

## طراحی مدل سلامت اداری کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی(ع) با استفاده از تحلیل کیفی داده بنیاد

حاجیه رجیبی فرجاد<sup>۱</sup>  
آمنه مالمیر<sup>۲</sup>

### چکیده

در ادبیات حقوق اداری، سلامت اداری وضعیتی است که در آن، فساد اداری در عملکرد یک سازمان دولتی، به میزان قابل قبولی کاهش یافته باشد. قبل از هر گونه اقدام در زمینه سلامت اداری، باید به شناخت درستی در مورد ابعاد وجودی انسان، کشورها و سازمان‌های اسلامی نیازمند طراحی مدل‌های اسلام و غرب به ابعاد وجودی انسان، کشورها و سازمان‌های اسلامی نیازمند طراحی مدل‌های بومی و اسلامی در زمینه سلامت اداری منابع انسانی مسلمان خود می‌باشند. این پژوهش به دنبال طراحی مدل سلامت اداری کارکنان از دیدگاه حضرت علی علیه‌السلام است. روش پژوهش، نظریه‌پردازی داده بنیاد بوده و با استفاده از این روش اقدام به طراحی مدل سلامت اداری کارکنان بر اساس اسناد، کتب و مقالات نگاشته شده پیرامون سیره امام علی علیه‌السلام شده است. همچنین، جهت اعتبار سنجی مدل از شاخص کاپا استفاده که برای مدل در سطح معتبر اندازه‌گیری شد. در نهایت مدل سلامت اداری کارکنان بر اساس سیره امام علی علیه‌السلام شامل ۳۵ شاخص، ۹ مؤلفه و ۳ بعد (عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل برون سازمانی) طراحی شد. انتظار می‌رود یافته‌های این تحقیق، در زمینه ایجاد سلامت اداری در کارکنان، راهگشای مدیران در جوامع اسلامی باشد.

واژگان کلیدی: سلامت اداری در اسلام، عوامل فردی سلامت اداری، عوامل سازمانی سلامت اداری، عوامل برون سازمانی سلامت اداری.

۱. دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

hajieh\_rajabi@yahoo.com

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران (نویسنده مسئول)

amenehmalmir@yahoo.com

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

مفهوم سلامت یکی از مفاهیمی است که در سازمان‌های امروزی لازم‌الاجراست (کلایر و همکاران، ۲۰۲۰: ۳۳۵). در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی، تأثیر بسزایی دارد. برای داشتن جامعه‌ی سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کرد و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی قابل ملاحظه‌ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است. یکی از چهارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد «سلامت سازمانی» است (پورعزت، ۱۳۹۰: ۲۳۰).

سلامت سازمانی، عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر. پارسونز (۱۹۶۷) در تعریف یک سازمان سالم می‌گوید: «همه سیستم‌های اجتماعی برای بقاء و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند، و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند، در این صورت سلامت آنها تضمین می‌گردد» (شریعتمداری، ۱۳۸۸: ۶۸). در تعریف دیگری از سلامت سازمان، سازمانی را سالم می‌دانند که آفریننده باشد و برای این ویژگی، یعنی آفرینندگی باید از ویژگی‌هایی برخوردار باشد که عبارتند از: الف) دگرگونی را بپذیرد؛ ب) اندیشه‌های تازه را گرامی بدارد؛ ج) آزمایش و شکست را جزئی از کامیابی بداند؛ د) از کوشش افراد قدردانی کند. سازمانی که دارای جو سالمی است سازمانی است که در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد، دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات بدست آمده باشد (صادقی، علوی،

۱۳۹۳: ۵۴۹). نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد باشد. حمایت داخلی، آزادی از ترس و تهدید را فراهم کند؛ زیرا که تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند و قابلیت انعطاف را کاهش می‌دهد و به جای علاقه به کل نظام حفاظت از خود را تحریک می‌کند (علی پورلری و شیرینی، ۱۳۹۶: ۲). برای داشتن جامعه‌ی سالم، باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود، ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود (پاکنژاد، ۱۳۹۳: ۳۵).

از دیدگاه اسلام، سلامت سازمانی به معنای رعایت قوانین و مقررات و ارزش‌های اسلامی در انجام وظایف و فعالیت‌های اداری، همچنین رعایت موازین ارزشی و اخلاقی اسلام در روابط بین کارکنان و مدیران و ارباب رجوع است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳: ۶۵۰). اسلام، سلامت نظام اداری را مشروط به سلامت کارکنان به ویژه مدیران عالی و رهبران جامعه، توجه به نیازهای مادی و معنوی کارکنان دولت، رعایت اهلیت‌ها در واگذاری امور، اعمال نظارت چندگانه بر فعالیت‌ها و عملکرد مدیران، اعمال رویه‌های عادلانه در روابط متقابل شخصی و جبران خدمات، تحول در ارزش‌ها و باورها، تحول در برنامه‌های آموزش و پرورش نیروی انسانی، مشارکت مردم در اداری امور، برخورد قاطع با متخلفان و امثال اینها. در این زمینه می‌توان به منشور مدیریتی امیر مؤمنان علی (علیه السلام) به مالک اشتر اشاره کرد که مبتنی بر باورها و ارزش‌های اسلامی است و با نگاهی نظام‌مند، بایدها و نبایدهای مدیریت را برای دستیابی به سلامت و رشد و بقای نظام اداری و نیروی انسانی شاغل در آن بیان می‌کند (فروزنده دهکردی، فروغی نیا، ۱۳۹۲: ۳۰). مروری اجمالی بر سیره‌ی مدیریتی امام علی (علیه السلام) ما را به این نکته مهم رهنمون می‌سازد که آن حضرت برای حفظ سلامت نظام اداری تدابیر و سیاست‌های جامع و نظام‌مند را در کانون توجه قرار می‌دادند.

## ۲. اهداف و سؤالات پژوهش

با بررسی شرایط سخت امروزی که جوامع بشری به ویژه مسلمانان با آن روبرو می‌شوند؛ نگاهی کوتاه به گذشته‌ی پر افتخار دستاوردهای مدیریتی موفق‌ی چون دوران حکومت امیرالمومنین علی علیه السلام مقایسه‌ی با شرایط اسفناک امروز مسلمانان در اقصی نقاط جهان در می‌یابیم که فراموشی این احکام ناب الهی اسلامی موجب عقب ماندگی جوامع شده است، لذا بر آن شدیم

تا با بهره‌گرفتن از نهج البلاغه به عنوان گنجینه‌ای سرشار از اندیشه‌های مدیریتی به استخراج رهنمود مدیریتی جامعی برای رهایی از این عقب‌افتادگی و اصلاح امور مسلمانان پردازیم. به این ترتیب، برای پر کردن این خلأ و همچنین با توجه به اینکه علی بن ابی طالب حضرت علی علیه‌السلام به عنوان خلیفه و امام، فرد مورد قبول هر دو گروه سنی و شیعه اقدام به تشکیل حکومت کرده و سیره ایشان «سیره: روش، منش، اصولی می‌باشد که در راستای رهبری و تدبیر امور در حوزه‌های حکومتی به کار گرفته‌اند» (اخوان مقدم و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۰)، سرشار از الگوهای مدیریت اسلامی می‌باشد.

سلامت سازمانی عبارتست از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر. پارسونز (۱۹۶۷) در تعریف یک سازمان سالم می‌گوید: «همه سیستم‌های اجتماعی برای بقاء و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند، و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند، در این صورت سلامت آنها تضمین می‌گردد» (شریعتمداری، ۱۳۸۸: ۶۸). در تعریف دیگری از سلامت سازمان، سازمانی را سالم می‌دانند که آفریننده باشد و برای این ویژگی یعنی آفرینندگی باید از ویژگی‌هایی برخوردار باشد که عبارتند از: الف) دگرگونی را بپذیرد؛ ب) اندیشه‌های تازه را گرامی بدارد؛ ج) آزمایش و شکست را جزئی از کامیابی بداند؛ د) از کوشش افراد قدردانی کند. سازمانی که دارای جو سالمی است سازمانی است که در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد، دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات بدست آمده باشد (صادقی، علوی، ۱۳۹۳: ۵۴۹). نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد باشد. حمایت داخلی، آزادی از ترس و تهدید را فراهم کند زیرا که تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند و قابلیت انعطاف را کاهش می‌دهد و به جای علاقه به کل نظام حفاظت از خود را تحریک می‌کند (علی پورلری و شیری، ۱۳۹۶: ۲). برای داشتن جامعه‌ی سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود؛ ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود (پاکنژاد، ۱۳۹۳: ۳۵).

از دیدگاه اسلام، سلامت سازمانی به معنای رعایت قوانین و مقررات و ارزش‌های اسلامی در انجام وظایف و فعالیت‌های اداری، همچنین رعایت موازین ارزشی و اخلاقی اسلام در

روابط بین کارکنان و مدیران و ارباب رجوع است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳: ۶۵۰). اسلام سلامت نظام اداری را مشروط به سلامت کارکنان به ویژه مدیران عالی و رهبران جامعه، توجه به نیازهای مادی و معنوی کارکنان دولت، رعایت اهلیت‌ها در واگذاری امور، اعمال نظارت چندگانه بر فعالیت‌ها و عملکرد مدیران، اعمال رویه‌های عادلانه در روابط متقابل شخصی و جبران خدمات، تحول در ارزش‌ها و باورها، تحول در برنامه‌های آموزش و پرورش نیروی انسانی، مشارکت مردم در اداره امور، برخورد قاطع با متخلفان و امثال اینها. در این زمینه می‌توان به منشور مدیریتی امیر مؤمنان علی (علیه السلام) به مالک اشتر اشاره کرد که مبتنی بر باورها و ارزش‌های اسلامی است و با نگاهی نظام مند، بایدها و نبایدهای مدیریت را برای دستیابی به سلامت و رشد و بقای نظام اداری و نیروی انسانی شاغل در آن بیان می‌کند (دهکردی و فروغی نیا، ۱۳۹۲: ۳۰). مروری اجمالی بر سیره مدیریتی امام علی (علیه السلام) ما را به این نکته مهم رهنمون می‌سازد که آن حضرت برای حفظ سلامت نظام اداری تدابیر و سیاست‌های جامع و نظام مند را در کانون توجه قرار می‌دادند.

این پژوهش به دنبال این است که با بررسی متون، روایات و احادیث مربوط به دوران زندگی ایشان، به بحث سلامت از نگاه مدیریتی و به این سؤال پاسخ دهد: مدل سلامت اداری کارکنان از دیدگاه حضرت علی علیه السلام چگونه مدلی است؟

### ۳. پیشینه پژوهش

بررسی ادبیات تحقیق چه در حوزه منابع نظری و چه از میان پژوهش‌های انجام شده می‌تواند؛ محقق را در تدوین راهکارهای مناسب پژوهش یاری کند. لذا در این پژوهش سعی بر این است که ضمن استفاده از تجربیات پژوهشگران پیشین، گامی تازه در این مسیر برداشته شود.

اکبری کیا، امینی سابق (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان «طراحی و تبیین الگوی فرهنگ سازمانی اخلاق مدار در جهت ارتقاء سلامت اداری با استفاده از رویکرد آمیخته (تئوری داده بنیاد- مدلسازی معادلات ساختاری)» به بررسی سلامت اداری پرداختند. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ رویکرد، اکتشافی، و از لحاظ نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها، آمیخته (کیفی- کمی) بوده است. در فاز کیفی تحقیق و به منظور طراحی مدل بر اساس متدولوژی تئوری داده بنیاد، گروهی از خبرگان حوزه منابع انسانی شامل اساتید دانشگاه و مدیران ارشد سازمان‌های

دولتی و مشاورین برجسته انتخاب شدند و مورد مصاحبه عمیق قرار گرفتند. در این فاز، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد و این فرایند تا رسیدن به اشباع نظری محقق ادامه یافت و مجموعاً ۹ مصاحبه صورت گرفت. در فاز کمی نیز، کلیه کارکنان دولتی شهرستان همدان به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته و از این میان، ۳۵۰ نفر از روش نمونه‌برداری طبقه‌ای تصادفی با تسهیم متناسب به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در فاز کیفی تحقیق، بدلیل اینکه از روش تئوری داده بنیاد استفاده گردید، ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه‌های عمیق و غیرساختار یافته با خبرگان بود. در فاز کمی تحقیق نیز، ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای بسته و محقق‌ساز مشتمل بر ۴۲ گویه بود که بر اساس مدل مفهومی اولیه طراحی گردید. در فاز کمی تحقیق، جهت انجام تجزیه و تحلیل‌های توصیفی و استنباطی، از نرم‌افزارهای SPSS، Lisrel و smartPLS استفاده شد. سرانجام، نتایج تحقیق منجر به طراحی الگوی فرایندی بازاریابی سبز در شرکت‌های دارویی (بر اساس ساختار مدل پارادایمی) شد و روابط فرضی مدل در یک جامعه وسیع مورد آزمون و تأیید قرار گرفتند.

رضاییان (۱۳۹۳)، «عوامل بازدارنده فساد اداری از نگاه امیرالمؤمنین علی علیه السلام» را بررسی کرد. این تحقیق با رویکرد دینی بخصوص سیره رفتاری و گفتاری امیرالمؤمنین علی علیه السلام، و به روش توصیفی و استنباطی و با رعایت اصل احتیاط در پژوهش‌های دینی، درصدد یافتن عوامل باز دارندگی از فساد در نظام اداری می‌باشد. با توجه به تعاریف متفاوتی که از فساد اداری صورت گرفته است، به‌طورکلی فساد را می‌توان در دو سطح خرد و کلان مورد بررسی قرار داد. با مراجعه به سیره و اقوال علی علیه السلام می‌توان گفت: ایشان برای اصلاح ساختار اداری حکومت و جلوگیری از فساد، حداقل پنج سطح از عوامل را مورد اهتمام قرار داده‌اند که عبارتند از: عوامل روانی و رفتاری، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، عوامل سیاسی و عوامل اقتصادی.

مصباح یزدی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «سلامت اداری و راه‌های مبارزه با فساد اداری» به آسیب شناسی نظام اداری و شناسایی راه کارهای مبارزه با فساد اداری با هدف نیل به سلامت اداری پرداخت. توجه به گرایش‌های افراد مورد گزینش، آموزش‌های لازم قوانین و مقررات و نظارت بر حسن اجرای قوانین و... از جمله این شیوه‌ها است. در نظام مردم‌سالاری دینی، افزون بر موارد فوق و دقت و حساسیت در گزینش‌ها، تعهد اخلاقی و پایبندی به دین و آموزه‌های دینی،

و تقوا و ملکه درونی و تشویق‌ها و تنبیه‌ها از جمله مواردی است که برای نیل به سلامت اداری بسیار مهم و حایز اهمیت است (مصباح یزدی، ۱۳۹۳: ۳۰).

قهرمانی و حیدری (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سلامت نظام اداری و بهبود عملکرد نیروی انسانی سازمان‌های مالی - دولتی» به بحث سلامت اداری پرداختند. نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌ی اصلی حاکی از آن است که بین سلامت نظام اداری و بهبود عملکرد نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون سایر فرضیات بیانگر آن است که بین شاخص‌های سلامت نظام اداری (قانون‌گرایی، نظارت، آموزش، توسعه دولت الکترونیک) و بهبود عملکرد نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (قهرمانی و حیدری، ۱۳۹۲: ۱۵۵).

عبدی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به «تبیین عوامل موثر بر سلامت نظام اداری با تکیه بر آیات قرآن و سیره نظری و مدیریتی امام علی (علیه السلام) با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی» پرداختند. با تحلیل محتوای منابع اسلامی می‌توان چنین نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است؛ بنابراین، اعمال سه‌نوع اصلاحات بینشی و اعتقادی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی ضروری است.

افضلی (۱۳۹۰)، در تحقیقی با عنوان «فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون‌رفت» به بررسی فساد اداری در سازمان‌ها پرداخت. این مقاله در پی تبیین نقش فساد اداری در جوامع و تأثیر آن بر توسعه است. به این منظور، ابتدا وارد ادبیات مفهومی شده، به تعریف فساد به‌ویژه فساد اداری که مانع اصلی توسعه و منشأ مفاسد دیگر می‌باشد، و سپس به سطوح، انواع و مفهوم فساد در اسناد بین‌المللی اشاره شده. آنگاه در یک بحث کوتاه، علل و عوامل مؤثر در فساد اداری را بیان داشته، ضمن بررسی تطبیقی وضعیت فساد اداری در سطح جهانی و ایران، پیامدها و راهکارهای مبارزه با این پدیده ویرانگر را بیان کرده است (افضلی، ۱۳۹۰: ۲۳۵).

عثمان دم (۲۰۲۰)، در پژوهشی، به بررسی «تأثیرات توسعه دولت الکترونیک بر فساد در آفریقا» پرداخته است و عوامل موثر بر سلامت اداری را در دولت الکترونیک بررسی کرده که

نتایج این مطالعه نشان می‌دهد، دولت الکترونیک سلامت سازمانی را ارتقا می‌بخشد (عثمان آدم، ۲۰۲۰: ۱۰).

اوجیکا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان درک فساد، کیفیت نهادی و عملکرد شرکت‌های ذکر شده در نیجریه به بررسی آسیب‌پذیری جهانی در برابر فساد در غیاب قوانین و مقررات بین‌المللی دقیق پرداختند. فساد اشتغال، زیرساخت‌های اجتماعی، فقر زدایی، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی، توانمندسازی سرمایه انسانی، شهرت اقتصادی و همزیستی مسالمت‌آمیز اجتماعی را آزار داده است. بنابراین، فساد فقدان شفافیت و نظارت ضعیف نظارتی در حاکمیت جهانی را تحریک می‌کند، در جایی که فقدان قانون فقهی قابل توجه است یا اراده سیاسی کافی برای کنترل، محافظت و افزایش ارزش در زنجیره دولت وجود دارد. در نیجریه، فساد به ویژه توسط افراد متجاوز به ویژه در میان مقامات دولتی و محیط نهادی، در سال ۲۰۱۸، نیجریه در میان ۱۴۴ کشور اعلام شده توسط سازمان شفافیت بین‌الملل در ۱۴۴ کشور کم فساد قرار دارد. شاخص تصورات فساد اداری نشان دهنده وقایع ظالمانه اوضاع وخیم است که بیشتر در زمینه پولشویی، رشوه، فرار مالیاتی، جعل و دروغ، کمک و مشارکت، حقوق و دستمزد کارگران شبح، جایزه قرارداد اشباح، تجاوز به عنف، بدقولی‌های انتخاباتی، اختلاس‌ها و سایر موارد است (اوجیکا و همکاران، ۲۰۱۹: ۱).

خان و کریشنن<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان «تصور تأثیر فساد در نهادهای ملی و سیستم‌های خدمات ذینفعان ملی در بلوغ دولت الکترونیکی» به فساد اداری پرداختند. تحقیقات مرتبط با فساد و بلوغ دولت الکترونیکی عمدتاً بر تأثیر دولت الکترونیکی بر فساد متمرکز بوده است و اکثر قریب به اتفاق مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد که دولت الکترونیکی می‌تواند، به طور موثر سطح فساد در یک کشور را کاهش دهد. با استفاده از دیدگاه نهادی برای ادراک فساد ادعا کردند که فساد در سه نهاد اساسی ملی (سیاسی، حقوقی و رسانه‌ای) و دو سیستم خدمات ذینفعان ملی (سیستم‌های تجاری و شهروندی) در یک کشور می‌تواند بلوغ دولت الکترونیکی آن را مانع شود (خان و کریشنن، ۲۰۱۹: ۲۴).

تفاوت این کار با تحقیقات انجام شده قبلی در این است که هر چند تحقیقات زیادی در

1. Ojeka & elth

2. Khan, a&Krishnan,S



مورد نهج البلاغه و کلام امیرالمومنین (ع) انجام شده است؛ اما تا کنون در پیشینه داخلی و خارجی مدل سلامت اداری از دیدگاه امام علی (ع) کار نشده است.

#### ۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر، جزء تحقیقات اکتشافی و از نظر نوع هدف، بنیادی و نیز از لحاظ فرآیند، نظریه پردازی داده بنیاد می باشد که در این راستا به کتابها و اسناد و مدارک موجود از سیره حضرت علی علیه السلام مراجعه شده و ابزار تجزیه و تحلیل در این پژوهش، تحلیل محتوای کیفی است. برای سنجش کیفیت مدل طراحی شده از شاخص کاپا استفاده شد. طبق محاسبات صورت گرفته، مقدار شاخص کاپا برای مدل برابر است با ۰/۸۷۵. که در سطح توافق معتبر قرار گرفته اند.

**روش نظریه پردازی داده بنیاد:** در روش نظریه پردازی داده بنیاد برای رسیدن به یک نظریه باید از یک روش سازماندهی شده استفاده شده که به آن کدگذاری گفته می شود. مراحل کدگذاری در این روش، عبارت است از: کدگذاری باز (خلق مفاهیم و مقوله ها: ابتدا تمام نکات کلیدی استخراج و کدگذاری می شوند و بعد از بررسی و تحلیل آنها، کدهای مشابه به مفاهیم خاصی اختصاص می یابد)، کدگذاری محوری (شناسایی مقوله محوری، شرایط علی، شرایط مداخله گر، بسترها، راهبردها و پیامدها) و کدگذاری انتخابی (خلق نظریه: مرحله اصلی نظریه پردازی داده بنیاد می باشد که محقق براساس نتایج کدگذاری باز و محوری به ارائه نظریه می پردازد) (پورعابدی، ۱۳۹۵: ۴۴). در زیر گام های اجرایی هر دو مدل به اختصار توضیح داده شده است:

۱. ابتدا اسناد و مدارک مرتبط با سیره حضرت علی علیه السلام مورد مطالعه قرار گرفت و متونی که دارای محتوای سلامت اداری بودند استخراج شدند. در این مرحله کدگذاری باز صورت گرفت. از دو واژه عربی صحه و فساد که معادل واژه سلامت اداری و فساد اداری است، استفاده شد. به این صورت که متون استخراجی به طور عمیق تر و با توجه به سلامت اداری مورد مطالعه مجدد قرار گرفتند و عناوین ضروری و حیاتی یادداشت شد. برای جمع آوری اطلاعات پیرامون صحه و فساد از دوروش لغت کاوی و معنا کاوی استفاده شد.

۲. در مرحله دوم به برای جمع آوری اطلاعات، نهج البلاغه و غررالحکم که مجموعه بیانات و نوشته‌های امام علی (ع) است به منزله منبع اصلی تحقیق در نظر گرفته شد. بعد به مرحله فهرست کردن کدها پرداخته شد. ضرورت اقتضا می‌کرد به طور مستمر عمل جمع آوری، تکمیل و اصلاح داده‌ها در طول تحقیق بارها و بارها تکرار شود تا به نقطه اشباع برسد. به این صورت که عناوین یادداشت شده در مرحله قبلی به صفحه دیگری انتقال یافتند تا برای مراحل بعد مورد تحلیل قرار بگیرند.

۳. در این مرحله، گروه‌بندی مفاهیم صورت گرفت. یعنی این که کدهای مشابه در قالب کدهای کلی‌تر گروه‌بندی شدند. کدهای استخراج شده از مراحل قبل می‌باشند که تحت عنوان کلی‌تر، گروه‌بندی شدند. به همین صورت سایر کدهای مشابه با هم تحت عنوان یک کد کلی‌تر گروه‌بندی شدند.

۴. پس از این که گروه‌های مشابه با هم ادغام شدند، گروه‌های ایجاد شده دسته‌بندی شدند. ۵. در مرحله آخر، دسته‌ها برای ایجاد دسته اصلی با یکدیگر ادغام شدند. در این مرحله مدل محتوایی سلامت اداری از دیدگاه حضرت علی علیه‌السلام طراحی شد.

۶. پس از مرحله کدگذاری باز، از بین مقوله‌های استخراج شده، مقوله‌ای را که سایر مقوله‌ها را پوشش می‌داد، به عنوان پدیده مرکزی انتخاب شد. که در این پژوهش، عوامل مؤثر بر سلامت اداری به دلیل این که سایر مقوله‌ها را در بر می‌گرفت، به عنوان پدیده مرکزی انتخاب شد. سپس سایر مقوله‌ها در قالب عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل برون سازمانی دسته‌بندی شدند. و شرایط علی نیز همان عوامل استخراج شده در مدل می‌باشند.



السلام را ارائه دهد.

### ۱-۶. عوامل فردی

۱. تناسب شخصیت با شغل کارکنان: تطبیق شرایط لازم برای انجام یک کار و ویژگی‌های شخصیتی منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌شود. اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه جابه‌جایی کارکنان، غیبت، کم‌کاری-های پنهان، فساد، تخلف و کشمکش‌ها به پایین‌ترین میزان، تنزل پیدا می‌کند. (۱) بهره‌وری شغلی فرد در سازمان در سطح بهینه باشد. (۲) میزان خطاهای او در سازمان کاهش یافته و میزان غیبت او از کار کاهش یابد (ساعتچی، ۱۳۸۲، ص ۳۲۳-۳۲۷).

۲. اخلاق: در حالی که اخلاقیات و ملزومات اخلاقی زمینه‌رشد، توسعه و افزایش ارزش‌ها در درازمدت را فراهم می‌سازد، فساد و تخلف می‌تواند؛ به حداقل کردن ارزش‌ها در درازمدت منتهی گردد. ذکر این نکته حایز اهمیت است که هنجارهای اخلاقی به وسیله فرهنگ، فن‌آوری و مذهب متأثر می‌گردد و هیچ سطح استاندارد اخلاقی برای زندگی اجتماعی در نقاط مختلف جهان وجود ندارد، اما با این وجود، بعضی محققان حداقل استانداردهای اخلاقی را برای انسان در جوامع در نظر می‌گیرند (رضاییان، ۱۳۸۲: ۲۱).

### ۲-۶. عوامل سازمانی

عوامل سازمانی به سه دسته تقسیم می‌شوند. عوامل ساختاری، عوامل مدیریتی و عوامل رفتاری. عوامل ساختاری که بیان‌کننده ویژگی‌های درونی یک سازمان هستند و مبنایی به دست می‌دهند که می‌توان بدان وسیله سازمان‌ها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد. ۲- عوامل رفتاری که حاکی از نوع تعامل میان کارکنان و مدیران در یک سازمان می‌باشد. ۳- عوامل مدیریتی که بیانگر ویژگی‌های مدیران سازمان می‌باشد (علاقه‌بند، ۱۳۷۸: ۱۶).

### ۱-۲-۶. عوامل ساختاری

- شفافیت در امور: یکی از عواملی که از بی‌عدالتی‌ها و فسادهای بالقوه نظام و نیز اصولی‌نسنجیده‌کاری و صرفه‌جویی خالصی در فرآیندهای مدیریت و اداره جلوگیری می‌کند، شفافیت است. شفاف بودن امور و مسائل در حکومت و مدیریت از جمله؛ کلیدی‌ترین سیاست‌هاست؛ زیرا به طور عمده تباهی و خلاف کاری آنجا پیدا می‌شود و رشد می‌کند و برپا می‌ماند که امور

و موضوعات از دید مردمان و اداره شونده‌گان پنهان بماند. مدیریت‌های پشت‌پرده بستر ساز نادرستی، خلاف کاری و ستم‌گری است. اگر همه چیز شفاف صورت بگیرد، اقدامات خلاف قانون و بیرون از آن، روابط پنهان قدرت طلبانه و منفعت‌جویانه، معاملات سایه‌ای که قابل حسابرسی و پیگرد قانونی نیست، معنی نمی‌یابد یا به شدت کم می‌شود (دلشاد تهرانی، ۱۳۹۵). اگر شهروندان درباره تو ستم روا داشتی را گمان بردند، دلیل خود را برایشان شفاف آشکار کن و با این شفاف‌سازی‌ات، گمان‌های (بد) ایشان را از خویش بگردان. امیر مؤمنان (ع) بنای حکومت را بر صراحت و روشنی و شفاف‌سازی می‌داند، چنان‌که در آغاز حکومت خویش در سخنی با مردم، روشی حکومت‌داری و مدیریت خود را چنین بیان می‌فرماید: «به خدا سوگند هرگز به اندازه سر سوزنی حقیقت را پنهان نداشته‌ام و هیچ‌گونه دروغی نگفته‌ام». حکومت و مدیریت امام علی (ع) این‌گونه بود، شفاف و به دور از هرگونه ناراستی، پنهان کاری، دروغ‌گویی و فریب‌کاری. آن حضرت می‌فرمود: «هان بدانید که حق شما در نزد من آن است که هیچ‌رازی را - جز در جنگ - از شما پنهان ندارم». شفاف‌سازی از جهات گوناگون موجب کارایی حکومت و مدیریت می‌شود، از جمله «درستکاری مدیران، اداره سالم امور، مشارکت یافتن مردمان و اداره شونده‌گان، مشخصی شدن سریع تباهی‌ها و خلافت‌کاری‌ها، اصلاح به موقع امور، دستیابی بهینه به اهداف، توجیه مردم و اداره شونده‌گان و راه بردن مردم بر حق». روش‌ها و مراحل مربوط به سیاست‌گذاری و اموری مانند رقابت در پروژه‌های دولتی به حدی مبهم است که، گاهی فهمیدن فرآیند و مراحل طی شده قبل از تصمیم‌گیری‌ها دشوار است (امیری، ۱۳۹۴: ۲۶).

- کاهش تعارض اهداف فرد و سازمان: افراد مختلف دلایل متفاوتی برای مشارکت در سازمان‌ها دارند، در نتیجه سازمان‌ها به طور مستمر با مسئله تقابل منافع و اگر با استراتژی‌ها و اهداف سازمانی مواجه می‌باشند. هنگامی که کارکنان نسبت به سازمان نوعی تعهد، وابستگی عاطفی و تعصب به ارزش‌ها و اهداف را داشته باشند و اهداف خود و سازمان را تقریباً همسو احساس نمایند، در آن صورت از هیچ تلاشی در جهت اهداف سازمان و ارتقای ارزش‌های سازمان فروگذار نخواهند کرد. یگانگی نسبی اهداف فرد و سازمان می‌تواند برای سازمان خوشایند باشد و باعث افزایش رضایت کاری و بهبود عملکرد کارکنان گردد (دلشاد تهرانی، ۱۳۹۴). امام علی (ع) فرمودند: «بالآخره سومی به پا خواست و همانند شتر پرخور و شکم

برآمده، همی جز جمع‌آوری و خوردن بیت‌المال نداشت. بستگان پدری او، به همکاری اش برخاستند. آنها هم چون شتران گرسنه‌ای که بهاران به علفزار بیفتند و با ولع عجیبی گیاهان را بلعند، برای خوردن اموال خدا دست از آستین برآوردند، اما عاقبت بافته‌هایش پنبه شد و کردار ناشایست او کارش را تباه ساخت و سرانجام، شکمبارگی و ثروت اندوزی، برای ابد نابودش ساخت» (سیدرضی، خطبه ۳).

- ایمنی و بهداشت روانی محیط کار: مدیران سازمان همواره به فکر افزایش کیفیت و کمیت کار هستند و تعداد کمی از آنان واقعا به سلامت جسم و روح، ایمنی، رفاه و ایمنی اجتماعی و اقتصادی کارکنان می‌اندیشند، بنابراین اگر شرایط کار نامطلوب و نامناسب باشد، انگیزه و روحیه در کارکنان کاهش می‌یابد و به رفتارهایی ناهنجار مانند کم‌کاری، سوءاستفاده از مویقت، خودبی‌توجهی، به همکاران و ارباب رجوع و ... بدل خواهد شد. بنابراین، محیط سالم و ایمن همیشه تخلفات سازمانی را کاهش خواهد داد و برعکس، در محیط ناامن و غیر بهداشتی، تخلفات سازمانی راهی برای فرار از عدم امنیت خواهد بود (پورولی، ۱۳۸۷: ۱۲۸).
- واجب کفایی تامین نیازهای اساسی جامعه: از دیدگاه اسلام هدف مقدماتی از تشکیل سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های عمومی و دولت، تأمین نیازهای عمومی است. اگر سازمان‌ها وظایف خود را در این زمینه انجام دهند به بخشی از رسالتی که بر عهده آنان گذارده شده عمل نموده‌اند و در غیر این صورت به هر اندازه که دستیابی به منافع شخصی و گروهی سازمان‌ها، در رفتارهای سازمان‌ملاک باشد، سلامت عملکرد آنان زیر سوال رفته و باید پاسخگو باشند (رضاییان، ۱۳۸۴). اسلام بر تولید کالاها و خدمات اساسی و مورد نیاز جامعه تأکید و تولید آن را در حد کفایت جامعه بر عموم افراد واجب کرده است. همانا صنعتی که نظام بر آنها متوقف است واجب کفایی است؛ زیرا حفظ نظام و استوار داشتن آن واجب است؛ بلکه گاهی اینگونه اعمال بر بعضی از مکلفان که چنین قدرتی دارند واجب عینی می‌شود (انصاری، ۱۲۱۴: ۶۳). امیر مؤمنان علی علیه‌السلام، در نامه‌ای به یکی از کارگزاران و مأموران خود چنین می‌فرماید: «او را فرمان می‌دهد به تقوا و ترس از خدا در امور پنهانی و اعمال مخفی، در آنجا که جز خدا هیچ کس شاهد و گواه، و احدی غیر از او وکیل نیست و نیز به او فرمان داده که برخی از اطاعت‌های الهی را آشکارا انجام ندهد. در حالی که، در پنهان خلاف آن را انجام می‌دهد (و باید بداند) آن کس که پنهان و آشکارش، کردار و گفتارش

با هم مخالفت نداشته باشد، امانت الهی را ادا کرده و عبادت را خالصانه انجام داده است» (سیدرضی، نامه ۲۶).

- **پیشگیری از فعالیت‌های ناسالم سازمانی:** در اسلام، بسیاری از فعالیت‌های سازمانها مانند تولید کالاها و خدماتی که به سلامت جامعه زیان می‌رسانند، ممنوع شده و در برخی از کتاب‌های شیعه با عنوان «مکاسب محرمه» از آنها بحث شده است؛ از این رو اسلام با تحریم مواردی از قبیل معاملات و قراردادهای زیان آور، سودآوری از راه ربا، احتکار، نیرنگ و غش در معامله، از ورود سازمانها به فعالیت‌های ناسالم پیشگیری و سلامت سازمانی را تأمین می‌کند (فرج پور، ۱۳۸۳: ۵۵). اموال عمومی امانتی است که در اختیار کارگزاران قرار گرفته است؛ بنابراین، آنان حق بذل و بخشش اموال عمومی را ندارند؛ چنان‌که حضرت علی (ع) می‌فرماید: «جود الوالۃ بقی‌المسلمین جور و ختر» «بخشش حاکمان از بیت المال مسلمانان، ستم و خیانت است» و نیز می‌فرماید: «بدانید هر زمینی را که عثمان بخشید و هر ثروتی را که از اموال خداوندی هدیه کرد، به بیت المال باز می‌گردد؛ چراکه حقوق گذشته را چیزی از میان نبرد و اگر این ثروت‌ها را بیابم، در حالی که مهریه زنان شده یا در شهرها توزیع شده باشد، به جایگاهش بازگردانم؛ چراکه عدالت را گشایشی است و هر آن کس که عدالت برایش تنگ باشد، ستم بر او تنگ تر خواهد بود» (ابن ابی الحدید، ۱۴۰۴، ج ۱: ۲۶۹).

## ۲-۲-۶. عوامل مدیریتی

- **تمرکززدایی:** منظور از تمرکز اداری این است که قدرت تصمیم‌گیری در اختیار افرادی محدود در بالاترین سطح اداری یا سازمانی قرار گیرد؛ سازمان‌های متمرکز از آنجا که قائم به شخصی هستند، بسیار شکننده و آسیب‌پذیرند و با اندک تحولی فرو می‌پاشند. منطبق قرآن نیز این است که حتی اگر رهبری جامعه بر عهده بالاترین انسان، یعنی وجود شریف پیامبر اکرم (ص) باشد، باز جامعه اسلامی نباید قائم به شخصی او باشد، به گونه‌ای که با فقدان آن حضرت، شالوده جامعه به هم ریزد (آقایروز، ۱۳۹۴: ۵۶). بنابراین، از آنجا که تمرکز در سازمانها سبب کاهش خلاقیت و رشد و تعالی نیروی انسانی می‌شود و این با سرشت و فطرت او که حرکت به سمت تعالی و پیشرفت و نیل به کمالی نهایی است و با روح تعالیم اسلامی منافات دارد، مدیران باید با تقویض اختیار به کارکنان و زیر مجموعه خود زمینه رشد و بالندگی آنها را فراهم آورند.

- تصمیم‌گیری مشورتی: تصمیم‌گیری‌های فردی غالباً به استبداد رأی منتهی شده و ناکارآمدی سازمان را به دنبال دارد، به همین دلیل و به منظور اداره امور به شیوه‌های صحیح در اسلام بر مشورت و نظرخواهی از دیگران در انجام امور تأکید شده است و این مهم را عامل اساسی جهت حفظ سلامت سازمان معرفی نموده است که مدیران باید به آن توجه نمایند. امیر مؤمنان علی (ع) می‌فرماید: «آن کسی که رایزنی کند، هلاک و نابود نمی‌شود» (مجلسی، ۱۴۰۳، ق: ۱۰۵) و «هر کس با خردمندان مشورت نماید، به راه درست رهنمون می‌شود». در این شیوه از نظرهای متخصصان استفاده می‌شود، اما تصمیم‌گیری نهایی با یک نفر است. ویژگی این نوع از تصمیم‌گیری آن است که از مزیت تصمیم‌گیری گروهی که تنوع دیدگاه‌هاست، استفاده و از معایب آن که اجتناب از مسئولیت‌گریزی افراد و همچنین وقت‌گیر بودن آن، اجتناب می‌شود.
- پاسخ‌گویی: مدیران ارشد با مسئولان پایین‌تر کاملاً در اشتراک و همسویی قرار دارند و ماهیت سرپرستی، مسئولانه است؛ چنان که امیر مؤمنان (ع) فرموده است: «شما را درباره عملی به چیزی که از آن بازخواست می‌شود به پروا داشتن از خدا سفارشی می‌کنم که شما در گرو آن هستید و به سوی آن رهسپارید؛ خدای عزوجل می‌فرماید؛ هر کسی در گرو دستاورد خویش است» و می‌فرماید: «و خداوند شما را از عقوبت خود بر حذر می‌دارد، و بازگشت همه به سوی خدا است و می‌فرماید؛ پس سوگند به پروردگارت که از همه آنان درباره آنچه می‌کرده‌اند، پرسش می‌کنم، بدانید ای بندگان خدا، که خداوند شما را از اعمالتان بازخواست خواهد کرد» (مجلسی، ۱۴۰۳، ق: ۵۴۳).
- تفویضی اختیار: یک قاعده قانونی مبتنی بر توافق عمومی بر سر اینکه هر کسی چه حیطه‌ای از قدرت و مسؤولیت را دارا باشد، بایستی در نظر داشت که نهادهای مردم‌سالار ساز و کارهای پاسخ‌گویی و شفافیت را در سطوح مختلف پدید می‌آورند و این امر تداوم شبکه فساد برای درازمدت را با دشواری مواجه می‌سازد (فرج پور، ۱۳۸۳: ۶۵).
- نظارت و کنترل: سازمانی نظارت بر عملکرد کارکنان به منظور پیشگیری از کوتاهی در ادای وظایف و تجاوز به حقوق مردم و نیز حفظ سلامت نظام اداری، ضروری است. دستور حضرت علی (ع) به کعب بن مالک، مبنی بر مسافرت به منطقه کوره السواد و تحقیق و بررسی عملکرد کارگزاران در آن منطقه و ارسال گزارش به آن حضرت بیانگر این مهم در حفظ سلامت نظام اداری است. همچنین امیر مؤمنان (ع) در نامه ای به یکی از مدیران خود می‌فرماید: «به



من خبر رسیده که تو زمین های آباد را ویران کرده ای و آنچه توانسته ای، تصاحب نموده ای و از بیت المال که زیر دستت بوده است، به خیانت خورده ای؛ بی درنگ حساب خویش را برایم بفرست» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹).

- ارزیابی عملکرد: چنانچه مدیریت و سازمان بتواند با ارزیابی عملکرد کارکنان ریشه بسیاری از تخلفات اداری، کم کاری های پنهان، غیبت و کشمکش ها را شناسایی نماید، خواهد توانست با راهکارهای مناسب در پی رفع این مسایل و مشکلات باشد. آنچه مسلم است، نظریه های کنترل و سیستم ارزیابی عملکرد بر سازوکارهایی برای کنترل رفتار تأکید ندارد تا اطمینان حاصل شود که منفعت طلبی شخصی افراد حداقل می شود و منافع سازمانی محقق می گردد. برخی از نتایج ارزیابی عملکرد عبارتند از: افزایش کیفیت تصمیم گیری مدیران، افزایش وابستگی کارکنان به سازمان، آشنایی با مشکلات کارکنان، کاهش تخلفات و کم کاری های کارکنان، تمیز بین کارکنان موفق و ناموفق، آموزش کارکنان، جابه جایی کارکنان و... (پورولی، ۱۳۸۷).

### ۳-۲-۶. عوامل رفتاری

- عدالت در برخورد با کارکنان: طبق نظریه عدالت رویه ای، هنگامی که افراد رویه های جاری تصمیم گیری در زمینه توزیع درآمدها را عادلانه بدانند، انگیزه بیشتری برای عملکرد بهتر خواهند داشت؛ چرا که می دانند در این صورت عملکردشان به دقت ارزیابی می شود (رضاییان، ۱۳۸۴: ۴۹). همچنین، عدالت رویه ای می تواند؛ عامل مهمی برای شناخت انگیزشی افراد و جلب همکاری آنان باشد و تأثیر عمیقی بر نگرش های کاری انسانها و خلق و خوی خوب آنان در محیط کار خواهد داشت. اگر عدالت نباشد، جامعه و دستگاه های اداری آن عرصه جولان زور و ستم و غارت و چپاول می شود. امام علی (ع) به مالک اشتر می فرماید: «من از رسول خدا (ص) بارها شنیدم که می فرمود؛ ملتی که حق ناتوانان را از زورمندان، بی اضطراب و بهانه ای باز نستانند، رستگار نخواهد شد». از مهم ترین اصول اداره امور در اندیشه و سیره مدیریتی امام علی (ع) اصلی عدالت است که معیار همه چیز است و جز بدان نمی توان به اهداف دولت اسلامی و فراهم کردن زمینه تعالی فرد و جامعه دست یافت. عدالت تنها یک امر پسندیده اخلاقی نیست، بلکه مهم ترین اصلی مدیریت اجتماعی است تا جایی که علی بن ابی طالب (ع) شهید راه عدالت شد و پایبندی او به اصل عدالت در مدیریت و حکومت، اسباب آن همه مخالفت با وی و دولتش شد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹: ۲۴۶). همچنین، افراد به کیفیت برخورد با آنان در روابط متقابل شخصی و همچنین، جنبه های ساختاری فراگرد

تصمیم‌گیری حساس‌اند. این نوع از عدالت بر نگرش‌ها و رفتارهای گوناگون کارکنان اثر می‌گذارد (رضاییان، ۱۳۸۴: ۵۹).

- رعایت شایسته سالاری: برای تحقق اهداف سازمان باید مدیران و کارکنان از توانایی و شرایط لازم برای انجام دادن کارها برخوردار باشند. این شرایط و ویژگی‌ها شامل مهارت‌ها، دانش، و اعتقادات و باورهای کارکنان می‌شود. اگر افراد نالایق اداره امور را به دست بگیرند، اهداف سازمان محقق نمی‌شود و سلامت و کارایی سازمان نیز تهدید خواهد شد. از دیدگاه اسلام، زمامداران امانتداران مردم‌اند و از مصادیق مهم امانت‌داری این است که کارها به کاردانان و شایستگان سپرده شود که در غیر این صورت باب همه ستم‌ها گشوده می‌شود. خدای متعالی فرمان داده است که امانت‌ها به اهلش سپرده شود: «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید». از ظاهر آیه برمی‌آید که مفهوم امانات در اینجا عام است و همه امانات را در بر می‌گیرد؛ و البته از مهم‌ترین امانات، رهبری و پیشوایی و کارگزاری خلق است. مدیریت مردم، امانتی است سنگین که باید به اهلش سپرده شود (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹: ۳۷۱).

- مکانیزم نظم و انضباط در سازمان: بدیهی است که سازمان و مدیریت نمی‌تواند در برابر رفتارهایی مانند کم‌کاری‌های آشکار و پنهان، تخلف و فساد، مراعات نکردن قوانین و مقررات ایمنی و سایر رفتارهای نامطلوب، بی‌اعتنا بمانند، بنابراین ناگزیرند؛ برای رفع آنها اقدامات و مکانیزم‌های انضباطی به عمل آورند (ابطحی، ۱۳۸۵: ۲۴۸). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که اعمال مکانیزم‌های نظم و انضباط می‌تواند بر فساد اداری تأثیر گذار باشد و از میزان آن بکاهد (حقیقت‌جو و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۵).

- کیفیت زندگی کاری: اگر یک کارگر واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، اعم از اینکه این بهبود، نتیجه عملکرد خودش یا سیاست‌های سازمانی در جهت افزایش بهره‌وری باشد؛ این مطلب به کارگر نیروی بیش‌تری در جهت انجام وظیفه‌اش می‌دهد و باعث رضایت او از کار در سازمان و افزایش تعهد نسبت به سازمان می‌شود و موجب کاهش غیبت و جابه‌جایی‌ها، انحرافات رفتاری و تخلفات اداری می‌گردد (پورولی، ۱۳۸۷: ۱۲۷).

- صرفه‌جویی در اموال عمومی: معیار دیگر سلامت نظام اداری، میزان صرفه‌جویی آن در اموال عمومی است؛ هر سازمانی که در استفاده از اموال عمومی صرفه‌جویی بیشتر و از اموال

عمومی استفاده بهینه‌تری کند، سالم‌تر است؛ چنان که حضرت علی (ع) از کارگزاران خود خواست، حتی در نوشتن نامه به او صرفه جویی کنند: «قلم‌هایتان را تیز و نازک کنید و سطرها را به هم نزدیک کنید و حرف‌های غیر ضروری را حذف کنید و به معانی بپردازید و مبادا که زیاده بنویسید که اموالی مسلمانان تحمل ضرر ندارد» (حرعاملی، ۱۴۰۹، ق، ج ۱۷: ۴۰۴). زمانی که یکی از پسر عموها و کارگزاران آن حضرت دست تعدی گشود و در امانت حکومت خیانت کرد و اموالی را به خود اختصاص داد، در نامه ای به او فرمودند: «پس، از خدا بترس، و اموال آنان را باز گردان، و اگر چنین نکنی و خدا مرا فرصت دهد تا بر تو دست یابم، تو را کیفر خواهم کرد، که نزد خدا عذرخواه من باشد، و با شمشیری تو را می‌زنم که به هر کسی زدم وارد دوزخ گردید. سوگند به خدا اگر حسن و حسین چنان می‌کردند که تو انجام دادی، از من روی خوش نمی‌دیدند و به آرزو نمی‌رسیدند تا آنکه حق را از آنان بازپس ستانم، و باطلی را که به ستم پدید آمده نابود سازم» (محمودی، ۱۳۹۶، ق: ۱۵۶).

### ۳-۶. عوامل برون سازمانی

#### ۳-۶-۱. عوامل اجتماعی

- توسعه مشارکت مردم در مبارزه با فساد اداری: ذکر این نکته با اهمیت است که فساد در نظام اداری و ساختار دولتی هر کشور ریشه دوانده و بروز پیدا می‌کند. بنابراین، اصلاح چنین فساد و وقتی میسر است که از بیرون آن، یعنی جامعه و مردم توان نظارت بر کارگزاران این مجموعه و نیز تغییر آنان وجود داشته باشد. در غیاب چنین مشارکت و نظارتی، فساد به عنوان قاعده و مشخصه نظام اداری و حکومتی خواهد شد و نبود فساد امری استثنا است و برعکس با وجود چنین نظارتی، فساد امری استثنایی و برخلاف قاعده خواهد بود (پورولی، ۱۳۸۷: ۱۲۲) از دید اسلام، نقش اصلی در اداره امور از آن مردم در سطح عموم جامعه و از آن مشتریان و کارکنان در سطح خاصی سازمان هاست؛ به این معنی که مدیریت، چه در نظام سیاسی و چه در نظام اداری، بدون آنان تحقق نمی‌یابد و بدون اقبال و رأی مردم مقبولیت و فعالیت پیدا نمی‌کند و بدون حضور و مشارکت همه جانبه مردم به درستی اداره و سلامت آن تضمین نمی‌شود. بنابراین، مردم، اعم از شهروندان و ارباب رجوع، نقشی ایجاد، ابقایی و اصلاحی دارند و تحقق اداره اسلامی، صلاح، سامان و پابرجایی و سیر به سوی اهداف آن به

مردم بسته است (دلشاد تهرانی، ۱۳۹۵: ۱۱۱).

- اثرگذاری فرهیختگان و کارگزاران: یکی از عوامل مهم بسیاری از تحولات اجتماعی، بزرگان و افراد برجسته‌اند که با رهبری‌های خردمندانه و موفق خود دگرگونی‌های اجتماعی را ایجاد یا تسریع و هدایت می‌کنند (مصباح، ۱۳۹۳: ۳۴۵).
- نهادینه‌سازی فرهنگ و نقد و نقدپذیری: یکی از آفت‌های گریبان‌گیر سازمان‌ها، تملق‌گویی و چاپلوسی از مدیران عالی است. معمولاً، افراد فرصت‌طلب برای منافع خود و نزدیکان شدن به مدیران چنین می‌کنند. چنان‌که امیر مومنان علی (ع) به کارگزاران خود توصیه می‌نمودند کسانی را که در حق‌گویی صراحت بیشتری دارند و به جای مدح و تعریف از کارها و برنامه‌های آنان انتقادات سازنده و خیرخواهانه دارند و به خود نزدیک نمایند. ایجاد فضای باز و ترویج فرهنگ نقد از مدیران و دستگاه سبب می‌شود؛ کاستی‌ها و مفسد احتمالی آشکار و زمینه اصلاح آنها فراهم شود. در سیره مدیریتی علی (ع) با اینکه آن حضرت معصوم بودند و به انتقاد و نصیحت نیازی نداشتند، برای تربیت فرهنگی مردم از آنان می‌خواستند انتقادات خود را بی‌هیچ پروایی بیان کنند: پس مرا با نصیحت خالصانه و سالم از هرگونه شک و ناراستی یاری کنید (ابن ابی‌الحدید، ۱۳۸۷: ق: ۲۸۸۴).

### ۶-۳-۲. عوامل سیاسی

- تقویت نقش و جایگاه مطبوعات و رسانه‌های آزاد و مستقل در مبارزه با فساد اداری: وجود رسانه‌ها و روزنامه‌ها و مطبوعات آزاد در هر جامعه‌ای به مثابه چشم و گوش مردم برای بررسی رفتارهای مدیران دولتی، یک موهبت است. مطبوعات و رسانه‌ها بدون اینکه هزینه‌ای بر دوش دولت گذارند، از طریق کشف اخبار و گزارش‌ها و انتشار سریع و پرشمار آن در جامعه، راه نفوذ فساد را کاهش می‌دهند. کشورهایی که در مبارزه با فساد، کامیابی بیش‌تری به دست آورده‌اند، آن دسته از کشورهایی هستند که آزادی مطبوعات در آن‌ها نهادینه شده است. طبق بررسی‌های انجام شده این موضوع مشخص گردیده است که آزادی مطبوعات، بر اساس شاخص‌های مورد نظر با رشوه‌خواری، فساد و تخلفات رابطه منفی دارد. دولت الکترونیک نیز نقش به‌سزایی در کنترل فساد و کاهش فقر دارد (شلالوند، ۱۳۸۶: ۱۴۱).
- رعایت آزادی مشروع مردم: تحقق عدالت و احترام به حقوق مردم بدون حق آزادی بیان و وجود رسانه‌های همگانی و اطلاع‌رسانی دقیق ممکن نیست. یکی از راه‌های حفظ سلامت

نظام اداری، اطلاع‌رسانی صحیح در زمینه مفاسد اداری و اقتصادی است. اطلاع‌رسانی به موقع سبب افزایش آگاهی آحاد جامعه می‌شود و این امر موجب گسترش خواست عمومی برای مبارزه با مفاسد می‌گردد، که تحقق این امر، تنها با آزادی صورت می‌گیرد. در اسلام برای دسترسی به آزادی و استقلال، انسان باید ابتدا اسارت درونی و بردگی باطنی را با ارتباط با خدا و بندگی او از بین ببرد تا بتواند از بردگی و بندگی و اسارت حکومت‌ها خارج شود. بنابراین، در اسلام ارتباط با خدا و بندگی سبب آزادی و استقلال انسان و جامعه می‌شود و این آزادی باعث افزایش آگاهی عمومی و ارزیابی صحیح از ساختن بندگان از بندگی و ولایت بندگان به بندگی و ولایت خدا برمی‌شود (کلینی، ۱۳۸۸ق: ۳۸۶).

### ۳-۳-۶. عوامل فرهنگی

شاید مهم‌ترین عوامل فساد، مسایل فرهنگی باشد. فرهنگ عمومی جامعه، ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر افراد و اجتماع و عقاید و باورهای مردم نقشی محوری در این زمینه دارد. مادی‌گرایی، فردی‌گرایی، مصرف‌زدگی، کاهش قبح تخلفات در سازمان و جامعه و مهم‌تر از همه ضعف ایمان و وجدان کاری از مهمترین ریشه‌های فرهنگی و اجتماعی فساد اداری هستند (حقیقت جو و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۵).

- **تکریم ارباب رجوع:** یکی از شاخص‌های سلامت نظام اداری احترام و رفتار محبت‌آمیز با ارباب رجوع است؛ از این رو، امیرمؤمنان به یکی از کارگزاران خود می‌فرماید: «پر و بالت را برای رعیت فرود آور و چهره‌ات را گشاده و رفتارت را نرم و ملایم گردان».
- **ارتباط چهره به چهره با مردم:** مدیران دستگاه‌ها و سازمان‌ها در نظام اسلامی موظف‌اند با مردم از نزدیک در ارتباط باشند و مستقیماً به بررسی مشکلات آنها بپردازند. این کار سبب می‌شود تا هم مدیران اطلاع درستی از مشکلات جاری مردم داشته باشند و هم مردم با دیدن مدیران در جامعه، با آنان احساس همدلی و نزدیکی کنند و بدین ترتیب روابط سالمی بین مردم و دستگاه‌های اداری صورت می‌گیرد (شرفی و آقاسی، ۱۳۸۹: ۱۵۶). حضرت در خصوص آثار مثبت ارتباط با مردم می‌فرماید: «مباد که دوری تو از چشم مردم طولانی شود؛ زیرا پنهان بودن زمامداران از نگاه مردم سرچشمه تنگدلی مردم و کم‌آگاهی زمامداران از جریانها می‌شود. غیبت و دوری از مردم پیوندشان را از علم به آنچه در پس پرده است می‌گسلد، و در نتیجه مسائل بزرگ در چشم‌شان کوچک جلوه می‌کند؛ زیبایی‌ها زشت، و زشتی‌ها زیبا جلوه

- می‌کند و حق و باطل در هم می‌آمیزد» (محمودی، ۱۳۹۶ق: ۱۵۶).
- آموزش و پرورش: برخی بر این باورند که مهم‌ترین عاملی دگرگونی فرایندهای اجتماعی و رفتار افراد، تحولات اقتصادی است، اما نظر صحیح این است که مهم‌ترین عامل تحولات اجتماعی تحول در آموزش و پرورش است و سایر تحولات مانند تحولات اقتصادی با بعد انسانی حیات بشر ارتباط مستقیم ندارند و از اهمیت درجه اول برخوردار نیستند. اما، تحولی در آموزش و پرورش یک جامعه کمابیش سبب تبدیل هویت روحی و معنوی افراد می‌شود و آرا و عقاید، اخلاق، و رفتار و سلوک آنان را دگرگون می‌سازد (مصباح، ۱۳۸۰: ۳۷۷). بنابراین، آموزش و پرورش تأثیر فراوانی دارد در آگاه شدن مردم از بدی اوضاع و احوال موجود، نادرستی ارزش‌ها و آرمان‌های حاکم، سوء نیت قدرتمندان و زمامداران و سوء استفاده آنان از قدرت و حاکمیت خود، و نیز اوضاع و احوال مطلوب و ارزش‌ها و آرمان‌های صحیح، بدین ترتیب، آموزش و پرورش، هم بر دانش مردم می‌افزاید و هم بر اقبال و گرایش آنان به اوضاع و احوال و ارزش‌ها و آرمان‌های مطلوب و صحیح (شرفی و آقاسی، ۱۳۸۹: ۱۵۶). امیرمؤمنان علی (ع) نیز منشأ همه خوبی‌های مادی و معنوی را علم و یکی از علل اساسی فساد در هر محیط اجتماعی را جهل معرفی می‌فرمایند: «علم اصلی هر خیری است»؛ «جهالت ریشه هر بادی است». پیامبر اکرم (ص) نیز می‌فرمایند: «کسی که بدون علم و آگاهی دست به عملی بزند، فساد و تباهی او بیشتر است از کارهای سالم او» (کلینی، ۱۳۸۸ق: ۵۵)، «نیاز مردم به اخلاق خوب بیشتر از نیاز آنها به امور اقتصادی است». بنابراین، آموزش به مردم و کارکنان و مدیران سازمانها و تربیت و پرورش آنها به کسب اخلاق شایسته نقش اساسی در تحول نظام اداری و ارتقای سلامت آن دارد (عباس زادگان، ۱۳۸۳: ۵۵).
- فرآیند اجتماعی سازی: باید فرد تازه استخدام شده یا مستخدمی را که به محیط کاری جدید منتقل شده است، با هنجار واحد کار و یا تیم کاری آشنا ساخت. این هنجارها به اعضا می‌گویند که تحت هر وضعیت محیطی مشخصی چه کارهایی را باید انجام دهند و چه کارهایی را نباید انجام دهند (سید جوادین، ۱۳۸۴: ۳۶۳). اگر فرآیند جامعه‌پذیری و آشناسازی با موفقیت صورت پذیرد، این امر در ایجاد ثبات در سازمان نیز مؤثر است، زیرا چنین فردی موازین اصلی و مهم سازمان را می‌پذیرد و رفتار خود را با آنها تطبیق می‌دهد.
- نظارت همگانی: یکی از عوامل اساسی در نهادینه‌سازی سلامت سازمانی، نظارت عموم

افراد جامعه بر عملکرد دستگاه‌هاست. هرگاه، همه اجزای یک نظام با دیدن خطاها و انحرافات تذکر دهند، این تذکرات تأثیر بسیار تعیین‌کننده‌ای بر اصلاح رفتار مجموعه خواهد داشت. در قرآن کریم امر کردن به کارهای خیر و نهی از فعالیت‌های نامطلوب، تکلیف همگانی به شمار می‌آید: «باید از شما مسلمانان برخی خلق را به خیر و صلاح فراخوانند و مردم را به نیکوکاری امر، و از بد کاری نهی کنند» (شرفی و آقاسی، ۱۳۸۹: ۱۵۶).

#### ۶-۳-۴. عوامل قانونی

داوری صحیح و عادلانه، عامل بازدارنده از آلوده شدن کارکنان و کارگزاران دولتی به انواع تخلفات است و سلامت دستگاه‌ها را تضمین می‌نماید، تأکید ویژه اسلام بر تأمین حقوق قضات و نظارت بر عملکرد آنان به دلیل اهمیت 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 حکام عادلانه باز دارد و نه ترس از قدرت متخلفان، خدای متعالی فرموده است: «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید». عدالت حقوقی و قضایی نزد امیرمؤمنان (ع) 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، ۱۳۸۸: ۴۱۳).

- قانون‌گرایی: مهم‌ترین اصلی در اداره امور، پایبندی همگان به قانون است. رعایت قانون از جانب همگان در هر مرتبه‌ای که باشند و نبودن تبعیضی و عملی به مساوات در اجرای قانون، برترین چیزی است که سلامت دولت‌ها را حفظ می‌کند و پشتوانه مردمی آنها را تضمین می‌نماید (زاهدی، ۱۳۸۵: ۱۰۳). امیرمؤمنان (ع) در روزگاری که از حکومت محروم شده بود، این حقیقت را به زمامداران یادآور می‌شد تا آنان از مسیر درست خارج نشوند؛ چنان که به خلیفه دوم عمر بن خطاب یادآور شد: «سه چیز است که اگر آنها را پاس داری و بدانها عمل کنی، از سایر امور بی‌نیاز باشی و اگر آنها را ترک کنی چیزی جز آنها سودت نبخشد. پرسید: آنها چیست؟ فرمود: اجرای حدود «قانون به طور یکسان» نسبت به نزدیک و دور خویش و بیگانه و حکم به کتاب خدا در خشنودی و خشم، و تقسیم «بیت‌المال» به عدالت میان سفید

و سیاه» (شیخ طوسی، ۲۲۷: ۱۳۸۳).

- پاکسازی نظام اداری: یکی از وظایف مهم دستگاه قضایی برای سالم‌سازی دستگاه‌های اداری و حفظ منافع عمومی، شناسایی عناصر و کارگزاران فاسد و محاکمه و برکناری آنان از سمت‌های اداری است. به همین دلیل یکی از سیاست‌های مدیریتی امام علی (ع) در اصلاح نظام اداری، برکناری عناصر فاسد و نهادن نیروهای متعهد و وظیفه‌شناسی به جای او بود (شالوند، ۱۳۸۶: ۱۴۱).

- بازگرداندن اموال عمومی: پس از برکناری مدیران و کارگزاران متخلف، باید با دقت اموال عمومی را که به تصرف خود درآورده اند به بیت المال برگرداند. در این زمینه نباید به اخراج مدیران متخلف و جریمه نقدی ناچیز بسنده کرد، بلکه باید تمام اموالی به تاراج رفته به خزانه عمومی برگشت داده شود. یکی از اصلاحاتی که در دوران حکومت امام علی (ع) با جدیت پی گرفته شد، همین بود. امام در این زمینه می‌فرماید: «به خدا سوگند بیت المال تاراج شده را هر جا که بیابم به صاحبان اصلی آن باز می‌گردانم، گرچه با آن ازدواج کرده یا کنیزانی خریده باشند؛ زیرا در عدالت گشایش برای عموم است، و آن کس که عدالت بر او گران آید، تحمل ستم برای او سخت تر است» (محمودی، ۱۳۹۶ق: ۱۵۶).

## ۷. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در نگاه امام علی علیه السلام انسان موجودی اخروی بوده که هم بر ارزش‌های مطلق اخلاقی پایبند می‌باشد و هم به تمایلات معنوی و هم نیازهای طبیعی او توجه شده است. به همین خاطر، مدیران نمی‌توانند در تصمیمات و سایر اقدامات مرتبط با کارکنان، تنها به دنیای آن‌ها توجه نمایند. برای مدیران تلاش برای تأمین سلامت سازمان، حفظ و ارتقای سطح آن، نسبت به سایر فعالیت‌ها و وظایفی که برعهده دارند، در اولویت قرار دارد، اما متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به منزله‌ی يك اصل تعیین‌کننده اثربخش برای دست اندرکاران نظام آموزشی، مفهوم ناشناخت‌های است و به همین علت بیشتر افرادی که در يك موقعیت نابهنجار مدیریتی مانند کم‌کاری، غیبت، تقاضای متعدد برای انتقال به سازمان‌های دیگر، کیفیت پایین و... قرار می‌گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به کارکنان این وضع را سر و سامان بخشند، غافل از اینکه مشکل جای دیگری است و راه حل آن در



چیز دیگری است. فهم وضع سلامت سازمان می‌تواند ما را در انتخاب و گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن یاری کند. بنابراین، پژوهش و مفهوم‌پردازی سلامت سازمانی لازمه فعالیت‌های پر دامنه و گسترده سازمانهاست و هر کوشش معناداری برای به سازی سازمان اهمیت دارد، سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه افراد روشن است. همه می‌دانند که ارزشهای پذیرفته شده سازمان کدام هستند و این ارزشها هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند (حقیقتجو و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۵).

از آنجا که از دیدگاه اسلام و بسیاری از صاحب‌نظران رفتار سازمانی مدیریت رفتارهای افراد تحت تأثیر باورها و ارزش‌های آنها شکل می‌گیرد، برای اصلاح رفتارهای آنان و سلامت نظام اداری در گام اول، باید نگرش‌ها و باورهای دینی، از جمله خدامحوری، آخرت‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، صداقت، و امانت‌داری را در آنها تقویت کرد. همچنین، با توجه به نقش فراوان نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی اسلام به انسان، ضروری است؛ اولاً با اصلاح نظام حقوق و دستمزد نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت، ثانیاً با برنامه‌های آموزشی - تربیتی زمینه‌های تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد. با اعمال رویه‌های عادلانه در توزیع جبران خدمات و برخورد عادلانه در روابط متقابل شخصی و احترام به کارکنان، می‌توان زمینه‌ی بهبود عملکرد و ارتقای خلق و خوی کاری کارکنان در محیط کار را فراهم آورد. در اسلام مناصب اداری و حکومتی امانت‌های الهی‌اند؛ بنابراین، در انتخاب و واگذاری امور اداری به اشخاص باید صلاحیت و شایستگی آنها برای تصدی مشاغل، رعایت گردد. یکی از عوامل مؤثر بر اصلاح رفتار کارکنان، روش زندگی مدیران عالی سازمانها و رهبران جامعه است. به همین دلیل، اسلام بر ساده‌زیستی مسئولان و خانواده‌ی آنها تأکید می‌ورزد. با توجه به نقش محوری مردم در سلامت نظام اداری باید زمینه‌های مشارکت آنان در سیاست‌گذاری و اداره‌ی امور جامعه فراهم آید. در اسلام حتی پس از انتخاب افراد متخصص و متعهد به منظور پیش‌گیری و حفظ سلامت دستگاه‌های اداری، از سازوکارهای نظارتی چندگانه شامل؛ نظارت مدیران بر عملکرد کارکنان، نظارت کارکنان بر مدیران، نظارت مدیران عالی بر مدیران سطوح پایین‌تر نظارت همگانی افراد، احزاب و گروه‌ها بر عملکرد دستگاه‌ها، استفاده

می‌شود. همچنین ضروری است؛ با ترویج فرهنگ نقد و انتقادپذیری مدیران و ایجاد فضای آزاد رسانه‌ای و اطلاع‌رسانی زمینه‌های عملکرد شفاف سازمان‌ها و نهادهای دولتی را فراهم آورد. در این پژوهش، سیره حضرت علی علیه‌السلام از یک سوبه عنوان یکی از منابع معتبر اسلامی متناسب با فرهنگ ایرانی- اسلامی و از سوی دیگر با توجه این که آن حضرت الگوی کامل و موفقی برای شیعیان محسوب می‌شود، با استفاده از روش داده بنیاد مدل سلامت اداری کارکنان براساس سیره آن حضرت طراحی گردید.

### منابع

۱. اخوان مقدم، زهره؛ دلشاد تهرانی، مصطفی، و ترابی، فاطمه (۱۳۹۲). «بازتاب قرآن در سیره حکومتی مدیریتی امام علی علیه‌السلام در عرصه اجتماعی»، پژوهش‌های نهج البلاغه، دوره ۱۲، شماره ۳۸، صص ۶۹-۸۸.
۲. افضلی، عبدالرحمن (۱۳۹۰). «فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون‌رفت»، مجله حقوقی بین‌المللی، ۲۸، شماره ۴۵، صص ۲۳۵-۲۶۴.
۳. امیری، علی نقی (۱۳۹۴). ویژگی‌ها و وظایف مدیران در نهج البلاغه، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۴. آقاپوروز، علی؛ شفیع، عباس؛ خدمتی، ابوطالب و بهشتی‌نژاد، محمود (۱۳۹۴). مدیریت در اسلام. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۵. پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۰). مختصات اداره سالم به روایت نهج البلاغه؛ طرحی برای مبارزه با فساد اداری. بنیاد نهج البلاغه تهران.
۶. پورولی، بهروز (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
۷. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۹۴). دلالت دولت: آیین‌نامه حکومت و مدیریت در عهدنامه ی مالک اشتر، تهران: دریا.
۸. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۹۵). دولت افتاب: اندیشه‌های سیاسی و سیرهای حکومتی علی (ع)، تهران: دریا.
۹. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۹۵). حکومت حکمت: حکومت در نهج البلاغه، تهران: دریا.

۱۰. رضایی، علی (۱۳۹۴). تأثیر سلامت سازمانی و عدالت سازمانی بر نگرشهای مثبت کارکنان (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی)، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
۱۱. زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۵). نگرشی بر فساد و آثار آن، مجله دانش مدیریت، تهران: دانشگاه تهران.
۱۲. شرفی، اصغر و آقاسی، صدیقه (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی»، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱، شماره ۴، صص ۱۶۷-۱۴۹.
۱۳. شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران»، علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۶، صص ۱۵۱-۱۱۹.
۱۴. شلالوند، عبدالعلی (۱۳۷۷). اختلاس و فساد اداری، آفت توسعه، تأملی ریشه نگر در موج جهانی مبارزه با فساد و اختلاسی، نشریه مجلس و پژوهش، دوره ۶، شماره ۲۵، صص ۱۳۱-۱۵۰.
۱۵. صادقی، ناهید و علوی، آزاده (۱۳۹۳). «تأثیر رابطه شاخص های سلامت سازمانی و اثربخشی سازمان در نظام سلامت»، مجله تحقیقات نظام سلامت، دوره ۱۰، شماره ۳، صص ۵۵۸-۵۴۷.
۱۶. عباس زادگان، سید محمد (۱۳۸۳). فساد اداری، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۱۷. عبدی، ناصر؛ مزینانی، هادی؛ رشیدحفظ آباد، موسی و کاظمی، سیدفرشید (۱۳۹۳). «تبیین عوامل موثر بر سلامت نظام اداری با تکیه بر آیات قرآن و سیره نظری و مدیریتی امام علی (ع)». مجله بصیرت و تربیت اسلامی، دوره ۱۱، شماره ۳۱، صص ۱۱۳-۱۴۱. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=۲۴۵۰۸۷>
۱۸. علاقه بند، علی (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره ۶، شماره ۲۱، صص ۱۴-۳۳.
۱۹. علی پورلری، رضا؛ شیر، زهره. (۱۳۹۶). «نقش سلامت نظام اداری در سازمان های امروزی»، کنفرانس ملی مدیریت، کارآفرینی و مهارت های ارتباطی، قزوین، پارک علم و فناوری، دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)، صص ۱-۸.

۲۰. فرج پور، مجید (۱۳۸۳). موانع توسعه، بررسی فقر، تبعیض و فساد، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
۲۱. فروزنده دهکردی، لطف الله، و فروغی نیا، خورشید (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر دیدگاه‌های انسان‌شناسی اسلامی و غربی بر نظام ارزشی سازمان»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، دوره ۳، شماره ۷، صص ۱۹-۴۲.
۲۲. قهرمانی، مسعود؛ حیدری، رحیم (۱۳۹۲). «بررسی رابطه سلامت نظام اداری و بهبود عملکرد نیروی انسانی سازمان‌های مالی - دولتی استان آذربایجان غربی»، مطالعات کمی در مدیریت، دوره ۴، شماره ۲، صص ۱۵۵ - ۱۸۶.
۲۳. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۸۸ ق). اصولی کافی، طالثالثه، تهران: دارالکتاب الاسلامیه.
۲۴. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳ ق). بحار الانوار، طالثالثه، بیروت: مؤسسه الوفاق.
۲۵. محمودی، محمد باقر (۱۳۹۶ ق). نهج السعاده فی مستدرک نهج البلاغه، بیروت: دارالتعارف للمطبوعات.
۲۶. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۹۳). «سلامت اداری و راه‌های مبارزه با فساد اداری»، مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، دوره ۴، شماره ۱، پیاپی ۹، صص ۵ تا ۱۲.
27. Claire, s & Fayokun, R & Commar, A & Schotte, K & Prasad, v (2020). The World Health Organization's World No Tobacco Day 2020 Campaign Exposes Tobacco and Related Industry Tactics to Manipulate Children and Young People and Hook a New Generation of Users, Journal of Adolescent Health, Volume 67, Issue 3, September 2020, Pages 334-337.
28. Khan, a & Krishnan, S (2019). "Conceptualizing the impact of corruption in national institutions and national stakeholder service systems on e-government maturity", International Journal of Information Management, Volume 46, June 2019, Pages 23-36.
29. Ojeka, s & Adegboye, a & Adegboye, k & Umukoro Emmanuel O. (2019). "Corruption perception, institutional quality and performance of listed companies in Nigeria", Heliyon journal, August 2019; Accepted 30 September 2019 2405.