

پیشگیری اجتماعی از فساد مالی و اداری در پرتو آموزه‌های اسلامی

رجب گلدوست جویباری (نویسنده مسئول)

عارف خلیلی پاچی *

چکیده

یکی از رویکردهای اصلی مورد توجه در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب سال ۱۳۹۰ توجه به پیشگیری از فساد بر مبنای فرهنگ‌سازی و ارتقای سلامت نظام اداری مطابق منابع اسلامی است. توجه به ارزش‌های اسلامی در تکوین فرهنگ سازمانی جهت پیشگیری از فساد می‌تواند بسیار مفید و کارآمد باشد. تقویت وجدان فردی با الهام از آموزه‌های انسان‌ساز اسلامی همچون سدی در برابر تمامی جرایم و به‌طور مشخص فساد مالی و اداری خواهد بود که با به فعل درآوردن پیشگیری اجتماعی موثر در این حوزه، علاوه بر اینکه هزینه‌های جرم را برای دستگاه عدالت کیفری کاهش خواهد داد، سبب ایجاد جامعه‌ای سالم و نظام اداری و مالی کارآمد خواهد شد. در این مقاله به بررسی ابعاد این موضوع از منظر قانون فوق‌الذکر پرداخته شده و برخی از آموزه‌های اسلامی مورد استفاده در این حوزه تشریح شده است.

کلید واژه‌ها: فساد، پیشگیری اجتماعی، آموزه‌های اسلامی، ارتقای سلامت اداری.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۲/۰۷ - تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۵/۲۰

استادیار گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی / mb.sbu1@gmail.com

کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی / Arefkhalilipaji@gmail.com



مقدمه

پیشگیری اجتماعی بر مبنای رویکرد عوامل بزهکاری مبتنی است و به دنبال تعیین عوامل بزهکاری، سازماندهی برنامه‌هایی به منظور مقابله با آن و تغییر شرایط اجتماعی-اقتصادی نامناسبی است که فرد در آن زندگی می‌کند و منشاء رفتارهای ضد اجتماعی وی می‌شود. (ابراهیمی، ۱۳۹۱: ۵۱)

پیشگیری اجتماعی از جرم به دنبال پیشگیری بواسطه تغییر جامعه به جای تغییر در محیط فیزیکی است. (Social Crime prevention fact sheet, 2007: 1) در واقع این رویکرد پیشگیرانه در جرم‌شناسی بر آن است تا با ایجاد تغییرات فردی و محیطی به اصلاح فرد و محیط پردازد و با تقویت روابط اجتماعی و افزایش سطح کنترل غیر رسمی در اجتماع در یک غایت نهایی موجب خشکاندن ریشه جرایم در جامعه شود. یکی از عرصه‌هایی که می‌توان با پیشگیری اجتماعی در آن وارد شد و در جهت کاهش و از بین بردن آن گام برداشت مفاسد مالی و اداری است. این امر در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب سال ۱۳۹۰ با استفاده از رهنمودهای کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد (مریدا) مورد توجه قرار گرفته است. نکته قابل توجه در این خصوص توجه قانون مذکور به نقش آموزه‌های دینی در فرهنگ‌سازی سازمانی جهت مقابله با مفاسد است.^۱ اشاره قانونگذار در این خصوص به مبنای دینی قابل توجه است، زیرا با نگاهی به آموزه‌های اسلامی می‌توان دریافت که آنچه امروزه از آن به عنوان پیشگیری از جرم یاد می‌شود در رهنمودهای اسلامی جایگاه والایی داشته است.

۱. ماده ۷ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد: دولت موظف است با همکاری سایر قوا به منظور فرهنگ‌سازی و ارتقای سلامت نظام اداری بر اساس منابع اسلامی و متناسب با توسعه علوم و تجربیات روز دنیا ظرف شش ماه پس از تصویب این قانون «منشور اخلاق حرفه‌ای کارگزاران نظام» را تدوین نماید.

تبصره: کلیه دستگاه‌های موضوع بندهای (الف)، (ب) و (ج) ماده (۲) این قانون مکلفند براساس وظایف و مأموریت‌های خود در چارچوب «منشور اخلاق حرفه‌ای کارگزاران نظام» به تدوین «رفتار حرفه‌ای و اخلاقی مقامات موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر مدیران و کارکنان» خود اقدام نماید.



یکی از رسالت‌های اصلی دین اسلام رهایی انسان از تباهی و فساد و گمراهی است که پیشوایان دینی برای تحقق آن از هیچ تلاشی دریغ نکرده‌اند و مبارزه با علت و زمینه گناه را نسبت به معلول، در اولویت قرار داده‌اند. بنابراین با توجه به آموزه‌های دینی در خصوص پیشگیری از جرم و به‌خصوص پیشگیری از فساد، می‌توان به راه‌کارهای کارآمدی دست یافت.

نکته آخر این که باید توجه داشت در زمینه پیشگیری از فساد مالی و اداری رویکردها و راه‌های مختلفی وجود دارد که هر کدام در جای خود مورد بررسی و تحلیل پژوهشگران قرار گرفته است. در این پژوهش نگارندگان در پی معرفی و تشریح برخی از آموزه‌های اسلامی به عنوان یکی از راه‌کارهای پیشگیری اجتماعی از فساد مالی و اداری هستند که می‌تواند در حوزه فرهنگ‌سازی سازمانی جهت پیشگیری از آن مؤثر باشد.

۱. مفهوم‌شناسی

الف) مفهوم فساد

فساد در زبان عربی معنایی مقابل درستکاری دارد و مفسده، خلاف مصلحت و فسادخواهی در مقابل اصلاح‌طلبی است. (ابن‌منظور، ۲۰۰۰م: ۱۸۰) فساد را به معنای خارج شدن شیء از حالت اعتدال نیز دانسته‌اند. (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق: ۴۳۶) واژه فساد در قرآن کریم نیز بارها استفاده شده است.^۱

در زبان فارسی فساد به معنای تباه شدن، نابود شدن، از بین رفتن، تباهی، نابودی، خرابی و به ستم کشیدن مال کسی آمده است. (دهخدا، ۱۳۸۵: ۲۱۲۱) معادل فساد در زبان انگلیسی کلمه corruption است. طبق تعریف بیان شده در فرهنگ «وبستر»:

فساد، پاداش نامشروعی است که برای ورود فرد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه محوله پرداخت می‌شود. (سرداری، ۱۳۸۰: ۱۳۴)

در فرهنگ حقوقی black ذیل لغت مذکور آمده است: ۱. گمراهی، تباهی یا معیوب کردن کمال، درستی و اصول اخلاقی، خصوصاً اخلال در امر انجام صحیح وظایف از سوی یک کارمند دولت به واسطه رشوه؛ ۲. انجام دادن برخی کارها به هدف دادن

۱. «رک»: بقره: ۲۰۵؛ محمد ﷺ: ۲۲؛ روم: ۴۱.



برخی امتیازات در تناقض با وظیفه کارمند و حقوق دیگران؛ ۳. سوء استفاده کارمند یا امین از مقام و موقعیت برای ایجاد منافع، خواه برای خود یا دیگری بر خلاف حقوق دیگران. (Garner, 2011: 154)

یکم: فساد مالی

فساد مالی رفتاری است که بر اثر نفع طلبی یا قدرت جویی خصوصی اعم از شخصی، خانوادگی یا محفلی، رخ می‌دهد و در نتیجه کارکردهای متعارف یک نقش یا سمت انتخابی یا انتصابی دولتی را منحرف می‌کند. (رهبر، ۱۳۸۱: ۸) در واقع در این گونه از فساد، موقعیت و جایگاه شخص، عاملی جهت کسب منفعت نامشروع او می‌شود. به طور خلاصه نتیجه فساد اقتصادی، اختلال در نظم اقتصادی یا عملکرد بهینه مراکز اقتصادی در مقیاس‌های مختلف، از واحدهای کوچک گرفته تا اقتصاد کشور است. (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۰: ۴۵)

دوم: فساد اداری

فساد اداری در مفهوم کلی زیر پا نهادن ضوابط و استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری برای نفع شخصی است. (الوانی، ۱۳۷۶: ۸۹) این اعمال غالباً به صورت تخلف از قوانین و مقررات اداری و انجام اعمالی از قبیل ارتشاء، اختلاس، تبانی و عدم انجام وظیفه کارمندی بروز می‌نمایند. (اباذری، ۱۳۹۲: ۳۴۵) «گونار میردال»^۱ عقیده دارد که فساد اداری به موارد گوناگون از انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است. (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳: ۱۵)

در مجموع می‌توان گفت فساد اداری به مجموعه‌ای از تخلفات اداری و اعمال خلاف قانون و همچنین سوء استفاده از قدرت گفته می‌شود که به صورت مکرر و مستمر در نظام اداری جریان دارد و موجب کندی خدمت‌رسانی یا اختلال در امر اداری یا آسیب به دیگران گردد.

۲. پیشگیری اجتماعی از فساد در پرتو آموزه‌های اسلامی

یکی از عواملی که در استحکام حکومت‌ها نقش به‌سزایی دارد و موجب حفظ جوامع در برابر انحراف می‌شود، نظام تقنینی کارآمدی است که خروجی آن تصویب قوانین جامع

۱. Gunnare Myrdall



و پویا و نتیجه آن بهره‌مندی از آن قوانین در تمامی سطوح مورد نیاز است. در این خصوص نباید نقش قوانین پیشگیرانه را در حوزه‌های مختلف نادیده انگاشت. به همین دلیل همواره یکی از دغدغه‌های اصلی قانونگذاران تصویب قوانین پیشگیرانه بوده است. پیشگیری از جرم را می‌توان مجموعه اقدام‌ها و روش‌های اتخاذی توسط جامعه و دولت که با هدف کاهش میزان وقوع جرایم اتخاذ می‌شود، تعریف کرد. (Hughes, 2001: 63)

یکی از اهداف قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، به عنوان یک قانون خاص در حوزه پیشگیری و مبارزه با فساد، کاهش مفاسد مالی و اداری با استفاده از پیشگیری اجتماعی است. جامعه هدف در این گونه از پیشگیری، کارمندان بخش‌های مختلف دولتی و غیر دولتی هستند که ماده ۲ قانون مذکور به تبیین آنها پرداخته است.^۱

پیشگیری اجتماعی در ماده ۷ قانون فوق‌الذکر مورد اشاره قرار گرفته است که با تأثیر از کنوانسیون مریدا بر توسعه اخلاق حرفه‌ای به واسطه تصویب «منشور اخلاق حرفه‌ای کارگزاران نظام» تأکید دارد، اما نکته قابل توجه در این خصوص تأکید بر فرهنگ‌سازی بر اساس منابع اسلامی و محور قرار دادن این تعلیمات در تدوین «منشور اخلاق حرفه‌ای کارگزاران نظام» است.

مهمترین عامل برای کاهش تخطی از هر قاعده و هنجاری، اعم از این که مبنای آن عرف، قانون، اخلاق یا دین باشد، درونی کردن آن قاعده یا هنجار در نزد افراد و به مرحله باور رساندن آنها است. جرم و بزهکاری را می‌توان محصول تعامل زندگی جمعی و روابط متقابل انسان‌ها با یکدیگر دانست. عامل تأثیرگذار در این تعامل اجتماعی خصوصیات و ویژگی‌های اخلاقی است که افراد جامعه از آن برخوردارند و در رفتار خود آن را منعکس می‌کنند. هرچه اساس این ویژگی‌ها متعالی‌تر باشد، روابط اجتماعی نیز ضمن لطافت، دقیق‌تر خواهد بود و در نقطه مقابل چنانچه این ویژگی‌ها غیر انسانی و برخاسته از روحیه منفعت‌طلبی و بی‌توجهی به حقوق دیگران باشد، روابط افراد با یکدیگر

۱. ماده ۲ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد: «اشخاص مشمول این قانون عبارت‌اند از:

الف) افراد مذکور در مواد ۱ تا ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸؛

ب) واحدهای زیر نظر مقام رهبری اعم از نظامی و غیرنظامی و تولیت آستان‌های مقدس با موافقت ایشان؛

ج) شوراهای اسلامی شهر و روستا و مؤسسات خصوصی حرفه‌ای عهده‌دار مأموریت عمومی؛

د) کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی غیر دولتی موضوع این قانون.»



تنش‌زا و چه بسا جرم‌زا خواهد بود. این واقعیت موجب می‌شود که ما آموزه‌های اخلاق اسلامی را دارای آثار بازدارنده و پیشگیرانه بدانیم. تقویت فرهنگ مذهبی در بین کارکنان سازمان‌های عمومی و الگودهی از نحوه زندگی بزرگان دین و توصیه‌های آنان می‌تواند عاملی در جهت کاهش زمینه ارتکاب مفاسد مالی و اداری باشد.

نگاه اسلام به بزه‌نگاهی مترقی است و در تمامی فروع آن هم جنبه‌های فردی و هم جمعی مورد امان نظر شارع مقدس قرار گرفته است که توجه دقیق به آنها در مسئله پیشگیری می‌تواند بسیار راه‌گشا باشد.

الف) توسعه اخلاق و رفتار حرفه‌ای

اخلاق، جمع خُلُق و خُلُق، به معنای سرشت، خوی، طبیعت و امثال آن است که به معنای صورت درونی و باطنی و ناپیدای آدمی به کار می‌رود که با بصیرت درک می‌شود؛ در مقابل خُلُق که به صورت ظاهری انسان گفته می‌شود که با چشم قابل رؤیت است. (الزبیدی، بی تا: ۳۳۷)

شایع‌ترین کاربرد اصطلاحی اخلاق در میان اندیشمندان اسلامی عبارت است از: صفات نفسانی راسخ و پایداری که موجب می‌شوند افعالی متناسب با آن صفات به سهولت و بدون نیاز به تأمل از آدمی صادر شود. (مسکویه، بی تا: ۵۱؛ مجلسی، بی تا: ۳۷۲) اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه، حاکم است، مبنی بر این که درست چیست و نادرست کدام است. (دفت، ۱۳۷۴: ۶۳۸) شهید مطهری تعریفی از اخلاق را می‌پذیرد که هم به چگونه رفتار کردن توجه کرده باشد و هم به چگونه بودن؛ چگونگی رفتار مربوط می‌شود به اعمال انسان که شامل گفتار هم می‌شود و چگونه بودن مرتبط با صفات و ملکات نفسانی است. (مطهری، ۱۳۶۱: ۲۲)

جدا از این که برخی، تفاوت‌هایی بین اخلاق فردی^۱ و اخلاق حرفه‌ای^۲ قائل شده‌اند، نمی‌توان در این که اخلاق حرفه‌ای جزئی از مفهوم کلی اخلاق است، تردید نمود. اخلاق حرفه‌ای را می‌توان به مسئولیت اخلاقی سازمان‌ها و بنگاه‌ها در قبال محیط پیرامون خود معنا کرد. اخلاق حرفه‌ای از یک‌سو دارای بسترهای درون سازمانی است و از سوی

۱. Morality

۲. Ethics

دیگر آثار و نتایج فراسازمانی را همراه خود به ارمغان می‌آورد. توسعه اخلاق و حرکت به سمت تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها سبب ایجاد محیط با نشاط و مساعد برای افزایش بهره‌وری می‌شود، بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در سطوح مختلف جامعه نیز دارد. بهداشت، سلامتی و فراتر از آنها، تعالی اخلاقی جامعه، از بنگاه‌ها و سازمان‌های آن سخت متأثر هستند. (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۶: ۱۱۲)

قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد به موضوع رفتار حرفه‌ای و اخلاقی به‌عنوان یکی از پاسخ‌های کنشی در قالب پیشگیری اجتماعی به مفاسد مالی و اداری اشاره کرده است. ایجاد تعهدات اخلاقی در کارگزاران با آموزش‌های صحیح و به‌جا تا حد بسیار زیادی دارای آثار پیشگیرانه در ارتکاب اعمال مجرمانه خواهد بود. برای سالم‌سازی محیط سازمانی، دو سازوکار وجود دارد: یکی سازوکار قانون و دیگری سازوکار اخلاق که فراتر از قانون است و به‌صورت پایدار و نهادی می‌تواند سالم‌سازی را به‌صورت فرایندی بر سازمان حاکم کند. (سلطانی، بی‌تا: ۱۰۲) بدین ترتیب می‌توان گفت توجه به اخلاق حرفه‌ای، تدوین و به فعل درآوردن آن در حوزه پیشگیری از جرایم سازمانی می‌تواند بسیار مؤثر باشد.

ب) بازتاب اخلاق حرفه‌ای در قوانین و مقررات ایران

در نظام حقوقی ایران در قوانین و مقررات مختلف بعضاً شاهد توجه به مصادیقی از قواعد اخلاق حرفه‌ای هستیم. برای نمونه، مواد ۵۴۴ و ۵۴۵ قانون تعزیرات مصوب ۱۳۷۵، مواد ۲ و ۳ قانون مجازات انتشار و افشای اسناد محرمانه و سری دولتی مصوب ۵۳/۱۱/۲۹ و ماده ۷ قانون مبارزه با پول‌شویی همگی در ارتباط با حفظ و نگهداری اسناد و سوابق محرمانه شاهد این مدعا هستند. (ر.ک: دادخدایی، ۱۳۹۰: ۲۱۶)


از جمله مواردی که به موضوع رفتار حرفه‌ای در سازمان متبوع خود پرداخته‌اند آیین‌نامه حرفه‌ای سازمان حسابرسی مصوب ۱۳۷۷ و نظام‌نامه اخلاق و رفتار کارکنان گمرک هستند. گام مهم بعدی در بازتاب اخلاق حرفه‌ای در ایران را باید در تاریخ ۱۳۸۸/۱۰/۱۳ به موجب «تصویب‌نامه در خصوص ادای سوگند و امضای منشور اخلاقی و اداری در استخدام کارمندان دولت» جست که در تاریخ ۱۳۸۸/۱۱/۱۷ به تأیید ریاست جمهور رسید. با این مصوبه وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک که بر اساس پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری به تصویب



رسید، دستگاه‌های اجرایی موظف شدند در استخدام کارمندان خود پس از طی مراحل گزینش و در بدو ورود افراد به دستگاه اجرایی تمهیدات لازم برای ادای سوگند و امضای منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت توسط آنان را فراهم کرده و سوگندنامه و منشور امضا شده را در پرونده پرسنلی آنان نگهداری کنند.^۱ در واقع به منظور اشاعه اعتلای فرهنگ اسلامی و ارزش‌های انسانی و سازمانی در نظام اداری کشور و نهادینه کردن ابعاد آن در اندیشه و عمل کارمندان دولت، منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت تدوین گردیده است.

پیشگیری اجتماعی با شناسایی عوامل جرم‌زا و به‌کارگیری ابتکارهای جامعه‌مدار یا فردمدار در صدد اثرگذاری بر فرآیند شکل‌گیری و تکامل شخصیت افراد است. (نیازپور، ۱۳۷۸: ۱۳۸) تصویب‌نامه مذکور در موارد مختلف به جلوه‌هایی از پیشگیری اجتماعی توجه کرده است که یکی از موارد مورد اشاره در آن، عدم سوء استفاده از موقعیت شغلی است. هدف از منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت انجام هرچه بهتر وظایف و افزایش سطح رضایتمندی مردم است. اصول حاکم بر منشور مذکور در شکل شماره ۱ آمده است.

شکل شماره ۱: اصول حاکم بر منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت

	<ul style="list-style-type: none"> - اصل برابری - اصل حاکمیت قانون در مناسبات اداری - اصل شهروندمداری - اصل احترام و اعتماد - اصل شفافیت - اصل پاسخگویی - اصل عدم سوء استفاده از موقعیت شغلی - اصل تعهد و وفاداری به سازمان - اصل به‌کارگیری مهارت و تخصص
<p>اصول حاکم بر منشور</p> 	

۱. مطابق با ماده ۱ تصویب‌نامه مذکور.

منشور مذکور بیانگر قواعد رفتاری کارمندان قوه مجریه کشور است. مفاد این منشور بر دو محور «انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی و سازمانی» و «رفتار و برخورد با ارباب رجوع و همکاران» استوار است.^۱ اگرچه در این تصویب‌نامه ضمانت اجرایی برای عدم رعایت مفاد آن پیش‌بینی نشده است، برخی معتقدند عدم رعایت مفاد آن تخلف اداری محسوب می‌شود. (دادخدایی، ۱۳۹۰: ۲۱۷) که این امر جای تأمل دارد.

به نظر می‌رسد این تصویب‌نامه در حد توصیه رفتاری باشد، اگرچه عدم رعایت آن در یک فضای سازمانی که اکثریت اعضا متعهد به رعایت مفاد آن هستند، می‌تواند سرزنش‌هایی را در پی داشته باشد. نمونه‌ای از رهنمودهای یادشده در منشور مذکور، در قانون مدیریت خدمات کشوری نیز دیده می‌شود. مطابق ماده ۹۰ قانون مذکور کارمندان دستگاه‌های اجرایی موظف می‌باشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده‌رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی دستگاه مربوطه انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین به‌طور یکسان پاسخگو باشند. هرگونه بی‌اعتنایی به امور مراجعین و تخلف از قوانین و مقررات عمومی ممنوع است. ارباب رجوع می‌تواند در برابر برخورد نامناسب کارمندان با آنها و کوتاهی در انجام وظایف به دستگاه اجرایی ذیربط و یا به مراجع قانونی شکایت نمایند.

ژورنال علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۱. مفاد منشور در زمینه «انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی و سازمانی» عبارت‌اند از: «رعایت نظم و انضباط، پشتکار در انجام وظایف، به‌روز رسانی دانش و تلفیق آن با ابتکار در انجام فعالیت‌ها، بهادادن به ایده‌ها و افکار جدید، افزایش بهره‌وری نظام اداری، حفاظت از سرمایه‌های نظام اداری و استفاده مطلوب از آن، عدم ترجیح رابطه به ضابطه، انتقادپذیری و مدّ نظر قرار دادن رضایت خداوند»، و در زمینه «رفتار و برخورد با ارباب رجوع و همکاران» عبارت‌اند از: «ایجاد تصویر مثبت از دستگاه اجرایی، برخورد عادلانه و در چارچوب قوانین، ارائه راهنمایی‌های مناسب، انجام خواسته‌های قانونی ارباب رجوع، احترام و گشاده‌رویی، توجه به نظرات، پیشنهادها و بازخوردهای شهروندان، توجه به آراستگی و نظم شخصی و محیط کار، تبدیل فرهنگ تکریم ارباب رجوع به یک ارزش، تقویت روحیه کار جمعی، تقویت روحیه قدردانی از دیگران، همکاری جهت ارتقای توانمندی همکاران و کمک در حل مشکلات شغلی همکاران و عدم تجسس در زندگی خصوص آنان».

بدین ترتیب می‌توان گفت که توجه به برخی اصول اخلاقی در حوزه‌های کاری، در نظام اداری چه در غالب منشور اخلاقی و چه در بطن برخی قوانین در نظام حقوقی ایران فاقد سابقه نیست. این امر در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد نیز مورد توجه قرار گرفته است.

یکی از تکالیفی که قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد در ماده ۷ خود برای قوای سه‌گانه تعیین نموده، تدوین «منشور اخلاق حرفه‌ای کارگزاران نظام» است. مطابق تبصره ماده مذکور، کلیه دستگاه‌های موضوع ماده ۲ این قانون، به استثنای بند «د»، مکلفند براساس وظایف و مأموریت‌های خود در چارچوب منشور اخلاق حرفه‌ای کارگزاران نظام به تدوین رفتار حرفه‌ای و اخلاقی مقامات موضوع ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر مدیران و کارکنان خود اقدام نمایند.^۱

ماده ۷ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، اشخاص داخل بند «د» ماده ۲ قانون مذکور را از مقررات خود استثناء کرده است. این بند با توجه به بند «ب» ماده ۱ همان قانون، شامل کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی غیر دولتی نظیر کانون کارشناسان رسمی دادگستری، سازمان نظام پزشکی و سازمان نظام مهندسی می‌باشد. با توجه به سطح فعالیت نهادهای فوق و حجم بالای رجوع شهروندان به نهادهای مذکور بهتر بود قانونگذار آنها را استثنا نمی‌کرد و مقررات ماده ۷ را در این نهادها نیز جاری می‌کرد. البته عدم تکلیف قانونی در این زمینه مانع از آن نیست که سایر نهادها اقدام به تدوین چنین منشوری نمایند.^۲

نکته‌ای که در قسمت دوم تبصره ماده ۷ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد وجود دارد، تکلیف به تدوین «رفتار حرفه‌ای و اخلاقی» نهادهای مشمول ماده

۱. مقامات موضوع ماده ۷۱ قانون مذکور شامل، رؤسای سه قوه، معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی، اعضای شورای نگهبان، وزرا، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، معاونین رئیس جمهور، استانداران، سفرا و معاونین وزرا می‌باشند.

۲. برای نمونه، سازمان نظام پزشکی در راستای اخلاق‌مداری و توجه به مسائل انسانی حرفه پزشکی و حمایت از حقوق مردم منشور اخلاقی و انتظامی خود را منتشر کرده است.

(قابل دسترسی در: <http://www.daroughaza.com/view-20160.html> تاریخ بازدید:



فوق‌الذکر است. در یک نگاه کلی، رفتار کارگزاران عرصه‌های مختلف می‌تواند از سویی از دلایل ایجاد فساد و از سویی دیگر از موانع ایجاد آن باشد. با توجه به این که افراد، دارای ویژگی‌های متمایزی به لحاظ اخلاقی، اجتماعی، تربیتی و سایر زمینه‌ها از یکدیگر هستند، به نظر می‌رسد وجود مقررات رفتاری واحد که منطبق با شرایط موجود در هر نهادی است، می‌تواند نقش قابل توجهی در زمینه پیشگیری از اعمال مجرمانه و به طور مشخص مفاسد مالی و اداری داشته باشد.

ج) نقش پیشگیرانه اخلاق و رفتار حرفه‌ای از فساد

بدون تردید یکی از بزرگترین دغدغه‌های موجود در عرصه پیشگیری از فساد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای نیروی انسانی شاغل است تا سبب آشنایی آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود شود. یکی از راه‌حل‌های این امر تدوین مقررات رفتار حرفه‌ای و اخلاقی است که با هدف ایجاد نظم و انضباط کاری و افزایش سطح سلامت رفتار کارکنان در ارتباط با هم و ارتباط آنها با ارباب رجوع صورت می‌گیرد. بدون شک در این فرآیند، ابتدا باید ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... را تعریف و سپس برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کند. پیش‌بینی مقررات اخلاق حرفه‌ای و نهادیه کردن آن در ضمیر کارگزاران اگرچه نیازمند کار مستمر فرهنگی است، اما در ابتدای امر به نظر می‌رسد استفاده از ضمانت اجرا، اعم از اداری، انتظامی، صنفی و حتی کیفری تأثیرگذاری آن را دوچندان نماید تا این که صرفاً آنها را به عنوان توصیه‌های اخلاقی مورد تصویب قرار دهیم. شاید سابقه اجرای قوانین در کشور ما شاهد این مدعا باشد که فقدان ضمانت اجرا در قوانین عملاً با عدم استقبال مجریان آن برای اجرا روبه‌رو می‌شود.^۱

۱. برای نمونه می‌توان به قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی اشاره کرد که به نظر بسیاری از حقوقدانان بیشتر جنبه توصیه‌ای و اخلاقی دارد و کمتر به شکل قانون کیفری دارای ضمانت اجراست که این امر در عمل موجب عدم استقبال مجریان آن برای اجرای مفاد آن شده است. (ر.ک: http://www.jamاران.ir/fa/NewsContent-id_31861.aspx تاریخ بازدید:

ماده ۷ قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد با توجه به اخلاق حرفه‌ای در مقام بیان اهمیت موانع اخلاقی در عرصه پیشگیری از فساد است. این امر در واقع جلوه‌ای از پیشگیری اجتماعی است که در قالب تصویب‌نامه‌های اخلاق حرفه‌ای در جهت آموزش هنجارهای صحیح و افزایش سطح خود کنترلی و زنده کردن پلیس درونی^۱ گام برمی‌دارد.

در واقع در فعالیت‌های اداری برای جلوگیری از فساد نمی‌توان تنها به اخلاق عمومی کفایت نمود، ضمن آنکه افراد به لحاظ ویژگی‌های اخلاقی نیز از یکدیگر متفاوتند، به همین دلیل جهت مؤثرتر شدن سازوکارهای پیشگیرانه با استفاده از موانع اخلاقی نیازمند توجه به اخلاق حرفه‌ای در مشاغل مختلف هستیم. برای نمونه در «تصویب‌نامه منشور اخلاقی و اداری در استخدام کارمندان دولت» که شرح آن گذشت، الزاماتی که برای کارمندان ایجاد شده است از قبیل تعهد به عدم تأثیر روابط بر ضوابط، رعایت منافع عمومی و... به تدریج موجب شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای خواهد شد که عدم رعایت آن در محیط مربوطه، فارغ از هرگونه ضمانت اجرای قانونی، سرزنش همکاران را در پی خواهد داشت. در واقع این امر نقطه آغاز پیشگیری اجتماعی است که با تأثیرگذاری بر محیط پیرامون افراد و با استفاده از مجموعه اقدامات فرهنگی، اجتماعی، آموزشی و اقتصادی و شناسایی عوامل جرم‌زا و رفع آن، کفه ترازو را به سمت کاهش میزان جرایم سنگین می‌کند.

بدیهی است که رسیدن به اهداف مذکور مستلزم عزم جدی مدیران ارشد نهادهای مختلف و نیز کار فرهنگی و آموزشی مستمر است. یکی از این رویکردها برای مدیران ارشد اجرایی، جلسات خاص در موضوع نظام‌نامه اخلاقی و قواعد حرفه‌ای است که باید در خصوص کارکنان جدید نیز اجرا گردد. (منزل، ۱۳۸۹: ۱۰۲) آموزش منظم کارکنان در بدو اشتغال و طی دوران خدمت نیز تأثیر بسیار زیادی در نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای دارد. نکته بسیار مهم در ایجاد اخلاق حرفه‌ای در نهادها و سازمان‌های یک جامعه اسلامی، توجه به آموزه‌های دینی است که در ماده ۷ قانون مورد بحث به آن اشاره شده است. آموزه‌ها و معارف اسلامی در حوزه‌های مختلف فردی و اجتماعی هم‌چون گنجینه‌ای گران‌بها در اختیار ما قرار دارد که می‌توان به استفاده از آنها در حوزه‌های



مختلف پرداخت. بدون شک یکی از این حوزه‌ها موضوع پیشگیری از جرم است. در ادامه برخی از آموزه‌های اسلامی را که می‌توان از آنها در تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای بهره جست مورد بررسی قرار خواهیم داد.

شکل شماره ۲: اصول حاکم بر منشور اخلاقی و اداری بر اساس آموزه‌های اخلاقی

	<ul style="list-style-type: none"> - توصیه به رعایت تقوا الهی - توصیه به ایثار و احسان - توصیه به معروف و نهی از منکر - توصیه به کرامت‌مداری و حفظ منزلت - توصیه به عدل و انصاف
--	--

۱. توصیه به رعایت تقوای الهی

تقوا به عنوان یکی از مهم‌ترین ارزش‌ها و کرامات اخلاقی است که انسان را به انجام وظایف به دور از انحرافات و رذیلت‌ها ملزم می‌نماید. این امر همواره مورد تأکید قرآن کریم قرار گرفته،^۱ به گونه‌ای که هیچ ارزش اخلاقی دیگری به اندازه تقوا مورد سفارش قرار نگرفته است و هیچ گروهی مانند متقین مورد ستایش واقع نشده‌اند.^۲ متقین کسانی هستند که در خلوت و دور از چشم دیگران نیز از پروردگارشان با این که او را نمی‌بینند، می‌ترسند و معصیت نمی‌کنند. (طبرسی، ۱۳۷۲: ۸۱)

این ویژگی مهم اخلاقی ثمره ایمان و اعتقاد انسان به خداوند و بازگشت به سوی او است که به عنوان تنها راه سعادت و رستگاری انسان تأثیر شگرفی در تمامی حوزه‌های رفتاری انسان با دیگران خواهد داشت. در واقع تقوا معیاری است برای ارزیابی هر عمل قبل از انجام آن و تنها در صورتی که آن عمل مطابق با معیارهای الهی و انسانی باشد برای انسان متقی مجوزی جهت انجام آن خواهد بود. علاوه بر این برخورداری از این

۱. در قرآن کریم واژه «تقوی» هفده بار و مشتقات آن بیش از دویست بار آمده است. توصیه به تقوا در آیات بسیاری از قرآن کریم تکرار شده است، اما دو آیه از نظر تأکید و وسعت و شمول حکم از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. آیه ۱۰۲ سوره آل عمران، مؤمنان را به تقوای خداوند، آن گونه که حق تقوای اوست، توصیه کرده است و آیه ۱۶ سوره تگابن به مؤمنان امر کرده که به قدر استطاعت‌شان تقوا بورزند.

۲. «رک: اعراف: ۱۲۸؛ توبه: ۷؛ بقره: ۱۹۴.

ویژگی اخلاقی انسان را نسبت به اعمال و رفتار دیگران نیز حساس و مسئول قرار می‌دهد، به گونه‌ای که سعی می‌کند دیگران را نیز به انجام رفتارهای پسندیده سفارش و از انجام کارهای ناپسند باز بدارد. در احادیث نیز تقوا با ایمان هم‌سنخ (کلینی، بی‌تا: ۵۱؛ نوری، بی‌تا: ۲۶۵) و حتی از حیث مرتبه بالاتر است. (مجلسی، بی‌تا: ۲۵۷)

تقوا از جهتی مقدم بر ایمان و از جهت دیگر مؤخر بر آن است. حصول و تقویت ایمان به سبب تقواست، زیرا هر آنچه تقوا را افزون کند، سبب فزونی ایمان است. بدین ترتیب میان تقوا و ایمان رابطه‌ای دوسویه برقرار است. بدیهی است که نظام‌مند کردن توصیه به تقوا در قالب منشور اخلاق سازمانی و آموزش و فرهنگ‌سازی جهت نهادینه شدن ابعاد مختلف آن می‌تواند نقش بسیار مؤثری در کاهش فساد مالی و اداری داشته باشد. در واقع تقوا بسان یک نیروی بازدارنده درونی است که در وجود انسان رشد و او را در برابر ارتکاب کارهای خلاف حفظ می‌کند. برخی از بزرگان، تقوا را به حالت کسی تشبیه کرده‌اند که از یک سرزمین پر از خار عبور می‌کند و سعی دارد دامن خود را کاملاً برچیند و با احتیاط گام بردارد تا مبادا نوک خاری در پایش بنشیند و یا دامنش را بگیرد. (ابوالفتوح رازی، ۱۴۰۸ق: ۱۰۱)

انسان متقی نه تنها علیه حمله‌های درونی، بلکه علیه حمله بیرونی نیز سر تسلیم فرود نمی‌آورد و مرتکب جرم نمی‌شود. بدین ترتیب می‌توان گفت به تدریج تقوا از درون و باطن و از حوزه بینشی انسان به بیرون و عمل اجتماعی و هنجاری کشیده می‌شود که استمرار آن تأثیرات مشهودی را در جامعه خواهد گذاشت که محیط‌های اداری نیز از این امر مستثنی نیست.

۲. توصیه به ایثار و احسان

ایثار در لغت به معنای برتری دادن است. در فرهنگ قرآنی، واژه ایثار به معنی تقدم دیگری بر خود و بخشیدن چیزی که انسان خود به آن نیاز دارد، به کار می‌رود. (طبرسی، ۱۳۷۲: ۳۹۳) کسانی که اهل ایثارگری هستند، فراتر از خود می‌اندیشند و آنان هستند که فلسفه حقیقی آفرینش را دریافته‌اند، از این رو کمال را در تقرب‌جویی به خدا و ظهوربخشی به صفات و اسمای الهی می‌دانند، لذا می‌خواهند رضایت الهی را کسب کنند و از آن جایی که ایثارگری را مصداقی کامل از مقام احسان می‌دانند، بدان اقدام می‌کنند تا صفت احسان را در خود به طور تمام و کمال تجلی بخشند. احسان و نیکوکاری از



اموری است که در حوزه عمل اجتماعی و هنجارهای پسندیده قرار می‌گیرد و یکی از فضیلت‌های اخلاقی نیز به شمار می‌رود و هر کسی که از فطرت سالم برخوردار باشد زبان به ستایش و تحسین اهل احسان و نیکوکاران می‌گشاید.

بی‌تردید یکی از دلایل ارتکاب جرایم و انحرافات اخلاقی و اجتماعی، محرومیت‌های اقتصادی و مادی است. به دلایل متعددی همواره گروه‌هایی در جامعه جهت تأمین نیازهای مادی خود دست به اقدام‌هایی انحرافی و مجرمانه می‌زنند که یکی از این رفتارها فساد مالی و اداری است، بدیهی است که تقویت روحیه ایثار و احسان در یک محیط سازمانی می‌تواند نقش بسیار زیادی در کاهش فساد داشته باشد. انسانی که روحیه ایثار و احسان در او نهادینه شود به‌طوری که گذشتن از خود را چون فضیلتی ارزشمند بداند به طریق اولی هیچگاه وارد عرصه فساد در ابعاد مختلف آن نمی‌شود. چنین انسانی با استفاده از سلاح احسان و ایثار خود را در برابر هر نوع وسوسه‌ای مصون نگه‌داشته است که این امر نیز تعالی و بالیدگی روحی او را نشان می‌دهد.

۳. توصیه به معروف و نهی از منکر

از موفق‌ترین روش‌های کنترل جرم در یک جامعه، شیوه‌هایی است که خاستگاه آن، کنترل اجتماعی سنتی و غیر رسمی است. (نجفی ابرنآبادی، ۱۳۹۳: ۲۲۲) این یک واقعیت است که بزهکاری تابع تحول جامعه است از این رو مشاهده می‌شود که در جوامع روستایی که نظارت و کنترل اجتماعی قوی‌تر است، بزهکاری نیز به همان اندازه ضعیف است، زیرا در این اجتماعات پایه‌های دین و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی قوی‌تر است.

یکی از احکام اسلامی که می‌تواند نقش پیش‌گیرانه‌ای از جرایم به واسطه نظارت مستمر عمومی داشته باشد، توصیه به معروف و نهی از منکر است. از دیدگاه قرآن، انسان‌ها نه تنها نسبت به یکدیگر مسئولیت دارند بلکه موظف به نظارت و نصیحت و خیرخواهی به یکدیگر شده‌اند.^۱ امر به معروف و نهی از منکر از جمله آموزه‌های سیاست جنایی اسلام است که حکایت از نقش و جایگاه بدنه اجتماعی در کنترل و پیشگیری از جرم دارد. (حاجی‌ده‌آبادی، ۱۳۸۳: ۱۰۵) اگر بخواهیم روح امر به معروف و نهی از منکر

۱- سوره بقره آیه ۱۸۳.



را با ترجمه و تعبیر فارسی خودمان بیان کنیم باید بگوییم، لزوم استفاده از هر وسیله مشروع برای پیشبرد اهداف اسلامی. (مطهری، ۱۳۸۵: ۲۶۴)

امام خمینی (ره) در این خصوص بیان می‌دارد:

امر به معروف و نهی از منکر دو اصلی است در اسلام که همه چیز را می‌خواهد اصلاح کند. یعنی با این دو اصل می‌خواهد تمام قشرهای مسلمین را اصلاح بکند، به همه مأموریت داده، به همه، به تمام افراد زیر پرچم مأموریت داده که باید وادار کنید همه را به کارهای صحیح و جلوگیری کنید از کارهای فاسد. (امام خمینی، ۱۳۷۸: ۱۰ و ۱۱۲)

سازوکار بازدارندگی در امر به معروف و تلاش برای محقق شدن ارزش‌های الهی در جامعه و سامان دادن به اوضاع و احوال فکری و فرهنگی به عنوان روشی سنتی بر پایه آموزه‌های دینی می‌تواند بسترهای بسیاری از کجروی‌ها را از بین ببرد. از سویی دیگر با استفاده از بازدارندگی در نهی از منکر و جلوگیری از استمرار کجروی‌ها در جامعه می‌توان مانع گسترش و نهادینه شدن رفتارهای انحرافی و به طور مشخص فساد در جامعه شد. در واقع نظام اجتماعی هنگامی سالم است که مجاری اطلاع‌رسانی رسا و در کنار آن نظارت همگانی کاملاً نیرومند باشد تا بدین وسیله بتوانیم به هدف ایجاد یک فضای مناسب سازمانی و کاهش مفاسد دست یابیم. بدین ترتیب با استفاده درست از این فریضه و نهادینه کردن آن در فضای سازمانی، می‌توان شاهد کاهش فساد بود.

۴. توصیه به کرامت‌مداری و حفظ منزلت انسانی

یکی از موارد مؤثر در رعایت اخلاق و قانون، توصیه به کرامت‌مداری و حفظ منزلت انسانی است. در آموزه‌های اسلامی انسان ذاتاً موجودی کرامت‌مدار است و یکی از وظایف آن نیز پاسداری از کرامت و شرافت انسانی است. در آموزه‌های دینی در کنار تأکید بر موضوع انسان، موضوع تربیت آدمی جهت کیفیت بخشی به عملکرد او نیز همواره مطرح بوده است. از جمله مفاهیمی که باید در ابتدای شروع به امر تربیت انسان مورد نظر قرار گیرد، توجه به کرامت او است. در نظام اسلامی، مدیران و کارمندان باید از اصول و شیوه‌هایی استفاده کنند که حافظ حرمت و شخصیت انسانی باشند و از گرایش به شیوه‌هایی که به شخصیت و حیثیت انسانی لطمه وارد می‌سازد پرهیز کنند. (میرتاج-الدینی، ۱۳۷۴: ۲۰۱)

در مکتب اسلام منزلت و کرامت انسانی بیش از هر مکتبی مورد تأکید قرار گرفته است. خداوند در قرآن می‌فرماید: «تحقیقاً ما فرزندان آدم را تکریم نمودیم و آنان را در خشکی و دریا (بر مرکب‌ها) برنشاندیم و از چیزهای پاکیزه به آنان روزی دادیم و آنان را به بسیاری از آفریده‌های خود برتری دادیم»^۱.

همان‌طوری که بیان شد، اعتقادات و مناسک عبادی و مذهبی و باورهای دینی در کاهش آسیب‌ها و جرایم اثر مستقیم دارد و هر اندازه نظام ارزش‌ها و باورهای دینی تبلور یابد، رویکردهای اجتماعی مبتنی بر ارزش‌های دینی نیز بروز می‌کند. در واقع جلب توجه هر شخص با هر جایگاهی به کرامت و منزلت فطری و والای خود، می‌تواند به عنوان عاملی درونی جهت پیشگیری از جرم، دارای آثار مفیدی باشد.

۵. توصیه به عدل و انصاف

یکی از با ارزش‌ترین مفاهیم در اندیشه بشری، مفهوم عدالت است که در محدوده خواسته‌های فردی و اجتماعی انسان قرار دارد. این موضوع، یکی از محورهای اصلی در رویکردهای مختلف دین اسلام است. آموزه‌ها و مفاهیم مترقی دین اسلام این مفهوم را به‌طور ویژه‌ای مورد توجه قرار داده است و تأکید زیادی بر آن به عنوان یک ارزش در مناسبات فردی و اجتماعی نموده است.

یکی از ویژگی‌های ذاتی انسان عدالت‌خواهی و احترام به مبانی انصاف است. برخورد عادلانه در تمامی امور اعم از فردی و اجتماعی امری پسندیده است. برخورد عادلانه خصوصاً توسط اشخاصی که در مناصب مهم فعال هستند اهمیتی بسیار مهم دارد. پیامبر ﷺ می‌فرماید:

هر کس بعد از من ولایت و منصبی را بپذیرد، روز قیامت او را در کنار صراط ننگه می‌دارند و فرشتگان نامه عمل او را می‌کشایند. اگر عادل بود، خدا او را به برکت عدالتش نجات می‌دهد، و اگر ظالم بود، صراط چنان فشاری بر او وارد می‌کند که تمام مفاصلش از هم جدا می‌شود و سپس در آتش سرنگون می‌شود. (ابن‌ابی‌الحدید، بی‌تا: ۳۶)

انصاف عبارت از عدالت و رفتار عادلانه است. همان‌گونه که لغت‌شناسان بیان نموده‌اند معنای حقیقی آن نصف کردن چیزی به دست خود انسان است، مانند تقسیم



مالی بین خود و دیگری به صورت مساوی. (فیوقی، ۱۳۴۷ق: ۳۱۵) در آموزه‌های اسلامی زمامداران و کارگزاران در همه اعمال خود به برخورد مطابق مبانی انصاف توصیه شده‌اند. مطلب مشهور «آنچه برای خود نمی‌پسندی برای دیگران هم نپسند»، نیز توجه ویژه به رعایت انصاف را نشان می‌دهد. نهادینه‌شدن این مفهوم والای انسانی در یک فضای سازمانی در ضمیر کارکنان آن، در قالب منشور اخلاقی و رفتاری، می‌تواند نقش بسیار مؤثر پیشگیرانه از فساد داشته باشد.

نتیجه

یکی از راهکارهای کارآمد در ایجاد فضای سالم سازمانی جهت انجام صحیح وظایف، احیای اخلاق است. بهترین نمونه اخلاق را می‌توان اخلاق اسلامی دانست و بدین وسیله با احیای آموزه‌های دینی در حوزه‌های کاری علاوه بر ثمرات پرشماری که نصیب ما می‌گردد، می‌توان از آن به عنوان عاملی جهت کاهش و پیشگیری از مفاسد اداری و مالی بهره جست.

مطابق آموزه‌های دینی وجود معیارهای ارزشی و اخلاقی و تأکید مستمر بر آنها از سوی اشخاص ذی‌ربط نقش بسیار زیادی در جلوگیری از کجروی‌های حوزه سازمانی دارد. از منظر دیگر موضوع آسیب‌های اجتماعی و ضرورت آموزش‌های پیشگیرانه، ما را به سمت آموزش تعالیم انسانی و اسلامی در قالب کدهای رفتاری رهنمون می‌سازد. تدوین منشوری جامع با استفاده از آموزه‌های دینی می‌تواند در این زمینه بسیار مؤثر باشد.

بدیهی است نهادینه کردن هر امری در اذهان عموم و استفاده از ثمرات آن در آینده، نیازمند طی کردن مسیر خاصی است. گام نخست در این مسیر، آموزش‌دهی صحیح و همه‌جانبه با استفاده از مؤثرترین و به روزترین ابزار است. تدوین یک نظام آموزشی منسجم و کارآمد نویددهنده رسیدن به اهداف تعیین شده است. استمرار در آموزش، سبب ایجاد نوعی خواست عمومی در قالب عنوان فرهنگ می‌شود. زمانی که ما با ابزارهای آموزشی بر صحیح یا غلط بودن چیزی تأکید می‌کنیم این امر در دراز مدت فرهنگ خاص آن چیز را ایجاد می‌کند. فرهنگی که خاستگاه آن عزم عمومی است. قدم آخر این



فرآیند نیز تبلیغ مداوم آن فرهنگ است. تبلیغ و در معرض دید قرار دادن آن فرهنگ به صورت مداوم و مستمر مانع از فراموشی و نادیده گرفتن آن می‌شود. با توجه به آنچه گذشت، می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرآیند ذکر شده، موجب تثبیت نهادهای اخلاقی متأثر از آموزه‌های دینی به عنوان یک عامل کارآمد در پدید آمدن و حفظ و نگهداری روابط انسانی خواهد شد که این امر نیز موجبات شکل‌گیری یک فضای سالم سازمانی را فراهم می‌سازد. امید است تا با استفاده همه جانبه از تعالیم اسلامی به سمت جامعه‌ای عاری از فساد گام برداریم.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع و مآخذ:

قرآن کریم

الف) منابع فارسی

- اباذری فومشی، منصور (۱۳۹۲)، *ترمینولوژی حقوق نوین*، ج ۳، نشر شهید داریوش نوراللهی، قائم شهر.
- ابراهیمی، شهرام (۱۳۹۱)، *جرم‌شناسی پیشگیری*، نشر میزان، تهران.
- الوانی سید مهدی و جفره، منوچهر (۱۳۷۶)، «*ارائه یک الگوی نظری برای کنترل و مهار فساد اداری*»، *مجله اقتصاد و مدیریت*، شماره ۳۶.
- حاجی ده‌آبادی، محمدعلی (۱۳۸۳)، «*امر به معروف و نهی از منکر و سیاست جنایی*»، *مجله فقه و حقوق*، سال اول.
- خمینی، روح‌الله (۱۳۷۸)، *صحیفه امام*، ج ۱۰، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، تهران.
- دادخدایی، لیلا (۱۳۹۰)، *فساد مالی- اداری و سیاست جنایی مقابله با آن*، نشر میزان، تهران.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۸۵)، *فرهنگ متوسط دهخدا*، ج ۲، دانشگاه تهران.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۷۴)، *تئوری سازمان و طراحی ساختار*، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران.
- رهبر، فرهاد و دیگران (۱۳۸۱)، «*بازشناسی عارضه فساد مالی، جهاد دانشگاهی، دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران*».
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۰)، *طرح مطالعاتی تدوین برنامه مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام اداری*، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، تهران.
- سرداری، احمد (۱۳۸۰)، «*رویکردی بر ساختارهای اداری کشورهای در حال توسعه*»، *مجموعه مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور*، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- سلطانی، ایرج (بی‌تا)، «*نگاهی به توسعه منابع انسانی در سلامت نظام اداری*»، *تحول اداری*، دوره هفتم، شماره ۳۵ و ۳۶.



عباس زادگان، سید محمد (۱۳۸۳)، *فساد اداری*، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۶)، *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران.

مطهری، مرتضی (۱۳۶۱)، *آشنایی با علوم اسلامی*، حکمت عملی، انتشارات صدرا، تهران.

_____ (۱۳۸۵)، *حماسه حسینی*، ج ۱، انتشارات صدرا، تهران.

منزل، دونالدس (۱۳۸۹)، *مدیریت اخلاق حرفه‌ای*، ترجمه سیدعلی‌اکبر احمدی و همکاران، مهکامه، تهران.

میرتاج‌الدینی، سیدمحمد رضا (۱۳۷۴)، *اخلاق کارگزاران حکومت از دیدگاه اسلام*، مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی، تهران.

نجفی‌ابرنندآبادی، علی حسین و حمید هاشم‌بیگی (۱۳۹۳)، *دانشنامه جرم‌شناسی*، گنج دانش، تهران.

نیازیور، امیرحسین (۱۳۷۸)، *بزهکاری به عادت: از علت‌شناسی تا پیشگیری*، فکرسازان، تهران.

(ب) منابع عربی

ابن‌ابی‌الحدید، عبد الحمید بن هبه الله (بی‌تا)، *شرح نهج البلاغه*، ج ۷، کتابخانه حضرت آیت‌الله مرعشی، قم.

ابن منظور، محمد بن مکرم (۲۰۰۰م)، *لسان العرب*، ج ۱۱، دار صادر، بیروت.

ابوالفتوح رازی، حسین بن علی (۱۴۰۸ق)، *روض الجنان و روح الجنان فی تفسیر القرآن*، ج ۱، بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی، مشهد.

الزبیدی، محمد مرتضی (بی‌تا)، *تاج العروس من جواهر القاموس*، ج ۶، دار مکتبه الحیاه، بیروت.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ق)، *مفردات الفاظ القرآن*، الدار الشامیه، لبنان.

طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲)، *تفسیر مجمع البیان*، ج ۷، ناصر خسرو، تهران.



فیومی، محمد بن علی المقرئ (۱۳۴۷ق)؛ المصباح المنیر، ج ۲، محمد علی صبیح و اولاد، مصر.

کلینی، محمد بن یعقوب (بی تا)، الکافی، ج ۲، دارالکتب الاسلامیه، تهران.
مجلسی، محمد باقر (بی تا)، بحار الانوار، ج ۶۵-۶۷، دار احیاء التراث العربی، لبنان.

مسکویه، احمد بن محمد (بی تا)، تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق، انتشارات بیدار، قم.

نوری، حسین بن محمد تقی (بی تا)، مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، ج ۱، مؤسسة آل البيت علیهم السلام، لاحیاء التراث، بیروت.

ج) منابع انگلیسی و اینترنتی

Garner, Brayan A(2011), *Black's Law Dictionary*, USA: Thomson West.

Hughes, G (2001), *Crime Prevention*, in Mclaughlin, E and Munice.J (Eds), *The Sage Dictionary of Criminology*, Sage Publication Ltd.

Social Crime prevention fact sheet(2007), Department of justice, South Australia, obtained from: www.cpu.sa.gov.au/preventionunit.

<http://www.daroughaza.com/view-20160.html>

http://www.jamaran.ir/fa/NewsContent-id_31861.aspx

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی