گزارش راهبردی

جمهوری اسلامی ایران
مجلس شورای اسلامی
مرکز تحقیقات اسلامی

# سازه مفهومی سلامت و فساد اداری با نگرش اسلامی

**(همراه با تحلیل انتقادی قوانین و اسناد بالادستی)**

**مرکز تحقیقات اسلامی مجلس شورای اسلامی**
**گروه حکمرانی و مدیریت/کارگروه مدیریت**

**عنوان گزارش:**

# سازه مفهومی سلامت و فساد اداری با نگرش اسلامی

**(همراه با تحلیل انتقادی قوانین و اسناد بالادستی)**

**شماره ثبت در مرکز:**
**۰۵/-/۳۲-۷۸۲**

**تاریخ انتشار:**
**بهار ۱۴۰۵**

**نویسنده:**
**دکتر حسن روشن**

**استاد ارزیاب:**
**دکتر عبدالله توکلی**

**کارشناس مرکز:**
**غلامرضا مظلوم**

بسم الله الرحمن الرحیم

# سازه مفهومی سلامت و فساد اداری
# با نگرش اسلامی

**(همراه با تحلیل انتقادی قوانین و اسناد بالادستی)**

**مرکز تحقیقات اسلامی مجلس شورای اسلامی**
**گروه حکمرانی و مدیریت/کارگروه مدیریت**
**بهار ۱۴۰۵**

## فهرست


خلاصه مدیریتی ..... ۵
بیان/شرح مسئله ..... ۵
یافته‌ها ..... ۶
پیشنهادها و راهکارهای تقنینی ..... ۶
مقدمه ..... ۸
۱. پیشینه پژوهش ..... ۱۲
۲. روش پژوهش ..... ۱۴
۳. چارچوب مفهومی و نظری ..... ۱۵
۳.۱. چارچوب مفهومی ..... ۱۵
۳.۱.۱. مفهوم سلامت ..... ۱۵
۳.۱.۲. مفهوم سلامت اداری ..... ۱۷
۳.۱.۳. مفاهیم اساسی در سلامت سازمانی ..... ۱۷

۳.۱.۴. مفهوم فساد ..... ۱۹
۳.۱.۵. مفهوم فساد اداری ..... ۲۰
۳.۱.۶. انواع و شیوه‌های فساد اداری ..... ۲۲
۴. نظریه‌های سلامت و فساد اداری ..... ۲۴
۴.۱. نظریه‌های سلامت اداری ..... ۲۴
۴.۱.۱. رویکرد سلامت فردی در سازمان ..... ۲۴
۴.۱.۲. رویکردهای سنجش سلامت سازمانی ..... ۲۵
۴.۱.۳. مدل سیستم عملیاتی سلامت سازمانی ..... ۲۷
۴.۱.۴. نظریه شرکت به‌مثابه سازمان انسانی ..... ۲۸
۴.۱.۵. نظریه حیات درونی و بیرونی سازمان ..... ۲۸
۴.۲. نظریه‌های فساد اداری ..... ۲۹
۴.۲.۱. رویکردهای اخلاقی ..... ۲۹
۴.۲.۲. رویکردهای روان‌شناختی ..... ۲۹
۴.۲.۳. رویکردهای جامعه‌شناختی ..... ۳۰
۴.۲.۴. رویکردهای سازمانی ..... ۳۲
۴.۲.۵. رویکردهای همبستگی ..... ۳۳
۴.۳. سازه مفهومی «سلامت و فساد اداری» با نگرش دینی ..... ۳۳
۴.۳.۱. مفهوم سلامت و فساد ..... ۳۳
۴.۳.۲. مفهوم سلامت و فساد اداری ..... ۳۵
۴.۳.۳. عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری ..... ۳۶
۴.۳.۴. رویکردها و مدل‌های سلامت و فساد اداری با نگرش دینی ..... ۴۰
۵. تحلیل انتقادی اسناد و قوانین بالادستی با ارجاع به آموزه‌های دینی ..... ۴۶
۵.۱. اسناد بنیادین ..... ۴۶
۵.۲. اسناد سیاست‌گذاری راهبردی و کلان ..... ۴۹
۵.۳. اسناد نظارتی ..... ۵۵
۵.۴. اسناد اجرایی و عملیاتی ..... ۵۸
جمع‌بندی و نتیجه‌گیری ..... ۶۲
توصیه‌های سیاستی ..... ۶۳
منابع ..... ۶۴

## خلاصه مدیریتی

### بیان/شرح مسئله

سلامت اداری، سنگ بنای توسعه پایدار و اعتماد عمومی در هر نظام حکمرانی است، به‌طوری که کارآمدی، عدالت و رفاه اجتماعی در گرو برخورداری نظام اداری از سلامت و به حداقل رساندن بسترهای فسادزا و فسادآفرین محسوب می‌شود. این اهمیت برای نظام جمهوری اسلامی ایران که آرمان‌هایی مانند عدالت و قانون‌مندی را در سرلوحه اهداف خویش دارد، دوچندان است. با این حال، پرسش بنیادین اینجاست که آیا مفهوم سلامت و فساد اداری در چارچوب نگرش اسلامی، صرفاً معادل‌های ترجمه‌شده مفاهیم رایج در ادبیات جهانی مبارزه با فساد است یا دارای جوهره، مبانی و شاخص‌های متمایز و عمیق‌تری است که از نظام ارزشی اسلام نشئت می‌گیرد؟

با وجود مبانی غنی اسلامی در زمینه ساختار حکمرانی و آرمان‌های متعالی، فاصله‌ای بین این منظومه نظری و وضعیت موجود در قوانین، اسناد بالادستی و عملکرد دستگاه‌های اداری مشاهده می‌شود. اسناد بالادستی مانند سند چشم‌انداز یا سیاست‌های کلی نظام نیز اگرچه بر ارزش‌هایی مانند عدالت و مبارزه با فساد تأکید دارند، اما برای عملیاتی‌سازی آن‌ها لازم است به یک پشتوانه نظری جامع متکی باشیم. این پشتوانه نظری را می‌توان در قالب تدوین یک سازه مفهومی ایجاد کرد که هدف اصلی پژوهش پیشِ‌روست.

برای پاسخ به پرسش پژوهش حاضر، نویسنده ابتدا با مطالعه اسنادی، به گردآوری ادبیات نظری تحقیق پرداخت، سپس با بهره‌گیری از روش تحقیق مروری ـ تحلیلی، مفهوم، ابعاد و زوایای مسئله اصلی را استخراج و تبیین کرد و به یک سازه مفهومی دست یافت. این چارچوب در ادامه به‌مثابه یک لنز تحلیلی برای نقد سازوکارهای موجود به‌کار گرفته و برخی پیشنهادهای اصلاحی ـ تقنینی ارائه شدند.

## یافته‌ها

این پژوهش با مرور پژوهش‌های پیشین و الگوها و مدل‌های فعلی سلامت و فساد اداری با نگرش اسلامی، به سازه‌ای مفهومی از سلامت و فساد اداری از منظر اسلام دست یافت که مشتمل بر مفهوم سلامت و فساد و عوامل مؤثر بر آن و مدل‌های سلامت و فساد اداری از منظر اسلام بود. در منظومه فکری اسلام، «سلامت اداری» صرفاً به‌معنای نبود فساد مالی یا رعایت قوانین موضوعه نیست، بلکه یک فضیلت حکمرانی و نظام اداری جامع و حالتی از کمال، تعادل و پاکی درونی کارکنان و ساختار سازمانی است که در ارزش‌های الهی ریشه دارد. عوامل فردی و ساختاری ـ سازمانی (بُعد بیرونی) در شکل‌گیری سلامت اداری نقش دارند. در نقطه مقابل، فساد اداری نوعی زوال و دوری از الوهیت و سنت الهی است که سنت الهی بر ابطال آن استوار است. تجلی انحراف از مسیر امانت‌داری، سوءاستفاده از منصب (که امانتی الهی ـ مردمی است) و خیانت به بیت‌المال، نشانه‌ای از بیماری قلبی و معنوی در پیکره ساختار حکمرانی است. مدل‌های دینی سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت‌پذیری نسبت به اجتماع هستند که می‌توانند ذیل سلامت اجتماعی درونی و سلامت اجتماعی بیرونی تبیین شوند. وجود یک سیستم پاسخ‌گویی کارآمد سازمانی، شفافیت، مشروع بودن قواعد و مقررات سازمانی به لحاظ اخلاقی و انسانی و اسناد فرادستی زمینه و بستر سازمان سالم را فراهم می‌کنند.

## پیشنهادها و راهکارهای تقنینی

برخی از مهم‌ترین پیشنهادهای اصلاحی ـ تقنینی برآمده از آموزه‌های اسلامی عبارتند از:

۱. تصویب قانونی برای بازنگری دوره‌ای ساختارهای اداری با تمرکز بر حذف لایه‌های زائد

۲. ایجاد شورای فقهی مستقل برای بررسی اسلامی بودن و نحوه پیگیری امور و قوانین اداری در سازمان‌ها

۳. اصلاح قانون برای الزامی کردن آزمون‌های اخلاقی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در نصب مدیران

۴. ایجاد شبکه نظارت مردمی بر اساس آموزه اسلامی امر به معروف برای شفافیت توزیع کالا و خدمات و نظارت بر حسن اجرای این کار

۵. الزامی کردن نظارت فقهی بر واگذاری تصدی‌ها به بخش خصوصی و ایجاد سامانه شفاف مشارکت مردمی

۶. الزامی کردن نظرسنجی رضایت عمومی با نظارت حقوقی در ارتقا و تشویق کارکنان

۷. ایجاد کمپین‌های آموزشی دینی از طریق رسانه‌ها برای آگاهی حقوق اداری

۸. افزودن تبصره یا بندی برای الزامی‌کردن نظارت دوره‌ای و تصادفی بر صحت اظهار دارایی‌ها

۹. افزودن بند نظارت فقهی بر ورود قراردادها به پایگاه داده‌ها و انتشار عمومی خلاصه معاملات

## مقدمه

سلامت اداری به‌مثابه ستون فقرات حاکمیت خوب و شالوده اعتماد عمومی، نقشی حیاتی و چندوجهی در پایداری و کارآمدی هر نظام اداری و سازمانی ایفا می‌کند و فقدان آن، سازمان و جامعه را به ورطه رکود، بی‌عدالتی و بی‌اعتمادی مهلک سوق می‌دهد. در نقطه مقابل، فساد مهم‌ترین مانع حکمرانی خوب است. به همین دلیل، نهادهای بین‌المللی، دولت‌ها، سازمان‌های مردمی و سرمایه‌گذاران همیشه به‌دنبال روش‌هایی برای سنجش میزان و شدت فساد در کشورها بوده‌اند (Camerer, 2006: 153). امروزه هیچ کشوری ساختار اداری خود را بری از فساد نمی‌داند و در تمام نظام‌های اداری موجود می‌توان درجاتی از فساد را مشاهده کرد که برخی آن را محصول و نتیجه شرایط خاص فرهنگی و اجتماعی می‌دانند (Khulida et al, 2015: 252). بانک جهانی، فساد را بزرگ‌ترین مانع توسعه اقتصادی و اجتماعی معرفی کرده است. در جستجوی کلمه «فساد» در تیترهای مقالات وال استریت ژورنال در سال ۲۰۰۴، این واژه ۴۹۶ بار ظاهر شده است. پیشینه تاریخی فساد نشان می‌دهد فیلسوف سیاسی هندی، کائوتیلیا، در یک بیانیه مربوط به قرن چهارم پیش از میلاد با عنوان «آرتهاشاسترا» (علم سیاست)، اصول حکومت بر دولت را مورد بحث قرار داده که مشکل فساد را در بر می‌گیرد. چند قرن بعد، ماکیاولی در کتاب *شهریار*، توصیه‌هایی درباره چگونگی حکمرانی بر فلورانس قرن چهاردهم ارائه می‌دهد که این توصیه‌ها حتی شامل فساد اخلاقی گسترده‌تر می‌شوند. برای مثال وی اذعان می‌کند: «هرکس می‌داند که این چه نعمت بزرگی است که پادشاه در گفتار درست‌قول و در عمل درست‌کردار باشد» (ماکیاولی، ۱۳۳۸: ۹۴) ولی او اخلاق جدیدی برای پادشاهی باید داشته باشد، به‌طوری‌که در باطن نباید نیکی کند ولی در ظاهر باید خود را با این وصف اخلاقی نشان دهد. در واقع باید فریفتن مردم را بلد باشد (اطهری و حسینی گاج، ۱۳۹۱: ۱۳).

جامعه‌شناسان ریشه‌های فساد را اجتماعی و فرهنگی می‌دانند و معتقدند فساد، رفاه عمومی و توسعه اجتماعی را مختل می‌کند. دانشمندان علوم سیاسی بر این باورند که نهادهای غیرشفاف، حقوق پایین کارمندان دولت و کمبود مکانیزم‌های بازار مستقل و کارآمد از پیش‌زمینه‌های فساد هستند. حقوقدانان بر نوع نظام حقوقی و نحوه اجرای آن تمرکز می‌کنند. اقتصاددانان کلان، نهادهای اقتصادی ضعیف و فقدان نهادهای اقتصادی شفاف را علل ریشه‌ای می‌دانند. بااین‌حال، همه این رشته‌ها فاقد ابزارهای مؤثری برای پرداختن به بسترها، رفتارها و فرآیندهای سازمانی هستند که در سطح سازمانی به تشکیل فساد می‌انجامند. این شکاف، لزوم رویکردی بین‌رشته‌ای و توسعه چارچوب‌های تحلیلی خاص «فساد سازمانی» را برجسته می‌سازد (Luo, 2004: 120).

علی‌رغم غنای تحقیقات فساد در حوزه‌های علوم سیاسی و حقوق و جامعه‌شناسی (به‌طور غیرمستقیم)، پژوهشگران سازمانی تنها از دو دهه قبل شروع به کاوش نظام‌مند علل و پیامدهای فساد در سازمان‌های شرکتی کرده و توصیه‌هایی در مورد چگونگی کاهش فساد و نه ریشه‌کنی آن ارائه داده‌اند. این کمبود نسبی تحقیقات، تا حدی به پیچیدگی فساد، به‌ویژه آن‌گونه که در سطوح متعدد تحلیل رخ می‌دهد، و تا حدی با برداشت‌ها و تعاریف متفاوت از فساد سازمانی در جوامع مختلف بازمی‌گردد. افزون بر این، مخفی‌کاری و غیرقانونی بودن پیرامون فساد، معمولاً تحلیل تجربی را منتفی می‌سازد (Aguilera & Vadera, 2007: 431).

فساد اداری در بافت جوامع اسلامی، نقض آشکار آموزه‌های اساسی دینی درباره مسئولیت‌پذیری و حقوق متقابل مردم و حاکمیت محسوب می‌شود. علی‌رغم وجود متون غنی اسلامی (نظیر نهج البلاغه) که سلامت اداری را به‌صورت ریشه‌ای تبیین می‌کنند، شاهد تداوم و افزایش آمار فساد اداری در بافت‌های اسلامی هستیم که این حاکی از تناقضی جدی در حوزه نظریه، پژوهش و عمل است. برای نمونه کشور ما براساس آخرین آمار در بین ۱۷۵ کشور، از نظر شاخص ادراک فساد رتبه ۱۳۰ را در سال ۲۰۱۷ و رتبه ۱۳۱ در سال ۲۰۱۶ به خود اختصاص داده است. آمارهای سازمان بین‌المللی شفافیت نشان می‌دهد ایران در شاخص ادراک فساد در سال ۲۰۲۳ رتبه ۱۴۹ جهان را داشته و ۲۹ کشور جهان نمره کمتری نسبت به ایران در این شاخص داشته‌اند.[1] همچنین این سایت در دهم فوریه ۲۰۲۶ گزارش سالانه شاخص ادراک فساد[2] را در میان ۱۸۲ کشور منتشر کرد که ایران از میان ۱۸۲ کشور در جایگاه ۱۵۳ قرار گرفت.[3] این مسئله صاحب‌نظران را به این باور رسانده که میزان فساد در کشور بالاست و باید برای مقابله با آن تدبیری اندیشید (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۰۲).

مسئله اصلی این پژوهش، نبود سازه مفهومی مشخص برای سلامت و فساد اداری با نگرش دینی و تحلیل انتقادی اسناد و قوانین موجود است. مراد از سازه مفهومی، ارائه الگوی نظری منسجم پیرامون مفهوم سلامت و فساد، و عوامل مؤثر برآن از منظر دینی می‌باشد. دلیل عطف این دو مفهوم، این است که بیشتر پژوهش‌ها زمانی که سلامت اداری را بحث می‌کنند، مباحث فساد اداری را نیز مطرح می‌کنند.





۱. به نقل از خبرگزاری ایرنا، تاریخ: ۱۴۰۳/۰۳/۲۹؛ کد خبر: ۸۵۵۱۲۴۰۴.

2. CPI

۳. به نقل از سایت سازمان بین‌المللی شفافیت: https://www.transparency.org/en/countries/iran

اگرچه پژوهش‌های متعددی در زمینه تبیین سلامت و فساد اداری به‌طور مجزا در داخل کشور صورت گرفته است، اما این مطالعات عمدتاً یا بر ابعاد سازمانی و مدیریتی فساد متمرکز بوده یا از منظر اخلاقی و دینی به آن پرداخته‌اند، بدون آنکه پیوندی نظام‌مند میان این دو رویکرد ایجاد کنند (برای مثال: شیخی، ۱۳۹۰؛ فرجاد و مالمیر، ۱۴۰۰). به زعم نویسنده، با وجود این تلاش‌ها، آنچه در پژوهش‌های داخلی و خارجی کمتر مورد توجه قرار گرفته، ارائه یک چارچوب جامع و یکپارچه است که بتواند آموزه‌های اسلامی درباره سلامت و فساد اداری را در تمام ابعاد آن، شامل انواع فساد و راهکارهای پیشگیرانه و مقابله‌ای با تطبیق بر قوانین موجود به‌صورت نظام‌مند تبیین کند. جمع‌آوری این زوایای پراکنده در یک الگوی نظری منسجم، شکاف اصلی پژوهش‌های موجود در این حوزه است که این پژوهش با عنوان «سازه مفهومی» به‌دنبال پرکردن این شکاف بود.

از یک سو آموزه‌های غنی اسلامی نظیر *نهج البلاغه* الگویی مطلوب درباره نظام اداری سالم ارائه می‌دهند که بر پایه‌ای چون حقوق متقابل حاکم و مردم، عدالت و شفافیت استوار است. از سوی دیگر واقعیت عینی، تاریخی و قابل مشاهده در ساختارهای اداری و حکمرانی جوامع اسلامی خبر از رخنه پدیده‌هایی مانند رشوه، اختلاس، عدم شفافیت، تبعیض و قانون‌گریزی در سطوح مختلف اداری وسازمانی می‌دهد.

بنابراین بررسی تطبیقی «سلامت و فساد نظام اداری در اسناد و قوانین بالادستی کشور» با «رویکرد اسلامی» از چند جهت اهمیت راهبردی دارد. نخست، نظام اداری ایران به‌عنوان کشوری با هویت اسلامی و مبتنی بر قانون اساسی که در مقدمه و اصول متعدد خود بر ارزش‌های اسلامی تأکید دارد، نیازمند همسویی عمیق با اصول و آموزه‌های دینی در حوزه سیاست‌گذاری و اجرا است. دوم، وجود تناقض یا شکاف میان مفاهیم سلامت اداری مندرج در اسناد رسمی (مانند سند چشم‌انداز، سیاست‌های کلی نظام اداری) و اصول اسلامی می‌تواند به تضعیف مشروعیت نظام و کاهش اعتماد عمومی منجر شود. سوم، این بررسی امکان شناسایی نقاط هم‌افزایی و نقاط کاستی را فراهم می‌کند تا بتوان با تکیه بر ظرفیت‌های غنی فقهی، اخلاقی و حقوقی اسلام، راهکارهای بومی و مؤثرتری برای پیشگیری از فساد اداری و ارتقای سلامت نظام اداری ارائه داد. در نهایت، این تطبیق نه‌تنها به تقویت بنیان‌های نظری سیاست‌گذاری کمک می‌کند، بلکه زمینه‌ساز اصلاحات ساختاری و فرهنگی در جهت تحقق «نظام اداری اسلامی» می‌شود که یکی از اهداف راهبردی جمهوری اسلامی ایران است.

این گزارش با رویکرد ترکیبیِ مروری ـ تحلیلی به ارائه سازه مفهومی سلامت و فساد اداری با نگرش اسلامی همراه با بررسی تحلیلی قوانین و اسناد بالادستی از منظر دینی پرداخته است. نویسنده در این گزارش ابتدا با مطالعه اسنادی، به گردآوری ادبیات نظری تحقیق می‌پردازد، سپس با بهره‌گیری از روش تحقیق مروری، مفهوم، ابعاد و زوایای مسئله اصلی را استخراج و تبیین می‌کند و به یک سازه مفهومی دست می‌یابد. در ادامه به بررسی اسناد و قوانین بالادستی موجود بر اساس این سازه می‌پردازد و پیشنهادهای اصلاحی ـ تقنینی ارائه می‌کند.

## ۱. پیشینه پژوهش

کاوش فراوانی درباره مسئله سلامت و فساد نظام اداری در داخل و خارج از کشور صورت گرفته؛ به‌طوری‌که در پژوهش‌های داخلی به وجود بیش از صد عنوان کتاب، مقاله و پایان‌نامه با این موضوع در یک دهه اخیر اشاره شده است (رعایایی و داوودآبادی فراهانی، ۱۴۰۱: ۱۳۴؛ دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۰۱). در پژوهش‌های خارجی نیز از سال ۱۹۹۹ به بعد شاهد انبوهی از پژوهش‌ها در حیطه اخلاق سازمانی کارکنان به‌طور عام و تخلف و فساد اداری به‌طور خاص بوده‌ایم (Menzel, 2015: 343). با توجه به اینکه پژوهش حاضر دنبال کشف و تبیین سازه مفهومی سلامت و فساد اداری با نگرش اسلامی است، پیشینه پژوهش به‌طور خاص به معرفی و تحلیل پژوهش‌هایی اختصاص دارد که به‌طور خاص زوایای این موضوع را در متون دینی بررسی کرده‌اند. به‌طورکلی پژوهش‌ها در این حوزه را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: ۱) پژوهش‌هایی که به بررسی علل بروز فساد اداری و راهکارهای ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد اداری از منظر منابع دینی پرداخته‌اند؛ ۲) پژوهش‌هایی که مدل و الگوی سازمان سالم مبتنی بر آموزه‌های دینی طراحی کرده‌اند. در این قسمت، این دو دسته پژوهش معرفی و بررسی می‌شوند:

۱. کارگر و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به ارائه الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر *نهج البلاغه* پرداختند. آن‌ها با استفاده از استراتژی نظریه داده‌بنیاد و پس از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نهایت به الگویی دست یافتند که شامل شرایط زمینه‌ای، شرایط علی، شرایط مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها شد. عامل اصلی حرکت به سمت ایجاد سازمان سالم مبتنی بر سیره علوی بود که از طریق راهبردهایی نظیر عهدپیشگی، ارتباط با ذی‌نفعان، نقدپذیری، آینده‌نگاری، معنویات‌محوری، تعالی مدیریت، ارزیابی درونی، معادگرایی و حاکمیت قانون محقق می‌شود. پیامدهای اعمال راهبردهای مذکر شامل عدالت‌گستری، دستیابی به هدف، همبستگی سازمانی، برنامه‌ریزی سازمانی، شایسته‌سالاری، دستیابی به اخلاق حرفه‌ای و تعالی سازمانی هستند.

۲. رجبی و مالمیر (۱۴۰۰) با بهره‌گیری از روش تحلیل داده‌بنیاد به طراحی مدل سلامت اداری کارکنان براساس سیره حضرت علی (علیه السلام) پرداختند. آن‌ها با مرور اسناد، کتب و مقاله‌های نوشته‌شده درباره آن امام نهایتاً به ۳۵ شاخص، ۹ مؤلفه و ۳ بعد دست یافتند. این سه بعد شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی، و عوامل برون سازمانی هستند.

۳. مقاله «سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری در ایران» توسط حبیبی‌تبار (۱۳۹۷) به تبیین فرآیند نظارت و کنترل در اسلام از منظر آیات و روایات و سیره زندگانی انبیا و معصومین (علیهم السلام) پرداخته است. یافته‌های این پژوهش که از طریق فیش‌برداری و مطالعه کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده‌اند نشان دادند نظارت و کنترل ابتدا در سطح فردی آغاز می‌شود و سپس در بستر کلان اجتماع از طریق سازوکار امر به معروف و نهی از منکر محقق می‌شود.

۴. رعایایی و داوودآبادی فراهانی (۱۴۰۱: ۱۳۰) در پژوهشی به استخراج و بررسی راهکارهای رفتاری ارتقای سلامت اداری از منظر *نهج البلاغه* پرداختند. آن‌ها با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای کیفی، سرانجام به سه راهکار ایجاد نظارت مؤثر، رعایت عدالت و افزایش شفافیت رسیدند. وجود یک ناظر هوشمند در دستگاه‌های اجرایی سبب پیگیری از خطاها و شناسایی به موقع انحراف‌ها و جلوگیری از آن‌ها توسط مدیران می‌شود. وجود حق دسترسی به اطلاعات برای افراد مختلف باعث جلوگیری از پنهان‌کاری و ایجاد رانت اطلاعاتی می‌شود که به نوبه خود ضامن پیشگیری از فساد ادرای است. سرانجام عدالت در توزیع امکانات و جبران خدمات، انتصاب ها، برخوردها و قضاوت‌ها، انگیزه سالم را در کارکنان ایجاد می‌کند (همان، ص۱۵۲ـ۱۵۳).

۵. خدمتی و کاظمی نجف‌آبادی (۱۴۰۳) به تحلیل و بررسی عوامل ساختاری فساد اداری در اندیشه امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) و رتبه‌بندی آن‌ها با استفاده از تحلیل سلسله‌مراتبی[1] پرداختند. آن‌ها با بررسی متون اسلامی، به‌ویژه *نهج البلاغه*، ابتدا آموزه‌های مرتبط با فساد اداری و تقویت اصول اخلاقی، به‌ویژه آموزه‌های شایسته‌سالاری، عدالت، نظارت مؤثر و تأمین نیازهای کارکنان را شناسایی و گردآوری کردند. سپس به‌منظور رتبه‌بندی عوامل شناسایی‌شده، پس از انجام مصاحبه با نخبگان و کارشناسان در زمینه‌های اداری، اسلامی و اجتماعی، از روش تحلیل سلسله مراتبی استفاده کردند. یافته‌ها نشان داد عوامل ساختاری بیشترین تأثیر را بر بروز فساد اداری دارند. در میان عوامل ساختاری، به ترتیب، نظام نادرست گزینش و استخدام، ناکافی بون حقوق و مزایای کارکنان، نظام غیراصولی ارزیابی عملکرد و خلأهای نظارتی در میان مهم‌ترین عوامل قرار گرفتند.

۶. شیخی (۱۳۹۰) عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن را از منظر آموزه‌های اسلامی و سیره معصومین (علیهم السلام) و به شیوه توصیفی ـ تحلیلی بررسی کرد و به این نتیجه رسید سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن متأثر از مجموعه‌ای از مبانی هستی‌شناختی و انسان شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمان و عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. بنابراین برای سلامت نظام اداری، اصلاحات بینشی و اعتقادی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی ضروری است.

1. AHP

۷. فرزندوحی و یعقوبی (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی مشابه، فساد اداری، عوامل و راهکارهای مقابله با آن را از منظر آیات و روایات بررسی کرد. محقق با برشمردن پنج دسته عوامل شخصی، عوامل اقتصادی و عوامل فرهنگی اجتماعی، عوامل قضایی و عوامل سیاسی ـ اداری برای فساد، به تبیین راهکارهای مبارزه با فساد پرداخت و این راهکارها را نیز ذیل راهکارهای اخلاقی، قانونی، سیاسی ـ اداری، اقتصای، فرهنگی اجتماعی و قضایی دسته بندی و تبیین کرد.

## ۲. روش پژوهش

برای پاسخ به پرسش پژوهش حاضر یعنی سازه مفهومی سلامت و فساد اداری و تطبیق آن با اسناد و قوانین بالادستی، از رویکرد ترکیبیِ مروری ـ تحلیلی و مطالعه اسنادی بهره گرفته شد. در مطالعه اسنادی، محقق از اسناد شخصی و رسمی به‌عنوان منبع استفاده می‌کند (لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵). اسناد می‌توانند دست اول، دست دوم، شخصی، نوشتاری، غیرنوشتاری یا محرمانه باشند. روش پژوهش اسنادی می‌تواند به‌صورت مستقل استفاده شود یا در کنار سایر روش‌های کیفی مورد استفاده قرار گیرد. این روش مستلزم جستجویی توصیفی ـ تفسیری است و پژوهشگر به‌جای فهم مقاصد و مفاهیم نهفته در یک متن، آن را به‌عنوان زبان و گفتمان نوشتاری نویسنده، می‌پذیرد و مورد استناد قرار می‌دهد (فسایی و عرفان‌منش، ۱۳۹۴: ص۶۹). تحقیق اسنادی اغلب توسط دانشمندان علوم اجتماعی برای ارزیابی مجموعه‌ای از اسناد از نظر ارزش تاریخی یا اجتماعی، یا برای خلق روایتی بزرگ‌تر از طریق مطالعه اسناد متعدد مرتبط با یک رویداد یا فرد انجام می‌شود (اسکات و مارشال، ۲۰۱۵). در ایران، پژوهش هایی در قالب کتاب، مقاله و پایان‌نامه عمدتاً در حوزه‌های علوم اجتماعی صورت گرفته‌اند که از این روش بهره برده‌اند (ر.ک: فسایی و عرفان‌منش، ۱۳۹۴). برخی از موضوعات متناسب با این روش عبارتند از: جمع‌آوری و طبقه‌بندی یا نقد نظریات متفکران اجتماعی، مقایسه تطبیقی نظریات مختلف و گزارش‌هایی ساده درباره یک مسئله اجتماعی (همان، ص۷۱).

در این پژوهش، اسناد مدنظر برای گردآوری داده، مقالات، پایان‌نامه‌ها و پایگاه‌های اینترنتی داخلی و خارجی مرتبط بودند. معیار انتخاب منابع، مقالات و کتب و پایان‌نامه‌های به‌روز در سه دهه اخیر (از سال ۱۹۹۰ به بعد) بود. کلیدواژه‌های اصلی در جستجو شامل مفاهیم سلامت و فساد اداری و سازمانی و سایر مفاهیم همبسته بود. برای پاسخ به پرسش اصلی پژوهش، پس از مرور مطالعات و پیشینه موجود، مفهوم، ابعاد و زوایای مسئله اصلی استخراج و تبیین شد و یک سازه مفهومی با رویکرد دینی به‌دست آمد. این چارچوب در ادامه به‌مثابه یک لنز تحلیلی برای نقد سازوکارهای موجود به‌کار گرفته و برخی پیشنهادهای اصلاحی ـ تقنینی ارائه شدند.

## ۳. چارچوب مفهومی و نظری

### ۳,۱. چارچوب مفهومی

#### ۳,۱,۱. مفهوم سلامت

در مورد معنای سلامت اختلاف‌نظر وجود دارد؛ زیرا سلامت با مؤلفه‌های سیاسی، پزشکی، اجتماعی، اقتصادی و معنوی عجین شده و در نتیجه در معرض مفاهیم و تفسیرهای مختلفی است (Larson, 1999: 124). سلامت، مصدری است فارسی به معنی سالم بودن که در فرهنگ‌های لغت فارسی به معانی بی‌گزند شدن، بی‌عیب شدن (دهخدا، لغت‌نامه دهخدا، ذیل واژه سلامت، ص۷۸۳) تندرستی و عافیت (معین، فرهنگ معین، ذیل واژه سلامت، ص۱۱۵۶) به‌کار رفته است. این واژه معادل با بهداشت نیز به‌کار می‌رود؛ زیرا «بهداشت» در لغت به‌معنای نگه‌داشتن، تندرستی و پیشگیری آمده است (همان، ص۲۱۳). واژه «سلامت» در زبان انگلیسی از کلمه قدیمی «hælth» گرفته شده است که به «whole» یعنی «کل، چیزی که به‌خودی‌خود کامل است» اشاره دارد. کلمه whole نیز برگرفته از کلمه انگلیسی قدیمی «hal» با منشأ آلمانی است. در انگلیسی میانه، این کلمه به «hail» تبدیل شد که به‌معنای سلامتی در احوالپرسی‌ها و... است (Brüssow, 2013: 342). سلامت از نظر لغوی با دو مفهوم صحت و عافیت در زبان عربی ارتباط نزدیک دارد و در بیشتر استعمالات، به‌معنای جدا شدن یا جدا بودن از هر نوع آفت بیرونی و درونی و بری شدن از عیوب به‌کار رفته است (رفیعی هنر، ۱۳۹۷: ۶). واژه «السلامه» نیز قرابت معنایی با سلامت دارد و به‌معنای سالم بودن از آفات و ناخوشی هاست (العسکری، ۱۴۲۱ق: ۱۰۲، به نقل از آذربایجانی، ۱۳۹۶: ص۱۴۶).

درک از «سلامت» تحت‌تأثیر عمیق ارزش‌ها و زمینه فرهنگی قرار دارد، اما شواهد نشان می‌دهد هم‌زمان برخی تشابهات مفهومی نیز در میان جوامع مختلف وجود دارد. در واقع، آنچه بین فرهنگ‌ها متفاوت است، اغلب تأکیدها، تبیین‌ها و اولویت‌هاست (Tetrick, 2015: 121). یکی از چالش‌های حرکت به فراتر از تعریف سلامت به‌عنوان فقدان بیماری، به سوی دیدگاهی مثبت‌تر و متعادل‌تر درباره سلامت، عدم وجود هویتی روشن است. یعنی تعریف سلامت به‌عنوان صرفاً نبود بیماری، هنوز تعریف روشنی از ماهیت آن ارائه نمی‌دهد. لارسون (۱۹۹۹)

سلامت را براساس چهار مدل مفهوم‌پردازی کرد: مدل پزشکی، مدل سازمان جهانی بهداشت،[1] مدل رفاه[2] و مدل محیطی. مدل پزشکی در اصل بر سلامت به‌عنوان فقدان بیماری یا کسالت تمرکز دارد. این احتمالاً مسلط‌ترین دیدگاه نسبت به سلامت است که سلیگمن و چیکسنت‌میهای (۲۰۰۰) آن را به‌دلیل تأثیر نامتناسبش بر روان‌شناسی و تمرکز بر بیماری به جای بررسی توانمندی‌ها و عملکرد بهینه انسانی مورد انتقاد قرار دادند. سازمان جهانی بهداشت در اساسنامه خود (۱۹۴۸) سلامت را حالتی از رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی تعریف کرد. اهمیت این مدل علاوه‌بر بازتاب جهت‌گیری مثبت، در این است که نه‌تنها رفاه جسمی و روانی، بلکه رفاه اجتماعی را نیز شامل می‌شود؛ بُعدی که عموماً در مدل پزشکی در نظر گرفته نمی‌شد. مدل بهزیستی[3] ایده ذخیره سلامت افراد را در بر می‌گیرد که به آن‌ها امکان غلبه بر بیماری و حرکت به سمت عملکرد بهینه انسانی را می‌دهد. این مدل اهمیت رفاه، انرژی و توانایی کار کردن را شامل می‌شود. بنابراین مدل تندرستی به‌وضوح ـ و شاید صریح‌تر از مدل WHO ـ یک منظور روان‌شناسی مثبت‌نگر را در بر می‌گیرد، اگرچه قطعاً با مدل WHO سازگار است. مدل محیطی بر سازگاری افراد با محیط‌های فیزیکی و اجتماعی خود تمرکز دارد. این مدل، شاید بیش از مدل تندرستی، بر انجام مؤثر نقش‌های افراد (شامل نقش آن‌ها به‌عنوان کارمند و عضو خانواده) از طریق سازگاری با خواسته‌های محیط تأکید می‌کند.

برخی از مفاهیم ارتباط نزدیکی با مفهوم سلامت دارند و در تعریف سلامت گنجانده شده‌اند. بهزیستی و بهباشی، یکی از این دست مفاهیم هستند. سلیگمن و چیکسنت‌میه‌ای (۲۰۰۰) استدلال کرده‌اند که امید، خرد، خلاقیت، آینده‌نگری، شجاعت، معنویت، مسئولیت‌پذیری و پشتکار باید کانون روان‌شناسی مثبت‌نگر باشند تا درک ما از عملکرد بهینه و نقاط قوّت انسانی افزایش یابد. ریف و سینگر (۱۹۹۸) بهزیستی روان‌شناختی را شامل خودمختاری، رشد شخصی، خودپذیری، هدفمندی در زندگی، تسلط و شکوفایی بین‌فردی تعریف می‌کنند. رایان و دسی (۲۰۰۱) در مرور خود بر بهزیستی، از نظریه خودتعیین‌گری، مؤلفه‌های رشد روان‌شناختی، یکپارچگی، بهزیستی، سرزندگی و همخوانی با خویشتن را افزودند و اسنایدر و مک‌کالو (۲۰۰۰) عشق، بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، خرد، کنترل و امید را به‌عنوان شاخص‌های بهزیستی برشمردند. لوثانز (۲۰۰۲) شش مفهوم را ارائه کرد که معیارهای او برای رفتار سازمانی مثبت را داشتند (مانند خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی، شادی یا بهزیستی ذهنی، و هوش هیجانی). هریک از این مفاهیمِ رفتار سازمانی مثبت توسط سایر محققان به‌عنوان شاخص‌های سلامت و بهزیستی ذکر شده‌اند، به استثنای هوش هیجانی (Tetrick, 2015: 122).

1. WHO
2. Wellness
3. wellness

### ۳،۱،۲. مفهوم سلامت اداری

ادبیات مرتبط با اصطلاح سلامت نشان می‌دهد سلامت اغلب به‌معنای عدم وجود بیماری در نظر گرفته می‌شود. این تعریف بر اساس تعریف سازمان جهانی بهداشت (۱۹۹۸) از سلامت است که آن را این‌طور تعریف کرده است: «سلامت وضعیتی از رفاه کامل جسمی، روانی، معنوی و اجتماعی است و صرفاً به‌معنای نبود بیماری یا ضعف نیست.» افراد سالم در برابر چالش‌های گوناگون واکنش نشان می‌دهند و تمایل دارند زندگی شاد و پرباری داشته باشند. همان‌طور که افراد سالم با ویژگی‌هایی مانند سرزندگی، شکوفایی، استواری، پیشرفت، تاب‌آوری و سازگاری توصیف می‌شوند، سازمان‌های سالم نیز چنین هستند (Raya & Panneerselvam, 2013: 90).

براساس دیدگاه دی اسمت و همکاران (۲۰۰۷)، مفهوم‌پردازی سلامت سازمان‌ها از طریق استعاره «عملکرد و سلامت» شکل گرفته است؛ استعاره‌ای که با مراقبت بهبود یافته و با بی‌توجهی رو به افول می‌گذارد و به این ترتیب، اهمیت رفاه کارکنان را برای سودآوری کسب‌وکار نشان می‌دهد. این ایده، مفهوم محوری رویکرد سازمان سالم است. بر این اساس، روان‌شناسان انسان‌گرا، متخصصان پزشکی، پژوهشگران مدیریت و دیگران، نقش محوری در توسعه این مفهوم ایفا کرده و بستر تمرکز کنونی بر این موضوع را فراهم آورده‌اند. این نگرش نوین، همچنین با پیشرفت‌های اخیر در مدیریت منابع انسانی تقویت شده است و این ضرورت را ایجاد کرده که رفاه کارکنان و عملکرد سازمانی، از نقاط قوّت یکدیگر بهره ببرند و به طور متقابل یکدیگر را تقویت کنند (Raya & Panneerselvam, 2013: 90).

### ۳،۱،۳. مفاهیم اساسی در سلامت سازمانی

تحقیقات در حوزه سلامت سازمانی از تمرکز صرف بر بررسی سلامت در سازمان‌ها به‌عنوان فقدان بیماری (رویکرد زیست‌پزشکی)، در حال تکامل به سوی کاوش عوامل محیط کاری مثبت (رویکرد انسان‌گرایانه) برای سلامت، رفاه و عملکرد کارکنان هستند. بر این اساس مفاهیم متعددی برای سلامت سازمانی ارائه شده است که در حوزه معنایی سلامت اداری جای می‌گیرند. ازجمله این مفاهیم می‌توان به حکمرانی خوب، تندرستی سازمانی، سلامت و یکپارچگی و انسجام سازمانی اشاره کرد.

حکمرانی خوب نظریه‌ای نوین در پاسخ‌گویی به انتظارات و مسئولیت‌های جدید در دولت‌ها و سازمان‌هاست که مشتمل بر معیارها و استانداردها، رویه‌ها و اصول حکومتداری است و دولت‌ها از طریق آن امور عمومی را به انجام می‌رسانند، منابع عمومی را اداره می‌کنند و حقوق بشر را تضمین می‌نمایند. از ارکان مهم حکمرانی خوب می‌توان به شفافیت، مسئولیت، پاسخ‌گویی، مشارکت، حاکمیت قانون و انعطاف‌پذیری دولت اشاره کرد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۷۷ـ۱۸۰).

مفهوم حکمرانی خوب، وسیع‌تر از مفهوم سلامت است و متغیرهای بیشتری در آن لحاظ می‌شوند. اگرچه گاهی واژه حکمرانی خوب به‌جای واژه سلامت به‌کار برده می‌شود، اما به نظر لانی و آزفار (۲۰۰۵: ۵؛ به نقل از عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵) دومی دقیق‌تر است؛ زیرا مشخص‌کننده درستکاری و فقدان فساد در حکومت است. حکمرانی خوب نه‌فقط به سلامت بلکه همچنین به مدیریت کارآمد منابع عمومی و نزد برخی مفسران، به مشارکت عمومی مکفی در تصمیم‌سازی اشاره می‌کند.

تندرستی سازمانی کمتر در آثار مربوط به این مطالعات دیده می‌شود. برخی آن را به کارآمد بودن و ظرفیت کارکردی داشتن تعریف کرده‌اند. سازمانی که بتواند به‌موقع با شرایط محیط سازگار شود و پایدار باقی بماند، سازمانی تندرست است (Fisher, 2009).

سلامت سازمانی اصطلاحی است که در ادبیات علمی برای توصیف جنبه‌های مرتبط با سلامت کارکنان در محیط کار بکار می‌رود. مفهوم «سلامت سازمانی» برای اولین بار در سال ۱۹۶۹ توسط ماتیو مایلز مدلی در رابطه با مدل تحلیل سلامت سازمانی مدارس ارائه شد. این مفهوم بعد از سال‌های ۱۹۸۰، هم در نظریه و هم در کاربرد اهمیت زیادی پیدا کرد. سلامت سازمانی، هم بر روابط داخلی و هم بر روابط بیرونی سازمان تأکید دارد (Korkmaz, 2006). میلر و همکاران (۱۹۹۹) از این اصطلاح برای توصیف استرس شغلی استفاده کردند، درحالی‌که کاتن و هارت (۲۰۰۳) آن را به‌صورت کلی‌تر به‌عنوان رفاه کارمند در محیط کار تفسیر کردند. در تعریفی دیگر سلامت سازمانی به‌عنوان حالت عملکرد کامل و بدون مانعِ همه فرایندهای سازمانی رسمی، غیررسمی، اصلی و کمکی تعریف شده که در واقع یک تطبیق از تعریف سلامت توسط سازمان بهداشت جهانی است که برای سلامت انسان‌ها به‌کار می‌برد و بر نهادهای سازمانی اعمال شده است (Xenidis & Theocharous, 2014: 564). از منظر هوی و میسکل (۲۰۰۸: ۴۶) سلامت سازمانی دارای هفت بعد است: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی (کارگر و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۳ـ۱۴).

یکپارچگی (انسجام) سازمانی: در برخی متون از واژه «integrity» استفاده شده که به‌معنای یکپارچگی و انسجام سازمانی است. انطباق سازمانی به یکپارچگی اخلاقیِ تک‌تک بازیگران (افراد)، کیفیت اخلاقیِ تعاملات میان آنان، و همچنین کیفیت اخلاقیِ هنجارهای مسلط، فعالیت‌ها، رویه‌های تصمیم‌گیری و نتایج حاصل درون یک سازمان مشخص اشاره دارد (Palazzo, 2007: 113).

سلامت اداری: این مفهوم معمولاً در ادبیات حقوق اداری به‌کار می‌رود و به وضعیتی گفته می‌شود که در آن فساد اداری در عملکرد یک سازمان دولتی به میزان قابل‌قبولی کاهش یافته باشد (حبیبی‌تبار، سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی، ۱۳۹۷: ۹۹). یک نظام اداری سالم با رعایت اصول و مقررات اداری حاکم و با توجه به نظم اداری از قبل طراحی شده، وظایف خود را به‌خوبی و برای رسیدن به بهره‌وری سازمانی اجرا می‌کند. در تعریفی دیگر از سلامت اداری گفته شده است: «مجموعه‌ای است از ویژگی‌های به نسبت پایدار که سازگاری باشرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و... را به همراه دارد.» (فندرسکی، ۱۳۸۶: ۸۱).

سلامت حرفه‌ای/شغلی: رویکردی به سلامت است که هدفش ارتقا و حفظ عالی‌ترین درجه از بهزیستی جسمی، روانی و اجتماعی کارگران در همه مشاغل؛ پیشگیری از بروز آسیب‌های سلامت ناشی از شرایط کاری در میان کارگران؛ محافظت از کارگران در محیط اشتغال خود در برابر خطرات ناشی از عوامل زیان‌آور برای سلامت؛ جای‌دهی و نگهداری کارگر در یک محیط شغلی منطبق با نیازها و قابلیت‌های فیزیولوژیک و روانی او و به‌طور خلاصه، سازگاری کار با انسان و سازگاری هر انسان با شغلش است (Stellman, 1998: 28).

### ۳،۱،٤. مفهوم فساد

مفهوم «فساد» مانند دیگر مفاهیم در علوم اجتماعی دلالت‌های بسیار متنوعی دارد و تعاریف مختلفی از آن ارائه شده است. به عقیده هایدن هایمر، پژوهشگر معروف در حوزه فساد، کلمه فساد در زبان انگلیسی و زبان‌های دیگر دربرگیرنده تاریخی از معانی و دلالت‌های وسیع و متفاوت است (Genaux, 2004: 13). مفهوم فساد نه‌تنها به رفتار فاسد یک فرد خاص یعنی استفادهٔ غیرقانونی از جایگاه یا قدرت خود برای کسب منفعت شخصی یا گروهی اشاره دارد، بلکه به «آلودگی» خطرناک و ویروس‌مانندی نیز دلالت می‌کند که می‌تواند یک گروه، سازمان یا حتی یک صنعت را درگیر کند. اگر اعمال فاسد فردی مهار نشوند، به افراد دیگر سرایت می‌کنند و دامنه و جسارتشان افزایش می‌یابد، به‌گونه‌ای که در نهایت از افراد و گروه‌ها فراتر می‌روند و در فرهنگ خودِ سازمان و صنعت ریشه می‌دوانند. در این حالت، فساد به فساد «سیستمی» تبدیل می‌شود که عمیقاً نهادینه شده و تقریباً ریشه‌کن‌نشدنی است (Ashforth et al, 2008: 671). فساد در فرهنگ‌های لغت انگلیسی در سه معنا به‌کار رفته است: فساد فیزیکی که منجر به تخریب یا ضایع شدن چیزی می‌شود؛ فساد اخلاقی که اشاره به افول و نزول اخلاقی دارد؛ و انحراف هر چیز از حالت ناب و اصلی‌اش (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵: ص۳۰).

«فساد» در فرهنگ‌های لغت عربی از ریشه «فَسَدَ» به معانی تباهی (قرشی، ۱۳۶۷: ج۵، ص۱۷۴) و هرگونه خارج شدن اشیا از حد اعتدال به‌کار رفته است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق: ص۶۳۶). در فرهنگ *العین*، نقطه مقابل «اصلاح» است (فراهیدی، ۱۴۰۹ق: ج۷، ص۲۳۱). فساد در اصطلاح به‌معنای خارج شدن چیزی از حد اعتدال، چه اندک و چه زیاد، و در نفس و بدن و اشیائی است که از استقامت و ثبات خارج شده، به‌کار می‌رود (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق: ج۱، ص۶۳۶).

### ۳،۱،۵. مفهوم فساد اداری

مفهومِ مقابلِ سلامت اداری، فساد است که معمولاً برای تبیین بهتر سلامت اداری، مورد بررسی قرار می‌گیرد. سلامت اداری یکی از شروط مهم برای توسعه و پیشرفت است و نقطه مقابل آن، فساد اداری از موانع توسعه و پیشرفت است که نقشی منفی در اثربخشی و کارآیی و بهره‌وری دارد (تقی‌زاده، ۱۳۹۴). مفهوم رفتار فاسد، با مفاهیم مرتبط در ادبیات مدیریت، از جمله رفتار غیراخلاقی، رفتار ضدّاجتماعی، انحراف ناکارآمد، رفتار نادرست سازمانی و رفتار کار ضدّ تولید (مثلاً بنت و رابینسون، ۲۰۰۳؛ مارکوس و شولر، ۲۰۰۴؛ ترونیو، ویور و رینولدز، ۲۰۰۶) هم‌پوشانی دارد. فساد دلالت بر تحریف عمدی نظم، آرمان‌ها و مهم‌تر از همه اعتماد دارد و به تعبیر فرهنگ لغت آکسفورد، نوعی انحطاط اخلاقی محسوب می‌شود. فساد، هم یک حالت است و هم یک فرایند. مفهوم فساد تنها بازتاب‌دهنده رفتار فاسد یک فرد ـ که به‌عنوان استفاده غیرقانونی از موقعیت یا قدرت برای کسب منافع شخصی یا جمعی تعریف می‌شود ـ نیست، بلکه همچنین نشان‌دهنده «عفونت» ویروس‌گونه و خطرناک یک گروه، سازمان یا صنعت است. اگر اعمال فاسد فردی مهار نشوند، می‌توانند به افراد دیگر سرایت کنند و از نظر دامنه و جسارت تشدید شوند، به‌گونه‌ای که در نهایت از افراد و گروه‌ها فراتر رفته و در بطن فرهنگ یک سازمان و صنعت نهادینه شوند. در این حال گفته می‌شود فساد، سیستمی، عمیقاً ریشه‌دار و حل‌نشدنی شده است (Ashforth et al, 671).

در تعریفی دیگر، فساد محصول تمایز بین اراده عمومی و اراده شخصی و گسترش نابرابری بیان شده است. زمانی که منافع شخصی بر منافع عمومی در هنگام ارائه خدمت عمومی پیشی گیرد و افراد، قانون را به‌عنوان مظهر تبلور اراده عمومی زیرپا بگذارند، مفاهیمی مانند مسئولیت، حقوق شهروندی، برابری، رفاه عمومی و غیره مخدوش می‌شود. در این وضعیت با فساد اداری روبرو می‌شویم (رستمی و صفرزاده، ۱۴۰۴: ۷۲). فساد اداری در ابعاد گوناگون و سطوح کلان و خرد، کشورهایی با حکومت ناکارآمد را تحت تأثیر قرار داده است و همه حکومت‌ها برای مبارزه با آن، برنامه‌هایی طراحی و اجرا کرده‌اند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۶).

شرمن (۱۹۸۰) فساد را به‌عنوان سوءاستفاده غیرقانونی از اقتدار عمومی که به سود شخصیِ عاملان درگیر در آن اعمال می‌انجامد، تعریف می‌کند. اشفورث و آناند (۲۰۰۳)، در حین بحث درباره چگونگی عادی‌سازی فساد در سازمان‌ها، فساد سازمانی را «سوءاستفاده از اختیارات [با تأکید اضافه شده] برای منافع شخصی، زیرواحد و/یا سازمانی» تعریف می‌کنند. با این حال، تحقیقات متمرکز بر مفاهیم مشابه مشخص نکرده‌اند که «سوءاستفاده» در این زمینه به چه معناست یا «اقتدار عمومی» منظور چیست. فساد سازمانی جرمی تلقی می‌شود که با استفاده از اختیارات درون سازمان‌ها برای منفعت شخصی ارتکاب می‌یابد. بنابراین وقتی افراد دارای اختیارات سازمانی از آن اختیارات برای منافع خود استفاده می‌کنند، مرتکب فساد سازمانی شده‌اند (Aguilera and Abhijeet K. Vadera, 2007: 434). کافمن فساد را بهره‌برداری از ادارات دولتی برای سود شخصی تعریف کرده است (Kaufmann, et al 1999). این تعریف همسو با تعریفی است که سازمان شفافیت بین‌الملل از فساد ارائه کرده است: «سوءاستفاده از قدرت اعطاشده برای منفعت شخصی» (Kolstad et al., 2008). بخش عدالت جزایی و پیشگیری از جرایم ملل متحد (۱۹۹۷) در تعریف فساد به مصادیقی نظیر «رشوه‌خواری و هر رفتار دیگر منتسب به افرادی اشاره کرده که مسئولیت‌هایی در بخش‌های عمومی یا خصوصی به آن‌ها سپرده شده است و تخطی از وظایف مربوط به منزلت و موقعیت شغلی خودشان به‌عنوان مسئولان رسمی، کارکنان بخش خصوصی، کارگزاران مستقل و سایر مناسبات از این دست... به‌منظور نیل به مزایایی نامشروع و نادرست برای خودشان یا افراد دیگر.» (LaFree & Morris, 2004: 601)

فساد در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد (۱۳۹۰) چنین تعریف شده است: «فساد هرگونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به‌صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و با هدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زیانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید نظیر رشاء، ارتشا، اختلاس، تبانی، سوءاستفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت‌های غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به‌سمت تخصیص‌های غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفای اسناد و سوابق اداری و مالی.»

در یک جمع‌بندی کلی از مفهوم فساد می‌توان گفت فساد مفهومی چندوجهی و متغیر است که کشوری به کشور دیگر و از زمانی به زمان دیگر هم تغییر می‌کند. این پیچیدگی باعث می‌شود نتوانیم به همه علل و عوامل مؤثر بر آن پی ببریم. همچنین عامل‌هایی که در ظهور فساد دخالت دارند، ضرورتاً علت آن به‌شمار نمی‌روند.

نهایتاً اینکه فساد دامنه‌ای از رفتارهایی را شامل می‌شود که دلالت بر نقض حقوق مشخصی دارند و به هنجارهای اجتماعی آسیب می‌زننـد. بنابراین رفتارهای معطوف به فساد کم‌وبیش غیراخلاقی، غیرعرفی و ضداجتماعی نیز هستند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۵ـ۳۶).

### ۳،۱،٦. انواع و شیوه‌های فساد اداری

هایدن هایمر (۱۹۷۰) به سه گونه فساد اشاره کرده است؛ فساد سفید، فساد سیاه و فساد خاکستری. فساد سیاه فسادی است که هم نخبگان و هم توده مردم آن را محکوم می‌کنند. در فساد سفید، قوانین نقض نمی‌شوند و فساد مرتکب‌شده ارزش جریمه شدن جدی را ندارد. فساد خاکستری معمولاً توسط گروه اندکی از مردم که عمدتاً نخبگان هستند، صورت می‌گیرد ولی از نظر عموم مردم فساد تلقی نمی‌شود (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۸-۳۹).

از منظر لو (۲۰۰۴) افرادی که مرتکب فساد سازمانی می‌شوند، احتمالاً درگیر یکی از این سه نوع فساد خواهند شد؛ فرایندی، الگویی و رده‌ای. در یک دسته‌بندی دیگر، به دو دستهٔ گستردهٔ فساد براساس جایگاه نهادی اشاره شده است که عبارتند از: فساد «سطح بالا» و فساد «سطح پایین». فساد سطح بالا شامل رؤسای جمهور، وزرا، نمایندگان مجلس، استانداران و دیگر مقامات عالی‌رتبه می‌شود، درحالی‌که فساد سطح پایین به کارکنان و کارمندان عادی دستگاه‌های دولتی مربوط است. تمایز بین سطح بالا و سطح پایین تا حد زیادی با تفاوت‌های ناشی از نقش‌ها یا وظایف سیاسی متفاوت مقامات دولتی و همچنین هنجارهایی که رفتار آنان را تنظیم می‌کند، همخوانی دارد (Morris, 2011: 10). براساس این دسته‌بندی، اصطلاح «فساد سیاسی» عمدتاً به فسادی اشاره دارد که در مرحله سیاست‌گذاری یا «ورودی» نظام سیاسی قرار دارد، درحالی‌که «فساد بوروکراتیک» یا «فساد اداری» به اجرای سیاست‌ها توسط مقامات سطح پایین مربوط می‌شود و در بخش «خروجی» نظام قرار می‌گیرد (اسکات ۱۹۷۲). به‌دلیل نقش‌های متفاوت این دو نوع فساد در درون نظام، هنجارهای متفاوتی نیز نقض می‌شود. «فساد بوروکراتیک» نقض هنجارهای درجه اول (قوانین و مقررات مکتوب که محصول تصمیم‌گیری سیاست‌گذاران است) محسوب می‌شود، اما «فساد سیاسی» که توسط سیاست‌گذاران انجام می‌گیرد، هنجارهای درجه دوم مبهم‌تر و اغلب ناگفته (مانند بی‌طرفی و انصاف در فرایند تصمیم‌گیری سیاسی) را زیر پا می‌گذارد (وارن ۲۰۰۴).

دسته‌بندی‌های دیگری نیز از فساد ارائه شده است که شامل فساد نظام‌مند/تصادفی، فساد فردی/نهادی و فساد فعال/منفعل می‌شود. شیوه‌های فاسد عموماً شامل رشوه‌خواری، تقلب، اخاذی و جانبداری می‌شوند.

رشوه به‌عنوان رایج‌ترین شکل فساد، پرداختی (نقدی یا غیرنقدی) است که در یک رابطه فاسد داده یا دریافت می‌شود. سایر اصطلاحات برای رشوه شامل «پورسانت مخفی»، «پاکت قرمز»، «انعام»، «بخشش»، «پول چرب‌کاری»، «پرداخت تسهیل‌گری» و «هزینه‌های شتاب‌دهی» است. برای اکثر شرکت‌ها، رشوه‌دهی به مقامات دولتی شایع‌ترین شکل عمل فاسد است. تقلب یک جرم اقتصادی است که شامل نوعی حیله، کلاهبرداری یا فریب می‌شود. اخاذی شامل معاملات فاسدی است که در آن پول یا سایر منابع، با زور و توسط کسانی که قدرت انجام آن را دارند، اخذ می‌شود. در نهایت، جانبداری سازوکار قدرتی است که منابع عمومی را خصوصی‌سازی می‌کند؛ توزیعی بسیار جانبدارانه از منابع دولتی، صرف‌نظر از اینکه این منابع در ابتدا چگونه انباشته شده‌اند. جانبداری، تمایل انسانی به ترجیح دادن دوستان، خانواده و هر فرد نزدیک و مورد اعتماد، به بهای از دست رفتن منافع عمومی است. این عمل، سوءاستفاده از مسئولیت‌های عمومی محسوب می‌شود و به‌معنای توزیع فاسد منابع عمومی است. ذکر این نکته ضروری است که تعریف اعمال فاسد در بین کشورها متفاوت است. به‌عنوان مثال، قانون مبارزه با فساد خارجی آمریکا (۱۹۷۷) FCPA، رشوه را به‌عنوان پیشنهاد، وعده یا اعطای هرگونه مزیت مالی یا غیرمالی نامتعارف، چه به‌طور مستقیم و چه از طریق واسطه‌ها، به یک مقام دولتی، برای انجام یا خودداری از انجام عملی مرتبط با وظایف رسمی‌اش تعریف می‌کند. این تعریف خارج از آمریکا و برای شرکت‌های غیرآمریکایی کارآمد نمی‌باشد (Luo, 2004: 122).

## ٤. نظریه‌های سلامت و فساد اداری

### ٤,١. نظریه‌های سلامت اداری

بررسی آثار و تحقیقات تجربی مربوط به سلامت اداری یا سازمانی حاکی از آن است که سلامت سازمانی به سه شیوه مورد بررسی قرار گرفته است. دسته‌ای از تحقیقات، سلامت سازمان را براساس سلامت اعضای آن تعریف و نظریه‌پردازی کرده‌اند. دسته دیگر، سلامت سازمان را بر حسب سنجش سلامت قواعد و الگوهای رفتاری موجود در سازمان تعریف کرده‌اند و سرانجام دسته سوم، سلامت سازمان را به‌طور هم‌زمان ناشی از سلامت نهادی موجود در سازمان و سلامت شخصی یکایک اعضای آن می‌دانند (عابدی جعفری، ۱۳۹۵). در این قسمت به مهم‌ترین نظریه‌ها و رویکردهای نظر به سلامت اداری و سازمانی پرداخته می‌شود.

#### ٤,١,١. رویکرد سلامت فردی در سازمان

یکی از رویکردهای ناظر به سلامت سازمانی، سلامت فردی یا شخصی است. برخی سلامت شخصی یا فردی را آن‌چنان با اهمیت می‌دانند که معتقدند اگر نهادها و اعتماد از دست برود، سلامت افراد می‌تواند جایگزین آن‌ها بشود. در اغلب مباحث مربوط به سلامت فردی، سلامت رهبران و مدیران مورد توجه بوده و عمده بحث‌ها متوجه بررسی و سنجش سلامت این دسته از کنشگران بوده است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵). علاوه‌بر نقشی که رفتار مدیران در اجرای مداخلات سازمانی ایفا می‌کند، این رفتار می‌تواند تأثیر مستقیمی نیز بر محیط کار داشته باشد. پژوهش‌ها ثابت کرده‌اند رهبری مدیران، سلامت آن‌ها و شرایط کاری‌شان با یکدیگر رابطه‌ای متقابل و دوسویه دارند. یک محیط کاری پربار و سالم، با تمرکز بر شرایط لازم برای رهبری مدیران، سلامت شخصی آن‌ها و وضعیت کاری‌شان تسهیل می‌شود (Lundqvist et al, 2012: 419).

نظریه‌های معاصر درباره سلامت بر نقش معیارهای بیرونی و درونی در سنجش عملکرد سلامت فرد تأکید دارند. برای مثال نظریه تقلیل‌گرایانه (که ادعای عاری از ارزش بودن دارد) و نظریه نسبی‌گرایانه (که ادعای مبتنی بر ارزش بودن دارد)، بر درک از ارزش به‌عنوان امری برآمده از «خواستن» ـ که حالتی ذهنی است ـ استوار هستند. در مقابل، مجموعه‌ای از نظریه‌های جایگزین وجود دارند که بر درک از ارزش به‌عنوان امری ریشه‌گرفته از «شایستگی» (یا خوبی) یک هدف عینی استوارند و می‌توان آن‌ها را نظریه‌های عینی‌گرا نامید. سلامت مفهومی غنی‌تر است که نه‌تنها ارزش‌های زیستی، بلکه ارزش‌های اخلاقی را نیز در بر می‌گیرد و هر دو به‌سوی هدف نهاییِ شکوفایی انسان رهنمون می‌شوند (Sade, 1995: 513).

بنابراین اگر سازمان دیدگاه تقلیل‌گرایانه (فقدان بیماری) را بپذیرد، برنامه‌های سلامتش محدود به معاینات پزشکی و کاهش غیبت کارکنان می‌شود. اما اگر دیدگاه عینی‌گرایانه (شکوفایی) را بپذیرد، برنامه‌های سلامت نیروهایش شامل رشد شخصی، معنا بخشیدن به کار و فضایل اخلاقی آنان نیز خواهد شد.

### ۴،۱،۲. رویکردهای سنجش سلامت سازمانی

در میان مطالعات انجام‌شده تاکنون در حوزه پژوهش سلامت سازمانی، دو رویکرد که عموماً برای سنجش سلامت سازمانی به‌کار می‌روند، برجسته هستند. رویکرد اول توسط مایلز (۱۹۶۹) و دیگری توسط هوی و همکاران (۱۹۸۷) پیشنهاد شد. مفهوم سلامت سازمانی، که نخستین بار توسط مایلز در سال ۱۹۶۹ توسعه یافت، در ابتدا برای سنجش سلامت سازمانی مؤسسات آموزشی به‌کار رفت و بعدها با موفقیت در سایر سازمان‌ها نیز پیاده‌سازی شد. اگرچه مدل توسعه‌یافته توسط مایلز برای اندازه‌گیری سلامت سازمانی مدارس استفاده شد، قابلیت انطباق آن به‌واسطه محتوای ساختاری‌اش، استفاده از آن را در تمام ساختارهای سازمانی ممکن می‌سازد.

در این چارچوب، مایلز نخستین کسی بود که مفهوم سلامت سازمانی را به مدارس وارد کرد. او به‌صورت نظری و مفهومی توضیح داد سازمان سالم سازمانی است که «... نه‌تنها در محیط خود بقا دارد، بلکه در بلندمدت به‌طور مناسب به سازگاری ادامه می‌دهد و به‌طور مداوم توانایی‌های بقا و سازگاری خود را توسعه و گسترش می‌دهد» (Miles, 1969, p. 378). یک سازمان نیازها را در سه بُعد اصلی برآورده می‌کند؛ نیازهای وظیفه‌ای، نیازهای حفظ و نگهداری، و نیازهای رشد و توسعه. مایلز همچنین استدلال کرد که سازمان‌های سالم دارای ۱۰ ویژگی مشترک هستند. وی در این رابطه، دسته‌بندی‌ای ارائه داد که توضیح می‌دهد کدام ویژگی‌ها می‌توانند کدام نیازها را برطرف کنند. این نیازها در جدول ۱ خلاصه شده‌اند. ویژگی‌های سلامت سازمانی در چارچوب سازمان به‌عنوان یک سیستم اجتماعی باز ارائه شده‌اند؛ این ویژگی‌ها مجموعه‌ای نسبتاً پایدار از خصوصیات سیستم هستند. مایلز (۱۹۶۹) استدلال می‌کند که یک سازمان به‌طور پیوسته ناکارآمد، سالم نخواهد بود. اگرچه عملیات کوتاه‌مدت در هر روز ممکن است مؤثر یا غیرمؤثر باشد، سلامت سازمان به‌معنای تجمیع مؤثر سازگاری‌های کوتاه‌مدت است (Hoy and Feldman, 1987: 29). جدول ۱ ویژگی‌های سازمان‌های سالم از منظر مایلز را بر حسب نیازهایشان نشان می‌دهد:

جدل ۱. ویژگی‌های سازمان‌های سالم (Hoy and Feldman, 1987: 30)

| ردەبندی نیازها | ویژگی | توضیح |
|---|---|---|
| **نیازهای وظیفه‌ای** | تمرکز بر هدف | اهداف برای اعضا واضح، قابل قبول و قابل دستیابی هستند. |
| | کفایت ارتباطات | ارتباطات بدون تحریف، ادراک خوب و سریع از تنش‌های داخلی را ممکن می‌سازد. |
| | برابری بهینه قدرت | توزیع تأثیر نسبتاً عادلانه است؛ زیردستان می‌توانند بر بالادستان اثر بگذارند و بالادستان نیز همین توانایی را دارند. |
| **نیازهای حفظ و نگهداری** | استفاده از منابع | پرسنل به‌طور مؤثر به‌کار گرفته می‌شوند؛ نه بیش از حد بارگذاری شده‌اند و نه بیکارند. تناسب بین نیازها و خواسته‌ها مناسب است. |
| | انسجام | اعضا جذب سازمان می‌شوند، تمایل به ماندن دارند و تحت تأثیر آن قرار می‌گیرند. |
| | روحیه سازمان | حس کلی رفاه و رضایت گروهی را نشان می‌دهد. |
| **نیازهای رشد و توسعه** | نوآوری سازمان | روش‌ها و فرایندهای جدید ابداع می‌کند و به‌سمت اهداف نو حرکت می‌کند. |
| | خودمختاری | سازمان به محیط به‌صورت منفعل واکنش نشان نمی‌دهد و استقلال نسبی از محیط دارد. |
| | سازگاری | سازمان توانایی ایجاد تغییرات اصلاحی برای رشد و توسعه را داراست. |
| | کفایت حل مسئله | مسائل با حداقل انرژی حل می‌شوند و مکانیزم حل مسئله تضعیف نمی‌شود. |





مدل پیشنهادی مایلز بعداً توسط هوی و همکاران (۱۹۹۱) مورد نقد قرار گرفت و یک مدل چارچوب نظری جدید برای تحلیل سلامت سازمانی پیشنهاد شد (توتار، ۲۰۱۰). هوی و همکاران (۱۹۸۷) در ابتدا ده ویژگی تدوین‌شده توسط مایلز (۱۹۶۹) را برای سنجش سلامت سازمانی در مؤسسات آموزشی به هفت ویژگی تقلیل دادند. ابعاد سلامت سازمانی که توسط هوی و همکاران (۱۹۸۷) بازساختاردهی شد، بعداً در سال ۱۹۹۱ نیز مورد پشتیبانی قرار گرفت. مراحل سطح سازمانی که در سطوح مختلف حیاتی هستند، به‌عنوان ویژگی‌های سازمانی ارزیابی می‌شوند که نیازهای ابزاری و معنادار سیستم اجتماعی خود را برآورده می‌کنند. در این چارچوب، ابعاد سلامت سازمانی از طریق هفت بُعد بررسی می‌شوند که در جدول ۲ آمده‌اند:

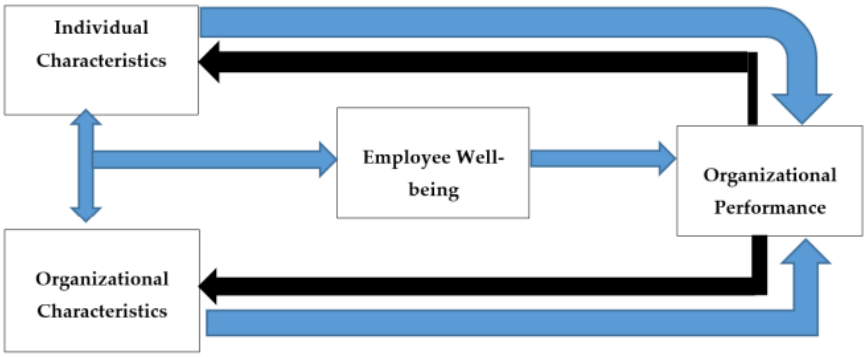
جدول ۲. ابعاد مدل سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۸۷)

| بُعد سلامت | توضیح و مؤلفه‌های کلیدی |
|---|---|
| انسجام نهادی | توانایی سازمان برای تعامل هماهنگ و محافظت‌گرانه با محیط خارجی |
| نفوذ مدیر | توانایی مدیر در تأثیرگذاری بر تصمیمات مافوق و جلب توجه و منابع |
| ملاحظه‌گری | رفتار دوستانه، حمایتی، باز و همکارانه مدیران نسبت به کارکنان |
| آغاز ساختار | رفتارهای وظیفه‌محور و موفقیت‌محور مدیران در تعیین انتظارات و استانداردهای روشن |
| پشتیبانی منابع | وجود تجهیزات و منابع کافی و امکان تهیه سریع ملزومات اضافی |
| روحیه | حس مشترک دوستی، اشتیاق، اعتماد و همکاری میان اعضای سازمان |
| تأکید علمی | جستجوی کمال، داشتن اهداف عالی اما قابل دستیابی و حفظ نظم و جدیت در کار |

### ٤،١،٣. مدل سیستم عملیاتی سلامت سازمانی

مورفی و کوپر (۲۰۰۰) مدلی عملیاتی برای سیستم سلامت سازمانی ارائه کردند که روابط میان عناصر محیط سازمانی را توضیح می‌دهد. ارزش‌ها و اهداف سازمان، امکان ساختاردهی به روش‌ها و سیاست‌های کسب‌وکار را فراهم می‌کنند. علاوه‌بر این، فرایندها، محتوای کار را تعیین می‌کنند؛ به عبارت دیگر، نیازهای ذهنی، جسمی و محیطی کارکنان را مشخص می‌سازند. منابع، هم به تشویق رفاه کارکنان می‌پردازند و هم اثرات منفی فشارهای کاری بر کارکنان را متعادل می‌سازند. بنابراین آن‌ها تحقق موفقیت‌آمیز اهداف سازمانی را تشویق می‌کنند. در نهایت، در نتیجهٔ همه این موارد، وضعیت سلامت سازمانی براساس روابط میان اجزای سیستم کسب‌وکار تعیین می‌شود (شواف و همکاران، ۲۰۰۴). براساس این مدل، یکی از کارآمدترین راه‌ها برای بهبود سلامت سازمانی، شامل کردن کارکنان در هر سازمان در یک ارزیابی جامع و نظام‌مند از روش‌های کسب‌وکار کنونی و پیوند دادن این ارزیابی با برنامه‌های بهبود مستمری است که بر رفاه و عملکرد کارکنان متمرکزند. این امر تنها زمانی ممکن است که کیفیت‌ها و ویژگی‌های کارکنان به‌خوبی شناخته شده باشد.

علاوه‌بر این، برای اثربخش بودن نظام، کارکنان باید در رویه‌های عملیاتی سازمان ادغام شوند و به فرایندهای بازنگری و تصمیم‌گیری سازمان در تمام سطوح پیوند داده شوند. هنگامی که این اتفاق بیفتد، رفاه کارکنان و کارآیی سازمانی می‌توانند به‌عنوان ابزارهایی قدرتمند در یادگیری و تحلیل سلامت سازمانی مورد استفاده قرار گیرند (مورفی و کوپر، ۲۰۰۰).




شکل ۱. نمودار جریان سلامت سازمانی (مورفی و کوپر، ۲۰۰۰)

### ٤,١,٤. نظریه شرکت به‌مثابه سازمان انسانی

ماروین براون (۲۰۰۵) پنج چالش کلیدی پیش‌روی کسب‌وکارهای مدرنی را بررسی می‌کند که می‌کوشند به شکل اخلاقی به الزامات فرهنگی، بین‌فردی، سازمانی، مدنی و محیط زیستی پاسخ دهند. او نشان می‌دهد که اگر شرکت‌ها بخواهند نیازهای جامعه مدنی را برآورده کنند، باید الگوهای ارتباطی فراگیر مبتنی بر شناخت متقابل و همکاری مدنی را تسهیل نمایند. در میان این ابعاد، بعد فرهنگی بنیادی‌ترین بعد است، زیرا همه‌چیز را به هم پیوند می‌دهد. بعد بیناشخصی بر روابط بین فردی متمرکز است و بعد سازمانی به شرکت‌ها به‌مثابه عاملان اشاره می‌کند. سلامت عاملان در صورتی محقق می‌شود که کنش‌های آن‌ها همسو با اهدافشان باشد. شرکت‌ها شامل محیط‌های طبیعی و اجتماعی‌شان نیز می‌شوند و با یکدیگر روابط عمیق دارند.

### ٤,١,٥. نظریه حیات درونی و بیرونی سازمان

هیکس و گولت (۱۳۸۹) معتقدند هر سازمان دارای دو حیات بیرونی و درونی است. حیات درونی سازمان به فعل و انفعالات و وقایع درون سازمان اشاره دارد و حیات بیرونی سازمان ناظر به ارتباط سازمان با محیط اجتماعی بزرگ‌تر، عناصر محیطی اعم از طبیعت، محیط مادی، گروه‌ها و سازمان‌های دیگر است.

این دو حیات تا حدی از یکدیگر متأثرند. یکی از کارکردهای حیاتی سازمان‌ها کارکرد انطباق‌پذیری‌شان است و وضعیت مطلوب یک سازمان وابسته به مطلوب بودن وضعیت آن از حیث درونی و بیرونی است. در این شرایط اعضای سازمان نیز راضی و خشنود از وضعیت خود و سازمان هستند (همان، ص ۱۸۰و ۱۸۱).

## ٤,٢. نظریه‌های فساد اداری

تاکنون تبیین‌های اخلاقی، روان‌شناختی، جامعه‌شناختی و انسان‌شناختی و سازمانی متعددی درباره فساد صورت گرفته است. در این قسمت به مهم‌ترین رویکردها ناظر به فساد به‌طور خلاصه اشاره می‌شود:

### ٤,٢,١. رویکردهای اخلاقی

رویکردهای اخلاقی فرض را بر این قرار می‌دهند که اخلاق، اصول و موازینی است که رفتار و حرکت درست و غلط را تعریف می‌کند. افراد بر مبنای ارزش‌های اخلاقی عمل می‌کنند و این ارزش‌های غلط است که علت اصلی فساد به‌شمار می‌رود (De Graff, 2007). برای مثال نظریه «سیب بد» علت فساد را در وجود افرادی که ویژگی اخلاقی معیوبی دارند، به اصطلاح «سیب‌های بد» جستجو می‌کند. دیدگاه سیب‌های فاسد، فساد را به «چند فرد ناباب» نسبت می‌دهند (Trevino & Yongblood, 1990: 378) و در پی شناسایی آنان از طریق ویژگی‌های شخصی‌شان است. در مقابل، دیدگاه بشکه‌های فاسد بر محیط سازمانی و شرایطی متمرکز است که تحت آن افراد دست به اعمال فسادآمیز می‌زنند (Rabl, 2011). بدیهی است که هم عوامل شخصی و هم عوامل بیرونی می‌توانند در بروز فساد نقش داشته باشند و نه سیب‌های فاسد و نه بشکه‌های فاسد را نمی‌توان نادیده گرفت.

### ٤,٢,٢. رویکردهای روان‌شناختی

در تبیین‌های روان‌شناختی از فساد عمدتاً بر علل و عوامل روانی به‌عنوان علت فساد تأکید می‌شود. برای مثال آلبرت بندورا در نظریه «رهایی اخلاقی» به مجموعه‌ای از سازوکارهای شناختی اشاره دارد که فرد از طریق آن با جداسازی انتخابیِ خودتحریمی (معیارهای درونی تعدیل‌کنندهٔ رفتار) از رفتار آسیب‌زا، معیارهای اخلاقی خود را بدون از دست دادن شرافت نفس نقض می‌کند (بابایی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲۴). به‌طور کلی نظریه رهایی اخلاقی بندورا (۲۰۰۲) این‌طور استدلال می‌کند که چرا افراد خاصی قادرند در رفتارهای غیرانسانی مشارکت کنند بدون آنکه پریشانی آشکاری از بابت آن داشته باشند.

مور (۲۰۰۷) با وام‌گیری از نظریه رهایی اخلاقی بندورا، چنین استدلال می‌کند که مقوله رهایی اخلاقی به سه طریق می‌تواند به فساد در سازمان منجر شود: ۱) با آسان‌سازی و پیش‌برد تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی افراد که در بسیاری از موارد با منافع و اهداف سازمانی همسو است. ۲) با نمناک کردن و سطحی کردن آگاهی‌های اخلاقی افراد، به‌مثابه مرحله‌ای کلیدی در انجام کنش اخلاقی؛ و ۳) با حمایت و تشویق سازمان‌ها از افرادی که تمایل جدی به رهایی اخلاقی دارند و از طریق نهادینه و جاودانه شدن فساد در سازمان (Moore, 2007).

### ٤,٢,٣. رویکردهای جامعه‌شناختی

با توجه به اینکه فساد یک پدیده اجتماعی است، نظریه‌پردازی اجتماعی درباره آن، دست‌کم از صد سال سابقه برخوردار است و باید ریشه آن را در آثار ماکس وبر (نظریه بوروکراسی قانونی ـ عقلانی) و امیل دورکیم (نظریه آنومی) جستجو کرد. برای مثال از دیدگاه وبر، فساد در یک سازمان زمانی اتفاق می‌افتد که رفتار یا عملکرد کارکنان مطابق با انتظارات هنجاری نباشد. منشأ فساد، بوروکراسی نابالغ یعنی بوروکراسی‌ای است که هنوز اقتدار قانونی ـ عقلانی در آن به کمال نرسیده باشد. به عبارتی دیگر فساد وقتی ایجاد می‌شود که تمایز میان نقش خصوصی ـ دولتی به روشنی ترسیم نشده است و این مدخلی برای بروز رفتار انحرافی فراهم می‌آورد (فیروزجائیان و محمودیان، ۱۴۰۰، ص۲۰۶).

رویکرد معروف دیگر، نظریه آنومی یا آشفتگی رابرت مرتون است. رابرت مرتون، جامعه‌شناس آمریکایی، با بسط ایده آنومی دورکیم، «نظریه فشار» را در میانه قرن بیستم ارائه داد. ایده محوری مرتون این است که وضعیت آنومی که منجر به سازگاری از نوع «کناره‌گیری» می‌شود، شرایطی است که در آن فرد می‌کوشد تا «از الزامات جامعه بگریزد» (Miller, 1970). هنگامی که افراد نمی‌توانند از طریق راه‌های مشروع و نهادی‌شده به اهداف فرهنگی غالب (مانند موفقیت مالی و منزلت اجتماعی) دست یابند، دچار «فشار» می‌شوند بنابراین به رفتارهای انحرافی و کج‌روی روی می‌آورند. گسیختگی و شکاف میان هدف‌ها و وسایل نیل به آن‌ها و ناراحتی‌های ناشی از آن، موجب ضعف تعهدات فرد نسبت به هدف‌ها و یا وسایل نهادی‌شده، می‌شود، و فرد را در وضعیت بی‌هنجاری قرار می‌دهد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵).

وینـدو پـاوارالا (۱۹۹۶) در «رویکـرد سـاختاری ـ کارکردی» خود، فسـاد را «کژکارکـردی می‌دانـد کـه توسـط عوامـل فرهنگـی، سـازمانی، اقتصـادی و سیاسـی داخلـی ایجـاد می‌شـود. از نظـر پیر بوردیـو جامعـه مـدرن بـه میدان‌هـای مختلفـی تقسـیم می‌شـود کـه در هـر میـدان نیروهـای مختلفـی فعـال هسـتند.

از نظر بوردیو، منش حلقه‌ای ارتباطی است که ساختار اجتماعی و افراد را به هم پیوند زده است. فساد ناشی از عادت‌وارهٔ معین یک فرد، و داشتن مزاج‌ها و استعدادهای معین او است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵، ص۶۲).

آنتونی گیدنز در نظریه ساخت‌یابی خود با اشاره به اینکه نظام‌های اجتماعی از طریق کنش‌ها تولید و بازتولید می‌شوند، استدلال می‌کند که بین کنش و ساختار، هم از حیث نظری و هم از حیث روشی ارتباط دیالکتیک وجود دارد. بر این اساس می‌توان سازمان‌ها را به‌عنوان نظام‌هایی از کنش سازمان‌یافته در نظر بگیریم؛ یعنی فرایندهای سازمان‌دهی و همچنین پیامدهای آنها. معنای دوگانهٔ سازمان به‌مثابه «فرایند تولید» و «محصول» به فرایند تولید و بازتولید کنش‌های سازمانی یا دقیق‌تر بگوییم، به ساخت‌یابی[1] روابط بین کنشگران اجتماعی اشاره دارد. در پرتو این نظریه، فساد جمعی را می‌توان هم به‌مثابه کنش متقابل[2] و هم به‌مثابه نهاد[3] در نظر گرفت. از منظر ساخت‌یابی بازگشتی[4]، کنشگران فاسد، از طریق اعمال خود، در بافتارهای اجتماعی (ساختار) جای می‌گیرند که هم کنش‌های متقابل آنان را امکان‌پذیر می‌سازد و هم محدود می‌کند. از آنجا که آنان از قواعد و منابع (مانند حقوق کنترل، قدرت و غیره) بهره می‌گیرند، ساختارها تأثیراتی مستقل از کنشگران و نیات آنان ایجاد نمی‌کنند. بنابراین کنش‌های متقابل فاسد را می‌توان هم‌زمان، هم به‌عنوان کنشی شخصی و هم کنشی اجتماعی، هم به‌مثابه تجربه و هم رویداد فهمید (Grieger, 2005, p.17).

یکی از نظریه‌های مهم در جرم‌شناسی که می‌تواند به درک بهتر فساد کمک کند، «نظریه فرصت» است. همان‌طور که از نامش پیداست، این نظریه به رفتار افرادی اشاره دارد که به‌طور مکرر از فرصت‌های پیش‌آمده برای کسب منفعت شخصی استفاده می‌کنند. بنابراین این نظریه با «نظریه انتخاب عقلانی» پیوند نزدیکی دارد، زیرا فرد در آن، هزینه عمل را در برابر منفعتی که از آن به‌دست می‌آورد می‌سنجد و سپس تصمیم می‌گیرد (Holmes, 2015).





1. structuration
2. interaction
3. institution
4. recursive structuration

گرانووتر یکی از صاحب‌نظران نظریه مبادله است که فساد را شامل تخلفات فردی نیز می‌داند. از منظر وی به‌دلیل ماهیت فردی فساد، اختلاس نیز جزو فساد قلمداد خواهد شد. گرانووتر همچنین یادآوری می‌کند که در مفهوم فساد نوعی انحراف اخلاقی نهفته است و فساد لزوماً به‌معنای شکستن قانون نیست. هنجارها و معنی حاکم بر رفتار متناسب با موقعیت، تفاسیر متعددی دارند. بنابراین گاهی هدیه فساد محسوب می‌شود، گاهی نه (Granovetter, 2004).

از منظر دفلم، فساد نوعی استعمار شدن روابط اجتماعی است که در آن دو یا چند کنشگر، رابطه‌ای تبادلی را از طریق انتقال موفقیت‌آمیز رسانه‌های راهبردیِ پول یا قدرت برقرار می‌کنند و بدین ترتیب رویه مقرر قانونی برای تنظیم آن رابطه را دور می‌زنند. وی دو نوع فساد را شناسایی کرده است؛ فساد پولی و بوروکراتیک. در فساد پولی، رابطه تبادل از طریق انتقال پول انجام می‌شود و در فساد بوروکراتیک از طریق انتقال قدرت. هر دو نوع فساد می‌توانند مقررات تعیین‌شده توسط قانون مشروع یا نظام‌مند را دور بزنند. فساد در روابط اجتماعیِ تنظیم‌شده توسط قانون مشروع، مستلزم تغییری از کنش ارتباطی به کنش راهبردی است. فساد در روابط اجتماعیِ تنظیم‌شده توسط قانون نظام‌مند، سازوکارهای هماهنگ‌کننده اقدامات را که در جهت موفقیت پولی یا بوروکراتیک هستند، تشدید می‌کند (Deflem, 1995: 243).

### ٤,٢,٤. رویکردهای سازمانی

در ادبیات دانش سازمان و مدیریت برای تبیین فساد از نظریه‌های فرهنگ سازمانی بهره برده‌اند. بسیاری از نویسندگان، فرهنگ سازمانی را به‌عنوان متغیری کلیدی در ترویج فساد و رفتار غیراخلاقی معرفی می‌کنند (به‌عنوان مثال: اشفورت و همکاران، ۲۰۰۸؛ دالینگ، چاو، مایر و گریگوری، ۲۰۱۲؛ گیهمن، ترونو و گارود، ۲۰۱۳). افزون بر این، چندین فراتحلیل نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی اخلاقی، هم رفتار غیراخلاقی و هم فساد مخرب را کاهش می‌دهد (کرافت، ۲۰۱۳؛ اُفالون و باترفیلد، ۲۰۰۵؛ تروینو، دن نیوونبور و کیش-گفارت، ۲۰۱۴). به‌نظر می‌رسد کارکنان، هم رفتار فاسد را می‌آموزند و هم از طریق فرهنگ سازمانی، فساد را عادی‌سازی می‌کنند. هنگامی که فساد شایع می‌شود، کارکنان ممکن است رفتار فاسد را رفتاری مطلوب، مناسب و خوب ارزیابی کنند (آناند و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین برای درک فساد در محیط کار، ممکن است لازم باشد ابتدا ویژگی‌های یک فرهنگ سازمانی فاسد و نحوه‌ای که فرهنگ سازمانی می‌تواند رفتار کارکنان را شکل دهد، درک شود.

### ٤,٢,٥. رویکردهای همبستگی

این مدل‌ها نظریه خاصی را در مورد علل فساد مطرح نمی‌کنند، بلکه مجموعه‌ای از تحقیقات بسیار متداول با ویژگی‌های خاص مشترک می‌باشند. در این مدل‌ها تحلیل علل فساد در همهٔ سطوح انجام می‌شود. این نظریه‌ها در تبیین فساد به‌جای تأکید بر مدل‌های نظری بر آن دسته از عوامل، تعیین‌کننده‌ها و همبسته‌های فردی، سازمانی، اجتماعی و فرهنگی تأکید می‌کنند که می‌توانند روی فساد مؤثر باشند و از منظری آماری هریک از آن‌ها بخشی از واریانس متغیر وابسته (فساد) را تبیین کنند. با توجه به این نکته که این عوامل از سطوح مختلفی انتخاب می‌شوند و دارای واحدهای اندازه‌گیری و تحلیل متفاوتی هستند، بنابراین این نظریه‌ها در تبیین فساد به‌طور جدی بر مناسبات علی تأکید نمی‌کنند. به عبارت دقیق‌تر، در این نظریه‌ها آنچه مهم است معنی‌داری آماری (تصادفی بودن یا نبودن مناسبات) است تا مناسبات و روابط علی (De Graff, 2007).

## ٤,٣. سازه مفهومی «سلامت و فساد اداری» با نگرش دینی

### ٤,٣,١. مفهوم سلامت و فساد

واژه سلامت و مشتقات آن، هم در قرآن کریم و هم در منابع حدیثی به‌کار رفته است. مشتقات سلامت در قرآن کریم عبارتند از: سلیم، مُسَلَّمه، سِلم. همچنین مفاهیم هم‌خانواده و نزدیک به سلامت در قرآن کریم و احادیث عبارتند از: عافیه، صحه، معافاه، عفو. خداوند در قرآن کریم یکی از نام‌های خود را «سلام» بیان کرده است. قرآن کریم از قلب سلیم (شعراء: ۹۹) و قلب بیمار (بقره: ۱۱؛ مائده: ۹۲) سخن گفته و قرآن کریم را نسخه شفابخش دل‌های بیمار معرفی کرده است (یونس: ۵۱؛ اسراء: ۹۲). همچنین امام علی (علیه السلام) امنیت و سلامت را دو نعمت ناشناخته، صحت را برترین نعمت نامیده و رسول الله (ص) را به‌عنوان طبیبی دوّار برای درمان بیماری‌های معنوی انسان‌ها معرفی کرده است (خطبه ۱۱۹). ایشان بیماری دل را سخت‌تر از بیماری تن دانسته‌اند (حکمت ۳۹۹). ویژگی‌های سلامت حقیقی در قرآن کریم و احادیث عبارتند از: در نزد خداوند و قابل دستیابی در آخرت (حج: ۵؛ اعراف: ۹۵؛ انعام: ۱۲۷؛ یونس: ۲۵)، مقدمه سلامت در آخرت (عنکبوت: ۶۴)، خداوند به‌عنوان منشأ سلامت (حشر: ۲۳؛ آل عمران: ۲۶؛ نساء: ۷۹)، آفرینش خداوند، مظهر سلامت (مؤمنون: ۱۴؛ ملک: ۳)، تشریع به‌عنوان تضمین‌کننده سلامت (مائده: ۱۶)، ذومراتب بودن سلامت (طوسی، ۱۴۱۴: ۱۴۶). به‌طور خاص تعبیر قلب سلیم در قرآن کریم اشاره به کسی دارد که در روز قیامت خداوند را با قلبی سالم ملاقات کند (شعراء: ۸۹).

در تفسیر این آیه، امام صادق (علیه السلام) فرمود: آنجا که می‌فرماید: «الْقَلْبُ السَّلِیمُ الَّذِی یلْقَی رَبَّهُ وَ لَیسَ فِیهِ أَحَدٌ سِوَاهُ؛ قلب سلیم قلبی است که خدا را ملاقات کند، درحالی‌که هیچ‌کس جز او در آن نباشد.» در روایت دیگری از همان امام همام (علیه السلام) آمده است: «صاحِبُ النِّیةِ الصّادِقَةِ صاحِبُ الْقَلْبِ السَّلِیمِ، لِأَنَّ سَلامَةُ الْقَلْبِ مِنْ هَواجِسِ الْمَحْذُورات بِتَخْلِیصِ النِّیةَ لِلّهِ فِی الأُمُورِ کُلِّها؛ کسی که نیت صادقی دارد، صاحب قلب سلیم است، زیرا سلامت قلب از شرک و شک، نیت را در همه‌چیز خالص می‌کند.» بنابراین امام صادق (علیه السلام)، صاحبان نیت پاک و خالص را، صاحب قلب سلیم می‌داند.

در اسلام، فساد حیطه مفهوم بسیار گسترده‌ای دارد و هر عملی که انسان انجام دهد و در تقابل با عدالت باشد، فساد محسوب می‌شود. عمل فاسد به هر گونه عملی گفته می‌شود که تعادل اکولوژیکی و اقتصادی و اجتماعی را تهدید کند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۵). در فلسفه اسلامی، مفهوم فساد همنشین «کون» است. کون یعنی ماده، واجد صورت شود و فساد یعنی صورت از ماده زائل شود. عالم، عالم کون و فساد است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵، ص۲۶). خداوند در آیات مختلفی بر پرهیز از فساد در زمین، تأکید کرده است که نشانه اهتمام قرآن نسبت به بعد اجتماعی زندگی بشر است. واژه «فساد» و مشتقات آن ۵۰ مرتبه در آیات قرآن کریم در ۲۳ سوره و ۴۷ آیه به‌کار رفته و واژه «الأرض» پربسامدترین واژهٔ هم‌نشین «فساد» است. فساد در قرآن کریم در دو نوع به‌کار رفته است؛ فساد طبیعی و فساد بشری (امیدوار و مطیع، ۱۴۰۱: ۱۸۷). در آیات و روایات زیادی فساد در معنی لغوی خود به‌کار رفته است. برای مثال در سوره انبیاء آیه ۲۲ خداوند صراحتاً به وجود خداوند یگانه به‌عنوان مانعی برای بروز تباهی در آسمان و زمین اشاره شده است. در سوره بقره نیز واژه اصلاح در نقطه مقابل فساد به‌کار رفته است. علامه طباطبایی در تفسیر آیه ۲۵ سوره رعد، فساد در زمین را معادل ظلم و تعدی دانسته است (طباطبایی، ج۸، ص۱۶۰). از بین رفتن نسل و زراعت و چارپایان از مهم‌ترین مصادیق فساد در زمین محسوب می‌شود (بقره: ۲۰۵). همچنین هم‌نشینی «فساد» با «صلاح» در آیه ۵۵ سوره اعراف نشان می‌دهد «از دیدگاه قرآن، اساس زندگی بر نظم و صلاح بنا شده، ازاین‌رو خدای متعال با وجود حمایت مستمر از صالحان، همواره نسبت به مفسدان اظهار نفرت و غضب نموده و دیگران را به عبرت گرفتن از عاقبت آنان فراخوانده است.» (فتاحی‌زاده و شیردل، ۱۳۹۷: ۲۵). اصلاح حرکتی است که در روی زمین توسط پیامبران و پیروانشان انجام می‌گیرد و بر اثر آن سرزمینی که پیامبری در آن ظهور کرده، از کفر و شرک و ظلم ـ مظاهر فساد ـ پاک می‌شود (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵، ص۲۵).

در جریان حضرت موسی و ساحران، وقتی عصای حضرت، طناب‌ها و مارهای ساحران را بلعید، خداوند اشاره می‌کند که عمل آن‌ها را که از روی فساد بود، باطل می‌کند و اصلاح نخواهد کرد، چون اثر عمل صالح این است که با اجزای عالم و جریان نظام هماهنگ در حرکت باشد و سنت الهی بر این است که آنچه را که صلاحیت اصلاح دارد، اصلاح می‌کند و آنچه صلاحیت ندارد، باطل می‌کند (نورمحمدی و نوروزی، ۱۳۹۶: ۱۳۳).

در کتاب مقدس تورات نیز فساد (زوال) انسان دلالت بر جدایی او از الوهیت دارد. در تبیین این مفهوم، به واقعه خوردن میوهٔ ممنوعه توسط آدم اشاره شده است که مخالفت با دستور الهی محسوب می‌شود و موجب شد انسان جاودانگی‌اش را از دست داد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۴).

### ۴،۳،۲. مفهوم سلامت و فساد اداری

سلامت و فساد محیط‌های کاری در سیره معصومین (علیهم السلام) همواره مورد توجه بوده است. اسلام با معرفی و تبیین فعالیت‌های اقتصادی فسادزا و جعل احکام حرمت و کراهت برای برخی فعالیت‌های اقتصادی کوشیده است بستر مساعدی برای انجام فعالیت‌ها فراهم کند. همچنین با معرفی و گونه‌بندی کسب‌وکارهای حلال و حرام و نیز تحریم معاملات زیان‌آور از طریق ربا، رشوه، احتکار، غش، و نیرنگ، زمینه بروز هرگونه فساد در سازمان‌ها را مسدود کرده است. بدین ترتیب سلامت اداری از منظر اسلام به‌معنای رعایت قوانین و مقررات و ارزش‌های اسلامی در انجام وظایف اداری، و در روابط بین کارکنان و مدیران و ارباب رجوع است (شیخی، ۱۳۹۰: ۹۹). نامه امیرمؤمنان (علیه السلام) به مالک اشتر را می‌توان به‌عنوان یک منشور مدیریتی دانست که مبتنی بر باورها و ارزش‌های اسلامی است و با نگاهی نظام‌مند، بایدها و نبایدهای مدیریت را برای دستیابی به سلامت و رشد و بقای نظام اداری و نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها بیان می‌کند. در سیره معصومین (علیهم السلام) و احادیث رسیده از آنان نیز به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم با مصادیق فساد روبرو می‌شویم که اکثر آن‌ها ناظر به فساد اداری و سازمانی هستند. برای مثال، رشوه، عملی کفرآمیز و معادل با شرک است. امام علی (علیه السلام) زمانی حکومت را در دست گرفتند که حدود بیست و پنج سال جامعه اسلامی از راه و سیره رسول الله (ص) فاصله گرفته بود و اشراف و ثروتمندان با چپاول بیت‌المال، تفکر طبقاتی نوپایی را در جامعه ایجاد کرده بودند. فشار اقتصادی زیاد ناشی از فساد موجب بروز برخی شورش‌های مردمی و سرانجام تقاضا از امیرالمؤمنین برای در دست گرفتن خلافت جامعه اسلامی شد. جهان‌بینی امام علی(ع) بر محور عدالت تکوینی و ایدئولوژی ایشان بر مدار عدالت تشریعی بود. این را از سیره زندگانی و حکومت‌داری و سخنان ایشان در *نهج‌البلاغه* می‌توان دریافت.

برای مثال، امام در بیان دلیل پیروز شدن سپاه معاویه بر سپاهیان خود، به فساد و تباهی سپاهیان خود می‌فرمایند: «سوگند به خدا که گمان می‌کنم این جماعت به‌زودی بر شما چیره شوند، زیرا آنان بر باطل خود هم‌داستانند و شما با آنکه برحقّید، پراکنده و ناهمدل. شما از پیشوای حقّ خود نافرمانی می‌کنید و آن‌ها از پیشوای باطل خویش فرمان می‌برند. آنان نسبت به پیشوای خود امانت‌دارند و شما خیانتکار. آنان در سرزمینشان درستکارند، حال آنکه شما فساد و تباهی می‌آفرینید.» (*نهج‌البلاغه*، خطبه۲۵).

بر این اساس در منظومه فکری اسلام، سلامت اداری مفهومی فراتر از فقدان فساد و کژکاری و ناکارآمدی است؛ این سلامت، حالتی از کمال و تعادل و پاکی درونی کارکنان و ساختار سازمانی است که ریشه در ارزش‌های الهی دارد. از آنجا که خداوند منشأ و مظهر پاکی درونی و سلامتی قلب انسان است، صاحبان این قلب، نیتی صادق و خالص در تمام امور دارند. بنابراین سلامت اداری در گرو خلوص نیّت، امانت‌داری، رعایت حقوق مردم (رعیت) و احساس مسئولیت در برابر خداوند است و مبتنی بر آموزه‌هایی مانند امر به معروف و نهی از منکر، تقویت وجدان کاری و خدمتگزاری صادقانه شکل می‌گیرد. در مقابل، فساد اداری صرفاً یک جرم حقوقی نیست، بلکه به‌معنای برهم زدن نظم الهی و عدالت در زمین است. فساد در قرآن کریم، نقطه مقابل اصلاح و معادل ظلم و تعدی دانسته شده و به هر عملی اطلاق می‌شود که تعادل اجتماعی، اقتصادی و اکولوژیکی را تهدید کند. این عمل، نوعی زوال و دوری از الوهیت و سنت الهی است که سنت الهی بر ابطال آن استوار است. بر این اساس، فساد اداری تجلی انحراف از مسیر امانت‌داری، سوءاستفاده از منصب (که امانتی الهی‌مردمی است) و خیانت به بیت‌المال محسوب می‌شود. فساد اداری نشان‌هایی از یک بیماری قلبی و معنوی در پیکره ساختار حکمرانی است؛ بیماری‌ای که ریشه در حرص، دنیاطلبی، خیانت به امانت و فراموشی مسئولیت در برابر خدا و خلق خدا دارد. مصادیق آن شامل ارتشا، رانت‌خواری، رابطه‌گرایی (تقدم روابط بر ضوابط)، خیانت در بیت‌المال، تقلب و هرگونه سوءاستفاده از موقعیت اداری برای کسب منافع شخصی می‌شود. نظام اداری سالم از دیدگاه اسلامی، نظامی است که کارگزاران آن با داشتن قلب سلیم و نیت خالص، در پی اصلاح امور و برقراری عدالت باشند و از هرگونه ظلم و افسادی که نظم الهی و حقوق مردم را برهم می‌زند، پرهیز کنند.

### ٤,٣,٣. عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری

عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری از منظر اسلام را به‌طور کلی می‌توان به دو دسته کلان عوامل فردی (مرتبط با باورها، اخلاق و رفتارهای شخصی کارکنان و مدیران) و عوامل سازمانی (مرتبط با ساختارها، نظارت و فرایندهای اداری) تقسیم کرد.

این تقسیم‌بندی از یک‌سو ریشه در اندیشه‌های دینی دارد که بر دو قسم اخلاق فردی و جمعی تأکید دارند و از سویی دیگر پژوهش‌های متعددی در سال‌های اخیر با محوریت سلامت یا فساد اداری در ایران انجام شده که به نوعی همین تقسیم‌بندی را تأیید می‌کنند (برای مثال ر.ک: شیخی، ۱۳۹۰). برخی پژوهش‌ها حتی بُعد سومی با عنوان «عوامل برون‌سازمانی» نیز اضافه کرده‌اند که نشان‌دهنده پویایی و تکامل این دسته‌بندی‌هاست (رجبی و مالمیر، ۱۴۰۰).

### عوامل فردی (درونی)

این عوامل، به ویژگی‌ها و ملکات اخلاقی کارگزاران نظام اداری مربوط می‌شود که زیربنای رفتار سالم اداری است. این دسته بر تقویت باورهای درونی افراد تمرکز دارد و سلامت اداری را از طریق اصلاح اخلاقی و مسئولیت‌پذیری شخصی تضمین می‌کند. مطالعات نشان می‌دهد که فساد اداری اغلب ریشه در ضعف‌های فردی مانند عدم تقوا یا نادیده‌گرفتن امانت دارد، و اسلام با تأکید بر تحول درونی، این عوامل را به‌عنوان پایه سلامت اداری معرفی می‌کند.

- **تقوای الهی:** محور اصلی در اخلاق اداری اسلامی، تقوای الهی است که مانع اصلی تخلف در خلوت و جلوت است. تقوا به‌معنای پرهیز از گناه و ترس از خدا، پایه سلامت اداری محسوب می‌شود. این عامل افراد را از سوءاستفاده از قدرت باز می‌دارد و باعث می‌شود آن‌ها مسئولیت را امانت الهی بدانند. پیامبر (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید: «صِنْفانِ مِنْ اُمَّتی اذا صَلُحا، صَلُحَتْ اُمَّتی وَ اذا فَسَدا، فَسَدَتْ اُمَّتی. قیلَ یا رَسولَ اللّه! وَ مَنْ هُما؟ قالَ: اَلْفُقَهاءُ وَ الاُمَراءُ؛ دو گروه از امّت من، اگر صالح شوند، امّتم صالح می‌شوند و اگر فاسد شوند، امّتم فاسد می‌شوند. عرض شد: ای رسول خدا! آن دو گروه کدامند؟ فرمودند: عالمان و حاکمان.» (صدوق، ۱۳۶۲ش، ص۳۷) قرآن کریم تقوا را ملاک شایستگی افراد در نزد خداوند می‌داند: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ؛ گرامی‌ترین شما نزد خداوند با تقواترین شماست.» امام علی(ع) در فرمان حکومتی خویش به مالک اشتر، او را قبل از هر چیز به تقوای الهی امر می‌کند (أَمَرَهُ بِتَقْوَى اللَّهِ وَ إِيْثَارِ طَاعَتِهِ وَ اتِّبَاعِ مَا أَمَرَ بِهِ فِي كِتَابِهِ مِنْ فَرَائِضِهِ وَ سُنَنِهِ). این تعابیر نشان می‌دهد رعایت تقوای الهی نه‌تنها باید یکی از مؤلفه‌های مهم در انتخاب مدیران باشد، بلکه در ادامه این مسیر نیز باید مدیران همواره براساس این ملاک مورد ارزشیابی قرار گیرند.
- **مهار نفس:** خودسازی و مهار نفس، مقدمه شایستگی اخلاقی برای حکمرانی سالم است. بدون مهار نفس، کارگزار اداره همواره در معرض سقوط و انحطاط در سراشیبی سوءاستفاده از قدرت قرار دارد.

امام علی (علیه السلام) در نامه ۵۳ *نهج‌البلاغه* خطاب به فرماندار خویش می‌فرماید: «پس هوای نفس را در اختیار گیر و از دادن چیزی به نفس خویش که برای تو روا نیست، بخل بورز که بخل ورزیدن به نفس، داد ستاندن از نفس است در چیزی که دوست داری و چیزی که نمی‌پسنی.» ایشان یکی از جلوه‌های عملی تأثیرگذاری هوای نفس بر یک مدیر را اظهار کردن ریاست و فرمانروایی بر زیردستان می‌دانند: «نباید بگویی: من فرمان یافته‌ام و فرمان‌دهنده‌ام و باید از من فرمان ببرند، زیرا چنین گفته‌ای تیره و تباه گرداندن دل است و ناتوان و فرسوده ساختن دین و نزدیک شدن به پیشامدهای دگرگون‌کنندهٔ نعمت!» (همان).

**عدالت و انصاف:** عدالت، قلب تپنده نظام اداری سالم است. امام علی(ع) می‌فرماید: «فَإِنَّ الشُّحَّ بِالنَّفْسِ الْإِنْصَافُ مِنْهَا فِيمَا أَحَبَّتْ أَوْ كَرِهَت...؛ بخل ورزیدن به نفس خویش، آن است که در آنچه دوست دارد، یا برای او ناخوشایند است، راه انصاف پیمایی». یکی از جلوه‌های رعایت عدالت در برخورد مدیران با ارباب رجوع است. توصیه اسلام رعایت عدالت در نگاه کردن و رفتار با آنان است. از دیگر مصادیق عدالت در سازمان می‌توان به توزیع عادلانه منابع، تشویق و تنبیه براساس عملکرد اشاره کرد. رعایت عامل انگیزه‌دهی ایجاد می‌کند و جلوی تبعیض را می‌گیرد. امام علی (علیه السلام) بر رعایت مساوات در نگاه و اشاره به آنان تأکید می‌کنند و دلیل این کار را عدم سوءاستفاده نزدیکان بیان کرده‌اند: «از نظر مقام و منزلت آنقدر او را گرامی دار که نزدیکان تو، به نفوذ در او طمع نکنند تا از توطئه آنان در نزد تو در أمان باشد.» ایشان همچنین عدالت را برترین روشنی چشم زمامداران می‌دانند (نامه ۵۳) که در نرمی رفتار با مردمان و همه را به یک چشم نگریستن و خود و دیگران را در حق، برابر شمردن محقق می‌شود (حرانی، ۱۳۸۲ق، ص۱۷۶).

**احساس مسئولیت و امانت‌داری**: در اسلام، مدیریت، نوعی امانت و مسئولیت تلقی می‌شود و خداوند انسان را به بازگرداندن امانات به‌صورت صحیح به صاحبانش امر کرده است: «انَّ اللَّهَ يَأمُرُكُم أن تُؤَدُّوا الأَمانات إِلى أَهلِها؛ خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانات را به صاحبانش بازگردانید.» (نساء/۵۸) کارکنان باید اموال عمومی و مسئولیت‌ها را امانت بدانند و از خیانت پرهیز کنند. تبیین: این عامل جلوی بخشش اموال عمومی یا سوءاستفاده شخصی را می‌گیرد و سلامت اداری را از طریق صداقت فردی تقویت می‌کند.

در سیره امام علی (علیه السلام) آمده است ایشان در تبیین اهمیت امانت‌داری در بیت‌المال تا جایی پیش رفتند که فرمودند: «به خدا سوگند، اگر چیزی را که عثمان بخشیده، نزد کسی بیابم، آن را به صاحبش باز می‌گردانم، هرچند آن را کابین زنان کرده باشند یا بهای کنیزکان. که در دادگری گشایش است و آنکه از دادگری به تنگ آید از ستمی که بر او می‌رود، بیشتر به تنگ آید.» (خطبه ۱۵) ایشان بخشش حاکمان از بیت‌المال مسلمانان را نمونه‌ای از ستم و خیانت برشمردند (تمیمی آمدی، ۱۴۰۱۰ق،، ح۴۷۲۵) و از کارگزاران خود می‌خواستند حتی در نوشتن نامه نیز صرفه‌جویی کنند (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج۱۷، ص۴۰۴).

**زهد و پرهیز از دنیاطلبی:** وقتی مدیریت وسیله و ابزاری برای کسب ثروت و جاه شود، فساد آغاز می‌گردد. امام علی(ع) مدیریت را وسیله‌ای برای برپایی عدالت و خدمت به مردم می‌دانست. نقل است که ایشان در حال پینه زدن کفش خود بودند و فرمودند: «به خدا سوگند، این کفش برایم از حکومت بر شما محبوب‌تر است، مگر آنکه حقی را با آن برپا دارم یا باطلی را دفع کنم.» (خطبه ۳۳ *نهج‌البلاغه*)

### عوامل ساختاری ـ سازمانی (بُعد بیرونی)

این عوامل به قوانین، ساختارها، فرایندها و روابط حاکم بر سازمان مربوط می‌شود که محیط را برای رفتار سالم یا ناسالم فراهم می‌کند. براساس مطالعات داخلی صورت‌گرفته، ضعف‌های سازمانی مانند عدم نظارت یا قانون‌گریزی، عامل اصلی فساد است و اسلام با تأکید بر برخی راهکارها نظیر مشورت و پاسخ‌گویی، این عوامل را اصلاح می‌کند.

**نظارت و کنترل مستمر:** نظارت چندگانه (مدیران بر کارکنان، کارکنان بر مدیران و نظارت همگانی) فساد را کاهش و اعتماد عمومی را افزایش می‌دهد. سیره معصومین، مملو از تأکید بر نظارت دقیق بر کارگزاران است. امام علی (ع) در عهدنامه مالک می‌فرماید: «کارهایشان را از طریق بازرسان امین و وفادار پیگیری کن (نامه ۵۳). ایشان در دوران خلافت خویش با دریافت گزارش‌های محرمانه از عملکرد والیان، بر آنان نظارت می‌کردند. با این حال نظارت مستمر درونی، مؤثرتر از نظارت بیرونی است.

**شفافیت و مبارزه با ویژه‌خواری:** تأکید بر ثبت و گزارش‌گیری دقیق مالی و توزیع عادلانه بیت‌المال از اصول سیره علوی است. امیرالمؤمنین (علیه السلام) بر برابری در تقسیم بیت‌المال اصرار داشت و با نزدیکان خود که سهم بیشتری مطالبه می‌کردند، به‌شدت برخورد می‌کرد. قرآن نیز رشوه و ویژه‌خواری را از مصادیق فساد و اکل مال به باطل می‌شمرد.

در سیره حضرت علی (علیه السلام) آمده است ایشان حتی با نزدیکان متخلف خود در بهره‌برداری غیرمجاز از بیت‌المال قاطعانه برخورد می‌کردند (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۲۸، ص ۲۹۲).

**حاکمیت قانون و شایسته‌سالاری:** در نظام اداری اسلام، قانون (که مطابق با شریعت است) حاکم است. اسلام با نهی مدیران از استبداد و توصیه همگان به رعایت قانون می‌کوشد شایسته‌سالاری را به‌عنوان معیار گزینش افراد قرار دهد. انتخاب مدیران و کارکنان براساس صلاحیت و عدالت، نه روابط شخصی، جلوی ورود نیروهای ناشایست و فسادزا در سازمان را می‌گیرد و کارآیی اداری را افزایش می‌دهد. یکی از ملاک‌های نیروی انسانی شایسته در سازمان‌ها، قوی و امین بودن است. قرآن در داستان حضرت موسی و دختران شعیب، معیار استخدام بهترین فرد را قوی و امین بودن معرفی می‌کند (قصص: ۲۶).

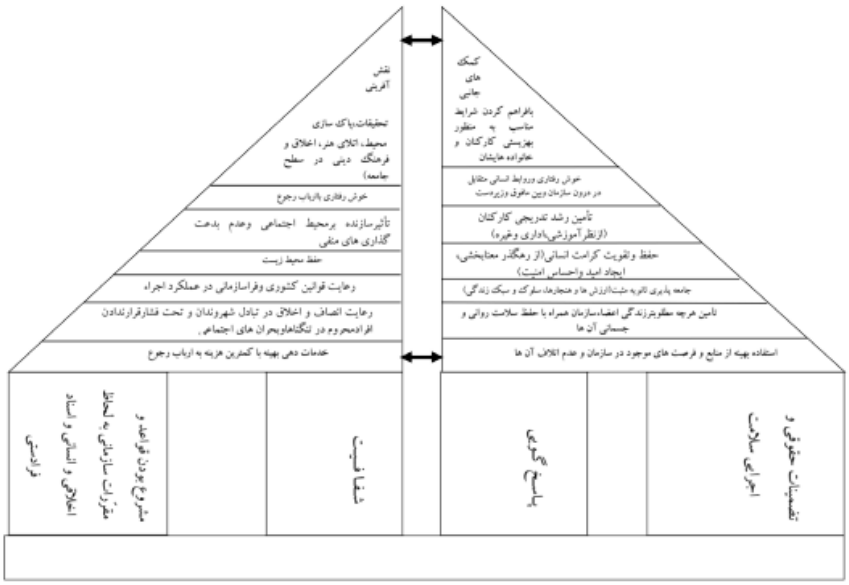
**تصمیم‌گیری براساس مشورت:** ساختار مدیریت در اسلام به‌گونه‌ای است که نباید متمرکز و قائم به شخص باشد، به عبارتی دیگر قدرت باید در تمام سطوح سازمان توزیع شود. این امر از طریق مشورت مدیران با کارکنان و دخالت دادن نظرات آنان در تصمیم‌گیری محقق می‌شود. یکی از آفت‌های تصمیم‌گیری‌های فردی، ظهور استبداد در سازمان و از بین رفتن نشاط سازمانی است. ازاین‌رو امام علی (علیه السلام) نجات از هلاکت و نابودی را در گروه رایزنی و مشورت می‌داند (حکمت۱۶۱). خداوند در سوره آل‌عمران آیه ۱۵۹ رسول الله (ص) را حتی با وجود برخورداری از خرد والا و عصمت، به مشورت با مردم در امور توصیه کرده است.

### ٤,٣,٤. رویکردها و مدل‌های سلامت و فساد اداری با نگرش دینی

با عنایت به آیات و احادیث و سیره معصومین (علیهم السلام) در زمینه سلامت و فساد اداری، در سال‌های اخیر مطالعات متعددی در بافت اسلامی صورت گرفته‌اند تا دیدگاه‌های دینی در این زمینه را در سازمان‌های اسلامی یا سازمان‌هایی در بافت جامعه اسلامی عملیاتی‌سازی کنند. خروجی این کوشش‌ها مدل‌ها و رویکردهایی شده است که می‌توانند مقدمه‌ای برای شکل‌گیری دانش مدیریت اسلامی باشند. در این قسمت مهم‌ترین و برجسته‌ترین رویکردها و مدل‌های ناظر به سلامت و فساد اداری با نگرش دینی معرفی و تبیین می‌شوند. این رویکردها از این جهت که مفاهیم دینی را پایه و اساس مفهوم‌پردازی و مدل‌سازی خود کرده‌اند، می‌توانند رویکردهای دینی در زمینه فساد و سلامت اداری محسوب شوند.

### هرم سلامت اجتماعی سازمان با نگرش دینی

عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۵) در کتاب *نظریه‌های فساد و سلامت اداری* با بهره‌گیری از رویکرد حیات درونی و بیرونی سازمان و با مرور نظریه‌های موجود پیرامون سلامت اداری، به مدلی از سلامت سازمانی دست یافتند که مبتنی بر سلامت اجتماعی سازمان‌ها و براساس نگرش دینی است. ایده اولیه این رویکرد از هرم مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها توسط کارول گرفته شده است. کارول در این هرم، به دو دسته از مسئولیت‌های بیرونی و درونی سازمان‌ها در چهار محور اشاره می‌کند: ۱) عملکرد اقتصادی (در قاعده هرم)؛ ۲) پیروی کسب‌وکارها از قانون؛ ۳) مسئولیت اخلاقی کسب‌وکار؛ ۴) اعمال مسئولیت انسان‌دوستانه. عابدی جعفری (۱۳۹۵: ۱۴۴) هرم مسئولیت اجتماعی سازمان را به دو بخش تقسیم کرده است؛ سلامت اجتماعی درونی و سلامت اجتماعی بیرونی. قاعده این هرم بر روی چهار رکن قرار دارد؛ تنظیمات حقوقی و اجرایی سلامت، پاسخ‌گویی، شفافیت، مشروع بودن قواعد و مقررات سازمانی به لحاظ اخلاقی و انسانی و اسناد فرادستی. شکل ۱ مدل نهایی آن‌ها را نشان می‌دهد که بر محور چهار مؤلفه اصلی استوار است؛ تنظیمات حقوقی و اجرایی سلامت، پاسخ‌گویی، شفافیت، و مشروع بودن قواعد و مقررات سازمانی از منظر اخلاقی و انسانی و اسناد فرادستی.



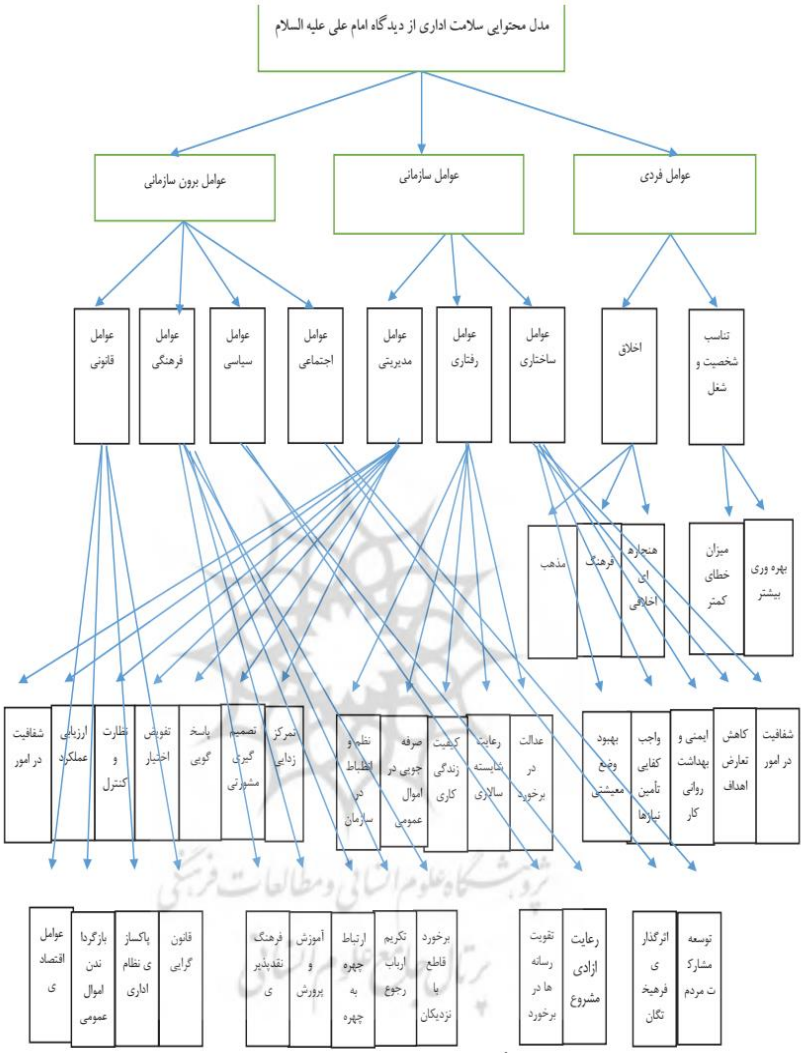

شکل۲. هرم سلامت اجتماعی سازمان با نگرش دینی (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۵)

### ره‌نگاشت ارتقای سلامت اداری در سازمان

کارگر شورکی و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی کاربردی با رویکرد کیفی طراحی ره‌نگاشت سلامت اداری در استانداری یزد با رویکرد دینی پرداختند. برای انجام این کار از مدیران واحدهای سازمانی فعال در استان یزد نظرسنجی به‌عمل آوردند و سپس داده‌ها را در اختیار هفت نفر از خبرگان تخصصی قرار دادند تا با رویکرد اسلامی و از طریق بحث گروهی به تدوین ره‌نگاشت سلامت اداری بپردازند. یافته‌ها نشان داد در مسیر دستیابی به سلامت اداری با رویکرد دینی، لازم است چهارده فعالیت اصلی صورت گیرد که عبارتند از: خدمت‌دهی الکترونیک، آموزش کارکنان، تقویت زیرساخت‌ها، شفاف‌سازی، تقویت نظارت، رفع تعارض منافع، آگاه‌سازی عمومی، اصلاح مقررات، مشارکت‌جویی، تقویت پاسخ‌گویی، پذیرش خدمتگزاری، تقویت معنویت، اصلاح نظام جبران خدمات و استقرار مدیریت دانش.

### مدل سلامت اداری مبتنی بر سیره حضرت علی (علیه السلام)

این مدل که در پژوهشی توسط فرجاد و مالمیر (۱۴۰۰) با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد و براساس اسناد، کتب و مقالات نگاشته‌شده پیرامون سیره امام علی (علیه السلام) طراحی شد، شامل ۳۵ شاخص، ۹ مؤلفه و ۳ بعد (عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل برون‌سازمانی) است. عوامل فردی شامل اخلاق و تناسب شخصیت و شغل؛ عوامل سازمانی شامل عوامل ساختاری، عوامل مدیریتی و عوامل رفتاری؛ و عوامل برون‌سازمانی شامل عوامل سیاسی، فرهنگی و قانونی هستند. عوامل ساختاری شامل شفافیت در امور، کاهش تعارض اهداف فرد و سازمان، ایمنی و بهداشت روانی محیط کار، واجب کفایی تأمین نیازهای اساسی جامعه، پیشگیری از فعالیت‌های ناسالم سازمانی هستند. عوامل مدیریتی عبارتند از: تمرکززدایی، تصمیم‌گیری مشورتی، تفویض اختیار، نظارت و کنترل، ارزیابی عملکرد. عوامل رفتاری شامل عدالت در برخورد با کارکنان، رعایت شایسته‌سالاری، مکانیزم نظم و انضباط در سازمان، کیفیت زندگی کاری، صرفه‌جویی در اموال عمومی است. ذیل عوامل برون‌سازمانی، عوامل اجتماعی شامل توسعه و مشارکت مردم در مبارزه با فساد، اثرگذاری فرهیختگان و کارگزاران، نهادینه‌سازی فرهنگ نقد و نقدپذیری؛ عوامل سیاسی شامل تقویت نقش مطبوعات و رسانه‌های آزاد در مبارزه با فساد اداری، رعایت آزادی مشروع مردم و عوامل فرهنگی شامل تکریم ارباب رجوع، ارتباط چهره‌به‌چهره با مردم، آموزش و پرورش، فرایند اجتماعی‌سازی، و نظارت همگانی. عوامل قانونی شامل قانون‌گرایی، پاکسازی نظام اداری و بازگرداندن اموال عمومی.






شکل۳. مدل محتوایی سلامت اداری مبتنی بر آموزه‌های *نهج‌البلاغه* (فرجاد و مالمیر، ۱۴۰۰)

### الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های اسلامی

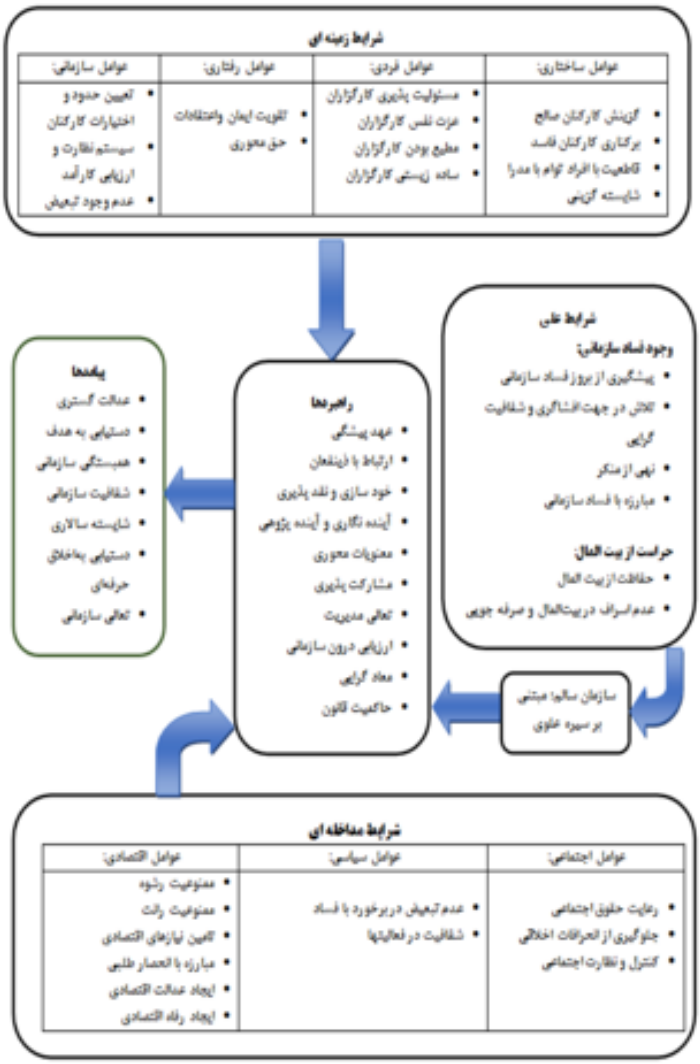
این الگو در سال ۱۳۹۲ توسط قشقایی‌زاده و همکاران تدوین شد و برای نیل به آن، پس از جمع‌آوری داده‌های مصاحبه و پرسشنامه با خبرگان و متخصصان امر، این مؤلفه‌ها به‌دست آمدند؛ شفافیت (مشخص بودن انتظارات)، نظام پاداش عادلانه، حل مشکل، ارتباط سازنده، رفتار حمایتی، هدفمندی، همبستگی، نوآوری، بهره‌وری از منابع، انعطاف‌پذیری، معنویت در کار، توجه به روحیه افراد و کیفیت‌گرایی.

شکل۴. الگوی نظری سلامت سازمانی با نگرش اسلامی (قشقایی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲)

### الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری مبتنی بر سیره علوی

کارگر و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به طراحی الگوی سازمان سالم مبتنی بر آموزه‌های *نهج‌البلاغه* پرداختند. این الگو که با بهره‌گیری از نظریه داده‌بنیاد و پس از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی به‌دست آمد، حاوی شرایط زمینه‌ای، شرایط علی، شرایط مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها بود. شرایط زمینه‌ای شامل سه دسته عوامل ساختاری، فردی، رفتاری و سازمانی بود. عوامل ساختاری عبارتند از: گزینش کارکنان صالح، برکناری کارکنان فاسد، قاطعیت توأم با مدارا، و شایسته‌گزینی. عوامل فردی شامل مسئولیت‌پذیری، عزت نفس، مطیع بودن و ساده‌زیستی کارکنان است. در میان عوامل رفتاری می‌توان به تقویت ایمان و اعتقادات و حق‌محوری و در میان عوامل سازمانی می‌توان به تعیین حدود اختیارات کارکنان، سیستم نظارت و ارزیابی کارآمد، و عدم وجود تبعیض اشاره کرد.

عامل اصلی حرکت به‌سمت سازمان سالم از منظر *نهج‌البلاغه*، رهایی از فساد سازمانی و حراست از بیت‌المال است که این امر از طریق راهبردهای عهدپیشگی، ارتباط با ذی‌نفعان، نقدپذیری، آینده‌نگری، معنویت‌محوری، تعالی مدیریت، ارزیابی درونی، معادگرایی و حاکمیت قانون محقق می‌شود. با این حال این راهبردها متأثر از عوامل مداخله‌گر اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هستند. چنانچه این شرایط کنترل شود، می‌توان به پیامدهایی نظیر عدالت‌گستری، دستیابی به هدف، همبستگی سازمانی، برنامه‌ریزی سازمانی، شایسته‌سالاری، دستیابی به اخلاق حرفه‌ای و تعالی سازمانی دست یافت که منجر به حکمرانی آرمانی در سطح سازمانی می‌شوند. شکل ۵ الگوی نهایی را نشان می‌دهد:



## ۵. تحلیل انتقادی اسناد و قوانین بالادستی با ارجاع به آموزه‌های دینی

در این قسمت مهم‌ترین قوانین و اسناد بالادستی مرتبط با سلامت و فساد در نظام اداری، معرفی و سپس میزان انطباق یا عدم انطباق آن‌ها با نگرش دینی و رویکردهای برآمده از آن تحلیل و نکات پیشنهادی و اصلاحی ارائه می‌شوند.

می‌توان این اسناد را براساس تمرکز محتوایی و عملکردی در چهار گروه اصلی تقسیم کرد: ۱) اسناد بنیادین، ۲) اسناد سیاست‌گذاری راهبردی و کلان (با تمرکز بر جهت‌گیری‌های کلان اقتصادی و اداری)، ۳) اسناد نظارتی (با هدف نظارت و پیشگیری از سوءاستفاده)، و ۴) اسناد اجرایی و عملیاتی (با تمرکز بر اجرا، اخلاق حرفه‌ای و مقابله مستقیم با تخلفات).

### ۵,۱. اسناد بنیادین

**الف) قانون اساسی**

**اول) مهم‌ترین اصول مرتبط با سلامت و فساد اداری**

مهم‌ترین اصول قانون اساسی که ارتباط با سلامت و فساد در نظام اداری دارند، عبارتند از:

- اصل ۲ بر عدالت، مبارزه با ستمگری و سلطه‌گری تأکید دارد.
- طبق اصل ۸ دعوت به خیر، امر به معروف و نهی از منکر وظیفه‌ای است همگانی و متقابل بر عهده مردم نسبت به یکدیگر، دولت نسبت به مردم و مردم نسبت به دولت؛
- در اصل ۳ بند ۹ و ۱۰ به رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی و ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضروری اشاره شده است.
- اصل ۴ کلیه قوانین و مقررات مدنی، جزایی، مالی، اقتصادی، اداری، فرهنگی، نظامی، سیاسی و غیره را براساس موازین اسلامی می‌داند. طبق اصل ۴۹، «دولت موظف است ثروت‌های ناشی از ربا، غصب، سوءاستفاده از قدرت، رشوه و اختلاس و معاملات نامشروع را به صاحب آن بازگرداند و در صورت عدم شناسایی، به بیت‌المال اختصاص دهد».
- اصل ۵۷ قوای سه‌گانه را مستقل از یکدیگر می‌داند و وظایف و اختیارات هریک به‌تفصیل در قانون اساسی آمده است.

- اصل ۶۱ نظارت بر حسن اجرای قوانین در کلیه امور کشور را از وظایف قوه قضائیه می‌داند.
- طبق اصل ۹۰ مردم حق شکایت از طرز کار مجلس یا قوه مجریه یا قوه قضاییه را دارند.
- طبق اصل ۱۴۱ رئیس‌جمهور، معاونان رئیس‌جمهور، وزیران و کارمندان دولت نمی‌توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند.

## دوم) پیشنهادهای اصلاحی ـ تقنینی براساس نگرش دینی

براین اساس می‌توان برخی پیشنهادهای اصلاحی ـ تقنینی زیر برگرفته از آموزه‌های اسلامی را ارائه کرد:

| اصل مرتبط | ارتباط با سلامت و فساد اداری | پیشنهاد اصلاحی ـ تقنینی |
|---|---|---|
| **اصل ۲** | پایه نظری سلامت اداری براساس عدالت و مبارزه با ظلم و سوءاستفاده از قدرت؛ مبارزه با ستمگری و سلطه‌گری | افزودن‌بندی برای الزامی کردن آموزش عدالت‌محور در برنامه‌های آموزشی اداری، براساس سیره امام علی (ع) که در نامه ۵۳ *نهج‌البلاغه* بر عدالت در گزینش کارگزاران و مبارزه با ظلم تأکید دارد، و آیه ۲۵ سوره حدید قرآن که بر عدالت به‌عنوان هدف بعثت انبیا اشاره می‌کند. همچنین ایجاد کمیسیون‌های مستقل برای نظارت بر عدالت اداری، الهام‌گرفته از روش امام علی در برکناری کارگزاران خائن (نامه۵۳). |
| **اصل ۳ (بند ۸)** | ایجاد امکانات عادلانه و حذف تبعیض در نظام اداری؛ حمایت از حقوق همه‌جانبه افراد و رفع تبعیضات ناروا | پیشنهاد اصلاح قانون برای ایجاد سامانه‌های دیجیتال شفاف توزیع منابع اداری، بر پایه سیره علوی که امام علی (ع) در حکومت خود تبعیض را حذف و کوتاه کردن دست چپاولگران از بیت‌المال را اولویت داد (*نهج‌البلاغه*، خطبه ۱۵ و نامه۴۱). همچنین الزامی کردن ارزیابی سالانه تبعیض در ادارات با مشارکت مردمی، برای پیشگیری از فساد ناشی از نابرابری. |
| **اصل ۳ (بند ۹)** | تأکید بر کارآمدی، شفافیت و حذف ساختارهای زائد اداری؛ ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضروری | پیشنهاد تصویب قانونی برای بازنگری دوره‌ای ساختارهای اداری با تمرکز بر حذف لایه‌های زائد، مبتنی بر نامه ۵۳ *نهج‌البلاغه* که بر کارآمدی و نظارت دقیق بر کارگزاران تأکید دارد، و سیره ایشان در جلوگیری از فساد. همچنین ادغام فناوری برای شفافیت فرایندها، الهام‌گرفته از آموزه اسلامی امانت‌داری (آیه ۵۸ سوره نساء) |

| اصل مرتبط | ارتباط با سلامت و فساد اداری | پیشنهاد اصلاحی ـ تقنینی |
|---|---|---|
| **اصل ۴** | تضمین اسلامی بودن نظام اداری و ناسازگاری فساد با اصول اسلامی | پیشنهاد ایجاد شورای فقهی مستقل برای بررسی اسلامی بودن قوانین اداری، براساس سیره امام علی (ع) در *نهج‌البلاغه* مبنی بر اینکه فساد رهبران به فساد مردم منجر می‌شود. همچنین الزامی کردن آموزش *نهج‌البلاغه* در دوره‌های اداری برای تقویت اخلاق اسلامی |
| **اصل ۴۹** | صریح‌ترین اصل در مبارزه با فساد مالی، رشوه و اختلاس؛ دولت موظف است ثروت‌های ناشی از ربا، غصب، سوءاستفاده از قدرت، رشوه و اختلاس را به صاحب آن بازگرداند یا به بیت‌المال اختصاص دهد. | پیشنهاد تقویت قانون با ایجاد دادگاه‌های تخصصی فساد مالی، براساس سیره امام علی (ع) که اموال تاراج‌شده از بیت‌المال را بازمی‌گرداند (*نهج‌البلاغه*، خطبه ۱۵)، و آیات و احادیث در مورد حرمت رشوه. همچنین الزامی کردن گزارش دارایی سالانه مسئولان، الهام‌گرفته از نظارت دقیق امام علی (علیه السلام) بر کارگزاران خویش. |
| **اصل ۵۷** | جلوگیری از تمرکز قدرت و سوءاستفاده از آن در نظام اداری؛ استقلال قوای سه‌گانه و تفکیک وظایف | تقویت تفکیک وظایف با نظارت متقابل قوا، مبتنی بر نامه ۵۳ *نهج‌البلاغه* که بر توزیع عادلانه قدرت تأکید دارد، و سیره ایشان در جلوگیری از تمرکز قدرت در دست نزدیکان. همچنین ایجاد مکانیسم‌های فقهی برای حل تعارضات بین قوا براساس عدالت اسلامی |
| **اصل ۶۱** | ابزار مهم نظارت قضایی بر نظام اداری و مقابله با تخلفات؛ نظارت بر حسن اجرای قوانین در کلیه امور کشور بر عهده قوه قضائیه | پیشنهاد گسترش اختیارات قوه قضائیه برای نظارت پیشگیرانه بر ادارات، براساس سیره امام علی (ع) که جاسوسان راستگو برای نظارت بر کارگزاران می‌فرستاد (*نهج‌البلاغه*، نامه ۵۳). همچنین ادغام آموزش فقهی برای قضات در حوزه فساد اداری |
| **اصل ۹۰** | امکان نظارت مردمی و شکایت از عملکرد اداری و پیشگیری از فساد؛ حق شکایت مردم از طرز کار مجلس، قوه مجریه و قوه قضائیه | پیشنهاد ایجاد کمیسیون‌های مردمی برای بررسی شکایات اداری، مبتنی بر سیره علوی. امام علی (ع) با مردم ارتباط مستقیم داشت و شکایات را بررسی می‌کرد (کلینی، *کافی*، ج۵، ص۱۵۱) و آیات و احادیث در مورد پاسخ‌گویی به مردم (ر.ک: *ارشادالقلوب*، ج۱، ص۱۸۴). |

## ۲,۵. اسناد سیاست‌گذاری راهبردی و کلان

### الف) سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری

#### اول) مهم‌ترین اصول مرتبط با سلامت و فساد اداری

- **بند ۲ :** عدالت‌محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی؛
- **بند ۴:** دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران؛
- **بند ۶:** رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی؛
- **بند ۱۳:** عدالت‌محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری؛
- **بند ۱۸:** شفاف‌سازی و آگاهی‌بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم و نظام اداری با تأکید بر دسترسی آسان و ضابطه‌مند مردم به اطلاعات صحیح؛
- **بند ۲۰:** قانون‌گرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی، پاسخ‌گویی و تکریم ارباب رجوع و شهروندان و اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی در کلیه فعالیت‌ها؛
- **بند۲۱:** نهادینه‌سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت‌داری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال؛
- **بند۲۴:** ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن از طریق اصلاح فرایندهای قانونی و اداری، بهره‌گیری از امکانات فرهنگی و به‌کارگیری نظام مؤثر پیشگیری و برخورد با تخلفات؛
- **بند ۲۵:** کارآمدسازی و هماهنگی ساختارها و شیوه‌های نظارت و کنترل در نظام اداری و یکپارچه‌سازی اطلاعات.

## دوم) پیشنهادات اصلاحی/تقنینی براساس نگرش دینی

بر این اساس می‌توان برخی پیشنهادهای اصلاحی/تقنینی زیر برگرفته از آموزه‌های اسلامی و سیره علوی را ارائه کرد:

| ماده/بند مرتبط | ارتباط با سلامت و فساد اداری | پیشنهاد اصلاحی ـ تقنینی |
|---|---|---|
| **بند ۲** | تضمین عدالت در جذب و ارتقا برای جلوگیری از تبعیض و فساد در منابع انسانی | پیشنهاد افزودن‌بندی برای الزامی کردن ارزیابی عدالت‌محور در فرایندهای جذب و ارتقا، براساس سیره امام علی (ع) که در نامه ۵۳ *نهج‌البلاغه* بر عدالت در گزینش کارگزاران تأکید دارد و افراد عادل را اولویت می‌دهد، و آیه ۵۸ سوره نساء در مورد امانت‌داری. همچنین ایجاد سامانه دیجیتال برای شفافیت جذب، الهام‌گرفته از روش امام علی در برکناری کارگزاران ناعادل و جایگزینی با شایستگان |
| **بند ۴** | تقویت شایسته‌سالاری برای جلوگیری از انتصابات فاسد و غیراخلاقی در مدیریت | پیشنهاد اصلاح قانون برای الزامی کردن آزمون‌های اخلاقی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در نصب مدیران، بر پایه سیره علوی که امام علی (ع) مدیران را براساس تقوا و دانش انتخاب می‌کرد (کارگزاران دولتی را از میان مردمی باتجربه و باحیا، از خاندان‌های پاکیزه و باتقوا، که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند انتخاب کن، زیرا اخلاق آنان گرامی‌تر، و آبرویشان محفوظ‌تر، و طمع و روزی‌شان کمتر، و آینده‌نگری آنان بیشتر است. (*نهج‌البلاغه*، نامه ۵۳)، همچنین ایجاد شورای فقهی برای نظارت بر شایسته‌سالاری انتصابات |
| **بند ۶** | رعایت عدالت در پرداخت برای پیشگیری از فساد ناشی از نابرابری مالی و انگیزه‌های نادرست | پیشنهاد تصویب قانونی برای ارزیابی عملکرد سالانه پرداخت‌ها با تمرکز بر عدالت، مبتنی بر سیره امام علی (ع) که حقوق کارگزاران را براساس عملکرد و نیاز تنظیم می‌کرد (*نهج‌البلاغه*، خطبه ۱۵)؛ ایجاد صندوق عدالت پرداخت برای تأمین حداقل معیشت، الهام‌گرفته از ساده‌زیستی امام علی؛ پرداخت حقوق مکفی به کارکنان که موجب تشویق آنان به فعالیت بیشتر و پیشگیری از دست‌اندازی آنان به بیت‌المال و رفتن به‌سمت رشوه و ربا و دزدی می‌شود (سپس روزی فراوان بر آنان ارزانی دار، که با گرفتن حقوق کافی در اصلاح خود بیشتر می‌کوشند، و با بی‌نیازی، دست به اموال بیت‌المال نمی‌زنند، و اتمام حجّتی است بر آنان اگر فرمانت را نپذیرند یا در امانت تو خیانت کنند. (*نهج‌البلاغه*، نامه۵۳) |

| ماده/بند مرتبط | ارتباط با سلامت و فساد اداری | پیشنهاد اصلاحی ـ تقنینی |
|---|---|---|
| **بند ۱۳** | عدالت و شفافیت در قوانین برای جلوگیری از ابهامات منجر به فساد اداری | پیشنهاد ایجاد کمیسیون تنقیح قوانین با حضور علمای فقهی برای روزآمدسازی براساس اصول اسلامی ناظر به عدالت، و نیز سیره امام علی (ع) که بنای همه امور، از جمله قوانین را بر عدالت و شفافیت می‌دانست (*نهج‌البلاغه*، حکمت ۴۳۷). |
| **بند ۲۰** | قانون‌گرایی و پاسخ‌گویی برای جلوگیری از سلیقه‌گرایی و فساد فردی | پیشنهاد الزامی کردن آموزش مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی در دوره‌های اداری بر پایه سیره امام علی (ع) که حاکمان را به ارتباط مستقیم با مردم توصیه می‌کردند. (نهج‌البلاغه، نامه ۲۷)؛ عموم آموزه‌های دینی ناظر به مسئولیت‌پذیری مانند حدیث رسول الله (ص): فرمانروای مردم ، مسئول مردم است و نسبت به زیردستانش بازخواست می‌شود (صحیح مسلم، ج۳، ص۱۴۵۹). |
| **بند ۲۱** | تقویت وجدان کاری و امانت‌داری برای کاهش فساد اخلاقی و مالی | پیشنهاد تصویب قانونی برای نهادینه‌سازی فرهنگ امانت‌داری و وجدان کاری از طریق برنامه‌های فرهنگی، مبتنی بر سیره ائمه معصومین (علیهم اسلام)؛ برای مثال در حدیثی رسول الله (ص) فرمودند: «هرگاه یکی از شما کاری انجام می‌دهد، آن را محکم و دقیق انجام دهد.» (*الکافی*، ج۳، ص۲۶۳) بدین منظور ارزیابی سالانه وجدان کاری کارکنان برای پیشگیری از فساد می‌تواند صورت گیرد. |
| **بند ۲۵** | کارآمدسازی نظارت برای پیشگیری و کنترل فساد اداری | پیشنهاد تصویب قانونی برای یکپارچه‌سازی سامانه‌های نظارتی دیجیتال، مبتنی بر سیره حکومتی رسول الله (ص) که در موارد لازم از زمامداران خویش انتقاد می‌کردند یا تذکر می‌دادند یا امیرالمؤمنین (ع) در دوران حکومت خویش با تشکیل «دکّهٔ القضاء» این شیوه قضاوت را با عنوان «قضاء المظالم» در دیوان مظالم رسمیت بخشید. همچنین ایشان کارگزاران را به نظارت دقیق توصیه می‌کردند (*نهج‌البلاغه*، نامه ۵۳). همچنین می‌توان به نظارت مردم بر اعمال حاکمان اشاره کرد (مطابق با حدیث النصیحه لائمه المسلمین). |

## ب) سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی

### اول) مهم‌ترین اصول مرتبط با سلامت و فساد اداری

- **بند۱۶:** صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی کشور با تأکید بر تحول اساسی در ساختارها، منطقی‌سازی اندازهٔ دولت و حذف دستگاه‌های موازی و غیرضرور و هزینه‌های زاید؛
- **بند ۱۷:** اصلاح نظام درآمدی دولت با افزایش سهم درآمدهای مالیاتی؛
- **بند ۱۹:** شفاف‌سازی اقتصاد و سالم‌سازی آن و جلوگیری از اقدامات، فعالیت‌ها و زمینه‌های فسادزا در حوزه‌های پولی، تجاری، ارزی و ... ؛
- **بند ۲۳:** شفاف و روان‌سازی نظام توزیع و قیمت‌گذاری و روزآمدسازی شیوه‌های نظارت بر بازار.

### دوم) پیشنهادات اصلاحی/تقنینی براساس نگرش دینی

بر این اساس می‌توان برخی پیشنهادهای اصلاحی/تقنینی زیر برگرفته از آموزه‌های اسلامی و سیره علوی را ارائه کرد:

| ماده/ بند مرتبط | ارتباط با سلامت و فساد اداری | پیشنهاد اصلاحی ـ تقنینی |
|---|---|---|
| **بند ۱۶** | صرفه‌جویی و تحول ساختاری برای کاهش هزینه‌ها و پیشگیری از فساد ناشی از ساختارهای زائد | پیشنهاد تصویب قانونی برای بازنگری سالانه ساختارهای دولتی با تمرکز بر حذف هزینه‌های زائد، براساس سیره امام علی (ع) که در حکومت خود بر رعایت الگوی مصرف در اموال عمومی تأکید داشت (*نهج‌البلاغه*، نامه ۵۳). |
| **بند ۱۷** | اصلاح نظام درآمدی برای افزایش شفافیت و کاهش وابستگی به منابع فسادزا | پیشنهاد اصلاح قانون مالیاتی با افزایش سهم عادلانه مالیات‌ها و معافیت‌های مبتنی بر عدالت، بر پایه سیره علوی که امام علی (ع) درآمدهای دولتی را عادلانه جمع‌آوری و توزیع می‌کرد (*نهج‌البلاغه*، خطبه ۱۲۶). |
| **بند ۱۹** | شفاف‌سازی اقتصاد برای جلوگیری از فساد در حوزه‌های مالی و تجاری | پیشنهاد ایجاد شورای ضدفساد اقتصادی با نظارت فقهی برای شناسایی زمینه‌های فسادزا، مبتنی بر سیره امام علی (ع) که اقدامات فسادزا را ریشه‌کن می‌کرد؛ دروغگویی، غش در معاملات، و تدلیس و احتکار (برای مثال: نساء آیه ۲۹؛ *نهج‌الفصاحه*، ص ۲۷۸) از مصادیق برجسته عدم شفافیت اقتصادی هستند. |

| | | |
|---|---|---|
| **بند ۲۳** | شفاف‌سازی نظام توزیع برای پیشگیری از فساد در بازار و قیمت‌گذاری | پیشنهاد ایجاد شبکه نظارت مردمی براساس عموم آموزه اسلامی امر به معروف برای شفافیت توزیع کالا و خدمات و نظارت بر حسن اجرای این کار؛ یکی ازحقوق اصلی آحاد جامعه بر حاکم و کارگزاران حکومتی، حرکت در مسیر رفع پنهان‌کاری حقایق و شفاف‌سازی است، مگر در مورد اسرار نظامی و جنگی، زیرا این‌گونه اطلاعات جزو امور و موارد حساسی است که لازم است پنهان نگه داشته شوند و در اختیار همگان قرار نگیرند. از این روی امام علی (ع) در نامه به فرماندهان سپاه خویش، به آنان اطمینان می‌دهد که هیچ مانعی برای شفافیت در امور حکومتی در بهره‌مندی مردم نسبت به اطلاعات حکومتی وجود ندارد، جز اسرار جنگی: «آگاه باشید حق شما بر من آن است که جز اسرار جنگی، هیچ رازی را از شما پنهان ندارم، و کاری را جز حکم شرع، بدون مشورت با شما انجام ندهم.» (*نهج‌البلاغه*، نامه ۵۰). |

## ج) قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۳ـ۱۴۰۷)

### اول) مهم‌ترین اصول مرتبط با سلامت و فساد اداری

**ماده ۵ و بندهای ذیل آن:** به منظور مردمی‌سازی اقتصاد، جلب مشارکت بخش خصوصی و کاهش تصدی‌های دولت و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی نسبت به اجرای موارد زیر اقدام می‌گردد.

**ماده ۱۰۳ بند ث:** الزام فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به اقداماتی به منظور ارتقای نظم و امنیت عمومی، حمایت پایدار و مؤثر از عملکرد ضابطان و افزایش ضریب اطمینان به گزارش‌ها و پیشگیری از تخلفات احتمالی.

**ماده ۲۵ بند ت:** مشخص شدن چهارچوب پاداش سالانه قابل پرداخت به مدیرعامل، اعضای هیئت‌مدیره، اعضای هیئت عامل، مدیران شرکت‌های دولتی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و شرکت‌هایی که دولت به نحوی در آن‌ها سهام مدیریتی یا کنترلی دارد، مؤسسات اعتباری و بیمه‌ها با در نظر گرفتن اندازه و پیچیدگی فعالیت آن‌ها و نیز معیارهایی نظیر میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سوابق تجربی و مدیریتی و کارآمدی و بهره‌وری.

## دوم) پیشنهادات اصلاحی/تقنینی براساس نگرش دینی

براساس مواد و بندهای فوق، می‌توان پیشنهادات تقنینی اصلاحی زیر را برای ارتقای سلامت نظام اداری ارائه کرد:

| ماده/بند مرتبط | ارتباط با سلامت و فساد اداری | پیشنهاد اصلاحی-تقنینی |
|---|---|---|
| **ماده ۵** | کاهش تصدی‌گری دولت و جلوگیری از فساد ناشی از تمرکز قدرت و رانت | پیشنهاد الزامی کردن نظارت فقهی بر واگذاری تصدی‌ها به بخش خصوصی و ایجاد سامانه شفاف مشارکت مردمی، براساس آیه ۶۱ سوره هود («هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا» که آبادانی زمین را وظیفه مردم می‌داند) و سیره امام علی (ع) در توزیع عادلانه فرصت‌های اقتصادی برای بهره‌مندی کامل مردم از تلاش خود (*نهج‌البلاغه*، خطبه ۱۵). همچنین ممنوعیت واگذاری‌هایی که منجر به انحصار یا رانت شود، الهام‌گرفته از حدیث پیامبر (ص) در حرمت ظلم اقتصادی. اساساً اقتصاد اسلامی بر پایه حضور مردم است. اسلام آباد کردن زمین و فعالیت اقتصادی صحیح را وظیفه آحاد مردم می‌داند (هود، ۶۱) و توصیه می‌کند ساختارها و مناسبات به‌گونه‌ای تعریف شوند که مردم از ماحصل تلاش خود به‌طور کامل بهره‌مند شوند. |
| **ماده ۱۰۳ بند ث** | ارتقای امنیت عمومی و پیشگیری از تخلفات ضابطان برای حفظ سلامت اداری | پیشنهاد تقویت آموزش کرامت انسانی و حقوق شهروندی برای ضابطان با استناد به فقه امام خمینی (ره) در *تحریرالوسیله* (ج۱، ص۴۹۱) و آیه ۷۰ سوره اسراء («وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ»)، همراه با ایجاد مکانیسم نظارت مردمی و قضایی مستقل بر عملکرد ضابطان برای پیشگیری از تعدی. همچنین الزامی کردن گزارش‌دهی شفاف اقدامات انتظامی، بر پایه آموزه اسلامی و حفظ حرمت حریم خصوصی افراد. آیات الهی با تأکید بر اصل کرامت و ارزش والای انسان، بر حفظ حرمت و حریم او و امنیت فردی و اجتماعی افراد در حوزه‌های فردی و اجتماعی و مخالفت با هرگونه تعدی به او تأکید دارند. اسلام ورود بدون اجازه به مسکن دیگران را ممنوع و تعرض و حتی نگاه کردن به داخل خانه و محل سکونت مستور مردم را از مجوزات دفاع مشروع می‌شمارد تا آنجا که اگر شخص معترض، به هنگام دفاع صاحب‌خانه کشته شود، خونش هدر رفته و مهدور خواهد بود. (ر.ک: امام روح‌الله خمینی، *تحریرالوسیله*، ج۱، ص۴۹۱) |
| **ماده ۲۵ بند ت** | تعیین چهارچوب عادلانه پاداش برای جلوگیری از فساد مالی مدیران | پیشنهاد تعیین سقف پاداش براساس عدالت و سختی کار، با الزامی کردن نظارت شورای فقهی، براساس حدیث پیامبر (ص): «مَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَلَا يَسْتَعْمِلْ أَجِيراً حَتَّى يُعْلِمَهُ مَا أَجْرُهُ» (تعیین مزد پیش از کار) و کلام امام علی (ع): «عَلَى قَدْرِ الْبَلَاءِ يَكُونُ الْجَزَاءُ» (پاداش به‌اندازه مشقت). آموزه‌های اسلامی از یک‌سو بر تعیین میزان حقوق و دستمزد کارکنان از قبل از شروع کار تأکید دارند. برای مثال در حدیثی آمده است: من کان یومن بالله و الیوم الاخر فلا یستعملن اجیرا حتی یعلمه ما اجروه؛ |

| | | |
|---|---|---|
| | | کسی که به خداوند و روز جزا ایمان دارد، کارگری را به‌کار نمی گیرد مگر آنکه از قبل مزدش را تعیین کرده و به او بگوید. از سویی دیگر نداشتن معیار و ضابطه برای پرداخت حقوق و دستمزد را به همان اندازه غیرعادلانه می‌داند که ضایع کردن حقوق کارکنان. ازاین‌رو حضرت علی (ع) می فرماید: و لکل علی الوالی حق بقدر ما یصلح؛ برای هریک از زیردستان بر مافوق خود حقی است به اندازه‌ای که کارها را اصلاح می کند. معیار دیگر، میزان سختی آن کار است. ایشان می‌فرمایند: علی قدر البلاِ یکون الجزا؛ جزا و پاداش (هر فرد یا هر کار) به مقدار سختی و مشقت آن است. |

## ۵،۳. اسناد نظارتی

### الف) قانون رسیدگی به دارایی مقامات کشور

### اول) مهم‌ترین اصول مرتبط با سلامت و فساد اداری

**ماده ۲:** به منظور افزایش اعتماد عمومی مردم به مسئولان جمهوری اسلامی ایران و ارتقای سلامت اداری از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون، یکی از شرایط تصدی سمت‌های موضوع این قانون، تعهد به ارائه فهرست دارایی‌های خود، همسر و فرزندان تحت تکفل، در قالب خوداظهاری به قوه قضائیه است.

### دوم) پیشنهادات اصلاحی/تقنینی براساس نگرش دینی

براساس ماده فوق، می‌توان پیشنهادات تقنینی اصلاحی زیر را برای ارتقای سلامت نظام اداری ارائه کرد:

| ماده/بند مرتبط | ارتباط با سلامت و فساد اداری | پیشنهاد اصلاحی-تقنینی |
|---|---|---|
| **ماده ۲** | شفافیت دارایی مسئولان، امکان نظارت بر افزایش غیرمشروع اموال را فراهم کرده و اعتماد عمومی را تقویت می‌نماید، که از ارکان اصلی سلامت نظام اداری است. | افزودن تبصره یا بندی برای الزامی کردن نظارت دوره‌ای و تصادفی بر صحت اظهار دارایی‌ها؛ امام علی (ع) در دوران حکومت خود نظارت دقیق و ناگهانی بر کارگزاران داشتند و جاسوسان راستگو برای بررسی عملکرد و دارایی‌ها می‌فرستادند (*نهج‌البلاغه*، نامه ۵۳:). همچنین آیه ۵۸ سوره نساء («إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا») امانت‌داری را الزامی کرده و هرگونه پنهان‌کاری را ناسازگار با سلامت اداری می‌داند. |

| | | |
|---|---|---|
| | | افزودن بندی ناظر به عمومی‌سازی بخشی از اطلاعات اظهار دارایی (با حفظ حریم خصوصی)؛ این امر مبتنی بر حدیث پیامبر (ص) است که فرمود: «الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ» و تأکید اسلام بر شفافیت در امانت عمومی (بیت‌المال). انتشار محدود، اعتماد مردم را افزایش داده و مسئولان را به پاسخ‌گویی وامی‌دارد. |

**ب) قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد**

**اول) مهم‌ترین اصول مرتبط با سلامت و فساد اداری**

**ماده ۳ بند ب:** متن قراردادهای مربوط به معاملات متوسط و بالاتر، موضوع قانون برگزاری مناقصات که به روش مناقصه، مزایده، ترک تشریفات و غیره توسط دستگاه‌های مشمول بندهای (الف)، (ب) و (ج) ماده (۲) این قانون منعقد می‌گردد و همچنین اسناد و ضمائم آن‌ها و هرگونه الحاق، اصلاح، فسخ، ابطال و خاتمه قرارداد پیش از موعد و تغییر آن و نیز کلیه پرداخت‌ها، باید به پایگاه اطلاعات قراردادها وارد گردد.

**ماده ۵ بند ب شماره ۱:** اشخاصی که به قصد فرار از پرداخت حقوق عمومی و یا دولتی مرتکب اعمال زیر می‌گردند، متناسب با نوع تخلف عمدی به دو تا پنج سال محرومیت به شرح زیر محکوم می‌شوند: ارائه متقلبانه اسناد ـ ثبت نکردن معاملاتی که ثبت آن‌ها در دفاتر قانونی بنگاه اقتصادی، براساس مقررات، الزامی است یا ثبت معاملات غیرواقعی ـ استفاده از تسهیلات بانکی و امتیازات دولتی در غیر محل مجاز مربوط؛

**ماده ۹ بند الف:** در اجرای وظایف قانونی خود به اعمال نظارت بر فعالیت‌های اقتصادی اشخاص حقیقی و حقوقی اقدام و هرگونه سوءجریان را به‌همراه پیشنهادهای اصلاحی به مراجع ذی‌ربط منعکس نماید.

**مائده ۱۷ بند ج:** جبران صدمات و خسارات جسمی یا مالی در مواردی که امکان جبران فوری آن از ناحیه واردکننده صدمه یا خسارت ممکن نباشد. دراین صورت دولت جانشین زیان‌دیده محسوب می‌شود و می‌تواند خسارت پرداخت‌شده را مطالبه نماید.

**دوم) پیشنهادات اصلاحی/تقنینی براساس نگرش دینی**

براساس مواد فوق، می‌توان پیشنهادات تقنینی ـ اصلاحی زیر را برای ارتقای سلامت نظام اداری ارائه کرد:

| ماده/بند مرتبط | ارتباط با سلامت و فساد اداری | پیشنهاد اصلاحی-تقنینی |
|---|---|---|
| **ماده ۳ بند ب** | شفافیت در قراردادها برای پیشگیری از فساد در معاملات دولتی | افزودن بند نظارت فقهی بر ورود قراردادها به پایگاه و انتشار عمومی خلاصه معاملات، براساس آیه ۵۸ سوره نساء (امانت‌داری در معاملات عمومی) و سیره امام علی (ع) در ثبت دقیق و شفاف قراردادهای دولتی برای جلوگیری از غش و فساد (*نهج‌البلاغه*، نامه ۵۳). همچنین دستور قرآنی به شفافیت در مکتوب کردن معاملات و دیون (بقره۲۸۲) و مشهور فقیهان که به تغییر اصل اوّلیه فساد در معاملات به اصل ثانویه صحّت قائل شده‌اند، منشأ آن را عموم سخن خداوند در سوره مائده آیه۱ (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ) دانسته‌اند. |
| **ماده ۵ بند ب شماره ۱** | مجازات تخلفات مالی برای جلوگیری از فرار از حقوق عمومی و فساد اقتصادی | مجازات محرومیت همیشگی برای تخلفات عمدی مالی بر پایه آیه ۲۹ سوره نساء («وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ») و سیره امام علی (ع) در مجازات سخت متخلفان مالی (*نهج‌البلاغه*، خطبه ۱۵: بازگرداندن اموال نامشروع) و حدیث امام صادق (ع): «مَنْ غَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّا» (غش در معامله حرام است) |
| **ماده ۹ بند الف** | نظارت اقتصادی برای کشف و اصلاح سوءجریان‌های فسادزا | اعمال نظارت بر فعالیت‌های اقتصادی و گزارش سوءجریان بر پایه آیه ۱۰۴ سوره آل‌عمران («وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ») و سیره امام علی (ع) در امر به معروف و نهی از منکر که شامل حوزه سازمان نیز می‌شود (*نهج‌البلاغه*، نامه ۴۷). |
| **ماده ۱۷ بند ج** | حمایت از زیان‌دیدگان و جلوگیری از فساد ناشی از عدم جبران خسارت | جبران خسارات توسط دولت و مطالبه از مقصر براساس آیه ۱۷۸ سوره بقره (قصاص و دیه با عدالت) و سیره رسول الله (ص) در جبران خسارت مالی و جانی به مسلمانان (برای مثال مأموریت دادن به امام علی (علیه السلام) برای جبران کامل خسارتی که یکی از کارگزاران خویش به یکی از قبایل وارد کرده بود). همچنین حدیث امام صادق (ع) در مورد ضمان در جبران خسارت مظلوم: هرکس در مسیر مسلمانان، زیان پدید آورد، ضامن است (*وسایل*، ج۱۹، ص۱۷۹). |

## ۴,۵. اسناد اجرایی و عملیاتی

### الف) قانون مدیریت خدمات کشوری

#### اول) مهم‌ترین اصول مرتبط با سلامت و فساد اداری

**ماده ۱۳ بند ۱:** اعمال حمایت‌های لازم از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مجری این وظایف

**ماده ۲۰:** دستگاه‌های اجرایی مکلفند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارآیی و بهره‌مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارمندان ذی‌ربط خود سازوکار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و دریافت پیشنهادها و اثرگذاری آن در تصمیم‌گیری‌ها را فراهم آورند. نظام پیشنهادها و نحوه پرداخت پاداش براساس آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

**ماده ۲۵:** مدیران و کارمندان دستگاه‌های اجرایی، خدمتگزاران مردم هستند و باید با رعایت موازین اخلاق اسلامی و اداری و طبق سوگندی که در بدو ورود ادا نموده و منشور اخلاقی و اداری که امضا می‌نمایند وظایف خود را به نحو احسن در راه خدمت به مردم و با در نظر گرفتن حقوق و خواسته‌های قانونی آن‌ها انجام دهند.

**ماده ۲۶:** دستگاه‌های اجرایی مکلفند مردم را با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاه‌های اجرایی آشنا نموده و از طریق وسایل ارتباط جمعی، به‌ویژه صداوسیمای جمهوری اسلامی ایران سطح آگاهی عمومی در این زمینه را ارتقا داده و اطلاعات لازم را به نحو مطلوب و مناسب دراختیار مردم قرار دهند.

**ماده ۲۷:** مردم در استفاده از خدمات دستگاه‌های اجرایی در شرایط مساوی از حقوق یکسان برخوردارند، دستگاه‌های اجرایی موظفند حداکثر ظرف سه ماه، مراحل، زمان و کیفیت و استاندارد ارائه خدمات و تغییرات آن‌ها را مستند و شفاف نموده و از طرق مختلف به اطلاع مردم برسانند و در صورت بروز هرگونه تخلف، مسؤولین دستگاه‌های اجرایی مسؤولیت پاسخ‌گویی به مردم و شکایت آنان را به‌عهده خواهند داشت.

**ماده ۲۸:** دولت مکلف است به منظور تأمین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقا، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و بهره‌مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبیهات لحاظ نموده و کلیه آئین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها، ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به‌عنوان یک عامل مؤثر منظور نماید.

**ماده ۵۳:** انتصاب و ارتقای شغلی کارمندان باید با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی آنان صورت گیرد.

**ماده ۵۸:** سازمان موظف است به منظور ارتقای سطح کارآیی و اثربخشی دستگاه‌های اجرایی، نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی را به‌گونه‌ای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر، انگیزه‌های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرایند آموزش تأمین نماید به نحوی که رابطه‌ای بین ارتقای کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزشی براساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند.

**بند ۳:** فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش‌های سوختگی و مراقبت‌های ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یادشده با تصویب هیئت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

**ماده ۸۱:** دستگاه‌های اجرایی مکلفند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، با استقرار نظام مدیریت عملکرد مشتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مدیریت و کارمندان، برنامه‌های سنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره‌وری را در واحدهای خود به مورد اجرا گذاشته و ضمن تهیه گزارش‌های نوبه‌ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند.

**ماده ۹۱:** اخذ رشوه و سوءاستفاده از مقام اداری ممنوع می‌باشد. استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاه‌های اجرایی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی، به‌جز دستگاه ذی‌ربط خود تخلف محسوب می‌شود.

**تبصره ۱:** دستگاه‌های اجرایی موظفند علاوه‌بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسی‌های مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجرای این ماده، نظارت مستقیم نمایند. چنانچه تخلف هریک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأیید مدیر مربوطه برسد، بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقامات و مدیران مجاز، می‌توانند دستور اعمال کسر یک‌سوم از حقوق، مزایا و عناوین مشابه و یا انفصال از خدمات دولتی برای مدت یک ماه تا یک سال را برای فرد متخلف صادر نمایند.

## دوم) پیشنهادهای اصلاحی/تقنینی براساس نگرش دینی

براساس مواد فوق، می‌توان پیشنهادات تقنینی ـ اصلاحی زیر را برای ارتقای سلامت نظام اداری ارائه کرد:

| ماده/بند مرتبط | ارتباط با سلامت و فساد اداری | پیشنهاد اصلاحی-تقنینی |
|---|---|---|
| **ماده ۱۳ بند ۱** | حمایت از بخش خصوصی و تعاونی برای جلوگیری از انحصار دولتی و فساد | پیشنهاد الزامی کردن نظارت فقهی بر حمایت‌ها و ایجاد سامانه شفاف توزیع تسهیلات و جلوگیری از رانت‌خواری و امتیاز ویژه، براساس سیره علوی در عدم بخشیدن زیاده بر بیت‌المال به نزدیکان خویش (*نهج‌البلاغه*، خطبه ۲۲۴)، توصیه به ایجاد تعاونی براساس آموزه‌های اسلامی تعاون و همکاری بر امور خیر (مائده۲) |
| **ماده ۲۰** | افزایش کارآیی و مشارکت کارکنان برای پیشگیری از فساد ناشی از عدم خلاقیت | پیشنهاد تصویب آیین‌نامه نظام پیشنهادها با پاداش مبتنی بر عدالت و مشارکت مردمی، بر پایه آیه ۱۰۴ سوره آل‌عمران (امر به معروف و نهی از منکر) و عموم توصیه به مشورت در اسلام (سوره شوری) و سیره رسول الله (ص) در جلب نظر مردم در تصمیم‌گیری (برای مثال مشورت در خصوص امور جنگی) |
| **ماده ۲۵** | تقویت اخلاق اداری و خدمتگزاری برای کاهش فساد اخلاقی | پیشنهاد الزامی کردن آموزش منشور اخلاقی براساس *نهج‌البلاغه* و سوگند اسلامی، براساس آیه ۵۸ سوره نساء (امانت‌داری) و سیره رسول الله (ص) و امام علی (علیه السلام) در مسئولیت‌پذیری کارگزاران نسبت به مردم |
| **ماده ۲۶** | آشناسازی مردم با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاه‌های اجرایی | پیشنهاد ایجاد کمپین‌های آموزشی دینی از طریق رسانه‌ها برای آگاهی حقوق، بر پایه عموم آیات و روایات اسلامی مبنی بر آگاهی یافتن از حقوق خویش براساس آیه ۶ حجرات (تبیین اخبار و اطلاع‌رسانی‌ها و صحت و سقم اخبار) که منجر به تحقق عدالت می‌شود. |
| **ماده ۲۷** | برابری حقوق مردم در خدمات و شفاف‌سازی مراحل و پاسخ‌گویی در تخلف | الزامی کردن انتشار دیجیتال استاندارد خدمات و ایجاد کمیسیون شکایات حقوقی در هر سازمان، براساس آیه ۵۹ سوره نساء (عدالت در حکمرانی) و سیره امام علی (علیه السلام) آن‌چنان‌که ایشان در نامه‌ای خطاب به اشعث‌بن قیس، استاندار خود در آذربایجان فرمود: «بی‌گمان کاری که به تو سپرده شده، برای تو طعمه نیست، بلکه امانتی است بر گردن تو که باید در برابر مافوق خود پاسخ‌گو باشی و از او اطاعت کنی. تو حق نداری نسبت به ملّت استبداد بورزی و خودسرانه تصمیم بگیری یا بی در دست داشتن سندی اطمینان‌بخش به کار مهم و خطیری دست یازی.» |

| ماده/بند مرتبط | ارتباط با سلامت و فساد اداری | پیشنهاد اصلاحی-تقنینی |
|---|---|---|
| **ماده ۲۸** | لحاظ رضایت مردم در ارتقا، انتصاب و تشویق/تنبیه برای افزایش سلامت اداری | الزامی کردن نظرسنجی رضایت عمومی با نظارت حقوقی در ارتقا و تشویق کارکنان، بر پایه عموم آیات و روایات ناظر به حسن خلق در برخورد با مردم (برای مثال صبر، نرمی و مدارا، تواضع و فروتنی) و نیز دستور امام علی (علیه السلام) به مالک اشتر که: «احساس مهر و محبت به مردم و ملاطفت با آن‌ها را در دلت بیدار کن... و از عفو و گذشت به آنان بهره‌ای بده.» (*نهج‌البلاغه*، نامه۵۳). |
| **ماده ۵۳** | شایسته‌سالاری برای جلوگیری از فساد ناشی از انتصاب ناشایست | پیشنهاد افزودن معیار حق‌مداری و حق‌گویی در احراز شایستگی، براساس آیه ۲۶ سوره ص (حکم به حق) و سیره امام علی (ع) در انتصاب براساس شایستگی و عملکرد موفق بدون لحاظ روابط (*نهج‌البلاغه*، نامه ۵۳) |
| **ماده ۵۸ بند ۳** | جبران سختی کار از طریق فوق‌العاده دستمزد برای انگیزه‌دهی عادلانه و پیشگیری از فساد | پیشنهاد تعیین فوق‌العاده براساس عدالت و سختی کار با نظارت فقهی، براساس کلام امام علی (ع): «عَلَى قَدْرِ الْبَلَاءِ يَكُونُ الْجَزَاءُ» (پاداش به اندازه مشقت) (*غررالحکم*، ح۶۱۸۶) و عمل به آموزه اسلامی عدالت در جبران خدمات |
| **ماده ۸۱** | ارزیابی عملکرد برای افزایش بهره‌وری و سلامت اداری | پیشنهاد ادغام ارزیابی عملکرد با معیارهای اخلاق اسلامی و گزارش به شورای فقهی، براساس آیه ۱۰۵ سوره توبه (عمل صالح و نظارت خداوند و پیامبر) و سیره امام علی (ع) در ارزیابی منظم کارگزاران (*نهج‌البلاغه*، نامه ۵۳) از طریق گماشتن جاسوسان، مجازات سخت متخلفان و بازپس‌گیری اموال آن‌ها، که انجام این کارها موجب امانت‌داری و مهربانی با رعیت می‌شود. |
| **ماده ۹۱ تبصره ۱** | ممنوعیت رشوه و سوءاستفاده برای ریشه‌کنی فساد مالی | الزامی کردن آموزش سالانه ضدفساد در دستگاه‌های اجرایی؛ الزامی کردن بررسی دقیق سابقه شرکا و پیمانکاران خارجی برای جلوگیری از رشوه غیرمستقیم، با جریمه‌های شدید؛ براساس آیه ۱۸۸ سوره بقره (نهی از رشوه) و سیره امام علی (ع) در نهی پرداخت رشوه و بخشش‌های بی‌حساب و کتاب از بیت‌المال (*نهج‌البلاغه*، خطبه ۱۵) و نظارت بازرسان معتمد بر نحوه مصرف بیت‌المال |

## جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

مجموعه پیشنهادات تقنینی ـ اصلاحی ارائه‌شده در نوشتار حاضر که ریشه در قرآن کریم، سنت پیامبر اکرم (ص) و سیره عملی امیرالمؤمنین علی (ع) دارد، نقشه‌ای جامع برای تحول حکمرانی و مبارزه ساختاری با فساد ترسیم می‌کند. هسته مرکزی این طرح، تبدیل عدالت و امانت‌داری از شعارهای اخلاقی به ضابطه‌های عملیاتی الزام‌آور در کلیه فرایندهای اداری، اقتصادی و قضایی است. محورهای اصلی این نظام پیشنهادی را می‌توان در چهار رکن خلاصه کرد:

- نخست، شفافیت حداکثری و نظارت چندلایه، از طریق ایجاد سامانه‌های دیجیتال انتشار عمومی قراردادها، اظهار دارایی‌ها و توزیع تسهیلات، همراه با نظارت‌های فقهی، مردمی و قضایی، که مانع رانت‌خواری و پنهان‌کاری می‌شود.
- دوم، شایسته‌سالاری و انصاف در جذب، ارتقا و پاداش، که با الزام آزمون‌های اخلاقی، ارزیابی‌های عدالت‌محور و تعیین حقوق و پاداش‌ها متناسب با عملکرد و سختی کار، زمینه تبعیض و باندبازی را از بین می‌برد.
- سوم، آموزش و فرهنگ‌سازی مستمر مبتنی بر منشور اخلاقی برگرفته از *نهج‌البلاغه*، که وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری و کرامت انسان‌ها را در بدنه حکومت نهادینه می‌سازد.
- و چهارم، نهادینه‌سازی پاسخ‌گویی و جریمه‌های مؤثر، از طریق ایجاد کمیسیون‌های مستقل شکایت، دادگاه‌های تخصصی فساد، و مکانیسم‌های سختگیرانه مانند بازپس‌گیری اموال نامشروع و مجازات محرومیت برای متخلفان، که هزینه فساد را به شکل بازدارنده‌ای افزایش می‌دهد.

تحقق این ایده‌آل‌ها مستلزم عزم راسخ مردم و همه نهادها برای یک تحول نظام‌مند است. همان‌گونه که الگوی حکومتی امام علی (ع) نشان می‌دهد، حکمرانی عادلانه محصول طراحی ساختارهای دقیق، نظارت بی‌امان و انتخاب کارگزاران پارسا و شایسته است. این مجموعه پیشنهادات در پی آن است تا با الهام از این سیره نورانی و تعالیم اسلامی، چارچوبی حقوقی و اجرایی ارائه کند که در آن، بیت‌المال امانتی الهی، مسئولیت خدمتی خطیر، و حق مردم بر دادرسی و شفافیت به‌رسمیت شناخته شود. تنها با استقرار چنین نظامی مبتنی بر حق‌مداری، حساب‌دهی و مشارکت آگاهانه مردم است که می‌توان به آرمان‌های اسلامی جامعه‌ای عاری از فساد و تبعیض، که در آن کرامت انسانی رعایت و عدالت در تمام شئون جاری می‌شود، نزدیک گردید. این مسیر، اگرچه دشوار، اما با تکیه بر مبانی مستحکم دینی و خرد جمعی، مسیری ممکن و ضروری برای تأسیس تمدن نوین اسلامی در عصر حاضر است.

## توصیه‌های سیاستی

براساس تحلیل جامع پیرامون سازه مفهومی سلامت و فساد اداری با نگرش اسلامی و خلاصه‌سازی نظام پیشنهادی پژوهش حاضر در قالب چهار رکن ذکرشده در جمع‌بندی و نتیجه‌گیری، بسته‌های سیاستی مشتمل بر محورهای زیر، که حاوی اقدامات قانونی، نهادی یا فرایندی می‌باشند، پیشنهاد می‌گردند:

**محور اول: اسلامی‌سازی ساختارها و فرایندهای اداری**

۱. قانون بازنگری دوره‌ای ساختارهای اداری (شامل حذف لایه‌های زائد و افزایش کارآیی)

۲. تشکیل شورای فقهی مستقل برای بررسی اسلامی بودن قوانین و امور اداری

۳. الزام آزمون اخلاقی اسلامی برای نصب مدیران (براساس آموزه‌های قرآن و سنت)

**محور دوم: شفافیت و نظارت مردمی و نهادی**

۱. ایجاد شبکه نظارت مردمی براساس امر به معروف و نهی از منکر برای شفافیت توزیع کالا و خدمات

۲. الزام نظارت فقهی بر واگذاری تصدی‌ها به بخش خصوصی و ایجاد سامانه مشارکت مردمی

۳. ایحاد تبصره یا بندی برای الزام نظارت دوره‌ای و تصادفی بر صحت اظهار دارایی‌ها

۴. انتشار عمومی خلاصه معاملات و قراردادها با نظارت فقهی

**محور سوم: عدالت‌محوری در مدیریت منابع و کارکنان**

الزام نظرسنجی رضایت عمومی با نظارت حقوقی در ارتقا و تشویق کارکنان

**محور چهارم: پیشگیری از فساد و تقویت نهادهای نظارتی**

الزام نظارت فقهی بر ورود قراردادها به پایگاه داده‌ها

**محور پنجم: آموزش، فرهنگ‌سازی و مشارکت عمومی**

کمپین‌های آموزشی دینی در رسانه برای آگاهی از حقوق اداری و مسئولیت‌های شهروندی

## منابع


قرآن کریم.

نهج البلاغه.

**الف) فارسی**

۱. ابن‌بابویه، محمدبن علی (صدوق) (۱۳۶۲ش). *الخصال*، قم، جامعه مدرسین.

۲. اطهری، سیدرضا و حسینی گاج، موسی‌الرضا (۱۳۹۱). «کالبد شکافی زوال و انحطاط سیاسی از دیدگاه ابن‌خلدون و ماکیاولی»، *مجله دانش سیاسی و بین‌الملل*، سال اول، ش۳، صص۱-۲۲.

۳. اکبری، زهرا؛ حکاک، محمد؛ وحدتی، حجت و نظرپوری، امیرهوشنگ (۱۳۹۸). «طراحی الگوی سه‌شاخگی حکمرانی خوب در سازمان‌های چندسطحی»، *نشریه مطالعات مدیریت راهبردی*، ش۴۰.

۴. امیدوار، جنان و مطیع، مهدی (۱۴۰۱). «مفهوم‌شناسی افساد فی الارض در آیات، روایات و دیدگاه‌های تفسیری»، *پژوهشنامه قرآن و حدیث*، ش۳۰، ص۱۸۵-۲۰۳.

۵. آذربایجانی، مسعود (۱۳۹۶). *سلامت معنوی*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۶. بابایی، ابوالفضل؛ واحدی، شهرام؛ ایمان‌زاده، علی و ادیب، یوسف (۱۳۹۹). «اثربخشی آموزش مهارت حساسیت اخلاقی بر کاهش مکانیسم بی‌تفاوتی اخلاقی و ارتکاب قلدری نوجوانان»، *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی* ۱۰(۳۷)، ۱۲۳-۱۳۹.

۷. تقی‌زاده، مهران (۱۳۹۴). «اخلاق حرفه‌ای: سلامت اداری نیاز مبرم سازمان‌ها»، تهران: *اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه‌ریزی فرهنگی اجتماعی ایران*.

۸. تمیمی آمدی، عبدالواحدبن محمد (۱۴۱۰ق). *غرر الحکم و درر الکلم* محقق/ مصحح: رجایی، سیدمهدی، دارالکتاب الإسلامی، قم، چاپ دوم.

۹. حبیبی‌تبار، حسین (۱۳۹۷). «سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری در ایران»، *پژوهش‌های اخلاقی*، دوره۸، ش۴، صص۹۷-۱۱۶.

۱۰. حرّانی، ابن‌شعبه (۱۳۸۲). *تحف‌العقول*، ترجمه صادق حسن‌زاده، قم: انتشارات آل‌علی.

۱۱. حرعاملی، محمدبن حسن‌بن علی (۱۴۰۹ق). *وسایل‌الشیعه*، قم، مؤسسهٔ آل‌البیت.

۱۲. خدمتی، ابوطالب و کاظمی نجف‌آبادی، (۱۴۰۳). «تحلیل و بررسی عوامل ساختاری فساد اداری در اندیشه امیرالمؤمنین علی و رتبه‌بندی آن‌ها با استفاده از تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP)»، *مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، دوره۱۱، ش۲۱، صص۸۷-۱۰۶.

۱۳. دانایی‌فرد، حسن و همکاران (۱۳۹۹). «پژوهش‌های فساد و سلامت اداری در ایران»، *دانش حسابرسی*، سال ۲۰، ش۷۹.

۱۴. راغب اصفهانی، حسین‌بن محمد (۱۴۱۲ق). *مفردات الفاظ قرآن*، بیروت: دارالقلم، چاپ اول.

۱۵. رجبی فرجاد، حاجیه و مالمیر، آمنه (۱۴۰۰). *مجله مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی*، ش پیاپی ۲۰، صص۷۹-۱۰۶.

۱۶. رستمی و صفرزاده (۱۴۰۴). «بازتبیین مفهوم فساد اداری در شرکت‌های غیردولتی ارائه‌دهنده خدمات عمومی: مطالعه موردی شرکت شاپرک»، *پژوهش‌های سلامت اداری*، سال اول، ش۱، ص۶۳-۸۷.

۱۷. رعایایی، مهدی و داوددآبادی، محسن (۱۴۰۱). «راهکارهای رفتاری ارتقای سلامت اداری با تأکید بر نهج‌البلاغه»، *مدیریت دانش اسلامی*، سال۴، ش۱، صص۱۲۷-۱۶۰.

۱۸. رفیعی هنر، حمید (۱۳۹۷). «مدل مفهومی «سلامت روان» براساس ارتباط‌شناسی مفاهیم «سلامت» و «مرض» در منابع اسلامی»، *روان‌شناسی و دین* سال یازدهم، شماره ۴ (پیاپی ۴۴).

۱۹. سایت خبرگزاری ایرنا: www.irna.ir

۲۰. سایت سازمان بین‌المللی شفافیت:
https://www.transparency.org/en/countries/iran

۲۱. شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰). «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال اول، ش پیاپی ۲، صص۹۹-۱۲۶.

۲۲. صادقی فسایی، سهیلا و عرفان‌منش، ایمان (۱۳۹۴). «مبانی روش شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی»، *راهبرد فرهنگ*، ش۲۹، صص۶۱-۹۱.

۲۳. طوسی، محمّدبن الحسن (شیخ الطوسی) (۱۴۱۴ق). *الأمالی*، تحقیق: علی‌اکبر الغفاری، بیروت: دارالمفید.

۲۴. عابدی جعفری، حسن و همکاران (۱۳۹۵). «نظریه‌های فساد و سلامت اداری»، مرکز *مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران*، شهرداری تهران.

۲۵. فراهیدی، خلیل ابن احمد (۱۴۰۹ق). *العین*، قم، نشر هجرت.

۲۶. فتاحی‌زاده فتحیه، شیردل، معصومه (۱۳۹۷). «معناشناسی توصیفی «فساد» در تفسیر آیات قرآن کریم». *نشریه علمی مطالعات تفسیری*، ۹(۳۴)، ۲۵-۴۲.

۲۷. فرزند وحی، جمال و یعقوبی، مینا (۱۳۹۲). «فساد اداری، عوامل و راهکارهای مقابله با آن از منظر آیات و روایات»، *پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآن کریم*، سال۴، ش۲، صص۱۴۷-۱۸۰.

۲۸. فندرسکی، علی‌اصغر (۱۳۸۶). «بررسی عوامل تعیین‌کننده سلامت نظام اداری»، *مجموعه مقالات همایش سلامت نظام اداری*، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.

۲۹. فیروزجائیان، علی‌اصغر و محمودیان، معصومه (۱۴۰۰). «مرور نظام‌مند مطالعات علمی انجام‌شده در حوزه فساد اداری در ایران»، *دوفصلنامه مسائل اجتماعی ایران*، سال ۱۲، ش۲، صص۲۰۱-۲۲۰.

۳۰. قرشی، علی‌اکبر (۱۳۶۷ش). *قاموس قرآن*، ج ۵، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

۳۱. قشقایی‌زاده، نصرالله، محمدی، بهزاد و مسعودیان، پریسا (۱۳۹۲). «ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های دین اسلام»، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال۲، ش۱.

۳۲. کارگر شورکی، هدایت؛ درند، کاظم؛ سلمانی، حبیب، و اعتمادیان، مصطفی (۱۴۰۴). «طراحی ره‌نگاشت سلامت اداری در سطح سازمان با رویکرد مدیریت اسلامی (مورد مطالعه: استانداری یزد)»، *مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، دوره۱۲، ش۲۳، صص۸۹-۱۰۹.

۳۳. کارگر، رضا؛ غفاری، رضا و احمدی، مسعود (۱۳۹۹). «ارائه الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج‌البلاغه»، *فصلنامه پژوهش‌های نهج‌البلاغه*، دوره۱۹، ش۱، صص۱۱-۳۶.

۳۴. کلینی، محمدبن یعقوب (۱۴۰۷)، *الکافی*، محقق، مصحح، غفاری، علی‌اکبر، آخوندی، محمد، تهران، دار الکتب الإسلامیة، چاپ چهارم.

۳۵. ماکیاولی، نیکولو (۱۳۳۸). *شهریار*، ترجمه محمود محمود، تهران: نشر نگاه.

۳۶. معین، محمد (۱۳۸۳). *فرهنگ معین*. تهران: فرهنگ ماهرخ، بوستان توحید.

۳۷. نورمحمدی، احد و نوروزی، ولی (۱۳۹۶). «معناشناسی واژه فساد و حوزه معنایی آن در قرآن»، *احسن‌الحدیث*، ش۳، صص۱۲۱-۱۳۶.

۳۸. الوانی، سید مهدی؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله و اسلام‌پناه، مهدی (۱۳۹۷). «اولویت‌بندی معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا به رهنمودهای اسلامی»، *مدیریت دولتی*، دوره۹، ش۲.

۳۹. هیکس، هربرت جی و گولت، سی. ری (۱۳۸۹). *تئوری‌های سازمان و مدیریت*. جلد دوم: عناصر و فرایندها. ترجمه و نگارش گوئل کهن. تهران: نشر دوران، چاپ ششم.

**ب) انگلیسی**

40. Aguilera, R.V., Vadera, A.K. (2007). The Dark Side of Authority: Antecedents, Mechanisms, and Outcomes of Organizational Corruption. J Bus Ethics 77, 431–449.

41. Anand, Vikas., Blake E. Ashforth; and; Mahendra Joshi The acceptance and perpetuation of corruption in organizations.

42. Ashforth, B. E., Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. In: Kramer, R. M. /Staw, B. M. (Eds.): Research in Organizational Behavior, Vol. 25, pp. 1 – 52.

43. Ashforth, B. E., Gioia, D. A., Robinson, S. L., & Treviño, L. K. (2008). Introduction to special topic forum: Re-viewing organizational corruption. Academy of Management Review, 33(3), 670-684.

44. Ashforth, Blake E., Dennis A. Gioia, Sandra L. Robinson and Linda K. Treviño, (2008). Re-Viewing Organizational Corruption, Academy of Management ReviewVol. 33, No. 3.

45. Bandura, A. (2002). Selective Moral Disengagement in the Exercise of Moral Agency. Journal of Moral Education, 31(2), 101–119.

46. Bennett, R. J., & Robinson, S. L. 2003. The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), Organizational behavior: The state of the science (2nd ed.): 247–281. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

47. Brown, Marvin. T (2005). Corporate Integrity: Rethinking Organizational Ethics and Leadership, Cambridge University Press.

48. Brüssow, Harald, What is health?, Microb Biotechnol. 2013 Jul; 6(4): 341–348.

49. Camerer, Marianne (2006). Measuring public integrity, Journal of Democracy, 17(1), 152-165.

50. Cotton, P., & Hart, M. P. (2003). Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organizational Health Research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-126.

51. Craft, J. L. (2013). A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004-2011.

52. Dahling, J. J., Chau, S. L., Mayer, D. M., & Gregory, J. B. (2012). Breaking rules for the right reasons? An investigation of prosocial rule breaking. Journal of Organizational Behavior, 33, 21-42.

53. de Graff, Gjalt (Spring 2007). Causes of Corruption: Towards a Contextual Theory of Corruption. Public Administration Quarterly. Vol. 31, Iss. 1; p. 39

54. Deflem, M (1995). Corruption, law, and justice: A conceptual clarification, Kournal of Criminal Justice, 23(3), 243-258.

55. Fisher, Patricia (2009). Organizational Effectiveness and Capacity: T HE Criticl Role of Organizational Health. Juan 2990.

56. Gehman, J., Treviño, L. K., & Garud, R. (2013). Values work: A process study of the emergence and performance of organizational value practices. Academy of Management Journal, 56(1), 84-112.

57. Genaux, Maryvonne (2004). Social sciences and the evolving concept of corruption; Crime, Law & Social Change Vol. 42, Iss. 1.

58. Granovetter, Mark (2004). The Social Construction of Corruption. Department of Sociology Stanford Universitry.

59. Grieger, Jurgen (2005). Corruption in Organizations Some Outlines for Research, Univ., Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwiss.

60. Holmes, L. (2015). Corruption: A Very Short Introduction. Oxford University Press.

61. Hoy and Feldman, 1987, Organizational health: the concept and its measure.

62. Hoy, W., K. and Feldman, J. A.(1987). Organizational health: The concept and its measure. Journal of Research and Developmentin Education, Vol. 20 No. 4, pp.30-37.

63. Hoy, W.K., & Miskel, C.J. (2008). Educational administration: Theory, research, and practice. New York, NY.

64. Kaufmann, Daniel. , Kraay, Arat. & Zoido - Lobaton, Pablo. (1999). Aggregating Governance Indicators. The World Bank

65. Khulida, Kirana & Yean, Tan Fee & Johari, Johanim & Saad, Nur Ain, (2015), "The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations, International Accounting and Business Conference 2015". Procardia Economics and Finance, 251-261.

66. Kolstad, I.; Fritz, V.; O'Neil, T. Corruption, Anti-Corruption Efforts and Aid: Do Donors Have the Right Approach? Working Paper No. 3. Good Governance, Aid Modalities and Poverty Reduction: Linkages to the Millennium Development Goals and Implications for Irish Aid. London and Bergen: ODI and CMI. 2008.

67. Korkmaz, M (2006). The Relationship between organizational Health and Robust school vision in Elementary schools. Educational Research Quarterly, 14.

68. LaFree, G & Morris (2004). "Corruption as a Global Social Problem", in: George Ritzer (ed). Handbook of Social Problems: A Comparativ International Perspective. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

69. Larson J. S. The conceptualization of health. Medical Care Research and Review. 1999; 56(2):123–136.

70. Larson, K. S (1999). The conceptualization of health.

71. Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). Naturalistic Inquiry, CA: Sage.

72. Lundqvist, D., Eriksson, A. F., & Ekberg, K. (2012). Exploring the relationship between managers' leadership and their health. WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 42(3), 419-427.

73. Luo, Y (2004). An Organizational Perspective of Corruption, Research papers in Economics, https://ideas.repec.org › mor101 › v1y2004i1p119-154

74. Luthans, F. (2002) Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. Academy of Management Executive, 16, 57-75.

75. Marcus, B., & Schuler, H. 2004. Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. Journal of Applied Psychology, 89: 647–660.

76. McColl-Kennedy, J., & Schneider, U. (2000). Measuring Customer Satisfaction Why, What and How Total Quality Management, 11, 883-889.
77. Menzel, Donald C. (2015) Research on Ethics and Integrity in Public Administration: Moving Forward, Looking Back, Public Integrity, 17:4, 343-370.
78. Miles, M . B (1969). Organizational Health: The Concept and its Measure.
79. Miller, Dorothy. (1970). Suicide: Toward a Symbolic Interaction Theory of Self-Destruction. OMEGA - Journal of Death and Dying, 1(2), 145-153, p. 147.
80. Miller, R. L., Griffin, M. A., & Hart, P. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations, 13(1), 7-19.
81. Moore, Celia (2007). Moral Disengagement in Processes of Organizational Corruption, Journal of Business Ethics (by Springer), pp. 1 – 11.
82. Morris, S. D (2011). Forms of corruption, ifo DICE Report, ifo Institute - Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich.
83. Murphy, L. R. and Cooper, C. L. (2000). Healthy and productive work: An international perspective. London, Taylor & Francis, Inc.
84. O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision making literature: 1996-2003. Journal of Business Ethics, 59(4), 375-413
85. Palazzo, G. (2007). Organizational Integrity — Understanding the Dimensions of Ethical and Unethical Behavior in Corporations. In: Zimmerli, W.C., Holzinger, M., Richter, K. (eds) Corporate Ethics and Corporate Governance. Springer, Berlin, Heidelberg.
86. Povaral, V. (1993). Corruption as a Site for Contested Meaning. QS.
87. Rabl, T (2011). The impact of situational influences on corruption in organizations, Journal of Business Ethics, Springer, vol. 100(1), 85-101.
88. Raya, Rampalli Prabhakara and Panneerselvam, Sivapragasam, (2013). The healthy organization construct: A review and research agenda, Indian J Occup Environ Med, 17(3): 89-93.
89. Ryan, R., & Deci, E. (2001). On Happiness and Human potentials.
90. Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The role of purpose in life and personal growth in positive human health. In P. T. P. Wong & P. S. Fry (Eds.).
91. Sade, Robert M., A Theory of Health and Disease: The Objectivist-Subjectivist Dichotomy, The Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine, Volume 20, Issue 5, October 1995, Pages 513–525.
92. Scott, J. L (1972). Comparative Political Corruption, Prentice-Hall contemporary.
93. Scott, J., & Marshall, Gordon (2015). A Supplementary Dictionary of Social Research Methods, Oxford University Press.
94. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 55(1), 5–14.
95. Sherman, L. W (1980). Three Models of Organizational Corruption in Agencies of Social Control', Social Problems 27, 478-491.
96. Shoaf, C., Genaidy, A., Karwowski, W. andHuang, S. H.(2004).Improving performance and quality of working life: A model for organizational health assessment in emerging enterprises.HumanFactorsandErgonomicsinManufacturing, Vol.14 No. 1, pp.81-95.

97. Stellman, J. M. (1998). Encyclopedia of occupational health and safety. (4th ed.). Geneva: International Labour Office.

98. Tetrick, Lois E. "Individual and organizational health" In Historical and Current Perspectives on Stress and Health. Published online: 09 Mar 2015; 117-141.

99. Trevin˜o, L. K., Weaver, G. R, & Reynolds, S. J. 2006. Behavioral ethics in organizations: A review. Journal of Management, 32: 951–990.

100. Trevino, L. K., & Youngblood, S. A. (1990). Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. Journal of Applied Psychology, 75(4), 378–385.

101. Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)ethical behavior in organizations. Annual Review of Psychology, 65(1), 635-660.

102. Warre, M . E ().What Does Corruption Mean in a Democracy?, American Journal of Political Science 48(2): 328–343.

103. World Health Organization. (1948). *Constitution of the World Health Organization*. Geneva: World Health Organization.

104. Xenidis, Yiannis, & Kyriakos Theocharous. (2014). Organizational Health: Definition and Assessment. *Procedia Engineering, 85*, 562-570.

تلفن: ۰۲۵-۳۲۱۲۸۰۰۰
آدرس: قم، سالاریه، خیابان میثم تمار، کوچه میثم ۱، پلاک ۱۲
کد پستی: ۳۷۱۶۹۶۴۵۹۱
cmir.parliran.ir