

اولویت‌بندی معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا به رهنمودهای اسلامی

سیدمهدی الوانی^۱، وجه‌الله قربانی‌زاده^۲، مهدی اسلام‌پناه^۳

چکیده: تحقیق حاضر با هدف رتبه‌بندی معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا به رهنمودهای اسلامی اجرا شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده آمیخته (کیفی - کمی) از نوع اکتشافی است. جامعه آماری شامل ۵۵ نفر از متخصصان و کارشناسان پیشگیری از تخلف‌های اداری وزارت صنعت، معدن و تجارت بودند. نمونه آماری شامل ۳۰ نفر از متخصصان و خبرگان حوزوی و همچنین کارشناسان و متخصصان تخلف‌های اداری وزارت صنعت، معدن و تجارت بودند که به صورت تصادفی انتخاب شدند. روش تعیین معیارها و زیرمعیارهای تأثیرگذار بر فساد به صورت کیفی و با استفاده از تحلیل مضمون مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با خبرگان و کتاب *نهج‌البلاغه*، انجام گرفت. معیارها و زیرمعیارهای تعیین شده با استفاده از ماتریس مقایسه‌های زوجی و به کمک تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی AHP اولویت‌بندی شدند. معیارهای اصلی به ترتیب اولویت سطوح تعالی‌بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) بودند و زیرمعیارها نیز به ترتیب اولویت تعالی بخش فضایل اخلاقی و معنوی (۰/۳۶۵)، سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی (۰/۲۷۰)، مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی (۰/۱۳۴)، سازوکارهای گزینشی - تخصصی (۰/۰۸۱)، پرهیز از ویژه‌خواهی (۰/۰۶۳)، سازوکارهای ساختاری (۰/۰۶۰) و سازوکارهای حل‌کننده (۰/۰۲۷) تشخیص داده شدند.

واژه‌های کلیدی: تعالی‌بخشی، رهنمودهای اسلامی، فساد اداری، مدیریت اسلامی، نهج‌البلاغه.

۱. استاد گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۰۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۰۳/۰۸

نویسنده مسئول مقاله: سیدمهدی الوانی

E-mail: Dr.eslampanah@chmail.ir

مقدمه

یکی از مهم‌ترین مسائلی که زمینه‌ساز بروز مشکلات فراوان در کلیه کشورهای جهان شده است، فساد اداری و آلوده‌شدن کارگزاران و کارکنان اداری سازمان‌های مختلف به کارهای خلاف و استفاده غیرقانونی آنها از مقام و اختیارات اداری خویش برای منافع شخصی است. فساد اداری اپیدمی جهانی است و تقریباً در همه کشورهای جهان رواج دارد. البته درجه فساد در کشورها و جوامع گوناگون، مختلف است، ولی همه کشورهای به‌نوعی با این مشکل روبه‌رو هستند (شولتز و هارتینیان، ۲۰۱۵).

فساد مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبان‌گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است. فساد اداری نیز به‌عنوان یکی از عمومی‌ترین اشکال فساد پدیده‌ای است که نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی می‌شود (مباکو، ۲۰۰۸).

در نتیجه فساد، اغلب چیزی نقض می‌شود که ممکن است یک اصل، رویه یا شیوه اخلاقی، قانونی یا مقررات اداری باشد. اگرچه تعاریف مختلف و زیادی از فساد ارائه شده، وجه مشترک تمام تعریف‌ها این است که در محیط فاسد، حقوق اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شهروندان نادیده گرفته می‌شود یا حق مسلم فرد یا گروهی به‌آسانی پایمال شده یا به ناحق به دیگری یا دیگران واگذار می‌شود. همچنین برخی از جنبه‌های رفتاری فساد نسبی بوده و مرتبط با نظام ارزشی هر جامعه یا سازمان است. بنابراین، رفتار یا عملکردی که در یک جامعه فساد تلقی می‌شود، ممکن است در جامعه دیگری کاملاً عادی و طبیعی به نظر برسد. به‌علاوه، شمول فساد بیشتر متوجه دستگاه‌های دولتی است (شولتز و خاچیک، ۲۰۱۵).

پیشینه نظری

فساد را می‌توان به‌اندازه معنا و نتایج آن تیره و تار و خوف‌انگیز نامید، چنان که طومار هستی و حیات آدمی و عالمی را همیشه در معرض چالش و تنش بزرگ قرار داده و تقریباً در همه فرهنگ‌ها و افراد مذمت، ملامت و سرزنش شده است. با این حال روز به روز بر دامنه آن افزوده شده است. متأسفانه تربیت بد و بی‌قیدی برخی افراد موجب تشدید و علنی شدن جنبه‌های گوناگونی از فساد شده که امروز دیگر نمی‌توان آن را به مسائل خانوادگی، شخصی و اخلاقی منحصر کرد. نتایج این پدیده ویرانگر امروز، از نهانخانه اسرار شخصی افراد بیرون آمده و حوزه‌های مختلف حیات اجتماعی و اقتصادی جوامع بشری را به تهدید کشانده است (فرچ‌پور، ۱۳۸۱).

فساد اداری که یکی از شکل‌های انحراف اجتماعی است و از لحاظ تقسیم‌بندی انحرافات، ذیل انحرافات سازمانی یقه‌سفیدان قرار می‌گیرد (ساترلند، ۱۹۴۹)، در مجموع به رفتاری اطلاق می‌شود که در آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (اسکات، ۱۹۷۲). مباکو (۲۰۰۸) فساد اداری را استفاده نادرست از منابع عمومی برای کسب منافع شخصی تعریف می‌کند (مباکو، ۲۰۰۸). آلتزاز (۲۰۰۶) نیز، فساد اداری را انحراف از انجام وظایف رسمی در اداره‌های دولتی می‌داند که هدف نهایی آن رسیدن به رفاه شخصی به دلیل خویشتن‌پرستی است. علی‌رغم اینکه در اغلب جوامع فساد اداری وجود دارد، می‌توان آن را محصول و نتیجه شرایط خاص فرهنگی و اجتماعی دانست (مباکو، ۲۰۰۸).

رهبر انقلاب اسلامی، حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، همواره در سخنان خود به جلوگیری از فسادهای اداری و اقتصادی اشاره می‌کنند. ایشان در مفاد فرمان هشت‌ماده‌ای اظهار می‌دارند که از رفتارهای شعاری و تبلیغاتی بپرهیزند و به‌گونه‌ای رفتار کنند که عملکرد آنها دستاوردهای عملی و عینی داشته باشد و در بحث مبارزه با فساد به سراغ سرشاخه‌ها و مهره‌های اصلی بروند. ایشان تأکید کردند، با این معضل مهم و حیاتی نباید به‌گونه شعاری تبلیغاتی و تظاهرگونه رفتار شود و به‌جای تبلیغات باید آثار و برکات عمل مشهود شود (مقام معظم رهبری، فرمان هشت‌ماده‌ای، ۱۳۸۰).

مشکل اصلی این است که ساختار و الگوی ویژه‌ای برای مبارزه با مفاصد اقتصادی و اداری نداریم و کار ویژه هیچ دستگاهی مبارزه با مفاصد نیست (ابوالقاسمی و قهرمانی، ۱۳۹۴). نبود الگوی مستقل مبارزه با فساد اداری با تأکید بر رهنمودهای اسلامی و به‌خصوص نهج‌البلاغه در راستای بازدارندگی (پیشگیری و درمان) کاملاً مشهود به نظر می‌رسد. یک مدیریت هوشمند نیز برای مبارزه با مفاصد لازم است، زیرا فقط برخورد و اقدام، کافی نیست و پیشگیری نیز لازم است و قبل از گسترش فساد، باید جلوی آن را گرفت.

مهار و کنترل فساد اداری زمانی مشخص می‌شود که پیامدهای ناشی از فساد را بررسی کرده و آمار مشخصی از آثار آن داشته باشیم. برای پی بردن به اهمیت تحقیق درباره فساد اداری به برخی از پیامدهای فساد که به سازمان‌های دولتی ایران آسیب جدی وارد کرده، اشاره می‌شود.

- فساد اداری با تضعیف انگیزه‌ها موجب زیان‌های اجتماعی، با تضعیف نهادهای موجود باعث زیان‌های سیاسی و با توزیع ناعادلانه منابع موجب زیان‌های اقتصادی می‌شود.
- در مواردی، اقدامات کج‌روانه و فسادانگیز در سازمان‌های دولتی توسط افرادی که به‌ظاهر متشرع و دیندار هستند انجام شده و اعمال این افراد، به‌طور مستقیم به

سوءاستفاده از قدرت دینی ربط داده می‌شود. در نتیجه این وضعیت به اعتبار نظام دینی لطمه وارد می‌کند (خدمتی، ۱۳۸۴).

سوءاستفاده از اداره و امکانات سازمان‌های دولتی برای رسیدن به نتایج غیراداری موجب مشکلات اقتصادی، فقر، تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون، کاهش احترام به قانون اساسی، افزایش رقابت و از بین رفتن شفافیت و حساب‌پس‌دهی^۱ می‌شود. کج‌روی، توسعه را خنثی، دموکراسی را زایل و فرصت‌های تلاش مفید افراد، مؤسسه‌ها و سازمان‌های دولتی را کاهش می‌دهد (معدنچیان، ۱۳۸۲).

در حقیقت، این ناهنجاری‌ها به معضل جهانی تبدیل شده‌اند؛ گویی اختلال‌های رفتاری و ناهنجاری‌های اخلاق اجتماعی در همه جا وجود دارد و فقط شدت و ضعف آنهاست که از منطقه‌ای به منطقه دیگر تفاوت می‌کند (ابروش، ۱۳۹۳).

در نظام جمهوری اسلامی ایران، مبارزه با فساد اداری و فساد اقتصادی و سوءاستفاده از امکاناتی که قدرت در اختیار افراد می‌گذارد، اعم از سوءاستفاده مالی و سیاسی، از اصول انقلاب است و باید رعایت شود. مبارزه با فساد، موضوعی اصلی و اساسی است. فساد اقتصادی در دستگاه‌های دولتی موجب می‌شود که سود همه تلاش‌های انجام‌شده در راستای پیشرفت و تولید ثروت عمومی برای رفاه مردم، به جیب عده‌ای مفت‌خور و سوءاستفاده‌گر سرازیر شود، از این رو مبارزه با فساد، جدی است (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۵).

با توجه به اعتبار سنت نبوی و علوی و شأن والای این بزرگواران در هدایت جامعه اسلامی، منابع تاریخی و روایی شیعه و اهل سنت حاکی از آن است که اصحاب پیامبر خدا (ص) و معصومان (علیهم‌السلام) در پرتو اعتقاد به عصمت ایشان و سفارش‌های مؤکد در آیات قرآن به پیروی از آنها، در ثبت و ضبط اعمال و رفتار پیشوایان دینی بسیار کوشیده‌اند. هدف اصلی آنها، پایه‌گذاری اصولی برای الهام‌گیری و الگوپذیری سایر نسل‌ها در تحقق جامعه آرمانی و گسترش عدل و داد و رشد و تعالی حقیقی انسان بوده است. برای آن که تحلیل و ارزیابی و بهره‌برداری از سیره نبوی و علوی به کمک منابع تاریخی و روایی آسان‌تر انجام شود، بهتر است سیره آنها، بر اساس ساحت‌های رفتاری و گفتاری آنها دسته‌بندی شود (حسنی و شمس، ۱۳۹۱). بی‌شک، پیروی و الگوپذیری از اسوه‌های حسنه و هماهنگ کردن خوی و منش اجتماعی انسان با سیره پیشوایان دینی لازم و ضروری است. از این رو، برآنیم تا با نگاهی نو به سیره رسول خدا (ص) و امام علی (ع)، شیوه‌های گوناگون رفتاری آن بزرگواران را در برخورد با ناهنجاری‌های اخلاق اجتماعی (فساد اداری) که جامعه نبوی و علوی و نیز جامعه کنونی را گرفتار کرده است، مطالعه

کنیم. در واقع، پیروی عملی از سیره پیشوایان دینی، سریع‌ترین، راهبردی‌ترین و کم‌خطاترین شیوه برای رویارویی با ناهنجاری‌هایی است که امنیت و سلامت روابط انسانی و اجتماعی را تهدید کرده و اشرار را بر سرنوشت جامعه مسلط می‌کند (احمدی، ۱۳۹۴).

پیشینه تجربی

شیخی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. محمدی و گل‌رودی (۱۳۹۲) در تحقیقی به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی پرداختند که مهم‌ترین مؤلفه‌ها در این راستا رازداری، امانتداری، فروتنی در برابر دیگران، رعایت حق دیگران، صداقت، مسئولیت‌پذیری، دادرزی، شفافیت، وفاداری، صبر و بردباری، میانه‌روی و اعتدال و شهامت در رأی شناخته شدند. خسروآبادی و رضایی‌منش (۱۳۹۴) به بررسی و طراحی الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مبتنی بر آموزه‌های *نهج‌البلاغه* پرداختند. نتایج حاکی از این بود که اگر فرد تصمیم‌گیرنده اهل مشورت و همفکری باشد، احتمال اتخاذ تصمیم‌های اخلاقی توسط وی بسیار بیشتر خواهد شد. حسنی و شمس (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزش‌های اسلامی پرداختند. نتایج نشان داد که انحصارگرایی، عدم پاسخگویی، نبود شایسته‌سالاری در گزینش‌ها، مسئولیت‌ناپذیری اجتماعی در شهروندان و شفافیت‌نبودن نظام اداری، عوامل گلوگاهی فساد اداری هستند. خوشبختانه فضای معنوی نظام جمهوری اسلامی، به‌دلیل هنجارها و ارزش‌های دینی و ملی، با نظام‌های مادی سایر کشورها تفاوت اساسی دارد. با این حال، مطابق بررسی عملکرد دستگاه‌ها و گزارش‌های شفافیت، این بحث همچنان به‌عنوان شاخص مهم، هر چند ضعیف و نادر، در مباحث مربوط به نظام اداری و مالی کشور وجود دارد و بهتر است تا پاکسازی کامل آن، مسئولان و کارگزاران نظام در هر گونه برنامه‌ریزی و اقدام جدی به آن توجه کنند (کیا، ۱۳۸۹).

اهمیت پرداختن به مقوله فساد اداری با توجه به اسلامی بودن نظام جمهوری اسلامی ایران باید در چارچوب رهنمودهای اسلامی انجام گیرد و زمانی می‌توان بیشترین بازخورد را گرفت که استفاده از رهنمودهای مقدس اسلامی به‌خصوص کتاب *فاخر نهج‌البلاغه*، در چارچوب رویکردهای مدیریتی نظام انجام شود.

در این تحقیق تلاش می‌شود با استفاده از رهنمودهای اسلامی و کتاب *نهج‌البلاغه*، ضمن شناسایی معیارها و مؤلفه‌های تأثیرگذار در بازدارندگی فساد اداری، رتبه‌بندی انجام گیرد تا در حد امکان برای پیشگیری از بروز فسادهای اداری، شرایطی مهیا شود.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق به کارگرفته‌شده آمیخته کیفی - کمی از نوع اکتشافی است. در بخش کیفی، از روش‌شناسی کیفی تحلیل مضمون در رهنمودهای دینی برگرفته از روش‌شناسی در *نهج‌البلاغه* دکتر دلشاد تهرانی استفاده شد. در روش کمی به کمک تحلیل سلسله‌مراتبی AHP به رتبه‌بندی معیارها پرداخته شد.

جدول ۱. مراحل اجرای بخش کیفی تحقیق با بهره‌گیری از روش‌شناسی در *نهج‌البلاغه*

ردیف	روش‌شناسی در <i>نهج‌البلاغه</i>	
۱	گام نخست	انتخاب موضوع
۲	گام دوم	طرح مسئله
۳	گام سوم	تعیین واژه‌های کلیدی
۴	گام چهارم	مآخذشناسی
۵	گام پنجم	فیش‌برداری تمامی مطالب مرتبط با موضوع
۶	گام ششم	دسته‌بندی فیش‌ها به موضوع اصلی، موضوع فرعی و جزئی
۷	گام هفتم	ترسیم نمودار درختی
۸	گام هشتم	تطبیق و مقایسه مطالب فیش شده
۹	گام نهم	ارزیابی و استدلال فیش‌های دسته‌بندی‌شده
۱۰	گام دهم	تنظیم مطالب و نگارش
۱۱	گام یازدهم	ارجاع‌نویسی
۱۲	گام دوازدهم	تنظیم نهایی

دلشاد تهرانی (۱۳۹۵)

جامعه آماری شامل ۵۵ نفر از متخصصان و کارشناسان پیشگیری از تخلف‌های اداری وزارت صنعت، معدن و تجارت بودند. برای تعیین حجم نمونه آماری، از روش نمونه‌گیری هدفمند

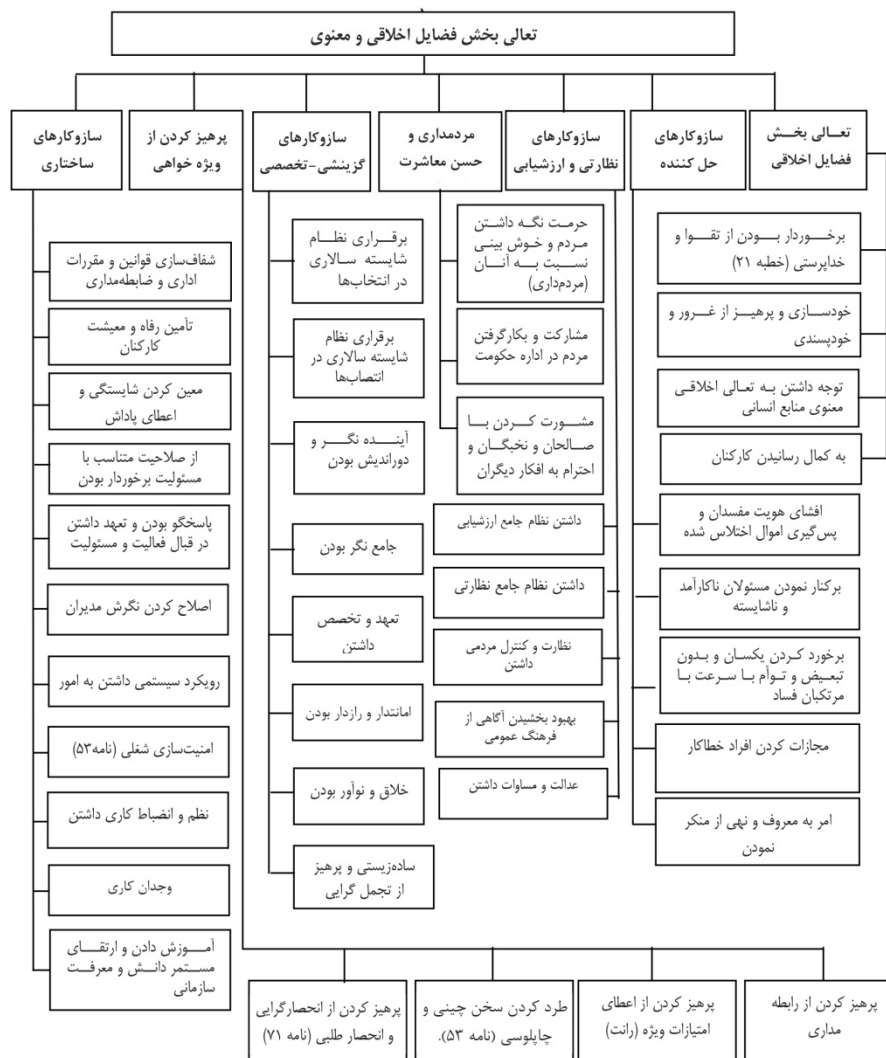
استفاده شد. نمونه آماری شامل ۳۰ نفر از کارشناسان و متخصصان تخلف‌های اداری وزارت صنعت، معدن و تجارت است که دارای مقطع کارشناسی ارشد به بالا با حداقل ۱۰ سال سابقه کار اجرایی هستند.

جدول ۲. حجم جامعه و نمونه آماری

حجم نمونه	درصد	حجم جامعه مادر	ارکان ستادی
۱۴	۳۷	۲۹	حوزه کمیته مبارزه با تخلف‌های اداری
۱۰	۱۸	۱۴	حوزه ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات
۶	۱۵	۱۲	شورای امر به معروف و نهی از منکر
۳۰	۱۰۰	۵۵	جمع

برای تعیین معیارها و زیرمعیارهای مؤثر در بازدارندگی فساد اداری، از نظر ۱۰ متخصص و خبره حوزوی (کسانی که به درجه اجتهاد فقهی (خبرگی) در مقام دینی نائل شده‌اند، توانایی استنباط علوم دینی را دارند، در زمینه علوم دینی صاحب نظرند و دارای تخصص اجتهاد هستند) بهره برده شده است.

روش تعیین معیارها و زیرمعیارها به صورت کیفی و با استفاده از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با خبرگان و متخصصان و همچنین بهره‌گیری از کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه بود که حاصل آن دسته‌بندی رهنمودهای اسلامی و به خصوص نهج‌البلاغه در سه سطح تعالی‌بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) و تعیین ۷ معیار اصلی و ۴۰ زیرمعیار بود. با استفاده از روش تحلیل مضمون و استفاده از نرم‌افزار MAXQDA، رهنمودهای عملی نهج‌البلاغه با رعایت اصل ارجاع‌نویسی استخراج شد. در مرحله بعد به بررسی مؤلفه‌های فهرست شده با بهره‌گیری از نظر متخصصان و خبرگان حوزوی و رعایت اصل پدیده اشتراک لفظی و چندمعنایی (معناشناسی) ایزوتسو، پرداخته شد و با استفاده از مقایسه مداوم شاخصه‌ها، در هر سه حوزه تعالی‌بخشی، پیشگیری و درمان، توافق بر سر اهم شاخصه‌ها صورت گرفت و مؤلفه‌ها و گزاره‌های مشابه و همخوان، تلخیص شده و در گزاره‌های مجمل دسته‌بندی شدند.



شکل ۱. فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی AHP

یافته‌های پژوهش

داده‌ها بر اساس معیارها و زیرمعیارهای به‌دست‌آمده و بر اساس تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) رتبه‌بندی شدند.

جدول ۳. معیارها و زیرمعیارهای اصلی حاصل از تحلیل مضمون

نماد	معیارها	زیرمعیارها	نماد
C1	تعالی بخش فضایل اخلاقی و معنوی	۱. برخوردار بودن از تقوا و خداپرستی	S11
		۲. خودسازی و پرهیز از غرور و خودپسندی	S12
		۳. توجه داشتن به تعالی اخلاقی معنوی منابع انسانی	S13
		۴. به کمال رساندن کارکنان	S14
C2	سازوکارهای حل کننده	۵. افشای هویت مفسدان و پس گیری اموال اختلاس شده	S21
		۶. برکنار کردن مسئولان ناکارآمد و ناشایسته	S22
		۷. برخورد یکسان، بدون تبعیض و سریع با مرتکبان فساد	S23
		۸. مجازات افراد خطاکار	S24
C3	سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی	۹. امر به معروف و نهی از منکر کردن	S25
		۱۰. داشتن نظام جامع ارزشیابی عملکرد کارکنان	S31
		۱۱. داشتن نظام جامع نظارتی (کنترل و بازرسی کلی و جزئی)	S32
		۱۲. نظارت و کنترل مردمی داشتن	S33
C4	مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی	۱۳. بهبود بخشیدن آگاهی از فرهنگ عمومی نظارت بر عملکرد مدیران	S34
		۱۴. عدالت و مساوات داشتن	S35
		۱۵. حرمت نگه داشتن مردم و خوش بینی نسبت به آنان (مردمداری)	S41
		۱۶. مشارکت و به کارگرفتن مردم در اداره حکومت	S42
C5	سازوکارهای گزینشی - تخصصی	۱۷. مشورت با صالحان و نخبگان و احترام به افکار دیگران	S43
		۱۸. برقراری نظام شایسته سالاری در انتخابها	S51
		۱۹. برقراری نظام شایسته سالاری در انتصابها	S52
		۲۰. آینده نگری و دوراندیشی	S53
C6	پرهیز از ویژه خواهی	۲۱. جامع نگر بودن	S54
		۲۲. تعهد و تخصص داشتن	S55
		۲۳. امانتداری و رازداری	S56
		۲۴. خلاقیت و نوآوری	S57
C7	سازوکارهای ساختاری	۲۵. ساده زیستی و پرهیز از تجمل گرایی و اشرافی گری	S58
		۲۶. پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی	S61
		۲۷. طرد سخن چینی و چاپلوسی	S62
		۲۸. پرهیز از اعطای امتیازهای ویژه (رانت)	S63
C7	سازوکارهای ساختاری	۲۹. پرهیز از رابطه مداری	S64
		۳۰. شفاف سازی قوانین و مقررات اداری و ضابطه مداری	S71
		۳۱. تأمین کردن رفاه و معیشت کارکنان	S72
		۳۲. معین کردن شایستگی و اعطای پاداش	S73
		۳۳. از صلاحیت متناسب با مسئولیت برخوردار بودن	S74
		۳۴. پاسخگو بودن و تعهد داشتن در قبال فعالیت و مسئولیت	S75
		۳۵. اصلاح کردن نگرش مدیران نسبت به مسئولیت	S76
		۳۶. رویکرد سیستمی داشتن به امور	S77
		۳۷. امنیت سازی شغلی (نامه ۵۳)	S78
		۳۸. نظم و انضباط کاری داشتن	S79
۳۹. داشتن وجدان کاری	S710		
۴۰. آموزش دادن و ارتقای مستمر دانش و معرفت سازمانی	S711		

جدول ۴. نمونه‌هایی از عبارات نهج‌البلاغه که مضمون‌ها از آنها مستخرج شده‌اند

معیارها	زیرمعیارها	مرجع	عبارات نهج‌البلاغه
تعالی بخش فضایل اخلاقی و معنوی	بر خورداری از تقوا و خداپرستی	خطبه ۱۵۷	اعْلَمُوا عِبَادَ اللَّهِ أَنَّ التَّقْوَى دَارُ حِصْنٍ عَزِيزٍ وَ الْفُجُورَ دَارُ حِصْنٍ ذَلِيلٍ لَا يَمْنَعُ أَهْلَهُ وَ لَا يُحْرِزُ مَنْ لَجَأَ إِلَيْهِ؛ أَلَا وَ بِالتَّقْوَى تُقَطَّعُ حُمَةُ الْخَطَايَا وَ بِالْيَقِينِ تُدْرَكُ الْعَايَةُ الْقُصْوَى .
		نامه ۴۷	أَوْصِيكُمْ بِتَقْوَى اللَّهِ وَ أَلَّا تَبْغِيَا الدُّنْيَا وَ إِنْ بَغْتُمْهَا وَ لَا تَأْسَفُوا عَلَيَّ شَيْءٍ مِنْهَا رُؤِيَ عَنكُمْ وَ قَوْلًا بِالْحَقِّ وَ اِعْمَلُوا لِلْآخِرِ وَ كُونُوا لِلظَّالِمِ حَصْمًا وَ لِلْمَظْلُومِ عَوْنًا
		خطبه ۷۶	جَعَلَ الصَّبْرَ مَطِيَّةَ نَجَاتِهِ وَ التَّقْوَى عُدَّةَ وَقَاتِهِ
	خودسازی و پرهیز از غرور و خودپسندی	حکمت ۴۶	سَيِّئُهُ تَسْوَكُ، خَيْرِ عِنْدَ اللَّهِ مِنْ حَسَنَةِ تَعَجُّبِكَ
		نامه ۶۹	احذر كل عمل يرضاه صاحبه لنفسه، و يُكره لعامة المسلمين.
		نامه ۵۳	ان الله يذل كل جبار، و يُهين كل مختال.
		نامه ۵۳	اياك و الاعجاب بنفسك، و الثقة بما يعجبك منها، و حب الاطراء، فان ذلك من اوثق فُرص الشيطان في نفسه ليمحق ما يكون من احسان المحسنين.
		حکمت ۳۹۸	ضَعْ فَخْرَكَ، وَ اِخْطُطْ كِبْرَكَ، وَادْكُرْ قُبْرَكَ
	توجه به تعالی اخلاقی معنوی منابع انسانی	خطبه ۱۹۰	تَعَاهِدُوا أَمْرَ الصَّلَاةِ، وَ حَافِظُوا عَلَيْهَا، وَاسْتَكْبِرُوا مِنْهَا، وَ تَقَرَّبُوا بِهَا، فَإِنَّهَا كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَوْقُوتًا، مَنْ نَصَبَ نَفْسَهُ لِلنَّاسِ إِمَامًا فَلْيَبْدَأْ بِتَلْمِيحِ نَفْسِهِ قَبْلَ تَعْلِيمِ غَيْرِهِ وَ لِيَكُنْ تَأْدِيبُهُ بِسِيرَتِهِ قَبْلَ تَأْدِيبِهِ بِلِسَانِهِ وَ مُعَلِّمٌ نَفْسِهِ وَ مُؤَدِّبُهَا أَحَقُّ بِالْإِجْلَالِ مِنَ مُعَلِّمِ النَّاسِ وَ مُؤَدِّبِهِمْ.
		حکمت ۷۳	
		حکمت ۴۶۰	الْجِلْمُ وَالْأَنَاءُ تَوَاقُنُ، يُنْتَجُهُمَا عُلُوُّ الْهَمَّةِ.
	به کمال رساندن کارکنان	نامه ۳۱	أَخِي قَلْبِكَ بِالْمَوْعِظَةِ، وَ أَمْتُهُ بِالزَّهَادَةِ، وَ قَوُّهُ بِالْيَقِينِ، وَ نَوْرُهُ بِالْحِكْمَةِ، وَ دَلَّلُهُ بِذِكْرِ الْمَوْتِ
خطبه ۱۷۶		ثُمَّ إِيَّاكُمْ وَ تَهْزِيعِ الْأَخْلَاقِ وَ تَصْرِيفِهَا، وَاجْعَلُوا اللِّسَانَ وَاجِدًا	

برای انجام تحلیل سلسله‌مراتبی، نخست معیارهای اصلی بر اساس هدف به‌صورت زوجی مقایسه شدند. روش AHP روشی برای رتبه‌بندی است و رتبه‌بندی در این تکنیک بر اساس

مقایسه‌های زوجی انجام می‌گیرد. مقایسه زوجی بسیار ساده است و تمام عناصر هر خوشه باید به صورت دو به دو مقایسه شوند. اگر در یک خوشه n عنصر وجود داشته باشد $\frac{n(n-1)}{2}$ مقایسه انجام خواهد گرفت. چون ۷ معیار وجود دارد بنابراین تعداد مقایسه‌های انجام شده برابر است با:

$$\frac{n(n-1)}{2} = \frac{7(7-1)}{2} = 21$$

بنابراین از دیدگاه گروهی از خبرگان، ۲۱ مقایسه زوجی انجام گرفت و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی، دیدگاه خبرگان تجمیع شد. ماتریس مقایسه زوجی حاصل از تجمیع دیدگاه خبرگان در جدول ۵ ارائه شده است. به منظور رتبه‌بندی معیارها و زیرمعیارها از نظر ۳۰ تن از خبرگان استفاده شد.

جدول ۵. ماتریس مقایسه زوجی معیارهای اصلی

۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	عوامل مؤثر بر بازدارندگی از فساد اداری
۴/۰۰۵	۵/۱۳۴	۴/۹۳۰	۵/۰۱۱	۱/۷۸۶	۴/۵۲۱	۱	۱. تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی
۰/۲۲۳	۰/۱۵۵	۰/۱۶۲	۰/۱۸۸	۰/۱۹۰	۱		۲. سازوکارهای حل‌کننده
۴/۶۳۳	۳/۶۵۲	۵/۰۳۶	۲/۰۰	۱			۳. سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی
۱/۵۰۰	۱/۳۴۵	۳/۴۲۲	۱				۴. مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی
۱/۶۴۹	۴/۴۴۰	۱					۵. سازوکارهای گزینشی - تخصصی
۱/۷۳۴	۱						۶. پرهیز از ویژه‌خواهی
۱							۷. سازوکارهای ساختاری

با تقسیم میانگین هندسی هر سطر بر مجموع میانگین هندسی سطرها مقدار وزن نرمال به دست می‌آید که به آن بردار ویژه نیز گفته می‌شود. خلاصه این نتایج در جدول ۶ آمده است. بر اساس نتایج مندرج در این جدول، از بین معیارهای اصلی پژوهش، معیار تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی از سطح تعالی‌بخشی با وزن نرمال شده ۰/۳۶۵ بیشترین اولویت را دارد. اولویت‌بندی سایر معیارهای اصلی پژوهش نیز به این ترتیب است: سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی از سطح پیشگیری با وزن نرمال ۰/۲۷۰، مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی از سطح پیشگیری با وزن نرمال ۰/۱۳۴، سازوکارهای گزینشی - تخصصی از سطح پیشگیری با وزن نرمال ۰/۰۸۱، پرهیز از ویژه‌خواهی در سطح پیشگیری با وزن نرمال ۰/۰۶۳، سازوکارهای ساختاری از سطح پیشگیری با وزن نرمال ۰/۰۶۰ و سازوکارهای حل‌کننده در سطح مواجهه با

وزن نرمال ۰/۰۲۷. بنابراین تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی مهم‌ترین عامل و سازوکارهای حل‌کننده کم‌اهمیت‌ترین عامل مؤثر در بازدارندگی از فساد با اتکا به آموزه‌های اسلامی شناسایی شدند. درصد ناسازگاری مقایسه‌های انجام‌شده ۰/۰۸ به‌دست آمده که کوچک‌تر از ۰/۱ است، بنابراین می‌توان به این مقایسه‌ها اعتماد کرد.

جدول ۶. تعیین اولویت معیارهای اصلی

عوامل مؤثر بر بازدارندگی از فساد اداری	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	میانگین هندسی	بردار ویژه
۱. تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی	۱	۴/۵۲۱	۱/۷۸۶	۵/۰۱۱	۴/۹۳۰	۵/۱۳۴	۴/۰۰۵	۳/۲۸۲	۰/۳۶۵
۲. سازوکارهای حل‌کننده	۰/۲۲۱	۱	۰/۱۹۰	۰/۱۸۸	۰/۱۶۲	۰/۱۵۵	۰/۲۲۳	۰/۲۳۹	۰/۰۲۷
۳. سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی	۰/۵۶۰	۵/۲۶۳	۱	۲/۰۰	۵/۰۳۶	۳/۶۵۲	۴/۶۳۳	۲/۴۳۱	۰/۲۷۰
۴. مردم و حسن معاشرت اجتماعی	۰/۲۰۰	۵/۳۱۹	۰/۵۰۰	۱	۳/۴۲۲	۱/۳۴۵	۱/۵۰۰	۱/۲۰۴	۰/۱۳۴
۵. سازوکارهای گزینشی - تخصصی	۰/۲۰۳	۱/۳۱	۰/۱۹۹	۰/۲۹۲	۱	۴/۴۴۰	۱/۶۴۹	۰/۷۳۲	۰/۰۸۱
۶. پرهیز از ویژه‌خواهی	۰/۱۹۵	۱/۲۴۳	۰/۲۷۴	۰/۷۴۳	۰/۲۲۵	۱	۱/۷۳۴	۰/۵۶۹	۰/۰۶۳
۷. سازوکارهای ساختاری	۰/۲۵۰	۱	۰/۲۱۶	۰/۶۶۷	۰/۶۰۶	۰/۵۷۷	۱	۰/۵۳۵	۰/۰۶۰

مقایسه و تعیین اولویت زیرمعیارها

در گام دوم از روش AHP، مجموعه‌ی زیرمعیارهای مربوط به هر معیار به صورت زوجی در خوشه‌ی مربوط به خود مقایسه و تعیین اولویت شدند. خلاصه‌ی نتایج مقایسه‌ی زوجی زیرمعیارهای هر خوشه به تفکیک ارائه شده است.

تعیین اولویت زیرمعیارهای تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی

در این بخش با بهره‌مندی از دیدگاه خبرگان، شش مقایسه‌ی زوجی انجام گرفت و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی، دیدگاه خبرگان تجمیع شد. خلاصه‌ی نتایج وزن نرمال (بردار ویژه) مربوط به زیرمعیارهای تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی در جدول ۷ آمده است. بر اساس نتایج بردار ویژه به‌دست‌آمده از معیار اصلی تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، زیرمعیار برخورداری از تقوا و خداپرستی با وزن نرمال شده‌ی ۰/۵۵۱ بیشترین اولویت را کسب کرده است. معیار بعدی زیرمعیار خودسازی و پرهیز از غرور و خودپسندی با وزن نرمال ۰/۲۴۴ است. توجه به تعالی اخلاقی معنوی منابع انسانی با وزن نرمال ۰/۱۲۱ در رتبه‌ی سوم قرار گرفت و از بین زیرمعیارهای معیار اصلی تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، به کمال رساندن کارکنان با وزن نرمال ۰/۰۸۴ رتبه‌ی آخر (کمترین اولویت) را کسب کرد. بنابراین برخورداری از تقوا و

خداپرستی با اهمیت‌ترین عامل و به کمال رساندن کارکنان کم‌اهمیت‌ترین عامل در معیار تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی شناسایی شدند. درصد ناسازگاری مقایسه‌ها ۰/۰۵ به‌دست آمد که کوچک‌تر از ۰/۱ است، بنابراین می‌توان به این مقایسه‌ها اعتماد کرد.

جدول ۷. تعیین اولویت زیرمعیارهای تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی

تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی	برخوردار بودن از تقوا و خداپرستی	از غرور و خودپسندی خودسازی و پرهیز انسانی	توجه به تعالی اخلاقی معنوی منابع انسانی	به کمال رساندن کارکنان	میانگین هندسی	بردار ویژه
۱. برخورداری از تقوا و خداپرستی	۱	۱/۵۰۰	۶/۹۵۳	۶/۴۸۴	۲/۸۶۸	۰/۵۵۱
۲. خودسازی و پرهیز از غرور و خودپسندی	۰/۶۶۷	۱	۱/۴۰۰	۲/۸۰۰	۱/۲۷۱	۰/۲۴۴
۳. توجه به تعالی اخلاقی معنوی منابع انسانی	۰/۱۴۴	۰/۷۱۴	۱	۱/۵۰۰	۰/۶۲۷	۰/۱۲۱
۴. به کمال رساندن کارکنان	۰/۱۵۴	۰/۳۵۷	۰/۶۶۷	۱	۰/۴۳۸	۰/۰۸۴

تعیین اولویت زیرمعیارهای سازوکارهای حل‌کننده

بنا بر ۱۰ مقایسه زوجی انجام گرفته با بهره‌مندی از دیدگاه خبرگان و متخصصان و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی دیدگاه خبرگان تجمیع شده است. خلاصه نتایج وزن نرمال (بردار ویژه) مربوط به زیرمعیارهای سازوکارهای حل‌کننده در جدول ۸ آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، از بین زیرمعیارهای معیار اصلی سازوکارهای حل‌کننده از سطح مواجهه (درمان)، زیرمعیار افشای هویت مفسدان و پس‌گیری اموال اختلاس‌شده با وزن نرمال شده ۰/۴۱۷ از بیشترین اولویت برخوردار است و پس از آن به ترتیب، زیرمعیارهای برکنار کردن مسئولان ناکارآمد و ناشایسته با وزن نرمال ۰/۳۲۲، برخورد کردن یکسان و بدون تبعیض و توأم با سرعت با مرتکبان فساد با وزن نرمال ۰/۱۳۳ و مجازات کردن افراد خطاکار با وزن نرمال ۰/۰۶۸ اولویت‌های بعدی را شکل داده‌اند. همچنین زیرمعیار امر به معروف و نهی از منکر با وزن نرمال ۰/۰۶۰ در رتبه آخر (کمترین اولویت) قرار گرفت. بنابراین افشای هویت مفسدان و پس‌گیری اموال اختلاس‌شده با اهمیت‌ترین عامل و امر به معروف و نهی از منکر کردن کم‌اهمیت‌ترین عامل در معیار سازوکارهای حل‌کننده شناسایی شدند. درصد ناسازگاری مقایسه‌های انجام‌شده ۰/۰۶ به‌دست‌آمده که کوچک‌تر از ۰/۱ است، بنابراین می‌توان به این مقایسه‌ها اعتماد کرد.

جدول ۸. تعیین اولویت زیرمعیارهای سازوکارهای حل‌کننده

سازوکارهای حل‌کننده	۱	۲	۳	۴	۵	میانگین هندسی	بردار ویژه
۱. افشای هویت مفسدان و پس‌گیری اموال اختلاس‌شده	۱	۱/۵۲۳	۴/۴۷۴	۶/۲۹۹	۴/۰۵۹	۲/۸۰۷	۰/۴۱۷
۲. برکنار کردن مسئولان ناکارآمد و ناشایسته	۰/۶۵۷	۱	۲/۵۳۷	۶/۲۶۹	۴/۵۱۹	۲/۱۶۲	۰/۳۳۲
۳. برخورد کردن یکسان و بدون تبعیض و توأم با سرعت با مرتکبان فساد	۰/۲۲۴	۰/۳۹۴	۱	۱/۴۰۰	۴/۶۴۵	۰/۸۹۵	۰/۱۳۳
۴. مجازات کردن افراد خطاکار	۰/۱۵۹	۰/۱۶۰	۰/۷۱۴	۱	۱/۱۱۱	۰/۴۵۸	۰/۰۶۸
۵. امر به معروف و نهی از منکر کردن	۰/۲۴۶	۰/۲۲۱	۰/۲۱۵	۰/۹۰۰	۱	۰/۴۰۳	۰/۰۶۰

تعیین اولویت زیرمعیارهای سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی

بنا بر ۱۰ مقایسه زوجی انجام گرفته با بهره‌مندی از دیدگاه خبرگان و متخصصان و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی، دیدگاه خبرگان تجمیع شده است. خلاصه نتایج وزن نرمال (بردار ویژه) مربوط به زیرمعیارهای سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹. تعیین اولویت زیرمعیارهای سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی

سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی	۱	۲	۳	۴	۵	میانگین هندسی	بردار ویژه
۱. داشتن نظام جامع ارزشیابی عملکرد کارکنان	۱	۱/۵۱۵	۴/۶۷۷	۶/۵۶۲	۶/۲۰۳	۳/۱۰۵	۰/۴۶۰
۲. داشتن نظام جامع نظارتی (کنترل و بازرسی کلی و جزئی)	۰/۶۶۰	۱	۱/۷۵۳	۲/۱۲۰	۴/۶۲۲	۱/۶۲۵	۰/۲۴۱
۳. نظارت و کنترل مردمی داشتن	۰/۲۱۴	۰/۵۷۰	۱	۱/۳۲۳	۶/۱۶۳	۰/۹۹۹	۰/۱۴۸
۴. بهبود بخشیدن آگاهی از فرهنگ عمومی نظارت بر عملکرد مدیران	۰/۱۵۲	۰/۴۷۲	۰/۷۵۶	۱	۴/۷۱۸	۰/۷۶۲	۰/۱۱۳
۵. عدالت و مساوات داشتن	۰/۱۶۱	۰/۲۱۶	۰/۱۶۲	۰/۲۱۲	۱	۰/۲۶۰	۰/۰۳۸

بر اساس بردار ویژه به‌دست‌آمده از بین زیرمعیارهای سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی، زیرمعیار داشتن نظام جامع ارزشیابی عملکرد کارکنان با وزن نرمال شده ۰/۴۶۰ از بیشترین اولویت برخوردار است و پس از آن به‌ترتیب زیرمعیارهای داشتن نظام جامع نظارتی (کنترل و بازرسی کلی و جزئی) با وزن نرمال ۰/۲۴۱، نظارت و کنترل مردمی داشتن از معیار اصلی سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی با وزن نرمال ۰/۱۴۸ و بهبود بخشیدن آگاهی از فرهنگ عمومی

نظارت بر عملکرد مدیران با وزن نرمال ۰/۱۱۳ در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. از بین زیرمؤلفه‌های بررسی شده در این حوزه، عدالت و مساوات داشتن با وزن نرمال ۰/۰۳۸ در رتبه آخر قرار گرفت (کمترین اولویت). بنابراین داشتن نظام جامع ارزشیابی عملکرد کارکنان بااهمیت‌ترین عامل و عدالت و مساوات داشتن کم‌اهمیت‌ترین عامل در معیار سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی شناسایی شدند. درصد ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۷ به دست آمد (کوچک‌تر از ۰/۱)، بنابراین می‌توان به این مقایسه‌ها اعتماد کرد.

تعیین اولویت زیرمعیارهای مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی

خلاصه نتایج وزن نرمال (بردار ویژه) مربوط به زیرمعیارهای مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی، پس از سه مقایسه زوجی و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی در جدول ۱۰ آمده است. بر اساس بردار ویژه به دست آمده از زیرمعیارهای معیار اصلی، مردمداری زیرمعیار حرمت نگه داشتن مردم و خوش بینی نسبت به آنان (مردمداری) با وزن نرمال شده ۰/۶۹۴ از بیشترین اولویت برخوردار است. ترتیب اولویت‌های بعدی زیرمعیارها همراه با وزن نرمال آنها عبارت‌اند از: مشارکت و به کار گرفتن مردم در اداره حکومت با وزن نرمال ۰/۱۸۶ و مشورت کردن با صالحان و نخبگان و احترام به افکار دیگران با وزن نرمال ۰/۱۲۰ (کمترین اولویت). بنابراین حرمت نگه داشتن مردم و خوش بینی نسبت به آنان (مردمداری) بااهمیت‌ترین عامل و مشورت کردن با صالحان و نخبگان و احترام به افکار دیگران کم‌اهمیت‌ترین عامل در معیار مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی شناسایی شدند. درصد ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۵ به دست آمده که کوچک‌تر از ۰/۱ است، بنابراین می‌توان به این مقایسه‌ها اعتماد کرد.

جدول ۱۰. تعیین اولویت زیرمعیارهای مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی

مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی	۱	۲	۳	میانگین هندسی	بردار ویژه
۱. حرمت نگه داشتن مردم و خوش بینی نسبت به آنان (مردمداری)	۱	۴/۶۵۳	۴/۶۵۴	۲/۷۸۷	۰/۶۹۴
۲. مشارکت و به کار گرفتن مردم در اداره حکومت	۰/۲۱۵	۱	۱/۹۳۴	۰/۷۴۶	۰/۱۸۶
۳. مشورت کردن با صالحان و نخبگان و احترام به افکار دیگران	۰/۲۱۵	۰/۵۱۷	۱	۰/۴۸۱	۰/۱۲۰

تعیین اولویت زیرمعیارهای سازوکارهای گزینشی - تخصصی

۲۸ مقایسه زوجی با بهره‌مندی از دیدگاه خبرگان انجام گرفت و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی دیدگاه خبرگان تجمیع شده است. خلاصه نتایج وزن نرمال (بردار ویژه) مربوط به زیرمعیارهای مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی در جدول ۱۱ آمده است. بر اساس نتایج بردار

ویژه به‌دست‌آمده از بین زیرمعیارهای سازوکارهای تخصصی و گزینشی، زیرمعیار برقراری نظام شایسته‌سالاری در انتخاب‌ها با وزن نرمال شده ۰/۳۶۲ از لحاظ اولویت رتبه نخست را دارد. ترتیب اولویت زیرمعیارهای دیگر به‌ترتیب عبارت‌اند از: برقراری نظام شایسته‌سالاری در انتصاب‌ها (وزن نرمال ۰/۲۱۰)، آینده‌نگری و دوراندیش بودن (وزن نرمال ۰/۱۲۷)، جامع‌نگر بودن (وزن نرمال ۰/۱۲۱)، تعهد و تخصص داشتن (وزن نرمال ۰/۰۹۶)، امانت‌دار و رازدار بودن (وزن نرمال ۰/۰۳۲) و خلاقیت و نوآوری (وزن نرمال ۰/۰۳۱). از زیرمعیارهایی که در معیار اصلی سازوکارهای گزینشی - تخصصی بررسی شد، ساده‌زیستی و پرهیز از تجمل‌گرایی و اشرافی‌گری بود که با وزن نرمال ۰/۰۲۱ از لحاظ اهمیت در رده آخر قرار گرفت. بنابراین برقراری نظام شایسته‌سالاری در انتخاب‌ها با اهمیت‌ترین و ساده‌زیستی و پرهیز از تجمل‌گرایی و اشرافی‌گری، کم‌اهمیت‌ترین زیرمعیار شناسایی شدند. درصد ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۹ به‌دست آمد که کوچک‌تر از ۰/۱ است، بنابراین می‌توان به این مقایسه‌ها اعتماد کرد.

جدول ۱۱. تعیین اولویت زیرمعیارهای سازوکارهای گزینشی - تخصصی

ردیف و وزن	میانگین هندسی	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	سازوکارهای گزینشی - تخصصی
۰/۳۶۲	۴/۳۴۴	۶/۵۵۵	۶/۴۰۴	۶/۲۳۸	۵/۸۷۰	۶/۳۸۷	۶/۷۶۷	۱/۹۰۹	۱	۱. برقراری نظام شایسته‌سالاری در انتخاب‌ها
۰/۲۱۰	۲/۵۲۳	۷/۳۵۱	۶/۵۴۱	۷/۱۶۸	۵/۱۱۴	۱/۳۴۵	۱/۳۲۱	۱	۰/۵۲۴	۲. برقراری نظام شایسته‌سالاری در انتصاب‌ها
۰/۱۲۷	۱/۵۲۳	۵/۷۰۶	۵/۷۰۹	۵/۶۰۷	۱/۳۳۷	۱/۱۴۵	۱	۰/۷۵۷	۰/۱۴۸	۳. آینده‌نگری و دوراندیشی
۰/۱۲۱	۱/۴۵۸	۵/۰۱۵	۵/۶۷۲	۵/۱۵۸	۱/۳۶۷	۱	۰/۸۷۳	۰/۷۴۳	۰/۱۵۷	۴. جامع‌نگر بودن
۰/۰۹۶	۱/۱۵۱	۵/۳۳۸	۵/۸۷۷	۵/۰۸۱	۱	۰/۷۳۲	۰/۸۰۸	۰/۱۹۶	۰/۱۷۰	۵. تعهد و تخصص داشتن
۰/۰۳۲	۰/۳۸۰	۱/۸۵۹	۱/۵۴۶	۱	۰/۱۹۷	۰/۱۹۴	۰/۱۷۸	۰/۱۴۰	۰/۱۶۰	۶. امانت‌داری و رازداری
۰/۰۳۱	۰/۳۷۰	۴/۲۹۸	۱	۰/۶۴۷	۰/۱۷۰	۰/۱۷۶	۰/۱۷۵	۰/۱۵۳	۰/۱۵۶	۷. خلاقیت و نوآوری
۰/۰۲۱	۰/۲۵۴	۱	۰/۲۳۳	۰/۵۳۸	۰/۱۹۱	۰/۱۹۹	۰/۱۷۵	۰/۱۳۶	۰/۱۵۳	۸. ساده‌زیستی و پرهیز از تجمل‌گرایی و اشرافی‌گری

تعیین اولویت زیرمعیارهای پرهیز از ویژه‌خواهی

خلاصه نتایج وزن نرمال مربوط به زیرمعیارهای پرهیز از ویژه‌خواهی، پس از شش مقایسه زوجی و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی در جدول ۱۲ آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، از بین زیرمعیارهای پرهیز از ویژه‌خواهی، زیرمعیار پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی با وزن نرمال شده ۰/۵۳۴ از بیشترین اولویت برخوردار است و پس از آن به‌ترتیب زیرمعیارهای

طرد کردن سخن چینی و چاپلوسی با وزن نرمال ۰/۳۱۴، پرهیز از اعطای امتیازهای ویژه (رانت) با وزن نرمال ۰/۰۸۹ و پرهیز از رابطه‌مداری با وزن نرمال ۰/۰۶۳ (کمترین اولویت) در رده‌های بعدی قرار دارند. بنابراین پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی با اهمیت‌ترین عامل و پرهیز از رابطه‌مداری کم‌اهمیت‌ترین عامل در معیار پرهیز از ویژه‌خواهی شناسایی شدند. درصد ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۲ به دست آمد که کوچک‌تر از ۰/۱ است، بنابراین می‌توان به این مقایسه‌ها اعتماد کرد.

جدول ۱۲. تعیین اولویت زیرمعیارهای پرهیز از ویژه‌خواهی

پرهیز از ویژه‌خواهی	پرهیز از انحصارطلبی و انحصارگرایی	پرهیز از سخن چینی و چاپلوسی	طرد سخن چینی و چاپلوسی	امتیازهای ویژه اعطای پرهیز از اعطای رابطه‌مداری	رابطه‌مداری پرهیز از	میانگین هندسی	بردار ویژه
۱. پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی	۱	۱/۸۸۷	۶/۹۹۸	۶/۶۱۳	۳/۰۵۷	۰/۵۳۴	
۲. طرد کردن سخن چینی و چاپلوسی	۰/۵۳۰	۱	۴/۲۰۵	۴/۷۰۰	۱/۷۹۹	۰/۳۱۴	
۳. پرهیز از اعطای امتیازهای ویژه (رانت)	۰/۱۴۳	۰/۲۳۸	۱	۱/۹۶۱	۰/۵۰۸	۰/۰۸۹	
۴. پرهیز از رابطه‌مداری	۰/۱۵۱	۰/۲۱۳	۰/۵۱۰	۱	۰/۳۵۸	۰/۰۶۳	

تعیین اولویت زیرمعیارهای سازوکارهای ساختاری

خلاصه نتایج وزن نرمال (بردار ویژه) مربوط به زیرمعیارهای مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی پس از ۵۵ مقایسه زوجی و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود. زیرمعیارهایی که در بخش سازوکارهای ساختاری بررسی شد، شامل ۱۱ زیرمعیار است که بر اساس نتایج، زیرمعیار شفاف‌سازی قوانین و مقررات اداری و ضابطه‌مداری با وزن نرمال شده ۰/۲۱۵ از بیشترین اولویت برخوردار است. ترتیب اولویت زیرمعیارهای دیگر مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی عبارت‌اند از: تأمین کردن رفاه و معیشت کارکنان (وزن نرمال ۰/۱۸۰)، معین کردن شایستگی و اعطای پاداش (وزن نرمال ۰/۱۷۰)، از صلاحیت متناسب با مسئولیت برخوردار بودن (وزن نرمال ۰/۱۱۷)، پاسخگو بودن و تعهد داشتن در قبال فعالیت و مسئولیت (وزن نرمال ۰/۰۸۷)، اصلاح نگرش مدیران نسبت به مسئولیت (وزن نرمال ۰/۰۷۰)، رویکرد سیستمی داشتن به امور (وزن نرمال ۰/۰۴۴)، امنیت‌سازی شغلی (وزن نرمال ۰/۰۴۵)، نظم و انضباط کاری (وزن نرمال ۰/۰۲۷)، وجدان کاری (وزن نرمال ۰/۰۲۴) و آموزش و ارتقای مستمر دانش و معرفت سازمانی (وزن نرمال ۰/۰۲۲).

جدول ۱۳: تعیین اولویت زیرمعیارهای سازوکارهای ساختاری

میزانگین هندیسی	بردار ویژه	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	سازوکارهای ساختاری
۲/۲۰	۰/۲۱۵	۳/۸۸	۵/۹۹	۶/۲۸	۵/۰۵	۴/۲۷	۵/۰۸	۵/۴۹	۱/۲۴	۱/۵۴	۱/۵۰	۱	۱- شفاف‌سازی قوانین و مقررات اداری و ضابطه‌مداری
۲/۶۷	۰/۱۸۰	۴/۸۵	۲/۵۱	۴/۲۶	۲/۲۰	۲/۴۱	۴/۱۴	۴/۶۷	۲/۱۹	۱/۵۰	۱	۰/۶۶	۲- تأمین کردن رفاهی و معیشتی کارکنان
۲/۵۲	۷۰	۴/۹۶	۳/۷۱	۴/۳۹	۲/۲۶	۴/۱۰	۲/۵۸	۴/۲۲	۲/۵۰	۱	۰/۶۷	۰/۶۵	۳- معین کردن شایستگی و اطمینان‌بخشی
۱/۲۴	۰/۱۱۷	۴/۷۲	۳/۸۸	۴/۱۹	۴/۶۴	۴/۶۲	۱/۲۲	۴/۰۹	۱	۰/۷۸	۰/۳۱	۰/۵۷	۴- برخوردار بودن از صلاحیت مناسب با مسئولیت
۱/۲۹	۰/۰۸۷	۶/۶۰	۵/۵۳	۵/۰۷	۵/۴۰	۴/۰۸	۱/۸۶	۱	۰/۲۴	۰/۲۴	۰/۲۱	۰/۱۸	۵- پاسخگو بودن و تعهد داشتن در قبال فعالیت و مسئولیت
۱/۰۴	۰/۰۷۰	۶/۳۳	۴/۲۲	۴/۰۴	۱/۲۴	۱/۵۶	۱	۰/۵۴	۰/۷۶	۰/۷۸	۰/۲۴	۰/۲۰	۶- اصلاح کردن نگرش مدیران نسبت به مسئولیت
۰/۶۶	۰/۰۴۴	۱/۸۹	۵/۱۵	۱/۴۸	۱/۲۵	۱	۰/۶۴	۰/۲۴	۰/۲۴	۰/۲۴	۰/۲۹	۰/۲۳	۷- داشتن رویکرد سیستمی به امور
۰/۶۷	۰/۰۴۵	۴/۱۸	۳/۱۱	۳/۰۸	۱	۰/۸۰	۰/۵۷	۱/۱۸	۰/۲۲	۰/۲۹	۰/۳۱	۰/۲۰	۸- آمیخت‌سازی تنگلی
۰/۴۰	۰/۰۲۷	۱/۵۶	۱/۳۱	۱	۰/۳۲	۰/۶۸	۰/۲۵	۰/۲۰	۰/۲۴	۰/۲۳	۰/۲۳	۰/۱۶	۹- داشتن نظم و انضباط کاری
۰/۳۵	۰/۰۴۴	۱/۲۸	۱	۰/۷۶	۰/۳۲	۰/۱۹	۰/۲۴	۰/۱۸	۰/۲۴	۰/۲۷	۰/۲۸	۰/۱۷	۱۰- داشتن وجدان کاری
۰/۳۳	۰/۰۲۳	۱	۰/۷۸	۰/۶۴	۰/۲۴	۰/۵۳	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۲۱	۰/۲۰	۰/۲۱	۰/۲۶	۱۱- آموزش دادن و ارتقای مستمر دانش و معرفت سازمانی

بنابراین شفاف‌سازی قوانین و مقررات اداری و ضابطه‌مداری بااهمیت‌ترین و آموزش دادن و ارتقای مستمر دانش و معرفت سازمانی کم‌اهمیت‌ترین معیار شناسایی شدند. درصد ناسازگاری مقایسه‌های انجام‌شده ۰/۰۹ به‌دست آمد که کوچک‌تر از ۰/۱ است، بنابراین می‌توان به این مقایسه‌ها اعتماد کرد.

نتیجه‌گیری

با توجه به آنچه ذکر شد تحقق گزاره‌های سطح تعالی‌بخشی موجب شکل‌گیری جامعه‌ای عاری از فساد خواهد شد. با توجه به داده‌های حاصل از تحلیل سلسله‌مراتبی AHP، تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، دارای رتبه و جایگاه ویژه‌ای در بازدارندگی از فساد اداری است. از اهم گزاره‌های تعالی‌بخشی می‌توان به داشتن تقوای الهی اشاره کرد. از این رو کسانی که به حد بالایی از تقوا و داشتن فضایل اخلاقی و معنوی آراسته باشند هرگز به فساد اداری آلوده نمی‌شوند. توجه به تعالی‌بخشی در منابع انسانی در سطح سازمانی نیز سبب ایجاد تعهد و تعالی در سازمان شده، از ایجاد بسترهای لازم برای بروز فساد جلوگیری می‌کند و زمینه‌ساز رشد و تعالی سازمان می‌شود. از این رو رشد و تعالی فضایل اخلاقی و معنوی در کارکنان سبب افزایش روحیه قناعت، میانه‌روی، فروتنی، عدم عیب‌جویی، بخشش و انفاق، عدم خیانت، پرهیز از اسراف و خشم، وفاداری، مشارکت کارکنان و تکریم ارباب رجوعان و شکل‌گیری جامعه‌ای ایده‌آل و عاری از فساد خواهد شد. دستیابی به این مهم در درازمدت امکان‌پذیر است، از این رو تعالی‌بخشی در زمینه راهبردهای بلندمدت در بازدارندگی از فساد اداری قرار می‌گیرد.

بعد از سطح تعالی‌بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، حوزه پیشگیری از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است که نشان از پرداختن کاربردی و عملی گزاره‌های این حوزه دارد. با توجه به اینکه دستیابی به جامعه‌ای ایده‌آل و عاری از هر گونه فساد به زمان نیاز دارد پیگیری هدف بازدارندگی از فساد اداری، به‌صورت جدی در حوزه پیشگیری ارجحیت دارد تا از ایجاد زمینه‌ها و بسترهای بروز فساد جلوگیری شود. حوزه‌ای که در بازدارندگی از فساد در رهنمودهای عملی اسلامی و به‌خصوص نهج‌البلاغه سهم عمده‌ای را به خود اختصاص داده است. از بین زیرمعیارهای پیشگیری، سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی از اولویت ویژه‌ای برخوردار است. در نظام جامع نظارتی و ارزشیابی علاوه بر نظارت و ارزشیابی‌های کلی و جزئی انجام‌گرفته توسط مدیران از عملکرد کارکنان، به نظارت و کنترل مردمی داشتن (آشکارا و پنهان) توجه خاصی می‌شود. نظارت عمومی که تحت عنوان امر به معروف و نهی از منکر مطرح است، نهادینه کردن مشارکت و نظارت مردمی در طراحی و پیاده‌سازی برنامه‌های پیشگیری از فساد موجب افزایش

آگاهی عمومی و اثربخشی اقدامات این حوزه می‌شود. لازمه نظارت عمومی، بهبود بخشیدن آگاهی از فرهنگ نظارت است که گزارش‌های داده‌شده جنبه مغرضانه یا تملق و چاپلوسی نداشته باشند. آنچه وجهه نظام جامع نظارتی و ارزشیابی در پیشگیری از فساد اداری را حساس‌تر می‌کند رعایت عدالت و مساوات بین کارکنان است. تا جایی که امام علی (ع) انگیزه خود را از پذیرفتن حکومت، برقراری قسط و عدل و امنیت و دفاع از مظلومان و ستمدیدگان و مقابله با ظالمان و ستمگران و تقسیم عادلانه بیت‌المال در میان مسلمانان و ایجاد زمینه‌های لازم برای رشد و پویایی و عزت و سربلندی جامعه اسلامی می‌داند.

آنچه در حوزه پیشگیری در اولویت دوم قرار گرفت مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی بود. منظور از مردم‌داری معیارهایی چون حرمت نگه داشتن مردم و خوش‌بینی نسبت به آنان، مشارکت و به‌کار گرفتن مردم در اداره حکومت (مردمی‌سازی) و مشورت کردن با صالحان و نخبگان و احترام به افکار دیگران، است. جایگاهی که به جرأت می‌توان گفت ستون و تکیه‌گاه دوام حکومت است. در معنای عام، می‌توان مردم‌داری را با مردم بودن، برای مردم بودن، خدمتگزار مردم بودن، امانتدار مردم بودن، تفقد و رسیدگی به امور مردم، مشارکت با مردم و ... دانست. مراد از واژه مردم در مطالعه حاضر شامل عامه مردم است.

زیرمعیار سازوکارهای ساختاری نیز در پیشگیری از فساد اداری شایان اهمیت است. اهمیت هر کدام از گزاره‌های لحاظ‌شده در این بخش محرز و قابل استناد است. به‌طور مثال تأمین نیازهای معیشتی کارکنان از چنان اهمیتی برخوردار است که تأثیرگذاری آن بر کسی پوشیده نیست. علت آن را نیز می‌توان در ارتقای سطح زندگی افراد جامعه پیدا کرد که به‌تبع آن هزینه زندگی نیز افزایش می‌یابد، در این اثنا عرضه به تقاضا ارجحیت ندارد و در نتیجه تورم به وجود می‌آید. به موازات افزایش نرخ تورم یا متناسب با آن به حقوق و مزایای کارکنان دولت اضافه نمی‌شود که زمینه‌ساز بروز فساد اداری است. از سایر عوامل ساختاری می‌توان به شفاف‌سازی قوانین و مقررات اداری و ضابطه‌مداری، اصلاح کردن نگرش مدیران نسبت به مسئولیت، معین کردن شایستگی و اعطای پاداش، رویکرد سیستمی داشتن به امور، امنیت‌سازی شغلی، نظم و انضباط کاری داشتن، داشتن وجدان کاری و ارتقای مستمر دانش و معرفت سازمانی اشاره کرد. در مورد مؤلفه امنیت‌سازی شغلی دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. برخی داشتن امنیت شغلی را دیگر فرصت نمی‌دانند و از این رو در ارتکاب به فساد اداری رویکردی پیشگیرانه دارند و برخی امنیت شغلی را نقطه اتکا می‌دانند و بر اساس جایگاهی که به‌دست می‌آورند مرتکب اشتباه شده و به فساد اداری می‌پردازند. اما در هر صورت نقش پیش‌گیرنده امنیت‌سازی شغلی بر کسی

پوشیده نیست و آثار این عامل در کنار سایر مؤلفه‌های ساختاری مانند تأمین معیشتی کارکنان و ... مشهود است.

در بین سطوح بررسی شده، مواجهه (درمان) کم‌اهمیت‌ترین حوزه در بازدارندگی از فساد اداری را دارا بوده و در رتبه سوم قرار دارد. گزاره‌های این بخش برای بازدارندگی از فساد اداری بیشتر جنبه تنبیه، توبیخ و جریمه‌ای دارند. بین زیرمعیارهای بررسی شده در این سطح افشای هویت مفسدان و پس‌گیری اموال اختلاس‌شده در رتبه نخست قرار گرفت و از دیدگاه متخصصان پرداختن به این مقوله نسبت به سایر زیرمعیارها، از اولویت بیشتری برخوردار است. متأسفانه پرداختن به این موضوع نیز تبعات زیان‌بار اجتماعی به بار می‌آورد و دیدگاه عامه مردم را نسبت به مقبولیت مدیران از بین می‌برد. برکناری مسئولان ناکارآمد در رتبه دوم قرار گرفت و سایر مؤلفه‌های برخورد کردن یکسان و بدون تبعیض و توأم با سرعت با مرتکبان فساد، مجازات کردن افراد خطاکار و امر به معروف و نهی از منکر در رده‌های بعدی قرار گرفتند. با توجه به اینکه این سری اقدامات بعد از وقوع فساد اعمال می‌شوند در بازدارندگی از فساد اداری کمترین اهمیت را دارند.

پیشنهادها

- ساده و شفاف‌سازی قوانین حاکم بر سازمان‌ها، نهادها و بخش‌های مختلف اداری کشور در راستای پیشگیری از فساد اداری با توجه به جنبه‌های تعالی‌بخشی اخلاقی و اسلامی؛
- پیشگیری از ارتکاب به مفسده‌هایی چون ویژه‌خواهی، رابطه‌مداری و رانت‌خواری با اصلاح ساختار اداری سازمان‌ها، رفع بوروکراسی زائد حاکم بر آنها و سیاست‌زدایی از نظام اداری با توجه به فرهنگ دینی قالب بر جامعه؛
- پیشگیری از ارتکاب فساد اداری با اتکا به سیره عملی علوی در تقویت کارایی و اثربخشی سازمان‌ها، نهادها و وزارتخانه‌ها از طریق بهبود کنترل‌های داخلی، برقراری سازوکارهای معتبر شکایت برای شهروندان و نیز کارکنانی که به‌واسطه امتناع از دستورهای غیرقانونی یا عدم همکاری با مقامات فاسد با خطر اخراج، جابه‌جایی یا تنزل پست مواجه می‌شوند، تعیین سطح استاندارد خدمات قابل ارائه به شهروندان، آشناسازی شهروندان به حقوق خود، ملزم کردن دستگاه‌های دولتی به تأمین رضایت ارباب رجوع، تعیین دقیق مسیر و مراحل و مدارک لازم برای انجام امور، به‌روز کردن رویه‌ها و روش‌های اداری، کوتاه کردن و ارزیابی مستمر روش‌های انجام کار در دستگاه‌های دولتی، در دسترس قرار دادن اطلاعات مربوط به قوانین و مقررات، کاهش قدرت انحصاری کارکنان دولت، تخصص کردن خدمات اداری و ارتقای اطلاعات شغلی کارکنان از طریق آموزش‌های مستمر شغلی، جایگزینی

- شایسته‌سالاری به جای تبارگماری و رابطه‌بازی و کارآمد کردن نظام تشویق و تنبیه (ارزشیابی) در کلیه سطوح سازمانی و مدیریتی؛
- در راستای پیشگیری از فساد اداری می‌توان از تأمین سطح شایسته‌ای از استانداردهای زندگی برای مستخدمان دولت از طریق بهبود وضعیت حقوق کارکنان دولت و برقراری تعادل میان درآمدها و هزینه‌های زندگی آنان نام برد؛
 - برقراری نظام تأمین اجتماعی کارآمد و ایجاد افق روشنی از زندگی در دوران بازنشستگی برای مدیران و کارکنان در راستای پیشگیری از ارتکاب ویژه‌خواهی (رانت)، رابطه‌مداری (بذل و بخشش بیت‌المال و مسئولیت‌ها)، رشوه‌گیری، اختلاس و...؛
 - اعمال نظارت مخفیانه در امور کلی و جزئی و حسابرسی مستمر بر مشاغل و بخش‌های حساس مستعد فساد (فساد‌پذیر)؛
 - شفاف و آزادسازی جریان اطلاعات و تسهیل دسترسی به آن به‌منظور توانمندسازی فرهنگ پیشگیری از ارتکاب فساد شهروندان، همچنین حفاظت و حمایت از مطبوعات و رسانه‌های مستقل، نیرومند و کارآمد در راستای افشای اخبار فسادهای انجام‌گرفته، رشوه‌خواری‌ها، سوءاستفاده‌ها و سایر مصادیق فساد؛
 - تعیین متصدیان مشاغل و پست‌های حساس دولتی و سازمانی با رعایت اصل شایسته‌سالاری و از طریق انتخابات به جای انتصابات و الزام آنها به پاسخگویی به مردم و افکار عمومی پیرامون عملکرد آنها با توجه به نظامنامه اخلاقی سازمان به‌عنوان عاملی قدرتمند در پیشگیری از فساد اداری.

فهرست منابع

- ابروش، ر. (۱۳۹۳). راهبردهای ارتقای سلامت اداری در سیره حضرت علی (ع)، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۸ (۲۸)، ۶۰-۴۱.
- ابوالقاسمی، م.، قهرمانی، م. (۱۳۹۴). تخلفات، فساد و سلامت اداری در قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران. تهران: انتشارات فکرسازان.
- احمدی، م.ر. (۱۳۹۴). نگاهی به وجدان‌کاری و فرهنگ سازمانی با رویکرد دینی. (چاپ اول). تهران: انتشارات زمزم هدایت.
- حسینی، ع.، شمس، ع. (۱۳۹۱). بررسی راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزش‌های اسلامی. فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۲ (۱)، ۸۱-۱۰۴.

خامنه‌ای، س.ع. (۱۳۸۵). بیانات در دیدار مسئولان اقتصادی و دست‌اندرکاران اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، ۳۰ بهمن ماه.

خامنه‌ای، س.ع. (۱۳۸۰). فرمان هشت‌ماده‌ای به سران قوا درباره مبارزه با مفاسد اقتصادی، ۱۰ اردیبهشت ماه.

خدمتی، ا. (۱۳۸۴). سیره حضرت علی(ع) در مبارزه با فساد اداری. فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، (۴۵)، ۳۴-۴۳.

خسروآبادی، ح. ر.، رضایی‌منش، ب. (۱۳۹۴). طراحی الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه، پژوهشنامه نهج‌البلاغه، ۳ (۱۱)، ۲۸-۴۳.

دلشاد تهرانی، م. (۱۳۹۵). دوره آموزشی روش‌شناسی در نهج‌البلاغه و متون اسلامی. تهران: دانشگاه علوم و حدیث پردیس.

شیخی، م. ح. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن. فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱ (۲)، ۹۹-۱۲۶.

فرج‌پور، م. (۱۳۸۱). موانع توسعه؛ بررسی فقر، تبعیض و فساد. تهران: خدمات فرهنگی رسا.

کیا، ف. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فساد اداری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، دانشکده مدیریت و حسابداری.

محمدی، م.، گل‌وردی، م. (۱۳۹۲). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی. دوفصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت، ۲ (۳)، ۷۳-۵۵.

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

Abarvash, R. (2014). Strategies for promotion of public health in the course of Imam Ali (AS). *Monitoring and Inspection Chapter*, 8 (28), 41-60. (in Persian)

Abolqasemi, M., Ghahramani, M. (2015). *Violations, Corruption and Administrative Health in the Islamic Republic of Iran Laws and Regulations*. Tehran: Farkasazan Publications. (in Persian)

Ahmadi, M.R. (2015). *A look at organizational conscience and organizational culture with a religious approach*. (First Edition). Tehran: Zamzam Hedayat Publishing. (in Persian)

Alatza's, S. H. (2006). The autonomous, the universal and the future of sociology. *Current Sociology*, 54(1), 7-23.

Antonakas, P.N., Konstantopoulos, N. & Seimenis, I. (2014). Human Resource Management's role in the public sector and the level of corruption: The case of Greek Tax Administration. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 148, 455 – 462.

- Delshad Tehrani, M. (2016). *Methodological training course in Nahj al-Balagh and Islamic texts*. Tehran: University of Science and Hadith of Pardis. (in Persian)
- Farajpour, M. (2002). *Obstacles to Development; Examine Poverty, Discrimination and Corruption*. Tehran: Rasa Cultural Services. (in Persian)
- Hassani, A., Shams, A.S. (2012). Examining Anti-Corruption Strategies Based on Islamic Values. *Islamic Dialogue and Management Research*, 2 (1), 104-81. (in Persian)
- Khamenei, S. A. (2006). *Statement in the meeting of economic officials and executives on the implementation of Article 44 of the Constitution*, Feb. 30. (in Persian)
- Khamenei, S. A. (2001). *Decree of the Heads of State on Fighting Economic Corruption*, May 10, May. (in Persian)
- Khedmati, A. (2005). The course of Imam Ali (AS) in the fight against corruption. *Methodology of Humanities*, (45), 43-24. (in Persian)
- Kia, F. (2010). *Investigating the Relationship between Organizational Culture and Corruption*. Master's Thesis, Payam Noor University, School of Management and Accounting. (in Persian)
- Khosrow Abadi, H. R., Rezaee Manesh, B. (2015). Designing the Ethical Decisionmaking Model for Managers Based on the Nahj Bolbagh's Teachings. *Nahj Bolbagh Research Center*, 3 (11), 28-43. (in Persian)
- Madanchian, A. (2003). *Fighting Corruption*. Tehran: Imam Khomeini Research Center (RA). (in Persian)
- Mbaku, J. M. (2008). Corruption clean ups in Africa: Lessons from public choice. *Journal of Asia and African studies*, 43(4), 427-456.
- Mohammadi, M., Gol Verdi, M. (2013). The Components of Professional Ethics in the Organization, Using Template from Religious Foundations. *Two Special Issues of Islam and Management*, 2 (3), 55-73. (in Persian)
- Schultz, D. & Khachik, H. (2015). Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States, Europe, and Armenia. *International Comparative Jurisprudence*, 1(2), 87-97.
- Scott, J. (1972). *Comparative political corruption*. Prentice Hall, Inc.
- Sheikhi, M. H. (2011). The factors affecting the health of the administrative system and the development of ethical values in it. *Islamic Dialogue and Management Research*, 1 (2), 126-99. (in Persian)
- Sutherland, E. H. (1949). *White collar crime*. New York: Dryden Press.
- Yahya, K.K., Yean, T.F., Johari, J. & Saad, N. (2015). The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations. *Procardia Economics and Finance*, 31, 251 – 261.