
ارائه الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه

رضا کارگر* / رحمان غفاری** / مسعود احمدی***

تاریخ دریافت: ۹۸/۹/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۲۷

چکیده

آموزه‌های دین اسلام سرشار از راهکارها و راه‌حل‌های در جهت ایجاد سازمان سالم و پیشگیری از بروز فساد و مبارزه با آن در جامعه می‌باشد، چنان‌که پیامبر و پیشوایان دین در عمل نیز اهتمام جدی به این امر داشته‌اند. در فقه شیعه، نهج البلاغه بعد از قرآن کریم در زمره‌ی برجسته‌ترین منابع تاریخ اسلام و مهمترین کتاب دینی شیعیان بوده و اصول حکومت و زمامداری با رویکردی اسلامی به تفصیل شرح داده شده است، که یکی از جذاب‌ترین فرازهای آن نیز دلالت‌هایی است که بر نحوه اداره صحیح سیستم‌های اجتماعی وجود دارد. از طرفی راه‌حلهایی که برای اصلاح جوامع ارائه می‌گردد، باید براساس ارزش‌های پذیرفته شده همان جامعه باشد. بر این اساس در جامعه اسلامی نیز می‌بایست راه‌حل‌های اصلاحی، متناسب با الگوها و آموزه‌های اسلامی ارائه گردد، زیرا راهبردهای غربی در بسیاری از موارد لزوماً از سوی ایده‌های اسلامی مورد حمایت واقع نمی‌شوند. از این‌رو، هدف این پژوهش آن است تا با استعانت از نهج البلاغه، به الگویی اسلامی در جهت ایجاد سلامت سازمانی و کاهش فساد اداری دست یابد. به همین منظور با استفاده از استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد، مضامین کتاب ارزشمند نهج البلاغه بررسی، و پس از سه مرحله

*. دانشجوی دکترا مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران karegar1358@gmail.com

** .دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول)
rghaffari.iau@gmail.com

*** .استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
m.ahmadi4502@gmail.com

کدگذاری باز، محوری و انتخابی، در مجموع ۸۷ گزاره مفهومی در مرحله کدگذاری باز شناسایی و در مرحله کدگذاری محوری به ۲۷ مقوله تبدیل گردید. در نهایت در مرحله کدگذاری انتخابی الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه، طراحی گردید.

واژگان کلیدی

سازمان سالم، فساد اداری، نهج البلاغه

طرح مسئله

سلامت را می‌توان در هفت مؤلفه سلامت فیزیکی، شغلی، معنوی، اجتماعی، محیط زندگی، عاطفی و ذهنی طبقه‌بندی کرد (گرینبرگ^۱، ۲۰۱۶). در جهان معاصر بسیاری از فعالیت‌های اساسی و عمده مورد نیاز جوامع را سازمان‌های گوناگون انجام می‌دهند، بنابراین می‌توان گفت رشد و پیشرفت جوامع، تابعی از پیشرفت سازمان‌هاست. بدین ترتیب سلامت هر سازمان نیز بطور مستقیم بر سلامت جامعه تاثیر بسزایی دارد (پورکیانی، ۱۳۹۱). اندیشه سلامت کامل در یک سازمان توجه را به عواملی که رشد و شکوفایی آن را تسهیل و نیز به شرایطی که از پویایی کامل آن جلوگیری می‌کند، جلب می‌نماید. در سازمان‌های سالم روحیه و عملکرد کارکنان بالاست و به کارشان تعهد دارند و به کار کردن در این سازمان افتخار می‌کنند. همچنین سازمان سالم و پویا دارای جوی مطلوب و سالم بوده و موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان سازمان فراهم کرده و از این طریق اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد. معمولاً برای تبیین بهتر سلامت اداری، موضوع فساد اداری تشریح و توضیح داده می‌شود، زیرا فساد اداری، نقطه مقابل سلامت اداری در نظر گرفته می‌شود. هر چند یکی از شرط‌های مهم برای توسعه و پیشرفت، سلامت اداری است؛ اما در نقطه مقابل، فساد اداری بر اثربخشی و کارایی و بهره‌وری نقشی کاهنده دارد (تقی‌زاده، ۱۳۹۴). راه‌حلی‌هایی که برای جلوگیری از فساد در جوامع ارائه می‌گردد باید براساس ارزش‌های پذیرفته شده در آن جامعه باشد. در جامعه اسلامی نیز می‌بایست راه‌حل‌های اصلاحی، متناسب با الگوها و آموزه‌های اسلامی ارائه گردد. بی‌تردید، امروزه یکی از معضلات جامعه اسلامی ما فساد اداری می‌باشد که گریبان‌گیر سازمان‌ها و ادارات شده است. از آنجایی که بهترین درمان در جلوگیری از فساد، اقدامات پیشگیرانه برای برون‌رفت از این مشکل می‌باشد، باید راه‌حل‌های اسلامی را که بازدارنده از فساد اداری هستند، شناسایی و معرفی شوند (رضاییان و

1 - Greenberg



اسدالله زاده، ۱۳۹۳). در کشور ما درباره‌ی سلامت نظام اداری تلاش‌های فراوانی صورت پذیرفته، اما به مبانی و منابع اسلامی و راه‌کارهایی که اسلام برای سلامت نظام اداری ارائه داده کمتر توجه شده است. با این شرایط، ضرورت توجه به سلامت سازمانی و کاهش فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی کشور اهمیت بسیاری دارد؛ اما در کمتر پژوهشی، ارایه الگوی سلامت سازمانی بر اساس سیره علوی مورد توجه قرار گرفته است. از این رو، این پژوهش با مراجعه به سیره قولی و رفتاری امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) درصدد ارائه الگوی سازمان سالم با توجه به سیره علوی برای مبارزه با فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی کشور می‌باشد.

پیشینه پژوهش

سلامت سازمانی

از دیدگاه ماتیو مایلز سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط، سازگاری با آن، ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می‌کند، همچنین از دیدگاه او سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی سازمان در کوتاه مدت دلالت دارد و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸: ۱۱). سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به‌طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. از طرفی در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا در جستجوی موفقیت خود و سازمان هستند. یک سازمان سالم مکانی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند، کار کنند و به آن افتخار کنند، این افراد خود افرادی سودمند و موثر هستند (لایدن و کلینگل، ۲۰۰۰).

سلامت سازمانی دارای ابعاد مختلفی است. از دیدگاه هوی و میسکل^۱ (۲۰۰۸) سلامت سازمانی دارای ابعاد هفت‌گانه: یگانگی نهادی^۲، نفوذ مدیر^۳، ملاحظه‌گری^۴، ساخت‌دهی^۵، پشتیبانی منابع^۶،

-
- 1 -Hoy and Mescle
 - 2-Institutional Integration
 - 3- Principal influence
 - 4- Consideration
 - 5 -Initiating Structure
 - 6 -Resource Support



روحیه^۱، تأکید علمی^۲ می‌باشد (هوی^۳، ۲۰۰۸: ۴۶). کریستین شاوف در خصوص ابعاد سلامت سازمانی، پنج شاخص اصلی بیان می‌کند که هر یک از این شاخص‌ها دارای مؤلفه‌های زیر می‌باشند:

۱. هدف: تحقق سلامت سازمانی ۲. چارچوب: عملکرد سازمان (بهبود قابلیت سازمانی) و رفاه کارکنان ۳. مقیاس‌ها شامل: تعیین شایستگی‌ها و ارتباطات بین فردی، رضایت و سلامت کارکنان ۴. سطوح ارزیابی: الف: مقیاس شایستگی‌ها، شامل سه سطح سازمان، اهداف و نقش ب: قیاس رضایت کارکنان، شامل سه سطح سازمانی، تیمی و فردی ج: مقیاس سلامت کارکنان، شامل سه سطح اجتماعی، ذهنی و فیزیکی است ۵. روش‌های ارزیابی: شامل مصاحبه، کارگاه، آزمون‌ها و معیارهای مدیریت ریسک، استرس و سلامت می‌باشد (شاوف و همکاران، ۲۰۱۰)

لایدن و کلینگل نیز برای سلامت سازمانی ۱۱ مؤلفه شامل: ارتباط، مشارکت و درگیر بودن در سازمان، وفاداری و تعهد، اعتبار یا شهرت، روحیه، اخلاقیات، شناسایی یا بازشناسی عملکرد، مسیر هدف، رهبری، کاربرد منابع را معرفی کرده است. همچنین ابعاد سلامت سازمانی از نظر مایلز در تأمین سه نیاز اصلی یعنی نیازهای وظیفه‌ای سازمان، نیازهای رشد و توسعه سازمان می‌داند. (لایدن و کلینگل، ۲۰۰۰).

سلامت اداری، وضعیتی است که کلیه عوامل یک سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته و می‌توانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند. اجرای سلامت اداری در سازمان‌ها منجر به تصمیمات درست و اتخاذ سیاست‌های مناسب می‌شود و ارائه کارآمد و اثربخش خدمات عمومی را به دنبال دارد. ارائه بهینه خدمات عمومی مستلزم وجود سازمان‌هایی است که مجهز به نظام اداری سالم باشند (تقی‌زاده، ۱۳۹۴).

فساد اداری

کلمه فساد به معنای شکستن یا نقض است. آن چه که شکسته یا نقض می‌شود می‌تواند یک «شیوه رفتار اخلاقی یا اجتماعی و یا مقررات اداری» باشد. فساد اداری مجموعه رفتارهایی است که فرد

1 -Morale

2 -Academic Emphasis

3 -Hoy

از وظایف رسمی به خاطر کسب منافع شخصی و یا کسب موقعیت خاص، دچار تخطی و انحراف می‌گردد (چرمچی^۱ و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۸۰) طبق تعریف بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل، فساد سوء استفاده از اختیارات دولتی (قدرت عمومی) برای کسب منافع شخصی (خصوصی) است (بانک جهانی^۲، ۱۹۹۹). این تعریف مورد توافق عمومی در جهان است و بطور ضمنی فرض شده است که مجموعه‌ای از قوانین و ضوابط مدون اداری وجود دارد که چهارچوب فعالیت‌های مجاز اداری را تعیین می‌کنند. هرگونه رفتار اداری که مغایر با این قوانین باشد و در آن انتفاع شخصی مطرح باشد فساد اداری تلقی می‌شود. ماهیت فراگیر فساد و تاثیر آن بر اقتصاد جهانی، ایجاد معاهده جهانی سازمان ملل را ضروری ساخت (مالوی^۳، ۲۰۱۶). مطابق اصل دهم معاهده جهانی سازمان ملل^۴ لازم است تمام کشورها نه تنها از فسادهایی مانند رشوه، اخاذی و سایر اشکال فساد جلوگیری کنند، بلکه باید سیاست‌ها و برنامه‌های محکمی برای رسیدگی به این فسادهای تدوین کنند (معاهده جهانی سازمان ملل، ۲۰۱۵).

امروزه هیچ کشوری از توسعه یافته‌ترین تا عقب مانده‌ترین کشورها، نظام اداری کشورشان را از تمامی جهات دارای سلامت اداری کامل نمی‌دانند؛ یعنی تمامی سیستم‌های اداری دنیا دارای درجات، سطوح و لایه‌هایی از فساد هستند. فساد اداری با وجود اینکه در اکثر جوامع وجود دارد، اما می‌توان آن را محصول و نتیجه شرایط خاص فرهنگی و اجتماعی دانست (خولیدا^۵ و همکاران، ۲۰۱۵). برخی از مظاهر و شکل‌های فساد اداری عمومی و جهانی اند و برخی نیز برخاسته از ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگی جوامع اند و از جامعه‌ای به جامعه‌ی دیگر تفاوت می‌کند. از جمله رشوه^۶، اختلاس^۷، کلاهبرداری^۸، اخاذی و پارتی‌بازی (آمندسن^۹، ۱۹۹۹).

فساد در جوامع مختلف در دو سطح عمده صورت می‌گیرد؛ سطح کلان و سطح خرد؛ در سطح کلان، فساد بیشتر به نخبگان سیاسی، مدیران عالی‌رتبه و مقامات ارشد دولت‌ها مربوط می‌شود؛ تعبیر

-
- 1 - Charmchi
 - 2 - World Bank
 - 3 - Malgwi
 - 4 - United Nations Global Compact (UNGC)
 - 5 - Khulida
 - 6 - Bribery
 - 7 - Embezzlement
 - 8 - Fraud
 - 9 - Amundsen

دیگر از این سطح فساد، فساد «بقه‌سفیدان» است. به‌همین ترتیب، سطح خرد فساد که به فساد «بقه‌آبی‌ها» معروف است، عبارت است از مبادلات، معاملات و بده‌بستان‌های فاسدی که در سطح کارمندان رده پایین و در ارتباط مستقیم با ارباب رجوع صورت می‌گیرد. فساد اداری در رده‌های میانی و پایین نظام اداری، تا حد زیادی به میزان فساد در بین رده‌های بالای نظام، یعنی سیاست‌گذاران و کارمندان عالی‌رتبه بستگی دارد. بدیهی است بدون کنترل فساد کلان، امکان کنترل فساد خرد وجود ندارد (ریعی، ۱۳۸۳: ۳۰). ریشه فقدان سلامت اداری و وجود فساد در سازمان‌ها را می‌توان در دو دسته از عوامل اساسی جا داد؛ يك قسمت از عوامل درون‌سازمانی چون مقررات، قوانین، نیروی انسانی، ساختار تشکیلاتی و دسته‌ای از عوامل برون‌سازمانی، که شرایط نامناسبی را برای نظام اداری و آسیب نظام اداری فراهم می‌آورد (خلف‌خانی، ۱۳۸۸: ۳۹).

مهم‌ترین مسائلی که می‌تواند زمینه‌ساز کاهش سلامت و ایجاد رفتارهای آمیخته با فساد تلقی شود، عبارتند از تنگناهای اقتصادی، کم‌رنگ شدن ارزش‌های انسانی، تشدید قوانین و مقررات غیرضروری و گسترش روحیه‌ی زیاده‌خواهی انسان‌ها که باعث می‌شود دیگران را نیز به بازی داخل کند. در واقع فساد، پدیده‌ای وسیع و گسترده است که معلول مجموعه‌ای از شرایط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در هر کشور بوده و محدود کردن آن به یک حیطه و حوزه خاص، برخورد موثر با آن را غیر ممکن می‌سازد (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹). فساد اداری، بر انگیزه پیشرفت تاثیر می‌گذارد و تمایل به تلاش و فعالیت سازنده را کاهش می‌دهد؛ زیرا پیشرفت هر جامعه تحت تاثیر رقابت سالم و با نشاط اعضای آن است. در غیر این‌صورت رکود و سستی و رخوت بر جامعه مستولی شده و فساد و رقابت مخرب، انرژی جامعه را هدر خواهند داد (پورعزت، ۱۳۹۳: ۱۵).

سیره علوی

مبارزه با فساد و انحرافات اجتماعی، یکی از اصول و اهداف اساسی دین مبین اسلام است. بر این اساس، آموزه‌های دینی سرشار از راهکارها و راه‌حل‌های پیشگیری از بروز فساد در جامعه و مبارزه با آن می‌باشد؛ چنان‌که پیامبر و پیشوایان دین در عمل نیز اهتمام جدی به این امر داشته‌اند (حسنی و شمس، ۱۳۹۱). در آموزه‌های دینی معیار سلامت، حرکت در مسیر تکامل است و مبنای ارزیابی سازمان، رضایت خداوند رحمان است. سازمان سالم از دیدگاه آموزه‌های دینی گروه اجتماعی با آرمان مشترك خدا و تقرب به اوست که با تقسیم وظایف نسبت به هدف‌های مشترك و تأمین مؤثر نیازهای گروه‌های ذی‌حق به توسعه و کمال آنان به سمت این آرمان كمك می‌کند. در فقه شیعه، نهج البلاغه (سیره علوی) بعد از

قرآن کریم در زمره‌ی برجسته‌ترین منابع تاریخ اسلام و مهمترین کتاب دینی شیعیان می‌باشد. در نهج البلاغه اصول حکومت و زمامداری با رویکردی اسلامی به تفصیل شرح داده شده است، همچنین نهج البلاغه به عنوان یکی از آثار بی‌نظیر جهان خاستگاه و محرک بسیاری از سازه‌های تفکری دال بر اصلاح سیستم‌های اجتماعی است. یکی از جذاب‌ترین فرازهای این کتاب شریف دلالت‌هایی است که بر نحوه اداره صحیح سیستم‌های اجتماعی وجود دارد. از دیدگاه نهج البلاغه، یک سیستم زمانی سالم تلقی می‌شود که ویژگی‌های از قبیل شایسته‌سالاری در اداره امور، حساب‌پس‌دهی دقیق، حراست از بیت‌المال، توجه به تعالی انسانی، حاکمیت قانون و رعایت پیمان‌ها، ارتباط با عامه مردم، خودسازی و نقد خویش‌تن را داشته باشد (پورعزت، ۱۳۹۳: ۷). تاکنون پژوهش‌هایی در زمینه سلامت سازمانی و مبارزه با فساد در سازمان‌ها انجام شده است، در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۱. الوانی و اسلام‌پناه در پژوهشی تحت عنوان طراحی مدل بازدارنده‌ی فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه نشان دادند تأثیر عوامل گوناگون در شکل‌گیری فساد، به آن ماهیت پیچیده‌ای داده که در نتیجه‌ی آن، بسیاری از برنامه‌های طراحی شده‌ی دولت‌ها برای مبارزه با فساد به شکست انجامیده است. برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه‌هایی هستیم که با تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه و ابعاد آن، همچون آموزه‌های اسلامی پیشگیری از بروز فساد اداری را هدف قرار دهد. می‌توان گفت آموزه‌های نهج البلاغه این قابلیت را دارند که مانع از بروز بسیاری از جریان‌های فساد اداری شوند (الوانی و اسلام‌پناه، ۱۳۹۷).

۲. در مطالعه‌ای که توسط حسینی‌نژاد تحت عنوان "مدل‌سازی رابطه اعتقادات مذهبی، سلامت سازمانی و سلامت روان" صورت پذیرفت نشان داده شد که اعتقادات مذهبی بر سلامت سازمان، اعتقادات مذهبی بر سلامت روان و سلامت روان بر سلامت سازمانی رابطه دارند که بیشترین میزان رابطه بین سلامت روان و سلامت سازمانی بوده است (حسینی‌نژاد، ۱۳۹۷).

۳. شفیعی و همکاران در پژوهشی با عنوان "عوامل و مصادیق فساد اداری و نقش آن در عدم تحقق الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت با تمرکز بر سیره امام علی (علیه السلام) سعی کرده‌اند تا بارزترین مصادیق فساد اداری و عوامل بوجدآورنده آن شناسایی و با نگاهی به سیره امام علی (علیه السلام)، نحوه برخورد با فساد اداری تشریح شود. الگویی که آنها ارایه کرده‌اند شامل دو بخش، عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی می‌باشد. عوامل درون سازمانی در برگیرنده عواملی همچون فیزیکی، اقتصادی، و سیاسی و نیز عوامل برون سازمانی که شامل عوامل فردی و ساختاری می‌باشد. تأثیرات این عوامل موجب شکل‌گیری فساد

اداری در سازمان‌ها می‌شود که از جمله مصادیق فساد شامل: رشوه، رانت‌خواری، کلاه‌برداری، پارتی‌بازی و اختلاس می‌باشد. از آن جایی که رفع این موانع امری بلند مدت و زمان‌بر است، تلاش در جهت رفع این موانع می‌تواند مسیر پیشرفت را هموارتر نماید و بسیاری از پیامدهای که فساد اداری منجر به آن می‌شود را جلوگیری نماید (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۵).

۴. رضاییان و اسدالله‌زاده در پژوهشی تحت عنوان "عوامل بازدارنده فساد اداری از نگاه امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) به این نتیجه دست یافته‌اند که آن حضرت برای جلوگیری از فساد در سازمان حکومت و نظام اداری، راه‌کارهایی از جمله: راه‌کار تقویت ایمان و باورهای دینی؛ حق محوری، گزینش کارگزاران صالح و توانا؛ برکناری کارگزاران فاسد؛ قاطعیت توأم با مدارا؛ انضباط اداری و ایجاد تشکیلاتی برای نظارت عملکرد کارگزاران، تغییر نگرش کارگزاران نسبت به مسئولیت و وجدان‌کاری؛ کنترل و نظارت اجتماعی، قانون‌گرایی و عدم تبعیض در برخورد با فاسد؛ شفافیت‌گرایی، اصلاح نظام اداری و مالیاتی؛ تأمین نیازهای اقتصادی کارگزاران صالح؛ پرهیز از دادن امتیازات ویژه و رانت؛ ممنوعیت هدیه و رشوه؛ مبارزه با انحصارگرایی و انحصارطلبی را ارائه داده‌اند. می‌توان گفت: با رعایت اصول یاد شده در نگاه امیرالمؤمنین (علیه السلام)، عوامل بازدارندگی نسبت به بخش زیادی از فسادهای اداری و همچنین ریشه‌کن شدن آنها فراهم خواهد شد (رضاییان و اسدالله‌زاده، ۱۳۹۳).

۵. قشقایی زاده، محمدی و مسعودیان در پژوهش‌شان با عنوان "ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های دین اسلام" به بررسی ۱۳ مؤلفه شامل: شفافیت، مشخص بودن انتظارات، نظام پاداش عادلانه، حل مشکل، ارتباط سازنده، ملاحظه‌گری، هدفمندی، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، انسجام، نوآوری، بهره‌وری از منابع، نشاط در کار و توجه به روحیه‌ی افراد؛ بعنوان مؤلفه‌های الگوی سلامت سازمانی پرداختند. در نهایت آنها به این نتیجه دست یافته‌اند که در تمامی مؤلفه‌های خروجی الگوی سلامت سازمانی بر اساس آموزه‌های دین اسلام، که از نظر صاحب‌نظران مؤثر شناخته شده است، مصادیق اسلامی و دینی وجود دارد. لذا مدیران اجرایی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌بایست با الهام از مبانی عظیم دین اسلام، از آنها بهره‌گیری نموده، در جهت ارتقای سلامت سازمانی آن مراکز تلاش کنند (قشقایی زاده و همکاران، ۱۳۹۲).

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از دید ماهیت، بنیادی (اکتشافی) است که به روش کیفی صورت پذیرفته است. همچنین از نظریه داده‌بنیاد، به عنوان یکی از روش‌های مطرح در پژوهش‌های کیفی، با هدف شناخت

و درک بهتر افکار و رویدادها و وقایع آینده در بستری از واقع‌گرایی خاص استفاده شده است (کوربین و استراوس^۱، ۲۰۰۸: ۱۵) انجام شد. در فرایند تحلیل و کدگذاری داده‌ها، با مطالعه سطر به سطر نهج البلاغه و غروالحکم متن‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای بررسی محتوای نامه‌ها و خطبه‌ها، مفهوم‌سازی و استخراج مقوله‌ها از روش سیستماتیک^۲ استفاده شده است. طرح تحقیق سیستماتیک در نظریه برخوردار است از داده‌ها، بر استفاده از مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز^۳، کدگذاری محوری^۴ و کدگذاری گزینشی^۵ تاکید دارد تا در نهایت، پارادایمی منطقی یا تصویری عینی از نظریه خلق شده ارائه گردد (بازرگان، ۱۳۸۹: ۱۶۷).

الف) کدگذاری باز: در پژوهش حاضر، محتوای نامه‌ها و خطبه‌ها، با استفاده از روش تحلیل محتوا به صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی و سپس براساس مشابهت، ارتباط مفهومی و خصوصیات مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند.

ب) کدگذاری محوری: در این مرحله نیز در پی یافتن رابطه موجود میان طبقه‌ها، مقوله تعیین محتوا براساس ویژگی‌های ارتباط با سایر مقولات، محور بودن در پژوهش، تکرار در داده‌ها و انتزاعی بودن به عنوان مقوله محوری پژوهش حاضر، انتخاب و مطالعه شد و سایر مفاهیم نیز در قالب شرایط علی، مقوله محوری، راهبردها، زمینه، شرایط مداخله‌گر و پیامدها، طبقه‌بندی و به صورت نظری در قالب مدل پارادایمی به هم مرتبط شدند.

ج) کدگذاری انتخابی (مرحله نظریه‌پردازی): در این مرحله نیز با توجه به مفهوم‌ها و کدهای شناسایی شده، گزینش نهایی انجام شد و پژوهشگر در پی یکپارچه‌سازی و خالص کردن تحلیل‌های خود به منظور پدیداری مقوله اصلی برآمد. در این مرحله سعی بر آن است که مقوله‌ها به گونه‌ای انتخاب شود که مقوله اصلی استخراج شده، عمده مفاهیم پدید آمده در مراحل قبل را پوشش دهد. در پژوهش حاضر

-
- 1 - Corbin & Strauss
 - 2- systematic
 - 3 - open coding
 - 4- axial coding
 - 5- selective coding

با توجه به دیدگاه گل افشانی (۲۰۰۳) از سه روش کثرت‌گرایی شامل: کثرت‌گرایی در شیوه، کثرت‌گرایی در پژوهشگر و کثرت‌گرایی مشارکت‌کننده برای تامین روایی و پایایی بهره گرفته شده است.

کثرت‌گرایی مشارکت‌کننده: چنانچه فرایند پژوهشی و پروتکل انجام تحقیق به صورت کامل با ترجمه جدید و با ویژگی‌های مشابه تکرار شود بایستی نتایج مشابهی به دست آید. در پژوهش حاضر پروتکل کدگذاری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت کامل برای شش خطبه و نامه و حکمت با ترجمه‌ای متفاوت (سید جعفر شهیدی) نسبت به ترجمه قبلی (محمد دشتی) مورد استفاده قرار گرفته که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. محاسبه پایایی بازآزمون پژوهش

تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱۴۶	۵۷	۳۴	۷۸ درصد

کثرت‌گرایی در شیوه: از بین خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌ها، ۳ نمونه بصورت تصادفی انتخاب شده و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی ۱۰ روزه توسط پژوهشگر مجدداً کدگذاری شد. سپس گدهای با هم مقایسه شده و نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها بشرح زیر در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. محاسبه پایایی بازآزمون

ردیف	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	۲۵	۱۰	۶	۸۰ درصد
۲	۲۸	۱۲	۴	۸۶ درصد
۳	۳۶	۱۴	۷	۷۸ درصد
جمع	۷۹	۳۶	۱۷	۹۱ درصد

کثرت‌گرایی در پژوهشگر: برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوع، از یک کدگذار (ارزیاب)، دانشجوی مقطع دکتری مدیریت درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار)، در



پژوهش مشارکت کند؛ آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری‌ها به ایشان انتقال داده شد. سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد دو خطبه و نامه را کدگذاری کرده و درصد توافق بین کدگذاران که به عنوان سومین شاخص اعتبارسنجی تحلیل استفاده شده که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. محاسبه پایایی بین دوکدگذار

ردیف	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	۴۰	۱۷	۸	۸۵ درصد
۲	۴۳	۱۶	۱۱	۷۴ درصد
جمع	۸۳	۳۳	۱۹	۸۰ درصد

یافته‌ها

پس از جمع‌آوری یافته‌های حاصل از مطالعه سطر به سطر نهج البلاغه و غروالحکم؛ یافته‌های حاصله در فرآیند کدگذاری مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در اجرای فرآیند کدگذاری باز روی داده‌های کیفی گردآوری شده، ابتدا ۸۷ گزاره مفهومی استخراج که با بررسی‌های مجدد و بازنگری‌ها و براساس مشابهت‌ها و اشتراکات مفهومی، این مفاهیم و ویژگی‌ها تقلیل یافته و دسته‌بندی شدند. در ادامه از این مفاهیم ۲۷ مقوله اصلی بدست آمد که در قالب ۶ بخش شرایط علی، مقوله اصلی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها تقسیم بندی شدند. دلایل انتخاب هر یک از ابعاد اصلی الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه در ادامه تشریح می‌گردد.

شرایط علی^۱: شرایط علی به عنوان عامل اصلی به وجودآورنده پدیده اصلی مطالعه شده؛ زیرا شرایط علی از نظر زمانی مقدم بر پدیده اصلی هستند. شرایط علی، مقوله‌های هستند که مقوله اصلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (بازرگان، ۱۳۹۵: ۱۰۰). شرایط علی پژوهش حاضر در جدول شماره ۴ بیان شده است.

جدول ۴. شرایط علی

مقولات	مفاهیم
وجود فساد سازمانی	پیشگیری از بروز فساد؛ تلاش در جهت افشاگری و شفافیت‌گرایی؛ نهي از منکر؛ مبارزه با ظلم و فساد سازمانی
حراست از بیت‌المال	حفاظت از بیت‌المال؛ عدم اسراف در بیت‌المال و صرفه‌جویی

مقوله محوری: به عنوان حادثه یا اتفاق اصلی که یک سلسله کنش‌های متقابل برای کنترل یا اداره کردن آن وجود دارد و به آن مربوط می‌شود؛ پدیده اصلی برچسب مفهومی است که برای طرح ایجاد شده در نظر گرفته می‌شود (روشندل و همکاران: ۱۳۹۰). در این پژوهش بعد از تحلیل داده‌های گردآوری شده، سازمان سالم؛ مبتنی بر سیره علوی به عنوان مقوله اصلی انتخاب گردید که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. مفاهیم و مقولات محوری

مقولات	مفاهیم
سازمان سالم؛ مبتنی بر سیره علوی	روابط سالم سازمان؛ مبارزه با فساد

راهنم‌ها^۱: به عنوان کنش‌های خاصی که از پدیده محوری منتج می‌شوند و روش‌هایی برای مواجهه با پدیده مورد مطالعه ارائه می‌کند؛ بیان می‌شوند در واقع راهنم‌ها و مداخلات همانند کنشگران فردی و گروهی به عنوان میانجی‌های تغییر عمل می‌کنند. چه بسا اگر ساختارهای محیطی و زمینه‌ای به حال خود رها شوند، به ویژه در کشورهای در حال توسعه؛ هرگز اجازه فراهم آمدن موجبات و شرایط علی لازم برای توسعه پدیده اصلی روی نمی‌دهد (احمدیان و همکاران، ۱۳۹۷). در جدول شماره ۶ مفاهیم و مقولات مرتبط با شرایط علی ارائه شده است.



مفاهیم	مقولات
توجه به عهد و پیمان؛ وفا داری به عهد و پیمان	عهد پیشگی
عدالت گستری با ذینفعان؛ نرم‌خویی؛ ارتباط مستمر؛ رسیدگی به امور ذینفعان؛ مردم‌داری	ارتباط با ذینفعان
خودسازی دینی - انتقادپذیری	خود سازی و نقد پذیری
تجربه پذیری؛ دور اندیشی و بصیرت در عمل؛ پندپذیری سازمان؛ آینده‌نگری در هدف	آینده نگاری و آینده پژوهی
پرهیزکاری در عمل؛ رعایت انصاف؛ رعایت حق الناس	معنویات محوری
عدم استبداد در رای؛ مشارکت پذیری در سازمان؛ مشورت‌پذیری در سازمان	مشارکت پذیری
روابط مناسب مدیر با اطرافیان؛ اعتدال در مدیریت؛ ساده زیستی مدیر؛ عدالت در رهبری؛ پرهیز از غفلت؛ پرهیز از خود کامگی؛ توجه به تقوا در عمل؛ مهورزی به زیردستان؛ اعتماد سازی مدیر؛ کاردانی مدیر؛ شایستگی اخلاقی مدیر؛ ترک هوا پرستی مدیر؛ مشورت پذیری مدیر	تعالی مدیریت
قدردانی و تشویق؛ سیستم مناسب تنبیه	ارزیابی درونی سازمان
آخرت‌گرایی؛ دین‌گرایی	معاد گرایی
سلسله مراتب اداری؛ بروکراسی‌زدایی؛ میانه روی در فعالیت‌ها؛ سلسله مراتب دستوردهی؛ مدیریت زمان	حاکمیت قانون



شرایط زمینه‌ای^۱: به عنوان یک سری خصوصیات ویژه که در آن کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده انجام می‌شود؛ و نیز شرایطی که راهبردها را تحت تاثیر قرار می‌دهد (بازرگان، ۱۳۹۵: ۱۰۰). در جدول شماره ۷ مفاهیم و مقولات مرتبط با شرایط زمینه‌ای ارائه شده است.

جدول ۷. شرایط زمینه‌ای

مفاهیم	مقولات
رعایت حقوق اجتماعی؛ جلوگیری از انحرافات اخلاقی؛ کنترل و نظارت اجتماعی	عوامل اجتماعی
عدم تبعیض در برخورد با فساد؛ شفافیت در فعالیتها	عوامل سیاسی
ممنوعیت رشوه؛ ممنوعیت رانت؛ تامین نیازهای اقتصادی؛ مبارزه با انحصار طلبی؛ ایجاد عدالت اقتصادی؛ ایجاد رفاه اقتصادی	عوامل اقتصادی

شرایط مداخله‌گر^۱: به عنوان شرایط زمینه‌ای عمومی که بر راهبردها تاثیر می‌گذارند؛ شرایط مداخله‌گر عبارتند از شرایط عامی که مجموعه‌ای از متغیرهای میانجی و واسط را تشکیل داده و راهبردها را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهند (احمدیان و همکاران، ۱۳۹۷). در جدول شماره ۸ شرایط مداخله‌گر نشان داده شده است.

جدول ۸- مفاهیم و مقولات مداخله‌گر

مفاهیم	مقولات
گزینش کارکنان صالح؛ برکناری کارکنان فاسد؛ قاطعیت با افراد توام با مدرا؛ شایسته‌گزینی	عوامل ساختاری
مسئولیت‌پذیری کارگزاران؛ عزت نفس کارگزاران؛ مطیع بودن کارگزاران؛ ساده‌زیستی کارگزاران	عوامل فردی
تقویت ایمان و اعتقادات؛ حق محوری	عوامل رفتاری
تعیین حدود و اختیارات کارکنان؛ سیستم نظارت و ارزیابی کارآمد؛ عدم وجود تبعیض	عوامل سازمانی

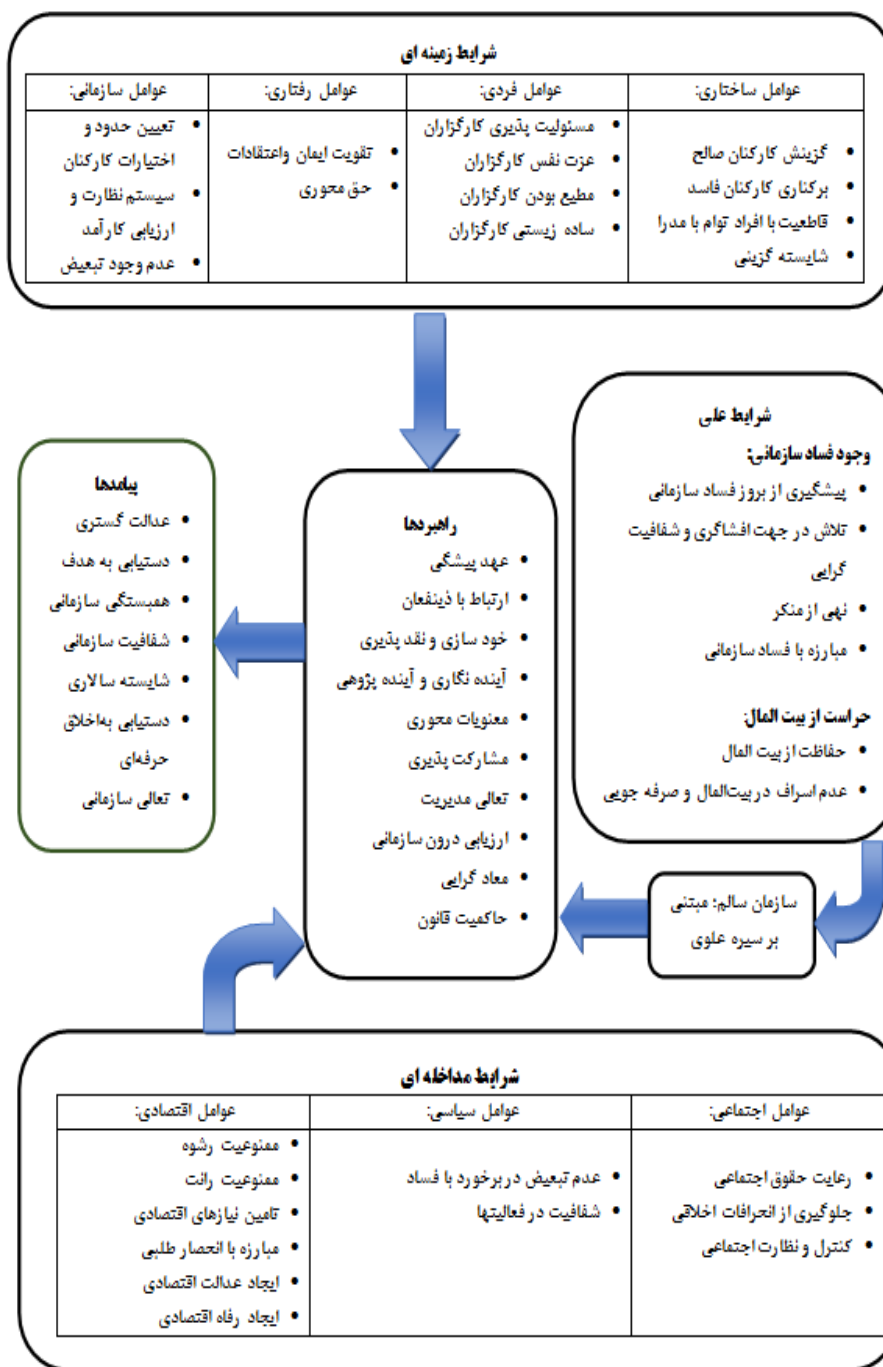
پیامدها^۲ (نتایج حاصل از راهبرد): به عنوان خروجی حاصل از استخدام راهبردها، پیامدها نتایجی هستند که در اثر راهبرد پدیدار می‌شوند. همچنین پیامدها، برون‌دادها یا نتایج کنش و واکنش هستند (خاکی، ۱۳۹۲: ۲۳۳). پیامدهای حاصل از مدل سازمان سالم، مبتنی بر سیره علوی در جدول شماره ۹ نشان داده شده است.

1 -Intervening Conditions

2 -Consequences

مقولات	مفاهیم
عدالت گستری	پرهیز از ستم کاری؛ برقراری عدالت؛ حق ستیزی
دستیابی به هدف	هدفدرا بودن سازمان و فعالیتهای آن؛ آینده نگری در هدف
همبستگی سازمانی	عدم وجود اختلاف در سازمان؛ مشارکت در فعالیتهای
شفافیت سازمانی	با برنامه شدن سازمان؛ سیستم نظارت و ارزیابی
شایسته سالاری	وجود رهبری برتر و توانا؛ فرمانبرداری از رهبری در سازمان
دستیابی به اخلاق حرفه‌ای	وجود اخلاق اسلامی در فعالیتهای سازمان؛ دوری از اخلاقیات زشت اجتماعی
تعالی سازمانی	اجرای درست وظایف سازمانی؛ برنامه ریزی مناسب در سازمان

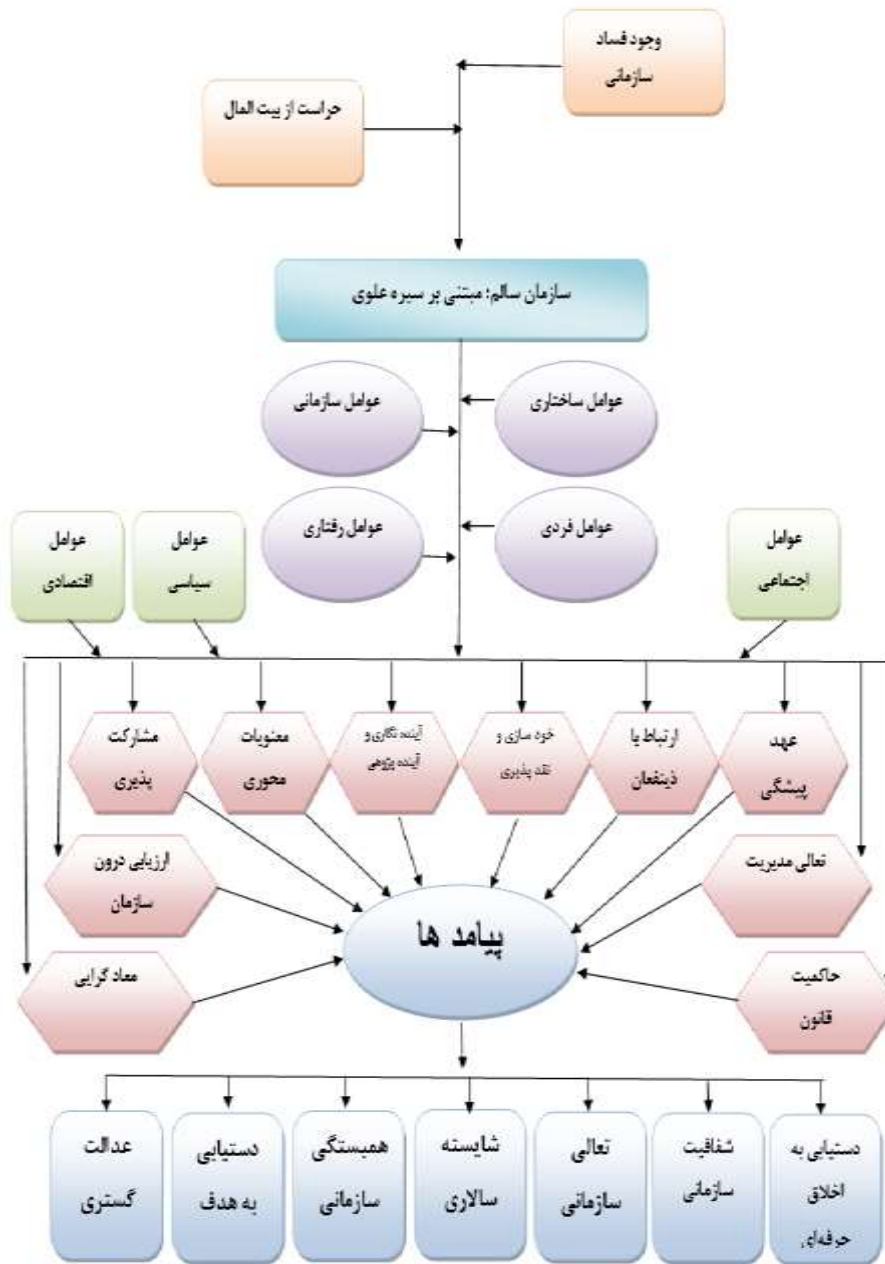
هدف نظریه‌پردازی داده بنیان، تولید نظریه است و نه توصیف پدیده‌ها. از این جهت، برای تبدیل تحلیل‌ها به نظریه در مدل پارادایمی، طبقه‌ها باید به طور منظم به یکدیگر مربوط شوند. در کدگذاری انتخابی که مرحله اصلی نظریه‌پردازی است، طبقه محوری را به شکل نظام‌مند به دیگر پدیده‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه می‌کنند (دانایی فر، ۱۳۸۴). پس از مطالعه نهج‌البلاغه و غروالحکم و انجام کدگذاری‌های باز، در مرحله کدگذاری محوری، در راستای دستیابی به الگوی سازمان سالم؛ تحلیلی از سیره علوی برای مبارزه با فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی، با اجرای راهبرد پژوهشی داده بنیان، مدلی ترسیم شد (شکل شماره ۲) که در آن روابط بین شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها مشهود است.



شکل ۲- مدل پارادیمی الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه

همچنین در شکل شماره ۳، مدل مفهومی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه قابل مشاهده می‌باشد.

ارائه الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه



شکل ۳- مدل مفهومی الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش سعی شد تا الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه با استفاده از نظریه داده‌بنیاد مورد الگوسازی مفهومی قرار گیرد. در این راستا، تحلیل یافته‌ها بیان‌کننده آن است که سلامت سازمانی بر مبنای عدم وجود فساد سازمانی، حراست از بیت‌المال، عهدپیشگی، ارتباط با ذینفعان، نقدپذیری، آینده‌نگاری و آینده‌پژوهی، معنویات محوری، تعالی‌مدیریت، ارزیابی درونی، معادگرایی، حاکمیت قانون، عوامل ساختاری، عوامل فردی، عوامل رفتاری، عوامل سازمانی، عوامل اجتماعی، عوامل سیاسی، عوامل اقتصادی، عدالت‌گستری، دستیابی به هدف، همبستگی سازمانی، شفافیت سازمانی، شایسته‌سالاری، دستیابی به اخلاق حرفه‌ای و تعالی سازمانی شکل می‌گیرد. در این ارتباط و بر مبنای مدل مفهومی ارائه شده در بخش یافته‌های پژوهش، رهایی از فساد سازمانی و حراست از بیت‌المال به عنوان عامل اصلی حرکت به سمت ایجاد سازمان سالم مبتنی بر سیره علوی بوده که راهبردهایی از قبیل عهدپیشگی، ارتباط با ذینفعان، نقدپذیری، آینده‌نگاری، معنویات محوری، تعالی‌مدیریت، ارزیابی درونی، معادگرایی و حاکمیت قانون را به همراه داشته است. همچنین این راهبردها تحت تاثیر عوامل زمینه‌ای شامل: عوامل ساختاری، عوامل فردی، عوامل رفتاری و عوامل سازمانی و نیز عوامل مداخله‌گر شامل: عوامل اجتماعی، عوامل اقتصادی و عوامل سیاسی هستند. در نهایت راهبردهای مذکور پیامدها و نتایجی نظیر عدالت‌گستری، دستیابی به هدف، همبستگی سازمانی، برنامه‌ریزی سازمانی، شایسته‌سالاری، دستیابی به اخلاق حرفه‌ای و تعالی سازمانی را به همراه دارند که باعث ایجاد حکمرانی آرمانی در سازمان می‌شود.

از دیدگاه اسلام، سلامت سازمانی به معنای رعایت قوانین و مقررات و ارزش‌های اسلامی، در ادای وظایف و فعالیت‌های اداری، همچنین رعایت موازین ارزشی و اخلاقی اسلام در روابط بین کارکنان و مدیران و ارباب رجوع است (شیخی، ۱۳۹۰: ۹۹). با توجه به نقش فراوان نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی اسلام به انسان، ضروری است نیازهای مادی و معیشتی کارکنان برطرف شده و نیز با برنامه‌های آموزشی و تربیتی زمینه‌های تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آید. همچنین برای اصلاح رفتارهای کارگزاران و مدیران و سلامت نظام اداری، در گام اول باید نگرش‌ها و باورهای دینی، از جمله معنویات محوری، تعالی‌مدیریت، ارتباطات با ذینفعان، صداقت، عهدپیشگی و امانت‌داری را در آنها تقویت گردد. فرمایشات حضرت علی علیه السلام از کارکردهای گوناگونی برخوردارند و می‌توان با معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان، رفتار آنان را کنترل کرده، از طریق تثبیت شیوه‌های

مطلوب انگیزش را بهبود بخشیده، به رفتار کارکنان جهت داده و نیز این قابلیت را دارند که مانع از بروز بسیاری از جریانات توأم با فساد اداری شود. امام علی (علیه السلام) بر ساده‌زیستی مسئولان و خانواده‌ی آنان تأکید می‌ورزند، زیرا یکی از عوامل مؤثر بر اصلاح رفتار کارکنان، روش زندگی مدیران عالی سازمان‌ها و رهبران جامعه است. همچنین در انتخاب افراد متخصص و متعهد، به منظور پیشگیری و حفظ سلامت دستگاه‌های اداری، از سازوکارهای نظارتی چندگانه، شامل نظارت مدیران بر عملکرد کارکنان، نظارت کارکنان بر مدیران، نظارت مدیران عالی بر مدیران سطوح پایین‌تر و نظارت همگانی افراد و احزاب و گروه‌ها بر عملکرد دستگاه‌ها تأکید داشتند.

این پژوهش به هدف اصلی خود که ارائه الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه بود، دست یافت. مزیت این پژوهش در مقایسه با سایر پژوهش‌ها در این زمینه، ارائه الگوی جامع و بر پایه عمل‌گرایی بوده که همزمان کوشید به تمامی مؤلفه‌های مرتبط نیز توجه نماید. از آنجایی که پژوهش حاضر یک پژوهش کاربردی بوده و تحقیقات مشابه یافت نگردیده، امکان مقایسه کلیت مدل وجود ندارد. نتایج پژوهش حسینی‌نژاد (۱۳۹۷) همسو با این تحقیق نشان داده که اعتقادات مذهبی بر سلامت سازمان، اعتقادات مذهبی بر سلامت روان و سلامت روان بر سلامت سازمانی تأثیرگذار است. بدین معنی که هرچقدر اعتقادات مذهبی در سازمان افزایش باید باعث بهبود سلامت سازمانی خواهد شد. در این ارتباط یافته‌های تجربی الوانی و اسلام‌پناه (۱۳۹۷) نیز نشان می‌دهد آموزه‌های اسلامی پیشگیری از بروز فساد اداری را هدف قرار داده است. به عبارتی می‌توان گفت آموزه‌های نهج البلاغه این قابلیت را دارند که مانع از بروز بسیاری از جریانات توأم با فساد اداری شوند که با پژوهش حاضر همسو می‌باشد. ارائه الگوی اسلامی و ایرانی نیز در جهت مقابله با فساد امری اجتناب‌ناپذیر است که همسو با این امر شفيعی و همکاران (۱۳۹۵) سعی کرده‌اند تا بارزترین مصادیق فساد اداری و عوامل بوجود آورنده آن شناسایی و با نگاهی به سیره امام علی (علیه السلام)، نحوه برخورد با فساد اداری تشریح نمایند. الگویی که آنها ارائه کرده‌اند شامل دو بخش، عوامل درون‌سازمانی (فیزیکی، اقتصادی، و سیاسی) و عوامل برون‌سازمانی (فردی و ساختاری) می‌باشد. تأثیرات این عوامل موجب شکل‌گیری فساد اداری در سازمان‌ها می‌شود که از جمله مصادیق فساد: رشوه، رانت‌خواری، کلاه‌برداری، پارتی‌بازی و اختلاس می‌باشد که با مدل این پژوهش همخوانی دارد. همچنین رضاییان و اسدالله‌زاده (۱۳۹۳) در پژوهشی خود عنوان داشته‌اند که حضرت علی (علیه السلام) برای جلوگیری از فساد در سازمان حکومت و نظام اداری، راه‌کارهایی از جمله: راه کار تقویت ایمان و باورهای دینی؛ حق‌محوری، گزینش کارگزاران صالح و توانا؛



برکناری کارگزاران فاسد؛ قاطعیت توأم با مدارا؛ انضباط اداری و ایجاد تشکیلاتی برای نظارت عملکرد کارگزاران، تغییر نگرش کارگزاران نسبت به مسئولیت و وجدان کاری؛ کنترل و نظارت اجتماعی، قانون‌گرایی و عدم تبعیض در برخورد با فاسد؛ شفافیت‌گرایی، اصلاح نظام اداری و مالیاتی؛ تأمین نیازهای اقتصادی کارگزاران صالح؛ پرهیز از دادن امتیازات ویژه و رانت؛ ممنوعیت هدیه و رشوه؛ مبارزه با انحصارگرایی و انحصارطلبی را ارائه داده‌اند که می‌توان گفت با الگویی طراحی شده تحقیق پژوهشگر همسویی دارد. قشقایی‌زاده (۱۳۹۲) نیز شفافیت، مشخص بودن انتظارات، نظام پاداش عادلانه، حل مشکل، ارتباط سازنده، ملاحظه‌گری، هدفمندی، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، انسجام، نوآوری، بهره‌وری از منابع، نشاط در کار و توجه به روحیه افراد؛ بعنوان مؤلفه‌های الگوی سلامت سازمانی معرفی کرد که با مؤلفه‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد. سازمان‌های مبتنی بر سیره علوی با توجه به تعهد و مسئولیتشان در برابر اجرای احکام و تعلیمات الهی، در پی سعادت افراد جامعه هستند. رعایت عدالت بهترین بستر و مناسب‌ترین زمینه برای تعالی انسان‌ها و مهم‌ترین هدف این سازمان‌هاست. آنها نماینده مردم و در نتیجه خدمتگذار آنها بوده هرچند روابط براساس حقوق متقابل است.

نوآوری پژوهش حاضر از آن جهت مهم تلقی می‌شود که دریچه‌ای جدید پیش روی سیاست‌گذاران و سیاست‌پژوهان عرصه هدایت سازمانی قرار می‌دهد تا با توجه به قابلیت‌های الگوی اسلامی اقدام به سیاست‌گذاری در حوزه اداره سازمان نمایند. شاید یکی از دلایل عدم توفیق سیاست‌گذاری در زمینه ایجاد سازمان سالم و مبارزه با فساد اداری عدم توجه به الگوهای اسلامی و ایرانی مطابق با فرهنگ و قوانین کشور باشد. ضرورت ایجاد سازمانی سالم برای بهبود فرایند انجام فعالیت و دستیابی به تعالی سازمانی امری روشن و بدیهی است. در حال حاضر در سطح سازمانی کمتر به سلامت سازمانی پرداخته می‌شود. علاوه بر آن در اکثر پژوهش‌ها نیز سلامت سازمانی از دیدگاه غرب مد نظر قرار داده شده است، که در جامعه ما با توجه به وجود فرهنگ اسلامی کمتر مورد توجه و کاربرد واقع می‌شود. از آنجا که مفهوم سلامت در سازمان، در جامعه اسلامی با تعاریف رایج، تفاوت‌های ماهیتی دارد مورد نکوهش واقع شده، بدین جهت لازم است با نگاهی اسلامی سلامت سازمانی را در سازمان‌های کشور گسترش داده شود. با توجه به راهبردهای مشخص شده از الگویی تحقیق، از دیدگاه نهج البلاغه، یک سیستم زمانی سالم تلقی می‌شود که راهکارهایی از جمله ارتباط مستمر با خدا، عمل کردن به دستورات الهی، بکارگیری تقوا و پرهیزکاری در عمل، انصاف در حکومت‌داری و فرمانروایی و نیز رعایت حق الناس را بهبود بخشد. برای دستیابی بدین منظور لازم است سبک رهبری خدمتگذار و معنوی را مورد توجه قرار

داده، همچنین توجه به عهد و پیمان، عدالت‌گستری با ذینفعان، دور اندیشی و بصیرت در عمل، آینده‌نگری در هدف، رعایت حق الناس، مشارکت‌پذیری و مشورت‌پذیری در سازمان، اعتدال در مدیریت، ساده زیستی مدیر، توجه به تقوا در عمل، مهرورزی به زیردستان، شایستگی اخلاقی مدیر، سیستم مناسب تنبیه و پاداش، آخرت‌گرایی و دین‌گرایی، بروکراسی‌زدایی، سلسله مراتب دستوردهی، مدیریت زمان، شایسته‌سالاری در اداره امور، حساب‌پس‌دهی دقیق، حراست از بیت‌المال، توجه به تعالی انسانی، حاکمیت قانون، ارتباط با عامه مردم و خودسازی و نقد خویش‌ن را مورد توجه قرار داد. زیرا توجه و بهبود هرکدام از عوامل نام برده شده می‌تواند موجب بهبود سطح سلامت در سازمان گردد. از طرفی اجرای سلامت در سازمان‌ها منجر به تصمیمات درست و اتخاذ سیاست‌های مناسب می‌شود و ارائه کارآمد و اثربخش خدمات عمومی را به دنبال خواهد داشت.

برای تأسیس، ترسیم و تقویت سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه چند ملاحظه تعیین‌کننده برای اهتمام رهبران، سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان، پیشنهاد می‌شود:

- احیا و نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی و اسلامی در جامعه از طریق آموزش مستمر و همگانی و تبلیغات رسانه‌ای.

- به‌کارگیری مدیران اخلاقی در رأس هرم سازمان‌ها که به ارزش‌های اخلاقی بها می‌دهند.
- مشوق‌های مادی و معنوی برای مدیران و کارکنانی که ارزش‌های اخلاقی را ارج می‌نهند.
- مجازات‌های مادی و معنوی برای مدیران و کارکنانی که به ارزش‌های اخلاقی بی‌توجهند.
- ترویج ارزش‌های دینی، اخلاقی و اصولی رفتار فردی، سازمانی و اجتماعی با توجه به

اصول اخلاق در نهج البلاغه.

- مشروعیت‌بخشیدن، نهادینه کردن و توسعه‌ی نظارت عمومی بر عملکرد سازمان‌ها از طریق وضع قوانین مربوطه.

- آگاه‌سازی مراجعه‌کنندگان به سازمان نسبت به حقوق خود، قوانین و مقررات سازمان و

نظارت بر عملکرد کارکنان.

منابع

- نهج البلاغه، محمد، دشتی، ۱۳۸۶ ش، تهران: انتشارات فرهنگ مردم.
۱. بازرگان، عباس، ۱۳۹۵ ش، مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته، رویکردهای متداول در علوم رفتاری. تهران: نشر دیدار.
۲. پورعزت، علی اصغر، ۱۳۹۳ ش، اداره سالم به روایت نهج البلاغه. تهران: بنیاد نهج البلاغه.
۳. خاکی؛ غلامرضا، ۱۳۹۲ ش، روش تحقیق گرند در مدیریت. تهران: نشر فوزان.
۴. ربیعی، علی، ۱۳۸۳ ش، زنده باد فساد، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

مقالات

۵. احمدیان، محمد مهدی؛ آقاجانی، حسنعلی؛ شیرخدایی، میثم؛ طهرانچیان، امیر منصور، ۱۳۹۷ ش، طراحی مدل سیاست‌گذاری علم و فناوری مبتنی بر رویکرد پیچیدگی اقتصادی. فصلنامه علمی و پژوهشی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۴، شماره ۴، ص ۹-۲۷.
۶. الوانی، سیدمهدی؛ اسلام‌پناه، مهدی، ۱۳۹۷ ش، طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج البلاغه. مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره ۷، شماره ۱۵، ص ۱۴۷-۱۶۲.
۷. الوانی، سیدمهدی؛ زرنندی، سعید؛ عرب سرخی، ابوذر، ۱۳۸۹ ش، مؤلفه‌های تدوین استراتژی ملی مبارزه با فساد جمهوری اسلامی ایران. مدیریت دولتی (دانش مدیریت)، دوره ۲، شماره ۴، ص ۳-۲۲.
۸. پورکیانی، مسعود؛ حری، محمدرضا، ۱۳۹۱ ش، سلامت سازمانی بزرگترین چالش سازمان‌های دولتی در ایران، تهران، نخستین همایش سالانه علوم مدیریت نوین.
۹. تقی‌زاده، مهران، ۱۳۹۴ ش، اخلاق حرفه‌ای؛ سلامت اداری نیاز مبرم سازمان‌ها، تهران، اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی اجتماعی ایران.
۱۰. حسنی، علی؛ شمس، عبدالحمید، ۱۳۹۱ ش، راه کارهای مبارزه با فساد اداری براساس ارزش‌های اسلامی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۵، ص ۸۱-۱۰۴.
۱۱. حسینی نژاد، محمد، ۱۳۹۷ ش، مدل‌سازی رابطه اعتقادات مذهبی. سلامت سازمانی و سلامت روان، تهران، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی.



۱۲. خلف‌خانی، مهدی، ۱۳۸۸ش، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری. *مجله راهبردی*، شماره ۵۳، ص ۳۷-۵۶.
۱۳. دانایی فر، حسن، ۱۳۸۴ش، *تئوری پردازی با استفاده از رویکرد استقرائی؛ استراتژی مفهوم سازی تئوری بنیادی*. تهران: دانشگاه شاهد.
۱۴. رضاییان، علی؛ اسدالله‌زاده، حامد، ۱۳۹۳ش، عوامل بازدارنده فساد اداری از نگاه امیرالمؤمنین علی (علیه السلام). *مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال ۴، پیاپی ۹، تهران.
۱۵. روشندل، طاهره؛ مقیمی، سید محمد؛ بشیر، حسن؛ ظریفیان یگانه، محمد حسین، ۱۳۹۰ش، طراحی مدل سیاست‌گذاری رسانه‌ای انجمن رادیو و تلویزیون‌های اسلامی مبتنی بر رویکرد همگرایی محتوایی، *فصلنامه پژوهش‌های ارتباطی*، دوره ۲۴، شماره ۹۰، ص ۹-۳۰.
۱۶. شیخی، محمدحسین، ۱۳۹۰ش، عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال اول، شماره ۲، ص ۹۹-۱۲۶.
۱۷. علاقه بند، علی، ۱۳۷۸ش، سلامت سازمانی مدرسه. *فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش*، دوره ۶، ص ۱۱-۳۳.
۱۸. قشقایی‌زاده، نصراله؛ محمدی، بهزاد؛ مسعودیان، پریرسا، ۱۳۹۲ش، *ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های دین اسلام*. مدیریت در دانشگاه آزاد، سال دوم.
۱۹. محمد شفیعی، مجید؛ بابا احمدی، زهرا؛ فاضلیان، زینب، ۱۳۹۵ش، عوامل و مصادیق فساد اداری و نقش آن در عدم تحقق الگوی اسلامی و ایرانی پیشرفت با تمرکز بر سیره امام علی . پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پایه پیشرفت، تهران.

20. Amundsen, Inge, (1999), "Political corruption : An introduction to the issues, Chr. Michelsen Institute Development Studies and Human Rights.
21. Charmchi, N & Keikhayfarzaneh, M & Khalatbari, J & Sourizaei, M, (2011), The Relationship between Information Technology and Administrative Corruption, International Journal of science and Advanced Technology, 1 (6), pp179-181.



22. Corbin, J. M & Strauss, a, (2008), *Elaborating the analysis. Basics of qualitative research : Techniques and procedures for developing grounded theory*, pp195-228.
23. Golafshani, N, (2003), *Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. The Qualitative Report*, 8(4), pp597-607.
24. Greenberg, J, (2016), *Comprehensive Stress Management*, McGraw-Hill Humanities/Social Sciences, 14 edition.
25. Hoy, VK & Mescle, C, (2008), *Theory, research and practice in educational administration*. Translated to Persian by : Abaszadeh S. Urmia : Urmia University pub, pp88-46.
26. 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*, pp251-261.
27. Lynden J.A & Klinge, W, (2000), "Supervising organizational health". *supervision journal*, Vol: 27, pp: 3-5.
28. Malgwi, Charles, A, (2016), "Corollaries of corruption and bribery on international business". *Journal of Financial Crime*, 23(4), pp948-964. Available at : www.emeraldinsight.com/1359-0790.htm.
29. Shoaf, Christin & Genaidy, Ash & Karwowski, Waldemar & H. Hung, Samuel, (2010), *Improving Performance and Quality of Working Life : A Model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises*, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*. Vol. 14.
30. United Nations Global Compact (UNGC), (201۰), available at : www.Unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle10.html

31. World Bank, (1999), World Development Report, Washington: Oxford University Press. www.transparency.org.

ارائه الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه



