

طراحی الگوی جامع سلامت سازمانی و مهار فساد اداری مبتنی بر سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)



پژوهش‌های
سلامت اداری
سال اول
شماره ۴
زمستان ۱۴۰۴
صفحه ۱۷۷ الی ۲۱۳

چکیده

فساد اداری و ساختاری به عنوان یکی از چالش‌های بنیادین در مسیر تعالی سازمان‌ها و جوامع شناخته می‌شود که مهار اثربخش آن، نیازمند گذر از نظریه‌های وارداتی و به کارگیری الگوهای بومی و کارآمد است؛ براین اساس، پژوهش حاضر باهدف طراحی الگوی جامع سلامت سازمانی و مهار فساد مبتنی بر سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) انجام پذیرفت. این تحقیق کاربردی با رویکردی کیفی و استقرایی، بر مبنای استراتژی تحلیل مضمون

۱. نویسنده مسئول

Shahrokh.farrokhh89@gmail.com

تاریخ ارسال: ۶ اسفندماه ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۴ خردادماه ۱۴۰۵

شاهرخ، فرخ^۱ (دانشجوی

دکتری، گروه مدیریت

دولتی، دانشگاه آزاد

اسلامی، واحد علوم و

تحقیقات تهران، ایران)

صورت گرفت. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده متون معتبر تاریخی، روایی و مقالات مرتبط با سیره مدیریتی پیامبر (ص) بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، دو منبع معتبر «السيرة النبوية» اثر ابن هشام و «بحارالانوار» اثر علامه مجلسی و مقالات علمی انتخاب و مورد واکاوی قرار گرفتند. در فرایند نظام‌مند تحلیل داده‌ها طی سه گام کدگذاری باز، محوری و انتخابی، ۶۲ کد اولیه استخراج و در قالب ۹ مقوله محوری سازمان‌دهی شدند؛ تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا^۱ انجام شده است. با تحلیل پیوندهای مفهومی، مقوله هسته پژوهش با عنوان «مهار سیستماتیک فساد؛ مبتنی بر توازن سیستمی میان توسعه سرمایه انسانی، معماری نهادی و نظارت همگانی» تکوین یافت. یافته‌ها حاکی از آن است که مدل نبوی، یک معماری سه‌وجهی و یکپارچه است: نخست، «معماری نهادی و ساختاری» که از طریق استقرار حاکمیت قانون، شفافیت رویه‌ها و صیانت از منابع، در پی کاهش نهادی فرصت‌های بروز فساد است؛ دوم، «توسعه و تعالی سرمایه انسانی» که با تلفیق شایسته‌گزینی، توانمندسازی اخلاقی و عقلانیت مدیریتی، انگیزه درونی تخلف را مهار می‌سازد؛ و سوم، «نظارت همگانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی» که با نهادینه‌سازی سوت‌زنی مشارکتی و پاسخگویی، هزینه اجتماعی ارتکاب فساد را به شدت بالا می‌برد؛ نتیجه آنکه سیره پیامبر (ص) با عبور از رویکردهای تقلیل‌گرایانه، نشان می‌دهد تضمین سلامت سازمانی منوط به هم‌افزایی متوازن میان ساختار بازدارنده، کارکنان شایسته و کنترل مشارکتی ذی‌نفعان است. **واژگان کلیدی:** سلامت سازمانی، سیره مدیریتی پیامبر (ص)، فساد اداری، معماری نهادی، نظارت همگانی.

Developing a Comprehensive Model of Organizational Integrity and Administrative Corruption Control Based on the Prophetic Management Style of Prophet Muhammad (PBUH)

Shahrokh Farrokh (PhD Student, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran)

Abstract

Administrative and structural corruption constitutes one of the major challenges in the path of organizational and societal excellence, the effective control of which requires moving beyond imported theories and employing indigenous and efficient models. Accordingly, the present study was conducted with the aim of designing a comprehensive model for organizational health and corruption control based on the Prophetic management style of the Great Prophet (PBUH). This applied research was carried out with a qualitative and inductive approach, based on thematic analysis strategy. The statistical population of the study included valid historical texts, narrations, and documents related to the Prophetic management style (PBUH), which were analyzed using purposive sampling method. In the systematic data analysis process through three steps of open, axial, and selective coding, 62 initial codes were extracted and organized into 9 axial categories. By analyzing conceptual links, the core category of the research was developed as "Systematic Corruption Control; Based on Systemic Balance among Human Capital Development, Institutional Architecture, and Public Oversight." The findings indicate that the Prophetic model is a tripartite and integrated

چکیده انگلیسی

architecture: First, "Institutional and Structural Architecture" which seeks to institutionally reduce corruption opportunities through establishing the rule of law, procedural transparency, and protection of resources; Second, "Human Capital Development and Excellence" which curbs the internal motivation for violation by integrating meritocracy, ethical empowerment, and managerial rationality; and Third, "Public Oversight and Social Responsibility" which drastically increases the social cost of committing corruption by institutionalizing participatory whistleblowing and accountability. Consequently, the Prophetic style (PBUH), by surpassing reductionist approaches, demonstrates that guaranteeing organizational health depends on the balanced synergy among deterrent structure, competent personnel, and participatory control of stakeholders.

Keywords: Organizational Integrity, Prophetic Management Style (PBUH), Administrative Corruption, Institutional Architecture, Public Oversight.

۱- مقدمه

در دهه‌های اخیر، مفهوم حکمرانی خوب^۱ و اداره شایسته امور عمومی به یکی از محورهای کلیدی در ادبیات مدیریت دولتی^۲ و توسعه پایدار تبدیل شده است؛ پارادایمی که از اواخر قرن بیستم با تأکید سازمان‌های بین‌المللی وارد ادبیات سیاست‌گذاری گردید و آرام‌آرام به شاخصی جهان‌شمول برای سنجش کیفیت سیستم‌های اداری و سیاسی بدل شد (فرازمند^۳، ۲۰۱۲: ۳۴۹؛ یاقوتی، ۱۴۰۲: ۲۶۹). علی‌رغم توسعه روزافزون این مفهوم، هنوز توافق نظری واحدی پیرامون مرزهای دقیق آن شکل نگرفته است و همین سیال بودن و ابهام مفهومی، بسترساز پذیرش گسترده آن در جوامع مختلف بوده است (پیرو و پیترز^۴، ۲۰۰۰: ۷؛ اشنایدر^۵، ۲۰۰۴: ۲۵؛ فرازمند، ۲۰۱۳).

از منظر نهادهای جهانی، اداره شایسته ناظر بر سازوکارهای اعمال قدرت در مدیریت دارایی‌های اقتصادی و سازمانی باهدف دستیابی به توسعه است که از طریق سنجه‌هایی

1. Good Governance

2. Public Administration

3. Farazmand. A

4. Pierre, J, Peters. Gb

5. Schneider. V

همچون پاسخگویی، شفافیت اطلاعاتی، حاکمیت قانون، کارایی سیستم دولتی و مهار فساد ارزیابی می‌گردد (کميجانی و سلاطین، ۱۳۸۹؛ دقیقی اصلی و همکاران، ۱۳۹۱). در این معماری، کنترل فساد به عنوان یکی از ستون‌های اصلی سلامت سازمانی شناخته می‌شود و ارتباط تنگاتنگی با بهبود حقوق مالکیت، سرمایه اجتماعی، ارتقای کیفیت خط‌مشی‌گذاری و توسعه سرمایه انسانی دارد (دقیقی اصلی و همکاران، ۱۳۹۱).

فساد در ساختارهای اداری و اقتصادی ماهیتی چندوجهی دارد که تبعات ویرانگری بر بهره‌وری، سرمایه‌گذاری، توازن اجتماعی و اعتماد به نهادها تحمیل می‌کند. این پدیده در بسیاری از جوامع در حال گذار، با بوروکراسی‌های ناکارآمد، تورم تشکیلاتی دولت و فقدان سیستم‌های کنترل و نظارت گره‌خورده است (دولتی و همکاران، ۱۳۹۲). بر این مبنا، یک تقابل دیالکتیک میان کیفیت اداره امور و نرخ بروز فساد وجود دارد؛ به این معنا که نقص در معماری نهادی، قانون‌گرایی و شفافیت، فرصت‌های بروز فساد را خلق می‌کند و متقابلاً، رسوخ فساد نیز ظرفیت‌های اصلاح ساختاری و اعتماد ذی‌نفعان را مضمحل می‌سازد (فاضلی و جلیلی کناری، ۱۳۹۱)؛ با این وجود، پیاده‌سازی بی‌واسطه مدل‌های غربی مدیریت دولتی در بستر جوامع اسلامی همواره با چالش‌های نظری و کاربردی مواجه بوده است. گروهی از اندیشمندان استدلال می‌کنند که اگرچه مفاهیمی نظیر پاسخگویی، عدالت و شفافیت دارای ارزش جهان‌شمول هستند؛ اما ریشه‌های معرفت‌شناختی و انسان‌شناختی این مدل‌ها با رویکرد توحیدی به مدیریت و رهبری، تفاوت‌های ماهوی دارد (زارعی، ۱۸۲-۱۸۳؛ حسینی تاش و واثق، ۲۵؛ یاقوتی، ۱۴۰۲)؛ از همین رو، لزوم زایش دانش بومی مدیریت و بازآفرینی مفاهیم مدرن سازمانی در سایه متون اصیل اسلامی، به ویژه قرآن و سنت، همواره برجسته شده است (خسروپناه، ۱۳۹۰؛ صادق‌زاده قمصری، ۱۳۹۱).

در این اتمسفر، سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) به عنوان سرچشمه‌ای غنی برای درک هندسه رفتار سازمانی و الگوی اداره جامعه اسلامی، پتانسیل بالایی برای بازطراحی نظریه‌های سلامت اداری ارائه می‌دهد. این رهیافت، به جای نگاه صرفاً توصیفی - تاریخی، به دنبال کشف کدهای رفتاری و مدل‌های قابل پیاده‌سازی در سازمان‌های

نوین است. در این پارادایم، سیره پیامبر (ص) تنها یک رویداد در گذشته نیست؛ بلکه دربردارنده اصول بنیادین و استراتژی‌های پایدار مدیریتی است که قابلیت بازتولید در مختصات امروزی را داراست (درخشه و موسوی‌نیا، ۱۳۹۷: ۳).

علی‌رغم تعدد پژوهش‌ها در حوزه رفتار سازمانی و کنترل مفاسد اداری، یک خلأ نظری در پیوند دادن روشمند این مفاهیم با غنای سیره نبوی به چشم می‌خورد. از یک طرف، ادبیات کلاسیک مدیریت عمدتاً بر الگوهای مستخرج از بوروکراسی‌های غربی تکیه دارد؛ و از طرف دیگر، تحقیقات اسلامی غالباً در سطح توصیه‌های اخلاقی و انتزاعی باقی مانده و کمتر توانسته‌اند یک معماری ساختاری برای مهار فساد استخراج کنند.

اولاً از حیث نظری، تداوم عدم قطعیت در تعریف الگوهای نوین اداره امور، لزوم بازطراحی این مفاهیم متناسب با اکوسیستم‌های فرهنگی متفاوت را الزامی می‌سازد (فرازمند، ۲۰۱۲: ۳۵). ثانیاً، از حیث عملیاتی، شیوع عارضه‌های اداری و تأثیر آن بر کاهش سرمایه اجتماعی و بهره‌وری، نیازمند طراحی مدل‌های جامع برای ارتقای سلامت سازمانی است (دقیقی اصلی و همکاران، ۱۳۹۱). ثالثاً، در بستر جوامع اسلامی، خلق مدلی که هم‌زمان واجد استانداردهای علمی مدیریت باشد و با ارزش‌های مکتبی همخوانی داشته باشد، یک اولویت راهبردی است (خسروپناه، ۱۳۹۰؛ یاقوتی، ۱۴۰۲)؛ براین اساس، هدف اصلی این پژوهش، طراحی یک الگوی جامع برای ارتقای سلامت سازمانی و مهار فساد اداری با استناد به سیره مدیریتی پیامبر (ص) است. برای نیل به این هدف، پژوهش حاضر با بهره‌گیری از یک رویکرد کیفی و استراتژی تحلیل مضمون به واکاوی نظام‌مند متون معتبر تاریخی و روایی می‌پردازد تا استراتژی‌های پیشگیری و مهار فساد را استخراج کرده و مؤلفه‌های آن را در قالب یک مدل مدیریتی منسجم پیکربندی نماید. پرسش بنیادین این پژوهش آن است که: استراتژی‌های پیشگیری و مهار فساد سازمانی در سیره مدیریتی پیامبر (ص) شامل چه ابعادی است و این مؤلفه‌ها چگونه در قالب یک مدل مدیریتی قابل پیکربندی هستند؟

در راستای دستیابی به این هدف، ساختار مقاله به شرح زیر تنظیم شده است: در بخش نخست به مقدمه و بیان مسئله پرداخته شده است. بخش دوم، پیشینه پژوهش

برای روشن ساختن شکاف نظری موجود واکاوی می‌شود. بخش سوم به تشریح دقیق روش‌شناسی تحقیق مبتنی بر تحلیل مضمون کیفی اختصاص دارد. در بخش چهارم، یافته‌های حاصل از فرایند کدگذاری سه مرحله‌ای ارائه شده و ابعاد و مؤلفه‌های مدل نهایی پژوهش تبیین می‌گردد؛ در نهایت، بخش پنجم مقاله با ارائه نتیجه‌گیری، جمع‌بندی یافته‌ها و پیشنهادهای کاربردی برای خط‌مشی‌گذاران و مدیران سازمانی خاتمه می‌یابد.

۲- پیشینه پژوهش

واکاوی نظام‌مند پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که مطالعات انجام‌شده در حوزه‌های «سلامت سازمانی»، «فساد بوروکراتیک» و «سیره معصومان (ع)» را می‌توان در چند دسته موضوعی طبقه‌بندی نمود که بررسی آن‌ها برای تبیین جایگاه این مقاله ضروری است. دسته اول، تحقیقاتی هستند که بر استخراج شاخص‌های اداره مطلوب از سیره نبوی تمرکز کرده‌اند. پژوهش جلال درخشه و سیدمهدی موسوی نیا (۱۳۹۷) با بازخوانی مدیریت ده‌ساله پیامبر در مدینه و با استفاده از مدل‌های مرسوم حکمرانی، تلاش کرده است؛ مؤلفه‌هایی مانند قانون‌مداری، شفافیت، مشارکت‌جویی، اثربخشی و پاسخگویی را شناسایی کند. روش این مطالعه، تطبیق شواهد تاریخی با مدل‌های ازپیش‌ساخته غربی بوده است؛ لذا، اگرچه این کار تلاشی ارزشمند است، اما ماهیتی اکتشافی ندارد و مفاهیم از بطن داده‌ها (به صورت استقرایی) استخراج نشده‌اند.

دسته دوم، به واکاوی ریشه‌های نظری اداره امور در منابع وحیانی پرداخته‌اند. یاقوتی (۱۴۰۲) در یک مطالعه اسنادی - تحلیلی، پایه‌های مدیریت مطلوب را از منظر الهی بررسی نموده است و استدلال می‌کند که مفاهیمی نظیر پاسخگویی در ادبیات قرآنی ریشه دارند؛ با این تفاوت که مبانی آن‌ها با نظریه‌های سکولار مدیریت^۱ متفاوت است. در این نگرش، مسئولیت‌پذیری علاوه بر بعد سازمانی، دارای ضمانت اجرای درونی و اخروی است. این قبیل متون، بیشتر بر فلسفه مدیریت تمرکز دارند تا ارائه یک معماری نهادی کاربردی برای مهار فساد.

دسته سوم، پژوهش‌هایی هستند که رویکردی سیستمی به روابط میان متغیرهای ساختاری و مهار فساد داشته‌اند. حیدری هراتمه و همکاران (۱۴۰۳) با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری (آی.اس.ام)^۱ و شاخص‌های سازمان ملل، «کنترل فساد» را به عنوان متغیری کلیدی در شبکه سلامت اداری معرفی کرده‌اند؛ همچنین، ابراهیم مرادی، علی رهنما و سمیرا حیدریان (۱۳۹۶) با روش اقتصادسنجی پنل وار^۲ در کشورهای آسیایی دریافتند که متغیرهایی نظیر کیفیت قوانین، ثبات ساختاری و حق اظهارنظر، تأثیر مستقیمی بر مهار فساد دارند. رحمت‌اله قلی‌پور (۱۳۸۴) نیز با نگاهی ساختارگرایانه، فساد را معلول معماری کلان سیستم و نوع تعامل ذی‌نفعان دانسته است. وجه اشتراک این گروه، نگاه سیستمی به سازمان است؛ اما مدل‌های آن‌ها کاملاً مبتنی بر ادبیات غربی است و اتصالی با سیره مدیریتی اسلامی ندارند.

دسته چهارم، شامل تحقیقاتی در زمینه رفتار سازمانی و رهبری مبتنی بر سیره است. سیدعلی اکبر افجه‌ای و همکاران (۱۳۹۳) با بهره‌گیری از تکنیک تحلیل تم^۳، الگوی رهبری اثربخش را بر پایه سیره پیامبر (ص) طراحی نمودند که در آن تحول فردی و سازمانی از ارکان رهبری شناخته شده است. مقاله «سیره مدیریتی پیامبر (ص) در مواجهه با اهل کتاب» (میریان و همکاران، ۱۳۸۹) نیز بر مهارت‌های ارتباطی و اثربخشی رفتاری ایشان تأکید دارد. این مقالات از نظر روشی (کیفی) به کار ما شبیه‌اند؛ اما دغدغه اصلی آن‌ها «سبک رهبری» بوده و به صورت تخصصی وارد سازوکارهای ساختاری ضدفساد نشده‌اند.

دسته پنجم، مطالعاتی پیرامون سیره علوی در مدیریت منابع انسانی و برخورد با تخلفات است. حیدرزاده و فرمانیان (۱۴۰۰) سازوکارهای کنترلی امام علی (ع)، نظیر ارزیابی عملکرد، عزل و برخورد‌های انضباطی با مدیران متخلف را بررسی کرده‌اند. در این مقالات، تمرکز اصلی بر رفتار فردی (سطح خرد) کارکنان است و کمتر به طراحی سیستم‌های بازدارنده (سطح کلان) پرداخته شده است.

1. ISM

2. Panel Vector Auto Regression (Panel VAR)

3. Thematic Analysis

دسته ششم، بررسی ظرفیت‌های نظری انقلاب اسلامی در بومی‌سازی مفاهیم مدیریت دولتی است. سعید واحدی (۱۴۰۱) قابلیت‌های اندیشه سیاسی معاصر را برای خلق الگوهای نوین بومی ارزیابی کرده و بر شفافیت و قانون‌گرایی تأکید ورزیده است. عیوضی و مرزبان (۱۳۹۵) نیز مفاهیم اداره شایسته را در آینه اندیشه‌های امام خمینی (ره) تحلیل نموده‌اند. این آثار تأیید می‌کنند که ظرفیت نظری بالایی برای نظریه‌پردازی وجود دارد؛ اما کماکان از ارائه یک مدل عملیاتی برای اصلاح فرایندهای فسادزا بازمانده‌اند؛ همچنین، در مطالعات خارجی، در حوزه مدیریت نبوی، العولقی^۱ (۲۰۱۵) ضمن نقد دیدگاه‌های سکولار، استدلال می‌کند که روش مدیریتی پیامبر اسلام (ص) یک الگوی کاربردی و دنیوی است که در هر بستری قابلیت اجرا دارد؛ در همین راستا، سافیتی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای کیفی، سبک رهبری پیامبر (ص) را به عنوان الگویی دموکراتیک و قابل اجرا برای رهبران امروز معرفی می‌کنند و بر ویژگی‌هایی چون استقامت و مردم‌سالاری تأکید می‌ورزند. این رویکرد به طور خاص در زمینه مبارزه با فساد نیز بررسی شده است؛ جوجی^۳ (۲۰۱۹) با تحلیل سنت نبوی، مصادیق فساد اداری مانند رشوه، خویشاوندگماری و واسطه‌گری را شناسایی کرده و نتیجه می‌گیرد که سیره نبوی راهکارهای جامعی برای پیشگیری و مقابله با فساد ارائه می‌دهد.

در زمینه سلامت سازمانی، ارویک^۴ و الکسون^۵ (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای مفهومی، سلامت سازمانی را به توانایی سازمان در مدیریت تنش‌ها و تعارضات ارزشی تعریف می‌کنند. ارتباط مستقیم این متغیر با فساد نیز در پژوهش‌های جدیدتر بررسی شده است؛ برای نمونه، پاشایی^۶ و سوتیریادو^۷ (۲۰۲۳) با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان دادند که فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند از طریق متغیرهای میانجی «سلامت سازمانی» و «شفافیت سازمانی»، نقش مؤثری در کاهش فساد اداری ایفا کند.

1. Al-Olaqi

2. Safitri

3. Goje

4. Orvik

5. Axelsson

6. Pashaie

7. Sotiriadou

بخش قابل توجهی از ادبیات نیز به چارچوب‌های اداری و حقوقی مهار فساد اختصاص دارد. هون چاروک^۱ (۲۰۱۸) و تسابکا^۲ (۲۰۲۰)

با رویکردی حقوقی به تحلیل تخلفات اداری مرتبط با فساد در قوانین اوکراین پرداخته و بر ضرورت تعریف دقیق عناصر قانونی تخلف هون چاروک^۳ (۲۰۱۸) و ایجاد فرایندهای مشخص برای احراز و شناسایی آن تسابکا (۲۰۲۰) تأکید کرده‌اند. پژوهش‌های دیگری نیز به بررسی سازوکارهای پیشگیرانه در نهادهای دولتی پرداخته‌اند. هورکوفسکی (۲۰۲۰) تدابیر اداری پیشگیری از فساد در پلیس ملی را مبتنی بر ممنوعیت‌های قانونی و استاندارد‌های ضد فساد می‌داند و کیروکا^۴ (۲۰۲۲) نیز بر اهمیت مقررات و هنجارهای اداری - حقوقی برای پیشگیری از بروز رفتارهای فسادآمیز تأکید می‌کند. در نهایت، المطیری^۵ (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای موردی در نظام حقوقی عربستان سعودی، ضمن شناسایی دلایلی چون ضعف عوامل سیاسی و سوءاستفاده از موقعیت شغلی به عنوان ریشه‌های فساد، بر نقش رسانه‌ها و کمیته‌های تخصصی در مبارزه با آن تأکید کرده است.

تحلیل این شکاف‌های تحقیقاتی نشان می‌دهد: مقالات پیشین یا صرفاً نظری و مبتنی بر نظریه‌های غربی بوده‌اند یا به بررسی‌های کمی بسنده کرده‌اند؛ پژوهش‌های دینی نیز بیشتر در حد توصیه‌های اخلاقی متوقف مانده‌اند. در این میان، جای خالی یک پژوهش داده‌بنیاد^۶ که با رویکرد تحلیل مضمون، از سیره نبوی الگویی جامع برای مدیریت فساد ساختاری استخراج کند، کاملاً مشهود است.

وجه تمایز و نوآوری پژوهش حاضر در آن است که بدون الگوبرداری از مدل‌های از پیش آماده، به صورت استقرایی به استخراج شبکه‌ای از مضامین از سیره مدیریتی پیامبر (ص) پرداخته است. این تحقیق فراتر از نصایح اخلاقی، بر سازوکارهای نهادی مهار فساد متمرکز است و تلاش می‌کند مفاهیمی نظیر گردش اطلاعات، مدیریت منابع

1. Honcharuk

2. Tsabeka

3. Honcharuk

4. Kyriukha

5. AlMutairi

6. Data-Driven Model

انسانی، شایسته‌سالاری و سوت‌زنی اجتماعی را در قالب یک پیکربندی سه‌وجهی شامل «معماری نهادی»، «توسعه سرمایه انسانی» و «نظارت همگانی» ارائه دهد؛ مدلی کاربردی که پتانسیل پیاده‌سازی در سازمان‌های مدرن را داراست.

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر غایت و هدف، در زمره تحقیقات کاربردی طبقه‌بندی می‌شود؛ چراکه رسالت آن، ارائه یک چارچوب مفهومی عملیاتی برای پیاده‌سازی مؤلفه‌های سلامت سازمانی و مهار فساد سیستماتیک، با ابتناء بر بازتولید تحلیلی پیشینه مطالعاتی است. از حیث پارادایم، این مطالعه کیفی بوده و از منظر استراتژی، بر تکنیک «تحلیل مضمون» با رویکرد کدگذاری سه‌مرحله‌ای استوار است. فرایند گردآوری داده‌ها در این پژوهش، بر پایه ترکیبی از متون بنیادین و مقالات علمی مرتبط صورت گرفته است. جامعه پژوهش شامل منابع اصلی تاریخی و روایی، شامل «السيرة النبوية» اثر ابن هشام و «بحارالانوار» اثر علامه مجلسی و تعداد ۱۰ مقاله علمی و پژوهشی است که با بهره‌گیری از کلیدواژه‌های «مدیریت در سیره نبوی» و «مبارزه با فساد در سیره نبوی» شناسایی و انتخاب شده‌اند. تمامی این منابع به عنوان پیکره واحد داده‌های پژوهش وارد نرم‌افزار مکس کیودا^۱ شده و جهت انجام فرایند تحلیل مضمون به صورت نظام‌مند مورد واکاوی قرار گرفتند. بهره‌گیری از استراتژی تحلیل مضمون برای واکاوی اسناد نظری، در متدولوژی پژوهش‌های کیفی مدیریت دولتی و خط‌مشی‌گذاری کاملاً معتبر و پذیرفته شده است؛ به این شرط که معماری کدگذاری و استخراج الگوها با شفافیت و نظام‌مندی کامل پیاده‌سازی شود (براون و کلارک^۲، ۲۰۲۱؛ گست و همکاران^۳، ۲۰۱۴).

تحلیل مضمون به عنوان یکی از ارکان متدولوژیک در پژوهش‌های کیفی، با غایت کشف، پیکربندی و تفسیر الگوهای معنایی پنهان در بطن داده‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر مبنای چارچوب کلاسیک این متد، تحلیل مضمون یک پروسه سیستماتیک

1. MAXQDA

2. Braun, V. & Clarke, V

3. Guest, G. et al.

جهت ارتقای داده‌های خام به سطح مضامین طبقه‌بندی شده و در نهایت، خلق یک هندسه مفهومی است (براون و کلارک، ۲۰۰۶؛ ۲۰۲۱). در مطالعه پیش روی، برای ارتقای روایی و انسجام تحلیلی، از منطق کدگذاری در سه گام متوالی کدگذاری باز، کدگذاری محوری^۱ و کدگذاری انتخابی^۲ بهره‌برداری شده است؛ رویکردی که اگرچه خاستگاه آن در استراتژی نظریه داده‌بنیاد قرار دارد، اما در تحقیقات تحلیل مضمون نیز جهت ساختاردهی گام به گام به مفاهیم، کاربرد وسیعی دارد (کوربین و استراوس^۳، ۲۰۱۵).

در گام نخست، عملیات «کدگذاری باز» به اجرا درآمد. در این مرحله، متون گزینش شده از ادبیات پژوهش، خط به خط و پاراگراف به پاراگراف مورد کنکاش قرار گرفتند. هر کلمه، عبارت یا گزاره‌ای که دارای بار معنایی مرتبط با معماری نهادی، سازوکارهای پاسخگویی، شفافیت اطلاعاتی، کنترل رفتار سازمانی و استراتژی‌های ضد فساد بود، در قالب یک «واحد تحلیلی» مجزا کدگذاری شد. در این گام، استراتژی محقق بر آن بود تا کدها بیشترین قرابت را با ادبیات خود داده‌ها حفظ کنند و از تحمیل نظریه‌های پیش ساخته اجتناب گردد. هدف از این نوع کدگذاری، به حداکثر رساندن تنوع مفاهیم برای شناسایی تمامی زوایای پنهان پدیده مورد مطالعه بود. این تکنیک، دقیقاً در راستای الزامات روش شناختی مبنی بر حفظ حساسیت نظری و خودداری از تقلیل‌گرایی زود هنگام داده‌ها قرار دارد (چارماز^۵، ۲۰۱۴).

در گام دوم، فرایند کدگذاری محوری عملیاتی گردید. در اینجا، کدهای پراکنده و اولیه که در گام پیشین احصا شده بودند، بر پایه قرابت‌های مفهومی، هم‌پوشانی‌های نظری و پیوندهای علی-ارتباطی، در قالب طبقات و مقولات سازمان‌دهنده دسته‌بندی شدند. غایت این گام، کشف شبکه‌های ارتباطی میان کدها و معماری خوشه‌های مفهومی یکپارچه بود؛ به بیان دیگر، محقق تلاش نمود تا تاروپود ارتباطات میان مفاهیم را شناسایی کرده و آن‌ها را در سطح مقولات میان‌رده سامان‌دهی کند؛ برای نمونه،

1. Open Coding

2. Axial Coding

3. Selective Coding

4. Corbin, J. & Strauss, A.

5. Charmaz, K

کدهای اولیه‌ای که به مفاهیمی نظیر «کنترل بر کارکنان»، «جریان آزاد اطلاعات مالی» و «سازوکارهای گزارش دهی» دلالت داشتند، ذیل مقوله‌ای واحد تحت عنوان «الزامات پاسخگویی و معماری نهادی» تجمیع گردیدند. این فاز از کدگذاری، مسیر گذار از دیتای توصیفی به دیتای تحلیلی را هموار ساخته و استخوان بندی مدل مفهومی را پی‌ریزی می‌کند (کوربین و استراوس، ۲۰۱۵).

در گام سوم، تکنیک کدگذاری انتخابی به کار گرفته شد. در این مرحله، مقولات محوری به منظور خلق یک پیکربندی منسجم و رسیدن به هسته مرکزی پژوهش، ذیل مضامین فراگیر کپسوله شدند. این مضامین نهایی، نمایانگر الگوهای کلان استراتژیکی هستند که شاکله مدل این تحقیق را می‌سازند. در این فاز، محقق از طریق مقایسه رفت و برگشتی میان متون، کدها و طبقات، کوشید تا یک معماری یکپارچه خلق نماید و منطقی اتصال مضامین را در بستریک چارچوب نظری ارائه دهد. این رویه با اصل مقایسه مداوم و رسیدن به نقطه اشباع نظری تطابق کامل دارد؛ به این معنی که فرایند تحلیل تا مقطعی استمرار یافت که ورود داده‌های تازه، دیگر به زایش کدهای جدید یا تغییر بنیادین در هندسه مضامین منجر نمی‌گردید (چارماز، ۲۰۱۴).

به منظور تضمین پایایی و روایی در این پژوهش کیفی، پروتکل‌های (تشریفات) استاندارد بادقت رعایت شدند. از جمله این اقدامات می‌توان به تشریح شفاف مراحل تحلیل، مستندسازی دقیق مسیر کدگذاری، بازخوانی متوالی داده‌ها و رجوع مکرر به اسناد مرجع جهت اطمینان از هم‌راستایی مضامین با متون اصلی اشاره کرد. مجموعه این تکنیک‌ها با شاخص‌های اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری مختص تحقیقات کیفی انطباق کامل دارد (نول و همکاران^۱، ۲۰۱۷).

در یک نمای کلی، متدولوژی این تحقیق بر پایه واکاوی مضمون محور ادبیات پیشینه و بهره‌گیری از استراتژی کدگذاری سه مرحله‌ای بنا شده است که بستر لازم برای استخراج نظام مند متغیرها، شبکه‌سازی میان آن‌ها و خلق یک مدل مفهومی کاربردی را مهیا می‌سازد. این متد به پژوهشگر قابلیت آن را می‌دهد تا باتکیه بر اسناد متنی در

دسترس، چارچوبی یکپارچه و حاصل از پردازش عمیق نظریه‌ها ارائه نماید؛ چارچوبی که اگرچه ریشه در متون پیشین دارد، اما ثمره بازآفرینی، تحلیل انتقادی و سنتز جدید محقق است.

۴- یافته‌ها

رسالت بنیادین این پژوهش، طراحی الگوی جامع سلامت سازمانی و مهار فساد اداری با الهام از سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) است. جهت نیل به این مقصود و بر پایه متدولوژی کیفی، داده‌های مستخرج از اسناد متقن تاریخی، روایات و سیره حکومتی ایشان (دربرگیرنده مکاتبات، معاهدات، دستورالعمل‌ها و رویه‌های عملی در حوزه مدیریت منابع انسانی و تعامل با ذی‌نفعان) تحت عملیات تحلیل مضمون قرار گرفت. معماری فرایند پردازش داده‌ها در سه گام متوالی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی پیاده‌سازی شد.

در گام آغازین تحلیل (کدگذاری باز)، پژوهشگر با اتکا بر منطق استقرایی و تعمق در متون کلاسیک سیره نبوی، به تجزیه داده‌ها و انتزاع مفاهیم مبادرت ورزید. در این فاز، هرگونه کنش، خط‌مشی، طراحی سیستم یا اقدام بازدارنده و تنبیهی پیامبر (ص) که به حوزه‌هایی نظیر طراحی ساختار، مدیریت کارگزاران، حفاظت از منابع عمومی (بیت‌المال)، موازنه قدرت و پیشگیری از عارضه‌های سیستمی مرتبط بود، استخراج و برچسب‌گذاری گردید.

تلاش راهبردی محقق در این مرحله معطوف به آن بود که در عین وفاداری کامل به روح و اصالت منابع اسلامی، مفاهیم به‌دست‌آمده را به زبان استاندارد و آکادمیک «مدیریت دولتی و رفتار سازمانی» ترجمه و تطبیق نماید. خروجی این غربالگری دقیق و فشرده‌سازی داده‌های خام، کشف و ثبت ۶۲ کد اولیه بود. این کدهای پایه‌ای، گستره وسیعی از متغیرها را شامل می‌شوند؛ از شایستگی‌های رفتاری و تخصصی سرمایه انسانی (کارگزاران) گرفته تا الزامات سخت‌افزاری نهادی و سازوکارهای پایش و سوت‌زنی همگانی در جامعه.

جدول ۱- مفاهیم پایه (کدهای اولیه) استخراجی از ادبیات پژوهش و سیره نبوی

Table 1- Basic concepts extracted from related literature and Prophetic Seerah

ردیف	عنوان کد (مفهوم استخراجی)	شناسه	ردیف	عنوان کد (مفهوم استخراجی)	شناسه
۱	استقرار عدالت سازمانی و نفی تبعیض ساختاری	C1	۳۲	دسترسی پذیری مستقیم رهبران (سیاست درهای باز)	C32
۲	پیراستگی اخلاقی و عدم تعلق مادی رهبران	C2	۳۳	مدارای مدیریتی و کاربرد هوش هیجانی در تعاملات	C33
۳	شایسته‌گزینی و انتصاب مبتنی بر شایستگی‌های قانونی	C3	۳۴	تقدم منافع عمومی بر منافع فردی و گروهی	C34
۴	عزت نفس حرفه‌ای و استغنای طبع سرمایه انسانی	C4	۳۵	صیانت از کرامت انسانی در محیط کار	C35
۵	شفافیت مالی و جریان آزاد اطلاعات سازمانی	C5	۳۶	مدیریت هوشمندانه خطاها (تغافل سازنده)	C36
۶	تاب‌آوری مدیریتی و ظرفیت پذیرش بازخورد	C6	۳۷	عدم تمرکز قدرت و طراحی ساختار سازمانی مسطح	C37
۷	مدیریت سیستماتیک تضاد منافع ^۱	C7	۳۸	دغدغه‌مندی نسبت به رفاه و کیفیت زندگی ذی‌نفعان	C38
۸	نفی مدیریت اقتدارگرا و تمرکزگرایی افراطی	C8	۳۹	تخصص‌گرایی و اهلیت فنی در واگذاری وظایف	C39
۹	هم‌ترازی سبک زندگی مدیران ارشد با طبقات عمومی	C9	۴۰	مدیریت مسالمت‌آمیز تعارضات درون/ برون سازمانی	C40
۱۰	نظارت فراگیر و بازرسی سیستماتیک نهادی	C10	۴۱	انضباط بوروکراتیک و انسجام سازمانی	C41
۱۱	رهبری خدمتگزار و تواضع در برابر ارباب‌رجوع	C11	۴۲	رهبری حمایتگر و سرپرستی متعهدانه	C42
۱۲	خودکنترلی مبتنی بر هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای	C12	۴۳	ارتقای سرمایه اجتماعی و اعتماد نهادی	C43
۱۳	پاسخگویی فعال و ارتباطات اقناعی	C13	۴۴	مدیریت مشارکتی و بهره‌گیری از خرد جمعی	C44

ردیف	عنوان کد (مفهوم استخراجی)	شناسه	ردیف	عنوان کد (مفهوم استخراجی)	شناسه
۱۴	انضباط درونی و مدیریت تمایلات فردی	C14	۴۵	هم راستایی ارزیابی فرایند (نیت) و برون داد عملکرد	C45
۱۵	اعتدال گرایی در خط مشی گذاری و تصمیمات	C15	۴۶	تفکر راهبردی و آینده پژوهی در تصمیمات	C46
۱۶	حاکمیت بی قید و شرط قانون (برابری مدیران و شهروندان)	C16	۴۷	تخصیص عادلانه منابع و برابری فرصت ها	C47
۱۷	خردورزی راهبردی و تدبیر امور عمومی	C17	۴۸	نقد پذیری و ایجاد فضای امن برای صدای کارکنان	C48
۱۸	پایبندی به تعهدات و قراردادهای روان شناختی / رسمی	C18	۴۹	طراحی و تدوین برنامه ریزی راهبردی	C49
۱۹	نهادینه سازی فرهنگ ضد فساد و گزارشگری ^۱	C19	۵۰	تعهد کاری بالا و مجاهدت سازمانی	C50
۲۰	شفافیت رفتاری و صداقت در ارتباطات سازمانی	C20	۵۱	مدیریت تنوع پذیری و رعایت حقوق اقلیت ها	C51
۲۱	صیانت از اموال عمومی و نفی تخلفات اداری	C21	۵۲	قاطعیت اجرایی و پیگیری مستمر نتایج	C52
۲۲	برخورد قاطع با رانت جویی و ویژه خواری	C22	۵۳	شبکه سازی و تعامل سیستماتیک با نخبگان	C53
۲۳	تلقی امانت دارانه از پست ها و مناصب مدیریتی	C23	۵۴	تصمیم گیری مبتنی بر شواهد و مشاوره تخصصی	C54
۲۴	رهبری شفقت آمیز و همدلی با سرمایه انسانی	C24	۵۵	کنترل و ممیزی سخت گیرانه بر منابع مالی عمومی	C55
۲۵	مسئولیت پذیری پیامد محور ^۲	C25	۵۶	نفوذناپذیری و پایداری در اجرای خط مشی های عادلانه	C56
۲۶	مدیریت خطاهای سهوی با رویکرد ترمیمی ^۳	C26	۵۷	توسعه استعدادها و مدیریت جانشین پروری ^۴	C57

1. Whistleblowing

2. Responsibility

3. Restorative

4. Succession

ردیف	عنوان کد (مفهوم استخراجی)	شناسه	ردیف	عنوان کد (مفهوم استخراجی)	شناسه
۲۷	نفی مدیریت مبتنی بر ارباب و اجبار	C27	۵۸	سازوکارهای کنترل خودبنیاد و ارزش مدار	C58
۲۸	استقلال حرفه‌ای در داوری و ارزیابی عملکرد	C28	۵۹	کسب مشروعیت نهادی از طریق جلب رضایت عمومی	C59
۲۹	یکپارچه سازی ذی نفعان از طریق دیپلماسی حمایتی	C29	۶۰	تأمین امنیت روانی و آزادی بیان در سازمان	C60
۳۰	انعطاف پذیری روش مند در اجرای خط مشی ها	C30	۶۱	پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در تقابل ها و تعارضات	C61
۳۱	گزارش دهی شفاف و ادواری عملکرد به ذی نفعان	C31	۶۲	رفتار شهروندی سازمانی و احسان فراقانونی	C62

منبع: یافته‌های پژوهشگر، ۱۴۰۴

همان گونه که در جدول ۱ تشریح گردید، فاز نخست واکاوی داده‌های کیفی به مفهوم پردازی سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) در مواجهه با عارضه‌های سازمانی و پدیده فساد اختصاص یافت. در این مرحله، اسناد تاریخی و متون تحلیلی منتخب، با ابتنا بر یک رویکرد استقرایی ناب، تحت کالبدشکافی خط به خط قرار گرفتند. ماحصل این فرایند رفت و برگشتی میان دیتای خام و ادبیات نظری، احصا و تثبیت ۶۲ کد اولیه (مفاهیم پایه‌ای) بود.

جهت صیانت از روایی ابزار تحقیق و انطباق با پروتکل‌های متدولوژیک تحلیل مضمون، کدهای مستخرج نیازمند پالایش بودند؛ چراکه در فاز کدگذاری باز، پژوهشگر با تکثری از نشانه‌های متنی همپوشان روبه‌رو می‌شود؛ لذا، برای پیشگیری از تشنج نظری و به منظور ایجاد یکپارچگی در معماری مدل، مفاهیمی که دارای قرابت معنایی بالایی بودند، ذیل یک شناسه مشترک و تحت عناوینی جامع‌تر (در قالب خوشه‌های مفهومی) کپسوله شدند؛ در نهایت، این ۶۲ مفهوم ساختاریافته، خوراک اطلاعاتی لازم جهت ورود به مراحل تحلیلی پیچیده‌تر (کدگذاری محوری و انتخابی) را مهیا ساختند تا از طریق کشف همبستگی‌های منطقی میان آن‌ها، مقولات میان‌رده و ابعاد کلان «الگوی جامع سلامت سازمانی» پی‌ریزی گردد.

جدول ۲- نتایج کدگذاری اولیه، محوری و انتخابی

Table 2- Results of initial, axial and selective coding

کدهای اولیه	کدهای محوری	کدهای انتخابی
حاکمیت بی قید و شرط قانون، پایبندی به تعهدات، استقلال حرفه‌ای در ارزیابی‌ها، نفوذناپذیری در اجرای خط‌مشی‌ها، پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در تقابل‌ها	حاکمیت قانون و پایبندی به قراردادهای رسمی/روان‌شناختی	معماری نهادی و ساختاری (بعد سخت‌افزاری و سیستمی)
شفافیت مالی، مدیریت سیستماتیک تضاد منافع، برخورد قاطع با رانت‌جویی، گزارش‌دهی ادواری، تقدم منافع عمومی، طراحی ساختار سازمانی مسطح	شفافیت نهادی و استقرار سیستم‌های ضدفساد	
استقرار عدالت سازمانی، دغدغه‌مندی نسبت به رفاه ذی‌نفعان، تخصیص عادلانه منابع، مدیریت تنوع‌پذیری اقلیت‌ها، کنترل و ممیزی سخت‌گیرانه منابع	عدالت تخصیصی و صیانت از منابع عمومی	
پاسخگویی فعال، شفافیت رفتاری، نفی تخلفات اداری، تلقی امانت‌دارانه از پست‌ها، مسئولیت‌پذیری پیامدمحور	صداقت سازمانی و امانت‌داری حرفه‌ای	
پیراستگی اخلاقی، عزت نفس حرفه‌ای، تاب‌آوری مدیریتی، هم‌ترازی سبک زندگی، خودکنترلی ارزشی، انضباط درونی، تعهد کاری بالا، سازوکارهای کنترل خودبنیاد	هوش معنوی و خودکنترلی اخلاقی	توسعه و تعالی سرمایه انسانی (بعد فردی و شایستگی‌های رفتاری)
شایسته‌گزینی، خردورزی راهبردی، اهلیت فنی، انضباط بوروکراتیک، ارزیابی فرایند/نتیجه، تفکر استراتژیک، برنامه‌ریزی استراتژیک، قاطعیت اجرایی، شبکه‌سازی با نخبگان، تصمیم‌گیری شواهدمحور، جانشین‌پروری	شایستگی‌های کانونی و خردورزی مدیریتی	
نفی مدیریت اقتدارگرا، نظارت فراگیر نهادی، نهادینه‌سازی سوت‌زنی، دسترسی‌پذیری رهبران، ارتقای سرمایه اجتماعی، مدیریت مشارکتی، کسب مشروعیت عمومی	نظارت مدنی و توسعه مشارکت‌های ذی‌نفعان	نظارت همگانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (بعد شبکه‌ای، فرهنگی و محیطی)
رهبری خدمتگزار، رهبری شفقت‌آمیز، انعطاف‌پذیری روش‌مند، مدارای مدیریتی، صیانت از کرامت انسانی، سرپرستی متعهدانه، رفتار شهروندی سازمانی	رهبری حمایتگر و پاسداشت کرامت سازمانی	
اعتدال‌گرایی، مدیریت ترمیمی خطاها، نفی ارباب، دیپلماسی حمایتی، تغافل سازنده، مدیریت مسالمت‌آمیز تعارضات، فضای امن برای صدای کارکنان، تأمین امنیت روانی	اخلاق حرفه‌ای و مدیریت اثربخش تعارضات	

منبع: یافته‌های پژوهشگر، ۱۴۰۴

۴-۱- تبیین نظری مدل: کالبدشکافی کدهای محوری و انتخابی در الگوی مدیریت نبوی

همان‌گونه که در جدول ۲ و بر مبنای خروجی‌های کدگذاری انتخابی تشریح گردید، ۶۲ مفهوم پایه و ۹ مقوله سازمان‌دهنده در قالب سه بُعد کلان صورت‌بندی شدند. این سه بُعد، در واقع اضلاع مثلث «سلامت سازمانی و مدیریت اثربخش» در سیره پیامبر اعظم (ص) را شکل می‌دهند که شامل معماری نهادی (بُعد ساختاری)، سرمایه انسانی (بُعد رفتاری - عاملیتی) و نظارت همگانی (بُعد شبکه‌ای و محیطی) است. در ادامه، تحلیل محتوایی و تطبیقی هر یک از این ابعاد با ارجاع به ادبیات نوین مدیریت و رفتار سازمانی ارائه می‌گردد:

۴-۱-۱- معماری نهادی و ساختاری (رویکرد سیستمی و طراحی سازمان)

شکل شماره ۱، نقشه مفهومی حاصل از فرایند کدگذاری را نمایش می‌دهد. در این مدل، ارتباط سلسله‌مراتبی میان کدهای اولیه، کدهای محوری و کد انتخابی معماری نهادی و ساختاری به تصویر کشیده شده است.

نخستین بُعد از مدل، بر این پارادایم مدیریتی استوار است که برای مهار فساد اداری، تکیه صرف بر «توصیه‌های اخلاقی و مداخلات نرم» کفایت نمی‌کند؛ بلکه نیازمند استقرار سیستم‌های کنترل داخلی، طراحی ساختارهای بازدارنده و عملیاتی‌سازی الگوی شفافیت نهادی هستیم. همان‌گونه که در ادبیات نظری مدیریت راهبردی تصریح شده است، همواره یک شکاف دانشی و عملیاتی میان مرحله «تدوین خط‌مشی» و «اجرای» آن وجود دارد (پاراسرامان و همکاران^۱، ۲۰۱۸) و شکست در پیاده‌سازی سازوکارهای حکمرانی خوب، از پیشران‌های اصلی در زوال و فروپاشی سازمان‌ها به شمار می‌رود (لیانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۶؛ نادری، ۱۳۹۰).

در این بُعد، مقوله «شفافیت نهادی و استقرار سیستم‌های ضدفساد»، تطابق حداکثری با نظریه‌های مدرن مدیریت دولتی دارد و بر تقلیل عدم تقارن اطلاعاتی تأکید می‌ورزد؛ زیرا جریان آزاد اطلاعات، مزیت‌های رقابتی حیاتی و تنوع‌بخشی اثربخشی را

1. Parasuraman, S. et al.

2. Liang, D. et al.

شکل ۱- مدل ارتباط سلسله‌مراتبی کد انتخابی معماری نهادی و ساختاری

Figure 1- Hierarchical relationship model of the selected code in institutional and structural architecture



منبع: یافته‌های پژوهشگر، ۱۴۰۴

Source: Researcher's findings, 1404

برای تصمیم‌گیری در سطح راهبردی به ارمغان می‌آورد (ویکرت و همکاران، ۲۰۲۴). از منظر طراحی سازمانی، فقدان معماری سیستماتیک، عارضه‌ای بی‌ثبات‌کننده است که مستقیماً بدنه سازمان را به سوی «رفتارهای رانت‌جویانه و انحرافات اداری» سوق می‌دهد (محسنی زنوزی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ بااین‌وجود، مزیت رقابتی و تفاوت بنیادین در الگوی نبوی آن است که شفافیت، نه یک ابزار صرفاً مکانیکی برای مدیریت اطلاعات (نادری، ۱۳۹۰)، بلکه متغیری وابسته به کلان‌مقولاتی چون «عدالت تخصیصی» و «حاکمیت بی‌قید و شرط قانون» است. تأکید ویژه سیره پیامبر (ص) بر مستندسازی و ثبت مکتوب قراردادها (رسمیت بخشی سازمانی) و تمیزی سخت‌گیرانه منابع مالی عمومی، اثبات می‌کند که استراتژی مبارزه با فساد در مکتب ایشان، ماهیتی کاملاً «نهادینه و ساختاریافته» داشته است؛ در واقع، این بُعد معماری‌گونه، «فرصت‌های ارتکاب تخلف» را از طریق بوروکراسی قانونمند و ممیزی‌های سیستمی مسدود می‌سازد تا از تبدیل شدن وفور منابع به کانونی برای ویژه‌خواری و همچنین از ناکارآمدی خط‌مشی‌های تخصیصی (مینتز، ۲۰۰۵؛ محسنی زنوزی و همکاران، ۱۳۹۳) به‌طور ریشه‌ای پیشگیری نماید.

۴-۱-۲- توسعه و تعالی سرمایه انسانی (رویکرد شایستگی‌محور و رفتار سازمانی)
 شکل شماره ۲، نقشه مفهومی حاصل از فرایند کدگذاری را نمایش می‌دهد. در این مدل، ارتباط سلسله‌مراتبی میان کدهای اولیه، کدهای محوری و کد انتخابی توسعه و تعالی سرمایه انسانی به تصویر کشیده شده است.

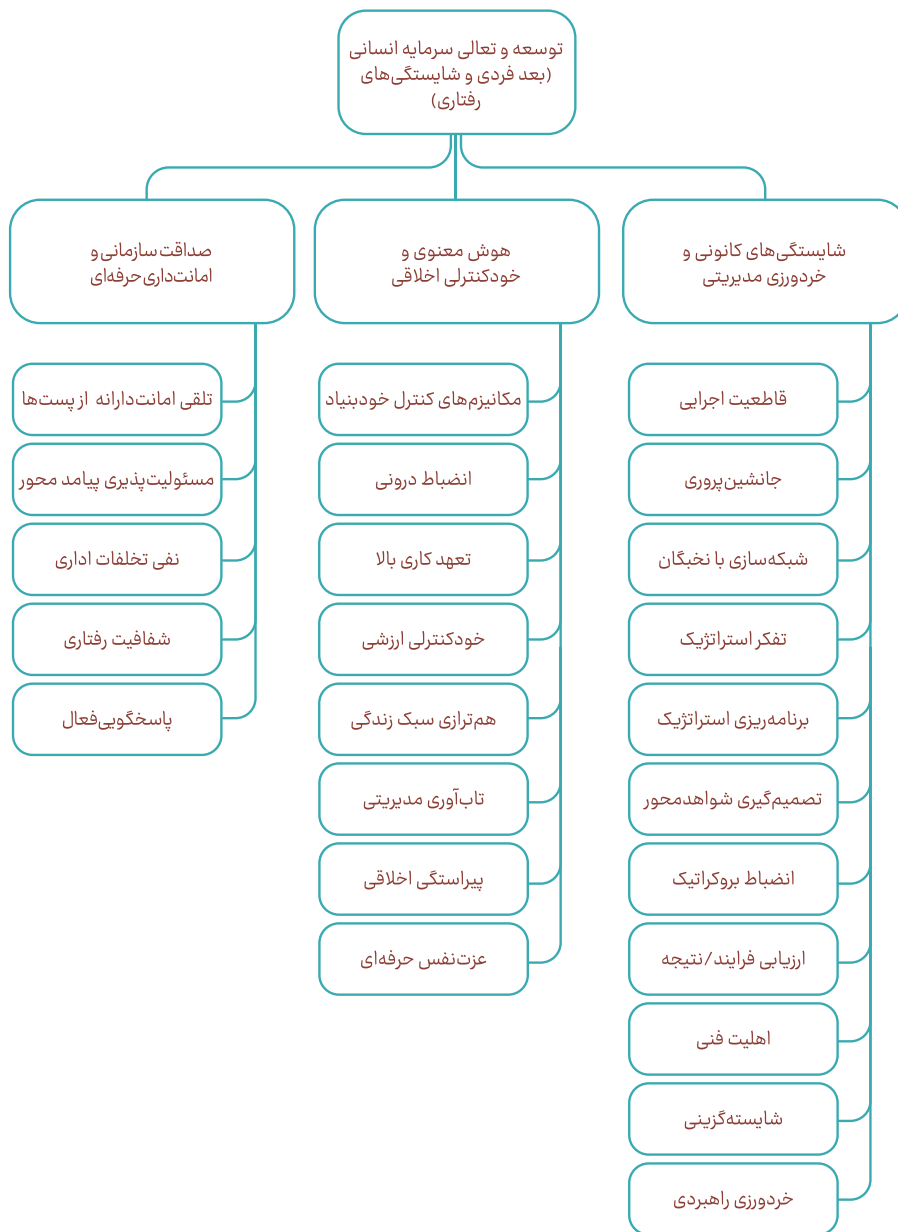
این بُعد بر نقش راهبردی و بی‌بدیل «سرمایه انسانی» در ارتقای سلامت نظام اداری تمرکز دارد؛ مقوله‌ای که جذب، نگهداشت و توسعه آن از حیاتی‌ترین دغدغه‌های مدیران ارشد منابع انسانی است و تحقق آن، در گرو درک عمیق پیشران‌های انگیزشی و رفتاری کارکنان است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۵). برخلاف رویکردهای کلاسیک و تکنوکراتیک (فن‌سالارانه) که صرفاً بر مهارت‌های سخت و تخصص مادی تأکید می‌ورزند، با التفات به تفاوت هستی‌شناختی نگاه اسلام و غرب به انسان سازمانی،

1. Wickert, C. et al.

2. Mintz, Steven M

شکل ۲- مدل ارتباط سلسله‌مراتبی کد انتخابی توسعه و تعالی سرمایه انسانی

Figure 2- Hierarchical relationship model of the selected code in human capital development and excellence



منبع: یافته‌های پژوهشگر، ۱۴۰۴

Source: Researcher's findings, 1404

طراحی مدل‌های بومی و ارزش‌بنیان برای توسعه منابع انسانی الزامی است (رجبی‌فرجاد و مالمیر، ۱۴۰۰)؛ بر همین اساس، مدل مدیریتی پیامبر (ص) به عنوان پارادایمی مبتنی بر ارزش‌های جهان‌شمول، بر سنتز هوشمندانه‌ای از «شایستگی‌های تخصصی» و «تعهد و انضباط درونی» استوار است (نعمتی، ۱۳۹۸).

تلاقی مقولات «هوش معنوی (خودکنترلی اخلاقی)» و «خردورزی مدیریتی» حاکی از آن است که در سیره نبوی، تقوای حرفه‌ای به مثابه یک سازوکار قدرتمند خودتنظیمی^۱ عمل کرده و هزینه‌های گزاف مانیتورینگ (پایشگری) و نظارت‌های خارجی را به شدت کاهش می‌دهد. این رویکرد ترکیبی، پیش‌نیازی راهبردی برای بازطراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد و جانشین‌پروری در مدیریت دولتی محسوب می‌گردد (ترابنده و همکاران، ۱۳۹۹)؛ افزون بر این، مقوله «صداقت سازمانی و امانت‌داری حرفه‌ای» که با اسناد بالادستی و استراتژی‌های ارتقای سلامت اداری هم‌راستا است (لطیفی و کمیلی‌فرد، ۱۳۹۷)، نشان‌دهنده آن است که مدیر در طراز اسلامی، پست سازمانی را نه یک امتیاز ویژه، بلکه یک «قرارداد روان‌شناختی و امانت‌نهادی» تلقی می‌کند. این رویکرد، در واقع پاسخی متعالی به چالش‌های نظریه نمایندگی^۲ در مدیریت مدرن است؛ با این تفاوت که سازوکار هم‌راستاسازی منافع مدیر (نماینده) با سازمان (مالک)، صرفاً به پاداش‌های مالی محدود نمی‌شود؛ بلکه از طریق ارتقای معنویت در کار و عقلانیت مدیریتی محقق می‌گردد. این بُعد از سیره پیامبر (ص)، با گذر از راهکارهای سطحی و بخشنامه‌ای (کارگر شورکی و همکاران، ۱۴۰۰)، پلتفرمی نظری فراهم می‌آورد تا خلأهای موجود در الگوهای رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اداری، به شکلی ریشه‌ای مرتفع گردد (برزنده و همکاران، ۱۴۰۳).

۴-۱-۳- نظارت همگانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (رویکرد شبکه‌ای، فرهنگ سازمانی و قدرت نرم)

شکل شماره ۳، نقشه مفهومی حاصل از فرایند کدگذاری را نمایش می‌دهد. در این مدل، ارتباط سلسله‌مراتبی میان کدهای اولیه، کدهای محوری و کد انتخابی نظارت همگانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به تصویر کشیده شده است.

1. Self-Regulation

2. Agency Theory

شکل ۳- مدل ارتباط سلسله‌مراتبی کد انتخابی نظارت همگانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

Figure 3- Hierarchical relationship model of the selected code of public oversight and social responsibility



منبع: یافته‌های پژوهشگر، ۱۴۰۴

Source: Researcher's findings, 1404

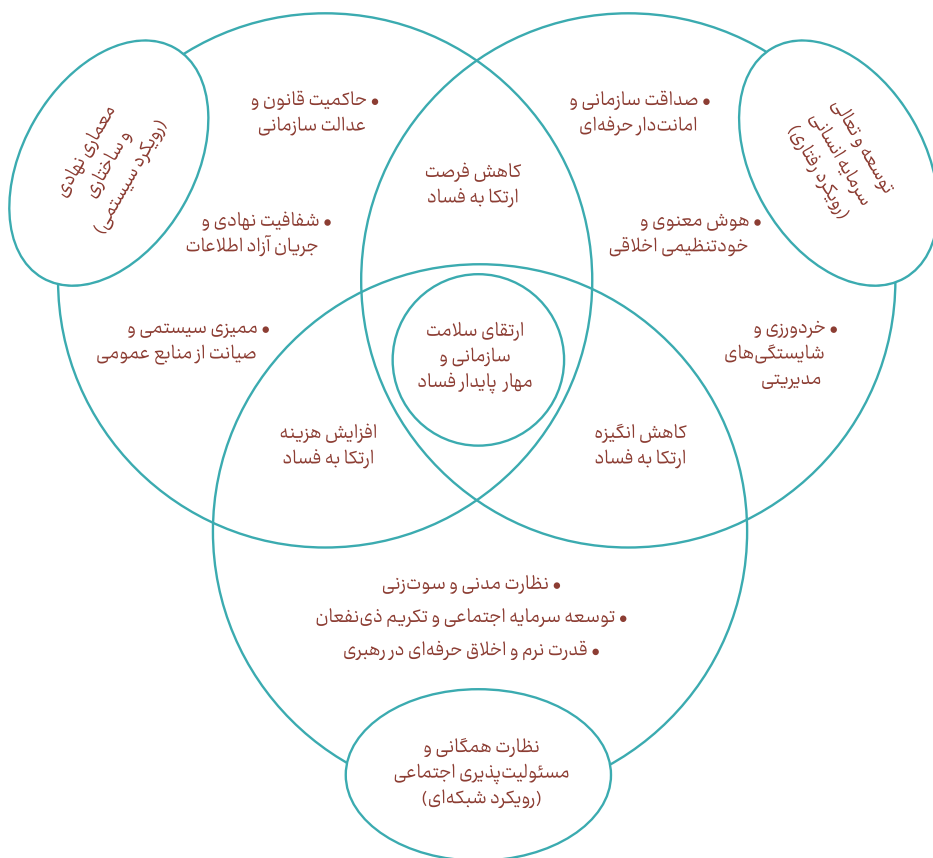
نقطه ثقل و مزیت رقابتی مدل مدیریتی پیامبر (ص) در مقایسه با سایر پارادایم‌های حکمرانی، در این بُعد تجلی می‌یابد. از آنجاکه فساد اداری، سندرومی پیچیده، چندوجهی و شبکه‌ای است که به اخلال در فرایندها، انحراف از چشم‌انداز راهبردی و در نهایت «فرسایش اعتماد نهادی و سرمایه اجتماعی» می‌انجامد (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹)، مدیریت آن صرفاً با اتکا به دپارتمان‌های بازرسی درون سازمانی مقدور نیست؛ از این رو، در مدل نبوی، صیانت از مناصب عمومی و مقابله با نقض آیین‌نامه‌ها (حسینی و نوذری فردوسی، ۱۳۹۳) از یک وظیفه صرفاً بوروکراتیک، به یک «مسئولیت‌پذیری فراگیر اجتماعی» ارتقا می‌یابد.

این بُعد با تمرکز بر توسعه سرمایه اجتماعی و مشارکت‌دهی ذی‌نفعان، مقوله «نظارت مدنی» را نهادینه می‌سازد. این نوع از نظارت که در ترمینولوژی اسلامی با عنوان «امربه معروف و نهی از منکر» تبیین می‌شود، نه تنها با مدرن‌ترین مفاهیم رفتار سازمانی نظیر آوای کارکنان و سوت زنی (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹) انطباق دارد، بلکه فرهنگ سازمانی و ادراک عمومی را نیز بازتولید می‌کند. در پارادایم گونه‌شناسی فساد هیدن‌هایمر (۲۰۰۲)، این نظارت شبکه‌ای سبب می‌شود تا هرگونه سوءاستفاده از قدرت در ادراک نخبگان و افکار عمومی به عنوان «فساد سیاه (مطلقاً غیرقابل تحمل)» کدگذاری شود و مجالی برای توجیه انحرافات تحت عنوان فسادهای خاکستری یا سفید باقی نماند (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳)؛ با این وجود، آنچه استراتژی نبوی را در مدیریت عارضه‌هایی نظیر رشوه‌خواری، پارتی‌بازی و افت رضایت ارباب رجوع (کیانی، ۱۳۹۵) بی‌بدیل می‌سازد، پیوند خوردن نظارت با مقولات «رهبری حمایتگر» و «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت تعارضات» است. برخلاف سیستم‌های کنترل سنتی که برای مهار رفتارهای انحرافی (خلفخانی، ۱۳۸۹) به رویکردهای تنبیهی و پلیسی متوسل می‌شوند، پیامبر اعظم (ص) با بهره‌گیری از قدرت نرم، هوش هیجانی و دیپلماسی تألیف قلوب، تعارضات درون و برون سازمانی را که زایشگاه اصلی فساد هستند، به شکلی اثربخش مدیریت می‌کردند. در این مکتب مدیریتی، سرمایه انسانی و شهروندان به جای قرارگرفتن در نقطه مقابل

سیستم، به سمت یک «نظارت مشفقانه و توسعه‌گرا» هدایت می‌شوند؛ نظارتی که هدف آن مچ‌گیری و تخریب روانی نیست؛ بلکه مبتنی بر رویکرد مدیریت ترمیمی^۱، در پی ارتقای امنیت روانی، پیشگیری از هنجارشکنی و تضمین سلامت پایدار سازمان است (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹).

شکل ۴- الگوی ارتقای سلامت سازمانی و مهار پایدار فساد (رویکرد مدیریتی پیامبر اعظم (ص))

Figure 4- The Sustainable Organizational Health and Anti-Corruption Model (A Prophetic Perspective)



منبع: یافته‌های پژوهشگر، ۱۴۰۴

Researcher's findings, 1404

هندسه مفهومی مدل «ارتقای سلامت سازمانی و مهار سیستماتیک فساد مبتنی بر سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)» را به تصویر می‌کشد که مقوله هسته آن (مهار پایدار فساد)، در گرو توازن سیستمی و هم‌پوشانی میان ۳ بُعد کلان است. در این معماری سه‌وجهی، بُعد سخت‌افزاری «معماری نهادی و ساختاری» از طریق بازطراحی سیستم‌ها، شفافیت فرایندها و استقرار حاکمیت قانون، بسترها و فرصت‌های فیزیکی/ قانونی رانت‌جویی را مسدود می‌سازد (کاهش فرصت). هم‌زمان، بُعد نرم‌افزاری و عاملیتی «توسعه و تعالی سرمایه انسانی» باتکیه بر خردورزی مدیریتی و نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای، انگیزه و میل درونی کنشگران به سوءرفتار را خنثی می‌کند (کاهش انگیزه)؛ در نهایت، بُعد محیطی و شبکه‌ای «نظارت همگانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی» به عنوان چتر نظارتی ذی‌نفعان، با حساس‌سازی افکار عمومی و توسعه سرمایه اجتماعی، ریسک و هزینه اجتماعی/ حیثیتی ارتکاب به تخلف را به شدت بالا می‌برد (افزایش هزینه). پویایی این اکوسیستم سازمانی نشان می‌دهد که درمان قطعی فساد اداری صرفاً از طریق هم‌افزایی و اعمال هم‌زمان این سه سازوکار محقق می‌گردد و فقدان یا ضعف در هر یک از این ابعاد، موجب ناکارآمدی کل سیستم کنترل سازمان خواهد شد.

۵- نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان داد که مکتب مدیریتی پیامبر اعظم (ص) دارای یک ساختار کاملاً نهادی، چندوجهی و سیستماتیک برای ارتقای سلامت سازمانی و مهار مفاسد است. تحلیل اکتشافی و استقرایی در این پژوهش، به خلق یک «نظریه داده‌بنیاد بومی» در حوزه رفتار سازمانی انجامید که نشان می‌دهد در پارادایم مدیریت اسلامی، فساد صرفاً یک ناهنجاری رفتاری نیست که با ابزارهای موعظه‌ای درمان شود؛ بلکه عارضه‌ای ساختاری - نهادی است که مهار آن نیازمند توازن راهبردی میان سه بُعد «معماری نهادی»، «تعالی سرمایه انسانی» و «نظارت همگانی» است. این پیکربندی سه‌وجهی، خلأ نظری موجود میان مطالعات تاریخی سیره و نظریه‌های نهادگرایانه کنترل فساد (مطرح‌شده در آثار مرادی و همکاران، ۱۳۹۶؛ قلی‌پور، ۱۳۸۴) را به شکلی کاربردی پر می‌کند.

پژوهش نشان داد که سیره نبوی پیش از تمرکز بر اقدامات تنبیهی، بر انسداد گلوگاه‌های فساد از طریق «شفافیت نهادی و عدالت ساختاری» تأکید دارد. برخلاف نگاه تکنوکراتیک که شفافیت را صرفاً ابزاری برای کارایی اقتصادی می‌داند، در مدل نبوی، شفافیت و استقرار سیستم‌های ممیزی، بستر تحقق «حاکمیت قانون و عدالت سازمانی» است که فرصت‌های ارتکاب به جرم را به حداقل می‌رساند. مدیریت اسلامی در پیوند زدن «شایستگی‌های تخصصی» با «هوش معنوی و خودتنظیمی اخلاقی»، مزیت رقابتی بی‌نظیری نسبت به مدل‌های کلاسیک منابع انسانی دارد. برخلاف نظریه‌های رایج نمایندگی که راهکار همسوسازی منافع مدیر با سازمان را صرفاً در پاداش‌های مادی یا کنترل‌های مکانیکی می‌بینند، سیره نبوی با نهادینه‌سازی مفهوم «قدرت به مثابه امانت حرفه‌ای»، انگیزه و توجه درونی مدیران برای رفتارهای فرصت‌طلبانه را از بین می‌برد. این یافته، رویکرد پژوهش‌هایی نظیر افجه‌ای و همکاران (۱۳۹۳) را که بر نقش رهبری تحول‌آفرین تأکید داشتند، در عرصه سلامت سازمانی تکمیل و عملیاتی می‌سازد. درحالی‌که ادبیات مدرن کنترل فساد عمدتاً بر نظارت‌های سلسله‌مراتبی و نهادهای بازرسی رسمی تکیه دارد، مدل نبوی مقابله با فساد را از طریق نهادینه‌کردن «نظارت مدنی» و «توسعه سرمایه اجتماعی»، به یک مسئولیت عمومی شبکه‌ای تبدیل می‌کند. این یافته تأیید می‌کند که افزایش هزینه تبادلات فاسد، کارآمدترین ابزار بازدارنده است و رویکرد صرفاً دولتی به مبارزه با فساد، بدون پشتیبانی جامعه مدنی و ذی‌نفعان مؤثر نیست.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود دستگاه‌های حاکمیتی و سازمان‌های دولتی، با الگوبرگشت از حساسیت پیامبر (ص) در شفافیت منابع عمومی، به سوی استقرار قطعی دولت الکترونیک، سیستم‌های برنامه‌ریزی یکپارچه و بودجه‌ریزی هوشمند حرکت کنند؛ به گونه‌ای که با حذف مداخلات انسانی، امضاها، طلایی و متمرکزسازی داده‌ها، بستر فیزیکی و رویه‌ای رانت جویی پیش از وقوع مسدود گردد؛ همچنین، نظام مدیریت استعداد (جذب، انتصاب و ارتقا) در بخش دولتی مورد بازطراحی بنیادین قرار گیرد؛ بدین معنا که به جای تکیه صرف بر آزمون‌های کتبی یا گزینش‌های سنتی،

کانون‌های ارزیابی و توسعه مدیران با رویکرد ارزیابی چندبعدی ایجاد شود تا متغیرهایی نظیر «خردورزی مدیریتی، هوش اخلاقی و سوابق سلامت رفتاری» به عنوان شاخص‌های اصلی شایستگی و امانت‌داری به صورت مستمر پایش شوند. نهادهای قانون‌گذار با اتکا به مفهوم نظارت مدنی، پلتفرم‌های امن، مستقل و غیرمتمرکزی را برای گزارشگری تخلفات سازمانی توسط ذی‌نفعان طراحی کنند تا جامعه با احساس امنیت روانی کامل، نقش نظارتی خود را به عنوان ذی‌نفع اصلی بر عملکرد سازمان‌ها ایفا نماید.

۱. افجه‌ای، سیدعلی اکبر، بانسی، عباداله، خسروپناه، عبدالحسین و امیری، مقصود، (۱۳۹۴)، «طراحی الگوی رهبری اثربخش سازمانی به استناد سیره پیامبر اسلام (ص)»، مطالعات راهبردی بسیج، ۱۷ (۶۴)، ۵-۲۶.
DOR: 20.1001.1.1735501.1393.17.64.1.0
۲. افجه‌ای، سیدعلی اکبر، خسروپناه، عبدالحسین و بانسی، عباداله، (۱۳۹۳)، «طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی با رویکرد الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۳ (۷)، ۹۵-۱۱۴.
URL: <https://civilica.com/doc/1378738/>
۳. برزنده، محمد مهدی، بابایی نژاد، عباس و صنعت خواه، علیرضا، (۱۴۰۳)، «عوامل مؤثر بر سلامت اداری مبتنی بر سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه سلامت اداری در بخش دولتی»:
URL: <https://civilica.com/doc/2102996> | DOI: 10.30471/rsm.2024.10124.1358
۴. ترابنده، محمد، اعتصامی، سید کاظم و موسوی، سید علی، (۱۳۹۹)، «طراحی الگوی ارزیابی عملکرد مدیران دستگاه‌های اجرایی کشور مبتنی بر رویکرد ترکیبی سبک مدیریتی شهید قاسم سلیمانی و سیاست‌های کلی نظام اداری»، دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی، تهران.
URL: <https://civilica.com/doc/1159672/>
۵. جلال درخشه، سید مهدی موسوی نیا، (۱۳۹۷)، «مؤلفه‌های حکمرانی شایسته در سیره حکومتی پیامبر اسلام (ص)»، مجله پژوهش‌های علم و دین، ۹ (۱)، ۱-۲۸.
URL: <https://civilica.com/doc/1127575/>
۶. حسینی تاش، سید علی و واثق، قادر علی، «حکمرانی شایسته: بررسی و شاخصه‌های این دو از دیدگاه امیرالمؤمنین علی (ع)»، نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۳ (۱۳)، ۱۹-۳۵.
URL: <https://modiriyati.nashriyat.ir/node/79>
۷. حسینی، سید محمد و نوذری فردوسی، محمد، (۱۳۹۳)، «سیاست جنایی اسلام در قبال فساد اداری و مطالعه تطبیقی با موازین بین‌المللی»، مطالعات حقوق کیفری و جرم‌شناسی، ۱ (۱)، ۸۳-۱۰۱.
DOI: <https://doi.org/10.22059/jqclcs.2014.54924>
۸. حیدرزاده، عباس و فرمانیان، مهدی، (۱۴۰۰)، «سیره حضرت علی (ع) در مقابله با فساد،

به‌ویژه فسق و سوء اخلاق کارگزاران»، پژوهش نامه امامیه، ۷ (۱۴)، ۱۵۷-۱۸۰.

DOI: 10.22034/jis.2021.196362.1375

۹. حیدری هراتمه، مصطفی، ابراهیمی، بهنام و بصیری صدر، محمد، (۱۴۰۳)، «کنترل فساد امری محتوم در حکمرانی خوب (رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری)»، مطالعات راهبردی بسیج، ۲۷ (۱۰۵)، ۴۷-۷۳.

URL: <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.1735501.1403.27.105.2.3>

۱۰. خسروپناه، عبدالحسین، (۱۳۹۰)، «در جست‌وجوی علوم انسانی بومی»، کیهان فرهنگی، سال بیست‌وهشتم، آبان و آذر ۱۳۹۰، شماره‌های ۲۹۹ و ۳۰۰.

۱۱. خلفخانی، مهدی، (۱۳۸۹)، «رویکرد اجتماعی در تدوین شاخص‌های اندازه‌گیری فساد اداری»، پژوهش‌های سلامت اداری، ۲ (۱)، ۷۹-۱۱۶.

URL: https://www.salamatedari-mag.ir/article_253408.html

۱۲. دقیقی اصلی، علیرضا، گراینی‌نژاد، غلامرضا و آقابگیان، سلین، (۱۳۹۱)، «اثر حکمرانی خوب بر سطح فساد اقتصادی در کشورهای با سطح توسعه‌یافتگی متوسط»، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، ۲۶ (۴)، ۳-۲۲.

URL: <http://jmdp.ir/article-1-1935-fa.html>

۱۳. دولتی، علی، درویشی، فرزاد و لطفی، عزت‌الله، (۱۳۹۲)، «حکمرانی خوب و کنترل فساد در ایران و سایر کشورها»، فصلنامه دانش انتظامی ایلام، ۷ (۲)، ۲۸-۴۷.

۱۴. رجبی فرجاد، حاجیه و مالمیر، آمنه، (۱۴۰۰)، «طراحی مدل سلامت اداری کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی (ع) با استفاده از تحلیل کیفی داده‌بنیاد»، مجله مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ۹ (۲۰)، ۷۹-۱۰۰.

DOR: 20.1001.1.23295599.1400.9.4.3.6

۱۵. زارعی، محمدحسین، (۱۳۸۳)، «حکمرانی خوب، حاکمیت و حکومت در ایران»، مجله تحقیقات حقوقی، ۵ (۴۰)، ۱۶۱-۱۸۳.

URL: <https://sid.ir/paper/460182/fa>

۱۶. سپهرنیا، رؤیا، البرزی، محمود، کرمانشاه، علی، آذر، عادل و سپهرنیا، رزیتا، (۱۳۹۸)، «الگوی خلاقانه شفافیت حکمرانی خوب برای سازمان‌های سیاست‌گذار در ایران»، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹ (۲)، ۷۷-۱۰۲.

URL: <https://sid.ir/paper/223234/fa>

۱۷. سیدجوادین، سیدرضا، حسنقلی‌پور، طهمورث و آسترکی، سامان، (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر

شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان»، مطالعات رفتار سازمانی، ۵ (۲)، ۱-۲۴.

DOR: 20.1001.1.23221518.1395.5.2.1.3

۱۸. صادق زاده قمصری، علیرضا، (۱۳۹۱)، «الگوهای نظری یا سبقه ایرانی - اسلامی: مروری روش شناختی بر تدوین سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، نخستین کنفرانس الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت»، تهران، کتابخانه ملی.

۱۹. عباس زادگان، م. (۱۳۸۳)، «فساد اداری»، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

URL: <https://agahbookshop.com/p-5181--.aspx>

۲۰. عیوضی، محمدرحیم و مرزبان، نازنین، (۱۳۹۵)، «بررسی مؤلفه های حکمرانی خوب از منظر امام خمینی (ره)»، مطالعات سیاسی جهان اسلام، ۵ (۳)، ۱۱۷-۱۳۸.

URL: https://psiw.journals.ikiu.ac.ir/article_932.html

۲۱. فاضلی، محمد و جلیلی کناری، محدثه، (۱۳۹۱)، «تعیین سطح فساد: بررسی تطبیقی اثر حاکمیت و حکمرانی خوب»، فصلنامه راهبرد اجتماعی و فرهنگی، ۲ (۵)، ۷-۴۰.

DOR: 20.1001.1.22517081.1391.1.4.1.4

۲۲. قلی پور، رحمت اله، (۱۳۸۴)، «تحلیل رابطه الگوی حکمرانی خوب و فساد اداری»، مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۳ (۳).

URL: https://jomc.ut.ac.ir/article_14254.html

۲۳. کارگر شورکی، هدایت، رضایی صدآبادی، عباسعلی و رحمانی شمس، جعفر، (۱۴۰۰)، «سیاست های اجرایی برای تحقق سیاست های کلی نظام اداری در حوزه سلامت اداری»، سیاست های راهبردی و کلان.

DOI: 10.30507/jmsp.2021.277104.2217

۲۴. کمالی، یحیی، شیخ زاده جوشانی، صدیقه و دولت کردستانی، اطهره، (۱۳۹۹)،

«فرا ترکیب سازوکارهای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری در ایران»، مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی (مطالعات راهبردی جهانی شدن)، ۱۰ (۳۷)، ۳۸۴-۴۱۷.

URL: <https://www.magiran.com/p2287015>

۲۵. کمیجانی، اکبر و سلاطین، پروانه، (۱۳۸۹)، «بررسی تأثیر کیفیت حکمرانی بر رشد اقتصادی در ایران و کشورهای منتخب همسایه (ترکیه و پاکستان)»، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگر، ۷ (۲۰)، ۴۱-۷۲.

URL: <https://sid.ir/paper/151325/fa>

۲۶. کیانی، غ. ر. (۱۳۹۵)، نقش نهادهای نظارتی در پیشگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت.

۲۷. لطیفی، میثم و کمیلی فرد، مجتبی، (۱۳۹۷)، «شناسایی موانع عملیاتی شدن سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری مدظله‌العالی»، نشریه مطالعات راهبردی بسیج، ۲۱ (۷۸).

DOR: 20.1001.1.1735501.1397.21.78.3.8

۲۸. محسنی زنوزی، سید جمال‌الدین، شهبازی، کیومرث و پرناک، روناک، (۱۳۹۳)، «مطالعه اثر درآمد‌های نفتی بر شاخص حکمرانی خوب در کشورهای منتخب عضو اوپک»، تحلیل‌های اقتصادی توسعه ایران، ۲ (۴)، ۱۱۷-۱۵۶.

DOI: <https://doi.org/10.22051/edp.2015.1903>

۲۹. مرادی، ابراهیم، رهنما، علی و حیدریان، سمیرا، (۱۳۹۶)، «تأثیر شاخص‌های حکمرانی خوب بر کنترل فساد (مطالعه موردی: کشورهای خاورمیانه و جنوب شرق آسیا)»، فصلنامه علمی پژوهشی اقتصاد مقداری، ۱۴ (۴)، ۱۵۱-۱۸۲.

DOI: <https://doi.org/10.22055/jqe.2018.22775.1679>

۳۰. میریان، سیداحمد، مظلومی، عین‌الله و مفیدی، بنفشه، (۱۳۸۹)، «سیره مدیریتی پیامبر (ص) در مواجهه با اهل کتاب»، تحقیقات مدیریت آموزشی، ۲ (۲)، ۱۵۵-۱۷۴.

URL: <https://www.sid.ir/paper/95813/fa>

۳۱. نادری، محمدمهدی، (۱۳۹۰)، «حکمرانی خوب، معرفی و نقد اجمالی»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱ (۱)، ۶۹-۹۴.

URL: <https://sid.ir/paper/487975/fa>

۳۲. نعمتی، لیلا، قنبری، سیروس، رستمی مال‌خلیفه، رسول و سرشار، سهیل، (۱۴۰۰)، «اثربخشی نقش دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت و استراتژی‌های اخلاقی در کاهش تخلفات سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی»، نشریه پژوهش‌های رهبری آموزشی.

DOI: <https://doi.org/10.22054/jrlat.2021.53419.1542>

۳۳. واحدی، سعید، (۱۴۰۱)، «بررسی مؤلفه‌های حکمرانی خوب با توجه به رویکرد اندیشه‌های سیاسی انقلاب اسلامی»، جامعه‌شناسی سیاسی انقلاب اسلامی، ۳ (۴)، ۲۷۵-۲۸۸.

DOR: 20.1001.1.27835200.1401.3.4.13.7

۳۴. یاقوتی، ابراهیم، (۱۴۰۲)، مؤلفه‌ها و شاخصه‌های حکمرانی خوب و بررسی آن‌ها از دیدگاه قرآن و روایات، پژوهش دینی، ۲۳ (۴۷)، ۲۶۷-۲۹۳.

منابع انگلیسی

1. AlMutairi, T. K. Z. (2019). Forms of administrative corruption and ways of combating it in the Saudi regime. *International Journal of Legal and Informatics Sciences*, 2(1), 131–149. <https://doi.org/10.21608/ijslc.2019.201019>
2. Al-Olaqi, F. M. T. S. (2015). The Prophet Muhammad's leadership: An Islamic view. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 2(10), 59–70.
3. Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
4. Braun, V. & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. London: SAGE. <https://doi.org/10.58837/CHULA.PPJ.39.8>
5. Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd ed). London: SAGE.
6. Corbin, J. & Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4th ed). Thousand Oaks, CA: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781452230153>
7. Farazmand, A. (2012). Sound governance: Engaging citizens through collaborative organizations. *Public Organization Review*, 12, 223–241. <https://doi.org/10.1007/s11115-012-0186-7>
8. Farazmand, A. (2013). Governance in the age of globalization: Challenges and opportunities for South and Southeast Asia. *Public Organization Review*, 13, 349–363. <https://doi.org/10.1007/s11115-013-0249-4>
9. Goje, K. (2019). السنة النبوية ومكافحتها لظاهرة الفساد الإداري: Combating administrative corruption: A study in light of the Sunnah. *Ma'alim al-Qur'an wa al-Sunnah*, 15(2), 130–155. <https://doi.org/10.33102/jmq.v15i2.191>
10. Guest, G. MacQueen, K. M. & Namey, E. E. (2014). *Applied thematic analysis*. Thousand Oaks, CA: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781483384436>
11. Heidenheimer, A. J. (2002). Perspectives on the perception of corruption. In A. J.

- Heidenheimer & M. Johnston (Eds.), Political corruption: Concepts and contexts (pp. 141–154). <https://doi.org/10.4324/9781315126647-14>
12. Honcharuk, S. T. (2018). Juridical analysis of administrative offences related to corruption. Scientific Works of National Aviation University. Series: Law Journal “Air and Space Law”, 1(46). <https://doi.org/10.18372/2307-9061.46.12725>
 13. Hurkovskyi, M. (2020). Administrative measures for prevention of corruption in the bodies of the National Police. Social Legal Studios, 10(4), 87–93. <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2020-4-87-93>
 14. Kyriukha, K. I. (2022). Mechanism of administrative and legal regulation of the prevention of corruption in the National Police bodies of Ukraine. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7476920>
 15. Liang, D. Lu, C.C. Tsai, C.F. & Shih, G.A. (2016). Financial ratios and corporate governance indicators in bankruptcy prediction: A comprehensive study. European Journal of Operational Research, 252(2), 561–572. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2016.01.012>
 16. Mintz, S. M. (2005). Corporate governance in an international context: Legal systems, financing patterns and cultural variables. Corporate Governance: An International Review, 13(5), 582–597. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2005.00453.x>
 17. Nowell, L. S. Norris, J. M. White, D. E. & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. International Journal of Qualitative Methods, 16, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
 18. Orvik, A. & Axelsson, R. (2012). Organizational health in health organizations: Towards a conceptualization. Scandinavian Journal of Caring Sciences, 26(4), 796–802.
 19. Parasuraman, S. Sekher, M. & Kattumuri, R. (2018). Governance and governed: Why governance? In Governance and governed (pp. 3–14). Singapore: Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5963-6_1
 20. Pashaie, S. & Sotiriadou, P. (2023). The anticorruption effects of information

- and communication technology in sport organizations: The role of organizational health mediation and organizational transparency. *International Journal of Sport Communication*, 16(4), 402–413. <https://doi.org/10.1123/ijsc.2023-0058>
21. Pierre, J. & Peters, B. G. (2000). *Governance, politics and the state*. New York: St. Martin's Press.
 22. Safitri, E. Abdurrahman, M. F. Qona'ah, P. F. & Aini, W. N. (2021). The leadership of the Prophet: The role model of today's leaders. *Matan: Journal of Islam and Muslim Society*, 3(2), 156.
 23. Schneider, V. (2004). State theory, governance and the logic of regulation and administrative control. In A. Warntjen & A. Wonka (Eds.), *Governance in Europe*. Baden-Baden: Nomos.
 24. Tsabeka, K. (2020). Qualification of administrative offenses related to corruption. *Yurydychnyi Visnyk (Legal Bulletin)*, 2, 260–266. <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i2.1731>
 25. Wickert, C. Potočník, K. Prashantham, S. Shi, W. & Snihur, Y. (2024). Embracing non-Western contexts in management scholarship. *Journal of Management Studies*, 61(8), e1–e24. <https://doi.org/10.1111/joms.13048>