

طراحی مدل بازدارندگی از تخلفات اداری با اتکاء به آموزه های دینی

علیرضا نجفی تیرتاشی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۳، صفحه ۱۲۵ تا ۱۵۸ (مقاله پژوهشی)

چکیده

یکی از مشکلات اساسی در حوزه منابع انسانی و رشد سازمان ها مقوله تخلفات اداری است. تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل بازدارندگی تخلفات اداری با تکیه بر آموزه های دینی انجام شد. روش شناسی بکار رفته در این پژوهش، روش کیفی از نوع اکتشافی بوده است و برای رسیدن به هدف تحقیق، از روش تحلیل محتوا و کتاب نهج البلاغه استفاده شد. برای اعتبارسنجی و همچنین تأیید یافته های کیفی نیز به صورت هدفمند از ۱۵ نفر از خبرگان حوزوی بهره گرفتیم. بر اساس یافته های حاصل از داده های کیفی، تعداد ۳۴۸ تم فرعی با رعایت اصل معناشناسی علی الخصوص ایزتسو، در سه طبقه (پیشگیری ۲۵۴ تم فرعی، تعالی بخشی ۶۰ تم و مواجهه (درمان) ۳۴ تم) در خصوص بازدارندگی از تخلفات اداری استخراج شد. درصد فراوانی تم های فرعی موجود در طبقه پیشگیری: ۷۳ درصد، تعالی بخشی: ۱۷/۲ درصد و مواجهه (درمان): ۹/۸ درصد بود. در نهایت طی هم اندیشی با خبرگان و متخصصین حوزوی، با توجه به زمینه های مشترک و هم جنس بودن در ۷ تم اصلی و ۳۴ تم فرعی دسته بندی شدند. در نتیجه مدل بازدارندگی تخلفات اداری با اتکاء به آموزه های دینی بر اساس تم های بدست آمده طراحی شد.

کلیدواژه‌ها: تخلفات اداری، آموزه های دینی، تعالی بخشی، پیشگیری، درمان.

۱. دکتری تخصصی، مدیریت دولتی (تصمیم گیری و خط مشی گذاری عمومی):

reza1922najafi39@gmail.com

درآمد

تخلف اداری، به هرگونه رفتار عمدی از طرف اعضای سازمان، توسط سازمان به عنوان واگرا و مغایر با منافع معتبر یا مشروع آن تلقی می شود و می توان آن را تمایل عمدی یا برنامه ریزی شده برای آسیب رساندن به سازمان توضیح داد (Fathi, ۲۰۲۰). اهمیت این مشکل به حدی است که استقرار نظام های ناسالم اداری می تواند صدمات جبران ناپذیری بر فرهنگ ملی، فرهنگ سازمانی و نیروی انسانی وارد آورد. وجود تخلفات اداری در سازمان ها، روند رشد اقتصادی را مختل و توسعه کشورها را به طور چشمگیری با مشکل روبرو می کند. حل نشدن این معضل، موجب گردیده که به هزینه انجام کارها اضافه شود و منابع و سرمایه ها از حوزه اصلی خود خارج گردند. هر چند تخلف و کجروی های اداری حتی در کشورهای توسعه یافته نیز وجود دارد، با وجود این بررسی حوادث اخیر نشان می دهد که پدیده تخلف و کجروی در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران که ساختارهای سست و آسیب پذیر دارند، به مراتب زیان بارتر است. مبارزه با تخلفات اداری و سلامت نظام اداری از جمله ضروری ترین کارکردهای یک نظام مقاومتی پایدار و در عین حال از اصلی ترین پایه های استحکام آن محسوب می شود (عباس زادگان، ۱۳۸۳: ۱۳۶).

تخلفات اداری ممکن است از نظر حقوقی قابل قبول باشد یا نباشد، اما مهمتر از همه، با هنجارهای عمومی اجتماعی در تناقض است. به عنوان مثال، سوء استفاده لفظی از یک همکار، دروغ گفتن، اعتبار گرفتن برای کار دیگران یا مطالبه ناعادلانه، منابع بیشتر برای خود و ... ممکن است در یک سازمان قانونی باشد یا خیر. با این حال، یکی از نمونه های رایج آن این است که این رفتارها، هنجارهای مهم اجتماعی را نقض می کنند و می توانند به دیگران آسیب برسانند (Polat Dede, ۲۰۲۱). تخلفات اداری پدیده پیچیده ای است که ریشه در بسترهای گوناگونی دارد که غالباً خارج از کنترل سازمان قرار دارند. البته که فساد و تخلفات اداری تا حد زیادی متأثر از نظام های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و قضایی است و متقابلاً بر مشروعیت نظام سیاسی، کارایی نظام اداری و مطلوبیت نظام اجتماعی ضربات مهلکی وارد می آورد (لواسانی و صادق، ۱۳۹۴: ۶). تخلف در محل کار به یک پدیده پرهزینه تبدیل شده است زیرا شامل طیف وسیعی از اقدامات منفی کارکنان برای آسیب رساندن به سازمان و اعضای آن است (Singh, ۲۰۲۰). تخلفات شامل دریافت رشوه از

ارباب رجوع، سرقت از افراد و یا سازمان، صدمه رساندن به دارایی های سازمان، دیر رسیدن به محل کار، بدون اجازه استراحت کردن در محل کار، نادیده گرفتن و عدم پیروی از دستورالعمل ها، شرمسار کردن مسئول یا مدیر در جمع دیگر افراد، به اشتراک گذاشتن اطلاعات محرمانه سازمان، شایعه پراکنی و حتی اعمال خشونت است. به طور معمول تخلفات اداری به عنوان رفتارهای غلط و آگاهانه در نظر گرفته می شوند (فریس، براون و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۸۳).

به طور کلی تخلفات اداری پدیده ای جهان شمول است و منحصر به کشور یا کشورهای خاصی نیست. همچنین در رده بندی سازمان جهانی شفاف سازی، کشورهای توسعه یافته ای مانند آمریکا، فرانسه، ژاپن نیز از جمله کشورهایی اند که به تخلفات اداری مبتلا هستند (دنیای اقتصاد، ۱۳۸۶). کشور ایران در رده بندی سال ۲۰۲۰ از نظر شاخص تخلفات اداری در میان ۱۹۸ کشور جهان در رده ۱۴۶ قرار دارد. بر اساس این شاخص، ایران با ۸ پله سقوط نسبت به سال ۲۰۱۸ و کسب نمره ۲۶ از ۱۰۰ دارای تخلفات اداری بسیار بالایی می باشد و در رتبه بندی کشورهای جهان از نظر سلامت اداری، ایران در بین ۳۸۰ کشور در رتبه ۳۳۸ سلامت اداری قرار دارد. علی رغم حرکت های مثبتی که توسط دولت ها و سازمان ها برای مبارزه با این تخلفات شکل گرفته و می گیرد، متأسفانه هنوز نشانه های این بیماری مزمن دیده می شود (سایت رسمی شفافیت). جرم یا تخلف یک واقعیت انسانی و اجتماعی است. از بعد انسانی، شناخت این واقعیت کنجکاوی پزشکان، روان پزشکان، روان شناسان و حتی ادیبان و نویسندگان را برانگیخته و از بعد اجتماعی ذهن جامعه شناسان و حقوقدانان را به خود مشغول ساخته است. از نظر قانونی، جرم عبارت است از عمل یا ترک عملی که قانون آن را پیش بینی نموده و برای ترک یا ارتکاب آن، مجازات تعیین نموده باشد. به عبارت دیگر جرم، عمل یا خودداری از عملی است که مخالف نظم و صلح و آرامش اجتماع بوده و از همین حیث مجازاتی برای آن تعیین نموده باشند. در عرف دستگاههای اداری از اصطلاح دیگری به عنوان «تخلف اداری» نیز استفاده می شود که آن عبارت از تجاوز مأمور دولت از مقررات اداری در حین انجام وظیفه است (قایمی، ۱۳۸۵). در هر تشکیلات اداری وقوع تخلف اداری امری اجتناب ناپذیر است چراکه توانمندی کارکنان در قبال انجام خدمت و قبول مسئولیت های اداری متفاوت بوده و صرف نظر از تفاوت های فردی

شرایط خاص نیز می تواند موجب بروز برخی اقدامات و یا ترک وظایفی شود که مسئولیت اداری را به دنبال خواهد داشت (فراتی، ۱۳۹۸).

اخلاق فرد تحت تأثیرات مذهبی، شیوه های فرهنگی و هنجارهای اجتماعی است. اعتقادات از طریق اخلاق در مورد آنچه بد است، خوب است، ناحق است، عادل است، نادرست است و چه چیزی در رفتار افراد منعکس می شود، بحث می کند. اخلاق، نقش یک قطب نما را ایفا می کند که می تواند رفتار افراد با دیگران را هدایت کند (Trevino and Nelson, ۲۰۲۱). در این تحقیق سعی خواهد شد که از کتاب نهج البلاغه به عنوان مرجع مهمی از تشریح مصادیق تخلفات اداری و راهکارهای پیشگیرانه و در صورت بروز به عنوان یک شیوه درمانی و تنبیهی، که سخنان گرانقدر حضرت علی علیه السلام در آن جمع آوری شده، استفاده شود. با توجه به اهمیت موضوع تخلفات اداری می توان بیان داشت که سازمان تأمین اجتماعی به طور اخص از مسئله تخلفات اداری رنج می برد. همان طور که پیش تر نیز عنوان شد این تخلفات می تواند عوامل زمینه ای و فردی را توأمان به همراه داشته باشد و بر همین اساس بهره گیری از راهکارهای جامعی همچون اشاعه معنویت در جهت تعالی بخشی کارکنان، ارایه راهکارهایی برای پیشگیری از تخلفات کارکنان و در نهایت ریشه یابی و درمان آن به نظر می تواند برای رفع این مسئله و معضل سازمانی و اجتماعی مثمر ثمر واقع گردد که بررسی این مهم در مطالعات پیشین مغفول واقع شده است و در این زمینه خلاء مطالعاتی وجود دارد.

در حالی که تخلف کارکنان در محل کار همچنان نگرانی مزمن سازمان ها است، گفته می شود مشارکت کارکنان منجر به رضایت شغلی، تعهد کارکنان و بهبود عملکرد سازمان می شود. کارکنان درگیر از نظر احساسی به سازمان خود وابسته بوده و مشتاق کار و موفقیت سازمان هستند (تومار، ۲۰۱۷). ضرر و زیانهای مالی و غیرمالی بسیاری به دلیل رفتارهای متخلفانه اداری کارکنان در اقتصادها به وجود آمده است. بر اساس گزارشات گردآوری شده می توان بیان داشت که در سطح جهانی سه نفر از هر چهار نفر از کارکنان در چنین اقداماتی دخالت دارند (نصیر و بشیر، ۲۰۱۲: ۲۴۴). تخلفات اداری آثار زیان باری بر سازمان، مدیریت، نیروی انسانی، تجهیزات و محیط آن دارد. از مهمترین عوامل بروز تخلفات اداری، ریشه های فرهنگی و عقیدتی است. فرهنگ عمومی جامعه، ارزشها و

هنجارهای حاکم بر افراد و اجتماع و عقاید و باورهای مردم، نقش محوری در این زمینه دارند. مادی‌گرایی، فردگرایی، روحیه مصرف‌گرایی و مهمتر از همه ضعف در ایمان به آخرت از جمله آنان است. تخلفات اداری، اگر چه ممکن است در مقایسه با جرایم دیگر، نظیر قتل و سرقت، رعب‌انگیز نباشند، اما به لحاظ تاثیرگذار بودن در تخریب اجتماع و انحراف عمومی جامعه بیش از خطاهای دیگر باید مورد ملاحظه و توجه قرار بگیرند (معدنچیان، ۱۳۸۲: ۵۳). حضرت آیت الله خامنه‌ای، رهبر انقلاب اسلامی، بارها در سخنان خود به جلوگیری از فسادهای اداری و اقتصادی اشاره داشته‌اند. ایشان در مفاد فرمان هشت ماده‌ای اظهار می‌دارند که از رفتارهای شعاری و تبلیغاتی پرهیزند و به گونه‌ای رفتار کنند که عملکرد آنها دستاوردهای عملی و عینی داشته باشد و در بحث مبارزه با فساد به سراغ سرشاخه‌ها و مهره‌های اصلی بروند: «با این امر مهم و حیاتی نباید به گونه‌ای شعاری تبلیغاتی و تظاهرگونه رفتار شود. به جای تبلیغات باید آثار و برکات عمل مشهود شود. به استاندارداران این مهم تأکید کنید که به جای پرداختن به ریشه‌ها و ام‌الفسادها به سراغ ضعفها و خطاهای کوچک نروند و نقاط اصلی را رها نکنند» (خامنه‌ای، ۱۳۸۰).

ضرورت تحقیق را می‌توان از چهار جنبه بیان نمود که از منظر محقق می‌تواند حائز اهمیت

باشد:

۱- جنبه علمی پژوهش: اگر چه تحقیق‌های زیادی در مورد تخلفات اداری انجام نشده و فقط برخی از وجوه آن را بررسی نموده‌اند، اما منحصراً هیچ تحقیقی تا کنون با موضوع طراحی مدل بازدارنده تخلفات اداری با اتکا به آموزه‌های دینی در میان کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ انجام نشده و این برای نخستین بار است که این موضوع در حیطه تخلفات اداری در سازمان تأمین اجتماعی انجام می‌شود، که مزید بر ضرورت علمی آن خواهد بود (سایت ایرانداک).

۲- جنبه اجتماعی پژوهش: تخلفات اداری، پدیده پیچیده‌ای است که تحت تاثیر عوامل متعددی از جمله مسائل فرهنگی، شخصیتی، اداری، اقتصادی و اجتماعی رشد می‌کند. بنابراین، برای پیشگیری از آثار سوء تخلفات در جامعه، لازم است با شناخت از این عوامل و میزان تأثیرات هر کدام، الگویی بومی متناسب با شرایط هر جامعه‌ای به کار گرفته شود (کیانی، ۱۳۹۸: ۷۵).

۳- جنبه سازمانی پژوهش: سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یک نهاد عمومی که حدود ۵۰٪ از آحاد جامعه را تحت پوشش دارد به لحاظ سازمانی این ضرورت را احساس می کند تا به طرق گوناگون من جمله تحقیق های مستدل به شناسایی راهکارهای مبارزه با تخلفات اداری و مواجهه و درمان آن گام بردارد و در نهایت راههای بازدارندگی از ارتکاب کارکنان به انجام تخلفات اداری را شناسایی نماید (هفته نامه آتیه نو، ۱۳۹۹).

۴- جنبه عملی پژوهش: هدف اصلی این تحقیق، حل یک مساله خاص است و نه صرفاً کمک به توسعه نظریه های علمی. چون این نوع تحقیقات، فرآیندی جهت جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات برای تصمیم گیری هستند، (منظور از ارزیابی، انتخاب یک راه کار به منظور اتخاذ تصمیم است) و دقیقاً با توجه به روند رو به رشد میزان تخلفات کارکنان سازمان تأمین اجتماعی و دسترسی محقق به اطلاعات سازمانی و جامعه آماری جنبه عملی بودن تحقیق پیش رو را تقویت می کند.

با توجه به بررسی گزارش های سازمانهای بین المللی که تلاش برای مبارزه با تخلفات و افزایش آگاهی در این زمینه را دارند و به صورت سالیانه اقدام به انتشار تجارب و شاخص های ادراک تخلفات نظیر (اختلاس، رشوه گیری، خرید و فروش پست های دولتی، فساد در میان سیاستمداران و مدیران، عدم مقابله کافی یا ناکارایی در پیکار با پدیده تخلفات اداری و ...) می کنند و بررسی سایر الگوهای موجود در جهان در راستای مقابله با تخلفات اداری، به این دست یافتیم که الگوها و مدل های مبارزه با تخلفات اداری اکثراً به صورت تلفیقی بوده که در آنها بیشتر به مقوله توانمند سازی کارکنان برای مقابله با تخلفات اداری تکیه شده است و عموماً ساختاری بوروکراتیک و دستوری، از بالا به پایین دارند. در بیشتر موارد بررسی شده به علت فاسد بودن مدیران ارشد و کارکنان رده های بالایی سازمان الگوها و مدل های ارائه شده در بحث اجرا تا حدود زیادی موفق و کارآمد نبوده اند. با توجه به اینکه، اکنون نیز در کشور ما نمونه الگوها و مدل های ساختاری فوق پیاده سازی می شود که نه تنها در امر مقابله با تخلفات اداری موفق نبوده اند بلکه متأسفانه روز به روز شاهد دامنه گیر شدن و افزایش این معضل اجتماعی می باشیم. با توجه به بررسی هایی که در مطالعات پیشین و پیشینه موضوع صورت گرفت علت ناکارآمد و ناموفق بودن این الگوها در کشور را می توان در دو عامل جستجو کرد. ۱- ساختار بوروکراتیک این الگوهاست که صرفاً جنبه مدیریتی مبارزه با تخلفات

را مد نظر قرار داده اند. ۲- با توجه به ماهیت اسلامی بودن نظام جمهوری اسلامی ایران، علت ناموفق بودن الگوها را می توان در عدم پایه ریزی الگوهای موجود بر اساس آموزه های اسلامی و دینی دانست. زیرا علاوه بر جنبه مدیریتی در الگوهای مبارزه با تخلفات اداری باید به مقوله اعتقادی و دینی و فرهنگی کارکنان نیز پرداخته شود. در این پژوهش سعی می شود تا با پررنگ کردن مقوله های دینی و اسلامی و اعتقادی کارکنان به این معضل نگاهی داشته باشیم و اثرات آنها را بدون هیچ سوءگیری به تصویر بکشیم. پس سؤال اصلی پژوهش می تواند اینگونه ذکر شود:

- چگونه می توان مدلی کیفی برای بازدارندگی تخلفات اداری با اتکاء به آموزه های دینی در میان کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ طراحی کرد؟

مبانی نظری و پیشینه

نظریه های فراوانی در ایجاد و شکل گیری مضمون و ابعاد و مؤلفه های پژوهش بکارگیری شده و مد نظر محقق بوده است، اما با بررسی نظریه های مختلف دریافتیم که نظریه سبک زندگی آدلر (۱۹۲۰) و معنویت در محیط کار (نیل، ۲۰۰۰) و نظریه رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، توسط نیومن و بارون (۱۹۹۸) و اسکارلیکی فولگر (۱۹۹۷) و جلینک (۲۰۰۶)، نظریه بازدارندگی عمومی سزار بکاریا (۱۷۶۶) و جرمی بنتام (۱۷۸۹) و نظریه تعیین مجازات آلمان، با تحقیق حاضر سازگارتر بوده اند. نظریه تعیین کیفر آلمان (پیشگیری عام مثبت)، نظریه غالب تعیین کیفر در حقوق کیفری آلمان است. بنابراین، علاوه بر تعیین انواع جرائم و مجازات ها، اصول کلی ناظر بر نحوه تعیین مجازات نیز به موجب قانون تعیین و مشخص شده است. مبنای قانون اساسی مرتبط با ساختار تعیین کیفر از مفهوم قاعده حقوقی «اصل تقصیر» (Culpability-Principle) که در بخش اول اصل بیستم قانون اساسی آلمان ذکر شده قابل استنباط است (Streng, ۲۰۰۷). آنچه در دیدگاه نظریه پردازان نظریه پیشگیری مهم است؛ توجه به حفظ یکپارچگی هنجارهای اجتماعی است. از یک سو، لزوم دستیابی به هدف بازدارندگی از ارتکاب جرم و کاهش نرخ ارتکاب جرم به عنوان یکی از اهداف هر نظام عدالت کیفری مورد توجه قرار می گیرد. از سوی دیگر، برای رسیدن به این مقصود فقط بر تهدید و ارباب حاصل از اعمال مجازات یا تهدید به آن اکتفا نمی شود؛ بلکه با پذیرش ضرورت اعمال مجازات های متناسب در چارچوب تقصیر مجرم و ضررو زیان ناشی از عمل مجرمانه، با ارضاء حس

عدالت خواهی افراد جامعه از طریق اجتناب از تحمیل مجازات های نامتناسب، به تقویت هنجارهای قانون پذیری افراد جامعه کمک می کند و این امر نیز در نهایت موجب کاهش ارتکاب جرم می شود (الهام و محمدی مغانجوی، ۱۳۹۱). محقق معتقد است از آنجاییکه این نظریه بر کارکرد مثبت مجازات در تقویت ارزش های اخلاقی (تعالی بخشی اخلاقی)، حمایت از شیوه های رفتاری مطلوب و تقویت احترام و اعتماد به قانون (پیشگیری) و متناسب سازی مجازات با توجه به نوع تخلف و جرم (مواجهه درمان)) تاکید می ورزد و از این طریق در پی کاهش ارتکاب جرم در جامعه است، می تواند در این پژوهش به عنوان نظریه اصلی مورد اتکاء باشد. اما آن چیزی که اهمیت دارد این است که در همه نظریه ها یک موضوع مشهود است و آن بروکراتیک بودن و صرفاً دستوری بودن آن و پررنگ بودن جنبه های تنبیهی و مواجهه (درمان) با تخلفات اداری و با کارمندان می باشد. اهمیت پرداختن به مقوله تخلفات اداری با توجه به اسلامی بودن نظام جمهوری اسلامی ایران باید در چارچوب آموزه های اسلامی انجام گیرد و می توان اظهار داشت زمانی می توان بیشترین بازخورد را گرفت که استفاده از آموزه های اسلامی خاصه کتاب فاخر نهج البلاغه، در چارچوب رویکردهای مدیریتی نظام صورت پذیرد که بی شک جنبه های تعالی بخشی و پیشگیری در آن بیشتر مشهود است و این خلأ در نظریه های موجود، به چشم می خورد.

با بررسی پژوهشها و مطالعات انجام شده در داخل ایران و خارج از ایران، در راستای دو مضمون مورد توجه پژوهش (تخلفات اداری و آموزه های کتاب مقدس و ارزشمند نهج البلاغه) و مفاسد اداری، رفتارهای انحرافی و رفتارهای ضد تولید و... که همراستای مضمون تخلفات اداری در این پژوهش است، نشان می دهد که تاکنون پژوهش هایی در خصوص تخلفات اداری صورت گرفته است ولی براساس آموزه های دینی پژوهشی به طور مستقیم انجام نشده است، اما نزدیک به این موضوع تحقیقاتی صورت گرفته است که در ادامه به شماری از آنها اشاره می شود:

حکاک و آئینی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی تربیت معنوی مدیران بر اساس آموزه های نهج البلاغه با استفاده از روش مدل سازی ساختاری تفسیری (ISM)» که در دوفصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، شماره ۱، منتشر شده، نشان دادند مؤلفه های تقوا، صبر، تواضع، عدالت، اخلاق مدیریتی، حکمت، عبودیت، تقرّب الی الله، وفای به عهد و امانتداری و ... مستخرج از نهج

البلاغه بر رشد و تربیت معنوی مدیران مؤثرند ولی این پژوهش صرفاً به تعالی بخشی مدیران از دیدگاه نهج البلاغه پرداخته و به جنبه های تعالی بخشی و پیشگیری و مواجهه (درمان) اشاره ننموده است. اما فریدونی (۱۳۹۹) در تحقیقی با موضوع «راهکارهای حقوقی ارتقای سلامت نظام اداری در سازمان تأمین اجتماعی» که در قالب پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شده، مشخص نمود: قانون گرایی، استقرار سیستم پاسخگویی، افزایش سطح رفاه کارکنان، بهره گیری از آموزه های فرهنگی، دینی و اخلاقی و ... سهم بسزایی در ارتقای نظام سلامت اداری و کاهش بروز تخلفات اداری دارند. این پژوهش با نشان دادن راهکارهای حقوقی به ارتقای سلامت اداری در سازمان تأمین اجتماعی پرداخته اما رویکردی به آموزه های اسلامی در خصوص تخلفات اداری از نگاه نهج البلاغه نداشته است. حکاک و منتظری نجف آبادی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با موضوع «نقش نظارت توهین آمیز بر تنش شغلی و انحراف کارکنان بانک های منتخب شهرستان نجف آباد با نقش میانجی خودتنظیمی» که در فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۴۴، منتشر شده، نشان دادند کارکنان می توانند با بهره گیری از خود تنظیمی اثرات مخرب نظارت توهین آمیز (تنش شغلی و انحراف کارکنان) را کاهش دهند. اگر چه در این پژوهش به عوامل مؤثر بر انحراف شغلی اشاره شده اما به نقش آموزه های اسلامی و دینی در کاهش تنش شغلی و انحراف کارکنان پرداخته نشده است. فتاحی، جهانگیرفرد و مهدیزاده (۱۳۹۹)، در تحقیقی با موضوع «تأثیر رفتارهای منفعت طلبانه مدیران بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان» که در پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، شماره ۱، منتشر شده، نشان دادند که رفتارهای سیاسی مدیران بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارند. رفتارهای سیاسی مدیران منجر به کاهش بهره وری کارکنان، ترک خدمت، بی انگیزگی و ... آنان خواهد شد؛ در این پژوهش به تأثیر رفتارهای سیاسی در بروز انواع رفتارهای انحرافی کارکنان پرداخته شده اما چگونگی پیشگیری در بروز رفتارهای انحرافی با رعایت الگوهای اسلامی توسط مدیران اشاره ای نشده است. ترکاشوند، صالحی و کشاورز (۱۳۹۸) در تحقیقی با موضوع «تبیین سیره تربیتی امام علی (ع) جهت ارائه الگویی برای سبک زندگی اسلامی-ایرانی» که در فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، شماره ۲۸، انتشار یافته، اظهار داشتند: که سیره تربیتی امام علی (ع) نشانگر توجه ایشان به تمامی ابعاد و ساحت های تربیتی (اعتقادی، عبادی و اخلاقی-ساحت اجتماعی، سیاسی-ساحت

زیستی و بدنی-ساحت اقتصادی و حرفه ای-ساحت زیبایی شناختی و هنری-ساحت علمی و فناورانه) بوده و به همین دلیل الگوی مطلوبی برای شکل بخشی به سبک زندگی آحاد جامعه باشد. در این تحقیق به تبیین سیره تربیتی حضرت و ارایه ساحت‌های مختلف تربیتی پرداخته است، اگر چه این پژوهش به سبک تربیت اسلامی از دیدگاه حضرت علی(ع) اشاره داشته اما منحصرأ نتوانسته راهکارهای پیشگیری و مواجهه(درمان) برای کسانی که دچار رفتارهای انحرافی می شوند نشان دهد. در تحقیقی لطیفی و سبزیان فرد(۱۳۹۸) با موضوع «تحلیلی بر پیشگیری وضعی از جرائم و تخلفات مالی و اداری در شهرداریها» که در فصلنامه دانش حقوق مالیه، شماره ۱۰، منتشر شده، مشخص کردند شفافیت و پاسخگویی بخش دولتی، آسان سازی مقررات اداری، تقویت نظام حسابرسی و کنترل و نظارت مؤثر بر فعالیت های مالی و بودجه دولتی، تبیین اخلاق حرفه ای و ... در پیشگیری وضعی از جرم و تخلفات اداری کارکنان مؤثر است. در این پژوهش به پیشگیری از بروز تخلفات اداری کارکنان در بحث مالی و اداری پرداخته شده، اما نتوانسته به تأثیر نقش آموزه های اسلامی در تعالی بخشی و پیشگیری از بروز تخلفات اداری کارکنان و در صورت تخلف، به چگونگی برخورد با آنان بپردازد و این مهم مغفول مانده است. گوکوغلو و اوزتورک (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «بررسی بین فرهنگی بر تحقیقات انحراف در محل کار» که در انتشارات بین المللی (IGI Global (anciennement Idea Group Publishing منتشر شده، نشان دادند که فرهنگ به عنوان یک متغیر مستقل بر میزان انحرافات رفتاری کارکنان در محل کار تأثیرگذار است. نویسندگان مقاله صرفاً با یک متغیر فرهنگ سعی در نشان دادن کاهش میزان انحرافات رفتاری کارکنان دارند که در این تحقیق به نحوه پیشگیری و مواجهه با متخلفین و تعالی بخشی کارکنان و نقش آموزه های اسلامی و دینی اشاره نشده است. عبدالله و همکاران (۲۰۲۱)، در تحقیقی با موضوع «رابطه صفات شخصیتی، رفتار انحرافی و خشونت در محل کار» که در مجله بین المللی تحقیقات آکادمیک در تجارت و علوم اجتماعی، شماره ۳، منتشر شده، نشان دادند صفات شخصیتی به طور معنی داری رفتار انحرافی و خشونت در محیط کار را پیش بینی می کنند. در این پژوهش به نقش آموزه های دینی و اسلامی در تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه با تخلفات کارکنان اشاره ای نشده است. چانگ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «معنویت در محل کار به عنوان واسطه بین جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی در محل کار» که در مجله

بین‌المللی مدیریت هتلداری، شماره ۵، منتشر شده، مشخص کردند که معنویت خود به عنوان یک ترمز در مقابل رفتار انحرافی کارکنان عمل می‌کند و در نهایت می‌تواند عدالت و معنویت را برای رفاه کارمندان، سازمان و جامعه شامل شود. اگر چه این تحقیق توانسته به نقش مهم معنویت در محل کار و تأثیر آن در مقابله با رفتار انحرافی کارکنان بپردازد اما از منبع مشخصی مانند آموزه‌های اسلامی نهج البلاغه استفاده نکرده است و صرفاً به انسان معنوی پرداخته است. خولیدا و همکاران (۲۰۱۵)، در مطالعه‌ای با عنوان «نقش آموزه‌های دینی و فرهنگ سازمانی بر فساد، مطالعه در سازمان‌های عمومی مالزی» که در مجله اقتصادی و مالی پروکارדיا، شماره ۳۱، انتشار یافته، نشان دادند که هم آموزه‌های دینی و هم فرهنگ سازمانی در فساد تأثیر گذار است. تلاش برای اصلاح و کنترل فساد در سیستم دولتی به عوامل فرهنگی و مذهبی برای موفقیت، نیاز دارد. اگر چه هدف این پژوهش نشان دادن آموزه‌های دینی و مذهبی به عنوان عامل اصلی در اصلاح و کنترل فساد در سیستم‌های دولتی می‌باشد اما به تعالی بخشی کارکنان در راستای عمل به آموزه‌های دینی و پیشگیری از ارتکاب و درمان تخلفات اداری با رویکرد کتاب نهج البلاغه پرداخته نشده است.

روش

از آنجایی که هدف تحقیق حاضر ابتدا طراحی یک مدل و سپس آزمون آن است، روش‌شناسی تحقیق بصورت کیفی و از نوع اکتشافی می‌باشد. هدف اکتشافی تحقیق حاضر، دو موضوع را پیگیری می‌نماید:

الف- یافتن عوامل و مؤلفه‌های تأثیرگذار (حل‌کننده و منحل‌کننده) بر تخلفات اداری منبث از نهج البلاغه. ب- بررسی اهمیت مؤلفه‌ها و در نهایت طراحی مدل.

در روش‌شناسی کیفی، از روش تحلیل محتوا در آموزه‌های دینی، از روش‌شناسی در نهج البلاغه دکتر دلشاد تهرانی (۱۳۹۵)، بهره گرفته شد. منبع اصلی مورد استفاده در بخش کیفی، کتاب نهج البلاغه است. در این روش ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگان حوزوی (کسانی که به درجه خبرگی و اجتهاد فقهی در مقام دینی رسیده‌اند و توانایی استنباط علوم دینی را دارند) طی جلسات و میزگردهای هم‌اندیشی به روش دلفی (پنج جلسه)، با محقق همکاری داشته‌اند. از آنجاییکه تحقیق حاضر کیفی است، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. معیار انتخاب این تعداد، اشباع

نظری اهداف مورد بررسی بوده است. منابع استفاده شده برای گردآوری مضامین، شامل تحلیل محتوای نهج البلاغه و انجام مصاحبه های نیمه ساختار یافته با متخصصان و خبرگان حوزوی بود که به طور همزمان استفاده شد. ابتدا به کمک تحلیل محتوای، خرده تم ها (مضامین) از کتاب نهج البلاغه استخراج و ضمن مصاحبه با خبرگان حوزوی، مضامینی به آنها اضافه شد. این امر مستلزم مفهوم سازی و ساماندهی آنها، به ویژه ورود به بحث با کمترین ایده های مشخص و از پیش تعیین شده و کشف و استخراج مفاهیم و دسته بندی آنها (اصلی و فرعی) از متن مطالعه شده است.

یافته ها

مضامین مؤثر در بازدارندگی از تخلفات اداری با استفاده از مصاحبه های عمیق نیمه ساختار یافته با متخصصان و خبرگان حوزوی و مطالعه کتاب نهج البلاغه، فیش برداری و با استفاده از روش لغت کاوی و معناکاوای ترکیبی در نرم افزار MAXQDA، مضامین نهفته در مصاحبه های انجام گرفته به دقت بررسی شد و مضمون های بازدارندگی از تخلفات اداری نهفته در آن با رعایت اصل پدیده اشتراک لفظی و چند معنایی (معناشناسی) ایزوتسو، استخراج شدند. با مراجعه چند باره به کتاب ارزشمند نهج البلاغه و نامه ۵۳ و توجه به پیشنهاد های خبرگان در بازنگری نهایی و بررسی دقیق تر نکات کلیدی تعداد مؤلفه ها به ۴۳۰ (پیشگیری ۳۱۱ مؤلفه، تعالی بخشی ۸۴ مؤلفه و مواجهه درمان) ۳۵ مؤلفه) رسیدیم. به مطالب استخراج شده از متن اصلی کتاب نهج البلاغه طی جدول شماره ۱، ۲ و ۳ اشاره می شود:

جدول شماره ۱. مرجع مؤلفه های بعد پیشگیری تلخیص شده منبعث از آموزه های دینی

ابعاد	تم اصلی	تم فرعی (مؤلفه)	منبع	منبعث از متن نهج البلاغه نمونه برای هر تم فرعی
ساز و کارهای گزینی و بکارگماری	شایسته گزینی	آینده نگری و دور اندیشی	نامه ۵۳-خطبه ۱۷۳-خطبه ۱۴۹	أَيُّهَا النَّاسُ وَ إِن أَحَقُّ النَّاسِ بِهَذَا الأَمْرِ أَقْوَامٌ عَلَيْهِ وَعَلَيْهِمْ بِأَمْرِ اللَّهِ فِيهِ.
			نامه ۵۳- حکمت ۴۸- حکمت ۱۸۱	الظَّفَرُ بِالْحَزْمِ وَالْحَزْمُ بِإِجَالَةِ الرَّأْيِ وَالرَّأْيُ بِتَحْصِينِ الأَمْرِ.
			نامه ۵۳-نامه ۵-حکمت ۶	وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطَعْمِهِ وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ وَأَنْتَ مُسْتَرْعَى لِمَنْ فَوْقَكَ. لَيْسَ لَكَ أَنْ تَفْتَاتَ فِي رَعِيَّتِهِ...

وَ لَقَدْ كَانَ (صلى اهل عليه وآله) يَأْكُلُ عَلَى الْأَرْضِ وَ يَجْلِسُ جِلْسَةً الْعَبْدِ وَ يَخْصِفُ بِيَدِهِ نَعْلَهُ وَ يَرْفَعُ بِيَدِهِ نُوتَيْهِ وَ يَرْكَبُ الْجِمَارَ الْعَارِيَّ وَ يُرْوِفُ خَلْفَهُ.	حکمت ۱۳۴- خطبه ۱۶۰- خطبه ۲۰۹...	ساده زیستی و پرهیز از تجمل گرایی		
وَ اِخْتَصَصُ رَسَائِلَكَ الَّتِي تُدْخِلُ فِيهَا مَكَانِدَكَ وَ أَسْرَارَكَ بِأَجْمَعِهِمْ لَوْ جُوهُ صَالِحِ الْخَالِقِ.	نامه ۵۳	کلان نگری		
قِيَمَةُ كُلِّ امْرِئٍ مَا يُحْسِنُهُ.	نامه ۵۳- حکمت ۸۱	تعهد		
اِحْذَرْ كُلَّ عَمَلٍ يَعْمَلُ بِهِ فِي السِّرِّ وَ يُسْتَخْفَى مِنْهُ فِي الْعَالِيَةِ وَ اِحْذَرْ كُلَّ عَمَلٍ إِذَا سَبَّلَ عَنْهُ صَاحِبُهُ اِتِّكْرَهُ أَوْ اِعْتَدَرَ مِنْهُ وَ اَلَّ تَجْعَلَ عِرْضَكَ عَرَضًا.	نامه ۵۳-نامه ۴۳- خطبه ۲۳۸- نامه ۶۹	امانتداری و راز داری		
ثُمَّ انظُرْ فِي أُمُورِ عَمَّا لَكَ ، فَاسْتَعْمِلْهُمْ اخْتِيارًا ، وَ لَا تُؤَلِّمِ مُحَابَاةً وَ اَثَرَةً.	نامه ۵۳-نامه ۳۵	ارزیابی عملکرد کارکنان	ساز و کارهای ارزیابی و نظارتی	
ثُمَّ تَفَقَّدْ أَعْمَالَهُمْ وَ اِبْعَثِ الْعَيْنُونَ مِنْ أَهْلِ الصِّدْقِ وَ الْوَفَاءِ عَلَيْهِمْ ، فَإِنَّ تَعَاهُدَكَ فِي السِّرِّ لِأُمُورِهِمْ حَدُودَةٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِغْمَالِ الْاِثْمَانَةِ ، وَ الرَّفْقِ بِالرَّعِيَّةِ.	نامه ۵۳	نظارت همه جانبه کارکنان (بازرسی)		
وَ اَسْئَلُ بِتَيْبِهِمْ فِي اللَّحْظَةِ وَ النَّظَرَةِ وَ الْإِسَارَةِ وَ التَّجِيَّةِ حَتَّى لَا يَطْمَعِ الْعَظْمَاءُ فِي خِيْبَتِكَ وَ لَا يَبْتَاسَ الضَّعْفَاءُ مِنْ عَدَايِكَ؛	نامه ۵۳-نامه ۴۶- نامه ۲۷	عدالت		
وَ أَكْثَرَ مَدَارِسَةِ الْعُلَمَاءِ وَ مُنَافَقَةِ الْحُكَمَاءِ..	نامه ۵۳-نامه ۵۰...	مشورت با نخبگان	مردمداری و حسن معاشرت اجتماعی	
فَالِ تَطَوَّلُنْ اِحْتِجَابَكَ عَنْ رَعِيَّتِكَ.	نامه ۵۳-نامه ۵۰...	مردم داری		
وَ لَا تُدْخِلَنَّ فِي فِي مَشُورَتِكَ بِخِيَالًا.	نامه ۵۳-نامه ۵۱...	مدیریت مشارکتی		
وَ اِنِّي لَعَلَى نَبِيَّةٍ مِنْ رَبِّي وَ مِنْهَاجِ مِنْ نَبِيِّ وَ اِنِّي لَعَلَى الطَّرِيقِ الْوَاضِحِ الْقَطْطَةَ لَقَطًا.	خطبه ۱۶- خطبه ۹۷-نامه ۵۳	شفاف سازی قوانین اداری و ...	ساز و کارهای سازمانی	
ثُمَّ اَسْبِعْ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ فَإِنَّ ذَلِكَ قُوَّةٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِصْلَاحِ أَنْفُسِهِمْ وَ	نامه ۵۳- حکمت ۲۲۴	تأمین رفاه و معیشت کارکنان		

غَنِيَ لَهُمْ عَنِ تَنَاوُلِ مَا تَحْتَ أَيْدِيهِمْ وَ حُجَّةٌ عَلَيْهِمْ ...				
اعْقَلُوا الْعَجَبَ إِذَا سَمِعْتُمُوهُ عَقْلَ رِعَايَةٍ، لَاعْقَلَ رَوَايَةٍ، فَإِنَّ زَوَاهِ الْعِلْمِ كَثِيرٌ، وَرِعَايَتُهُ قَلِيلٌ.	حکمت ۹۸- خطبه ۳۳- خطبه ۲۰۵	پاسخگویی		
وَ مَكَانُ الْقِيمِ بِالْأَمْرِ مَكَانُ النِّظَامِ مِنْ الْحَرِّ يَجْمَعُهُ وَ يَضْمُهُ، فَإِنَّ انْقِطَاعَ النِّظَامِ تَفَرَّقَ الْحَرُّ وَ ذَهَبَ ثُمَّ لَمْ يَجْتَمِعْ بِحَدِّأَيْبِهِ أَبَدًا.	نامه ۵۳-خطبه ۱۴۶	رویکرد سیستمی داشتن به امور		
مَنْ اقْتَصَرَ عَلَى بُلْعِهِ الْكُفَافِ، فَقَدِ انْتَضَمَ الرَّاحِ، وَ تَبَوَّأَ خَفْضَ الدَّعَةِ.	نامه ۵۳-نامه ۲۵-حکمت ۳۷۱	امنیت شغلی کارکنان		
أَيُّهَا النَّاسُ! إِنَّ لِي عَلَيْكُمْ حَقًّا وَ لَكُمْ عَلَيَّ حَقٌّ: فَأَنَا حَقُّكُمْ عَلَيَّ ... وَ تَعْلِيمُكُمْ كَيْتَالٍ تَجْهَلُونَ وَ تَأْدِيبُكُمْ كَيْمَا تَعْلَمُوا.	خطبه ۱۵۴- خطبه ۹۲- خطبه ۳۴ ...	آموزش مستمر کارکنان		
بَعْدَهُ مِمَّنْ تَبَاعَدَ عَنْهُ زُهْدٌ وَ نِزَاهَةٌ وَ ذُنُوبُهُ مِمَّنْ دَنَا مِنْهُ لِينٌ وَ رَحْمَةٌ لَيْسَ تَبَاعَدُهُ بِكَبِيرٍ وَ عَظَمَتُهُ وَ لَا ذُنُوبُهُ بِمَكْرٍ وَ خُدَيْعَةٍ.	نامه ۵۳-خطبه ۱۹۳-حکمت ۳۴۷	طرد سخن چینی و چاپلوسی		
أَمَّا بَعْدُ فَإِنَّمَا أَهْلَكَ مَنْ كَانَ قَبْلَكُمْ أَنَّهُمْ مَنَعُوا النَّاسَ الْحَقَّ فَاشْتَرَوْهُ وَ أَخَذُوهُمْ بِالْبَاطِلِ فَاقْتَدَوْهُ ...	نامه ۵۳-نامه ۴۱-نامه ۴۳ ...	پرهیز از انحصار گرایی و انحصار...		
ثُمَّ إِنَّ لِلْوَالِي خَاصَّةً وَطَبَائِعَهُ فِيهِمْ إِسْتِشَارٌ وَتَطَاوُلٌ قَلَهُ إِنْصَافٌ فِي مُعَامَلَتِهِ، فَاحْسِبِ مَاذَةَ أَوْلِيكَ بِهِ قَطْعِ أَسْبَابِ تِلْكَ الْاِحْوَالِ.	خطبه ۲۱۶- خطبه ۱۲۶- نامه ۴۱ ...	پرهیز از رابطه مداری		

جدول شماره ۲. مرجع مؤلفه های بعد مواجهه (درمان) تلخیص شده منبعث از آموزه های دینی

ابعاد	تم اصلی	تم فرعی (مؤلفه)	منبع	منبعث از متن نهج البلاغه نمونه برای هر تم فرعی
سبزه کارهای کل کتب فقه اهل بیت (درمان)	سبزه کارهای کل کتب	افشای هویت متخلفان	خطبه ۱۵-نامه ۴۰-نامه ۵	و فی یدیک مال من مال الله، عز و جل، و أنت فی خزائنه حتی تسئلمه إلی و لعلی ألا أكون شرراً و التک لک.
		بازپس گیری اموال اختلاس شده	نامه ۴۱-نامه ۴۳	فال تسئهن ببح ربک و ال تضلح ذنباک بمحق دینک، فتکون من الخسرین أعمالاً.
		مجازات افراد متخلف	نامه ۲۰-خطبه ۱۳۶-نامه ۴۱ ...	وایم الله أنصفن المظلوم من ظالم و ألقودن الظالم بخرامته حتی اوردۀ منهل الحق و ان کان کارها ...
		مجازات بدون تبعض متخلفین	نامه ۵۳-نامه ۷۱-خطبه ۱۵	فمن قارف حکرة بغلا نهیک إناه فنکل به و عاقبه [وین] فی غیر إشراف.
		برکناری کارکنان ناکارآمد	نامه ۴-نامه ۵۳-نامه ۳۵	فإن المتکاره مغیبه خیر من مشهده و قعوده أغنی من نهوضه.
		امر به معروف	نامه ۳۱-حکمت ۲۵۲ ...	و أمر بالمعروف تکن من أهله، و أنکر المنکر بیدک و لسانک و باین من فعله بجهلاک.
		نهی از منکر	نامه ۳۱-خطبه ۱۰۵	وأنهوا عن المنکر و تناهوا عنه، فأنما أمرتم بالنهی بعد التناهی.

جدول شماره ۳. مرجع مؤلفه های بعد تعالی بخشی تلخیص شده منبعث از آموزه های دینی

ابعاد	تم اصلی	تم فرعی (مؤلفه)	منبع	منبعث از متن نهج البلاغه نمونه برای هر تم فرعی
تعالی بخشی	تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی	ترویج فرهنگ خودسازی	حکمت ۴۶-نامه ۶۹-نامه ۵۳	سینه تسوک، خیر عبدالله من حسنه تعجبک.
			إِحْدَرُ كُلُّ عَمَلٍ يَرْضَاهُ صَاحِبُهُ لِنَفْسِهِ، وَ يُكْرَهُ لِعَامَةِ الْمُسْلِمِينَ.	
		تقوا و خداپرستی	خطبه ۱۵۷-نامه ۴۷-خطبه ۷۶	أَوْصِيكُمْ بِتَقْوَى اللَّهِ وَ آتَا تَبَوُّنَا الدِّينَا وَ إِنِ بَغْتُكُمْ مَا وَ لَا تَأْسَفَا عَلَى شَيْءٍ مِنْهَا رُؤِيَ عَنْكُمْ وَ قَوْلًا بِالْحَقِّ وَ إِعْمَالًا لِلْأَجْرِ وَ كُورًا لِلظَّالِمِ خِصْمًا وَ لِلْمُظْلَمِ عَوْتًا.
			ایاک و الاعجاب بنفسک، وَ التَّقَهُ بِمَا يُعْجِبُكَ مِنْهَا، وَ حُبِّ الاطراء، فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ اَوْثَقِ فُرُصِ الشَّيْطَانِ فِي نَفْسِهِ لِيَمْحَقَ مَا يَكُونُ مِنْ إِحْسَانِ الْمُحْسِنِينَ.	
		تعالی اخلاقی و معنوی کارکنان	خطبه ۱۹۰-حکمت ۷۳-حکمت ۴۶۰ ...	تَعَاهَدُوا أُمَّرَأَ الصَّالَةِ، وَ حَافِظُوا عَلَيْهَا، وَ اسْتَكْبِرُوا مِنْهَا، وَ تَقَرَّبُوا بِهَا، فَإِنَّهَا كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَوْقُوتًا.
			حکمت ۴۶۰-نامه ۳۱-خطبه ۱۷۶	أَخِي قَاتِبْكَ بِالْمَوْعِظَةِ، وَ أَمِنْتَهُ بِالرَّهَادَةِ، وَ قَوِّهِ بِالْيَقِينِ، وَ نَوِّرْهُ بِالْحِكْمَةِ، وَ ذَلِّلْهُ بِذِكْرِ الْمَوْتِ.

پس از استخراج از متن نهج البلاغه، سپس در جلسه های بعدی هم اندیشی بر سر اهم مؤلفه ها از تحلیل تماتیک (شبکه مضامین که به اصطلاح درخت تصمیم هم خوانده می شود) و ابزاری برای مقوله بندی و دسته بندی مضامین حاصل از تحلیل محتوای می باشد، استفاده شد. با توجه به همپوشانی های موجود در مضامین و همچنین پدیده اشتراک معنایی و انطباق با مصادیق روز تعداد ۴۳۰ مؤلفه به ۳۴۸ مؤلفه (پیشگیری ۲۵۴ مؤلفه، تعالی بخشی ۶۰ مؤلفه و مواجهه(درمان) ۳۴ مؤلفه) رسید. بالاخره در جلسه های نهایی هم اندیشی با خبرگان و متخصصین حوزوی مؤلفه های تلخیص شده با توجه به زمینه های اشتراکی و هم جنس بودن در ۳ سطح (تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه

درمان)) و ۷ تم اصلی که شامل (تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، ساز و کارهای حل کننده، ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری، ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی، مردم داری و حسن معاشرت اجتماعی، ساز و کارهای ساختاری و پرهیز از ویژه خواهی) و ۳۴ تم فرعی (۵ تم فرعی برای تعالی بخشی و ۷ تم فرعی برای مواجهه (درمان) و ۲۲ تم فرعی برای پیشگیری) دسته بندی شد که در انتخاب عنوان محورها و همچنین از یک جنس بودن زیرمعیارها از نظرات اساتید چیره دست در مبانی فقهی و اسلامی در حوزه علمیه آقا مجتبی تهرانی و دفتر آیت الله العظمی صافی گلپایگانی نیز استفاده شد. مضامین مستخرج شده در سه سطح تعالی بخشی (۱۷/۲ درصد)، پیشگیری (۷۳ درصد) و مواجهه (درمان) (۹/۸ درصد) طبقه بندی شدند که نتایج مربوط به تحلیل محتوای هر سطح در جدول شماره ۴ آمده است:

جدول شماره ۴. دسته بندی مؤلفه های تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) منبعث از آموزه های دینی

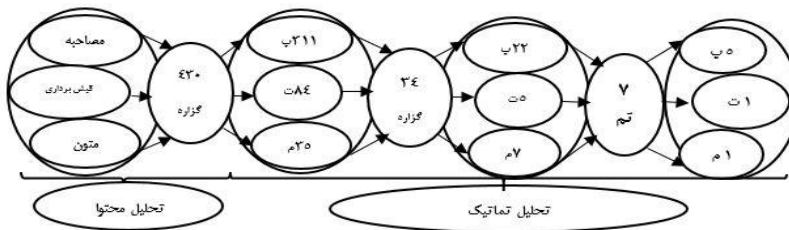
مؤلفه های تعالی بخشی			
ردیف	مؤلفه های تفضیلی	مؤلفه های تلخیص شده (مجمل)	تم (محور) اصلی
۱	۵	ترویج فرهنگ خود سازی	تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی
۲	۶	تقوا و خداپرستی	
۳	۵	پرهیز از غرور و خودپسندی	
۴	۶	تعالی اخلاقی و معنوی کارکنان	
۵	۶	رسیدن به مقام والای انسانی	
مؤلفه های مواجهه (درمان)			
ردیف	مؤلفه های تفضیلی	مؤلفه های تلخیص شده (مجمل)	تم (محور) اصلی
۶	۵	افشای هویت متخلفان	ساز و کارهای حل کننده
۷	۴	بازپس گیری اموال اختلاس شده	
۸	۳	مجازات افراد متخلف	
۹	۴	برخورد بدون تبعیض متخلفین	
۱۰	۴	برکناری مسئولان ناکارآمد	
۱۱	۲	امر به معروف	
۱۲	۲	نهی از منکر	
مؤلفه های پیشگیری			
ردیف	مؤلفه های تفضیلی	مؤلفه های تلخیص شده (مجمل)	تم (محور) اصلی
۱۳	۶	شایسته گزینی	ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری
۱۴	۶	آینده نگری و دور اندیشی	
۱۵	۵	خلاقیت و نوآوری	

	ساده زیستی و پرهیز از تجمل گرایی	۵	۱۶
	جامع نگری	۵	۱۷
	تعهد	۶	۱۸
	امانتداری و راز داری	۴	۱۹
ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی	ارزیابی عملکرد کارکنان	۵	۲۰
	نظارت همه جانبه کارکنان(بازرسی)	۳	۲۱
	عدالت	۳	۲۲
مردم داری و حسن معاشرت اجتماعی	مردم داری	۶	۲۳
	مدیریت مشارکتی	۴	۲۴
	مشورت با نخبگان	۵	۲۵
ساز و کارهای ساختاری	شفاف سازی قوانین اداری و ضابطه مداری	۴	۲۶
	تأمین رفاه و معیشت کارکنان	۵	۲۷
	پاسخگویی	۴	۲۸
	رویکرد سیستمی داشتن به امور	۵	۲۹
	امنیت شغلی کارکنان	۴	۳۰
	آموزش مستمر کارکنان	۴	۳۱
پرهیز از ویژه خواهی	طرد سخن چینی و چاپلوسی	۵	۳۲
	پرهیز از رابطه مداری	۳	۳۳
	پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی	۵	۳۴

پس از شناسایی مفاهیم و شاخص های تعالی بخش، پیشگیری و مواجهه (درمان) منبعث از کتاب ارزشمند نهج البلاغه، شروح و تفاسیر آن و بالاخص نامه ۵۳، در مرحله بعد با استفاده از روش تحلیل تماتیک شاخص ها و مؤلفه های تفصیلی، با بهره گیری از نظرات متخصصین و خبرگان حوزوی (منظور کسانی است که به درجه اجتهاد فقهی (خبرگی) در مقام دینی نائل شده اند) پس از طی برگزاری جلسات و میزگردهای متعدد هم اندیشی و با استفاده از مقایسه مداوم شاخصه ها و بهره گیری از تست اشتراک لفظی و اشتراک معنایی، توافق بر سر اهم شاخصه ها صورت گرفت و مؤلفه ها و گزاره های مشابه و همخوان، تلخیص شده و در گزاره های مجمل دسته بندی شدند. در این مرحله هم شاخص های احصاء شده تفصیلی آغازین، جرح و تعدیل و در نهایت به احصای جامعی از ۳۴ شاخص تلخیص شده و ۷ تم اصلی منطبق با مصادیق روز منجر شد. که از ۳۴ مؤلفه به دست آمده ۲۲ گزاره مربوط به مؤلفه های پیشگیری، ۷ گزاره در خصوص مؤلفه های مواجهه (درمان) و ۵ گزاره به بخش تعالی بخشی اختصاص داشت.

در مرحله بعد گزاره های تلخیص شده نیز را بر اساس مفهوم محتوایی و مضمونی با بهره گیری از نظرات متخصصین و خبرگان حوزوی به ۷ محور اصلی و اساسی (تم اصلی) تقسیم بندی شدند. که نتایج هر کدام از مراحل تحلیل تماتیک در هر طبقه (تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان)) در شکل شماره ۱ آمده است:

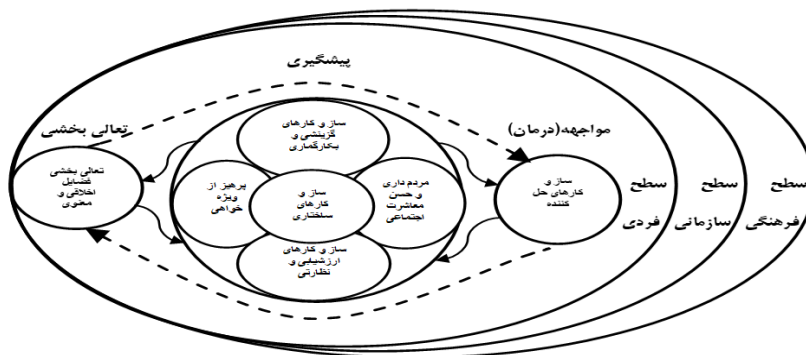
(پ: پیشگیری؛ ت: تعالی بخشی؛ م: مواجهه (درمان))



شکل شماره ۱. فرآیند کلی تحلیل محتوا و تحلیل تماتیک و استخراج به تم اصلی

از تحلیل محتوا می توان به خوبی برای شناخت الگوهای موجود در داده های کیفی استفاده کرد. تحلیل شبکه مضامین (تماتیک) نیز از ابزارهایی است که معمولاً در تحلیل محتوا به کار می رود و ارتباط میان مضامین را در نگاره هایی شبیه تارنما نشان می دهد. در واقع تحلیل تماتیک (شبکه مضامین) روشی در جهت ساماندهی داده های حاصل از تحلیل محتوای می باشد. آنچه تحلیل تماتیک عرضه می کند نقشه ای شبیه تارنما به مثابه اصل سازمان دهنده و روش نمایش مضامین است. تحلیل تماتیک (شبکه مضامین)، بر اساس روندی مشخص، مضامین پایه (کد ها و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان دهنده (مضامین عالی در بر گیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) را نظام مند می کند و به صورت نقشه های شبکه تارنما، رسم و همپوشانی ها را در قالب مضامین برجسته و روابط میان آنها را نشان می دهد. وقتی تحلیل تماتیک انجام می گیرد می توان از آن به مثابه ابزاری کارآمد برای تفسیر متن استفاده کرد تا نتایج حاصل از متن و خود متن برای محقق و خوانندگان تحقیق، روشن و فهمیدنی شود (توکلی، ۱۳۹۰). طراحی مدل با استفاده از روش کیفی (تحلیل محتوای) در شناسایی مضامین و محورهای اصلی (تم ها) انجام گرفت. عناصر اصلی مدل شامل تم های اصلی تحلیل محتوای (تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، ساز و کارهای حل کننده، ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری، ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی، مردم داری و حسن معاشرت اجتماعی،

ساز و کارهای ساختاری و پرهیز از ویژه خواهی) مستخرج از گزاره های منبعث از نهج البلاغه و انجام مصاحبه و بهره گیری از نظرات متخصصان و خبرگان حوزوی (کسانی که به درجه اجتهاد فقهی/ خبرگی در مقام دینی نایل شده اند) و رعایت اصل پدیده اشتراک لفظی و چند معنایی (معناشناسی) ایزوتسو، به روش دلفی و جلسات هم اندیشی به دست آمد. با توجه به محتوای محورهای اصلی (تم ها) گستردگی حوزه های تحت پوشش این مضامین، رفتارهای فردی، سازمانی و اجتماعی- فرهنگی را شامل می شود. هر چه زمینه های بروز تخلفات اداری کمتر باشد (پیشگیری)، به رشد رفتارهای تعالی بخش و منحل کننده از سوی کارکنان در سطوح مختلف فردی (مانند تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی و پرهیز از ویژه خواهی)، سازمانی (مانند ساز و کارهای ساختاری، ساز و کارهای گزینشی و ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی) و فرهنگی/اجتماعی (مانند مردم داری و حسن معاشرت اجتماعی) منجر خواهد شد. گفتنی است که موارد بیان شده در سطوح مختلف با همدیگر همپوشانی داشته و ذکر هر کدام از محورها در سطوح مختلف فقط به منزله اهمیت بیشتر مقوله مطرح شده در آن سطح است. از این رو با توجه به روش تحلیل محتوای و تحلیل تماتیک و داده های اخذ شده از مصاحبه و بهره گیری از نظرات متخصصان و خبرگان حوزوی (کسانی که به درجه اجتهاد فقهی/ خبرگی در مقام دینی نایل شده اند) می توانیم مدل بازدارندگی از تخلفات اداری (مدل کیفی) با ابعاد تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) و در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی- فرهنگی را در شکل شماره ۲ ارایه کردیم:



شکل شماره ۲. مدل کیفی بازدارندگی از تخلفات اداری با اتکاء به آموزه های دینی

طراحی مدل با استفاده از روش کیفی (تحلیل محتوا در شناسایی گزاره ها و تحلیل تماتیک در دستیابی به محورهای (تم های) اصلی) انجام گرفت. عناصر اصلی مدل شامل تم های اصلی تحلیل تماتیک مستخرج از گزاره های منبعث از نهج البلاغه و شروح و تفاسیر آن، با بهره گیری از نظرات متخصصین و خبرگان حوزوی (منظور کسانی است که به درجه اجتهاد فقهی (خبرگی) در مقام دینی نائل شده اند) و همچنین جلسات هم اندیشی به دست آمد. طبقه بندی های تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، ساز و کارهای حل کننده و ساز و کارهای پیشگیری (ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری، مردم داری و حسن معاشرت اجتماعی، ساز و کارهای ساختاری، ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی و پرهیز از ویژه خواهی) روابط دو سویه و تنگاتنگی باهم دارند و در موارد زیاد همدیگر را در قالب رفتارهای فردی، سازمانی و اجتماعی- فرهنگی پوشش می دهند. آموزه های تعالی بخش، حل کننده و منحل کننده رابطه مستقیم و دوسویه ای با بازدارندگی از تخلفات اداری (پیشگیری و درمان) دارند. به نوعی که هر چه این آموزه ها در سطوح مختلف بیشتر مد نظر و توجه قرار گیرند به بازدارندگی از تخلفات اداری منتج خواهند شد و این رابطه بالعکس هم می تواند اتفاق بیفتد. به بیانی دیگر هر چه زمینه های بروز تخلفات اداری کمتر باشد (پیشگیری) به رشد رفتارهای تعالی بخش و حل (درمان) کننده از سوی کارکنان در سطوح مختلف فردی (تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی و پرهیز از ویژه خواهی)، سازمانی (ساز و کارهای ساختاری، ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری و ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی) و اجتماعی- فرهنگی (مردم داری و حسن معاشرت اجتماعی) منجر خواهد شد. در مدل های قبلی که در رابطه با تخلفات اداری در سازمانها ارایه گردیده؛ مثل «حکاک و آئینی (۱۴۰۰)، تربیت معنوی مدیران» و «فتاحی، جهانگیر فرد و مهدیزاده (۱۳۹۹)، رفتارهای منفعت طلبانه مدیران» و «ترکاشوند، صالحی و کشاورز (۱۳۹۸)، تبیین سیره تربیتی امام علی (ع)» و «چانگ و همکاران (۲۰۲۰)، معنویت در محل کار» و «خولیدا و همکاران (۲۰۱۵)، نقش آموزه های دینی در بروز فساد» و ... که یا صرفاً نمایشی هستند و به جنبه های درمانی و مواجهه با تخلف و متخلفین اداری پرداخته و یا در کمتر مواردی به یکی از ابعاد پیشگیری یا تعالی بخشی کارکنان اشاره شده است. اما در این مدل هر سه بعد مستخرج از آموزه های اسلامی (پیشگیری یا درمان یا تعالی بخشی کارکنان) مدنظر قرار گرفته شده است به گونه ای که ابتدا سعی شده با تعالی

بخشی فضایل اخلاقی و معنوی در کارکنان موجب پدید آمدن سازمانی عاری از تخلف بود. تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، دارای رتبه و جایگاه ویژه ای در بازدارندگی از تخلفات اداری است. از اهم گزاره های تعالی بخشی می توان به داشتن تقوای الهی اشاره نمود. از این رو کارکنانی که به حد بالایی از تقوا و داشتن فضایل اخلاقی و معنوی آراسته باشند هرگز دامن خود را با ارتکاب به تخلفات اداری آلوده نمی کنند. از این رو رشد و تعالی فضایل اخلاقی و معنوی در کارکنان سبب افزایش روحیه «قناعت، میانه روی، فروتنی، عدم عیب جویی، بخشش و انفاق، عدم خیانت، پرهیز از اسراف و خشم، وفاداری، مشارکت کارکنان و تکریم ارباب رجوعان و ...» و در نهایت باعث شکل گیری سازمانی ایده آل و عاری از تخلف خواهد شد. سپس در مدل به پیشگیری بعد از حوزه تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی از پرداخته شد. با توجه به اینکه دستیابی به جامعه ای ایده آل و عاری از هر گونه تخلف نیازمند زمان است، بازدارندگی از تخلف اداری به صورت جدی در بخش پیشگیری ارجحیت دارد تا از ایجاد زمینه ها و بسترهای بروز تخلف جلوگیری شود. حوزه ای که در بازدارندگی از تخلف در آموزه های عملی اسلامی و علی الخصوص نهج البلاغه سهم عمده ای را به خود اختصاص داده است. تمامی مؤلفه های این بخش که در مصاحبه ها استخراج گردیده شامل «برقراری نظام شایسته سالاری، نظام جامع نظارتی و ارزشیابی، نظارت های همگانی، ساده زیستی و ...» از اهمیت شایان توجهی برخوردارند اما آنچه اهمیت حوزه پیشگیری در بازدارندگی از تخلفات اداری را دو چندان کرده است مقوله مردم داری است. زیرا مهم ترین پشتوانه مدیران در پیشبرد اهداف خود، حمایت های مردمی و علاقه و محبت بین آنان و مدیران می باشد. منظور از مردم داری هر نوع رفتاری است که موجب نزدیک شدن مردم و حتی کارکنان زیردست نسبت به مدیران می شود. پیشگیری از تخلفات در زمره راهبردهای میان مدت در بازدارندگی از تخلفات اداری قرار دارد که اجرای صحیح آن از به وجود آمدن هر نوع تخلف اداری جلوگیری کرده و پیش درآمدی جهت دستیابی به سازمانی ایده آل می گردد. در نهایت به حوزه مواجهه (درمان) در مدل پرداخته شده که در بین حوزه های بررسی شده، کم اهمیت ترین حوزه در بازدارندگی از تخلفات اداری داراست. گزاره های این بخش جهت بازدارندگی از تخلفات اداری بیشتر جنبه تنبیه، توبیخ و جریمه ای دارند. با توجه به اینکه این سری اقدامات بعد از وقوع تخلف توسط کارکنان اعمال می شوند کمترین

اهمیت را در بازدارندگی از تخلف اداری دارا می باشند و جزو راهبردهای کوتاه مدت و سریع در این راستا می باشند. به عبارتی می توان عدم توانایی در کنترل و بازدارندگی از تخلفات اداری در اکثر کشورها در حال حاضر، پرداختن بی رویه به مقوله مبارزه و برخورد با تخلفات و توجه کمتر به حوزه پیشگیری است. ابعاد، مؤلفه ها و تم های اصلی و فرعی بدست آمده در مدل کیفی پژوهش مطابق با جدول شماره ۵ مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به معیار ارزیابی تأیید شد:

ردیف	معیار ارزیابی	تکنیک های بکار گرفته شده
۱	اعتمادپذیری: نشان می دهد نتایج حاصل از تحقیق تا چه میزان نشان دهنده داده های بدست آمده در جریان تحقیق است.	<p>- جمع آوری داده ها با مراجعه به نسخه های خطی و الکترونیکی کتاب نهج البلاغه و تفسیر آنها به مدت ۶ ماه.</p> <p>- مراجعه به منابع تحقیقات مشابه و مرتبط (مانند قرآن و احادیث و ...).</p> <p>- مرور داده های جمع آوری شده و ارزیابی مجدد آن در قالب تم های فرعی و اصلی اختصاص داده شده توسط محقق.</p> <p>- نتایج نهایی و مدل اولیه بدست آمده و تایید آن توسط ۱۵ نفر از اعضای گروه به عنوان اساتید و متخصصان و خبرگان حوزوی (کسانی که به درجه اجتهاد فقهی / خبرگی در مقام دینی نایل شده اند).</p> <p>نتیجه: پالایش داده ها و بسط و تفسیرها داده های بدست آمده.</p>
۲	انتقال پذیری: نشان می دهد تا چه میزان نتایج بدست آمده در تحقیق در موارد مشابه قابلیت بکارگیری دارد.	<p>- نمونه گیری هدفمند از نمونه آماری در روش کیفی (کتاب نهج البلاغه).</p> <p>- اطلاعات نشان داده شده در مورد پدیده تحت بررسی منبعث از خطبه ها، نامه ها و حکمت های نهج البلاغه و سایر منابع و امکان انتقال پذیری یافته ها به موقعیتهای دیگر.</p> <p>نتیجه: اقدام به استخراج مدل اولیه تحقیق از داده های گردآوری شده.</p>
۳	اتکاپذیری: نشان دهنده میزان ثبات پذیری یافته های تحقیق و منحصر بفرد بودن تبیین نتایج آن می باشد.	<p>- پایداری، ثبات و صحت خطبه ها، نامه ها و حکمت های آموزنده مستخرج از نهج البلاغه (سخنان گردآوری شده حضرت علی (ع)).</p> <p>- منحصر بفرد بودن نتایج حاصل از استخراج داده ها و کاربردی بودن آن در خصوص بازدارندگی از ارتکاب به تخلفات اداری کارکنان.</p> <p>نتیجه: پی بردن به معیار های بازدارندگی از تخلفات اداری در کتاب نهج البلاغه.</p>
۴	تصدیق پذیری: نشان می دهد تا چه میزان تفاسیر صورت گرفته منبعث از متن نهج البلاغه می باشد و سوء گیری محقق در آن نقشی نداشته است.	<p>- انجام مصاحبه های عمیق نیمه ساختار یافته با متخصصان و خبرگان حوزوی و مطالعه کتاب نهج البلاغه، فیش برداری و استفاده از روش لغت کاوی و معناکاوی ترکیبی در نرم افزار MAXQDA.</p> <p>- جمع آوری اطلاعات با مراجعه چندین باره به خطبه ها، نامه ها و حکمت های نهج البلاغه و سایر منابع مورد استفاده در تحقیق و خالی بودن ذهن محقق از داشته های قبلی و بازبینی تم های اصلی و فرعی بدست آمده با توجه به زمینه های اشتراکی و هم جنس بودن.</p> <p>نتیجه: تفسیر داده های بدست آمده و ایجاد مضامین و محورهای اصلی (تم ها).</p>
۵	جامع پذیری: نشان می دهد تا چه میزان تمام ابعاد مختلف موضوع تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.	<p>- کشف ماهیت پدیده مورد بررسی در تحقیق پس از جمع آوری داده ها از کتاب نهج البلاغه و سایر منابع استفاده شده در پژوهش.</p> <p>- دستیابی به یک چارچوب اولیه مشخص برای ایجاد مدل اولیه تحقیق.</p> <p>نتیجه: شناسایی ابعاد نهفته پدیده مورد بررسی در پژوهش.</p>
۶	راستی آزمایی: نشان می دهد تفاسیر صورت گرفته در تحقیق بر	<p>- عدم ظفره رفتن محقق در جمع آوری داده های تحقیق بر اساس یک چارچوب تعریف شده زمانی و مکانی.</p>

	اساس اطلاعات نادرست محقق نبوده است.	- ایجاد اطلاعات درست از منابع مورد استفاده در پژوهش بدور از هرگونه اعمال فشار بیرونی. نتیجه: عدم تلاش محقق برای طفره رفتن از موضوع مورد بررسی.
۷	تطبیق پذیری: میزان تطبیق ساختار ذهنی افراد با پدیده های مورد بررسی در موضوع تحقیق را نشان می دهد.	- ایجاد اعتماد پذیری در اذهان افرادی که در فرآیند انجام پژوهش همکاری داشته اند. - تحقق تصدیق پذیری توسط محقق برای خبرگان و متخصصین حوزوی که در مراحل انجام تحقیق همکاری داشته اند. نتیجه: ایجاد مدلی مبتنی بر اطلاعات مستخرج از منابع مورد استفاده در تحقیق و پایه ریزی چارچوب پژوهش بر اساس پدیده مورد بررسی.
۸	فهم پذیری: نشان می دهد تا چه میزان نتایج حاصل از تحقیق نماینده جهان واقعی پیرامونی ما است.	- تأیید نتایج تحقیق توسط ۱۵ نفر از اساتید و متخصصان و خبرگان حوزوی (کسانی که به درجه اجتهاد فقهی/ خبرگی در مقام دینی نایل شده اند). نتیجه: ارایه مدل کیفی تحقیق و تطبیق آن با جهان واقعی پیرامونی.

جدول شماره ۵. ابعاد و نتایج ارزشیابی مراحل انجام پژوهش

نتیجه گیری و پیشنهادات

بر اساس آموزه های مستخرج از نهج البلاغه، مقوله بازدارندگی از تخلفات اداری تنها منحصر به سطح برخورد و مواجهه (درمان) نیست، بازدارندگی از تخلفات در سازمانها، باید در سه سطح تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) دیده شود تا همه کارکنان در هر پستی، از بستر فردی تا سازمانی و اجتماعی در قبال بازدارندگی از تخلفات اداری مسئول باشند. آنچه در بازدارندگی از تخلفات اداری قابل توجه است این نکته است که سه سطح تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) و همچنین گزاره های بکار رفته در هر سطح را از هم تمیز دهیم. زیرا در اغلب موارد علل ناکارآمدی سیاست های بازدارندگی تخلفات اداری عدم تفکیک برنامه ها و بروز ناهماهنگی در حین اجرای سیاست های بازدارندگی است. اگر دیدگاهی اسلامی نسبت به مقوله تخلفات اداری سیستماتیک در سازمان ها داشته باشیم نباید بیشتر به بعد برخورد، مجازات و تنبیه بپردازیم، زیرا مجازات در بازدارندگی از تخلفات اداری آخرین حربه است. با توجه به مدل نشان داده شده بیشترین حجم عوامل بازدارندگی فساد معطوف به بخش پیشگیری و سازمانی با داشتن ۵ محور اصلی (ساز و کارهای گزینشی و بکارگماری، مردم داری و حسن معاشرت اجتماعی، ساز و کارهای ساختاری، ساز و کارهای ارزشیابی و نظارتی و پرهیز از ویژه خواهی) است ولی آنچه در فرآیند اجرایی شدن عوامل بازدارنده تخلفات اداری اولویت دارد مقوله تعالی بخشی به فضایل اخلاقی و معنوی است و

قبل از بروز تخلفات اداری اعمال می گردد در این سطح مدیران و کارکنان با تقویت باورها و ارزشهای اخلاقی و معنوی خود به عنوان الگویی برای جامعه و همچنین سایر کارکنان خواهند بود. قاعدتاً با توجه به شرایط و اوضاع موجود دستیابی به سطحی از کمال و تعالی اخلاقی که در آن کارکنان با توجه به خود کنترلی ایجاد شده و همچنین ارزشهای اخلاقی نهادینه شده در راه ایجاد سازمانی عاری از تخلفات اداری و ایده آل گام بردارند در دراز مدت امکان پذیر خواهد شد. لذا سازمان ها باید در فرآیند بازدارندگی تخلفات اداری، سطح تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی را به بوته فراموشی نسپارند و آن را در حوزه در اهداف بلند مدت خود قرار دهند. در این راستا مدیران علاوه بر اینکه با رعایت اصول اخلاقی و معنوی خود الگویی برای جامعه و کارکنان باشند می توانند در پست های حساس سازمان از کارکنان با تقوا و متعهد استفاده نمایند تا در حصول و دستیابی به این هدف موفق تر عمل نمایند.

بی توجهی به خواسته های عمومی و بروز تخلفات در نظام اداری، مشروعیت و کارآمدی سازمان ها را در بلند مدت تهدید می کند و عامل شکست سازمانها در محیط است و ادامه حیات و بقای آنان را با مشکل مواجه می سازد. اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی برای تحول و توسعه کشورهای به حساب می آید و بدون این مهم سایر برنامه ها و تلاشها نیز به سرانجام نخواهد رسید. به همین دلیل دولت ها اقدامات فراوانی در جهت اصلاح و بهبود ساختار و تشکیلات اداری خود به منظور کارآمدی و پاسخگویی بیشتر و همچنین کاهش تخلفات اداری انجام داده اند، از جمله: تحول در نظام حقوق و دستمزد، جذب و به کارگیری، ساده سازی ساختارها، شفاف سازی وظایف و اختیارات، کوچک سازی و کاهش تصدی گری دستگاهها، تحول در نظام مالی، به کارگیری ساز و کارهای نظارتی، ارزیابی عملکرد، تشویق کارکنان متعهد و تلاشگر و نیز قدردانی از آنها و ارشاد و تنبیه افراد متخلف (شیخی، ۱۳۹۰).

برای پیشگیری از تخلفات اداری و ارتقای سلامت نظام اداری در سازمان تأمین اجتماعی باید ریشه ها و عوامل آن را از بین برد و مقابله با عارضه ها سود چندانی ندارد. پیشنهادات کاربردی و علمی و عملی بر اساس نتایج به دست آمده از گزاره ها و نیز همپوشانی حوزه های مورد بررسی (تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان) به شرح ذیل ارائه می گردد:

۱- نتیجه پژوهش نشان داد که یکی راهکارهای پیشگیری از بروز تخلفات اداری در سازمانها، شفاف سازی قوانین و مقررات است به سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می شود نسبت به شفاف سازی قوانین، مقررات، آیین نامه ها و دستورالعمل های خدمت دهی از طریق کاهش حجم، ساده سازی و استاندارد سازی آنها اقدام کند.

۲- نتایج تحقیق نشان می دهد یکی از عوامل مؤثر در پیشگیری در ارتکاب به تخلف اداری کارکنان نظارت (بازرسی) می باشد در همین راستا به سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می گردد به تقویت ساز و کارهای نظارت و کنترل درون سازمانی (حسابرسی داخلی) و برون سازمانی (همکاری بیشتر با دستگاههای نظارتی و نظارت مستمر مردم) در جهت کشف موارد تخلف اداری و شناسایی زمینه ها و فرآیندهای ارتکاب به تخلفات اداری و اصلاح آنها در جهت تقویت کنترل های داخلی و پیشگیری از تخلفات کارکنان در سازمان اقدام کند.

۳- با توجه به نتایج پژوهش یکی از راهکارهای پیشگیری از تخلفات اداری کارکنان آموزش مستمر در راستای ساز و کارهای ساختاری است که به سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می گردد به ارائه طرحهای آموزشی مستمر و مناسب برای صرفه جویی در اموال عمومی و هزینه های اضافی و ... و همچنین فرهنگ سازی در این راستا تلاش کند.

۴- نتایج پژوهش نشان داد اجرای ساز و کارهای حل کننده می تواند در درمان معطل تخلفات اداری میان کارکنان مؤثر باشد. در همین خصوص به مدیران سازمان تأمین اجتماعی توصیه می شود در انجام واجبات شرعی و امر به معروف و نهی از منکر به صورت (انفرادی و گروهی) و مستمر اقدام و جویای نتایج آن توسط بارزسان مخفی باشند.

۵- با توجه به نتایج بدست آمده یکی از راهکارهای پیشگیری از بروز تخلفات اداری کارکنان ساده زیستی و پرهیز از تجمل گرایی است. به سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می گردد تا از مدیران متعهد و توانا با رعایت اصل ساده زیستی و برخورداری از سطح زندگی متناسب با سایر اقشار جامعه و پرهیز از هرگونه تجمل خواهی الگو سازی صورت گیرد، همانگونه که حضرت علی (ع) در نامه ۴۵ نهج البلاغه این امر را به عثمان بن حنیف انصاری فرماندار بصره متذکر می شوند، استفاده نماید تا الگوی مناسبی برای کارکنان باشند.

۶- بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق یکی از راهکارهای پیشگیری از بروز تخلفات اداری، دوری از چاپلوسان و سخن چینان و پرهیز از انحصارگرایی و انحصارطلبی است. به مدیران سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می گردد تا با سخن چینان و چاپلوسان جهت جلوگیری از هرگونه ویژه خواهی (رانت) و رابطه بازی و دو به هم زنی در ارزشیابی شایستگی و صلاحیت کارکنان برخورد گردد؛ همانطور که حضرت علی(ع) در نامه ۵۳ به مالک اشتر توصیه های ویژه ای در این خصوص عنوان و چاپلوسان را فتنه انگیزان معرفی کرده اند.

۷- با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش، یکی از راهکارهای پیشگیری از بروز تخلفات اداری کارکنان در راستای ساز و کارهای ساختاری، تأمین رفاه و معیشت کارکنان است، به مدیران مدیران سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می شود با توجه به نتایج بدست آمده، نسبت به وضعیت اقتصادی و معیشتی کارکنان به منظور دستیابی به سطح شایسته ای از استانداردهای زندگی و تعادل میان درآمد و هزینه، با اعطای وام و تسهیلات و در صورت امکان با بهبود وضعیت حقوقی آنان رسیدگی کنند تا در جهت رفع حوائج مادی خود به تخلفات اداری گرایش پیدا نکنند.

۸- نتایج پژوهش نشان می دهد که یکی از راهکارهای تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، گرایش به تقوا و خداپرستی است که به مدیران سازمان تأمین اجتماعی توصیه می شود در راستای فرموده امام علی(ع) که تقوا و اعتقاد به خدا پشتوانه همه تربیت های اخلاقی در عرصه جامعه می باشد، از این رو با خود سازی و تزکیه نفس از رذایل اخلاقی در پاک سازی افکار و عقاید غلط حاکم بر سازمان و نظام اداری بکوشند و هر چه بیشتر این مهم را به کارکنان منتقل کنند.

۹- یکی از نتایج بدست آمده از پژوهش باز پس گیری اموال متخلفین است که می تواند جنبه درمان(مواجهه) داشته باشد. به سازمان تأمین اجتماعی توصیه می شود که نسبت به کنترل و حسابرسی دقیق و جزئی مالی مدیران ارشد در سازمان قبل از استخدام و بکارگیری و پس از آن، بر اساس توصیه های موکد مقام معظم رهبری (مدظله العالی) و رعایت اصل ۱۴۲ و ۴۹ قانون اساسی اقدام شود.

پیشنهادهای پژوهشی در آینده

۱- در مدل جامع ارائه شده در این تحقیق سه محور اصلی (تعالی بخشی، پیشگیری و مواجهه (درمان)) با تم های زیادی شناسایی شد. در طرحهای تحقیقاتی دیگر برای مثال بخش هایی مانند تشخیص، تجویز، پیاده سازی و ارزیابی نیز می تواند مد نظر باشد.

۲- توجه به فرهنگ سازی و خودسازی فردی دو مقوله ای است که به نوعی پژوهش های کمتری در باب موضوعی آن انجام شده که جا دارد به صورت اختصاصی بیشتر به آن پرداخته شود.

۳- تکرار این پژوهش در جامعه های آماری دیگری مانند (وزارت آموزش و پرورش، وزارت نفت و ...) و انجام مطالعه و بررسی تطبیقی آن ها با یکدیگر و با نتایج پژوهش حاضر.

۴- با توجه به نتایج به دست آمده در خصوص نوع جنسیت در نمونه آماری (عدم تفکیک جنسیت)، در این خصوص پیشنهاد می شود پژوهشی مشابه پژوهش حاضر به تفکیک جنسیت نیز اجرا و نتایج بررسی شود.

۵- با توجه به یافته های بدست آمده از کتاب ارزشمند نهج البلاغه و نقش بی بدیل مدل طراحی شده در پیشگیری از تخلفات اداری، پیشنهاد می گردد با توجه به ظرفیت های بالقوه ای که در کتاب ارزشمند نهج البلاغه وجود دارد که در پژوهش هایی این چنینی تأثیر مدل هایی از آموزه های عملی اسلامی در پیشگیری از سایر انواع تخلفات (مالی، اقتصادی، فرهنگی و...) به تفکیک طراحی شود.

محدودیت های پژوهش

۱- پژوهشها در حوزه مبارزه با تخلفات اداری به علت حساسیت خاص مسأله تخلفات و درگیری با سطوح مختلف اداری همواره با مشکلاتی مواجه بوده است، حتی وقتی برای طرح موضوع با بسیاری از مدیران رایزنی شد کمتر کسی با روی باز از انجام این تحقیق استقبال کردند. در ضمن در حین پاسخگویی به سؤالات شائبه مسائل سیاسی مطرح می شد که بعضی از افراد از پاسخگویی به پرسشنامه ها اجتناب می کردند و یا تأکید داشتند که اسم آنها درج نشود، که در جلسات مختلف هم فرآیند کار تشریح شد و هم علمی بودن موضوع توضیح داده شد و جلب اعتماد مشارکت کنندگان مورد توجه قرار گرفت و بعد از آن شاهد همکاری های بیشتری بودیم.

- ۲- محدودیت زمانی در انجام مصاحبه و تدوین رهنمود مصاحبه با مدیران و سرپرستان سازمان، با توجه به مشغله فراوان و خدماتی بودن ماهیت کارکرد سازمان تأمین اجتماعی در مسیر تحقیق وجود داشت، که محقق با اخذ مجوزهای رسمی و سر صبر و حوصله این مقوله را مدیریت کرده است.
- ۳- یکی از محدودیت ها خستگی مصاحبه شوندگان و امکان بی توجهی به مسایل مهم و پاسخ سرسری به موضوعات با اهمیت بود، که پژوهشگر سعی نمود با مراجعه در چندین مرحله و زمان کوتاهتر، بتواند از حداقل زمان استفاده مفیدتری بنماید.
- ۴- هماهنگی های لازم برای دست یابی به اطلاعات و انجام مصاحبه با خبرگان حوزوی و سازمانی زمان زیادی می طلبید که پژوهشگر با توجه به اینکه در سازمان فعالیت می کند توانسته است در برخی موارد از طریق روابط غیر رسمی مشکل را مرتفع نماید.
- ۵- عدم ارائه اطلاعات سازمانی توسط مدیران و متخصصین و کارکنان اداره هیأت های تخلفات اداری و اداره حراست و اداره هسته گزینش و ... که محقق با اخذ تمهیدات لازم (رازداری اطلاعات سازمانی و عدم ارائه آن به مراجع غیر سازمانی و عدم درج اسامی مصاحبه شوندگان در رساله و ...)، توانست اعتماد متقابل را ایجاد و محدودیت مطروحه را مرتفع نماید.
- ۶- نبود منابع و مآخذ کافی در مورد پژوهش حاضر، بدلیل نو و جدید بودن موضوع تحقیق، که پژوهشگر با استفاده از منابع خارجی مرتبط و بررسی بیشتر در خصوص منابع داخلی همراستا با موضوع تحقیق سعی نمود تا کمبود منابع را تا حدود زیادی جبران نماید.
- ۷- عدم اعتماد جامعه آماری نسبت به پژوهش حاضر و بی تمایل بودن در کمک به انجام روند تحقیق، اعم از ندادن اطلاعات و عدم تکمیل پرسشنامه، که نشأت از بی ثمر بودن نتایج پژوهش های گذشته داشته که محقق با ایجاد رغبت در کارکنان و قول مساعدت جهت پیگیری نتایج تحقیق و ارائه آن به مدیران بالادستی سازمان، توانسته روحیه تعامل را در کارکنان افزایش داده و کارکنان با تمایل بیشتری با محقق همکاری نمایند.

منابع

۱. نهج البلاغه. (۱۳۸۳). ترجمه دشتی، محمد. قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیر المؤمنین.
۲. درزی نجف آبادی، قربانعلی. (۱۳۹۷). *اقتصاد اسلامی (مجموعه مقالات)*. جلد دوم. چاپ دوم. اراک: دانشگاه آزاد اسلامی (اراک) انتشارات علمی.
۳. عباس زادگان، محمد. (۱۳۸۳). *فساد اداری*. تهران: دفتر پژوهشگاه فرهنگی.
۴. کیانی، ابراهیم. (۱۳۹۸). *فساد مالی اداری و سیاست مقابله با آن*. چاپ سوم. تهران: میزان.
۵. لواسانی، رحمت و صادق، طیبه. (۱۳۹۴). *فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن*. تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
۶. معدنچیان، ابراهیم. (۱۳۸۲). *مبارزه با فساد اداری*. تهران: پژوهشکده امام خمینی (ره).
۷. آتیه نو. (۱۳۹۹). «هفته نامه اجتماعی و اقتصادی». سال هفتم. شماره ۲۴۱.
۸. الهام، غلامحسین و محمدی مغانچوقی، فاطمه. (۱۳۹۱). «مجازات متناسب از دیدگاه نظریه‌های بازدارندگی (با تأکید بر نظریه تعیین کیفر آلمان)». فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی. دوره ۲۴. شماره ۳.
۹. ترکاشوند، سینا و صالحی، اکبر و کشاورز، سوسن. (۱۳۹۸). «تبیین سیره تربیتی امام علی (ع) جهت ارائه الگویی برای سبک زندگی اسلامی - ایرانی». فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه. سال هفتم. شماره ۲۸.
۱۰. حکاک، محمد و آئینی، محمد امین. (۱۴۰۰). «طراحی الگوی تربیت معنوی مدیران بر اساس آموزه های نهج البلاغه با استفاده از روش مدل سازی ساختاری تفسیری (ISM)». *دوفصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*. شماره ۱.
۱۱. حکاک، محمد و منتظری نجف آبادی، راضیه. (۱۳۹۹). «نقش نظارت توهین آمیز بر تنش شغلی و انحراف کارکنان بانک‌های منتخب شهرستان نجف‌آباد با نقش میانجی خود تنظیمی». *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. شماره ۴۴.

۱۲. خامنه ای، سید علی. (۱۳۸۰). «فرمان هشت ماده ای به سران قوا درباره مبارزه با مفاسد اقتصادی». ۱۰ اردیبهشت ماه ۱۳۸۰.
۱۳. دلشاد تهرانی، مصطفی. (۱۳۹۵). «دوره آموزشی روش شناسی در نهج البلاغه و متون اسلامی». دانشگاه علوم و حدیث پردیس تهران.
۱۴. روزنامه دنیای اقتصاد. (۱۳۸۶). پنجشنبه، ۱۳۸۶/۰۷/۰۵.
۱۴. لطیفی، حسین و سبزیان فرد، شهرام. (۱۳۹۸). «تحلیلی بر پیشگیری وضعی از جرائم و تخلفات مالی و اداری در شهرداریها». *دانش حقوق مالیه*. شماره ۱۰.
۱۵. شیخی، محمد حسین. (۱۳۹۰). «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن». *فصلنامه اسلام و پژوهش های مدیریتی*. سال اول. شماره ۲.
۱۶. فراتی، امیر. (۱۳۹۸). «نقش مدیریت بر کاهش تخلفات اداری کارمندان».

<http://amirforati.blogfa.com/post/7>.

۱۷. فتاحی، فرهاد و جهانگیر فرد، مجید و مهدیزاده، علی. (۱۳۹۹). «تأثیر رفتارهای منفعت طلبانه مدیران بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان». *پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی*. شماره ۱.
۱۸. قایمی، محمد حسین. (۱۳۸۵). «عوامل مؤثر در بروز جرایم و مفاسد اداری و شیوه های پیشگیری از آن». *نشریه دادرسی*. شماره ۵۶.
۱۹. اسلام پناه، مهدی. (۱۳۹۷). *طراحی مدل بازدارنده فساد اداری با اتکاء به آموزه های اسلامی*. رساله دکتری. الوانی، سید مهدی. دانشگاه علامه طباطبائی.
۲۰. توکلی، عبدالله. (۱۳۹۰). *طراحی شاخص های ملی سنجش فساد اداری در ایران*. رساله دکتری. تسلیمی، محمد سعید. دانشگاه تهران.
۲۱. فریدونی، عباس. (۱۳۹۹). *راهکارهای حقوقی ارتقای سلامت نظام اداری در سازمان تأمین اجتماعی*. پایان نامه ارشد. فریدونی، محمد علی. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد مرودشت.

22. Trevino, L. K., Nelson, K. A. (2021). *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. 8th Edition. Wiley Publications, 384 Pages.

23. <https://irandoc.ac.ir>.
24. <https://www.transparency.org/en/cpi/20۲۰/results/irn>.
25. Abdullah, N. A., Muhamad Nasruddin, A. N., Mokhtar, D. (2021). "***The Relationship Between Personality Traits, Deviant Behavior and Workplace Incivility***". *The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*,86(5): pp. 169-184.
26. Chang, H. S., Kim, W. G., Li, J. J., & Haldorai, K. (2020). "***Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior***". *International Journal of Hospitality Management*,86(5): pp. 179-201.
27. Fathi Agwa, A. M. (۲۰۲۰), "***Workplace Deviance Behaviors***", Publisher: *intechopen, Web of Science™*, pp.۱ -15.
28. Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2009). "***The development and validation of the Workplace Ostracism Scale***". *Journal of Applied Psychology*, 93(6): pp. 279-302.
29. Khulida, K. Y., Tan, F. Y., Johanim, J., & Nur, A. S. (2۰15). "***The Perception on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations***". *Procedia Economics and Finance*,۳1: pp. 2۵۱-26۱.
30. Gökoğlu, S. K., Öztürk, E. B. (2021). "***A Cross-Cultural Review of Workplace Deviance Research***". *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*. Publisher: *IGI Global*, pp. 354-378.
31. Nasir, M., Bashir, A. (2۰12). "***Examining workplace deviance in public sector organizations of Pakistan***". *International Journal of Social Economics*, pp. 240-253.
32. Polat Dede, Y. (2020). "***Relationship Between Conflict and Deviant Workplace Behavior in Family Business***". *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*. Publisher: *IGI Global* , pp. 159-186.

33. Singh, Y. (2020). "**Workplace Deviance: A Conceptual Framework**". *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*. Publisher: IGI Global, pp. 1-22.
34. Streng, F. (2007). "**Sentencing in Germany: Basic Questions and New Developments**". *German Law Journal*, 8(2), pp. 153-171.
35. Tomar, J. S. (2017). "**Effectiveness and Impact of Rural Health Care Policies in El Salvador**". *Health Policy*. 70(3): pp. 303-325.
36. Tomar, J. S., Khandelwal, R., Jain, R., & Lian, H. (2020). "**Role of Employee Engagement in Reducing Workplace Deviance**". *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*. Publisher: IGI Global, pp. 229-269.