



انجمن علمی فقه‌برزای تطبیقی ایران



فصلنامه فقه‌برزای تطبیقی

Volume 2, Issue 2, 2022

Strategies to Fight Corruption from the Perspective of a Jurisprudential Point

Zahra Montazeri*¹

1. Assistant Professor, Department of Fiqh and Islamic Law, Payame Noor University, Tehran, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 139-150

Corresponding Author's Info

ORCID: 0000-0002-9908-5061

TELL: +989124183126

Email: z.montazeri@pnu.ac.ir

Article history:

Received: 04 May 2022

Revised: 24 May 2022

Accepted: 02 Jun 2022

Published online: 22 Jun 2022

Keywords:

Prevention,
Administrative Ethics,
Corruption.

ABSTRACT

Administrative procedures and processes can create a suitable ground for creating administrative corruption. The solutions provided in each legal-political system to fight corruption are different. Special conditions prevail in Iran's legal-political system. In this system, jurisprudential foundations are considered as one of the basic foundations; As a result, religious teachings in different parts have special importance. The purpose of the current research, which was compiled with the descriptive-analytical method and library tools, is to explain the solutions to fight against administrative corruption from the point of view of religious education. The findings of the present research show that there are elements and topics in religious teachings that can take an important step in the fight against administrative corruption by relying on ethics and cultivating the power of self-management. No matter how much there are control tools in a legal-political system, if managers and executives do not benefit from moral health and internal deterrence, said tools will not be effective.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Montazeri, Z (2022). "Strategies to Fight Corruption from the Perspective of a Jurisprudential Point". *Journal of Comparative Criminal Jurisprudence*, 2(2): 139-150.



انجمن علمی فقه‌پژای تطبیقی ایران

فصلنامه فقه‌پژای تطبیقی

www.jccj.ir



فصلنامه فقه‌پژای تطبیقی

دوره دوم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۱

راهکارهای مبارزه با فساد اداری از منظر فقهی

زهرا منتظری^{۱*}

۱. استادیار، گروه فقه و حقوق اسلامی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

تشریفات و فرآیندهای اداری می‌توانند زمینه مناسبی برای ایجاد فساد اداری ایجاد نمایند. راهکارهای ارائه شده در هر نظام حقوقی-سیاسی برای مبارزه با فساد متفاوت است. در نظام حقوقی-سیاسی ایران شرایط خاصی حاکم است. در این نظام، مبانی فقهی یکی از پایه‌های اساسی محسوب می‌شود؛ در نتیجه، آموزه‌ها و معارف دینی در قسمت‌های مختلف آن دارای اهمیت ویژه‌ای می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر که با روش توصیفی-تحلیلی و ابزار کتابخانه‌ای انجام گرفته است، تبیین راهکارهای مبارزه با فساد اداری از دیدگاه معارف دینی می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در آموزه‌های دینی عناصر و موضوعاتی وجود دارد که با تکیه بر اخلاق و پرورش قدرت مدیریت نفس می‌توان گام مهمی در مبارزه با فساد اداری برداشت. به هر میزان هم که در یک نظام حقوقی-سیاسی ابزارهای کنترلی وجود داشته باشد، بازهم چنانچه مدیران و مجریان از سلامت اخلاقی و بازدارندگی درونی بهره‌مند نباشند، ابزارهای مزبور کارایی واقعی نخواهند داشت.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۱۳۹-۱۵۰

اطلاعات نویسنده مسؤول

کد ارکید: ۵۰۶۱-۹۹۰۸-۰۰۰۲-۰۰۰۰

تلفن: +۹۸۹۱۲۴۱۸۳۱۲۶

ایمیل: z.montazeri@pnu.ac.ir

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۴

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۴/۰۱

واژگان کلیدی:

پیشگیری، اخلاق اداری، فساد.

خوانندگان این مجله، اجازه توزیع، ترکیب مجدد، تغییر جزئی و کار روی حاضر به صورت غیرتجاری را دارند.



© تمامی حقوق انتشار این مقاله، متعلق به نویسنده می‌باشد.

مقدمه

یکی از مقولاتی که در حقوق اداری و جزایی از آن مکرراً یاد شده و در دوره‌های اخیر هم به آن توجه بیشتری شده موضوع فساد اداری است که در دو بعد تخلفات اداری و کیفری رخ می‌دهد. بحث فساد اداری اگرچه از نظر تاریخی سابقه‌دار است ولی با تأسیس نهادهای اداری به سبک جدید بیشتر رخ داده و در ایران نیز از زمان مشروطیت و پا گرفتن نهادهای مدنی و وزارتخانه‌ها و سازمان‌های عمومی به تدریج رشد کرده است و به تبع آن دولت‌ها را به فکر چاره‌جویی برای مقابله با آن و پیشگیری از این امر و وضع قوانین متعدد واداشته است ولی عمده رشد این پدیده به زمان‌هایی برمی‌گردد که درآمدهای دولت خصوصاً از طریق فرآورده‌های نفتی رو به افزایش رفته و نتیجتاً سوءاستفاده از بیت‌المال و دست‌اندازی برای درآمدهای غیرقانونی توسط بعضی از کارگزاران دولتی و نهادهای عمومی رواج می‌یابد که بیشترین رونق این تخلف را می‌توان مربوط به سال‌های بعد از ۱۳۵۰ شمسی دانست. در ارتباط با اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر باید عنایت داشت که پس از وقوع انقلاب اسلامی ایران و سپس جنگ تحمیلی کمتر به موضوع فساد اداری خصوصاً در ابعاد کیفری آن برمی‌خوریم چراکه جنبه‌های معنوی حاکم بر نهادهای دولتی و کارمندان مجال تخلف از مقررات و سوءاستفاده از مقام و موقعیت کارگزاران را کمتر فراهم می‌کرد ولی پس از پایان جنگ تحمیلی و پیش آمدن رویه‌های جدید در اداره کشور به تدریج موضوع تخلفات اداری و جرایم مربوط به سوء اداره نهادهای عمومی و دولتی گسترش یافت لذا قوانین و مقررات متعددی در این باره وضع گردید تا به زعم قانونگذاران علاوه بر مجازات، نسبت به پیشگیری نیز کارآمد باشد. به عنوان مثال فصل‌های دهم، یازدهم، دوازدهم و سیزدهم قانون مجازات اسلامی که از ماده ۵۷۰ لغایت ۶۰۶ آن را در برمی‌گیرد عمدتاً به جرایم و تخلفاتی اختصاص دارد که مربوط به کارمندان دولت و نهادهای عمومی است و در کنار آنگاه مقرراتی خاص نیز به تصویب رسیده است که حسب زمان و شدت و ضعف رشد جرایم اداری وضع شده است. در کنار مقررات جزایی قوانینی نیز جهت بررسی و برخورد با تخلفاتی که جنبه انتظامی و

اداری دارد وضع شده و به قوه مجریه اجازه می‌دهد تخلفات کارمندان و مستخدمین دولتی و عمومی را مورد بررسی و محاکمه اداری قرار دهد و در صورت محکومیت وی را به مجازات‌های اداری محکوم کند. ولی همراه این همه مقررات و نهادهای قضایی و اداری جهت مقابله با تخلف و بزه‌های اداری نقش پیشگیری بسیار مهم است لذا در بیشتر کشورها به حکم عرف و عقل، قانون‌گذار به این سمت گرایش پیدا کرده که نسبت به وضع مقرراتی اقدام کند که قبل از ارتکاب تخلف و بزه مانع از آن شده زیرا هزینه‌های مادی و معنوی پیشگیری بسیار کمتر از کیفر دادن مجرم خواهد بود و این اقدامات پیشگیرانه می‌تواند در قالب‌های مقررات گزینش، آموزش مقررات، بازرسی، ارزیابی اقدامات و امثال این‌ها باشد که معمولاً کم‌وبیش در اکثر کشورها و سیستم اداری آن‌ها اعمال می‌شود. پرسش اصلی که پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به آن است این است که تعالیم مذهبی و جنبه‌های اخلاقی و توجه به آخرت چه نقشی در تحولات اداری و مقررات آن دارد؟ فرضیه‌ای که در پاسخ به این پرسش مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت این است که آنچه نقش اساسی در پیشگیری و مبارزه با فساد و تخلف اداری را ایفا می‌کند جنبه خود ایمنی کارگزار و مأمور خدمات دولتی و عمومی است و این مهم تنها در پرتو تعالیم معنوی و مذهبی میسر است به این صورت که کارگزار اداری فقط به خاطر ترس از بازرسی و تجسس، قانونمند نباشد بلکه اعتقاد درونی وی و این که شخصی برتر از همه ناظر بر کارهای او است و در جهانی دیگر هم دقیقاً به کارهای وی رسیدگی می‌شود و هرگونه تخلفی بازتابی دنیایی نیز خواهد داشت، عامل مهم عدم تخطی از مقررات و دست یازیدن به بزه خواهد بود. هدف از ارائه این تحقیق نشان دادن خلأهای معنوی و اخلاقی در امر قانون‌گذاری و وضع مقررات اداری است به گونه‌ای که بیان شود نگاه صرف قانون‌گرایانه بدون توجه به تقویت نهاد ایمان، وجدان و باور به روز واپسین کافی نیست و این که بازرسی دانا و مافوق همه انسان‌ها بر کارگزار نظارت می‌کند و هرگونه تخلف و قانون‌شکنی خصوصاً اگر با تضییع حقوق مردم همراه باشد علاوه بر مجازات اخروی در دنیا نیز با

عمومی و پایمال شدن اخلاق حسنه در روابط اجتماعی می‌گردد.

و بعضاً هم از دیدگاه عمل‌گرایانه به آن نظر کرده‌اند: «سوء استفاده کارمند نهادهای دولتی از موقعیت خود در جهت جلب منافع شخصی یا گروهی و مانند آن» (صالح، ۲۰۰۳: ۱۸۱). در همین رابطه سازمان بین‌المللی شفاف‌سازی آن را چنین تعریف کرده است: «هر عملی که کارمند نهادهای عمومی به اتکای موقعیت اداری خود جهت جلب منافع شخصی یا گروهی انجام دهد فساد اداری خواهد بود» (هلال، ۲۰۰۷: ۱۰).

بعضی از سازمان‌های منطقه‌ای هم در این باره گفته‌اند: «اقدامی که از جانب کارمند نهادهای عمومی برخلاف مقررات و نظم عمومی و آداب عرف اداری انجام می‌گیرد و یا ترک اقدامات قانونی و عرفی لازمه که قانون رعایتش را واجب شمرده، باهدف به دست آوردن سود شخصی یا گروهی، فساد خواهد بود» (نادی، ۱۹۹۰: ۱۸۲).

پیر لاکوم حقوقدان فرانسوی عقیده دارد فساد اداری دارای دو میزانه مهم است: اول، رفتارهای غیرقانونی مستخدم در به‌کارگیری قدرت اداری خویش در جهت منافع شخصی یا گروهی یا سازمانی مربوط به خود و دوم، دور زدن قانون از طریق تفسیر یا تعبیراتی که مانع از مجازات وی گردد به‌قصد سوء استفاده شخصی یا گروهی (لاکوم، ۲۰۰۳: ۲۸).

۱-۲- در متون دینی

اندیشمندان علوم اسلامی به این واژه نگاه وسیعی انداخته‌اند لذا عده‌ای آن را به هر نوع گناه و زیر پا گذاردن احکام شرعی و حتی مخالفت با آن‌ها اعم از نظری و عملی اطلاق کرده‌اند (احمد حنبل ۱۹۹۱: ۲۱۰) و گروهی هم هر نوع مخالفت با احکام مسلم فقهی یا عرف معتبر جامعه اسلامی را به منزله فساد دانسته‌اند (ابن کثیر ۱۳۹۰: ۷۹). از آنجایی که مهم‌ترین منبع احکام و عقاید اسلامی قرآن کریم است، ضرورت دارد نگاهی اجمالی به مقوله فساد در این سند مهم داشته باشیم. با دقت در آیات قرآن کریم معلوم می‌شود که کلمه «فسد» و مشتقات آن ۵۰ بار در معانی مختلف و سیاق گوناگون به‌کاررفته است (عبدالباقی، ۱۳۹۸: ۱۲۸؛ الجوزی، ۱۹۸۷: ۴۶۹). به‌طور خلاصه به عمده این معانی اشاره

بازتابی درخور، قصاص خواهد شد از ارکان مهم اداره نهادهای عمومی است.

۱- مفهوم‌شناسی فساد

۱-۱- در لغت و اصطلاح

این کلمه لغتی عربی است و از ریشه «ف س د» اخذ شده و معنی‌اش خارج شدن چیزی از حالت تعادل است و این عدم اعتدال ممکن است اندک یا زیاد باشد (ابن فارس، ۱۴۲۰: ۳۵۴؛ ابن منظور، ۱۴۰۸: ۳۳۵؛ اصفهانی، ۱۴۰۱: ۳۷۹) ولی میزان این عدم اعتدال تأثیری در اطلاق فساد به آن ندارد و در هر صورت گفته می‌شود که آن مقوله به فساد گراییده است و مصدر این واژه «فساد» نام دارد، لذا در عربی فاسد و فساد به مرحله‌ای می‌گویند که چیزی به حالت بطلان و فروپاشیدن رسیده است (فتیومی، ۱۴۱۲: ۲۴۵). بدین ترتیب «فساد» نقطه مقابل «صلاح» بوده و «مفسده» هم به معنی «ضد مصلحت» است (زبیدی ۲۰۰۷: ۲۱۷۳). با دقت در واژه‌نامه‌های عربی می‌توان برای این کلمه معانی تلف، اضطراب، سرزنش، صدمه، نابودی و ضرر را استنباط کرد (ابن فارس، ۱۴۲۰: ۳۵۴). فرهنگ‌نامه‌های فارسی که مبنایشان لغت عربی بوده برای آن معنی‌های تباها شدن، ظلم و ستم، شرارت و بدکاری ذکر کرده‌اند (دهخدا، ۱۳۶۱: ۹۴۰؛ معین ۱۳۶۰: ۲۱۲؛ ناظم الاطباء ۱۳۴۸: ۴۰۲).

در فرهنگ‌نامه‌های فارسی به معنی حقوق اداری این واژه توجه چندانی نشده و بیشتر به تعریف مدنی آن پرداخته‌اند چنانچه گفته‌اند: صفتی است در عمل حقوقی که به اعتبار آن صفت، آن عمل نمی‌تواند دارای آثار قانونی باشد مثلاً می‌گویند بیع فاسد (جعفری لنگرودی، ۱۳۶۳: ۵۰۲) و فساد را نقطه مقابل صحت دانسته‌اند (صالح، ۱۳۴۹: ۱۸۹).

با دقت در متون قانونی نیز تعریفی برای این مقوله پیدا نمی‌کنیم ولی حقوقدانان با توجه به مراتب مترتبه بر این حالت چنین گفته‌اند: «فساد اداری یعنی حالتی که کارمند مستخدم مؤسسات دولتی یا عمومی جهت به دست آوردن سود مادی از موقعیت خود در نهاد مربوطه برخلاف قانون یا شرع یا اخلاق اجتماعی استفاده کند» (شتار، ۲۰۰۳: ۴۴) و به این اقدام بدین جهت فساد گفته می‌شود که باعث بر هم خوردن نظم

می‌کنیم: معصیت، ستم، قتل، هلاکت، تخریب و نابودی، قحطی، سحر و کُفر (صالح ۲۰۰۲: ۱۲۳-۱۲۸).

سنت دومین منبع برای استنباط احکام الهی است که پس از قرآن کریم اهمیت شایانی دارد. اهل سنت آن را به قول و فعل و تقریر رسول‌الله (ص) محدود می‌کنند (جعفری لنگرودی، ۱۳۵۶: ۲۵۱) ولی شیعیان اثنی عشری آن را به امامان دوازده‌گانه و حضرت زهرا (علیهم‌السلام) نیز تسری می‌دهند (جعفری لنگرودی، ۱۳۵۶: ۲۴۰). به‌رحال در روایات منقول از حضرت رسول (ص) در مواضع مختلف به مقوله فساد تصریح شده که می‌توان برای آن معانی ذیل را ذکر کرد: ضایع شدن، منحرف شدن، بی‌دینی و نزاع (بخاری، ۱۴۲۲: ۱۴۰؛ قزوینی، ۱۴۰۲: ۴۶۸؛ البانی، ۱۴۰۵: ۴۶۰).

چنانچه در مقدمه نیز بیان شد پیشگیری کم‌هزینه‌تر از مجازات است و هم این‌که آثار مترتبه بر آن محکم‌تر و مؤثرتر از کیفر دادن مجرم است و یکی از لوازم مهم نظام اداری صحیح خواهد بود. بند ۱۰ اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز یکی از وظایف حکومت را ایجاد نظام اداری صحیح دانسته است و در بند ۵ اصل ۱۵۶ نیز یکی از وظیفه‌های قوه قضائیه را اقدام مناسب برای پیشگیری از وقوع جرم و اصلاح مجرمین برشمرده و مسلم است در یک نظام اداری صحیح و مبتنی بر قانون و اخلاق اقدامات پیشگیرانه مقدم بر کیفر و مجازات خواهد بود. امیرالمؤمنین علی (ع) در سخنی حکمت‌آمیز خطاب به فرزندش امام حسن (ع) می‌فرماید: «الوقایه خیر من قنطار علاج» (قضاعی، ۲۰۰۸: ۲۰) پیشگیری بهتر از هزینه‌های سنگین درمان است؛ و علت این سخن حکیمانه را نیز تشریح می‌نماید که: «اذ التَّديبُ قَبْلَ الْعَمَلِ يَوْمُنْكَ مِنَ النَّدَمِ» (آمدی، ۱۴۱۱: ۲۰۸) یعنی پیش‌بینی و دقت، قبل از اقدام به کار تو را از پشیمانی در امان خواهد داشت. بدین ترتیب ذیلاً به بررسی قواعد سه‌گانه پیشگیری از جرم و تخلف در نظام اداری و اصلاح سازمانی خواهیم پرداخت.

۲- بررسی قواعد سه‌گانه پیشگیری از جرم

۲-۱- گزینش اصلح

انتخاب بهترین نیرو از بین داوطلبان خدمت بر اساس مبانی عقلی، شرعی و عرفی امری است که در همه نظام‌های حقوقی و منظومه استخدامی آنان مورد تأکید است و برای رسیدن به این مطلوب راهکارهای مختلفی را وضع کرده‌اند چنانچه در ایران نیز قانون استخدامی کشوری و مقررات مرتبط با آن از جمله این کارها است چراکه همگی عقلاً متفق‌القول‌اند که وقتی امری دایر بر انتخاب چند نفر از میان عده‌ای بسیار زیاد است امر گزینش ضروری است و برای این انتخاب نیز باید ملاک‌های دقیقی وجود داشته باشد. پیامبر اکرم (ص) در بیان این امر مهم عقلی خطاب به پیروان خود می‌فرماید: «إِذَا ضِيعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ» (قلقشندی ۱۴۰۱: ۱۴۰).

وقتی که امانت‌داری خدشه‌دار شد منتظر فروپاشی باشید. به دنبال این پیام، مخاطب می‌پرسد: چه عاملی موجب خدشه‌دار شدن امانت می‌شود؟ پیامبر اکرم در پاسخ وی می‌فرماید: «إِذَا اسْنَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ» (غزالی، ۱۴۰۹: ۱۹۱) اگر کار را به غیر شایسته بسپارید منتظر فروپاشی باشید. در بیان دیگری هم فرموده‌اند: «اسْتَعِينُوا عَلَى كُلِّ صَنْعَةٍ بِصَالِحِ أَهْلِهَا» (قزوینی، ۱۳۰۸: ۱۱۳) در هر فنّ و تخصصی شایسته و خبیره آن کار را بگمارید. کما این‌که در متون فقهی قدیم به‌ضرورت این مهم تصریح شده است: بر کسی که ولی امر مسلمانان است واجب است که کارگزارانش را از بین شایستگان انتخاب کند و هرگز فردی را به‌صرف نزدیکی و رفاقت بر شایستگان دیگر ترجیح ندهد (ابن تیمیه، ۱۴۲۲: ۱۳۸).

خطیر بودن این مقوله به حدی است که امیرالمؤمنین علی (ع) در فرمانی که برای مالک اشتر جهت تصدی حکومت مصر می‌نویسد تصریح می‌کند: «در انتخاب کارگزاران فقط به تیزهوشی و سلامت فکری و خوش‌گمانی‌ات به آنان اکتفا مکن چراکه معمولاً اشخاص می‌کوشند با خوش‌بینی و ظاهرسازی در برابر زمامداران، خود را شایسته جلوه دهند» (صبحی صالح، ۱۴۱۲: ۴۳۷؛ ابن ابی‌الحدید، ۱۴۱۱: ۷۷) تأکید امام (ع) در این مرحله از گزینش بر موضوع خبرویت و مهارت در کاری است که کارمند بر آن گماشته می‌شود. البته جهت رفع این شبهه که آیا صفات مهمی چون امانت‌داری و درستکاری لازم

باید تعدیلش کنی ولی در مورد تندخویی باید بگویم اگر تغییر روش ندهی مجازات می‌کنم (طرطوشی، ۱۴۱۴: ۲۶) از دقت در این واقعه تاریخی که مربوط به قرون قبل است درمی‌یابیم برخورد رودررو با داوطلب اهمیت شایانی در درک متقابل دارد به حدی که چون فرد مقابل انسانی منصف و مزین به اخلاق بوده صفات به‌زعم خود ضعف و کاستی را هم برای مسؤول نهاد گزینش کننده بیان می‌کند ولی درعین حال این نوع گفتگوهای دوطرفه که امروز از آن به مصاحبه تعبیر می‌شود دارای نقش حساسی در انتخاب فرد صالح‌تر در شغل موردنظر است که به‌هیچ‌وجه نباید از آن غافل شد.

ممکن است شخصی از همهٔ آزمون‌های کتبی و علمی و بررسی نکات فنی سربلند بیرون آید ولی در هنگام مصاحبه و رودررویی با مسؤول ارزیابی از خود اعمال و گفتاری بروز دهد که طبیعتاً از یک انسان متعادل روا نیست و بتوان او را از نظر خرد و عقل اجتماعی دچار نقصان دانست کما این که بعضی اشخاص دانا و دانشمند و متخصص در امور فنی گاه در حل پاره‌ای از معضلات ساده زندگی شخصی یا اجتماعی بازمی‌مانند که تعبیر روان‌شناسان آن است که اینان اگرچه از هوش IQ برخوردارند ولی از EQ یا هوش هیجانی برخوردار نیستند (ساعتچی، ۱۳۶۳: ۴۱۲) لذا سنجش قوای عقلی اجتماعی از اهم بررسی‌هایی که باید بدان توجه داشت.

مکتب اسلام به نیروی عقل اهمیت وافری می‌دهد و رمز فضیلت انسان بر سایر خلائق را نعمت عقل می‌داند به حدی که انسان فاقد عقل چیزی در حد حیوان تلقی می‌شود و به مدد همین قوهٔ خدادادی است که علوم مختلف بشری پدید آمده است لذا با اتکا بر دانش بشری توانسته کاروان انسانیت را تا وضع فعلی رهنمون سازد. بدین ترتیب است که از شرایط کارگزار مطلوب برخوردار از عقل کافی و دانش مورد نیاز است. چنانچه به قرآن کریم که اولین و مهم‌ترین منبع استنباط احکام است رجوع کنیم، تأکیدات بسیاری بر علم و عالم شده است. به‌عنوان مثال: «يُرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ» (المجادله/۱۱) خدا رتبهٔ کسانی از شما را که گرویده و کسانی را که دانشمندند برحسب درجات بلند می‌گرداند (فولادوند، ۱۳۸۱: ۵۴۳).

نیست ادامه می‌دهد: آری چیزی برتر از امانت‌داری و درستکاری وجود ندارد اما خبرویت در کار محوله هم بسیار مهم است و لازم می‌دانم که کارها و اقدامات قبلی آن‌ها را مورد دقت و بازرسی قرار دهی تا به شایستگی آن‌ها در منصب محوله آگاه شوی (صبحی صالح، ۱۴۱۲: ۳۳۷؛ جعفری، ۱۳۶۵: ۱۴۸).

امروزه از گزینش عملی و خبرویت کارگزار به‌عنوان اعتبار یاد می‌کنند بدین‌صورت که علاوه بر تسلط بر مطالب نظری میزان تبخّر وی در امور عملی را هم مورد سنجش قرار می‌دهند. کانون و کلا و کانون کارشناسان رسمی دو نهادی هستند که اگرچه دولتی نیستند اما امر اعتبار از دیرباز مورد توجه‌شان بوده است. در کشورداری مسلمانان قدیم چهار روش جهت اعتبار و گزینش اصلح از جهت اهلیت علمی و عملی کارگزار مرسوم بوده است: ۱. مصاحبه؛ ۲. امتحان کتبی؛ ۳. سنجش عملی خصوصاً اگر استخدام برای منصب مهم و فنی باشد؛ ۴. استخدام آزمایشی و سنجش فرد در دوران خدمت آزمایشی (طرطوشی، ۱۴۱۴: ۵۸۸؛ ابن قتیبیه، ۲۰۰۳: ۷). در یکی از روش‌های کشورداری ذکر شده است که یکی از استانداران مهم قصد داشت از جانب خود کسی را برای تصدی منطقه‌ای بگمارد لذا او را به حضور طلبید تا با وی رودررو گفتگو کند و نقاط ضعف و قوت او را دریابد. در اولین پرسش از او سؤال کرد: آیا قرآن می‌خوانی؟ وی پاسخ مثبت داد. سپس پرسید: آیا علم تقسیم ارث و ماترک را بلدی؟ پاسخ داد: آری. باز سؤال کرد: آیا از سوابق اداری و سیاسی گذشتگان اطلاع کافی داری؟ که بازهم پاسخ آن شخص مثبت بود. در اینجا استاندار قصد خود را از احضار وی برای تصدی منصبی مهم در ولایت خود بیان نمود ولی باکمال شگفتی با پاسخی متفاوت روبه‌رو شد. داوطلب اعلام کرد: به سه علت من شایسته تصدی این مقام نیستم. اول این که چنانچه مشاهده می‌کنی بسیار زشت‌رو هستم. دوم این که سخت‌گیری بیش‌ازحد در کار خود دارم. سوم آن که در صحبت روان نیستم و نمی‌توانم منظور خود را به‌راحتی بیان کنم. استاندار در پاسخ وی گفت: زشت‌رویی عیبی مهم نیست چراکه عمل تو مهم است نه شکل ظاهری‌ات. در مورد سخت‌گیری هم البته اگر بجا باشد بسیار هم خوب است اما

یا اینکه در عدم تساوی عالم و غیر عالم می‌گوید: «قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ» (الزمر/۹) بگو آیا کسانی که می‌دانند با کسانی که نمی‌دانند یکسانند؟ تنها خردمندان اند که پند پذیرند (فولادوند ۱۳۸۱، ۴۵۹). «إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ» (الفاطر/۲۸) در میان بندگان الهی تنها دانشمندان اند که از پروردگار پروا دارند (فولادوند، ۱۳۸۱: ۴۳۸).

در منبع سنت که دومین مأخذ حقوق اسلامی است بیانات متعددی از رسول الله (ص) در این باره آمده است که فرموده‌اند: «طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ» (نیشابوری، ۱۴۱۴: ۱۷۰) علم جویی بر هر مسلمانی واجب است. همچنین از ایشان در ارزش و عظمت علم و عالم روایت شده که: هر کس راهی را که به دانش و فراگیری منتهی می‌شود پیوید پروردگار راه او را به بهشت هموار می‌سازد و فرشتگان بال‌های خود را زیر پای جوینده دانش می‌گسترانند و از کرده وی خوشنودند، برای شخص دانشمند هر آنچه در آسمان و زمین است و حتی ماهی‌های دریا نیز طلب آموزش می‌کنند، برتری دانشمند بر عابد همانند برتری ماه بر دیگر ستارگان است، عالمان وارثان پیامبران‌اند، پیامبران از خود دینار و درهم بر جای نمی‌گذارند بلکه اینان دانش را میراث قرار می‌دهند و هر کس به این علوم دست یابد بهره‌ای فراوان خواهد برد (ترمذی، ۱۴۰۸: ۲۸؛ احمد حنبل، ۱۹۹۱: ۱۹۶).

پیرو بیانات نبوی (ص) دانشوران فقهی نیز تسلط و خبرویت کارگزاران را از شروط اساسی برای استخدام دانسته‌اند. جوینی که از متبحرین حقوق عمومی اسلام است عقیده دارد شرط مهم کارمند نهاد عمومی علم و آگاهی و تسلط به مبانی منصبی است که به او محول می‌شود. به‌عنوان مثال مأمور أخذ مالیات‌ها باید به جوانب مختلف این امر و دستورات شرعی مربوطه تسلط کافی داشته باشد (جوینی، ۱۴۰۵: ۱۳۶) و حتی عده‌ای به‌کارگیری کسی را که تسلط علمی بر کار خود ندارد موجب اختلال در نظم عمومی می‌دانند چراکه وقتی انسان جاهل مواجه با همکاران عالم خود می‌شود و از این‌که نمی‌تواند همپای آنان حرکت کند دچار حسد و کینه بر آنان شده و سعی می‌کند به نحوی در کار ایشان اختلال ایجاد کند

(قلقشندی، ۱۴۰۱: ۱۱۵-۱۷۲؛ سلیمان، ۱۹۹۸: ۲۱۲-۲۱۳) و همین کمبود و عقده حقارت باعث لطمه خوردن به امور عمومی می‌گردد و از طرفی دیگر وقتی کارمند دانا و مسلط به کار، به همکار بی‌صلاحیت خود می‌نگرد و از این‌که بین وی و جاهل تفاوتی نیست دچار سرخوردگی شده و همین امر به‌نوبه خود یکی از عوامل فسادزای اداری خواهد بود. بدین ترتیب مصاحبه حضورى به مدیر امکان می‌دهد با اوضاع و احوال داوطلب و امور روحی و روانی وی آشنا شود و گاه ممکن است در همین مواجهه حضورى مطالبی به دست آید که از اختباهای علمی و کتبی برنمی‌آید.

۲-۲- امانت‌داری

چنانچه قبلاً بیان شد انگیزه درونی و ایمان معنوی کارگزار از هر عاملی مؤثرتر در کنترل شخصی او در عدم تخلف از قانون و وظایف محوله است لذا آگاهی دادن به وی بر این مطلب که علاوه بر حسابرسی و بازرسی مادی، ناظرى بصیر و بیناتر از همه بر کارهایش می‌نگرد بسیار مؤثر است که ذیلاً به چند نکته اساسی اشاره می‌کنیم:

- از پیامبر اکرم (ص) روایت شده است که: در روز قیامت هیچ بنده‌ای قادر نیست قدم از قدم بردارد مگر این‌که به چهار سؤال پاسخ دهد: اولاً دوران عمرش را چگونه سپری کرده است؟ ثانیاً دانشی را که فراگرفته بود در چه راهی به‌کاربرده است؟ ثالثاً اموال و ثروتی را که در دنیا جمع کرد از چه راهی به دست آورده و در کجا مصرف نموده؟ و رابعاً جسم و قوای بدنیش را چگونه و در چه کاری صرف کرده (ترمذی، ۱۴۰۸: ۵۲۹؛ آلبانی، ۱۴۰۵: ۱۳۰).

لذا کارگزار باید بدانند در مدت‌زمانی که در خدمت نهاد مورد استخدام قرار دارد مشمول چهار پرسش اساسی فوق خواهد بود و باید بتوانند نزد دادگاه الهی به آن‌ها پاسخ مثبت دهد. بدین ترتیب رکن اساسی خدمت، فراتر از مقررات و ارزیابی‌های اداری معمول، توجه به جنبه آخری آن است.

- عمل به وظیفه قانونی و شرعی که از جانب قانون‌گذار یا شریعت بر عهده انسان قرار داده شده یکی از واجبات مهم الهی است به‌طوری‌که در متون روایی شانه خالی کردن از

انجام وظیفه را مهم‌ترین گناه بعد از کفر دانسته‌اند (غزالی، ۱۴۰۹: ۱۴۱).

جنبه امانت‌داری به قدری مهم است که قرآن کریم در داستان آشنایی حضرت موسی با شعیب یکی از صفات مهم او را امانت‌داری ذکر می‌کند، بدین صورت که وقتی موسی به نزد شعیب رسید و دختران وی از جوانمردی و پاک‌دامنی موسی شرح دادند از پدر خواستند که موسی را به استخدام خود درآورد و انگیزه اساسی این پیشنهاد را این‌گونه ذکر کردند: «یا اَبْتَ اسْتَأْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَأْجَرَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ» (القصص/۲۶) ای پدر او را استخدام کن چراکه وی بهترین کسی است که استخدامش می‌کنی: هم نیرومند و هم درخور اعتماد است (فولادوند، ۱۳۸۱: ۳۸۸). یعنی دو رکن قدرت بدنی و اهلیت کاری و نیز امانت‌دار بودن و درست‌کاری را به‌عنوان خصایص مهم مستخدم ذکر کردند.

اهمیت انجام کار در چارچوب مقررات و اصول اخلاقی به حدی است که پیامبر اکرم (ص) آن را در حدّ جهاد فی سبیل الله می‌داند. بنا به فرمایش حضرت رسول (ص)، کسی که در چهارچوب حق انجام وظیفه می‌کند (از لحظه شروع به کار) همانند رزمنده‌ای است که در راه خدا جهاد می‌کند و این حالت تا بازگشت وی به خانه‌اش ادامه دارد (اللهندی، ۱۴۰۱: ۳۳۴؛ نیشابوری، ۱۴۱۱: ۵۶۴؛ البانی، ۱۴۰۵: ۷۵۷).

در کنار این همه ارزش‌های معنوی ناشی از عمل به وظیفه و حق‌مداری، تخلف از قانون و عدم توجه به این واجب مهم نیز جزایی سنگین دارد. پیامبر اکرم (ص) در این باره می‌فرماید: روزی خواهد آمد که فرد قانون‌شکن آرزو می‌کند ای کاش از آسمان به زمین پرتاب می‌شد ولی متصدی امور مردم نمی‌گشت (نیشابوری، ۱۴۱۱: ۱۰۲؛ ابن حنبل، ۱۹۹۱: ۵۳۶). وای بر امنای مردم! در روز واپسین گروهی هستند که دنباله‌شان به آسمان بسته شده و معلق بین زمین و آسمان‌اند. اینان آرزو می‌کنند ای کاش هیچ‌گاه اختیار کار مردم را در دست نمی‌گرفتند (هیثمی، ۱۳۹۸: ۳۲۶؛ ابن حنبل، ۱۹۹۱: ۳۵۲).

چنانچه کارگزار نهاد عمومی باایمان به امور اخروی به مطالب فوق‌الذکر تفتن کند و آن‌ها را در گوش جان خود بسپارد

کمتر دچار لغزش‌های عمدی و سهوی خواهد شد. علاوه بر این‌ها یکی از نشانه‌های عدم امین بودن و نا پایبندی به پیمان الهی را حریص بودن داوطلب خصوصاً در تصدی مشاغل حساس و خطیر دانسته‌اند. مطابق پاره‌ای از توصیه‌های فقهی پذیرش داوطلبان خدمات عمومی مقید به دو جنبه ذیل است:

- پذیرش داوطلبان مشاغل حساس و کلیدی خصوصاً امور قضایی باید معطوف به آن باشد که شخص متقاضی، حریص و مشتاق تصدی این منصب‌ها نباشد زیرا انسان‌های پرهیزگار و عادل هرگز برای رفتن به جایگاهی که خطیر و باعث عقوبت‌های اخروی است اشتیاق ندارند (طرطوشی، ۱۴۱۴: ۵۶۰) بدین خاطر وقتی نهاد عمومی و دولتی متوجه شود که شخصی یا اشخاصی تلاش و کوشش بسیار می‌کنند که به تصدی منصبی حساس برسند باید در صلاحیت وی تردید کنند (نادی، ۱۹۹۰: ۱۰۰).

در روایتی از رسول الله (ص) نقل شده که یکی از حکام عصر وی خدمتشان عرض کرد که گاهی دو نفر در همه چیز مساوی‌اند و ما تردید می‌کنیم کدام‌یک را به خدمت بگماریم. پیامبر اکرم (ص) فرمودند: سوگند به خدا که من در این منصب خطیر هرگز کسی را که مشتاق تصدی آن است یا خود را داوطلب آن می‌نماید قرار نمی‌دهم (مسلم، ۱۴۱۴: ۱۴۵۴).

- تصدی مناصب عمومی نباید به واسطه قرابت یا دوستی با اهالی حکومت باشد و چنانچه فردی به واسطه این‌که با نهاد استخدام‌کننده اشتراکات قومی، سیاسی، اجتماعی و مانند این‌ها دارد مورد انتخاب قرار گیرد بسیار مذمت شده است و در متون دینی صدر اسلام از متولیان حکومت نقل شده که اگر شخصی به واسطه دوستی یا خویشاوندی و بدون داشتن شرایط لازم به کار گرفته شود خیانت به خدا، رسول خدا و همه مؤمنان است (الجوزیه، ۱۴۰۴: ۷۷).

۲-۳- توانایی جسمی و روحی

سومین رکن اساسی مستخدم آن است که از نظر روحی و جسمی مرتبط با کار محوله دچار کاستی نباشد که در غیر این

- توجه به حضور خداوند در هستی

یکی از شیوه‌های کسب تقوا، توجه به حضور خدا در هستی است. هر انسان مسلمانی وظیفه دارد که خدا را همه‌جا حاضر و ناظر خود بداند. در این صورت است که از هرگونه خلاف و گناه مصون می‌ماند. برای نمونه، قرآن کریم می‌فرماید: «آیا انسان نمی‌داند که خداوند همه اعمالش را می‌بیند؟» (العلق/۱۴)

- توجه به ارزش و کرامت انسانی

یکی از اعتقادهای اسلامی که زمینه‌ساز تحقق خودکنترلی است، مسأله ارزش و کرامت انسان است؛ زیرا اگر انسان قدر و منزلت و جایگاه رفیع خود را بهتر بشناسد، دیگر به امور پست و آلوده شدن به زشتی‌ها رضایت نمی‌دهد. برعکس، شخصی که برای خودش ارزش و منزلتی قائل نیست؛ به هر ذلتی تن می‌دهد؛ چنین شخصی، خود از شر اعمالش در امان نیست و بالطبع، دیگران نیز از شر او در امان نیستند؛ چنان‌که امام هادی (ع) می‌فرماید: «هرکسی که در نزد خودش پست و بی‌ارزش است، پس تو از شر او در امان نباش» (حرانی، ۱۳۶۳: ۳۶۲).

- اهتمام به انجام فرایض و ترک محرمات

ارزش هر انسانی، در قانونمندی او نهفته است و هرگونه تخلف و قانون‌شکنی، شخصیت و ارزش انسان را پایین می‌آورد. بنابراین، انسانی باتقوا است که خود را در عمل به قوانین اسلام متعهد کرده و از قانون‌شکنی مبرا باشد؛ به عبارت دیگر، از تمام محرمات پرهیز کند و به همه فرایض و واجبات عمل نماید. پیامبر اکرم (ص) در این زمینه می‌فرماید: «عابدترین مردم کسی است که به فرایض دینی عمل کند، و باتقواترین اشخاص کسی است که از تمام محرمات دوری گزیند» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۱۹۵). بنابراین، یکی از شیوه‌های رسیدن به تقوا، محترم شمردن قوانین اسلام است تا در سایه آن، حقوق خدا و مردم را به رسمیت بشناسیم و از حدود مقرر تجاوز نکنیم.

- ایمان به معاد

ایمان و پایبندی به آموزه‌های اسلامی، عامل بسیار مهمی در ایجاد خودکنترلی در انسان است. هرچه ایمان به حقایق دینی و باورهای اسلامی قوی باشد، پایبندی به نظام ارزشی که

صورت هرچند از علمی و عملی توانا باشد نمی‌تواند به طرز شایسته‌ای انجام‌وظیفه کند. چنانچه در بخش قبل هم بیان شد قرآن کریم در داستان موسی و شعیب و استخدام موسی جهت نگهداری گوسفندان شعیب به دو ویژگی امین بودن و قدرت بدنی او اشاره می‌کند چراکه شخص امین و کاردان اگر به تناسب شغل محوله از قدرت بدنی و روحی کافی برخوردار نباشد به علت این فتور و سستی قادر به انجام‌وظیفه به نحو کافی نخواهد بود.

قرآن کریم به اندازه‌ای به قدرت مادی و قوای جسمی اهمیت می‌دهد که خطاب به مسلمانان می‌فرماید: «وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ» (الانفال/۶۰) و هر چه در توان دارید از نیرو و اسب‌های آماده بسیج کنید (فولادوند، ۱۳۸۱: ۱۸۴).

بدین ترتیب کارمند نهادهای عمومی باید از سلامت جسمی و روحی کافی برخوردار باشد چنانچه در متون فقهی سیاسی گذشته نیز به این موضوع تصریح شده است و مهم‌تر از همه آنکه لازم است رؤسای حکومت علاوه بر سایر ویژگی‌ها از صفت سلامت طبیعی جسمی نیز برخوردار باشند به این صورت که متناسب با شغل مربوطه توانایی جسمی مطلوبی داشته باشند و بتوانند به راحتی کارهای محوله را انجام دهند.

علاوه بر آن حتی به بالاترین منصب حکومتی یعنی رهبری دولت اسلامی نیز ورود کرده و تصریح می‌کند امام جامعه باید از شنوایی، بینایی و گویایی مطلوب برخوردار باشد به طوری که بتواند در امور مهم جامعه به سرعت تصمیم‌گیری نماید لذا اگر وی از قوای جسمانی خوبی برخوردار نباشد انتخاب وی به امامت صحیح نیست و حتی اگر بعد از انتصاب نیز دچار این‌گونه نقصان‌ها شود بعید نیست پیمان مردم با وی شکسته شود و عده‌ای از اهل سیاست اسلامی نیز ذکر کرده‌اند که امور ظاهری مثل زیبایی و رشادت اندام چون تأثیری در انجام وظایف محوله ندارد لازم نیست (دینوری، ۲۰۰۳: ۲۳۴). درنهایت می‌توان گفت در آموزه‌های دینی، راه‌های زیادی برای ایجاد تقوا و خودکنترلی در افراد وجود دارد که به برخی از آن‌ها به اختصار اشاره می‌شود:

مقدم و مهم‌تر از درمان است توجه به این سه راهکار کارگشا خواهد بود. اگرچه برای اداره امور جامعه قانون‌گذاری و اجرای قانون امری لازم و عقلی است و اصولاً بدون مقررات لازم گردش اوضاع نهادها مختل خواهد شد ولی صرف تقنین نتیجه‌بخش نخواهد بود بلکه در کنار آن باید نهادهای نظارتی نیز بر چگونگی اجرای قانون و نتایج حاصله از آن دقت کافی داشته باشند تا اولاً شخص یا اشخاصی را که در رعایت مقررات سستی می‌کنند شناسایی کرده و با آنها برخورد قانونی نمایند؛ ثانیاً چنانچه مقررات مصوب از کارایی لازم برخوردار نیست به بررسی موانع و تنگناهای موجود در متن قوانین پرداخته و بدین‌وسیله به اصلاح و تغییر آنان کمک کنند؛ و ثالثاً افراد قانون‌مند و عامل به وظایف محوله را مورد تشویق قرار دهند. اما چیزی که در نظام‌های اداری مورد غفلت قرار گرفته جنبه‌های معنوی و ایمانی کارگزاران و نقش اخلاق و وجدان در گسترش و تسهیل روابط اداری بین مراجع و کارگزار است زیرا قانون‌گرایی ولو با بهترین شیوه‌های مدیریتی و نیز مدرن‌ترین ابزارهای نظارتی نیز همراه باشد بدون همراهی اخلاق و معنویات کارایی لازم را ندارد و فقط میزان تخلف و قانون‌شکنی را می‌کاهد درحالی‌که اگر اخلاق و معنویات و اعتقاد به حلال و حرام الهی و این‌که تمام رفتارهای انسان در پیشگاه الهی ثبت و ضبط می‌گردد در وجود کارگزار نهادینه شود و چنین بنمایاند که عمل به وظیفه عبادت است و تخطی از انجام آن گناهی بزرگ محسوب می‌شود و اگر کسی خود را وجداناً صالح به تصدی شغلی نمی‌داند از پذیرش آن خودداری کند بسیاری از تخلفات و فسادهای اداری رو به کاهش می‌رود.

ملاحظات اخلاقی: موارد مربوط به امانت‌داری در استناد به متون و ارجاعات مقاله تماماً رعایت گردید.

تعارض منافع: تدوین این مقاله، فاقد هرگونه تعارض منافی بوده است.

سهم نویسندگان: نگارش مقاله منحصراً توسط نویسنده انجام گرفته است.

مراقبت درونی جزئی از آن است نیز بیشتر، و در نتیجه خودکنترلی، شدیدتر می‌گردد. در میان باورها، ایمان به معاد، عاملی بسیار قوی در پابندی به ارزش‌ها، و در نتیجه خودکنترلی است. باور به اینکه فردای قیامت از همه اعمال سؤال خواهد شد و انسان مسؤوّل اعمال و رفتارهای خویش است، همچنین باور به حسابرسی و پاداش و کیفر الهی، تأثیری شگرف بر انسان می‌گذارد و او را خودکنترل می‌سازد. اعتقاد به معاد، مسؤولیت آفرین است؛ تقوا و خودکنترلی را در افراد پرورش می‌دهد و از آلوده شدن آن‌ها به حرام و معصیت الهی جلوگیری می‌کند (خدمتی و همکاران، ۱۳۸۱: ۸۴).

نتیجه‌گیری

فساد اداری یکی از موضوعات مهمی است که بیشتر نظام‌های اداری جهان به‌گونه‌ای درگیر آن‌اند و هر یک نیز برای جلوگیری و یا مبارزه با آن راهکارهایی را در پیش گرفته‌اند که بیشترین این اقدامات در چارچوب وضع قانون و مقررات توسط مراجع مربوطه است و معمولاً ناظران و بازرسانی نیز برای ارزیابی نتایج حاصله تعیین می‌کنند ولی کمتر دیده‌شده که در نظام‌های حقوقی و اداری و نهادهای عمومی به نقش اخلاق و معنویات در پذیرش و مراحل خدمت کارگزاران توجه شده باشد. در نظام حقوقی و اداری ایران نیز در این‌باره اقداماتی شده است که معمولاً در چارچوب‌های کیفی و اداری به‌صورت وضع قوانین و مقررات رخ نموده که هدف اصلی‌اش جلوگیری یا مبارزه با این ناهنجاری است ولی با دقت در همه این‌ها درمی‌یابیم توجه کافی به جنبه‌های معنوی و اخلاق‌مدارانه نشده است درحالی‌که اجرای مقررات و حتی نظارت مستمر بر نتایج حاصله به‌تنهایی قادر به کاستن یا از بین بردن تخلفات اداری نیست. از آنجایی‌که تمدن اسلامی از دیرباز درصدد پالایش نهادهای مدنی از فساد کارگزاران بوده به‌عنوان راه‌حل‌های عمدتاً معنوی مطالبی ارائه کرده است که از آن با نام سه کلید طلایی اداری یاد کرده‌ایم و آن اینکه امانت‌داری، انتخاب اصلح و سلامت روحی و روانی کارگزاران نهادهای عمومی از اهم ویژگی‌هایی است که اگر با دقت و مستمراً مورد توجه قرار گیرد می‌تواند از بروز فساد و تخلفات اداری در نهادهای عمومی و دولتی جلوگیری نماید و از آنجایی‌که پیشگیری

- ابن تیمیّه، ابوالعباس تقی الدین (۱۴۲۴). *السیاسه الشرعیه*. بیروت: دار ابن حزم.

- ابن حنبل، ابوعبدالله احمد (۱۹۹۱). *المسند*. قاهره: مؤسسه قرطبه.

- ابن فارس، ابوالحسین احمد (۱۴۲۰). *معجم المقاییس اللغه*. بیروت: دارالکتب.

- ابن منظور، ابوالفضل بن مکرّم (۱۴۰۸). *لسان العرب*. چاپ دوم، بیروت: دارصادر.

- اصفهانی، راغب (۱۴۰۲). *المفردات*. چاپ ششم، بیروت: دارالتعارف.

- البخاری، ابوعبدالله محمد (۱۴۲۲). *صحیح البخاری*. بیروت: احیاء التراث.

- الطعاوی، سلیمان (۱۹۸۲). *الوجیز فی القانون الاداری*. قاهره: دارالفکر العربی.

- الفراهیدی، ابوعبدالله خلیل (۱۳۹۵). *العین*. تحقیق مهدی مخزومی، بی‌جا: مکتبه الهلال.

- الماوردی، ابوالحسن علی (۱۴۱۱). *الاحکام السلطانیه*. تحقیق احمد جاد، قاهره: دارالحديث.

- الممتقی الهندی، علاء الدین علی (۱۴۰۱). *کنز العمال*. تحقیق بکری حیاتی، بیروت: مؤسسه الرساله.

- ترمذی، ابوعلی محمد (۱۴۰۸). *الجامع الصحیح*. بیروت: دارالکتب العلمیه.

- جوینی، ابوالعلاء (۱۴۰۵). *النظم الاداری فی الشریعه*. بیروت: دارالسلام.

- حرانی، ابن شعبه، (۱۳۶۳) *تحف العقول عن آل الرسول*. قم: چاپ علی اکبر غفاری.

- دینوری، ابن قتیبه (۲۰۰۳). *الامامه و السیاسه*. بیروت: دارالکتب.

تشکر و قدردانی: از تمام کسانی که ما را در تهیه این مقاله یاری رسانده‌اند، سپاسگزاریم.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون تأمین اعتبار مالی سامان یافته است.

منابع و مأخذ

الف. منابع فارسی

- جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۶۴). *ترمینولوژی حقوق*. چاپ سوم، تهران: گنج دانش.

- جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۶۵). *مکتب‌های حقوقی در حقوق اسلام*. تهران: گنج دانش.

- جعفری، محمد تقی (۱۳۶۵). *ترجمه و شرح نهج البلاغه*. چاپ دوم، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامیو

- خدمتی، ابوطالب و همکاران (۱۳۸۱). *مدیریت علوی*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

- دهخدا، علی اکبر (۱۳۶۱). *لغت نامه*. تهران: سازمان چاپ لغت نامه دهخدا.

- ساعتچی، محمود (۱۳۶۳). *اصول روان‌شناسی*. چاپ دوم، تهران: امیرکبیر.

- فولادوند، محمد مهدی (۱۳۸۱). *ترجمه قرآن کریم*. چاپ دوم، تهران: دارالقرآن الکریم.

- معین، محمد (۱۳۶۰). *فرهنگ معین*. چاپ دوم، تهران: امیرکبیر.

- ناظم الاطباء، علی اکبر (۱۳۴۸). *فرهنگ نفیسی*. تهران: خیام.

ب. منابع عربی

- آلبانی، محمد ناصر (۱۴۰۵). *سلسله الاحادیث الصحیحه*. بیروت: مکتبه المعارف.

- آمدی، عبدالواحد (۱۴۱۱). *غررالحکم و دررالکلم*. چاپ سوم، بیروت: کتبی.

- زبیدی، محمد مرتضی (۲۰۰۷). *تاج العروس*. بیروت: دارالکتب العلمیه.
- سلیمان، مختار عیسی (۱۹۹۸). *الوظیفه العامه*. عمان: جامعه الاردنیه.
- شتار، سید علی (۲۰۰۳). *الفساد الاداری و مجتمع المستقبل*. مصر: مکتب المصریه.
- صالح، صبحی (۱۴۱۲). *نهج البلاغه*. چاپ پنجم، بیروت: دارالاضواء.
- صالح، محمد احمد (۲۰۰۳). *التعریف بالفساد*. ریاض: آکادمی نایف.
- طرطوشی، ابوبکر محمد (۱۴۱۴). *سراج الملوک*. بیروت: دارالمصویبه.
- عبدالباقی، فؤاد (۱۹۹۸). *المعجم المفهرس*. چاپ پنجم، بیروت: دارالذهبی.
- عجلونی، عبدالله (۲۰۰۸). *تشریفات فی السیاسه الاسلامیه*. بیروت: دارالکتب.
- غزالی، ابوحامد محمد (۱۴۰۹). *التبر المسبوك*. بیروت: دارالکتب.
- فیومی، احمد بن محمد (۱۴۱۲). *المصباح المنیر*. چاپ سوم، بیروت: مکتبه العلمیه.
- قزوینی، ابن ماجه (۱۴۰۸). *السنن*. تحقیق عبدالله رشدی، بیروت: دارالاضواء.
- قضاعی، ابوعبدالله (۲۰۰۸). *دستور معالم الحکم*. بیروت: مؤسسه الرساله.
- قلقشندی، احمد بن علی (۱۴۰۱). *صبح الاعشی*. تحقیق یوسف علی طویل، دمشق: دارالفکر.
- لاکوم، پیر (۲۰۰۳). *الفساد*. ترجمه سوزان خلیل، مصر: عین الدراسات و البحوث.
- مجلسی، محمد تقی (۱۴۰۳). *بحار الانوار*. قم: الوفا.
- معتزلی، ابن ابی الحدید (۲۰۰۴). *شرح نهج البلاغه*. چاپ دوم، بیروت، کتبی.
- نادى، فؤاد محمد (۱۹۹۰). *بعض المفاهیم الاداریه*. جدّه: العهد الاسلامی.
- نیشابوری، ابوعبدالله محمد (۱۴۱۱). *المستدرک علی الصحیحین*. بیروت: دارالکتب العلمیه.
- نیشابوری، مسلم بن حجاج (۱۴۱۴). *السنن*. تحقیق محمد فؤاد عبدالباقی، چاپ دوم، بیروت: دارالنشر.
- هلال، محمد عبدالغنی (۲۰۰۷). *التشريع الاداری*. مصر: مرکز تطوير الاذاء.