



Behavioral Solutions to Promote Administrative Health with an Emphasis on Nahj al-Balaghah

Mahdi Ro'ayaei¹

Mohsen Davoudi Abadi Farahani²

Received: 16/04/2022

Accepted: 07/09/2022

Abstract

The place of the administrative system in the economic, social, and cultural progress of every country is very high, and its purification from errors and deviations play a significant role in the realization of the general goals of the society. Administrative health means that the administrative system performs its duties well and achieves organizational efficiency by complying with the existing administrative principles and regulations and according to the pre-designed administrative order. Administrative health is one of the long-standing desires and aspirations of different societies, and many studies have been carried out in discovering ways to improve it in different countries (with different approaches). Many solutions can be found in Islamic sources, especially the government sirah of Imam Ali (a.s.). Based on the three-pronged model, the organization has three structural, contextual, and behavioral aspects. The main objective of

1. PhD student of economic sciences, Islamic economics, Research Institute of Hawzah and University, (Corresponding author). mahdiroayaei@rihu.ac.ir

2. PhD student of educational jurisprudence at Al-Mustafa International University. Qom. Mohsend313@gmail.com.

* Ro'ayaei, M., & Davoudi Abadi Farahani, M. (1401 AP). Behavioral Solutions to Promote Administrative Health with an Emphasis on Nahj al-Balaghah. *Journal of Islamic Knowledge Management*. 4(7), pp. 130-159. DOI:10.22081/JIKM.2022.63774.1075.

the current study is to provide useful solutions to improve administrative health in the behavioral aspect (using religious texts) with an emphasis on Nahj al-Balaghah. The findings of the study suggest that the three ways of creating effective supervision, observing justice, and increasing transparency are among the most important ways to improve administrative health from the point of view of Nahjul Balaghah.

Keywords

Nahj al-Balaghah, administrative health, three-pronged model, behavioral aspect.

مقاربات سلوكية لتطوير السلامة الإدارية مع التأكيد على نهج البلاغة

مهدي رعايائي^١ محسن داودآبادي فراهاني^٢

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٢/٠٤/١٦ تاريخ القبول: ٢٠٢٢/٠٩/٠٧

الملخص

للنظام الإداري في أي بلد دور فائق الأهمية في تطوّر ذلك البلد اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً، وتطهير هذا النظام من الأخطاء والانحرافات له تأثيره الكبير في تحقيق أهداف المجتمع الاستراتيجية. إن السلامة الإدارية تعني قيام النظام الإداري - من خلال رعاية الأصول والمقررات الإدارية الحاكمة والتقيّد بالنظم الإدارية المتفق عليها - بأداء ما عليه من الواجبات بصورة جيدة تضمن الوصول إلى الكفاءة المؤسساتية. والسلامة الإدارية هي واحدة من الأهداف العريقة التي تطلعت لها المجتمعات المختلفة، وقد أجريت في البلدان المختلفة وبمسالك مختلفة الكثير من البحوث الرامية إلى الكشف عن سبل الارتقاء بها. ويمكن من خلال النظر الدقيق في المصادر الإسلامية - وخصوصاً السيرة الحكومية للإمام عليّ عليه السلام - أن نعرّض على الكثير من هذه السبل الموصلة إلى هذا الهدف. وبناءً على النموذج الثلاثي الأبعاد فإن المؤسسة لها ثلاثة أبعاد هي: البعد البنوي أو الهيكلي، والبعد السياقي، والبعد السلوكي. والهدف الأصليّ لبحثنا الحالي هو الاستفادة من النصوص الدينية - وخصوصاً نهج البلاغة - لتسليط الضوء على السبل المفيدة الهادفة إلى تحقيق تطور السلامة الإدارية في بعدها السلوكي. وتشير نتائج التحقيق إلى أن الحلول الثلاثة التالية - وهي: إيجاد الرقابة الناجعة، ورعاية العدالة، وزيادة الشفافية - هي من أهمّ السبل الفاعلة في الارتقاء بالسلامة الإدارية التي وردت الإشارة إليها في نهج البلاغة.

المفردات الأساسية

نهج البلاغة، السلامة الإدارية، النموذج الثلاثي الأبعاد، البعد السلوكي.

١. طالب دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع الاقتصاد الإسلامي، مركز أبحاث الحوزة والجامعة، قم، إيران
mahdiroayaei@riho.ac.ir (الكاتب المسؤول).

٢. دكتوراه في الفقه التربوي من جامعة المصطفى العالمية، قم، إيران.
Mohsend313@gmail.com

* رعايائي، مهدي؛ داودآبادي فراهاني، محسن. (١٤٤٣ هـ). مقاربات سلوكية لتطوير السلامة الإدارية مع التأكيد على نهج البلاغة. مجلة إدارة العلم الإسلامي (نصف سنوية علمية - محكمة)، ٤(٧)، صص ١٣٠-١٥٩.

راهکارهای رفتاری ارتقای سلامت اداری با تأکید بر نهج البلاغه

مهدی رعایانی^۱
محسن داودآبادی فراهانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۷
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۶

چکیده

جایگاه نظام اداری در پیشرفت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور بسیار بالاست و سالم‌سازی آن از خطاها و انحرافات تأثیر بسزایی در تحقق اهداف کلان جامعه دارد. سلامت اداری یعنی نظام اداری با رعایت اصول و مقررات اداری حاکم و با توجه به نظم اداری از قبل طراحی شده، وظایف خود را به خوبی و برای رسیدن به بهره‌وری سازمانی اجرا می‌نماید. سلامت اداری یکی از خواست‌ها و آرزوهای دیرینه جوامع مختلف بوده و تحقیقات زیادی در زمینه کشف راهکارهای ارتقای آن در کشورهای مختلف (با رویکردهای مختلف) انجام شده است. با دقت در منابع اسلامی و به‌ویژه سیره حکومتی امام علی (ع) می‌توان به راهکارهای بسیاری در این باره دست یافت. براساس مدل سه‌شاخگی، سازمان، دارای سه بعد ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری است. هدف اصلی تحقیق حاضر این است که راهکارهای مفید جهت ارتقای سلامت اداری در بعد رفتاری (با استفاده از متون دینی) با تأکید بر نهج البلاغه ارائه کند. نتایج تحقیق گویای آن است که سه راهکار ایجاد نظارت مؤثر، رعایت عدالت و افزایش شفافیت، از مهم‌ترین راهکارهای ارتقای سلامت اداری از منظر نهج البلاغه است.

کلیدواژه‌ها

نهج البلاغه، سلامت اداری، مدل سه‌شاخگی، بعد رفتاری.

۱. دانشجوی دکتری علوم اقتصادی، گرایش اقتصاد اسلامی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران (نویسنده مسئول).
 mahdiroayaei@rihu.ac.ir

۲. دانش‌آموخته دکتری فقه تربیتی جامعه‌المصطفی‌العالمیه، قم، ایران.
 Mohsend313@gmail.com

* رعایانی، مهدی؛ داودآبادی فراهانی، محسن. (۱۴۰۱). راهکارهای رفتاری ارتقای سلامت اداری با تأکید بر نهج البلاغه. دو فصلنامه علمی - ترویجی مدیریت دانش، ۴(۷)، صص ۱۳۰-۱۵۹.

مقدمه و بیان مسئله

نقش نظام اداری در ساختارهای اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی هر کشور و تأثیر آن در تحقق اهداف کلان جامعه به اندازه‌ای تعیین کننده است که بدون انجام اصلاحات مستمر در آن و ایجاد یک نظام اداری مناسب، صحیح و کارآمد، عبور از تنگناها و بحران‌های اقتصادی و اجتماعی امری دشوار و شاید ناممکن است. مقصود از اصلاحات اداری، کوشش سنجیده و دامنهدار برای ایجاد تغییرات اساسی و مطلوب در اداره امور عمومی است که موجب می‌گردد پیشرفتی وسیع و همه‌جانبه در ماهیت نظام اداری حاصل شود. از آنجا که خدمت‌رسانی به مردم، اصلی‌ترین وظیفه سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی و اداری در جمهوری اسلامی ایران است، تشکیلات وسیع اداری و سازمان‌ها، وزارتخانه‌ها و شرکت‌ها برای خدمت‌رسانی به مردم ایجاد و تأسیس شده است.

سلامت اداری، یعنی نظام اداری 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 کند. سلامت اداری، یکی از خواست‌ها و آرزوهای دیرینه جوامع مختلف بوده، به‌گونه‌ای که نظام اداری، یک ابزار توزیع عادلانه برای خدمت به عموم شهروندان باشد. در واقع سلامت اداری، به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان اشاره دارد. سلامت نظام اداری، مجموعه‌ای است از ویژگی‌های به‌نسبت پایدار که سازگاری با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و... را به همراه دارد. به‌طور کلی سلامت نظام اداری، بر دستاورد انجام کار اثربخش تأکید دارد (فندرسکی، ۱۳۸۶، ص ۸۱). سلامت اداری، خواه و ناخواه در دو عامل مدیریت و رهبری قوی و صادقانه و انسجام درونی نظام اداری ریشه دارد. رویداد سلامت سازمانی، از لحاظ مفهوم پویایی سازمان‌ها و پژوهش و کوشش در جهت بهسازی آنها، مزایای عملی چشم‌گیری دارد.

درمقابل سلامت اداری، مفهوم فساد اداری قرار دارد که در ابعاد گوناگون و سطوح

کلان و خرد، گریبان‌گیر کشورهای است که حکومتی ناکارآمد دارند و همه حکومت‌ها برای مبارزه با آن برنامه‌هایی را طراحی و اجرا کرده‌اند (الوانی و اسلام‌پناه، ۱۳۹۷، ص ۲۶). سلامت نظام اداری، یکی از نیازهای اساسی برای تحول و توسعه کشورهاست و بدون این مهم، دیگر برنامه‌ها و تلاش‌ها نیز به سرانجام نخواهد رسید. با دقت در منابع اسلامی و به‌ویژه سیره حکومتی امام علی علیه السلام می‌توان به راهکارهایی در برخورد با فساد اداری دست یافت که همه زمینه‌ها از سازوکارهای اداری گرفته تا بسترهای فرهنگی و سیاست‌های تنبیهی قضایی را در بر می‌گیرد. به‌طور طبیعی سازمان‌ها ابعاد مختلفی دارند و راهکارهای اصلاح آنها نیز متعدد است. یکی از تقسیم‌بندی‌های موجود در تحلیل ابعاد سازمان، مدل سه‌شاخگی است که از منظر قائلان به این مدل، سازمان سه بعد ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری دارد. ارائه راهکارهای اصلاحی سازمان در همه ابعاد آن در این مقاله نمی‌گنجد. بنابراین در تحقیق حاضر فقط بر یکی از ابعاد سازمانی یعنی بعد رفتاری تمرکز می‌شود. در واقع هدف اصلی تحقیق پیش‌رو این است که مهم‌ترین راهکارهای سودمند و مؤثر جهت ارتقای سلامت اداری با تأکید بر بعد رفتاری نظام اداری را با استفاده از نهج‌البلاغه ارائه کند.

بدین ترتیب مقاله حاضر در پی تبیین و ارائه راهکارهای سلامت نظام اداری با تأکید بر نهج‌البلاغه است که در این زمینه سه راهکار نظارت، شفافیت و عدالت، از متون دینی و پژوهش‌های انجام‌شده در این موضوع استخراج شده است. این سه راهکار مهم‌ترین و پر تکرارترین راهکارهای به دست آمده از مطالعات صورت گرفته در این زمینه است که در مقاله حاضر با توجه به عبارات نهج‌البلاغه بر آنها تأکید و مستندسازی شده است. از این رو در ادامه ابتدا مدل سه‌شاخگی را تبیین و سپس پیشینه پژوهش و روش تحقیق بیان شده و در پایان، هر یک از راهکارهای سه‌گانه، از نهج‌البلاغه استخراج و نحوه اثرگذاری آن بر سلامت اداری تبیین گردیده است.

۱. مدل سه‌شاخگی

بعد رفتاری در بررسی‌های سازمانی که در تحقیق حاضر به آن توجه شده، یکی از ابعاد

مدل سه شاخگی وایزورد^۱ است که از مدل‌های آسیب‌شناسی سازمانی بوده و دارای سه بعد ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری است. کارشناسان و پژوهش‌گران، در آسیب‌شناسی سازمانی از این مدل بهره فراوان می‌برند و می‌توان گفت بیشتر پدیده‌های سازمان نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه انجام گیرد. در واقع رابطه میان این سه شاخه یک رابطه تنگاتنگ ناگسستنی است که در عمل از هم جدایی ناپذیرند. تمایز و تشخیص این سه جنبه فقط نظری است و به منظور تجزیه و تحلیل و شناخت مفاهیم پدیده‌ها صورت می‌گیرد (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۲۵). برای شناخت بهتر این ابعاد در ادامه نکاتی ارائه می‌شود.

عوامل ساختاری، دربرگیرنده تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به هم پیوسته، چهارچوب، قالب، پوسته و بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند. بنابراین تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند، جزو شاخه ساختاری قرار می‌گیرند. در عوامل زمینه‌ای، شرایط و عوامل محیطی برون‌سازمانی، می‌توانند محیط سازمان را احاطه کنند، با سازمان تأثیر متقابل دارند و خارج از کنترل سازمان هستند. هر نظام یا سازمانی در جایگاه ویژه خود همواره با نظام‌های محیطی در کنش و واکنش دائمی است. از این رو همه علل و عواملی که امکان برقراری، تنظیم و واکنش به موقع و مناسب سازمان نسبت به دیگر نظام‌ها را فراهم می‌آورند، زمینه یا محیط نامیده می‌شوند. در پایان عوامل رفتاری شامل عوامل و روابط انسانی در سازمان است که هنجارهای رفتاری، ارتباط غیررسمی و الگوهای ویژه به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را شکل می‌دهند. این عوامل محتوایی در واقع پویایی بخش سازمانی تلقی می‌شوند و هرگونه عوامل و متغیرهایی که به‌طور مستقیم به نیروی انسانی مربوط باشد، در این شاخه قرار می‌گیرند. عوامل ساختاری و رفتاری، درون‌سازمانی و محصور در مرزهای سیستم سازمان هستند (میرزایی اهرنجانی و سرلک، ۱۳۸۴).

1. Wiseboard Triangular model

۲. پیشینه تحقیق

درباره مسئله مهم سلامت و مبارزه با فساد اداری، کنکاش و مطالعه فراوانی شده است. نزدیک به ۱۰۰ عنوان کتاب، مقاله و پایان‌نامه در این موضوع نوشته شده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد بیشتر این پژوهش‌ها با رویکرد تجربی به مسئله پرداخته و به دنبال تحلیل موضوع و ارائه راهکارهای قانونی و یا عملیاتی براساس تجربه‌های کشورهای مختلف (و فعالیت‌های انجام‌شده در این حوزه) بوده‌اند، ولی بررسی این مهم از دیدگاه دین مقدس اسلام و آموزه‌های وحیانی پرشمار نیست. به پیشینه برخی از این تحقیق‌ها در ادامه اشاره می‌شود.

رجبی و مال میر (۱۴۰۰) در مقاله «طراحی مدل سلامت اداری کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی علیه السلام با استفاده از تحلیل کیفی داده‌بنیاد» بیان می‌کنند که قبل از هرگونه اقدام در زمینه سلامت اداری، باید به شناخت درستی در مورد ابعاد وجودی انسان رسید و با توجه به تفاوت نگاه اسلام و غرب به ابعاد وجودی انسان، کشورها و سازمان‌های اسلامی، به طراحی مدل‌های بومی و اسلامی در زمینه سلامت اداری منابع انسانی مسلمان خود نیاز دارند. ایشان با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، به طراحی مدل سلامت اداری کارکنان براساس اسناد، کتب و مقاله‌های نگاشته‌شده درباره سیره امام علی علیه السلام اقدام کرده‌اند که شامل ۳۵ شاخص، ۹ مؤلفه و ۳ بعد (عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل برون سازمانی) می‌شود.

کارگر و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج‌البلاغه» ضمن بیان اینکه نهج‌البلاغه بعد از قرآن کریم در زمره برجسته‌ترین منابع تاریخ اسلام و مهم‌ترین کتاب دینی شیعیان بوده و اصول حکومت و زمامداری با رویکردی اسلامی به تفصیل شرح داده شده، یکی از جذاب‌ترین فرازهای آن را دلالت‌هایی می‌دانند که بر شیوه صحیح اداره سیستم‌های اجتماعی اشاره دارد. از این رو مؤلفان به دنبال آن هستند تا با یاری از نهج‌البلاغه، به الگویی اسلامی در جهت ایجاد سلامت سازمانی و کاهش فساد اداری دست یابند.

مقاله «سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری

ایران» نوشته حبیبی تبار (۱۳۹۷) با هدف بررسی نقش نظارت و کنترل اسلامی در سلامت اداری و تطبیق آن با وضعیت نظام اداری ایران نوشته و در آن تأکید شده که افزایش میزان تخلفات و فساد در اداره‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور، با ضعف سیستم‌های نظارتی و کنترلی ارتباط مستقیم دارد.

رضائیان و اسداله‌زاده (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «عوامل بازدارنده فساد اداری از نگاه امیرالمؤمنین علی (علیه السلام)»، پس از تعریف فساد، انواع و سطوح فساد اداری، راهکارهایی را برای مبارزه با فساد اداری از منظر نهج البلاغه بیان کرده‌اند.

عبدی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در مقاله‌ای با عنوان «تبیین عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری با تکیه بر آیات قرآن و سیره نظری و مدیریتی امام علی (علیه السلام)»، با بیان اینکه یکی از علل اصلی و مهم در اداره بهتر کشور، توجه کامل و جدی به ارزش‌های اسلامی و نقش بنیادین آن در تحول و سلامت نظام اداری است، به تبیین عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری با تکیه بر آیات قرآن و سیره نظری و مدیریتی امام علی (علیه السلام) پرداخته‌اند. آنان این تحقیق را با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی انجام داده و به این نتیجه رسیده‌اند که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو با تأثیر از مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی و از سوی دیگر متأثر از عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی محقق می‌شود.

صالحی امیری و شادالویی (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان «عوامل تأثیرگذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری» نیز با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی چنین نتیجه گرفته‌اند که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو با تأثیر از مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی و از سوی دیگر متأثر از عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تأمین می‌شود. بنابر نظر ایشان با توجه به نقش بسزای نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دوبعدی به انسان، ضروری است ابتدا با اصلاح نظام حقوق و دستمزد، نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت و در مرحله بعد با برنامه‌های آموزشی و تربیتی، زمینه تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد.

حسینی و شمس (۱۳۹۱) در مقاله «راهکارهای مبارزه با فساد اداری براساس ارزش‌های اسلامی» به تعریف فساد و انواع، اشکال، سطوح و پیامدهای فساد اداری پرداخته و در پایان، راهکارهایی را در جهت مبارزه با فساد اداری ارائه کرده‌اند.

شیخی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای با عنوان «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن»، به موضوع سلامت اداری (با رویکرد اسلامی) پرداخته و بی‌توجهی به ارزش‌های اسلامی و بایسته‌های اخلاقی را از مهم‌ترین علت‌های ضعف در سلامت اداری می‌داند. ایشان راه اصلاح وضع موجود را (با استناد به سیره نظری و عملی معصومان علیهم‌السلام و آیات قرآن کریم) اصلاح ارزش‌ها و باورهای افراد می‌داند.

امتیاز این تحقیق نسبت به تحقیق‌های انجام‌شده، ارائه راهکارهای رفتاری (تمرکز بر بعد رفتاری) و نیز مستندسازی راهکارها با سخنان ارزشمند حضرت علی علیه‌السلام در نهج‌البلاغه است.

۳. روش پژوهش

روش تحقیق در هر پژوهشی، براساس ماهیت موضوع تحقیق، پرسش‌ها و اهداف آن انتخاب می‌گردد. این پژوهش برحسب نوع داده‌های استفاده‌شده، کیفی؛ برحسب نتیجه، توسعه‌ای و برحسب هدف، پژوهشی-اکتشافی است. این تحقیق از نوع تحقیق‌های نظری است که در آن محقق بدون داشتن یک هدف کاربردی خاص، فقط برای توسعه دانش به مطالعه می‌پردازد. تحقیق محض، در اصل برای یکی از اهداف علوم انجام می‌شود که نوعی علم برای علم است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۵۱).

در این تحقیق با توجه به ضرورت استنباط از مهم‌ترین منبع روایی در زمینه مدیریت (نهج‌البلاغه)، ابتدا روش اسنادی و مطالعه نظری به کار گرفته شد و در ادامه از بین راهبردهای گوناگون پژوهش کیفی، از راهبرد «تحلیل محتوا» بهره برده شد.

تحلیل محتوا به بررسی نظام‌مند، عینی، کمی و تعمیم‌پذیر داده‌های مرتبط با هم می‌پردازد و از آن برای بررسی محتوای آشکار پیام‌های موجود در یک متن استفاده می‌شود. تحلیل محتوا روشی مناسب برای پاسخ دادن به پرسش‌هایی درباره محتوای

یک پیام است. در این روش که برای شناسایی الگوهای موجود در ارتباطات ضبط شده به کار می‌روند، داده‌ها به‌طور منظم از مجموعه متون خاصی جمع‌آوری می‌شود. در واقع از تحلیل محتوا می‌توان برای تعیین کیفیت برخی مفاهیم یا کلمات، عبارات و عنوان‌ها در مجموعه‌ای از متون و همچنین برای نتیجه‌گیری‌های کیفی به‌واسطه تحلیل معنا و ارتباط معنایی میان کلمات و مفاهیم استفاده کرد (نئوندورف، ۱۳۹۵، صص ۳۶-۳۵). در این راستا در پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل محتوا، راهکارهای سلامت اداری، از آموزه‌های نهج‌البلاغه به عنوان منبع اصلی تحقیق استخراج شده است. روش گردآوری اطلاعات و داده‌ها، روش کتابخانه‌ای است و در آن از اسناد نوشتاری (کتب، مقاله‌ها و پایان‌نامه‌ها)، سامانه‌های رایانه‌ای و نرم‌افزارهای علمی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده می‌کنند.

۴. راهکارهای رفتاری ارتقای سلامت اداری با تأکید بر نهج‌البلاغه

همان‌گونه که در توضیح مدل وایزبورد بیان شد، راهکارهای رفتاری در کنار راهکارهای زمینه‌ای و ساختاری، مجموعه‌ای از راهکارهای بهبود سازمانی هستند که شامل هنجارهای رفتاری، الگوهای ارتباطی و شیوه تعامل مدیران با کارکنان بوده و محتوای اصلی سازمان را شکل می‌دهند. این عوامل محتوایی در واقع پویایی‌بخش سازمانی تلقی می‌شوند و هرگونه عوامل و متغیرهای مربوط به نیروی انسانی، در این شاخه قرار می‌گیرد. از بین راهکارهای رفتاری مختلف برای ارتقای سلامت اداری، پس از بررسی نهج‌البلاغه و نظرسنجی از خبرگان در مورد اهمیت هر کدام از راهکارها، موارد زیر به عنوان مهم‌ترین راهکارهای رفتاری ارتقای سلامت اداری شناسایی شد. در ادامه به تبیین و ارائه مستندات از کتاب شریف نهج‌البلاغه در مورد هر یک از این راهکارها می‌پردازیم.

۴-۱. نظارت کارآمد و مؤثر بر عملکرد کارکنان

«نظارت» در اصل یک واژه عربی برگرفته از ماده «نظر» و به معنای نگاه همراه با تأمل

و اعتبار است و بیشتر به معنای حاصل مصدر یعنی رأی صادره از سوی ناظر به کار می‌رود و به این ترتیب، نظارت به معنای نگاه پیوسته و همراه با اعلام نظر و رأی است. «نظارت» در اصطلاح نیز عبارت است از بازرسی و سنجش و ارزیابی اقدامات مجریان، و «ناظر» کسی است که به منظور انجام چنین بازرسی و ارزیابی و سنجشی، معین می‌شود. در دولت‌ها و سازمان‌ها «نظارت»، فعالیتی است که «بایدها» را با «هست‌ها» و «مطلوب‌ها» را با «موجودها» مقایسه می‌کند. عده‌ای از اندیشمندان مدیریت، «نظارت» را چنین تعریف می‌کنند: «نظارت عبارت است از سنجش عملکرد برای به دست آوردن این اطمینان که هدف‌های سازمان و طرح‌های اجرایی آن با کامیابی به انجام رسیده است» (کونتز و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۳۸۸).

یکی از ضرورت‌ها در موفقیت برنامه‌های سازمان‌ها وجود یک نظام دقیق نظارتی است. هر نوع مدیریتی که بدون سیستم کنترل باشد، تضمین لازم برای صحت و دقت عملیات و اجرای کامل و صحیح برنامه‌ها را ندارد. بنابراین کنترل به عنوان یک بخش مهم از اجرای مدیریت خوانده می‌شود. در حقیقت انجام دیگر وظایف مدیریت به شکل کارا و اثربخش، تابع کنترل و نظارت است. چنانچه سیستم نظارت مؤثر باشد، می‌تواند در راستای اهداف سازمان، تمامی کاستی‌ها و انحراف‌های صورت گرفته در دیگر وظایف و عناصر سیستم را شناسایی و برطرف کند (حبیبی‌تبار، ۱۳۹۷، ص ۱۷۸).

انجام فعالیت‌های سازمان همراه با موفقیت نخواهد بود، مگر آنکه نظارت و بازرسی‌های لازم با توجه به عملکرد سطوح مختلف آن صورت گیرد. در واقع وجود یک نظم نظارتی در سازمان، مدیریت را از شیوه تحقق هدف‌ها و انجام عملیات آگاه و او را قادر می‌سازد که پیگیری‌های لازم را انجام دهد. سازمان بدون داشتن یک نظام دقیق نظارت، نمی‌تواند به تمام اهداف مورد نظر خود دست یابد و از امکانات و منابع موجود، به شکل مؤثر و درست استفاده کند (خدمتی، ۱۳۷۷، ص ۵۰). پس اطمینان از اینکه اجرای برنامه و هدایت آن درست انجام می‌شود و در صورت مشاهده انحراف، برای تصحیح آن اقدام لازم به عمل می‌آید، نیازمند یک نظام مؤثر و دقیق نظارتی است.

بنابراین یکی از وظایف اساسی مدیر، برای بهبود و ارتقای سلامت سازمان، نظارت و کنترل است (حیسی تبار، ۱۳۹۷، ص ۱۸۳).

یک- نظارت در نهج البلاغه

در قرآن کریم کلمه نظارت و مشتقات آن ۱۴۳ بار تکرار شده و این اهمیت موضوع را می‌رساند (خدمتی ۱۳۷۷، ص ۴۸). امیرالمؤمنین علی علیه السلام به حاکمان اسلامی توصیه می‌کند که نظارت دقیق و مستمر داشته باشند و نظارت بر رفتار کارگزاران را ضامن امانت‌داری و درست‌کرداری ایشان معرفی می‌نماید.^۱ البته اساس کار در نظارت و بازرسی باید بر توجه هم‌زمان به نقاط قوت و ضعف باشد و بیش از هر چیز باید به زحمات و فداکاری‌های کارکنان توجه شود، چنان‌که حضرت به مالک یادآوری می‌فرماید:

ثُمَّ تَقَعُدْ أَعْمَالَهُمْ، وَابْعَثِ الْعُيُونَ مِنْ أَهْلِ الصَّدَقِ وَالْوَفَاءِ عَلَيْهِمْ، فَإِنَّ تَعَاهُدَكَ فِي السَّرِّ لِأُمُورِهِمْ حَدُوءٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِعْمَالِ الْأَمَانَةِ، وَالرَّفْقِ بِالرَّعِيَةِ. وَتَحَفُّظٌ مِنَ الْأَعْوَانِ (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

پس باید بر آنان مأموران مخفی از مردمان امین و حق‌گوی را که در میان مردم بدین صفات شناخته شده باشد، بگماری تا زحمات و فداکاری‌های آنان را برای تو بنویسند و آنان مطمئن باشند که تو زحمات و فداکاری‌های آنان را قدر می‌دانی و باید مقدار رنج هر یک را در نظر بگیری و مناسب با میزان زحمات و فداکاری‌هایشان با آنان رفتار نمایی.

امیرالمؤمنین در دوران حکومتش به وسیله گروهی از افراد مورد اعتماد، که آنها را به‌عنوان بازرس برای رسیدگی به اوضاع کارمندان و کارکنان شهرهای مختلف گماشته بود، از آنها باخبر می‌شد. امام علی علیه السلام پس از دریافت یکی از گزارش‌های بازرسی در نامه چهلیم، خطاب به یکی از کارگزاران خود چنین می‌نگارد:

بَلَّغْنِي أَنَّكَ جَرَدْتَ الْأَرْضَ فَأَخَذْتَ مَا تَحْتَ قَدَمَيْكَ وَ أَكَلْتَ مَا تَحْتَ يَدَيْكَ فَازْفَعْ

۱. «ثُمَّ أَنْظِرْ فِي أُمُورِ عُمَّالِكَ فَاسْتَعْمِلْهُمْ اخْتِيَارًا» (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

إِلَىٰ حِسَابِكَ وَاعْلَمْ أَنَّ حِسَابَ اللَّهِ أَكْبَرُ مِنْ حِسَابِ النَّاسِ (نهج البلاغه، نامه ۴۰).
 به من خبر رسیده که کشت زمین‌ها را برداشته‌ای و آنچه را می‌توانستی،
 گرفته‌ای و آنچه در اختیار داشتی، به خیانت خورده‌ای! پس هرچه زودتر،
 حساب اموالت را برای من بفرست و بدان که حسابرسی خداوند، از حسابرسی
 مردم سخت‌تر است.

نظارت و بازرسی و مراقبت امیرمؤمنان بر عملکرد و رفتار کارگزارانش تا حدی
 بود که حتی شرکت آنان در یک مهمانی اشرافی از نظر آن حضرت مخفی
 نمی‌ماند، چنان‌که وقتی عثمان بن حنیف (فرماندار بصره) در مجلس یکی از ثروتمندان
 شرکت کرد، گزارش آن فوری به امام علی علیه السلام رسید و حضرت، او را توبیخ کرد (رک:
 همان، نامه ۴۵).

امیر مؤمنان در فرمان خود، بررسی، پیگیری، حساب‌خواهی و حسابرسی جامع و
 کامل منطقه عراق را صادر کرده و خواسته است که هیچ‌جا از نظر نیفتد و در همه موارد
 راه و رسم و سیره همه کارگزاران بررسی گردد و از آنان حساب‌خواهی شود (دلشاد
 تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۳۶). حضرت در این امر، یعنی حساب‌خواهی و حسابرسی پس از
 مراقبت و بازرسی، هیچ‌گونه ملاحظه‌ای روا نمی‌داشت و کمترین کوتاهی را مایه تباهی
 ابدی می‌دانست. وقتی به آن حضرت گزارش رسید که یکی از پسرعموهای وی که
 کارگزارش بوده است، راه خطا پیموده، او را سخت بازخواست کرد و از وی
 حساب‌خواهی نمود. همچنین او را از حسابرسی دقیق روز قیامت برحذر داشت و
 تهدیدش کرد که اگر جبران مافات نکند و آنچه را از اموال عمومی برداشته،
 بازنگرداند، با کیفری سخت از جانب امام روبه‌رو خواهد شد و در پی آن روانه دوزخ
 خواهد گردید. برای اینکه بر همگان روشن شود که امیرمؤمنان در حساب‌خواهی و
 حسابرسی بر چه موازینی عمل می‌کند و اینکه بر او جز حق و عدل معیاری پذیرفته
 نیست، به پسرعموی خود یادآور می‌شود که اگر دو فرزند گرامی‌اش امام حسن و امام
 حسین مرتکب چنین اعمالی شده بودند، بدون هیچ ملاحظه‌ای آنان را کیفر می‌کرد
 (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۳۹).

بنابراین برای دستیابی به نظارت صحیح و مؤثر لازم است ناظران ویژگی‌های شخصیتی محکم و سالم داشته باشند و به اصول و نکاتی توجه کنند تا بتوان از اثر مثبت فعالیت‌های نظارتی در راستای رسیدن به سازمان و نهادهای پویا و سالم بهره‌مند شد. در ادامه به مواردی از این صفات و بایسته‌ها با استفاده از نهج‌البلاغه اشاره می‌کنیم. برای نمونه درباره خداترسی و تواضع، در عهدنامه مالک اشتر آمده است: «فَفَرِّغْ لِأَوْلِيَّكَ ثِقَّتَكَ مِنْ أَهْلِ الْحَشِيَّةِ وَالتَّوَأَضِعْ؛ برای رسیدگی و بررسی کارهای مردم، افراد مطمئن را که خداترس و متواضع هستند، به کار بگمار» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). ویژگی دیگری که حضرت امیر مومنان علی علیه السلام در عهدنامه مالک اشتر به آن تأکید کرده، صداقت و وفاداری ناظران است. ایشان در این باره می‌فرماید: «وَابْعَثِ الْعِيُونَ مِنْ أَهْلِ الصِّدْقِ وَالْوَفَاءِ عَلَيْهِمْ عَلَى اسْتِعْمَالِ الْأَمَانَةِ؛ با فرستادن مأموران مخفی، راستگو و باوفا، کارهای آنان را زیر نظر بگیر» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). همچنین حضرت علی علیه السلام به صفت امانت و حق‌گویی در بازرسان و ناظران توجه ویژه داشته و می‌فرماید: «باید بر آنان، بازرسان مخفی از کسانی که در میان مردم به امانت و حق‌گویی شناخته شده‌اند، بگماری» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

۲-۴. ایجاد شفافیت در نظام اداری

شفافیت به معنای جریان آزاد و قابلیت دسترسی آسان به اطلاعات برای تمامی افراد مرتبط با یک مجموعه است. شفافیت، گردش همه‌جانبه اطلاعات تا مرز امنیت ملی است و درمقابل پنهان و پنهان‌کاری به کار می‌رود. به عبارت ساده‌تر، هر چیزی که از دید عموم پنهان نباشد، معنای شفافیت را می‌رساند. در این خصوص امانوئل کانت^۱ در عباراتی شفافیت را به‌عنوان آزمونی برای مشروعیت معرفی کرده است. اعمالی که با حق دیگران ارتباط دارد، اگر اصالت و پایه ایشان اجازه ندهد در منظر عموم قرار بگیرد، ضد حق و قانون است. سازمان شفافیت بین‌الملل و کنوانسیون مبارزه با فساد، بر

1. Immanuel Kant

اصل شفافیت به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم پیش‌گیری و مبارزه با فساد تأکید می‌کند و از کشورها می‌خواهد که شفافیت عمومی را تضمین کنند. این سازمان در تعریف شفافیت چنین می‌گوید: «شفافیت، اصلی است که افراد بتوانند از تصمیم‌های اداری، معامله‌های تجاری و امور خیریه‌ای که بر زندگی آنها تأثیر دارد، آگاه شوند. البته فقط آگاهی از اصل موضوع، تعداد موضوع‌ها و از شیوه‌های تصمیم‌گیری آنها کافی نیست، بلکه وظیفه و تکلیف خدمت‌گزاران دولتی و مدیران دولتی این است که رفتار آنان قابل رؤیت، قابل پیش‌بینی و قابل درک باشد» (کمالی، ۱۳۹۲، ص ۱).

امروزه شفافیت یک اصل مهم در امر حکم‌رانی است که در قلمرو مالی و اقتصادی، کیفیت تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اقدامات دولت و نهادهای عمومی و به‌ویژه دسترسی و آگاهی به اسناد و اطلاعات عمومی، مطرح و ضروری است. با مطالعه قوانین داخلی ایران به دست می‌آید که قلمرو این اصل، مطلق نیست و مشمول محدودیت می‌شود. این محدودیت‌ها اول اینکه باید در چهارچوب قانون وضع شود. دوم اینکه محدودیت‌های شفافیت جنبه استثنا دارد و اصل حاکم در امر حکم‌رانی، وجود شفافیت است. در ادامه پس از تبیین انواع شفافیت در نظام‌های حکومتی و اداری و نیز تبیین جایگاه شفافیت در نهج‌البلاغه، به فایده‌های شفافیت و نقش آن در سلامت اداری و جلوگیری از فساد اشاره می‌شود.

شفافیت در نظام دولتی و اداری اقسام متعددی دارد که از میان آنها به شفافیت مالی و حسابداری، شفافیت قضایی، شفافیت اطلاعاتی، شفافیت تقنینی، شفافیت نظام اداری و شفافیت درون‌سازمانی می‌توان اشاره کرد که در ادامه تعریفی مختصر از هر یک بیان می‌کنیم:

اول- شفافیت مالی و حسابداری: شفافیت در مشخص بودن میزان بودجه متعلق به هر بخش یا موضوع و شیوه هزینه‌کرد آن.

دوم- شفافیت قضایی: علنی بودن دادرسی‌ها، تصمیم‌های قضایی، آمار قضایی، مقامات قضایی و آزادی بیان در امور قضایی.

سوم- شفافیت اطلاعاتی: براساس قانون اساسی^۱ و دسترسی آزاد به اطلاعات^۲
چهارم- شفافیت تقنینی: شفافیت مراجع، فرایندها و قوانین و مقررات و روشن بودن
سلسله مراتب قوانین و مقررات (فرزادینا، ۱۳۹۵، ص ۲۳).

پنجم- شفافیت نظام اداری: شفافیت فرایندهای مربوط به روش ارائه خدمات به
متقاضیان، شفافیت وظایف و اختیارات مدیران و کارکنان دولت و شیوه اعتراض به
تصمیم‌ها و اقدامات اداری (زندیه و سالارسروی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۷).
ششم- شفافیت درون‌سازمانی (به‌ویژه در عرصه منابع انسانی):^۳ معیارهای
گزینش و انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان در هر سازمان، شیوه جبران خدمت
برای آنها و ...

۳-۴. شفافیت در نهج البلاغه

یکی از مشکلات حکومت‌ها این است که بسیاری از مردم از جزئیات مسائلی که در
جامعه می‌گذرد، ناآگاه هستند و گاه زمامدار عادل، اقداماتی برای حل مشکلات و
اصلاح امور انجام می‌دهد که دلیلش بر آنها مخفی است. همین امر موجب
بدگمانی مردم می‌شود و اگر این بدگمانی‌ها روی هم متراکم گردد، ممکن است
مردم را از حکومت جدا کند. از این رو هرگاه والی و زمامدار احساس کند مردم
درباره مسئله‌ای بدگمان شده‌اند، باید آشکارا دلیل منطقی کار خود را بیان کند تا
آنها آرامش فکر پیدا کنند و بدگمانی شان برطرف شود. در نهج البلاغه دو نکته اساسی

۱. در بند دوم از اصل سوم قانون اساسی به ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی در همه زمینه‌ها با استفاده
صحیح از مطبوعات، رسانه‌های گروهی و وسایل دیگر اشاره شده است. در اصل (۱۷۵) قانون اساسی نیز
به موضوع آزادی بیان در صدا و سیما این‌گونه پرداخته شده است: «در صدا و سیما جمهوری اسلامی
ایران، آزادی بیان و نشر افکار با رعایت موازین اسلامی و مصالح کشور باید تأمین گردد». کانون توجه
این اصل، معطوف به آزادی مطبوعات و آزادی بیان در صدا و سیما با دو قید مخل به مبانی اسلام و مخل
حقوق عمومی است.

۲. مصوب بهمن ماه ۱۳۸۷ مجلس شورای اسلامی.

۳. شفافیت انواع دیگری مثل شفافیت سیاسی، شفافیت فرهنگی و ... دارد که به علت کم‌بودن ارتباط آن با
بحث حاضر از توضیح آنها صرف نظر می‌شود.

هست که به صراحت بر شفافیت تأکید ویژه دارد:

یک- امام علی علیه السلام در نامه به مالک از تعبیر «وإن ظنت الرعيه بک حيفا فأصحر لهم بعذرک» استفاده می‌کند؛ یعنی اگر مردم بدگمان شدند و گمان کردند که درباره آنها ستمی روا داشته‌ای، عذر و دلیل خود را برای مردم اصحار کن». از این عبارت، قاعده «اصحار در حکم رانی» به دست می‌آید. اصحار یا صحراگونگی یعنی مانند صحرا که فضای باز است، همه چیز به صورت شفاف در محضر مردم باشد.

دو- امام علی علیه السلام می‌فرماید: «أَنْ لَا أُخْتَجِرَ دُونَكُمْ سِرّاً إِلَّا فِي حَرْبٍ؛ من هیچ چیز به جز اسرار نظامی را پنهان نمی‌دارم» (نهج البلاغه، نامه ۵۰). بخش اول این عبارت نیز تأکید بر روشن بودن همه امور دارد (مانند صحرا که چیزی در آن نمی‌شود پنهان کرد؛ برخلاف کوهستان که مخفی شدن در آن آسان است). بخش دوم، تخصیصی بر این قاعده کلی است و آن استثنا کردن مسائل محرمانه است. پس اصل بر شفافیت است؛ مگر آنکه با دلیل خارج شود.

وجود شفافیت و حق دسترسی مردم به اطلاعات، در روابط بین مردم و حکومت و به ویژه در سازمان‌های اداری دولتی، فایده‌های متعددی مانند افزایش مشارکت مردمی (حشمت‌زاده و دیگران، ۱۳۹۶، ص ۱۷)؛ پیش‌گیری و مبارزه با فساد، معقولیت در تصمیم‌گیری عمومی (زندیه و سالارسروی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۷)؛ افزایش کارآمدی (کمالی، ۱۳۹۲، ص ۱۳)؛ تقویت فرایندهای اداری اصلاح‌گرایانه (آرایی، قاسمی و معینی‌فر، ۱۳۹۶، ص ۱۱۳) و ... را به دنبال دارد. در ادامه نقش شفافیت در ارتقای سلامت اداری را بررسی می‌کنیم.

اول- نقش شفافیت در پیش‌گیری از فساد و ارتقای سلامت اداری

یکی از مهم‌ترین آثار شفافیت، پیش‌گیری از فساد است و آزادی اطلاعات نیز یکی از ابزارهای کلیدی در این زمینه خوانده می‌شود. مطبوعات و سازمان‌های غیردولتی می‌توانند از این حق برای افشای فساد و ریشه‌کن کردن آن بهره ببرند. نهادهای عمومی، حق دسترسی به اطلاعات موجود را به‌عنوان ابزاری ضروری برای مسئله‌جدی و خطیر مبارزه با فساد می‌دانند و بر آن تأکید و توجه ویژه دارند (کمالی، ۱۳۹۲، ص ۱۰).

از مجموع مباحث مطرح شده می‌توان نتیجه گرفت که شفافیت و دسترسی آزاد به اطلاعات، با توجه به آثار زیر نقش مهمی در پیش‌گیری از فساد اداری و مبارزه با آن دارد:

- افزایش فهم عمومی و مطالبه مردمی از مسئولان؛
- شفاف‌سازی فعالیت‌ها و قوانین و جلوگیری از استفاده رانتی و انحصاری گروهی خاص از امکانات و مزایای دولتی؛
- ساده‌سازی قوانین و شفاف‌نمودن رویه‌ها (قوانین باید به گونه‌ای تدوین شود که از هر نوع پنهان‌کاری جلوگیری کند و زمینه انجام فعالیت‌ها به شکل شفاف را فراهم سازد)؛
- تقویت نظارت اجتماعی و رسانه‌های آزاد؛
- بالا رفتن ظرفیت پاسخ‌گویی دستگاه‌های دولتی؛
- آگاهی‌بخشی به مردم در مورد حقوق و تکالیف متقابل آنان و دولت؛
- گسترش دولت الکترونیک، ثبت کلیه اقدامات و فرآیندها در سامانه‌های دولتی همراه با قابلیت پیگیری اداری و قضایی؛
- الزام دستگاه‌ها بر اجرای قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات و انعکاس نتایج همکاری دستگاه‌ها از طریق رسانه‌های جمعی؛
- شفافیت در شیوه‌گزینش و انتصابات دولتی و شرایط احراز پست‌های مختلف دولتی برای ایجاد سلامت در انتصابات؛
- شفافیت در امور مالی و هزینه‌کرد دولت در بخش‌های مختلف (غیر از امور نظامی و امنیتی) برای جلوگیری از فساد مالی.

۴-۴. رعایت عدالت بین کارکنان (در جبران خدمات و...)

ابن منظور در تألیف خود در باب معنای عدل، می‌نویسد: «آنچه در نفوس انسانی مایه اعتدال و مرتبی و استقامت و انتظام می‌شود، عدالت است و چنین انسانی مستقیم و راست و درست است و متضاد آن جور است» (ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ص ۸۳). همچنین «عدل»

به معنای حکم به حق نیز آمده است. نویسنده فرهنگ علوم فلسفی و کلامی، در شرح معنای لغوی عدل می‌نویسد: «عدل یعنی معادل، متعادل، حد وسط، ضد جور، و شایسته گواهی دادن یعنی عادل، داد‌دهنده، پیمانه، پاداش و ... در حکمت عملی. عدل مقابل ظلم، و به معنای احقاق حق و اخراج حق از باطل است و امر متوسط میان افراط و تفریط را نیز عدل گویند (سجادی، ۱۳۷۵، ص ۴۷). در این تعریف، عدل به معنای برابری و تساوی، دادگری و انصاف و مفاهیمی از این دست و نیز حکم به حق، به مفهوم مورد نظر ما نزدیک‌تر است که با معنای عدالت در نظام اجتماعی، سازگاری و مطابقت دارد که مقصود از آن، روابط حق‌مدارانه در سطح کلان در حوزه رفتارهای اجتماعی و رفتار حاکمان در جامعه است. در تعریف مشهور، «عدل» به معنای «إِعْطَاءُ كُلِّ ذِي حَقٍّ حَقَّهُ» است؛ یعنی حق هر صاحب‌حقی را به او دادن (شهیدی، ۱۳۷۹، ص ۴۴۰).

معنای اصطلاحی «عدل» نیز که بیشتر درباره «عدالت» به کار می‌رود، رعایت حقوق دیگران و رساندن هر حقی به صاحب‌حق است که این تعبیر باصراحت یا تلویحی، در روایات معصومان علیهم‌السلام آمده است. برای مثال در روایتی از امام کاظم علیه‌السلام می‌خوانیم: «همانا خداوند هر نوع از اموال را تقسیم کرده و حق هر صاحب‌حقی را از خاصه و عامه (امام و دیگر مردم) و فقرا و مسکینان و اصناف دیگر مردم به آنان عطا کرده است. اگر در میان مردم عدالت برپا شود، همه مردم بی‌نیاز شوند» (کلینی، ۱۴۰۵، ج ۱، ص ۵۴۲). از کلمات امیرالمؤمنین علیه‌السلام نیز این تعریف از عدالت برداشت می‌گردد: «هرگاه رعیت حق والی را ادا کند و والی حق رعیت را بپردازد، حق در میان آنان عزت یابد؛ راه‌های دین خالی از انحراف می‌شود و نشانه‌های عدالت استوار می‌گردد» (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۶).

رشد طبیعی جامعه اسلامی در چهارچوب سالم اقتصادی آن اجازه نمی‌دهد که پدیده انباشتگی و متمرکز شدن سرمایه نزد عده‌ای معدود شکل بگیرد، چنان‌که در جوامع سرمایه‌داری، چنین پدیده‌ای موجب پیدایش انحصار در زندگی اقتصادی شد. به همین سبب اجرای صحیح قواعد و اصول اقتصاد اسلامی توسط حکومت اسلامی، بهترین راه حفظ تعادل اجتماعی خوانده می‌شود. یکی از مهم‌ترین قواعد در این راستا، اصل عدالت است که اقسام مختلفی مانند توزیع فرصت‌های اقتصادی (فرصت‌های

استخدامی شغلی و مجوزهای کسب و کار)؛ توزیع فرصت‌های آموزشی و تحصیلی؛ توزیع انفال و منابع طبیعی؛ توزیع درآمد و ثروت (خمس، زکات، مالیات و کمک به محرومان)؛ توزیع مواهب عمومی و امکانات دولتی و توزیع اطلاعات بازار (شفافیت^۱ و نبود رانت اطلاعاتی) را در بر می‌گیرد (ر.ک: رعایائی و داودآبادی، ۱۴۰۰، صص ۱۱۷-۱۲۷). بحث عدالت‌ورزی و ظلم‌ستیزی، در آیات و روایات نیز پشتوانه بسیاری دارد. آیات عدالت را در موضوع‌های مختلفی مانند عدالت در مقام حکومت و قضاوت، عدالت در روابط اشخاص، اجرای عدالت و ... می‌توان دسته‌بندی نمود (ر.ک: رعایائی و داودآبادی، ۱۴۰۰، ص ۵۶). امیرالمؤمنین علی علیه السلام نیز در این باره می‌فرماید:

الْعَدْلُ يَضَعُ الْأُمُورَ مَوَاضِعَهَا، وَالْجُودُ يَخْرِجُهَا مِنْ جِهَتِهَا، وَالْعَدْلُ سَائِسٌ عَامٌّ، وَالْجُودُ عَارِضٌ خَاصٌّ، فَالْعَدْلُ أَشْرَفُهُمَا وَأَفْضَلُهُمَا (نهج البلاغه، حکمت ۴۳۷).

عدالت، هر چیزی را در جای خودش می‌گذارد و بخشندگی، امور را از جهششان خارج می‌سازد؛ عدالت، سیاستی فراگیر است، اما بخشندگی، حالتی اختصاصی دارد (شامل فرد یا افرادی محدود می‌شود). پس عدالت، برتر است.

در اندیشه دینی، مقصد حکومت و تصدی امور، برپایی حق و عدل در بین مردم است و پیامبران الهی مأمور اقامه عدل بوده‌اند. در قرآن کریم بر این نکته تأکید شده که برقراری عدالت و قسط، امری اقامه‌ای از اهداف انبیا است.^۲ این امر مهم در سخنی از امیرالمؤمنین علیه السلام به روشنی بیان شده است. ایشان در مورد مقصد حکومت و زمامداری می‌فرماید: «وَاللَّهُ لِهَيْ أَحَبُّ إِلَيَّ مِنْ إِمْرَتِكُمْ إِلَّا أَنْ أُقِيمَ حَقًّا أَوْ أُدْفَعَ بَاطِلًا؛ به خدا سوگند این [نعلین] نزد من محبوب‌تر است از حکومت بر شما؛ مگر آنکه به وسیله آن حقی را

۱. در ادبیات اقتصادی، شفافیت به مفهوم جریان به‌موقع و قابل اتکای اطلاعات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و در دسترس بودن آن برای همه ذی‌نفعان بازار تعریف شده است. همچنین نبود شفافیت را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «مانعت عمدی از دسترسی به اطلاعات، ارائه نادرست اطلاعات یا ناتوانی بازار در کسب اطمینان از کفایت مربوط بودن و کیفیت اطلاعات ارائه‌شده» (رجائی، ۱۳۸۹، ص ۱۰۰).

۲. «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید، ۲۵).

برپا دارم یا باطلی را دفع کنم» (نهج البلاغه، خطبه ۳۳). ایشان مقصد همه مبارزه‌ها، تلاش‌ها و قدرت برای اداره امور را عدالت می‌داند.

یکی از عرصه‌های مهم اجتماع، که برقراری عدالت در آن جایگاه ویژه در آموزه‌های اسلامی دارد، عرصه نظام اداری است. رفتار انسان‌ها در نظام اداری، به شدت متأثر از رفتارهای مدیران سازمان‌ها با آنهاست و در صورت احساس ظلم و تبعیض، بدون شک رفتارهای ناسالم و خطاهای بسیار از آنها سر می‌زند و سبب می‌شود هر کس که قدرت و امکاناتی در اختیار دارد، از آنها سوء استفاده نماید. برای جلوگیری از چنین وضعیتی، یکی از اهداف و وظایف مدیران در نگاه اسلامی، جلوگیری از ظلم و برپاداشتن عدالت، به ویژه در ابعاد معیشتی و اقتصادی است. در باب اهمیت عدالت اقتصادی، می‌توان به فرمایش امام صادق علیه السلام اشاره کرد که: «اگر میان مردم به عدالت رفتار شود، همه بی‌نیاز می‌شوند» (کلینی، ۱۴۰۴ق، ج ۱، ص ۵۶۸).

مطابق آیات قرآن (بقره، ۲۹) مسئولان و مدیران در دولت اسلامی موظفند با دقت در رفتارها و تصمیم‌گیری‌های خود و نیز قوانینی که در سازمان وضع می‌کنند، برای تحقق عدالت حداکثری بکوشند و روحیه عدالت‌طلبی را در کارمندان خود زنده نگه دارند تا سازمان بتواند به مسیر درست خود ادامه دهد و همگان از مواهب الهی بیشترین بهره را ببرند؛ چرا که امیرالمؤمنین علیه السلام می‌فرماید: «عدل، موجب پیشرفت و گشایش است» (نهج البلاغه، خطبه ۱۵). در ادامه به نمونه‌هایی از اجرای عدالت در سازمان در راستای دستیابی به سلامت اداری، با تأکید بر نهج البلاغه اشاره می‌کنیم.

اول- عدالت در برخورد با کارکنان

افراد به شیوه برخورد با آنان در روابط متقابل شخصی و نیز جنبه‌های رفتاری فراگرد تصمیم‌گیری، حساس هستند. این نوع از عدالت، بر نگرش‌ها و رفتارهای گوناگون کارکنان اثر می‌گذارد (رضائیان، ۱۳۸۴). امیرمؤمنان علی علیه السلام کارگزاران خود را پیوسته به رعایت عدالت در اداره امور سفارش می‌کرد، چنان‌که وقتی محمد بن ابی‌بکر را والی مصر قرار داد، در فرمانی به او یادآور شد که با مردمان به نرمی رفتار کند و همه را به

يك چشم بنگرد و خویش و بیگانه را در حق برابر شمارد (نهج البلاغه، نامه ۲۶). همچنین آن حضرت در نامه‌ای که پس از رفتن محمد بن ابی‌بکر به مصر به او و اهل مصر نوشته است، به محمد بن ابی‌بکر سفارش می‌کند که براساس عدالت، امور را اداره کند و پیامدهای آن را گوشزد می‌کند تا محمد بن ابی‌بکر بداند که این امر اهمیتی دارد: «و همه را به يك چشم نگاه کن [در میان آنان مساوات را رعایت کن] تا بزرگان در تبعیض تو طمع ستم بر ناتوانان نبندند و ناتوانان از عدالت تو مأیوس نگردند» (نهج البلاغه، نامه ۴۱).

داوری صحیح و عادلانه، عامل بازدارنده از آلوده شدن کارکنان و کارگزاران دولتی به انواع تخلف‌هاست و سلامت دستگاه‌ها را تضمین می‌کند. تأکید ویژه اسلام بر تأمین حقوق قضات و نظارت بر عملکرد آنان، به دلیل اهمیت و تأثیر سلامت دستگاه قضایی بر سلامت کارگزاران و دستگاه‌های اداری است. برخورد با متخلفان، نیازمند دستگاه قضایی مقتدر با نیروهای انسانی شجاع و بی‌باک است که نه طمع دنیا آنها را از حکم عادلانه بازدارد و نه ترس از قدرت متخلفان. در قرآن آمده است: «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید و هنگام داوری میان مردم، به عدالت داوری کنید» (نساء، ۵۸). حضرت علی علیه السلام در نامه خود به مالک اشتر بر این نکته تأکید نموده و برخورد مساوی با افراد را به او گوشزد می‌کند:

لَا يَكُونَنَّ الْمُحْسِنُ وَالْمُسِيءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةٍ سِوَاءٍ فَإِنَّ فِي ذَلِكَ تَرْهِيداً لِلْأَهْلِ
 إِلَى الْإِحْسَانِ فِي الْإِحْسَانِ وَ تَذْرِيباً لِلْأَهْلِ إِلَى الْإِسَاءَةِ عَلَى الْإِسَاءَةِ وَ أَلْزِمَ كُلَّ مِنْهُمْ مَا أَلْزَمَ
 نَفْسَهُ؛ نباید که نیکوکار و بدکار، نزد تو برابر باشند؛ زیرا این کار سبب شود که
 نیکوکاران را به نیکوکاری رغبتی نماند، ولی بدکاران را به بدکاری
 رغبت بیفزاید. با هر يك چنان رفتار کن که او خود را بدان ملزم ساخته است
 (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

همچنین می‌فرماید: «وَلَا يَدْعُونَكَ شَرَفٌ اِمْرِي إِلَى أَنْ تُعْظِمَ مِنْ بَلَائِهِ مَا كَانَ صَغِيْرًا،
 وَلَا ضَعْفُ اِمْرِي إِلَى أَنْ تَسْتَصْغِرَ مِنْ بَلَائِهِ مَا كَانَ عَظِيْمًا؛ مبدا بزرگی کسی موجب شود
 که رنج اندک او را بزرگ شماری، و مبدا پایین بودن رتبه کسی سبب شود که کوشش
 سترگ وی را خوار به حساب آری» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

عدالت حقوقی و قضایی نزد امیرمؤمنان علی علیه السلام منزلتی ویژه داشت، چنان که آن حضرت از ابتدای حکومت خود به آشنا کردن مردمان با حقوق خویش اهتمام ورزید و در امور قضا سخت بر عدالت پای فشرد. آن بزرگوار می‌فرماید: «هر که در مقام قضاوت قرار گیرد، باید در اشاره و نگاه و جای نشستن میان مردمان به مساوات رفتار کند» (کلینی، ۱۴۰۵ق، ج ۱، ص ۴۱۳).

دوم- عدالت در انتصاب‌ها و گزینش نیروها

عدالت در گزینش و نصب افراد و مدیران دستگاه‌های اجرایی، یکی از مهم‌ترین راهکارهای مبارزه با فساد اداری است که در ادبیات دینی بر آن بسیار تأکید می‌شود. براساس تعریف مشهور از عدالت که «اعطاء کل ذی حق حقه»^۱ است (رک: مطهری، ۱۴۰۳ق، ص ۱۲۴)، می‌توان گفت: حق این است که هر کس در مسئولیتی قرار گیرد که توانایی اجرای آن را دارد و نیز اینکه بتواند در مسیر حرکت سازمان، به رعایت قوانین و دستورهای الهی و سازمانی، متعهد بماند. بنابراین عدالت اقتضا می‌کند کارکنانی برای پست‌های مختلف انتخاب شوند که از توانایی و شرایط لازم برای انجام دادن کارها برخوردار باشند؛ شرایط و ویژگی‌هایی همچون مهارت‌ها، دانش و اعتقادات و باورهای کارکنان. اگر افراد نالایق اداره امور را به دست بگیرند، اهداف سازمان محقق نمی‌شود و سلامت و کارایی سازمان نیز تهدید خواهد شد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۳۷۱).

سوم- عدالت در توزیع حقوق و امکانات بین کارکنان

انسان‌ها بیشتر عمر خود را در نهادهای اجتماعی به سر می‌برند و در ازای آن، نهادهای اجتماعی به افراد مزایای گوناگونی ارائه می‌کنند. این مزایا به دو دسته اقتصادی و احساسی- اجتماعی طبقه‌بندی می‌شود. مزایای اقتصادی، مزایایی است که با رفاه مادی، آسایش و سطح زندگی افراد ارتباط دارد و مزایای احساسی- اجتماعی به جایگاه

۱. عدالت به معنای اعطای حق هر صاحب حقی است.

فرد و هویت وی در گروه برمی گردد. چگونگی توزیع این مزایا، اهمیت زیادی برای افراد سازمان دارد. اعضای نهادها، روش توزیع مزایا و همچنین ماهیت مزایای توزیع شده را ارزیابی می کنند و ادراکاتی را از عادلانه یا ناعادلانه بودن آنها شکل می دهند (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۲).

به طور کلی چنانچه جنبه های خوب و بد زندگی اجتماعی به یک روش منصفانه توزیع شود، افراد، متعهدتر می گردند و تمایل بیشتری به فداکاری برای جمع نشان می دهند. در مقابل، هنگامی که رخدادها ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می دهند و حتی ممکن است به دزدی، تهاجم و شورش دست بزنند. وقتی افراد رویه های جاری تصمیم گیری در زمینه توزیع درآمدها را عادلانه بدانند، انگیزه بیشتری برای عملکرد بهتر خواهند داشت؛ چراکه می دانند در این صورت عملکردشان به دقت ارزیابی می شود. همچنین برقراری عدالت اقتصادی می تواند عامل مهمی برای انگیزش افراد و جلب همکاری آنان باشد و تأثیر عمیقی بر نگرش های کاری انسان ها و خلق و خوی خوب آنان در محیط کار خواهد داشت (رضائیان، ۱۳۸۴، صص ۵۳-۵۵).

عدالت در اجرای امور، در نگاه حضرت علی علیه السلام از اهمیت خاصی برخوردار است، چنان که می فرماید: «معیار سیاست، عدالت است» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ج ۱، ص ۱۱۶). عدالت در مدیریت، بدین معناست که برای همه، امکانات مساوی برای پیشرفت و تعالی فراهم شود و هرکس به چیزی که استحقاق دارد، دست یابد و در وضع قانون و اجرای آن رعایت مساوات بشود و تبعیضی بر کسی نرود و تفاوت ها و امتیازها بر مبنای صلاحیت و استحقاق باشد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۲۴۷).

مشخص است که اگر مدیران در عمل به اصل عدالت در پرداخت حقوق و مزایا و نیز توزیع امکانات پایبند نباشند و همه را به یک چشم ننگرند و تبعیض روا دارند، زمینه نارضایتی و اسباب یأس و نومیدی زیردستان را فراهم خواهند کرد و این امر، مهم ترین علت تباهی و سقوط حکومت هاست و هیچ سازمانی نمی تواند در چنین اوضاع و احوالی به مقاصد اصلاحی دست یابد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۲۲۸).

البته باید توجه داشت که در امور مالی و جبران خدمات کارکنان، مفهوم عدالت به معنای مساوات و دادن پاداش برابر به همگان، بدون توجه به نقش فرد در سازمان نیست. اسلام برخی تفاوت‌ها در ثروت و درآمد را می‌پذیرد؛ زیرا همه انسان‌ها از نظر شخصیت، توانایی و خدمت به جامعه، برابر نیستند. خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ» (انعام، ۱۶۵)؛ او کسی است که شما را جانشینان خود روی زمین ساخت و درجات بعضی از شما را بالاتر از بعضی دیگر قرار داد تا شما را به وسیله آنچه در اختیارتان قرار داده، بیازماید.

در نظام اداری اسلامی، گرچه درجه‌های گوناگونی از برخورداری وجود خواهد داشت، این تفاوت، در حد ایجاد تضاد طبقاتی نیست و با قائل شدن حق برخورداری حداقلی برای همه افراد، تفاوت‌ها متناسب با تلاش افراد خواهد بود (رعایانی و داودآبادی، ۱۴۰۰، صص ۱۰۸-۱۰۹).

نتیجه‌گیری

سلامت اداری به معنای رعایت اصول و مقررات حاکم و انجام وظایف توسط کارکنان در راستای رسیدن به بهره‌وری سازمانی است. راهکارهای ارتقای سلامت اداری براساس مدل سه‌شاخگی، شامل راهکارهای ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری است که این مقاله درصدد تبیین راهکارهای رفتاری در آموزه‌های دینی (با تأکید بر قرآن و نهج‌البلاغه) بود. با توجه به یافته‌های پژوهش، سه عامل نظارت، شفافیت و عدالت از مهم‌ترین راهکارهای رفتاری ارتقای سلامت اداری بوده که به‌طور خلاصه چنین تبیین می‌گردد:

۱. «نظارت» عبارت است از سنجش عملکرد برای به دست آوردن این اطمینان که هدف‌های سازمان به انجام می‌رسد. وجود ناظری هوشمند در دستگاه‌های اجرایی، سبب پیش‌گیری از خطاها و شناسایی به‌موقع انحراف‌ها و جلوگیری از آنها توسط مدیران و سرانجام ارتقای سلامت اداری می‌گردد.

۲. «شفافیت» به معنای جریان آزاد و قابلیت دسترسی آسان به اطلاعات برای تمامی افراد است. وجود حق دسترسی به اطلاعات برای افراد مختلف موجب جلوگیری از پنهان کاری و ایجاد رانت اطلاعاتی بوده و به عنوان ابزاری برای سلامت اداری و پیش گیری از فساد در سیستم اداری است. در ضمن، آثار دیگری همچون تقویت نظارت اجتماعی و رسانه‌های آزاد، زمینه‌سازی برای مطالبه عموم مردم و بالابردن ظرفیت پاسخ‌گویی دستگاه‌های دولتی را نیز به همراه دارد.

۳. «عدالت» به عنوان یک اصل دینی و انسانی، به معنای رساندن حق به صاحب حق بوده و دارای ابعاد مختلفی همچون عدالت در توزیع امکانات و جبران خدمات کارکنان؛ عدالت در انتصاب‌ها؛ عدالت در برخوردها و قضاوت‌ها بین کارکنان و ... است. رعایت عدالت می‌تواند انگیزه تلاش سالم و دور از خطا را در کارکنان ایجاد کند و زمینه‌ساز حرکت سازمان به سمت اهداف خود با سلامت و سرعت باشد.

فهرست منابع

* قرآن کریم

* نهج البلاغه

۱. آرایسی، وحید؛ قاسمی، ابوالفضل و معینی فر، یاسر. (۱۳۹۶). توصیه‌های سیاستی موانع تحقق‌پذیری حکمرانی خوب در اداره امور عمومی (مطالعه موردی: فرمانداری و شهرداری شهرستان مینودشت). نشریه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۷(۲۵)، صص ۱۱۳-۱۳۳.
۲. ابن منظور. (۱۴۱۴ق). لسان‌العرب (ج ۱ و ۱۰، چاپ سوم). بیروت: دارالفکر.
۳. الوانی، سیدمهدی؛ اسلام‌پناه، مهدی. (۱۳۹۷). طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۷(۱۵)، صص ۱۴۷-۱۶۲.
۴. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد. (۱۳۶۶). غررالحکم و دررالکلم (ج ۱، چاپ دوم). قم: دارالکتاب الإسلامی.
۵. حبیبی تبار، حسین. (۱۳۹۷). سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری ایران. پژوهش‌های اخلاقی، ۸(۳۲)، صص ۹۷-۱۱۶.
۶. حسینی، علی؛ شمس، عبدالحمید. (۱۳۹۱). راهکارهای مبارزه با فساد اداری براساس ارزش‌های اسلامی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۲(۵)، صص ۸۱-۱۰۴.
۷. حشمت‌زاده، محمدباقر؛ حاجی یوسفی، امیرمحمد و طالبی، محمدعلی. (۱۳۹۶). بررسی موانع تحقق حکمرانی خوب در فرهنگ سیاسی ایران. نشریه جستارهای سیاسی معاصر، ۸(۲۳)، صص ۱-۲۴.
۸. خدمتی، ابوطالب. (۱۳۷۷). نظارت و بازرسی در اسلام. نشریه معرفت، ش ۲۷، صص ۴۷-۵۶.
۹. داودآبادی، محسن؛ رعایانی، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی قاعده فقهی عدالت در ارزشیابی آموزشی (با تأکید بر آموزش عالی). مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، ۲۵(۸۹)، صص ۹۸۳-۱۰۰۲.

۱۰. دلشاد تهرانی، مصطفی. (۱۳۷۹). دولت آفتاب: اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی علیه السلام (چاپ چهارم). تهران: نشر دریا.
۱۱. دهقان، رضا؛ طالبی، کامبیز و عربیون، ابوالقاسم. (۱۳۹۱). پژوهشی پیرامون عوامل موثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، (۶)، صص ۲۲-۳۳.
۱۲. رجائی، سیدمحمد کاظم. (۱۳۸۹). ویژگی‌های بازار اسلامی در نظریه و عمل. معرفت اقتصاد اسلامی، ۲(۳)، صص ۹۳-۱۱۸.
۱۳. رجیبی فرجاد، حاجیه؛ مالمیر، آمنه. (۱۴۰۰). مقاله طراحی مدل سلامت اداری کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی علیه السلام با استفاده از تحلیل کیفی داده بنیاد. مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ۹(۲۰).
۱۴. رضائیان، علی. (۱۳۸۴). انتظار عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: سمت.
۱۵. رضائیان، علی؛ اسداله‌زاده، حامد. (۱۳۹۳). عوامل بازدارنده فساد اداری از نگاه امیرالمؤمنین علی علیه السلام. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۴(۹)، صص ۵۷-۷۵.
۱۶. رعایائی، مهدی؛ داودآبادی، محسن. (۱۴۰۰). بررسی اصل عدالت در حکمرانی اقتصادی مبتنی بر نظریه شهید صدر (با تأکید بر عدالت توزیعی). تحقیقات بنیادین علوم انسانی، ۶(۲۲)، صص ۱۰۷-۱۳۱.
۱۷. زندیه، حسن؛ سالار سروی، حسن. (۱۳۹۲). شفافیت اسنادی و حق دسترسی آزاد به اطلاعات. گنجینه اسناد. (سال ۲۳)، دفتر اول.
۱۸. سجادی، سید جعفر. (۱۳۷۵). فرهنگ علوم فلسفی و کلامی. تهران: امیرکبیر.
۱۹. سجادی، سید جعفر. (۱۳۷۹). نهج البلاغه (چاپ هفدهم). تهران: انتشارات علمی فرهنگی.
۲۰. شیخی، محمدحسین. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱(۲)، صص ۹۹-۱۲۶.
۲۱. صالحی امیری، سیدرضا و شادالویی، نوریه. (۱۳۹۲). عوامل تأثیرگذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری. مدیریت فرهنگی، ش ۱۹، صص ۱-۱۲.

۲۲. عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی ابوالحسن و شیخ‌زاده، محمد. (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. دوفصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، ۵(۲)، صص ۱۵۱-۱۹۸.
۲۳. عبدی، ناصر؛ مزینانی، هادی؛ رشید حفظ‌آباد، موسی و کاظمی، سیدفرشید. (۱۳۹۳). تبیین عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری با تکیه بر آیات قرآن و سیره نظری و مدیریتی امام علی علیه السلام. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۱(۳۱)، صص ۱۱۳-۱۴۱.
۲۴. فرزادینیا، شهلا. (۱۳۹۵). شفاف‌سازی و مبارزه با فساد در اقتصاد مقاومتی. هفتمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و مدیریت.
۲۵. فندرسکی، علی اصغر. (۱۳۸۶). بررسی عوامل تعیین‌کننده سلامت نظام اداری. مجموعه مقالات همایش سلامت نظام اداری. انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.
۲۶. کارگر، رضا؛ غفاری، رحمان و احمدی، مسعود. (۱۳۹۹). ارائه الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج‌البلاغه. پژوهش‌های نهج‌البلاغه، ۱۹(۶۴)، صص ۱۱-۳۶.
۲۷. کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۴۰۵ق). الکافی (ج ۱). بیروت: دارالأضواء.
۲۸. کمالی، یحیی. (۱۳۹۲). تأثیر شفافیت اقتصادی در پیشگیری و مبارزه با فساد اقتصادی. مجله گزارش پژوهشی سازمان بازرسی کل کشور، ش ۴۹، صص ۱-۳۲.
۲۹. کونتز، هرولد؛ اودانل، سیریل و ویرییج، هینز. (۱۳۸۸). اصول مدیریت (مترجمان: محمدعلی طوسی، اکبر مهدویان و سیدامین‌الله علوی). تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۳۰. مطهری، مرتضی. (۱۴۰۳ق). بررسی اجمالی مبانی اقتصاد اسلامی. تهران: انتشارات حکمت.
۳۱. میرزایی اهرنجانی، حسن؛ سرلک، محمدعلی. (۱۳۸۴). نگاهی به معرفت‌شناسی سازمانی: سیر تحول، مکاتب و کاربردهای مدیریتی. فصلنامه پیک نور، ۳(۸)، صص ۶۹-۷۸.
۳۲. نتوندروف، کیمرلی. (۱۳۹۵). راهنمای تحلیل محتوا. (مترجمان: حامد بخشی و وجیهه جلالیان). مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی.

References

* The Holy Quran

* Nahj al-Balagha

1. Abdi, N., & Mazinani, H., & Rashid Hefzabad, M., & Kazemi, S. F. (1393 AP). Explaining the factors affecting the health of the administrative system by relying on the verses of the Quran and the theoretical and managerial life of Imam Ali (AS). *Islamic Insight and Education*. 11(31), pp. 113-141. [In Persian]
2. Abedi Jafari, H., & Taslimi, M. S., & Faqihi, A., & Sheikhzadeh, M. (1390 AP). Theme analysis and theme network: a simple and efficient way to explain patterns in qualitative data. *Strategic management Thought*. 5(2), pp. 151-198. [In Persian]
3. Alwani, S. M., & Eslampanah, M. (1397 AP). Designing a model to prevent administrative corruption by relying on the teachings of Nahj al-Balagha. *Management in Islamic University*. 7(15), pp. 162-147. [In Persian]
4. Araei, V., & Ghasemi, A., & Moinifar, Y. (1396 AP). Policy recommendations of obstacles to the realization of good governance in public affairs administration. (case study: Governorship and Municipality of Minoodash). *Journal of strategic studies of public policy making*. 25(7), pp. 113-133. [In Persian]
5. Davoudabadi, M., & Ro'ayaei, M. (1400 AP). Examining the jurisprudential rule of justice in educational evaluation (with an emphasis on higher education). *Epistemological studies in Islamic University*. 87(25). [In Persian]
6. Dehghan, R., & Talebi, K., & Arabion, A. (1391 AP). A research on the factors influencing organizational innovation and entrepreneurship in the medical sciences universities of Iran. *Journal of Paramedical Faculty of Tehran University of Medical Sciences*. 1(6), pp. 22-33. [In Persian]
7. Delshad Tehrani, M. (1379 AP). *Aftab government: Ali's (pbuh) political thought and governance*. (4th ed.). Tehran: Darya Publications. [In Persian]
8. Farzadnia, Sh. (1395 AP). Clarifying and fighting corruption in the resistance economy. Seventh International Conference on Economics and Management. [In Persian]

9. Fenderski, A. A. (1386 AP). *An examination of the determinants of administrative system health*. Proceedings of the Administrative System Health Conference. Publications of the Organization of Management and Planning. [In Persian]
10. Habibi Tabar, H. (1397 AP). Administrative health in the light of Islamic supervision and control and its comparison with Iran's administrative system. *Ethical researches*. 8(4). [In Persian]
11. Hassani, A., & Shams, A. (1391 AP). Solutions to fight against administrative corruption based on Islamic values. *Islam and management researches*. 2(1). [In Persian]
12. Heshmatzadeh, M. B., & Haji Yousefi, A. M., & Talebi, M. A. (1396 AP). Examining the obstacles to realizing good governance in Iran's political culture. *Journal of Contemporary Political Studies*. 1 (consecutive 23). [In Persian]
13. Ibn Manzoor, (1414 AH). *Lasan al-Arab*. (3rd ed.). Beirut: Dar al-Fekr. [In Arabic]
14. Kamali, Y. (1392 AP). The effect of economic transparency in preventing and fighting economic corruption. *Journal of General Inspection Organization Research Report*. (49), pp. 1-32. [In Persian]
15. Kargar, R., & Ghaffari, R., & Ahmadi, M. (1399 AP). Presenting a model of a healthy organization in the fight against administrative corruption from the perspective of Nahj al-Balaghah. *Nahj al-Balagha Researches*. 64(19), pp. 11-36. [In Persian]
16. Khedmati, A. (1377 AP). Supervision and inspection in Islam. *Journal of Ma'arif*. (27), pp. 47-56. [In Persian]
17. Koleyni, M. (1405 AH). *Al-Kafi*. (Vol. 1). Beirut: Dar al-Azwa'. [In Arabic]
18. Koontz, H., & O'Donnell, C., & Weirich, H. (1388 AP). *Principles of Management* (Tousi, M. A., & Mahdavian, A., & Alavi, S. A. Trans.). Tehran: Higher Institute for Management and Planning Education and Research. [In Persian]

19. Mirzaei Ahranjani, H., & Sarlak, M. A. (1384 AP). A look at organizational epistemology: evolution, schools of thought and managerial applications. *Peik Noor Journal*. 3(3), pp. 69-78. [In Persian]
20. Motahari, M. (1403 AH). *An overview of the basics of Islamic economics*. Tehran: Hekmat Publications. [In Arabic]
21. Neondorf, K. (1395 AP). *Content analysis guide*. (Bakshi, H., & Jalalian, V, Trans.). Mashhad: Jahad Daneshgahi Publications. [In Persian]
22. Rajabi Farjad, H., & Malmir, A. (1400 AP). The design of the administrative health model of employees based on the life of Hazrat Ali (AS) using qualitative data analysis of the foundation. *Studies of Iranian Islamic development model*. 9(4). [In Persian]
23. Rajaei, S. M. K. (1389 AP). The features of the Islamic market in theory and practice. *Marifat-e Eghtesad-e Islami*, 2(3), pp. 118-93. [In Persian]
24. Rezaian, A. (1384 AP). *Expecting justice in the organization (advanced organizational behavior management)*. Tehran: Samt. [In Persian]
25. Rezaian, A., & Asadollah Zadeh, H. (1393 AP). Preventive factors of administrative corruption from the point of view of Amir al-Mu'minin Ali. (peace be upon him). *Islam and management research*. 4(9), pp. 57-75. [In Persian]
26. Ro'ayaei, M., & Davoudabadi, M, (1400 AP). An Examination of the principle of justice in economic governance based on the theory of Shahid Sadr (with an emphasis on distributive justice). *Basic humanities research*. 6(22). pp. 107-131. [In Persian]
27. Sajjadi, S. J. (1375 AP). *Dictionary of philosophical and theological sciences*. Tehran: Amir Kabir. [In Persian]
28. Sajjadi, S. J. (1379 AP). *Nahj al-Balaghah*. (17th ed.). Tehran: Scientific and Cultural Publications. [In Persian]
29. Salehi Amiri, S. R., & Shadaloui, N. (1392 AP). Factors affecting the health of the administrative system in the implementation of the transformation plan of the administrative system. *Cultural management*, (19), pp. 1-12. [In Persian]

30. Sheikhi, M. H. (1399 AP). Factors affecting the health of the administrative system and the growth of moral values in it. *Islam and management researches*. 1(2). pp. 126-99. [In Persian]
31. Tamimi Amadi, A. (1366 AP). *Ghorar al-Hikam va Dorar al-Kalem*. (2nd ed.). C 1. Qom: Dar al-Kitab al-Islami. [In Persian]
32. Zandieh, H., & Salar Sarvi, H. (1392 AP). Documentary transparency and the right to free access to information. *Treasure of Documents*. 23(1). [In Persian]