اخلاقی)، حمایت از شیوه‌های رفتاری مطلوب و تقویت احترام و اعتماد به قانون (پیشگیری) و متناسب‌سازی مجازات با توجه به نوع تخلف و جرم (مواجهه/درمان) تأکید می‌ورزد و از این طریق، در پی کاهش ارتکاب جرم در جامعه است. (الهام و محمدی مغانجوقی، 1391)

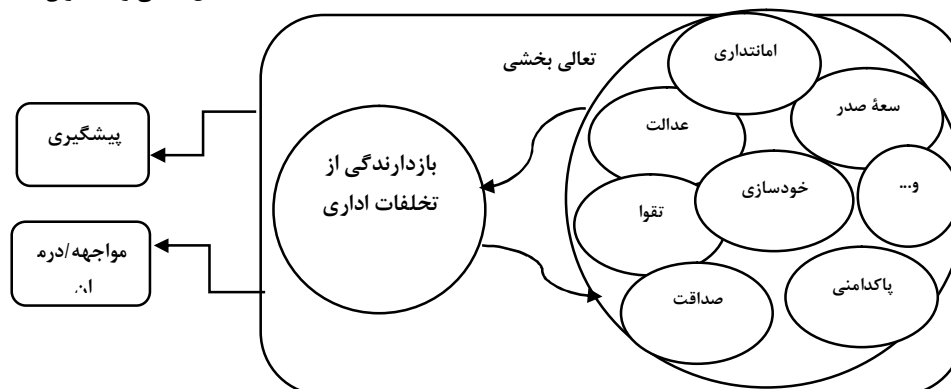
در این پژوهش، محقق سعی دارد به سؤالات ذیل پاسخ دهد:

1. اجزای الگوی بازدارنده تخلفات اداری، با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه کدام‌اند؟
2. روابط اجزای الگوی بازدارنده تخلفات اداری، با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه چگونه است؟
3. طراحی الگوی بازدارنده تخلفات اداری، با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه چگونه خواهد بود؟

ب) مدل مفهومی

مدل مفهومی و اولیه پژوهش از دو بخش تشکیل شده است. بخش اول، حاوی شاخصهای استخراج شده از کتاب نهج البلاغه و به خصوص نامه شماره 53 (خطاب به مالک اشتر) و بخش دوم، مبحث تخلفات اداری و حیطه‌های مربوط به آن است. با ترکیب این دو مقوله باید به بازدارندگی از تخلفات اداری در میان کارکنان سازمان نایل شویم. در نهایت، نمایش چگونگی ارتباط این دو بخش توانسته است منجر به بازدارندگی از تخلفات اداری (پیشگیری و مواجهه/درمان) شود؛ که در شکل 1 نمایش داده شده است.

1. Cesare Beccaria
2. Jeremy Bentham
3. German Punishment Theory
4. Culpability-Principle
5. Streng
6. Von Hirsch and Ashworth



شکل 1: مدل مفهومی و اولیه تحقیق

ج) روش و ابزار

روش تحقیق به کار رفته در این تحقیق، آمیخته (کیفی و کمی با هم)، از نوع اکتشافی است و بر جنبه کاربردی تأکید دارد. هدف اکتشافی در تحقیق حاضر، دو موضوع را پیگیری می‌کند: نخست، یافتن عوامل و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تخلّفات اداری منبث از نهج البلاغه و دوم، بررسی اهمیت مؤلفه‌ها و در نهایت، طراحی مدل.

روش‌شناسی کیفی تحقیق از نوع تحلیل مضمون در آموزه‌های دینی، برگرفته از روش‌شناسی دینی دکتر مصطفی دلشاد تهرانی (1395) است. جامعه آماری بخش کیفی تحقیق، شامل متون و کتب اسلامی و به ویژه کتاب نهج البلاغه است. منابع مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها، شامل مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با متخصصان و خبرگان حوزوی و دانشگاهی و نهج البلاغه و شروح آن است که به صورت فیش‌برداری و تحلیل مضمون به کمک روش تحلیل محتوا و استفاده از نرم‌افزار تحلیل محتوای مکس کیو.دی.ای 1 با رعایت اصول ارجاع‌نویسی و پدیده اشتراک لفظی و چندمعنایی ایزوتسو، پس از برگزاری جلسات و میزگردهای هم‌اندیشی به روش دلفی، آموزه‌های عملی نهج البلاغه در سه حوزه تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه/درمان، تعیین و استخراج شد. مدل کیفی توسط 15 نفر از صاحب‌نظران حوزوی، اعتبارسنجی درونی، بیرونی و سازه‌ای شده است.

در روش کمی، از پرسشنامه محقق‌ساخته به صورت میدانی استفاده شده است. جامعه آماری بخش کمی تحقیق، شامل مدیران و کارشناسان و کارکنان مبارزه با تخلّفات اداری سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ به تعداد 245 نفر بوده است. روش نمونه‌گیری کیفی به صورت هدفمند و از نوع گلوله‌برفی و شامل 15 نفر از خبرگان و متخصصان فقهی و حوزوی است که از نظرات آنان در طراحی مدل کیفی تحقیق و اعتبارسنجی آن استفاده شده است. حجم نمونه کمی با استفاده از جدول مورگان، شامل 150 نفر است.

186 ♦ طراحی الگوی بازدارنده از تخلفات اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه

برای سنجش روایی، از روش روایی محتوایی به شکل کمی 1 استفاده شده است و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، 848 درصد محاسبه شد که نشان‌دهنده روایی و پایایی بالای ابزار به کار رفته در پژوهش (پرسشنامه) است. تجزیه و تحلیل و دستیابی به مدل نهایی با آزمون تحلیل معادلات ساختاری در نرم‌افزار پی.ال.اس 2 صورت گرفته است.

(د) یافته‌ها

با مراجعه چند باره به کتاب ارزشمند نهج البلاغه و نامه 53، همچنین توجه به پیشنهادها و خبرگان در بازنگری نهایی و بررسی دقیق تر نکات کلیدی، به 430 مؤلفه (پیشگیری: 311 مؤلفه، تعالی بخشی: 84 مؤلفه، مواجهه/درمان: 35 مؤلفه) رسید. سپس در جلسه‌های بعدی هم‌اندیشی بر سر اهم مؤلفه‌ها، از تحلیل تماتیک (شبکه مضامین که در اصطلاح، درخت تصمیم هم خوانده می‌شود و ابزاری برای مقوله‌بندی و دسته‌بندی مضامین حاصل از تحلیل مضمونی است) استفاده شد. با توجه به همپوشانی‌های موجود در مضامین و همچنین پدیده اشتراک معنایی و انطباق با مصادیق روز، تعداد 430 مؤلفه به 348 مؤلفه (پیشگیری: 254 مؤلفه، تعالی بخشی: 60 مؤلفه و مواجهه/درمان: 34 مؤلفه) رسید. در جلسه‌های نهایی هم‌اندیشی با خبرگان نیز مؤلفه‌های تلخیص شده با توجه به زمینه‌های اشتراکی و هم‌جنس بودن، در سه سطح (تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه/درمان)، هفت تم اصلی (شامل تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، سازوکارهای حل‌کننده، سازوکارهای گزینشی و به کارگماری، سازوکارهای ارزشیابی و نظارتی، مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی، سازوکارهای ساختاری و پرهیز از ویژه‌خواهی) و 34 تم فرعی (پنج تم برای تعالی بخشی، هفت تم برای مواجهه/درمان و 22 تم برای پیشگیری) دسته‌بندی شد که نتایج به دست آمده در جدول 1 آمده است.

جدول 1: دسته‌بندی مؤلفه‌های تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه/درمان منبعث از آموزه‌های نهج البلاغه

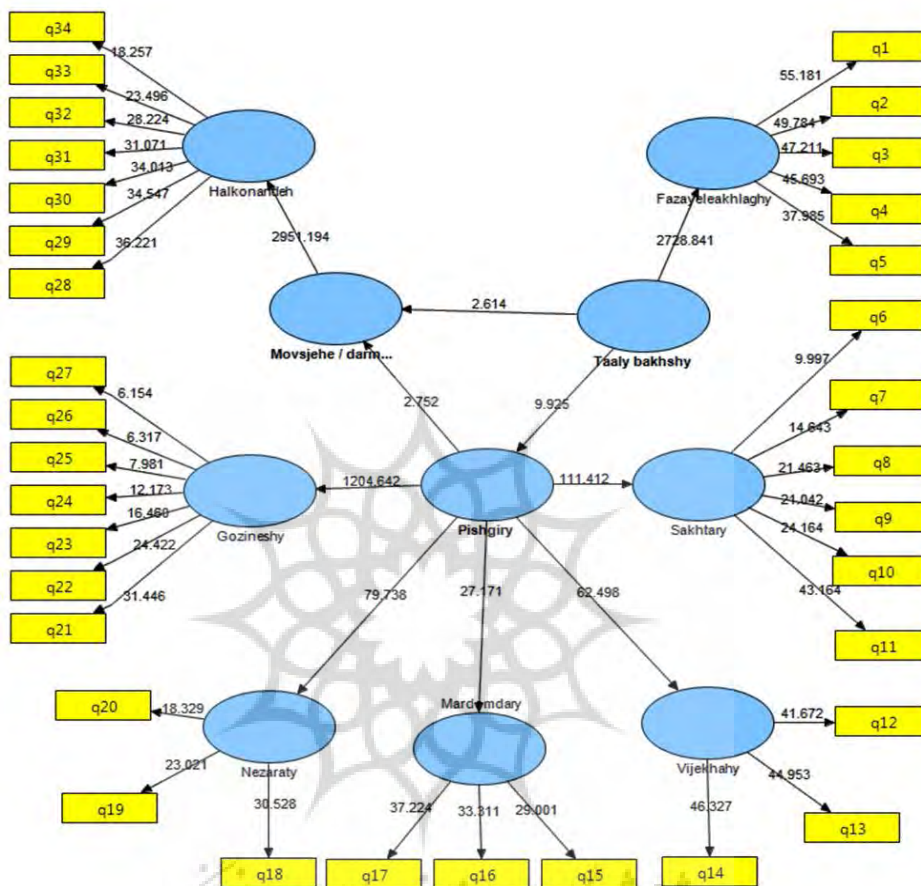
مؤلفه‌های تعالی بخشی			
ردیف	مؤلفه‌های تفضیلی	مؤلفه‌های تلخیص شده (مجمل)	تم (محور) اصلی
1	5	ترویج فرهنگ خودسازی	تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی
2	6	تقوا و خداپرستی	
3	5	پرهیز از غرور و خودپسندی	
4	6	تعالی اخلاقی و معنوی کارکنان	
5	6	رسیدن به مقام والای انسانی	
مؤلفه‌های مواجهه/درمان			
ردیف	مؤلفه‌های تفضیلی	مؤلفه‌های تلخیص شده (مجمل)	تم (محور) اصلی
6	5	افشای هویت متخلفان	سازوکارهای حل‌کننده
7	4	بازپسگیری اموال اختلاس شده	

1. CVR
2. PLS

	مجازات افراد متخلف	3	8
	برخورد بدون تبعیض متخلفان	4	9
	برکناری مسئولان ناکارآمد	4	10
	امر به معروف	2	11
	نهی از منکر	2	12
مؤلفه‌های پیشگیری			
تم (محور) اصلی	مؤلفه‌های تلخیص شده (مجمعل)	مؤلفه‌های تفضیلی	ردیف
سازوکارهای گزینشی و به کارگماری	شایسته‌گزینی	6	13
	آینده‌نگری و دور اندیشی	6	14
	خلافت و نوآوری	5	15
	ساده‌زیستی و پرهیز از تجمل‌گرایی	5	16
	جامع‌نگری	5	17
	تعهد	6	18
	امانتداری و رازداری	4	19
سازوکارهای ارزشیابی و نظارتی	ارزیابی عملکرد کارکنان	5	20
	نظارت همه‌جانبه کارکنان (بازرسی)	3	21
	عدالت	3	22
مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی	مردم‌داری	6	23
	مدیریت مشارکتی	4	24
	مشورت با نخبگان	5	25
سازوکارهای ساختاری	شفاف‌سازی قوانین اداری و ضابطه‌مداری	4	26
	تأمین رفاه و معیشت کارکنان	5	27
	پاسخگویی	4	28
	رویکرد سیستمی داشتن به امور	5	29
	امنیت شغلی کارکنان	4	30
	آموزش مستمر کارکنان	4	31
پرهیز از ویژه‌خواهی	طرد سخن‌چینی و چاپلوسی	5	32
	پرهیز از رابطه‌مداری	3	33
	پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی	5	34

به منظور بررسی مدل، نخست برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با گویه‌های سنجش آنها، از مدل بیرونی استفاده شد. در واقع؛ تا ثابت نشود متغیرهای مشاهده‌گر، متغیرهای پنهان را به خوبی اندازه‌گیری کرده‌اند، نمی‌توان روابط را آزمون کرد. برای آنکه نشان داده شود متغیرهای پنهان به درستی اندازه‌گیری شده‌اند، از مدل بیرونی استفاده شده است. نتایج مدل اندازه‌گیری در شکل 2 ارائه شده است.

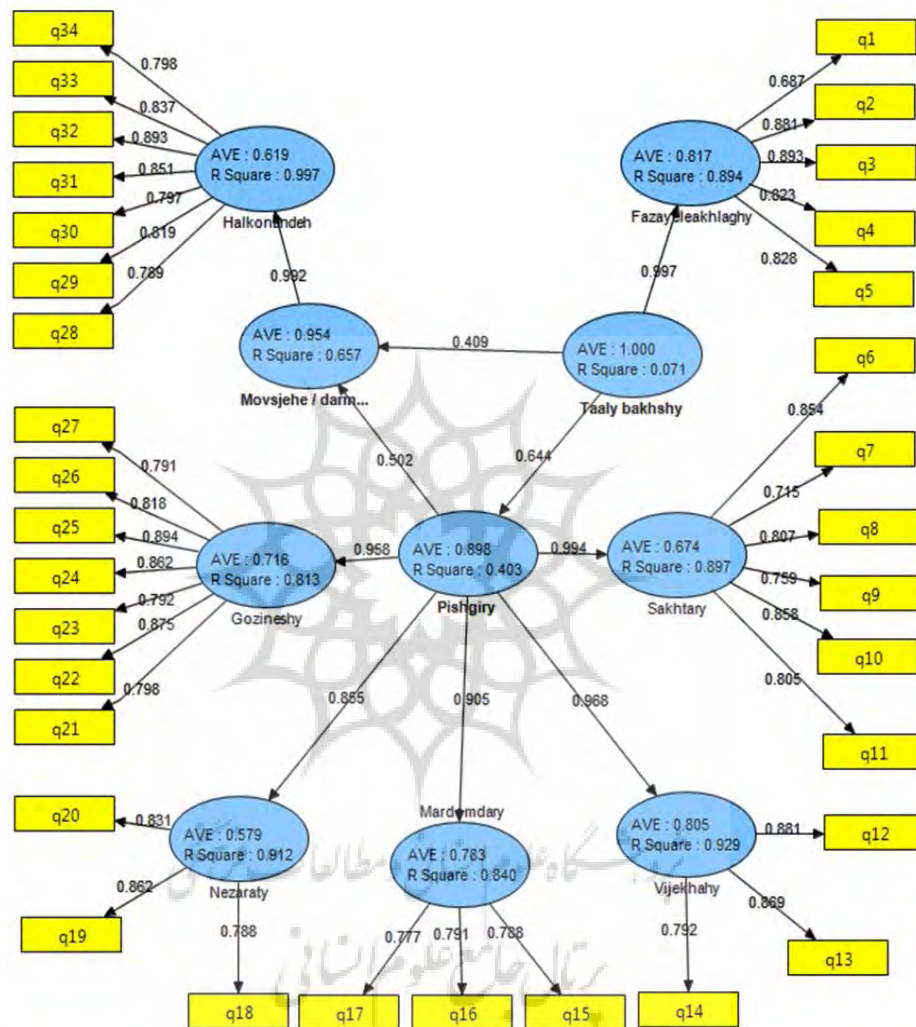
شکل 2: مدل معادلات ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی



همان‌طور که در شکل 2 (مدل بیرونی) ملاحظه می‌شود، بار عاملی همه متغیرهای آشکار، بیشتر از 0/5 بوده و مطلوب است. همچنین میزان متوسط واریانس استخراجی¹ در تمامی متغیرها بیشتر از 0/5 بوده و مطلوب است. در شکل 3، مدل اولیه با عدد معناداری نمایش داده شده است.

1. AVE (Average Variance Extracted)

شکل 3: مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب معناداری



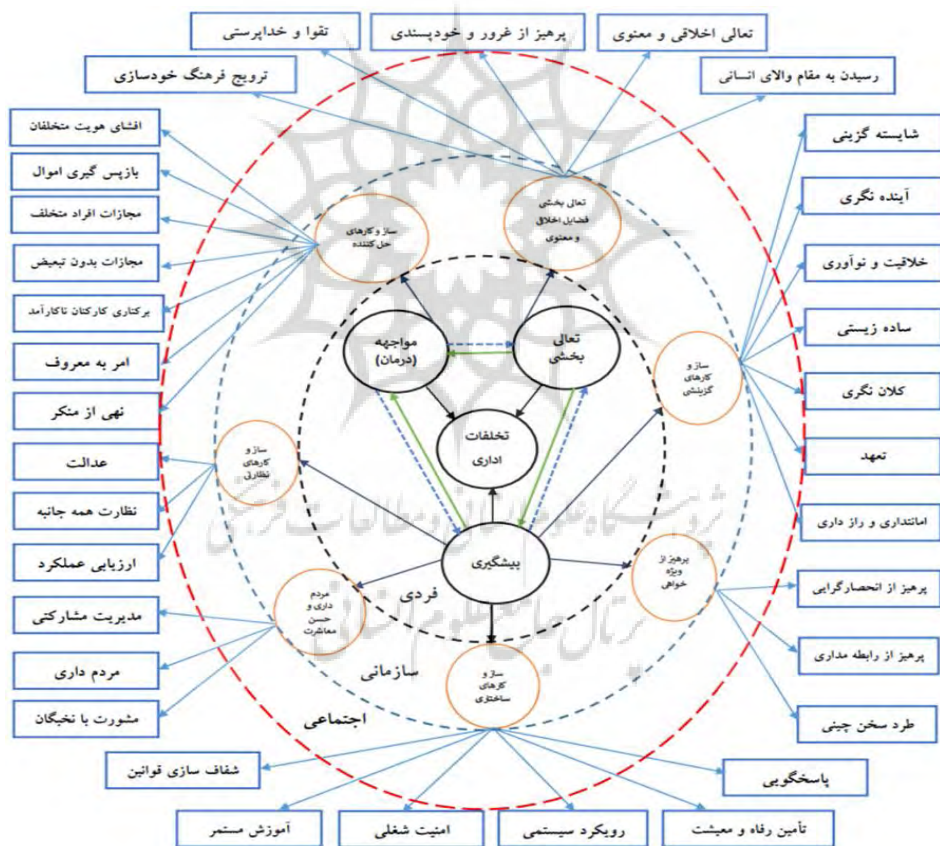
برای تبیین مطالب ارائه شده در شکل‌های 2 و 3، مقادیر به دست آمده، در جدول 2 به صورت کلی ارائه و توضیح داده شده است.

190 ♦ طراحی الگوی بازدارنده از تخلفات اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه

جدول 2: ضرایب استاندارد مدل بیرونی حداقل مربعات جزئی

سازوکارهای حل‌کننده	سازوکارهای کمزینی و به‌کارگیری	سازوکارهای ارزشیابی و نظارتی	مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی	پرهیز از ویژه‌خواهی	سازوکارهای ساختاری	تعالی فضایل اخلاقی و معنوی	ردیف
						(55/18)0/687	q1
						(49/78)0/881	q2
						(47/21)0/893	q3
						(45/69)0/823	q4
						(37/99)0/828	q5
					(9/99)0/854		q6
					(14/64)0/715		q7
					(21/46)0/807		q8
					(21/04)0/759		q9
					(24/16)0/858		q10
					(43/16)0/805		q11
				(41/67)0/881			q12
				(44/95)0/869			q13
				(46/33)0/792			q14
			(29/00)0/788				q15
			(33/31)0/791				q16
			(37/22)0/777				q17
		(30/53)0/788					q18
		(23/02)0/862					q19
		(18/33)0/831					q20
	(31/45)0/798						q21
	(24/42)0/875						q22
	(16/46)0/792						q23
	(12/17)0/862						q24
	(7/98)0/894						q25
	(6/32)0/818						q26
	(6/154)0/791						q27
(36/22)0/789							q28
(34/55)0/819							q29
(34/01)0/797							q30
(31/07)0/851							q31
(28/22)0/893							q32
(23/50)0/837							q33
(18/26)0/798							q34

بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در جدول 2، مقدار بار عاملی مشاهده‌شده در تمامی موارد، بزرگ‌تر از 0/5 است که نشان می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد. برای اینکه بدانیم ضرایب استاندارد محاسبه‌شده معنادار است یا خیر؛ باید عدد معناداری محاسبه شود. عدد معناداری برای مسیرهای مربوطه در شکل 3 نمایش داده شده است. همچنین بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در جدول 2، مقدار بوت استرپینگ (آماره‌تی) در تمامی موارد، از مقدار بحرانی 1/96 بزرگ‌تر است که نشان‌دهنده همبستگی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود و معنادار است. بنابر این، می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای اصلی به درستی سنجش شده‌اند. با توجه به انجام آزمونهای مختلف و نتایج به دست آمده در خصوص تأیید همبستگی در روابط اصلی و فرعی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود و وجود روابط بین تم‌های اصلی و نوع تأثیر آنها بر بازدارندگی از تخلفات اداری، در نهایت الگوی کلی پژوهش رسم می‌شود که شمای کلی آن در شکل 4 آمده است.



شکل 4: الگوی کلی بازدارنده از تخلفات اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه

هـ) بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس آموزه‌های مستخرج از نهج‌البلاغه، مقوله بازدارندگی از تخلفات اداری، تنها منحصر به سطح برخورد و مواجهه/درمان نیست. بازدارندگی از تخلفات در سازمانها باید در سه سطح تعالی‌بخشی، پیشگیری و مواجهه/درمان دیده شود تا همه کارکنان در هر پستی، از بستر فردی تا سازمانی و اجتماعی-فرهنگی در قبال بازدارندگی از تخلفات اداری مسئول باشند. نکته قابل توجه در بازدارندگی از تخلفات اداری این است که سه سطح تعالی‌بخشی، پیشگیری و مواجهه/درمان و همچنین گزاره‌های به کار رفته در هر سطح را از هم تمیز دهیم؛ زیرا در اغلب موارد، علل ناکارآمدی سیاستهای بازدارندگی تخلفات اداری، عدم تفکیک برنامه‌ها و پروژ نا هماهنگی در حین اجرای سیاستهای بازدارندگی است. اگر دیدگاه اسلامی نسبت به مقوله تخلفات اداری نظام‌مند در سازمانها داشته باشیم، نباید بیشتر به بعد برخورد، مجازات و تنبیه بپردازیم؛ زیرا مجازات در بازدارندگی از تخلفات اداری، آخرین حربه است.

با توجه به الگوی ارائه‌شده، بیشترین حجم عوامل بازدارندگی تخلفات، معطوف به بخش پیشگیری و سازمانی با داشتن پنج محور اصلی (سازوکارهای گزینشی و به کارگماری، مردم‌داری و حُسن معاشرت اجتماعی، سازوکارهای ساختاری، سازوکارهای ارزشیابی و نظارتی و پرهیز از ویژه‌خواهی) است؛ ولی آنچه در فرایند اجرایی شدن عوامل بازدارنده تخلفات اداری اولویت دارد، مقوله تعالی‌بخشی به فضایل اخلاقی و معنوی است که قبل از بروز تخلفات اداری اعمال می‌شود. در این سطح، مدیران و کارکنان با تقویت باورها و ارزشهای اخلاقی و معنوی خود، به عنوان الگویی برای جامعه و همچنین سایر کارکنان خواهند بود. قاعدتاً با توجه به شرایط و اوضاع موجود، دستیابی به سطحی از کمال و تعالی اخلاقی که در آن کارکنان با توجه به خود کنترلی ایجاد شده و همچنین ارزشهای اخلاقی نهادینه‌شده در راه ایجاد سازمانی عاری از تخلفات اداری و ایدئال گام بردارند، در درازمدت امکان‌پذیر خواهد شد. لذا سازمانها باید در فرایند بازدارندگی تخلفات اداری، سطح تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی را به‌ویژه فراموشی نسپارند و آن را در حوزه اهداف بلندمدت خود قرار دهند. در این راستا، مدیران علاوه بر اینکه با رعایت اصول اخلاقی و معنوی خود الگویی برای جامعه و کارکنان باشند، می‌توانند در پستهای حساس سازمان از کارکنان با تقوا و متعهد استفاده کنند تا در حصول و دستیابی به این هدف موفق‌تر عمل کنند.

نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری و آزمونهای مختلف نشان داد که ابعاد آموزه‌های عملی اسلامی مبتنی بر کتاب نهج‌البلاغه، در گستره‌های فردی، سازمانی و اجتماعی، تأثیر منفی بالایی بر تخلفات اداری می‌گذارند؛ بدین معنی که ابعاد آموزه‌های عملی اسلامی مبتنی بر کتاب شریف نهج‌البلاغه بر تخلفات اداری اثر کاهنده دارند و تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی نشان می‌دهد که با الگوسازی برای کارمند می‌توان فضایی ایجاد کرد تا مسئله تخلفات برای کارکنان ایجاد نشود و به این ترتیب می‌تواند بیشترین تأثیر منفی را در ارتکاب به تخلفات اداری داشته باشد.

بی‌توجهی به خواسته‌های عمومی و بروز تخلفات در نظام اداری، مشروعیت و کارآمدی سازمانها را در بلندمدت تهدید می‌کند و عامل شکست سازمانها در محیط است و ادامه حیات و بقای آنان را با مشکل مواجه می‌سازد.

اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی برای تحول و توسعه کشورها به حساب می‌آید و بدون این مهم، سایر برنامه‌ها و تلاشها نیز به سرانجام نخواهد رسید. به همین دلیل، دولتها اقدامات فراوانی را برای اصلاح و بهبود ساختار و تشکیلات اداری خود به منظور کارآمدی و پاسخگویی بیشتر و همچنین کاهش تخلفات اداری انجام داده‌اند؛ از جمله: تحول در نظام حقوق و دستمزد، جذب و به کارگماری، ساده‌سازی ساختارها، شفاف‌سازی وظایف و اختیارات، کوچک‌سازی و کاهش تصدی‌گری دستگاهها، تحول در نظام مالی، به کارگیری سازوکارهای نظارتی، ارزیابی عملکرد، تشویق کارکنان متعهد و تلاشگر و نیز قدردانی از آنان و ارشاد و تنبیه افراد متخلف. (شیخی، 1390)

ابروش (1393) طی مقاله‌ای، راهبردهای سازمانی مؤثر بر سلامت اداری را راهبردهایی از قبیل گسترش قانونمندی، توسعه و تعالی منابع انسانی، توزیع عادلانه منابع، رعایت شایسته‌سالاری، ارتقای دانش سازمانی و ایجاد اتحاد و انسجام در سازمان برشمرده است که نتایج وی با برخی موارد مضامین سطح پیشگیری در این مقاله همسویی دارد.

توکل (1393) طی مطالعه‌ای در سیره 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.

در تحقیق دیگری که توسط فرمینی 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. اسلام‌پناه (1397) در تحقیقی در خصوص آموزه‌های نهج‌البلاغه و مبارزه با فساد اداری، نشان داد طبقه‌بندی‌های تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، پیشگیری و درمان، روابط دوسویه و تنگاتنگی با هم دارند. آموزه‌های تعالی‌بخش، حل‌کننده و منحل‌کننده، رابطه مستقیم و دوسویه‌ای نیز با بازدارندگی از فساد اداری (پیشگیری و درمان) دارند که با مضامین تعالی‌بخشی و پیشگیری و مواجهه/درمان در این تحقیق مطابقت دارد. فریدونی (1399) در پژوهشی با ارائه راهکارهای حقوقی ارتقای سلامت نظام اداری در سازمان تأمین اجتماعی، نشان داد معیارهای شفاف‌سازی معاملات و امور مالی سازمانها، استقرار سیستم پاسخگویی، افزایش سطح رفاه کارکنان، انضباط اداری و مالی، بهره‌گیری از آموزه‌های فرهنگی، دینی و اخلاقی، شایسته‌سالاری و رعایت الگوی مصرف و صرفه‌جویی، ایجاد برنامه نظام‌مند برای بهینه‌سازی و نهادینه‌سازی امور در دست انجام دستگاههای اجرایی و تقویت امور حاکمیتی، در کاهش تخلفات اداری سهم بسزایی دارند که با مضامین تعالی‌بخشی، پیشگیری و مواجهه/درمان در این تحقیق مطابقت دارد.

نتایج تحقیق حکاک و آئینی (1400) در رابطه با طراحی الگوی تربیت معنوی مدیران بر اساس آموزه‌های نهج‌البلاغه نشان داد مؤلفه‌های تقوا، صبر، تواضع، عدالت، اخلاق مدیریتی، حکمت، عبودیت، تقرّب الی‌الله، وفای

به عهد، امانتداری و...، مستخرج از نهج‌البلاغه، بر رشد و تربیت معنوی مدیران مؤثرند که با مضامین تعالی‌بخشی در پژوهش حاضر نیز همراستاست. چانگ و همکاران (2020) نیز در مقاله‌ای با موضوع معنویت و رفتارهای انحرافی در محل کار، نشان دادند معنویت به مثابه یک ترمز در مقابل رفتار انحرافی کارکنان عمل می‌کند؛ که با مضامین تعالی‌بخشی در این تحقیق مطابقت دارد.

سینگ (2020) در مقاله‌ای با تأکید بر رفتارهای غیر قابل پیش‌بینی کارکنان در محل کار، به دغدغه اصلی مسئولان که همانا مدیریت رفتار کارکنان است، اشاره دارد، بنابر این، سازمانها مایل‌اند کارکنانی داشته باشند که آسیبی به محل کار وارد نکنند؛ اما در عوض، وظایف و مسئولیتهای موقعیت خود را انجام دهند. این نتیجه با مضامین پیشگیری و مواجهه/درمان در این تحقیق مطابقت دارد.

1. پیشنهادهای کاربردی

- شفاف‌سازی قوانین، مقررات، آیین‌نامه‌ها و دستورالعملهای خدمت‌دهی از طریق کاهش حجم، ساده‌سازی و استانداردسازی.
- تقویت سازوکارهای نظارت و کنترل درون‌سازمانی (حسابرسی داخلی) و برون‌سازمانی (همکاری بیشتر با دستگاههای نظارتی و نظارت مستمر مردم) دستگاهها به منظور کشف، پیشگیری و مقابله با تخلفات اداری.
- شناسایی زمینه‌ها و فرایندهای ارتکاب به تخلفات اداری و اصلاح آنها به منظور تقویت کنترلهای داخلی و پیشگیری از تخلفات کارکنان در سازمان.
- ارائه طرحهای آموزشی مناسب برای صرفه‌جویی دستگاههای دولتی در اموال عمومی و فرهنگ‌سازی در این راستا.
- به مدیران توصیه می‌شود برای مراقبت و پیشگیری از بروز تخلفات اداری، اجرای واجب شرعی امر به معروف و نهی از منکر را به صورت انفرادی و گروهی به طور مستمر انجام داده، جویای نتایج آن توسط بارزسان مخفی باشند.
- شفاف‌سازی مالی یکی از راهکارهای پیشگیری از ارتکاب به تخلفات اداری در سازمان است؛ لذا پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان سازمان، ملزم به ارائه گزارش عملکرد سالیانه به افکار عمومی و شفاف ساختن فعالیتهای خود شوند.
- الگوسازی از مدیران متعهد و توانا با رعایت اصل ساده‌زیستی و برخورداری از سطح زندگی متناسب با سایر اقشار جامعه و پرهیز از هرگونه تجمل‌خواهی؛ همان‌گونه که حضرت علی (ع) در نامه 45 نهج‌البلاغه، این امر را به عثمان بن حنیف انصاری فرماندار بصره متذکر می‌شوند.

- ایجاد سازوکارهای حمایتی (مانند امنیت شغلی) از مدیران و کارکنانی که به واسطه امتناع از انجام دستورات غیر قانونی یا عدم همکاری با مقامات فاسد با خطر اخراج، جابه‌جایی یا تنزل پست مواجه می‌شوند.
- برخورد با سخن‌چینان و چاپلوسان برای جلوگیری از هرگونه ویژه‌خواهی (رانت) و رابطه‌بازی و دو به هم‌زنی در ارزشیابی شایستگی و صالحیت کارکنان.
- مدیران باید با بسترسازی و ایجاد فرهنگ نقد و انتقادپذیری در سازمان و میان کارکنان، امکان بهبود عملکرد سازمانی را در راستای پیشگیری از تخلفات اداری به وجود آورند.
- انجام ارزیابی‌های مستمر و دوره‌ای، بدون تعیین زمان معین، در راستای سنجش شایستگی کارکنان و رعایت اصل انتصاب افراد دارای صلاحیت متناسب با شغل؛ همان‌گونه که حضرت علی(ع) در حکمت 110 و نامه 53 به این موضوع اشاره می‌فرمایند.
- با توجه به نتایج حاصل از اصلاح نگرش مسئولان نسبت به پست و مقام، همچنین کنترل و حسابرسی دقیق و جزئی مالی مدیران ارشد در سازمان بر اساس توصیه‌های مؤکد مقام معظم رهبری؛ لذا رعایت اصل 142 و 49 قانون اساسی پیشنهاد می‌شود.

2. پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده

- در مدل جامع ارائه‌شده در این تحقیق، سه محور اصلی (تعالی‌بخشی، پیشگیری و مواجهه/درمان) با تم‌های زیادی شناسایی شد. در طرح‌های تحقیقاتی دیگر، برای مثال بخشهایی مانند تشخیص، تجویز، پیاده‌سازی و ارزیابی نیز می‌تواند مد نظر قرار گیرد.
- توجه به فرهنگ‌سازی و خودسازی فردی جامع، دو مقوله‌ای است که به نوعی پژوهش‌های کمتری در باب موضوعی آن انجام شده است و جا دارد بیشتر به آنها پرداخته شود.
- انجام و تکرار این پژوهش در سایر جامعه‌های آماری، مانند وزارت آموزش و پرورش، وزارت نفت و ... و بررسی تطبیقی آنها با یکدیگر و پژوهش حاضر.
- با توجه به نتایج به دست آمده در خصوص نوع جنسیت در نمونه آماری (عدم تفکیک جنسیت)؛ پژوهشی مشابه پژوهش حاضر، با تفکیک جنسیت نیز اجرا و نتایج آن بررسی شود.
- با توجه به یافته‌های به دست آمده از کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه و ظرفیتهای بالقوه موجود در آن، همچنین نقش بی‌بدیل مدل طراحی‌شده در پیشگیری از تخلفات اداری؛ در پژوهش‌هایی این‌چنینی، تأثیر مدلهایی از آموزه‌های عملی اسلامی در پیشگیری از سایر انواع تخلفات (مالی، اقتصادی، فرهنگی و...) به تفکیک طراحی شود.

3. محدودیت‌های پژوهش

پژوهش در حوزه مبارزه با تخلفات اداری به علت حساسیت خاص مسئله تخلفات و درگیری با سطوح مختلف اداری، همواره با مشکلاتی مواجه بوده است. حتی وقتی برای طرح موضوع با بسیاری از مدیران رایزنی شد، کمتر کسی با روی باز از انجام این تحقیق استقبال کردند. ضمن اینکه در حین پاسخگویی به سؤالات نیز شائبه مسائل سیاسی مطرح می‌شد و بعضی از افراد از پاسخگویی به پرسشنامه‌ها اجتناب می‌کردند یا تأکید داشتند که اسم آنها درج نشود؛ لذا در جلسات مختلف، ضمن تشریح فرایند کار، علمی بودن موضوع توضیح داده شد و جلب اعتماد مشارکت‌کنندگان مورد توجه قرار گرفت و بعد از آن شاهد همکاری‌های بیشتری بودیم.

یکی از محدودیت‌ها، خستگی مصاحبه‌شوندگان و امکان بی‌توجهی به مسائل مهم و پاسخ سرسری به موضوعات با اهمیت بود؛ که پژوهشگر با مراجعه در چندین مرحله با زمان کوتاه‌تر، سعی کرد از حداقل زمان استفاده مفیدتری کند.

هماهنگی‌های لازم برای دستیابی به اطلاعات و انجام مصاحبه با خبرگان حوزوی و سازمانی زمان زیادی می‌طلبد؛ که پژوهشگر با توجه به اینکه در سازمان فعالیت می‌کند، توانسته است در برخی موارد از طریق روابط غیر رسمی، مشکل را برطرف کند.

محدودیت دیگر، نبود منابع و مآخذ کافی در خصوص پژوهش حاضر، به دلیل نو و جدید بودن موضوع تحقیق بود؛ که پژوهشگر با استفاده از منابع خارجی مرتبط و بررسی بیشتر در خصوص منابع داخلی همراستا با موضوع تحقیق، سعی کرد کمبود منابع را جبران کند.

منابع

- قرآن کریم.
- نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی (1383). قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین.
- ابروش، رضا (1393). «راهبردهای ارتقای سلامت اداری در سیره حضرت علی (ع)». نظارت و بازرسی، سال هشتم، ش 28: 39-82.
- اسلام پناه، مهدی (1397). طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های اسلامی. رساله دکتری، به راهنمایی: سید مهدی الوانی. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- الهام، غلامحسین و فاطمه محمدی مغانچوقی (1391). «مجازات متناسب از دیدگاه نظریه‌های بازدارندگی (با تأکید بر نظریه تعیین کیفر آلمان)». حقوق، ش 3: 72-57.
- ترکشوند، سینا؛ اکبر صالحی و سوسن کشاورز (1398). «تبیین سیره تربیتی امام علی (ع) جهت ارائه الگوی برای سبک زندگی اسلامی - ایرانی». پژوهشنامه نهج البلاغه. سال هفتم، ش 28: 39-56.
- توکل، هادی (1393). «عوامل مهم فلاکت اقتصادی». تحول اداری، سال چهاردهم، ش 5: 29-17.
- حکاک، محمد و محمد امین آئینی (1400). «طراحی الگوی تربیت معنوی مدیران بر اساس آموزه‌های نهج البلاغه با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM)». مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال دهم، ش 1: 79-100.
- خامنه‌ای، سید علی (1380). «فرمان هشت ماده‌ای به سران قوا درباره مبارزه با مفاسد اقتصادی». 10 اردیبهشت.
- درّی نجف‌آبادی، قربانعلی (1397). اقتصاد اسلامی (مجموعه مقالات)، جلد دوم. اراک: دانشگاه آزاد اسلامی، انتشارات علمی، چ دوم.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (1395). دوره آموزشی روش‌شناسی در نهج البلاغه و متون اسلامی. تهران: دانشگاه علوم و حدیث پردیس تهران.
- شیخی، محمدحسین (1390). «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزشهای اخلاقی در آن». اسلام و پژوهشهای مدیریتی، سال اول، ش 2: 99-126.
- عباس‌زادگان، محمد (1383). فساد اداری. تهران: دفتر پژوهشگاه فرهنگی.
- فراتی، امیر (1389). «نقش مدیریت بر کاهش تخلفات اداری کارمندان». <http://amirforati.blogfa.com/post/7>
- فرمینی فراهانی، محسن و فاطمه اشرفی (1393). «اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه». پژوهشنامه علوی، سال پنجم، ش 1: 67-86.
- فریدونی، عباس (1399). راهکارهای حقوقی ارتقای سلامت نظام اداری در سازمان تأمین اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، به راهنمایی محمدعلی فریدونی. مرودشت: دانشگاه آزاد اسلامی.

- قایمی، محمدحسین (1385). «عوامل مؤثر در بروز جرایم و مفسدات اداری و شیوه‌های پیشگیری از آن». دادرسی، ش 56: 38-51.
- گلدوست جویباری، رجب و عارف خلیلی پاچی (1394). «پیشگیری اجتماعی از فساد مالی و اداری در پرتو آموزه‌های اسلامی». مطالعات فقه اسلامی و مبانی حقوق، سال نهم، ش 32: 113-134.
- لواسانی، رحمت و طیبه صادق (1394). فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن. تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- معدنچیان، ابراهیم (1382). مبارزه با فساد اداری. تهران: پژوهشکده امام خمینی.
- Holly Quran.
- Nahj al-Balagha. Translated by M. Dashti (2004). Qom: Amir al-Momenin Cultural Research Institute.
- Abdullah, N.A.; A.N. Muhamad Nasruddin & D. Mokhtar (2021). "The Relationship Between Personality Traits, Deviant Behavior and Workplace Incivility". *The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 86(5): 169-184.
- Chang, H.S., W.G. Kim, J.J. Li & K. Haldorai (2020). "Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior". *International Journal of Hospitality Management*, 85(6): 179-201.
- Ferris, D.L.; D.J. Brown, J.W. Berry & H. Lian (2009). "The development and validation of the Workplace Ostracism Scale". *Journal of Applied Psychology*, 93(6): 279-302.
- Gökoğlu, S.K. & E.B. Öztürk (2021). "A Cross-Cultural Review of Workplace Deviance Research". *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations* (354-378). Publisher IGI Global.
- Khulida, K.Y.; F.Y. Tan, J. Johanim & A.S. Nur (2015). "The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations". *Procedia Economics and Finance*, 31: 251-21.
- Nasir, M. & A. Bashir (2012). "Examining workplace deviance in public sector organizations of Pakistan". *International Journal of Social Economics*, 240-253.
- Polat Dede, Y. (2020). "Relationship Between Conflict and Deviant Workplace Behavior in Family Business". *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations* (159-186). Publisher: IGI Global.
- Singh, Y. (2020). "Workplace Deviance: A Conceptual Framework". *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations* (1-22). Publisher: IGI Global.
- Streng, F. (2007). "Sentencing in Germany: Basic Questions and New Developments". *German Law Journal*, Vol. 8 No. 2: 153-171.
- Tomar, J.S. (2017). "Effectiveness and Impact of Rural Health Care Policies in El Salvador". *Health Policy*, 70(3): 303-325.

- Trevino, L.K. & K.A. Nelson (2021). **Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right**. 8th Edition, Wiley Publications.
- Von Hirsch, A. & A. Ashworth (2009). **Proportionate Sentencing, Exploring the Principles**. Third Edition, Oxford: Oxford University Press.
- Abbas Zadegan, M. (2004). **Administrative Corruption**. Tehran: Cultural Research Institute Office.
- Abroosh, R. (2014). “**Strategies to improve administrative health in the life of Hazrat Ali (AS)**”. *Monitoring and Inspection Quarterly*, 8th year, No. 28: 39-82.
- Delshad Tehrani, M. (2016). **Methodology training course in Nahj al-Balaghah and Islamic Texts**. Pardis Tehran University of Sciences and Hadith.
- Dorri Najafabadi, G.A. (2018). “**Islamic Economy (collection of articles)**”. Vol. 2. Second edition. Arak: Islamic Azad University, Elmi Publications.
- Elham, G. & F. Mohammadi Moghanchooqi (2012). “**Proportionate punishments from the perspective of deterrence theories (with an emphasis on the German theory of punishment)**”. *Law Quarterly*, No. 3: 57-72.
- Farmahini Farahani, M. & f. Ashrafi (2014). “**Principles of Professional Ethics in Nahj al-Balaghah**”. *Alavi Research Journal*, Fifth year, No. 1: 67-86.
- Fereydouni, A. (2020). **Legal solutions to improve the health of the administrative system in the social security organization**. Senior Thesis, Mohammad Ali Fereydouni. Islamic Azad University, Marvdasht branch.
- Forati, A. (2010). “**The role of management in reducing administrative violations of employees**”. online: <http://amirforati.blogfa.com/post/7>.
- Goldost Joybari, R. & A. Khalili Paji (2015). “**Social prevention of financial and administrative corruption in the light of Islamic teachings**”. *Two scientific-promotional quarterly studies of Islamic jurisprudence and fundamentals of law*, 9th year, No. 32: 113-134.
- Hakak, M. & M.A. Ayini (2021). “**Designing a model for the spiritual training of managers based on the teachings of Nahj al-Balaghah using the Interpretive Structural Modeling (ISM) method**”. *Management in Islamic University*, 10th year, No. 1: 79-100.
- Islam Panah, M. (2018). **Designing a model to prevent administrative corruption by relying on Islamic teachings**. Doctoral Thesis. Seyed Mehdi Alwani. Allameh Tabatabai University.
- Khamenei, S.A. (2001). “**Eight-point order to the heads of the powers regarding the fight against economic corruption**”. May 10, 2001.
- Lavasani, R. & T. Sadegh (2015). **Administrative corruption and appropriate strategies to combat it**. Tehran: Research Center for Strategic Studies.
- Madanchian, E. (2003). **Fight against administrative corruption**. Tehran: Imam Khomeini Research Institute.

- Qaemi, M.H. (2006). "Effective factors in the occurrence of crimes and administrative corruption and ways to prevent them". *Dadrasi Journal*, No. 56: 38-51.
- Sheikhi, M.H. (2011). "Effective factors on the health of the administrative system and the development of moral values in it". *Quarterly of Islam and Management Research*, First year, No. 2: 99-126.
- Tawakol, Hadi (2014). "Important factors of economic disaster". *Administrative Development*, 14th year, No. 5: 17-29.
- Turkashvand, S.; A. Salehi & S. Keshavarz (2019). "Explaining Imam Ali's (a.s.) education to provide a model for Islamic-Iranian lifestyle". *Nahj al-Balagheh Research Quarterly*, 7th year, No. 28: 39-56.

