

رتبه‌بندی شاخص‌های بازدارنده از تخلفات اداری با رویکرد آموزه‌های اسلامی با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP)

مقاله پژوهشی
اصیل
Original
Article

محمد جلال کمالی^۱، آمنه فیروزآبادی^۲، سنجر سلاجقه^۳، یاسر سالاری^۴،
علیرضا نجفی تیرتاشی^۵

چکیده

هدف: هدف از تحقیق حاضر، رتبه‌بندی شاخص‌های بازدارنده از تخلفات اداری با رویکرد آموزه‌های اسلامی با استفاده از تکنیک AHP در میان کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ بوده است. **روش‌شناسی:** روش پژوهش آمیخته (کیفی و کمی) و از نوع اکتشافی استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی تحقیق، شامل متون اسلامی (موردی کتاب نهج‌البلاغه) بوده و در بخش کمی، شامل مدیران، سرپرستان و کارشناسان مبارزه با تخلفات اداری سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ به تعداد ۲۴۵ نفر بود که حجم نمونه کمی با استفاده از جدول مورگان شامل ۱۵۰ نفر تعیین شده است. **یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های تحلیلی، تعداد ۳۴۸ تم فرعی با رعایت اصل معناشناسی، در سه سطح (پیشگیری، تعالی بخشی و مواجهه درمان) در خصوص بازدارندگی از تخلفات اداری استخراج گردید. در نهایت طی هم‌اندیشی با خبرگان حوزوی، با توجه به همپوشانی مفاهیم، در ۷ تم اصلی و ۳۴ تم فرعی دسته‌بندی شدند. **نتیجه‌گیری:** در رتبه‌بندی معیارهای اصلی با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی AHP، معیار تعالی بخشی فضائل اخلاقی و معنوی (۰/۳۵۸) در رتبه اول، معیار ساز و کارهای حل‌کننده (۰/۲۱۵) در رتبه دوم، معیار ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی (۰/۱۳۷) در رتبه سوم، معیار ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری (۰/۱۲۵) در رتبه چهارم، مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی (۰/۰۶۲) در رتبه پنجم، ساز و کارهای ساختاری (۰/۰۵۶) در رتبه ششم و معیار پرهیز از ویژه خواهی (۰/۰۴۷) در جایگاه آخر قرار دارد. **واژگان کلیدی:** تخلفات اداری، آموزه‌های نهج‌البلاغه، بازدارندگی، پیشگیری، تعالی بخشی، مواجهه.

◆ تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۵

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، (نویسنده مسئول)، آدرس: کرمان، بلوار ولیعصر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کدپستی: ۷۶۳۵۱۳۱۱۶۷، شماره نمابر: ۰۳۴۳۳۲۱۰۵۱. Mjalalkamali@yahoo.co.uk
۲. استادیار، گروه علوم اجتماعی، واحد بردسیر، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسیر، ایران. Firoozabadiar8@gmail.com
۳. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. salajeghe@iauk.ac.ir
۴. استادیار، گروه الهیات و معارف اسلامی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. yaser581@yahoo.com
۵. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. reza11922najafi39@gmail.com

(۱) مقدمه

تخلف اداری، به هرگونه رفتار عمدی از طرف اعضای سازمان، که توسط سازمان به‌عنوان واگرا و مغایر با منافع معتبر یا مشروع آن تلقی می‌شود و می‌توان آن را تمایل عمدی یا برنامه‌ریزی شده برای آسیب رساندن به سازمان توضیح داد (Fathi, ۲۰۲۰). اهمیت این مشکل به حدی است که 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 به‌طور چشمگیری با مشکل روبرو می‌کند. حل نشدن این معضل، موجب گردیده که به هزینه انجام کارها اضافه شود و منابع و سرمایه‌ها از حوزه اصلی خود خارج گردند. هرچند تخلف و کج‌روی‌های اداری حتی در کشورهای توسعه‌یافته نیز وجود دارد، با وجود این 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. مبارزه با تخلفات اداری و سلامت نظام اداری از جمله ضروری‌ترین کارکردهای یک نظام مقاومتی پایدار و درعین‌حال از اصلی‌ترین پایه‌های استحکام آن محسوب می‌شود (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳: ۱۳۶).

تخلفات اداری ممکن است از نظر حقوقی قابل قبول باشد یا نباشد، اما مهم‌تر از همه، با هنجارهای عمومی اجتماعی در تناقض است. به‌عنوان مثال، سوءاستفاده 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 (Polat Dede, ۲۰۲۱). تخلفات اداری پدیده پیچیده‌ای است که ریشه در بسترهای گوناگونی دارد که غالباً خارج از نظارت سازمان قرار دارند. البته که 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، ۱۳۹۴: ۶). تخلف در محل کار به یک پدیده پرهزینه تبدیل شده است زیرا شامل طیف وسیعی از اقدامات منفی کارکنان برای آسیب رساندن به سازمان و اعضای آن است (Singh, ۲۰۲۰). تخلفات شامل دریافت رشوه از ارباب‌رجوع، سرقت از افراد و 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. به‌طور معمول تخلفات اداری به‌عنوان رفتارهای غلط و آگاهانه در نظر گرفته می‌شوند (فریس، براون و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۸۳).

به‌طور کلی تخلفات اداری پدیده‌ای جهان‌شمول است و منحصر به کشور یا کشورهای خاصی نیست. همچنین در رده‌بندی سازمان جهانی شفاف‌سازی، کشورهای توسعه‌یافته‌ای مانند آمریکا، فرانسه، ژاپن نیز از جمله کشورهایی‌اند که به تخلفات اداری مبتلا هستند (دنیای اقتصاد، ۱۳۸۶). کشور ایران در رده‌بندی سال ۲۰۲۰ از نظر شاخص تخلفات اداری در میان ۱۹۸ کشور جهان در رده ۱۴۶ قرار دارد. بر اساس این شاخص، ایران با ۸ پله سقوط نسبت به سال ۲۰۱۸ و کسب نمره ۲۶ از ۱۰۰ دارای تخلفات اداری بسیار بالایی است و در رتبه‌بندی کشورهای جهان از نظر سلامت اداری، ایران در بین ۳۸۰ کشور در رتبه ۳۳۸ سلامت اداری قرار دارد. علی‌رغم حرکت‌های مثبتی که توسط دولت‌ها و سازمان‌ها برای مبارزه با این تخلفات شکل گرفته و می‌گیرد، متأسفانه هنوز نشانه‌های این بیماری مزمن دیده می‌شود (وبگاه رسمی شفافیت، ۲۰۲۰). 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 نموده و برای ترک یا ارتکاب آن، مجازات تعیین نموده باشد. به‌عبارت دیگر جرم، عمل یا خودداری از عملی است که مخالف نظم و صلح و آرامش اجتماع بوده و از همین حیث مجازاتی برای آن تعیین نموده باشند. در عرف دستگاه‌های اداری از اصطلاح دیگری به‌عنوان «تخلف اداری» نیز استفاده می‌شود که آن عبارت از تجاوز مأمور دولت از مقررات اداری در حین انجام وظیفه است (قایمی، ۱۳۸۵). در هر تشکیلات اداری وقوع تخلف اداری امری اجتناب‌ناپذیر است چراکه توانمندی کارکنان در قبال انجام خدمت و قبول مسئولیت‌های اداری متفاوت بوده و صرف‌نظر از تفاوت‌های فردی شرایط خاص نیز می‌تواند موجب بروز برخی اقدامات و یا ترک وظایفی شود که مسئولیت اداری را به دنبال خواهد داشت (فراتی، ۱۳۹۸).

اخلاق فرد تحت تأثیرات مذهبی، شیوه‌های فرهنگی و هنجارهای اجتماعی است. اعتقادات از طریق اخلاق در مورد 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 (Trevino ۲۰۲۱ and Nelson). در این تحقیق سعی خواهد شد که از کتاب نهج‌البلاغه به‌عنوان مرجع مهمی از تشریح مصادیق تخلفات اداری و راهکارهای پیشگیرانه و در صورت بروز به‌عنوان یک شیوه درمانی و تنبیهی که سخنان گران‌قدر حضرت علی علیه‌السلام در آن جمع‌آوری شده، استفاده شود. با توجه به اهمیت موضوع تخلفات اداری می‌توان بیان داشت که سازمان تأمین اجتماعی به‌طور اخص از مسئله تخلفات اداری رنج می‌برد. همان‌طور که پیش‌تر نیز عنوان شد این تخلفات می‌تواند عوامل زمینه‌ای و فردی را توأمان به همراه داشته باشد و بر همین اساس بهره‌گیری از راهکارهای جامعه‌ی همچون اشاعه معنویت در جهت تعالی بخشی کارکنان، ارائه راهکارهایی برای پیشگیری از تخلفات کارکنان و در نهایت ریشه‌یابی و درمان آن به نظر می‌تواند برای رفع این مسئله و معضل سازمانی و اجتماعی مثمر ثمر واقع گردد که بررسی این مهم در مطالعات پیشین مغفول واقع شده است و در این زمینه خلأ مطالعاتی وجود دارد.

در حالی که تخلف کارکنان در محل کار همچنان نگرانی مزمن سازمان‌ها است، 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 سازمان هستند (تومار، ۲۰۱۷). ضرر و زیان‌های مالی و غیرمالی بسیاری به دلیل رفتارهای متخلفانه اداری کارکنان در اقتصادها به وجود آمده است. بر اساس گزارش‌ها گردآوری شده می‌توان بیان داشت که در سطح جهانی سه نفر از هر چهار نفر از کارکنان در چنین اقداماتی دخالت دارند (نصیر و بشیر، ۲۰۱۲: ۲۴۴). 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. مادی‌گرایی، فردگرایی، روحیه مصرف‌گرایی و مهم‌تر از همه ضعف در ایمان به آخرت از جمله آنان است. تخلفات اداری، اگرچه ممکن است در مقایسه با جرائم 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 قرار بگیرند (معدنچیان، ۱۳۸۲: ۵۳). 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 گونه‌ی شعاری تبلیغاتی و تظاهر گونه 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، ۱۳۸۰).

با بررسی پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده در داخل ایران و خارج از ایران، در راستای دو متغیر اصلی پژوهش (تخلفات اداری و آموزه‌های کتاب مقدس و ارزشمند نهج‌البلاغه) و مفسد اداری، رفتارهای انحرافی و رفتارهای ضد تولید و... که هم‌راستای متغیر تخلفات اداری در این پژوهش می‌باشد، نشان می‌دهد:

۱- حکاک و آئینی (۱۴۰۰)، نتایج تحقیقی در رابطه با طراحی الگوی تربیت معنوی مدیران بر اساس آموزه‌های نهج‌البلاغه نشان داد مؤلفه‌های تقوا، صبر، تواضع، عدالت، اخلاق مدیریتی، حکمت، عبودیت، تقرب الی الله، وفای به عهد و امانت‌داری و ... مستخرج از نهج‌البلاغه بر رشد و تربیت معنوی مدیران مؤثرند.

۲- فریدونی (۱۳۹۹)، نتایج نشان داد قانون‌گرایی، تعیین معیارهای حسن انجام‌وظیفه، استقرار سامانه‌های الکترونیکی و فناوری‌های نوین، 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 نظام سیستماتیک جهت بهینه‌سازی و نهادینه‌سازی در امور در دست انجام دستگاه‌های اجرایی، تقویت امور حاکمیتی باعث افزایش کارایی و اثربخشی گردیده و در کاهش تخلفات اداری سهم بسزایی دارند.

۳- ترکاشوند و همکاران (۱۳۹۸)، نتایج تحقیق 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 و به همین دلیل به‌عنوان اسوه‌ی حسنه، قول و فعل و تقریر ایشان می‌تواند الگوی مطلوبی برای شکل‌بخشی به سبک زندگی آحاد جامعه باشد.

۴- گلدوست جویباری و خلیلی پاجی (۱۳۹۴)، نتایج پژوهش 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.

- درّی نجف‌آبادی (۱۳۹۷)، نتایج پژوهش نشان داد شیوه‌های آن حضرت در مبارزه با مفاسد اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و درنهایت راهکارها و سیاست‌های آن حضرت در برخورد با مفاسد گوناگون و همچنین شرایط مطلوب و قابل قبول برای حکومت اسلامی را تبیین می‌کند.

۵- ابروش (۱۳۹۳)، پس از بررسی به این نتیجه رسید که امام علی (ع) برای ارتقای سلامت اداری، سه نوع راهبرد را مورد توجه قرار می‌دهد:

۱. راهبردهای زمینه‌ای

۲. راهبردهای سازمانی

۳. راهبردهای اجتماعی.

۶- عبدالله و همکاران (۲۰۲۱)، نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری بین صفات شخصیتی و رفتار انحرافی محیط کار و خشونت وجود دارد. سپس مشخص شد صفات شخصیتی به‌طور معنی‌داری رفتار انحرافی و خشونت در محیط کار را پیش‌بینی می‌کنند.

۷- گوکوغلو و اوزتورک (۲۰۲۱)، نتایج نشان داد که تفاوت‌های بین فرهنگی می‌تواند نقش مهمی به‌عنوان متغیر پیشین و یا تعدیل‌کننده در تأثیرگذاری بر رفتارهای انحرافی کارکنان ایفا کنند. مشاهده شده است که فرهنگ به‌عنوان یک متغیر مستقل بر میزان انحرافات رفتاری کارکنان در محل کار تأثیرگذار است.

۸- چانگ و همکاران (۲۰۲۰)، نتایج پژوهش نشان داد که خدمات حساس معنوی خود به‌عنوان یک ترمز در مقابل رفتار انحرافی کارکنان عمل می‌کند و در نهایت عدالت و معنویت را برای رفاه کارمندان، سازمان و جامعه شامل شود.

۹- خولیدا و همکاران (۲۰۱۵)، یافته‌ها نشان داده‌اند که به درک بهتر سیاست‌گذاران برای شناسایی عوامل فساد مورد نیاز است که فساد به ویژه در میان نسل جوان، به‌خصوص 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 به عوامل فرهنگی و مذهبی برای موفقیت، نیاز دارد.

- نتایج حاصل از پیشینه‌های ارائه شده در پژوهش حاضر بیانگر این است که:
۱. سازمان‌ها برای ارتقای سلامت اداری نیاز دارند توجه ویژه‌ای به راهبردهای زمینه‌ای / سازمانی / اجتماعی داشته باشند.
 ۲. توجه به آموزه‌های اسلامی می‌تواند در کاهش فسادهای اداری و مالی سهم بسزایی داشته باشند.
 ۳. راهکارها و سیاست‌های مدون گرد آمده در کتاب عظیم‌الشان نهج البلاغه می‌تواند شرایط مطلوب و قابل قبول برای حکومت اسلامی را تبیین کند.
 ۵. سیره تربیتی امام علی (ع) نشانگر توجه ایشان به تمامی ابعاد و ساحت‌های تربیتی بوده و می‌تواند الگوی مطلوبی برای شکل بخشی به سبک زندگی آحاد جامعه باشد.
 ۶. استقرار سیستم پاسخگویی، افزایش سطح رفاه کارکنان، انضباط اداری و مالی، بهره‌گیری از آموزه‌های فرهنگی، دینی و اخلاقی، شایسته‌سالاری و ... می‌تواند سهم بسزایی در کاهش تخلفات اداری سازمان‌ها داشته باشند.
 ۷. برای اصلاح و کنترل فساد در سیستم دولتی به عوامل فرهنگی و مذهبی نیاز می‌باشد.
 ۸. معنویت خود به عنوان یک ترمز در مقابل رفتار انحرافی کارکنان عمل می‌کند و در نهایت رفاه کارمندان، سازمان و جامعه را ایجاد می‌کند.
 ۹. بین صفات شخصیتی کارکنان و رفتار انحرافی و خشونت در محیط کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- در خصوص چارچوب نظری پژوهش، نظریه‌های فراوانی در ایجاد و شکل‌گیری متغیرها و ابعاد و مؤلفه‌های پژوهش به کارگیری شده، اما با بررسی نظریه‌های مختلف محقق دریافت که نظریه سبک زندگی آدلر^۱ (۱۹۲۰) و معنویت در محیط کار (نیل^۲، ۲۰۰۰) و نظریه رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، توسط نیومن و بارون^۳ (۱۹۹۸) و اسکارلیکی و فولگر^۴ (۱۹۹۷) و جلینک^۵ (۲۰۰۶)، نظریه بازدارندگی عمومی سزار بکاریا^۶ (۱۷۶۶) و جرمی بنتام^۷

1. Adler.

2. Neal.

3. Neuman & Baron

4. Skarlicki & Folger

5. Jelinek.

6. Cesare Beccaria.

7. Jeremy Bentham

(۱۷۸۹) و نظریه تعیین مجازات آلمان^۱، 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» (Culpability-Principle) که در بخش اول اصل بیستم قانون اساسی آلمان ذکر شده قابل استنباط است (Streng, ۲۰۰۷). مجازات کیفری با توجه به ویژگی سرزنش‌کننده خود به تقویت و تثبیت هنجارهای اخلاقی شهروندان برای خویشنداری در برابر رفتار مجرمانه افراد یاری می‌بخشد (Von Hirsch and Ashworth, ۲۰۰۹). به موجب این دیدگاه، مجازات هنجارهای اجتماعی و فردی را تقویت کرده و آن‌ها را ارتقاء می‌بخشد. آنچه در دیدگاه نظریه پردازان مهم است؛ توجه به حفظ یکپارچگی هنجارهای اجتماعی است. از یک سو، لزوم دستیابی به هدف بازدارندگی از ارتکاب جرم و کاهش نرخ ارتکاب جرم به عنوان یکی از اهداف هر نظام عدالت کیفری مورد توجه قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، برای رسیدن به این مقصود فقط بر تهدید و ارباب حاصل از اعمال مجازات یا تهدید به آن اکتفا نمی‌شود؛ بلکه با پذیرش ضرورت اعمال مجازات‌های متناسب در چارچوب تقصیر مجرم و ضرر و زیان ناشی از عمل مجرمانه، با ارضاء حس عدالت‌خواهی افراد جامعه از طریق اجتناب از تحمیل مجازات‌های نامتناسب، به تقویت هنجارهای قانون‌پذیری افراد جامعه کمک می‌کند و این امر نیز در نهایت موجب کاهش ارتکاب جرم می‌شود. 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، ۱۳۹۱).

در این پژوهش محقق سعی دارد به سؤالات زیر با رویکرد آموزه‌های اسلامی (کتاب نهج‌البلاغه) پاسخ دهد:

۱- شاخص‌های بازدارنده از تخلفات اداری، با رویکرد آموزه‌های اسلامی (نهج‌البلاغه)

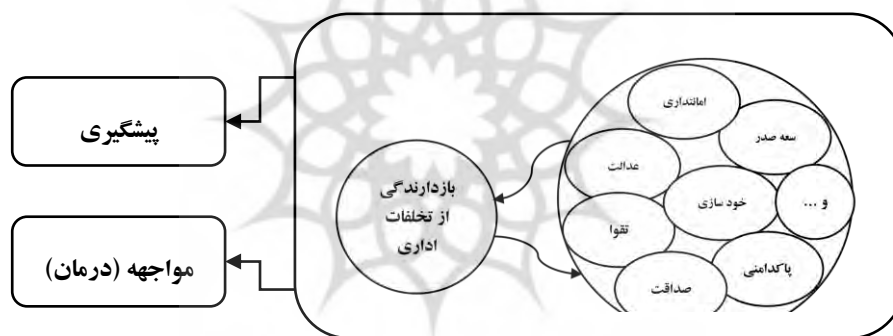
کدامند؟

۲- روابط شاخص‌های بازدارندگی از تخلفات اداری، با رویکرد آموزه‌های اسلامی

(نهج‌البلاغه) چگونه است؟

۳- رتبه‌بندی شاخص‌های بازدارندگی از تخلفات اداری، با رویکرد آموزه‌های اسلامی (نهج‌البلاغه) با استفاده از تکنیک AHP چگونه خواهد بود؟
مدل مفهومی و اولیه پژوهش از دو بخش تشکیل شده است:
بخش اول حاوی شاخص‌های استخراج شده از کتاب نهج‌البلاغه و بالاخص نامه شماره ۵۳ (نامه حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر). 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 نائل گردیم. در نهایت نمایش چگونگی ارتباط این دو بخش توانسته منجر به بازدارندگی از تخلفات اداری (پیشگیری و مواجهه (درمان)) گردد. که در شکل ۱ نمایش داده می‌شود:

شکل ۱: مدل مفهومی و اولیه تحقیق



۲) روش و ابزار

روش تحقیق به کاررفته در این تحقیق آمیخته (کیفی و کمی) و از نوع روش اکتشافی است و بر جنبه کاربردی تأکید دارد. هدف اکتشافی در تحقیق حاضر، دو موضوع را با رویکرد کتاب نهج‌البلاغه پیگیری می‌نماید:
۱) یافتن شاخص‌های تأثیرگذار بر تخلفات اداری. ۲) بررسی اهمیت شاخص‌ها و رتبه‌بندی آن‌ها.

روش‌شناسی کیفی تحقیق از نوع تحلیل مضمون در آموزه‌های دینی برگرفته از روش‌شناسی دینی دکتر مصطفی

دلشاد تهرانی است و جامعه آماری بخش کیفی تحقیق، شامل متون و کتب اسلامی (به‌ویژه کتاب نهج البلاغه) است. منابع مورداستفاده شامل مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با متخصصان و خبرگان حوزوی و دانشگاهی و نهج البلاغه و شروح آن است که به‌صورت فیش‌برداری و تحلیل مضمون به کمک روش تحلیل محتوا و استفاده از نرم‌افزار (تحلیل محتوا MAXQDA)، با رعایت اصول ارجاع نویسی و پدیده اشتراک لفظی و چندمعنایی ایزوتسو، پس از برگزاری جلسات و میزگردهای هم‌اندیشی به روش دلفی، در سه حوزه تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) تعیین و استخراج گردید. جامعه آماری بخش کمی تحقیق، شامل مدیران و کارشناسان و کارکنان مبارزه با تخلفات اداری سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ، تعداد ۲۴۵ نفر بوده که حجم نمونه کمی با استفاده از جدول مورگان شامل ۱۵۰ نفر تعیین گردید. از پرسش‌نامه محقق ساخته در بخش کمی بهره‌برداری شده است. برای سنجش روایی از روش روایی محتوایی به شکل کمی (CVR)، استفاده شده است و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۴۸ محاسبه گردید که نظرات خبرگان (حوزوی، دانشگاهی و سازمان) نشان از روایی و پایایی بالای ابزار بکار رفته در پژوهش (پرسشنامه) می‌باشد.

۳ یافته‌ها

با مراجعه چندباره به کتاب ارزشمند نهج البلاغه و بازنگری نهایی و بررسی دقیق‌تر در جلسه‌های نهایی هم‌اندیشی با خبرگان، مؤلفه‌های تلخیص شده با توجه به زمینه‌های اشتراکی و هم‌جنس بودن در ۷ تم اصلی که شامل (تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، ساز و کارهای حل‌کننده، ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری، ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی، مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی، ساز و کارهای ساختاری و پرهیز از ویژه‌خواهی) و ۳۴ تم فرعی (۵ تم فرعی برای تعالی بخشی و ۷ تم فرعی برای مواجهه (درمان) و ۲۲ تم فرعی برای پیشگیری) دسته‌بندی شدند. در این پژوهش برای تعیین وزن شاخص‌ها از تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) استفاده شده است، که نتایج در جدول ۱ با اندیس عددی آمده است:

جدول ۱: دسته‌بندی مؤلفه‌های تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) منبعث از آموزه‌های نهج البلاغه

بعد تعالی بخشی			
نماد تم‌ها	تم (محور اصلی)	مؤلفه‌های تلخیص شده (مجموع)	نماد مؤلفه‌ها
C1		۱- ترویج فرهنگ خود سازی	S11

S12	۲- تقوا و خداپرستی	تعالی بخشی فضائل اخلاقی و معنوی	
S13	۳- پرهیز از غرور و خودپسندی		
S14	۴- تعالی اخلاقی و معنوی کارکنان		
S15	۵- رسیدن به مقام والای انسانی		
بعد مواجهه (درمان)			
نماد مؤلفه‌ها	مؤلفه‌های تلخیص شده (مجمل)	تم (محور) اصلی	نماد
S21	۶- افشای هویت متخلفان	ساز و کارهای حل کننده	C2
S22	۷- بازپس گیری اموال اختلاس شده		
S23	۸- مجازات افراد متخلف		
S24	۹- برخورد بدون تبعیض متخلفین		
S25	۱۰- برکناری مسئولان ناکارآمد		
S26	۱۱- امر به معروف		
S27	۱۲- نهی از منکر		
بعد پیشگیری			
نماد مؤلفه‌ها	مؤلفه‌های تلخیص شده (مجمل)	تم (محور) اصلی	نماد
S31	۱۳- شایسته گزینی	ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری	C3
S32	۱۴- آینده‌نگری و دوراندیشی		
S33	۱۵- اخلاقیات و نوآوری		
S34	۱۶- ساده زیستی و پرهیز از تجمل گرایی		
S35	۱۷- جامع‌نگری		
S36	۱۸- تعهد		
S37	۱۹- امانت‌داری و رازداری		
S41	۲۰- ارزیابی عملکرد کارکنان		
S42	۲۱- نظارت همه‌جانبه کارکنان (بازرسی)		
S43	۲۲- عدالت		
S51	۲۳- مردم‌داری	مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی	C5
S52	۲۴- مدیریت مشارکتی		
S53	۲۵- مشورت با نخبگان		
S61	۲۵- شفاف‌سازی قوانین اداری و ضابطه مداری	ساز و کارهای ساختاری	C6
S62	۲۶- تأمین رفاه و معیشت کارکنان		
S63	۲۷- پاسخگویی		
S64	۲۸- رویکرد سیستمی داشتن به امور		
S65	۲۹- امنیت شغلی کارکنان		
S66	۳۰- آموزش مستمر کارکنان		

۶۹۶ ♦ رتبه‌بندی شاخص‌های بازدارنده از تخلفات اداری ...

S71	۳۱- طرد سخن‌چینی و چاپلوسی	C7	پرهیز از ویژه خواهی
S72	۳۲- پرهیز از رابطه‌مداری		
S73	۳۴- پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی		

برای انجام تحلیل سلسله‌مراتبی، نخست تم‌های اصلی بر اساس هدف، به صورت زوجی مقایسه شده‌اند. تکنیک AHP یک تکنیک رتبه‌بندی است و رتبه‌بندی در این تکنیک بر اساس مقایسه‌های زوجی صورت می‌گیرد و تمامی عناصر هر خوشه باید به صورت دو به دو مقایسه می‌شوند. اگر در یک خوشه n عنصر وجود داشته باشد $\frac{n(n-1)}{2}$ مقایسه صورت خواهد گرفت.

۱. تعیین اولویت و رتبه‌بندی معیارهای اصلی: چون هفت تم به‌عنوان معیارهای اصلی وجود دارد، بنابراین ۲۱ مقایسه انجام شده است:

جدول ۲: تعیین اولویت معیارهای اصلی با میانگین هندسی و بردار ویژه

معیارهای اصلی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	میانگین هندسی	بردار ویژه
تعالی بخشی فضائل اخلاقی و معنوی	۱	۴/۰۳۱	۴/۲۱۴	۲/۰۰۴	۴/۹۱۱	۴/۰۸۳	۵/۱۰۴	۳/۲۰۶	۰/۳۵۸
ساز و کارهای حل‌کننده	۰/۲۴۸	۱	۴/۲۲۳	۳/۱۸۹	۴/۱۲۷	۲/۲۱۸	۳/۱۹۷	۱/۹۲۴	۰/۲۱۵
ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری	۰/۲۳۷	۰/۲۳۷	۱	۱/۲۹۳	۳/۲۲۴	۲/۱۴۳	۴/۵۱۰	۱/۱۲۴	۰/۱۲۵
ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی	۰/۴۹۹	۰/۳۱۴	۰/۷۷۳	۱	۲/۱۱۱	۴/۱۸۱	۳/۹۰۱	۱/۲۲۶	۰/۱۳۷
مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی	۰/۲۰۴	۰/۲۴۲	۰/۳۱۰	۰/۴۷۴	۱	۱/۶۷۲	۱/۴۱۹	۰/۵۶۰	۰/۰۶۲
ساز و کارهای ساختاری	۰/۲۳۹	۰/۲۵۰	۰/۴۵۱	۰/۴۶۷	۰/۲۳۹	۱	۱/۰۶۲	۰/۵۰۲	۰/۰۵۶
پرهیز از ویژه خواهی	۰/۱۹۶	۰/۳۱۳	۰/۲۲۲	۰/۲۵۶	۰/۷۰۵	۰/۹۴۲	۱	۰/۴۲۰	۰/۰۴۷

بنابراین تعالی‌بخش فضائل اخلاقی و معنوی مهم‌ترین عامل و پرهیز از ویژه خواهی کم‌اهمیت‌ترین عامل مؤثر در پیشگیری از تخلفات اداری با رویکرد آموزه‌های نهج‌البلاغه شناسایی شدند.

۲. تعیین اولویت و رتبه‌بندی معیار تعالی بخشی فضائل اخلاقی و معنوی: چون پنج تم به‌عنوان معیار تعالی بخشی فضائل اخلاقی و معنوی وجود دارد، بنابراین ۱۰ مقایسه انجام شده است:

جدول ۳: تعیین اولویت معیار تعالی بخشی فضائل اخلاقی و معنوی با میانگین هندسی و بردار ویژه

تعالی بخشی فضائل اخلاقی و معنوی	۱	۲	۳	۴	۵	میانگین هندسی	بردار ویژه
ترویج فرهنگ خودسازی	۱	۱/۷۳۴	۱/۵۲۰	۵/۹۸۰	۶/۲۰۹	۲/۵۰۱	۰/۴۱۹
تقوا و خدایپرستی	۰/۵۷۷	۱	۱/۶۹۳	۱/۴۰۴	۲/۹۰۱	۱/۳۱۸	۰/۲۲۱
پرهیز از غرور و خودپسندی	۰/۶۵۸	۰/۵۹۱	۱	۱/۵۰۷	۱/۷۰۷	۱/۰۰۰	۰/۱۶۸
تعالی اخلاقی و معنوی کارکنان	۰/۱۶۷	۰/۷۱۲	۰/۶۶۴	۱	۲/۵۰۲	۰/۷۲۳	۰/۱۲۱
رسیدن به مقام والای انسانی	۰/۱۶۱	۰/۳۴۵	۰/۵۸۶	۰/۴۰۰	۱	۰/۴۲۰	۰/۰۷۰

بنابراین ترویج فرهنگ خودسازی مهم‌ترین عامل و رسیدن به مقام والای انسانی کم‌اهمیت‌ترین عامل مؤثر در تعالی بخشی فضائل اخلاقی و معنوی کارکنان می‌باشد.

۳. تعیین اولویت و رتبه‌بندی معیار ساز و کارهای حل‌کننده: چون هفت تم به‌عنوان معیار ساز و کارهای حل‌کننده وجود دارد، بنابراین ۲۱ مقایسه انجام شده است:

جدول ۴: تعیین اولویت معیار ساز و کارهای حل‌کننده با میانگین هندسی و بردار ویژه

ساز و کارهای حل‌کننده	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	میانگین هندسی	بردار ویژه
افشای هویت متخلفان	۱	۱/۱۳۴	۲/۱۱۱	۱/۷۴۱	۱/۶۰۸	۳/۰۹۵	۳/۱۲۶	۱/۸۱۵	۰/۲۰۰
بازپس‌گیری اموال اختلاس شده	۰/۸۸۱	۱	۶/۲۰۶	۴/۳۷۷	۶/۵۳۲	۴/۰۱۹	۴/۲۶۹	۳/۰۸۹	۰/۳۴۰

۶۹۸ ♦ رتبه‌بندی شاخص‌های بازدارنده از تخلفات اداری ...

مجازات افراد متخلف	۰/۴۷۴	۰/۱۶۱	۱	۳/۱۱۳	۴/۱۹۵	۲/۸۰۰	۳/۲۱۷	۱/۳۶۸	۰/۱۵۱
برخورد بدون تبعض متخلفین	۰/۵۷۴	۰/۲۲۸	۰/۳۲۱	۱	۶/۶۸۲	۴/۶۲۹	۴/۹۰۱	۱/۳۰۳	۰/۱۴۳
برکناری مسئولان ناکارآمد	۰/۶۲۲	۰/۱۵۳	۰/۲۳۸	۰/۱۵۰	۱	۶/۰۵۹	۶/۱۱۳	۰/۷۴۴	۰/۰۸۲
امر به معروف	۰/۳۲۳	۰/۲۴۹	۰/۳۵۷	۰/۲۱۶	۰/۱۶۵	۱	۶/۵۰۳	۰/۴۸۹	۰/۰۵۴
نهی از منکر	۰/۳۲۰	۰/۲۳۴	۰/۳۱۰	۰/۲۰۴	۰/۱۶۴	۰/۱۵۴	۱	۰/۲۷۵	۰/۰۳۰

بنابراین بازپس‌گیری اموال اختلاس شده مهم‌ترین عامل و نهی از منکر کم‌اهمیت‌ترین عامل مؤثر در ساز و

کارهای حل‌کننده می‌باشد.

۴. تعیین اولویت و رتبه‌بندی معیار ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری: چون

هفت تم به‌عنوان معیار ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری وجود دارد، بنابراین ۲۱ مقایسه انجام شده است:

جدول ۵: تعیین اولویت معیار ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری با میانگین هندسی و بردار ویژه

ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	میانگین هندسی	بردار ویژه
شایسته گزینی	۱	۶/۰۱۱	۶/۰۶۲	۵/۹۳۲	۵/۰۵۱	۶/۵۵۱	۶/۵۹۱	۴/۶۵۲	۰/۴۵۲
آینده نگری و دوراندیشی	۰/۱۶۶	۱	۳/۱۱	۳/۲۱۸	۱/۴۰۸	۱/۵۴۶	۳/۶۲۲	۱/۴۴۴	۰/۱۴۰
خلاقیت و نوآوری	۰/۱۶۶	۰/۳۲۱	۱	۴/۸۰۱	۵/۱۷۴	۴/۷۰۲	۳/۹۱۹	۱/۵۷۸	۰/۱۵۳
ساده زیستی و تجمل گرایی	۰/۱۶۹	۰/۳۱۱	۰/۲۰۸	۱	۶/۷۰۶	۷/۱۹۸	۶/۹۰۳	۱/۲۰۳	۰/۱۱۷
جامع نگری	۰/۱۹۸	۰/۷۱۰	۰/۱۹۳	۰/۱۴۹	۱	۵/۴۰۴	۵/۵۲۳	۰/۷۳۹	۰/۰۷۲
تعهد	۰/۱۵۳	۰/۶۴۷	۰/۲۱۳	۰/۱۳۹	۰/۱۸۵	۱	۵/۳۴۴	۰/۴۳۴	۰/۰۴۲
امانت داری و رازداری	۰/۱۵۲	۰/۲۷۶	۰/۲۵۵	۰/۱۴۵	۰/۱۸۱	۰/۱۸۷	۱	۰/۲۴۵	۰/۰۲۴

بنابراین شایسته گزینی مهم ترین عامل و امانت داری و رازداری کم اهمیت ترین عامل مؤثر در ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری می باشد.

۵. تعیین اولویت و رتبه بندی معیار ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی: چون سه

تم به عنوان معیار ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی وجود دارد، بنابراین ۳ مقایسه انجام شده است:

جدول ۶: تعیین اولویت معیار ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی با میانگین هندسی و بردار ویژه

ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی	۱	۲	۳	میانگین هندسی	بردار ویژه
ارزیابی عملکرد کارکنان	۱	۳/۲۱۲	۲/۱۱۳	۱/۸۹۳	۰/۵۳۳
نظارت همه جانبه کارکنان (بازرسی)	۰/۷۶۲	۱	۵/۹۹۸	۱/۲۳۱	۰/۳۴۶
عدالت	۰/۲۱۹	۰/۱۶۳	۱	۰/۴۲۹	۰/۱۲۱

بنابراین ارزیابی عملکرد کارکنان مهم ترین عامل و عدالت کم اهمیت ترین عامل مؤثر در ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی می باشد.

۷۰۰ ♦ رتبه‌بندی شاخص‌های بازدارنده از تخلفات اداری ...

۶. **تعیین اولویت و رتبه‌بندی معیار مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی:** چون سه تم به‌عنوان معیار مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی وجود دارد، بنابراین ۳ مقایسه انجام شده است:

جدول ۷: **تعیین اولویت معیار مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی با میانگین هندسی و بردار ویژه**

مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی	۱	۲	۳	میانگین هندسی	بردار ویژه
مردم‌داری	۱	۶/۳۵۷	۳/۵۹۲	۲/۸۳۷	۰/۶۸۵
مدیریت مشارکتی	۰/۶۳۷	۱	۵/۰۰۳	۰/۹۲۳	۰/۲۲۳
مشورت با نخبگان	۰/۲۵۶	۰/۴۸۷	۱	۰/۳۸۲	۰/۰۹۲

بنابراین مردم‌داری مهم‌ترین عامل و مشورت با نخبگان کم‌اهمیت‌ترین عامل مؤثر در مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی می‌باشد.

۷. **تعیین اولویت و رتبه‌بندی معیار ساز و کارهای ساختاری:** چون شش تم به‌عنوان معیار ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی وجود دارد، بنابراین ۱۵ مقایسه انجام شده است:

جدول ۸: **تعیین اولویت معیار ساز و کارهای ساختاری با میانگین هندسی و بردار ویژه**

ساز و کارهای ساختاری	۱	۲	۳	۴	۵	۶	میانگین هندسی	بردار ویژه
شفاف‌سازی قوانین اداری و ضابطه‌مداری	۱	۱/۷۰۳	۵/۳۹۸	۴/۰۹۱	۴/۰۲۰	۳/۸۲۸	۲/۸۸۷	۰/۳۲۷
تأمین رفاه و معیشت کارکنان	۰/۶۸۶	۱	۶/۲۸۴	۵/۱۱۳	۵/۸۵۰	۵/۶۲۱	۲/۹۱۳	۰/۳۳۰
پاسخگویی	۰/۴۱۱	۰/۵۷۱	۱	۳/۸۸۶	۳/۷۱۷	۴/۵۸۹	۱/۵۲۳	۰/۱۷۳
رویکرد سیستمی داشتن به امور	۰/۳۴۷	۰/۲۹۳	۰/۲۶۱	۱	۳/۳۱۱	۲/۲۵۱	۰/۶۷۱	۰/۰۷۶
امنیت شغلی کارکنان	۰/۷۵۲	۰/۱۶۶	۰/۲۴۵	۰/۱۸۷	۱	۶/۳۷۵	۰/۵۳۰	۰/۰۶۰
آموزش مستمر کارکنان	۰/۱۲۹	۰/۱۸۲	۰/۱۶۲	۰/۲۶۷	۰/۱۷۶	۱	۰/۲۹۸	۰/۰۳۴

بنابراین تأمین رفاه و معیشت کارکنان مهم‌ترین عامل و آموزش مستمر کارکنان کم‌اهمیت‌ترین عامل مؤثر در ساز و کارهای ساختاری می‌باشد.

۸. **تعیین اولویت و رتبه‌بندی معیار پرهیز از ویژه خواهی:** چون سه تم به‌عنوان معیار پرهیز از ویژه خواهی وجود دارد، بنابراین ۳ مقایسه انجام شده است:

جدول ۹: تعیین اولویت معیار پرهیز از ویژه خواهی با میانگین هندسی و بردار ویژه

بردار ویژه	میانگین هندسی	۳	۲	۱	پرهیز از ویژه خواهی
۰/۳۷۴	۱/۸۸۲	۱/۹۱۳	۳/۴۸۲	۱	طرد سخن چینی و چاپلوسی
۰/۳۹۹	۲/۰۱۰	۳/۵۶۶	۱	۰/۸۰۲	پرهیز از رابطه مداری
۰/۲۲۷	۱/۱۴۶	۱	۰/۴۱۱	۰/۲۶۷	پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی

بنابراین پرهیز از رابطه مداری مهم‌ترین عامل و پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی کم‌اهمیت‌ترین عامل مؤثر در پرهیز از ویژه خواهی می‌باشد.

1-3) اولویت نهایی معیارها با تکنیک سلسله مراتبی AHP

در این گام از تحقیق اولویت نهایی محاسبه می‌شود، نتایج مقایسه معیارهای تحقیق و اوزان مربوط به آن‌ها ماتریس

(W_2, \dots, W_8) را تشکیل می‌دهد. برای تعیین اولویت نهایی معیارها با تکنیک AHP کفایت وزن شاخص‌ها بر اساس هر معیار از (W_2, \dots, W_8) در وزن معیارهای اصلی (W_1) ضرب شود. برای انجام محاسبات مربوط از نرم‌افزار اکسپرت چویس^۱ استفاده شده است. نتایج شاخص‌ها و اوزان مربوط به آن‌ها در جدول 10 آمده است:

جدول ۱۰: تعیین اولویت نهایی معیارها با تکنیک سلسله مراتبی AHP

وزن نهایی	وزن اولیه	زیر معیارها	وزن محاسبه شده	معیارهای اصلی
۰/۱۵۰	۰/۴۱۹	۱- ترویج فرهنگ خودسازی	۰/۳۵۸ (اول)	تعالی بخشی فضائل اخلاقی و معنوی
۰/۰۷۹	۰/۲۲۱	۲- تقوا و خداپرستی		
۰/۰۶۰	۰/۱۶۸	۳- پرهیز از غرور و خودپسندی		
۰/۰۴۳	۰/۱۲۱	۴- تعالی اخلاقی و معنوی کارکنان		
۰/۰۲۵	۰/۰۷۰	۵- رسیدن به مقام والای انسانی		
۰/۰۴۳	۰/۲۰۰	۶- افشای هویت متخلفان	۰/۲۱۵ (دوم)	ساز و کارهای حل کننده
۰/۰۷۳	۰/۳۴۰	۷- بازپس‌گیری اموال اختلاس شده		
۰/۰۳۲	۰/۱۵۱	۸- مجازات افراد متخلف		
۰/۰۳۱	۰/۱۴۳	۹- برخورد بدون تبعیض متخلفین		

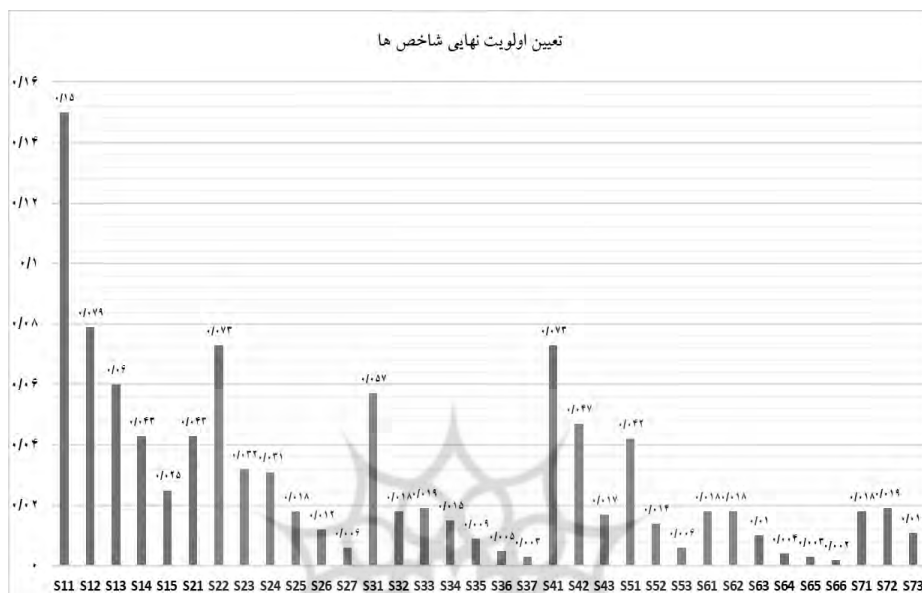
1. Expert Choice.

۷۰۲ ♦ رتبه‌بندی شاخص‌های بازدارنده از تخلفات اداری ...

۰/۰۱۸	۰/۰۸۲	۱۰-برکناری مسئولان ناکارآمد		
۰/۰۱۲	۰/۰۵۴	۱۱-امر به معروف		
۰/۰۰۶	۰/۰۳۰	۱۲-نهی از منکر		
۰/۰۵۷	۰/۴۵۲	۱۳-شایسته‌گزینی	۰/۱۲۵ (چهارم)	ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری
۰/۰۱۸	۰/۱۴۰	۱۴-آینده‌نگری و دوراندیشی		
۰/۰۱۹	۰/۱۵۳	۱۵-خلافت و نوآوری		
۰/۰۱۵	۰/۱۱۷	۱۶-ساده‌زیستی و پرهیز از تجمل‌گرایی		
۰/۰۰۹	۰/۰۷۲	۱۷-جامع‌نگری		
۰/۰۰۵	۰/۰۴۲	۱۸-تعهد		
۰/۰۰۳	۰/۰۲۴	۱۹-امانت‌داری و رازداری		
۰/۰۷۳	۰/۵۳۳	۲۰-ارزیابی عملکرد کارکنان		
۰/۰۴۷	۰/۳۴۶	۲۱-نظارت همه‌جانبه کارکنان (بازرسی)		
۰/۰۱۷	۰/۱۲۱	۲۲-عدالت	۰/۱۳۷ (سوم)	ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی
۰/۰۴۲	۰/۶۸۵	۲۳-مردم‌داری	۰/۰۶۲ (پنجم)	مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی
۰/۰۱۴	۰/۲۲۳	۲۴-مدیریت مشارکتی		
۰/۰۰۶	۰/۰۹۲	۲۵-مشورت با نخبگان		
۰/۰۱۸	۰/۳۲۷	۲۶-شفاف‌سازی قوانین اداری و ضابطه‌مداری	۰/۰۵۶ (ششم)	ساز و کارهای ساختاری
۰/۰۱۸	۰/۳۳۰	۲۷-تأمین رفاه و معیشت کارکنان		
۰/۰۱۰	۰/۱۷۳	۲۸-پاسخگویی		
۰/۰۰۴	۰/۰۷۶	۲۹-رویکرد سیستمی داشتن به امور		
۰/۰۰۳	۰/۰۶۰	۳۰-امنیت شغلی کارکنان		
۰/۰۰۲	۰/۰۳۴	۳۱-آموزش مستمر کارکنان		
۰/۰۱۸	۰/۳۷۴	۳۲-طرد سخن‌چینی و چاپلوسی		
۰/۰۱۹	۰/۳۹۹	۳۳-پرهیز از رابطه‌مداری	۰/۰۴۷ (هفتم)	پرهیز از ویژه خواهی
۰/۰۱۱	۰/۲۲۷	۳۴-پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی		

در نمودار ۱ نمایش گرافیکی اولویت معیارهای محاسبه شده (خروجی نرم‌افزار اکسپرت چویس) آورده شده است:

نمودار ۱: تعیین اولویت نهایی شاخص‌ها با تکنیک سلسله مراتبی AHP



نرخ ناسازگاری مقایسه و رتبه‌بندی‌های انجام شده 0/069 به دست آمده که کوچک‌تر از 0/1 می‌باشد پس بنابراین می‌توان به رتبه‌بندی انجام شده در این پژوهش، اعتماد کرد. در رتبه‌بندی معیارهای اصلی، معیار تعالی بخشی فضائل اخلاقی و معنوی (0/358) در اولویت اول، معیار ساز و کارهای حل‌کننده (0/215) در رتبه دوم، معیار ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی (0/137) در رتبه سوم، معیار ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری (0/125) در رتبه چهارم، مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی (0/062) در رتبه پنجم، ساز و کارهای ساختاری (0/056) در رتبه ششم و معیار پرهیز از ویژه‌خواهی (0/047) در جایگاه هفتم رتبه‌بندی قرار می‌گیرد و نشان‌دهنده این است که در آموزه‌های نهج‌البلاغه از نظر خبرگان حوزوی و متخصصین تخلفات اداری سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ، تعالی بخشی و تقویت فضائل اخلاقی و ارزش‌های اسلامی بیشترین تأثیر را در بازدارندگی از تخلفات اداری داراست و پرهیز از ویژه‌خواهی که بیشتر جنبه‌های طرد سخن‌چینی و چاپلوسی، پرهیز از رابطه‌مداری و پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی توسط مدیران را مدنظر قرار می‌دهد، توسط آنان در رتبه آخر قرار گرفت و کمترین تأثیر را در بازدارندگی از تخلفات اداری کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی از منظر آموزه‌های نهج‌البلاغه دارا می‌باشد.

۴) بحث و نتیجه‌گیری

آنچه در بازدارندگی از تخلفات اداری قابل توجه می‌باشد این نکته است که سه سطح تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) و همچنین گزاره‌های بکار رفته در هر سطح را از هم تمیز دهیم. زیرا در اغلب موارد علل ناکارآمدی سیاست‌های بازدارندگی تخلفات اداری عدم تفکیک برنامه‌ها و بروز ناهماهنگی در حین اجرای سیاست‌های بازدارندگی است. اگر دیدگاهی اسلامی نسبت به مقوله تخلفات اداری سیستماتیک در سازمان‌ها داشته باشیم نباید بیشتر به بعد برخورد، مجازات و تنبیه پردازیم، زیرا مجازات در بازدارندگی از تخلفات اداری آخرین حربه است. بر اساس آموزه‌های مستخرج از نهج البلاغه و روابط معنی‌دار و مستقیم بین شاخص‌های بدست آمده، مقوله بازدارندگی از تخلفات اداری تنها منحصر به سطح برخورد و مواجهه (درمان) نیست، بازدارندگی از تخلفات در سازمان‌ها، باید در سه سطح تعالی بخشی، 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. با توجه به الگوی ارائه شده بیشترین حجم عوامل بازدارندگی تخلفات معطوف به بخش پیشگیری و سازمانی با داشتن ۵ محور اصلی (ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری، مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی، ساز و کارهای ساختاری، ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی و پرهیز از ویژه خواهی) است ولی آنچه در فرآیند اجرایی شدن عوامل بازدارنده تخلفات اداری اولویت دارد مقوله تعالی بخشی به فضایل اخلاقی و معنوی است و قبل از بروز تخلفات اداری اعمال می‌گردد در این سطح مدیران و کارکنان با تقویت باورها و ارزش‌های اخلاقی و معنوی خود به‌عنوان 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 خودکنترلی ایجادشده و همچنین ارزش‌های اخلاقی نهادینه‌شده در راه ایجاد سازمانی عاری از تخلفات اداری و ایده‌آل گام بردارند در درازمدت امکان‌پذیر خواهد شد. لذا سازمان‌ها باید در فرآیند بازدارندگی تخلفات اداری، سطح تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی را به‌بوته فراموشی نسپارند و آن را در حوزه در 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 نمایند تا در حصول و دستیابی به این هدف موفق‌تر عمل نمایند. نتایج حاصل نشان داد که ابعاد آموزه‌های عملی اسلامی مبتنی بر کتاب شریف

نهج البلاغه در گستره‌های فردی، سازمانی و اجتماعی بر تخلفات اداری تأثیر منفی بالایی می‌گذارند؛ بدین معنی که ابعاد آموزه‌های عملی اسلامی مبتنی بر کتاب شریف نهج البلاغه بر تخلفات اداری اثر کاهنده دارند و تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی نشان می‌دهد که با الگوسازی برای کارمند می‌توان فضایی ایجاد نمود تا مسئله تخلفات برای کارکنان ایجاد نشود و به‌این ترتیب می‌تواند بیشترین تأثیر منفی را بر 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 در جهت اصلاح و بهبود ساختار و تشکیلات اداری خود به‌منظور کارآمدی و پاسخگویی بیشتر و همچنین کاهش تخلفات اداری انجام داده‌اند، از جمله: تحول در نظام حقوق و دستمزد، جذب و به‌کارگیری، ساده‌سازی ساختارها، شفاف‌سازی وظایف و اختیارات، کوچک‌سازی و کاهش تصدی‌گری دستگاه‌ها، تحول در نظام مالی، به‌کارگیری ساز و کارهای نظارتی، ارزیابی عملکرد، تشویق کارکنان متعهد و تلاشگر و نیز قدردانی از آن‌ها و ارشاد و تنبیه افراد متخلف (شیخی، ۱۳۹۰).

ابروش (۱۳۹۳)، 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 حاصل با برخی موارد مضامین سطح پیشگیری در این مقاله همسویی دارد. توکل (۱۳۹۳)، 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 (۱۳۹۳)، 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 تعالی بخشی و پیشگیری همسویی دارد. اسلام‌پناه (۱۳۹۷)، در تحقیقی در خصوص آموزه‌های نهج‌البلاغه و مبارزه با فساد اداری نشان داد طبقه‌بندی‌های تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، پیشگیری و درمان، روابط دوسویه و تنگاتنگی باهم دارند. آموزه‌های تعالی بخش، حل کننده و منحل کننده، رابطه مستقیم و دوسویه‌ای نیز با بازدارندگی از فساد اداری (پیشگیری و درمان) دارند که با مضامین تعالی بخشی و پیشگیری و مواجهه (درمان) در این تحقیق مطابقت دارد. فریدونی (۱۳۹۹)، 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 نظام سیستماتیک جهت بهینه‌سازی و نهادینه‌سازی در امور در دست انجام دستگاه‌های اجرایی، تقویت امور حاکمیتی، در کاهش تخلفات اداری سهم بسزایی دارند که با مضامین تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) این تحقیق مطابقت دارد. حکاک و آئینی (۱۴۰۰)، نتایج تحقیقی در رابطه با طراحی الگوی تربیت معنوی مدیران بر اساس آموزه‌های نهج‌البلاغه نشان داد مؤلفه‌های تقوا، صبر، تواضع، عدالت، اخلاق مدیریتی، حکمت، عبودیت، تقرب الی الله، وفای به عهد و امانت‌داری و ... مستخرج از نهج‌البلاغه بر رشد و تربیت معنوی مدیران مؤثرند که با مضامین تعالی بخشی در پژوهش حاضر همراستا است. چانگ (۲۰۲۰)، در مقاله‌ای با موضوع معنویت و رفتارهای انحرافی در محل کار نشان داد معنویت خود به‌عنوان یک ترمز در مقابل رفتار انحرافی کارکنان عمل می‌کند که با مضامین تعالی بخشی در این تحقیق مطابقت دارد. سینگ (۲۰۲۰)، در مقاله‌ای با تأکید بر رفتارهای غیرقابل پیش‌بینی کارکنان در محل کار به دغدغه اصلی مسئولان که همانا مدیریت رفتار کارکنان است اشاره دارد، بنابراین، سازمان‌ها مایلند کارکنانی داشته باشند که آسیبی به محل کار وارد نکنند، اما در عوض وظایف و مسئولیت‌های موقعیت خود را انجام دهند. نتایج به‌دست آمده با مضامین پیشگیری و مواجهه (درمان) در این تحقیق مطابقت دارد.

۵) پیشنهادات پژوهشی

پیشنهادات کاربردی بر اساس نتایج به دست آمده از گزاره‌ها و نیز همپوشانی حوزه‌های مورد بررسی (تعالی)

بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

- ۱- شفاف‌سازی قوانین، مقررات، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های خدمت‌دهی از طریق کاهش حجم، ساده‌سازی و استانداردسازی.
- ۲- تقویت ساز و کارهای نظارت و کنترل درون‌سازمانی (حسابرسی داخلی) و برون‌سازمانی (همکاری بیشتر با دستگاه‌های نظارتی و نظارت مستمر مردم) دستگاه‌ها در جهت کشف موارد، پیشگیری و مقابله با تخلفات اداری.
- ۳- شناسایی زمینه‌ها و فرآیندهای ارتکاب به تخلفات اداری و اصلاح آن‌ها در جهت تقویت کنترل‌های داخلی و پیشگیری از تخلفات کارکنان در سازمان.
- ۴- ارائه طرح‌های آموزشی مناسب برای صرفه‌جویی دستگاه‌های دولتی در اموال عمومی و فرهنگ‌سازی در این راستا.
- ۵- به مدیران توصیه می‌گردد جهت مراقبت و پیشگیری از بروز تخلفات اداری اجرای واجب شرعی امر به معروف و نهی از منکر را به‌صورت (انفرادی و گروهی) و مستمر انجام داده و جویای نتایج آن توسط بازرسان مخفی باشند.
- ۶- شفاف‌سازی مالی یکی از راهکارهای پیشگیری از ارتکاب به تخلفات اداری در سازمان است، لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسئولان سازمان ملزم به ارائه گزارش عملکرد سالیانه به افکار عمومی و شفاف ساختن فعالیت‌های خود گردند.
- ۷- با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌گردد تا از مدیران متعهد و توانا با رعایت اصل ساده زیستی و برخورداری از سطح زندگی متناسب با سایر اقشار جامعه و پرهیز از هرگونه تجمل‌خواهی الگوسازی صورت گیرد همان‌گونه که حضرت علی (ع) در نامه ۴۵ نهج‌البلاغه این امر را به عثمان بن حنیف انصاری فرماندار بصره متذکر می‌شوند.
- ۸- پیشنهاد می‌گردد تا مکانیزم‌های حمایتی (به‌عنوان مثال امنیت شغلی) از مدیران و کارکنانی که به واسطه امتناع از انجام دستورات غیر قانونی یا عدم همکاری با مقامات فاسد با خطر اخراج، جابجایی یا تنزل پست مواجه‌اند ایجاد شود.
- ۹- بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق به مدیران پیشنهاد می‌گردد تا با سخن‌چینان و چاپلوسان جهت جلوگیری از هرگونه ویژه‌خواهی (رانت) و رابطه‌بازی و دو به هم زنی در

۷۰۸ ♦ رتبه‌بندی شاخص‌های بازدارنده از تخلفات اداری ...

ارزشیابی شایستگی و صلاحیت کارکنان برخورد گردد؛ حضرت علی (ع) در نامه ۵۳ به مالک اشتر توصیه‌های ویژه‌ای در این خصوص عنوان کرده‌اند و چابلوسان را فتنه‌انگیزان معرفی می‌نمایند.

۱۰- 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 (مدظله‌العالی)، لذا رعایت اصل ۱۴۲ و ۴۹ قانون اساسی پیشنهاد می‌گردد.

منابع

- قرآن کریم.
- نهج البلاغه، ۱۳۸۳، ترجمه دشتی محمد، قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین.
- ابروش، رضا، ۱۳۹۳، «راهبردهای ارتقای سلامت اداری در سیره حضرت علی (ع)»، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال هشتم، شماره ۲۸، ۳۹-۸۲.
- اسلام‌پناه، مهدی، ۱۳۹۷، طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکاء به آموزه‌های اسلامی، رساله دکتری، الوانی، سید مهدی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- الهام، غلامحسین و محمدی مغانجوقی، فاطمه، ۱۳۹۱، «مجازات متناسب از دیدگاه نظریه‌های بازدارندگی (با تأکید بر نظریه تعیین کیفر آلمان)»، فصلنامه حقوق، شماره ۳، ۵۷-۷۲.
- ترکشوند، سینا و صالحی، اکبر و کشاورز، سوسن، ۱۳۹۸، «تبیین سیره تربیتی امام علی (ع) جهت ارائه الگویی برای سبک زندگی اسلامی- ایرانی»، فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، سال هفتم، شماره ۲۸، ۳۹-۵۶.
- توکل، هادی، ۱۳۹۳، «عوامل مهم فلاکت اقتصادی»، تحول اداری، سال چهاردهم، شماره ۵، ۲۹-۱۷.
- توکلی، عبدالله، ۱۳۹۰، طراحی شاخص‌های ملی سنجش فساد اداری در ایران، رساله دکتری، تسلیمی، محمد سعید، دانشگاه تهران.
- حکاک، محمد و آئینی، محمدامین، ۱۴۰۰، «طراحی الگوی تربیت معنوی مدیران بر اساس آموزه‌های نهج البلاغه با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM)»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال دهم، شماره ۱، ۷۹-۱۰۰.

محمد جلال کمالی و همکاران ♦ ۷۰۹

- خامنه‌ای، سید علی، ۱۳۸۰، «فرمان هشت ماده‌ای به سران قوا درباره مبارزه با مفساد اقتصادی»، ۱۰ اردیبهشت‌ماه ۱۳۸۰.
- خدمتی، ابوطالب، ۱۳۸۴، «سیره حضرت علی (ع) در مبارزه با فساد اداری»، **روش‌شناسی علوم انسانی**، شماره ۴۵، ۲۴-۴۳.
- درّی نجف‌آبادی، قربانعلی، ۱۳۹۷، **اقتصاد اسلامی (مجموعه مقالات)**، جلد دوم، چاپ دوم، اراک: دانشگاه آزاد اسلامی (اراک) انتشارات علمی.
- دلشاد تهرانی، مصطفی، ۱۳۹۵، «دوره آموزشی روش‌شناسی در نهج‌البلاغه و متون اسلامی»، **دانشگاه علوم و حدیث پردیس تهران**.
- روزنامه دنیای اقتصاد، ۱۳۸۶، شماره ۱۵۸۶.
- زرنندی، سعید، ۱۳۹۱، **طراحی مدل بومی مبارزه با فساد اداری در ایران**، رساله دکتری، واعظی، رضا، دانشگاه علامه طباطبائی.
- شیخی، محمدحسین، ۱۳۹۰، «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن»، **فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی**، سال اول، شماره ۲، ۹۹-۱۲۶.
- عباس زادگان، محمد، ۱۳۸۳، **فساد اداری**، تهران: دفتر پژوهشگاه فرهنگی.
- فرمehنی فراهانی، محسن و اشرفی، فاطمه، ۱۳۹۳، «اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج‌البلاغه»، **پژوهشنامه علوی**، سال پنجم، شماره ۱، ۶۷-۸۶.
- فراتی، امیر، ۱۳۸۹، **نقش مدیریت بر کاهش تخلفات اداری کارمندان**، آنلاین: <http://amirforati.blogfa.com/post/7>
- فریدونی، عباس، ۱۳۹۹، **راهکارهای حقوقی ارتقای سلامت نظام اداری در سازمان تأمین اجتماعی**، پایان‌نامه ارشد، فریدونی، محمدعلی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
- قایمی، محمدحسین، ۱۳۸۵، «عوامل مؤثر در بروز جرائم و مفساد اداری و شیوه‌های پیشگیری از آن»، **نشریه دادرسی**، شماره ۵۶، ۳۸-۵۱.
- گلدوست جویباری، رجب و خلیلی یاجی، عارف، ۱۳۹۴، «پیشگیری اجتماعی از فساد مالی و اداری در پرتو آموزه‌های اسلامی»، **دو فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات فقه اسلامی و مبانی حقوق**، سال نهم، شماره ۳۲، ۱۱۳-۱۳۴.

۷۱۰ ♦ رتبه‌بندی شاخص‌های بازدارنده از تخلفات اداری ...

- لواسانی، رحمت و صادق، طیبه، ۱۳۹۴، **فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن**، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.

- معدنچیان، ابراهیم، ۱۳۸۲، **مبارزه با فساد اداری**، تهران: پژوهشکده امام خمینی (ره).

- Abdullah, N. A., Muhamad Nasruddin, A. N., Mokhtar, D. (2021). "The Relationship Between Personality Traits, Deviant Behavior and Workplace Incivility". **The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**,86(5): pp. 169-184.
- Chang, H. S., Kim, W. G., Li, J. J., & Haldorai, K. (2020). "Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior". **International Journal of Hospitality Management**,8۶(۶): pp. 179-201.
- Fathi Agwa, A. M. (2۰20). "Workplace Deviance Behaviors". Publisher: intechopen, Web of Science™, pp. ۱-15.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2009). "The development and validation of the Workplace Ostracism Scale". **Journal of Applied Psychology**, 93(6): pp. 279-302.
- öo kođuu , üüüürk, E. B. (2021). "A Cross-Cultural Review of Workplace Deviance Research". **Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations**. Publisher: IGI Global, pp. 354-378.
- Khulida, K. Y., Tan, F. Y., Johanim, J., & Nur, A. S. (2۰15). "The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations". **Procedia Economics and Finance**,۳1: pp. 2۵۱-26۱.
- Nasir, M., Bashir, A. (2۰12). "Examining workplace deviance in public sector organizations of Pakistan". **International Journal of Social Economics**, pp. 240-253.
- Polat Dede, Y. (2020). "Relationship Between Conflict and Deviant Workplace Behavior in Family Business". **Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations**. Publisher: IGI Global , pp. 159-186.
- Singh, Y. (2۰20). "Workplace Deviance: A Conceptual Framework". **Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations**. Publisher: IGI Global, pp. ۱-22.
- Streng, F. (2007), "Sentencing in Germany: Basic Questions and New Developments". **German Law Journal**, Vol. 08 No. 02: PP. 153-171.
- Trevino, L. K., Nelson, K, A. (2۰21). "**Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right**". 8th Edition, Wiley Publications.
- Tomar, J. S. (2۰۱۷). "Effectiveness and Impact of Rural Health Care Policies in El Salvador". **Health Policy**. 70(3): pp. 303-325.
- Tomar, J. S., Khandelwal, R., Jain,R., & Lian, H. (۲۰۲۰). "Role of Employee Engagement in Reducing Workplace Deviance". **Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations**. Publisher: IGI Global, pp. 229-269.
- Von Hirsch, A., Ashworth, A. (2009). "**Proportionate Sentencing, Exploring the Principles**". Third Edition, Oxford: Oxford University Press.
- <https://www.transparency.org/en/cpi/20۲۰/results/irn>.

- *Quran Karim*.
- *Nahj al-Balagha*. (2004). translated by Dashti. M., Qom: Amir al-Mominin Cultural Research Institute.
- 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.
- Islam Panah, M. (2018). "*Designing a model to prevent administrative corruption by relying on Islamic teachings*", Doctoral Thesis, Alwani, Seyed Mehdi, Allameh Tabatabai University.
- Elham, G., Mohammadi Maghanchooqi, F. (2012). "*Proportionate punishments from the perspective of deterrence theories (with an emphasis on the German theory of punishment)*", Law Quarterly, No. 3, 57-72.
- Turkashund, S., Salehi, A., & Keshavarz, S. (2019). "*Explaining Imam Ali's (a.s.) education to provide a model for Islamic-Iranian lifestyle*", Nahj al-Balagheh Research Quarterly, 7th year, number 28, 39-56.
- Tawakkul, Hadi. (2014). "*Important factors of economic disaster*", Administrative Development, 14th year, number 5, 17-29.
- Tawakli, A. (2011). "*Designing National Indicators for Measuring Administrative Corruption in Iran*", Doctoral Dissertation, Taslimi, Mohammad Saeed, University of Tehran.
- Hakak, M., Ayini, M. A. (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, number 1, 79- 100.
- Khamenei, S. A. (2001). "*Eight-point order to the heads of the powers regarding the fight against economic corruption*", May 10, 2010.
- Khedmti, A. (2005). "*Life of Hazrat Ali (AS) in the fight against administrative corruption*", Methodology of Human Sciences, No. 45, 24-43.
- Dorri Najafabadi, G. A. (2018). "*Islamic Economy* (collection of articles)", second volume, second edition, Arak: Islamic Azad University (Arak) Scientific Publications.
- Delshad Tehrani, M. (2016). "*Methodology training course in Nahj al-Balaghah and Islamic texts*", Tehran University of Sciences and Hadith campus.
- Zarandi, S. (2012). "*Designing an indigenous model to fight against administrative corruption in Iran*", PhD dissertation, Vaezi, Reza, Allameh Tabatabai University.
- Sheikhi, M. H. (2011). "*Effective factors on the health of the administrative system and the development of moral values* ", Quarterly of Islam and Management Research, first year, number 2, 126-99.
- Abbas Zadegan, M. (2004). "*Administrative Corruption*", Tehran: Cultural Research Institute Office.
- Farmahini Farahani, M., Ashrafi, F. (2014). "*Principles of Professional Ethics in Nahj al-Balaghah*", Alavi Research Journal, fifth year, number 1, 67-86.
- Forati, A. (2010). "*The role of management in reducing administrative violations of employees* ", online: <http://amirforati.blogfa.com/post/7>.

- Fereidouni, A. (2020). "*legal solutions to improve the health of the administrative system in the social security organization*", senior thesis, Feridouni, Mohammad Ali, Islamic Azad University.
- Qaemi, M. H. (2006). "*Effective factors in the occurrence of crimes and administrative corruption and ways to prevent them*", Dadarsi Journal, No. 56, 38-51.
- Goldost Joybari, R., Khalili Paji, A. (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, number 32, 113-134.
- Lavasani, R., Sadegh, T. (2015). "*Administrative corruption and appropriate preventive strategies*", Tehran: Research Center for Strategic Studies.
- Madanchian, E. (2003). "*how to prevent administrative corruption*", Tehran: Imam Khomeini Research Institute (RA).

