



The Role of the Cultural System in Formulating Deterrent Policies to Prevent Administrative Corruption

Hossein Esmacili Ranjbar¹, Hassn Soltani^{*2}, Ameneh Firoz Abadi³, Sanjar Salajegheh⁴, Shiva Madahiyan⁴

1. PhD Student in Public Management, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
2. Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran.
3. Department of Social Sciences, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
4. Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

How to cite this article:

Parsanzar, A., Kargar Shahamat*, B., & Hashemi, H. (2026). Drivers of Human Resource Acquisition with a Specialization-Oriented and Bias-Reduction Approach in the Iranian Tax Administration. *Transformative Human Resources Quarterly*, 5(18), 163-186.

Publisher:

Rafsanjan Islamic Azad University

Background and Objective: Corruption is a pervasive phenomenon across administrative systems that undermines public welfare and societal well-being. This research aims to examine the role of preventive policies in mitigating administrative corruption within executive agencies.

Research Method: Fundamental in purpose and qualitative in approach, this study utilized qualitative content analysis to identify cultural-system-based preventive policies against administrative corruption. Textual data from 42 purposively selected sources were systematically analyzed until theoretical saturation was achieved.

Findings: Data analysis, facilitated by MAXQDA software, yielded 115 open codes, 21 concepts, and 8 categories. The empirical findings reveal that values-driven preventive policies against administrative corruption comprise eight core dimensions: Selection mechanisms, The promotion of moral virtues, Transparency and accountability, Motivational methods, Public service and social welfare, Social capital reinforcement, The elimination of workplace anomalies (deviance), Monitoring and evaluation mechanisms. Integrating these components systematically minimizes corrupt pathways, institutionalizes proactive cultural policies, and fosters an active, dynamic, and transparent organizational culture.

Conclusion: Cultivating preventive cultural frameworks and policy structures serves as an effective mechanism for curbing administrative malpractice, optimizing institutional integrity, and ultimately enhancing overall societal welfare.

Keywords: *Public Policy, Preventive Policies, Administrative Corruption, Cultural System*



© 2026 the authors. Published by Islamic Azad University, Rafsanjan Branch. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

NUMBER OF REFERENCES
38

NUMBER OF FIGURES
0

NUMBER OF TABLES
3

Corresponding author:

Email: H.soltani@iau.ac.ir

ORCID:0000-0002-2192-9738

Introduction

The foundational statutory frameworks of the Islamic Republic of Iran mandate the comprehensive mobilization of state resources to establish institutional integrity and realize divine sovereignty within public administration. Despite these systemic ideals, bureaucratic corruption remains a critical impediment to governance. National anti-corruption strategists increasingly argue that conventional, purely reactive measures—which rely heavily on tracking, prosecuting, and punishing financial misconduct after it occurs—are structurally flawed. This reactive approach allows malicious actors operational freedom prior to detection. Sound public administration requires a paradigm shift toward proactive prevention: re-engineering the administrative, commercial, and regulatory environments of the state to systematically block corrupt pathways and minimize institutional vulnerabilities.

Culture plays a definitive role in shaping organizational behavior, yet its broad and multi-dimensional nature makes cultural policy-making highly complex. A primary challenge in strategic human resource and public policy management is identifying the key leverage points capable of driving cultural convergence and behavioral integrity across state institutions.

This study addresses this challenge by exploring the cultural and ethical tenets of the School of Martyr General Qassem Soleimani. By systematically deconstructing this framework, this research develops a comprehensive, preventive anti-corruption model for executive agencies, evaluating the structural gaps of past development programs to offer a robust policy roadmap for public sector reform.

Research Methodology

This study utilizes a qualitative research design executed through thematic content analysis to identify, isolate, and structurally map behavioral and policy patterns within qualitative text data.

To achieve comprehensive theoretical saturation, data collection relied on a diverse array of primary and secondary qualitative sources. This multi-perspective triangulation captured the conceptual depth of the framework through:

- Official statements and directives of the Supreme Leader of Iran.
- Thematic speech studies and documented biographical archives (*Habib Narrations*).
- Commemorative addresses by regional leaders, including Sayyid Hassan Nasrallah.
- Transcripts of speeches, short audiovisual media, and documentaries detailing the operational philosophy of General Soleimani.
- Digital archives and contemporary socio-cultural commentary on Jihadi management.

Identical or overlapping expressions were integrated into consolidated concepts, creating highly descriptive categories. These sub-themes were then iteratively synthesized into broader conceptual layers until a unified, overarching thematic network was established.

Findings

Within public administration theory, an ideological or management "school" represents an integrated set of worldviews, values, and institutional norms that define behavioral benchmarks, answer human operational needs, and provide a systematic value structure for organizational life. The framework analyzed here represents an empirical model of Jihadi Management—transitioning from abstract philosophy into operational functionality. It functions fundamentally as an *educational and transformative school*, directly shaping human personality, behavioral orientation, and ethical insight.

By targeting administrative transparency, structural health, and the systematic reduction of organizational deviance, the qualitative thematic analysis yielded a multi-level governance framework structured around:

- 7 Overarching (Comprehensive) Themes
- 21 Organizing Themes
- 115 Basic Themes

This network demonstrates that embedding this cultural framework within executive organs provides a powerful informal control mechanism that reinforces formal regulatory compliance.

Conclusion

Administrative corruption stems fundamentally from the exploitation of public authority or bureaucratic positions for unsanctioned personal or factional gain. Traditional anti-corruption mechanisms within the state sector have often focused on punitive deterrence, yielding limited long-term efficiency and failing to foster systemic institutional health. This study bridges this operational gap by designing a culturally grounded, native preventive framework for public executive agencies. The resulting model replaces fragmented compliance checklists with an integrated system of organizational ethics.

The completed model demonstrates that sustainable anti-corruption reform depends on the synchronized execution of the following core dimensions:

- Merit-Based Selection Mechanisms: Re-engineering recruitment to evaluate both technical competencies and verified moral alignment.
- Cultivation of Moral Virtues: Active institutionalization of ethical responsibility and spiritual accountability within the workplace culture.
- Transparency and Systemic Accountability: Mandating open data workflows and transparent decision-making paths to expose potential bottlenecks.
- Value-Driven Motivational Frameworks: Designing performance incentives that reward institutional integrity, public service excellence, and devotion to the social good.

- **Strengthening Organizational Discipline:** Aligning structural administrative oversight with internal professional ethics to form a resilient defense against institutional deviance.

Ultimately, this native framework provides public sector policymakers with a strategic roadmap to transition from reactive enforcement to proactive, values-driven governance, safeguarding public assets and rebuilding institutional trust.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Hossein Esmaeili Ranjbar; Methodology: Hassan Soltani, Sanjar Salajegheh; Formal Analysis: Ameneh Firoz Abadi, Shiva Madahiyan; Writing Original Draft: Hossein Esmaeili Ranjbar; Writing Review & Editing: All authors; Supervision: Sanjar Salajegheh, Shiva Madahiyan.

ACKNOWLEDGEMENT

The authors received no specific funding for this work. We appreciate the anonymous reviewers for their insightful comments.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.

OPEN ACCESS

This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.

PUBLISHER'S NOTE

The publisher remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

POSITIVE AI STATEMENT

Artificial Intelligence Statement: Artificial intelligence (AI) tools, including large language models, were used solely for language editing and improvement of readability in this manuscript. The AI was not used for generating ideas, data analysis, interpretation of results, or writing the scientific content. All intellectual contributions and scientific decisions were made by the human authors.

ABBREVIATIONS

SL= Simple Lifestyle NC= National Champion RPR= Respect for People Rights

AUTHOR(S) BIOSKETCHES

Hassn Soltani received his Ph.D. in Public Administration (Comparative and Development) from Islamic Azad University, Science and Research Branch, Kerman. His research interests include comparative, emotional intelligence, development management, and organizational learning. He is currently an associate professor at Islamic Azad University, Shiraz Branch. Corresponding author: H.soltani@iaui.ac.ir



نقش نظام فرهنگی در تدوین خط‌مشی‌های بازدارنده در پیشگیری از فساد اداری

حسین اسماعیلی رنجبر^۱، حسن سلطانی^{۲*}، آمنه فیروز آبادی^۳، سنجر سلاجقه^۴، شیوا مداحیان^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۲. گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

۳. گروه علوم اجتماعی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۴. گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

اطلاعات مقاله چکیده

زمینه و هدف: فساد پدیده‌ای که در کلیه نظام‌های اداری وجود دارد و مانع از رفاه و سعادت همگانی است. هدف این پژوهش، شناسایی نقش خط‌مشی‌های بازدارنده در جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی می‌باشد.

روش تحقیق: این تحقیق از نظر هدف، بنیادی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، جزء پژوهش‌های کیفی است. برای شناسایی خط‌مشی‌های بازدارنده در جلوگیری از فساد اداری با استفاده از روش تحلیل مضمون با بررسی ۴۲ منبع تا رسیدن به اشباع نظری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های کیفی شامل استخراج ۱۱۵ کد باز، ۲۱ مفهوم و ۸ مقوله بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کیفی مبتنی بر تحلیل مضمون و نرم‌افزار maxqda استفاده شد. در نهایت مشخص شد که خط‌مشی‌های بازدارنده در جلوگیری از فساد اداری با نگاه به مکتب تحقیق مشتمل بر هشت مولفه کلیدی سازوکارهای گزینشی، تعالی بخشی فضائل اخلاقی، شفافیت و پاسخگویی، شیوه‌های انگیزشی، مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی، تقویت سرمایه اجتماعی، رفع ناهنجاری‌های محیط کار و سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی است که می‌تواند موجب کاهش فساد اداری و ارتقای خط‌مشی‌های فرهنگی بازدارنده و در نتیجه داشتن سازمانی فعال، پویا و شفاف شود.

نتیجه‌گیری: فرهنگ و خط‌مشی‌های فرهنگی بازدارنده می‌توانند در پیشگیری از فساد و بهبود رفاه جامعه موثر باشند.

واژه‌های کلیدی: خط‌مشی، خط‌مشی بازدارنده، فساد اداری، نظام فرهنگی

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

نحوه استناد به مقاله:

اسماعیلی رنجبر، ح.، سلطانی *، ح. فیروزآبادی، آ. سلاجقه، س و مداحیان، ش. (۱۴۰۵). نقش نظام فرهنگی در تدوین خط‌مشی‌های بازدارنده در پیشگیری از فساد اداری. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین، ۵ (۱۷)، ۱۸۶-۱۶۳.

ناشر:

دانشگاه آزاد اسلامی
رفسنجان

مقدمه

در دنیای امروز که جامعه مصرفی لقب گرفته، رشد بی‌رویه نیازهای مادی و گرایش انسان‌ها به برطرف نمودن هرچه بیشتر نیازهای مادی سرعت بیشتری گرفته و در این میان پول حرف اول را برای برطرف نمودن این نیازها می‌زند. برای انسانی که امکان افزایش درآمد برایش میسر نیست و راه‌های مشروع کسب درآمد بیشتر نیز بر او بسته است، چه راهی وجود دارد که او بتواند بر رفع نیازهای روبه‌رشد زندگی فائق آید؟ تحقیقات گوناگون صورت گرفته بر روی میزان نیاز و درآمد افراد جامعه به‌ویژه کارکنان، حکایت از این دارد که با گذشت زمان و افزایش بی‌رویه تورم در سال‌های اخیر، نه تنها سطح درآمد نتوانسته بر سطح نیازهای مادی غلبه کند، بلکه از حرکتی نزولی (نسبت به رشد نیازهای مادی) برخوردار شده است (رفیع‌پور، ۱۴۰۰). با شکل‌گیری چنین شرایطی، طبیعی به نظر می‌رسد که در عرصه رقابت‌های اجتماعی ناعادلانه، افراد تلاش کنند تا از طریق مسیرهای غیرمعمول و غیرقانونی به مقاصد و اهداف شخصی دست یابند که حکایت از یک جهش اجتماعی برای بروز فساد در جامعه است (یوسف‌نژاد، ۱۴۰۲). فساد پدیده‌ای است که کم‌وبیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. اما نوع، شکل و میزان گستردگی آن در هر کشور متفاوت است (ذوقی‌راد، ۱۴۰۱). قدمت فساد اداری به اندازه دیرینگی مفهوم دولت و درازی جامعه بشری است و با توسعه نظام سیاسی رابطه‌ای مستقیم دارد تا جایی که پیدایش آن می‌تواند موجب اختلال در نظام سیاسی یک کشور شود. در یک نظام اداری فاسد، کارمندان از موقعیت انحصاری خود در ارائه خدمات بهره می‌گیرند و با شغل خود به تجارت می‌پردازند که این امر علاوه بر آسیب‌زدن به توسعه، مانع رشد، رقابت سالم و عدالت اجتماعی می‌شود (ربیع، ۱۴۰۳). فساد اداری و مالی با قدرت و ثروت رابطه داشته و سعادت و رفاه همگانی را هدف قرار می‌دهد. به همین جهت پیدایش فساد، به چگونگی اداره امور عمومی مرتبط می‌گردد (نامغ، ۱۴۰۲). در هر صورت فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد و باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد (عباس‌زادگان، ۱۴۰۳).

اسکات^۱ معتقد است فساد اداری به رفتاری اطلاق می‌شود که ضمن آن فرد به دلیل تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر و یا موقعیت بهتر خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل کند. هاتینگتون^۲ در مورد فساد اداری معتقد است؛ فساد اداری به مجموعه‌ای از رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که در جهت منافع غیرسازمانی، ضوابط عرف پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند. به عبارت دیگر فساد ابزاری نامشروع برای برآوردن تقاضاهای نامشروع از نظام اداری است. فساد را می‌توان فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است (باقری، ۱۴۰۳).

1 Scott

2 Huntington

در حال حاضر، فساد به میزان زیادی در جوامع رشد نموده است و پیامدهای ضدتوسعه‌ای آن برای همگان آشکار شده است. برخی از دلایل این امر متوجه کاستی‌ها و ساختارهای موجود در نظام اداری است. در کمتر سازمان اداری می‌توان بدون پرداخت رشوه، کاری از پیش برد. در بسیاری از ادارات، سازمان‌ها، وزارتخانه‌ها و شهرداری‌ها تنها رشوه و رابطه به جای ضابطه، در انجام امور اداری کارساز است. برخی از نیروهای انتظامی و راهنمایی و رانندگی به صورت علنی از شهروندان رشوه مطالبه می‌کنند. اعطای پست‌ها در سازمان‌های مختلف حتی در دانشگاه‌ها نه براساس ضابطه، صلاحیت و شایستگی بلکه براساس رابطه‌مداری و باندبازی صورت می‌گیرد. تصدی برخی مشاغل و یا عضویت در هیئت مدیره‌های گوناگون با عناوین مختلف همچون مشاور که با هدف ایجاد رابطه و سوءاستفاده از موقعیت شغلی صورت می‌گیرد، امری متداول است (اثنی‌عشری، ۱۴۰۱). تقریباً هر دولتی برای ارائه خدمات و بالابردن سطح رفاه مردم تلاش می‌کند. هنگامی که فساد گسترده و همه‌گیر شده باشد، دولت قادر به ارائه و عرضه خدمات به ملت نخواهد شد و از انجام کمترین وظایف خود ناتوان می‌ماند. در چنین صورتی نوعی رویارویی میان مردم و دولت به وجود می‌آید. یکی از این واکنش‌ها می‌تواند فرار از پرداخت مالیات، عدم کمک به دولت برای انجام وظایف روزمره و عدم همکاری با دولت و کارگزاران دولتی باشد. تحلیل تدریجی نیروی انسانی که همان سرمایه اجتماعی است، باعث ناهماهنگی در تصمیم‌گیری‌ها و عدم وفاق دولت-ملت می‌گردد. در نتیجه هرگونه تصمیم‌گیری جمعی ناممکن و همبستگی ملی که بزرگترین سرمایه اجتماعی هر کشوری در میان هر قوم و ملتی است، تضعیف می‌گردد (نقش جواهری و همکاران، ۱۴۰۳).

از طرفی دستگاه‌های اجرایی و سازمان‌های دولتی در جستجوی راه‌حلی برای مسائل و مشکلات خاص جامعه‌اند؛ روی برخی مسائل تأکید می‌ورزند؛ هنگام بررسی برای آنها اولویت خاصی قائل می‌شوند و حتی خارج از نوبت رسیدگی می‌کنند؛ اما به برخی مسائل توجه نکرده و پس از مدتی آن را فراموش می‌کنند (دانش‌فرد، ۱۴۰۰). خط‌مشی‌گذاری، به منزله یکی از اولویت‌های هر کشور، همواره در کانون توجه کارگزاران و دانشگاهیان قرار دارد (منوریان و همکاران، ۱۴۰۰). در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران- به عنوان میثاق ملی کشور و منعکس‌کننده ارزش‌های نظام- به مسئله مبارزه با فساد توجه ویژه شده است. در اصل یکم این قانون بر ضرورت این مسئله تأکید شده و چنین آمده است که دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای تحقق حاکمیت الهی در جامعه همه امکانات خود را در زمینه‌های زیر به کار گیرد. ایجاد محیطی مناسب برای رشد فضائل اخلاقی بر اساس ایمان، تقوا و مبارزه با کلیه مظاهر فساد و تباهی (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۸).

عضو قرارگاه ملی مبارزه با مفاسد اقتصادی نیز با تأکید بر اینکه برای ریشه‌کن‌سازی فساد در کشور راهی جز پیاده کردن فرهنگ و مکتب حاج قاسم نداریم، اینکه منتظر باشیم تا عده‌ای اختلاس و دزدی کنند و سپس به دنبال ردیابی و مجازات آنها باشیم، شیوه نادرستی است. این روش به این افراد آزادی عمل می‌دهد، در حالی که هنر آن است که راه این افراد سد شود، یعنی در فضای اداری و تجاری کشور کاری کنید که امکان فساد به کمترین سطح برسد (فداکارداورانی، ۱۴۰۳). موضوع فرهنگ ابعاد گوناگون و گسترده‌ای دارد که مؤلفه‌های متعددی در آن تأثیرگذار است. همواره دغدغه جدی در

خط‌مشی‌گذاری فرهنگی داشتن نگاهی راهبردی در این راستا و یافتن گلوگاه‌ها و نقاط اهرمی است که تکیه بر آنها همگرایی لازم را در دیگر مؤلفه‌های فرهنگ نیز ایجاد کند. بر همین اساس اگر بتوان بر پایه نظام فرهنگی این مکتب عوامل اثرگذار را بخوبی شناسایی و بر همین اساس آنها را اولویت‌بندی و چگونگی تعامل آنها با یکدیگر را طراحی کرد به الگویی برای خط‌مشی‌گذاری فرهنگی در جلوگیری با فساد دست خواهیم یافت. اکنون سوال این است که چگونه و با چه سازوکاری می‌توان به این اهداف دست یافت و خط‌مشی‌های مبارزه با فساد در برنامه‌های توسعه قبلی دارای چه نقاط قوت و ضعف بوده است. این پژوهش سعی دارد بر پایه نظام فرهنگی این مکتب پیشنهادهایی برای اصلاح و تدوین خط‌مشی‌های مبارزه با فساد برای برنامه‌های آینده ارائه دهد. از این‌رو این تحقیق در پی شناسایی نقش نظام فرهنگی در تدوین خط‌مشی‌های بازدارنده در پیشگیری از فساد اداری است.

مبانی نظری

نظام اداری هر جامعه بازوی اجرایی نظام سیاسی آن جامعه است و عملکرد درست یا نادرست آن می‌تواند نظام سیاسی را تداوم بخشد یا از مشروعیت بپردازد. بنابراین توجه بنیادی به نظام اداری هر جامعه و آسیب‌شناسی دقیق آن (فساد اداری) می‌تواند کمک بزرگی به سیاست‌گذاران آن جامعه باشد که با تشخیص به موقع، بتوانند راه‌حل‌های لازم را بیندیشند. فساد اداری، بیماری انکارناپذیر همه حکومت‌ها است و تاریخ آن به قدمت پیدایش جوامع انسانی است. فساد اداری که بستر آن، نظام اداری کشور و اداره امور دولتی است، به عنوان معضلی گریبان‌گیر بسیاری از جوامع توسعه یافته و در حال توسعه می‌باشد و با حرکت رو به جلو جوامع، نمود بیشتری می‌یابد. فساد اداری منجر به اختلال در روند توسعه می‌شود (ربیعی، ۱۴۰۳). اگرچه جامعه ایران، جامعه‌ای توأم با گرایش‌های مذهبی و ملی است که همه آنها فساد را پدیده‌ای زشت شناخته‌اند و همواره تاکید بر مبارزه با آن کرده‌اند، با این حال شاهد این هستیم که شیوع فساد در جامعه مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته و هزینه‌های هنگفتی را بر دوش کشور و در نهایت مردم گذاشته است که یکی از مهمترین آنها در بعد کلان، افزایش فاصله طبقاتی میان طبقات اجتماعی غنی و فقیر است (فرهادی‌نژاد، ۱۴۰۰). فساد همواره آسیب‌های جدی در مسیر توسعه پایدار ایجاد می‌کند. آسیب‌های فساد فقط در هدر رفتن منابع، عقب‌ماندگی، تورم، بیکاری و بی‌سامان شدن اقتصاد محدود نمی‌شود بلکه همراه با نوعی نگرانی افکار عمومی و کاهش اعتماد اجتماعی همراه است. در ایران فساد اداری- مالی وقتی با شاخص‌های متفاوت مورد مذاقه قرار گیرد، بسیار نامتوازن است. آسیب‌شناسی بروز فساد، در واقع مطالعه مبانی کارکردهای نامتوازن است (امامی، ۱۴۰۲).

فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصاد را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌سازد. از طرف دیگر، هر کجا فساد ریشه بدواند، روزه‌روز بیشتر شده، مقابله با آن بسیار دشوار می‌شود و ریشه‌های آن هر روز عمیق‌تر در بطن جامعه نفوذ می‌کند. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و

انکارناپذیر است (جلیل خانی، ۱۴۰۲). براساس گزارش سازمان شفافیت بین‌المللی، در بررسی ۱۵۹ کشور جهان، ایران در شاخص فسادگریزی مسئولان دولتی و سیاسی رتبه ۹۳ را کسب کرد که در مقایسه با رتبه ۸۸ سال قبل از آن پنج رده تنزل نشان می‌دهد. سازمان شفافیت بین‌المللی همه ساله رتبه کشورهای جهان را در شاخص مفاسد مالی و اقتصادی اعلام می‌کند. این گزارش بر اساس ۱۶ کار تحقیقاتی توسط ۱۰ نهاد بین‌المللی تنظیم شده است. سازمان شفافیت بین‌المللی رتبه مبارزه با فساد در کشورها را از یک تا ده مشخص می‌کند که رتبه ده نشان دهنده کمترین فساد و رتبه یک نشان‌دهنده بیشترین فساد است. دامنه تغییر رتبه فساد در ایران بین ۲/۳ تا ۳/۳ اعلام شده است. مطالعات سازمان بین‌المللی شفافیت نشان می‌دهد که رتبه شاخص فساد در ۷۰ کشور - تقریباً نیمی از کشورهای مورد بررسی کمتر از ۳ بوده است که نشان دهنده مشکل حاد فساد در این کشورها است. گزارش تازه سازمان شفافیت بین‌الملل که روز پنجشنبه ۲۳ ژانویه ۲۰۲۱ منتشر شده است می‌گوید ایران از لحاظ فساد مالی و گسترش آن در میان ۱۸۰ کشور جهان رتبه ۱۴۶ را کسب کرده است (باقری، ۱۴۰۳).

در واقع فساد همچون غده سرطانی بر پیکر جامعه است که تا درمان ریشه‌ای نگردد با رشد سریع خود در مدت زمانی اندک تمام جامعه را در بر گرفته و مقدمات فروپاشی و اضمحلال و به تعبیر قرآن کریم، عذاب الهی و هلاکت آن را فراهم می‌سازد. مصادیق بارز اثرات مخرب فساد را می‌توان با بررسی وضعیت فساد در جوامع مختلف بشری و تاثیر آن بر توسعه آنها مشاهده کرد. فساد اداری پدیده پیچیده‌ای است که ریشه در بسترهای گوناگون دارد که غالباً خارج از کنترل سازمان قرار دارند (ذوقی‌راد، ۱۴۰۱). فساد پدیده‌ای بسیار گسترده‌تر از کلاهبرداری و دارای ماهیت چندوجهی است. فساد یک فعل غیراخلاقی، غیرقانونی و تقلب‌آمیز است که با هدف کسب منافع غیرمشروع بوسیله یک یا چند نفر انجام می‌شود و می‌توان آن را با کاربرد غیراخلاقی هر نوع امکانات عمومی (دولتی) برای کسب منافع شخصی، انحراف از امانت‌داری و درستی از طریق ارتشا یا تبانی، انجام فعلی مغایر قانون به منظور مساعدت به شخص ثالث در ازای دریافت وجه توسط کارکنان دولت تعریف نمود (کریمی، ۱۴۰۰).

فساد یکی از مظاهر رفتار ضداجتماعی است که مزایایی را خارج از قاعده و برخلاف هنجارهای اخلاقی و قانونی به مرتکبین خود می‌دهد و در مقابل قدرت بهبود شرایط زندگی سایرین را تضعیف می‌کند (ربیعی، ۱۴۰۳). این بدان معناست که کارمندان برای کسب درآمدهای ناشی از فساد اداری به عنوان یکی از کارکردهای موقعیت انحصاری خود برای یک خدمت یا عمل، قدرتشان در تصمیم‌گیری نسبت به اینکه چه کسی باید چقدر بگیرد و درجه‌ای که تا آن درجه، اعمال آنها پاسخگو می‌باشد، موقعیت دارند (بسیونی، ترجمه وتر؛ ۱۴۰۱). همچنین در سند چشم‌انداز - به عنوان هدف آرمانی منبعث از قانون اساسی - از بین بردن فساد به عنوان یک آرمان مطرح شده که کشور باید طی چهار برنامه توسعه به آن دست یابد. جامعه ایران در افق سند چشم‌انداز چنین ویژگی‌هایی خواهد داشت: ... به دور از فقر، فساد، تبعیض و بهره‌مندی از محیط زیست مطلوب (متن سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴). مکتب شهید، یکی از مصادیق مکتب مدیریت جهادی است که به خوبی توانسته در عرصه عملیاتی، عمده ویژگی‌های آن را محقق سازد و به ما پیامزد که مفروضات مدیریت اسلامی، گزاره‌های صرفاً ذهنی نیستند و در صورت نصب‌العین قرار گرفتن آنها در عمل می‌توان تبلور و تجلی آن را در امثال سردار شهید سلیمانی و سازمان تحت امر وی شاهد و ناظر بود. در این مکتب سه بعد مهم معنویت (اخلاص)، عقلانیت (تدبیر) و

عدالت وجود دارد و همواره سیاست با معنویت درهم تنیده است، مردم دارای نقش پررنگ هستند، نگاه حاکم بین‌المللی و جهانی است و نه در محدوده جغرافیایی محدود، این مکتب پاسدار ارزش‌های اسلامی و انسانی است و در نهایت در این مکتب نیز باید به دنبال عدالت اجتماعی در جهان بود. مطلب بسیار مهم که در نهایت باید توجه داشت قرار گرفتن مکتب حضرت امام (ره) و مکتب شهید ذیل مکتب اسلام ناب محمدی است (خانی و محمدی، ۱۳۹۹).

این مکتب، مکتب اسلام، ولایت، مقاومت و عینیت بخشیدن به مکتب امامی بود که مقام معظم رهبری در سال‌ها قبل به آن تکیه می‌کردند (حاجی صادقی، ۱۳۹۸). ایشان، نمونه عینی انسان مؤمن به خدا بود که تمام ویژگی‌های مؤمن را می‌توان در او یافت. داشتن زندگی هدفمند، خشوع در نماز، امانتدار، وفادار به پیمان، توکل به خدا، پناه دادن به دیگران و یاری کردن مردان خدا، پاک‌دستی و اطاعت از خدا و رسول و نپذیرفتن ولایت کافران، جهاد با مال و جان، در برابر کافران سخت و در برابر یکدیگر مهربان و حکم کردن به عدالت را می‌توان در جزء به جزء زندگی این شهید عزیز مشاهده کرد (رضائیان، ۱۳۹۹).

پیشینه پژوهش

هانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی با عنوان درس‌هایی از اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی سازمان در حوزه دسترسی عمومی به سلامت اداری به تحلیل موانع و راهکارهای اجرای خط‌مشی‌های حوزه سلامت اداری پرداخته‌اند. بر اساس نتایج مطالعه، عوامل فرهنگی مهمترین چالش‌هایی‌اند که در اجرای این خط‌مشی‌ها وجود دارند؛ برای غلبه بر این چالش‌ها به تعهدات فعال همه سرمایه‌گذاران این حوزه، محققان و پژوهشگران نیاز است که با اشتراک گذاری منابع آنها زمینه‌های موفقیت اجرای خط‌مشی‌ها فراهم می‌شود. ایملمان^۲ (۲۰۲۳) مطالعه‌ای با عنوان بررسی ریاست جمهوری آمریکا به اقدام تلافی‌جویان جمهوری اسلامی ایران انجام داد. نتایج نشان داد که دو اصل راهنمای پیش‌بینی رفتاری مبتنی بر پروفایل روانشناختی عبارت‌اند از: ۱. شخصیت رفتار را هدایت می‌کند و بنابراین پیش‌بینی می‌کند ۲. بهترین پیش‌بینی کننده رفتار آینده رفتار گذشته است. نتایج پژوهش ظاهری (۱۴۰۴) نشان داد که مبانی اعتقادی به عنوان اثرگذارترین مضمون در سطح چهارم، زمینه‌های فردی در سطح سوم، مشی‌های سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی در سطح دوم و زمینه‌های شغلی به عنوان اثرپذیرترین مضمون در الگوی پیشنهادی در سطح اول قرار گرفت. پیشنهاد می‌شود مدیران عالی از ویژگی‌هایی همچون روحیه انقلابی، وحدت‌آفرینی بین مسئولان و مسئولیت‌پذیری این شهید تأثیر بیشتری بپذیرند. کمیلی‌فرد و همکاران (۱۴۰۴) در تحقیقی دریافته‌اند که مراحل شناخت و درک مساله، ارزشیابی و اجرا به ترتیب اولویت‌های اول برای بهبود در فرایند خط‌مشی‌گذاری فرهنگی شناخته شدند. علاوه بر این با تحلیل مبتنی بر ماتریس اهمیت و عملکرد فرایند خط‌مشی‌گذاری توصیه‌های جدی برای بهبود در مراحل خط‌مشی‌گذاری فرهنگی تبیین شده است.

1 Huang

2 Emelman

الوانی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی دریافتند که تعداد ۴۰۲ تم فرعی با رعایت اصل معناشناسی در سه طبقه تعالی بخشی، پیشگیری و درمان در خصوص بازدارندگی از فساد اداری استخراج شد. درصد فراوانی تم‌های فرعی در طبقه تعالی بخشی (۱۷/۷ درصد)، پیشگیری (۷۳/۸ درصد) و درمان (۸/۵ درصد) بود.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، از نوع کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شد. در روش تحلیل مضمون برای رسیدن سریعتر به نظریه می‌توان از منابع مختلف استفاده کرد، این تنوع می‌تواند بسیار سودمند باشد. برای این منظور در مرحله جمع‌آوری اطلاعات به منابع مختلف از جمله؛ بیانات مقام معظم رهبری، گفتار پژوهی‌ها، مجموعه روایات حبیب، سخنرانی حجت الاسلام شهید حسن نصر...، کلیپ‌های کوتاه از شهید، سخنرانی‌های شهید، مستندهای ساخته شده در مورد شهید و فضای مجازی تا رسیدن به اشباع نظری استفاده شد. بنابراین در این پژوهش مبنای اشباع نظری استفاده از منابع مختلف و متنوع و دستیابی به مضامین پایه برای رسیدن به مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر بود.

جدول ۱. منابع اصلی استفاده شده

ردیف	منابع اصلی	موارد مورد بررسی
۱	گفتار پژوهی افراد نزدیک به شهید	محمد رضا پورابراهیمی، دکتر امین زاده، حجت الاسلام و المسلمین عسگری، سردار حسین معروفی، دکتر علیرضا منطری توکلی، علیرضا فداکار
۲	مجموعه روایت حبیب	دکتر قالیباف، مرتضی حاجی باقری، سردار جعفر اسدی، سردار پلارک، سردار قآنی
۳	سخنرانی حجت الاسلام سید حسن نصر...	سخنرانی در هفتم شهید سلیمانی و مصاحبه در اربعین شهید
۴	کلیپ‌های کوتاه از شهید	سخنی با اساتید دانشگاه، شهادت، راه پاسداری، افتتاحیه فیلم به وقت شام، در جمع رزمندگان عملیات الحلفاء
۵	سخنرانی	در یادواره لشکر ۲۷ محمد رسول‌الله (ص)، در یادواره شهدای نوق، یادواره شهدای لاهیجان، یادواره شهدای هرمز آباد، یادواره شهدای کرمان و...
۶	وصیتنامه شهید	استفاده از وصیتنامه شهید در راستای مبارزه با فساد
۷	مستندهای ساخته شده	آورتین، قاسم، ردی از یک مرد، ۷۲ ساعت، پرواز ۱:۲۰، فرمانده، محاصره ۳۶۰ درجه (نجات آمرلی)، مستند پاییز پنجاه سالگی، مستند چند قدم آن طرف‌تر، مستند آن روز، مستند امان‌نامه (خورشید)، مستند ژنرال، مستند فرمانده خاورمیانه، مستند چمر سرباز، مستند الساعه الاخیره (ساعت آخر) و شهید قدس
۸	فضای مجازی	کانال قرارگاه حاج
۹	خبره مدیریتی	جهت تعیین روایی و پایایی

با استفاده از منابع ذکر شده فرایند کدگذاری انجام شد و بعد از مرور کردن چندین باره مضامین اولیه، مضمون‌هایی که از نظر عبارت، تقریباً یکسان بودند، تلفیق شد و در ادامه مضمون‌های پایه اولیه، دوباره مورد بررسی قرار گرفتند و مضمون‌های مشابه در کنار یکدیگر قرار گرفتند و با مرور چندین باره برچسبی برای آنها انتخاب شد. این مضمون‌ها، مضمون‌های پایه پژوهش نام گرفتند. در ادامه با بازنگری، مرور و تأمل بیشتر، برچسب‌هایی که معنای واحدی داشتند در کنار هم گذاشته شدند و برای آنها برچسب عامی انتخاب شد. این مضامین، مضامین سازمان دهنده پژوهش را تشکیل دادند. سپس با تأمل بر مضامین سازمان‌دهنده پژوهش و بررسی روابط و مناسبات بین آنها، برچسب عام‌تری برای آنها تعیین شد. این مضمون‌ها، مضمون‌های فراگیر تحقیق را شکل دادند. روایی و پایایی این پژوهش بر اساس معیارهای لینکن و گوبا براساس چهار محور اعتبارپذیری، تاییدپذیری، تکرارپذیری و اثبات‌پذیری ارتقاء یافت. برای این منظور، متن مضامین و کدهای استخراج شده به مشارکت کنندگان ارائه شد تا در مورد صحت و سقم آنها اظهار نظر نمایند و مغایرت‌ها برطرف شود. برای قابلیت اعتبار تحقیق، مشارکت کنندگانی مورد تحقیق قرار گرفتند که تجربه مناسبی در مورد موضوع مورد مطالعه داشتند. برای تاییدپذیری تحقیق، داده‌ها، تفسیرها و یافته‌های این مطالعه به صورت مکرر مرور و بازبینی شد. سه مورد از مضامین توسط یکی دیگر از محققین کدگذاری و جمع‌بندی و در نهایت سازگاری قابل قبولی ملاحظه شد. برای افزایش انتقال‌پذیری سعی شده تا مجموعه داده‌ها و اوصاف متنی به نحوی کامل عرضه شود تا با ادبیات نظری پیشین، قابلیت مقایسه و تطبیق داشته باشند و سایر پژوهشگران بتوانند درباره قابلیت انتقال این یافته‌ها در سایر زمینه‌ها قضاوت نمایند. همچنین در پایان، گزارش و یافته‌های تحقیق در اختیار ۲ نفر از اساتید مدیریت قرار گرفت تا مبتنی بودن یافته‌ها بر پایه داده‌ها و سازگاری و عدم تناقض یافته‌ها بررسی شود. این عمل توسط همکاران پژوهشگر و ۲ نفر از اعضای هیئت علمی که با نحوه آنالیز تحقیقات کیفی آشنا بودند و در تحقیق شرکت نداشتند، انجام شد. همچنین از یک دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت خواسته شد تا به عنوان پژوهشگر همکار به شناسه‌گذاری سه مورد از مضامین بپردازد که نتایج حاصل از این شناسه‌گذاری در جدول ذیل آورده شده است که بر طبق نتایج به میزان (۰/۹۰) رسیده و بیش از ۰/۸۰ است و یافته‌های پژوهش را مورد تایید قرار می‌دهد.

جدول ۲. نتایج حاصل از توافق شناسه‌گذاری‌های محقق طی دو دوره زمانی متفاوت

ردیف	شماره هر یک از مصاحبه	تعداد شناسه‌های مطرح	تعداد موافقت‌ها	درصد موافقت‌ها
۱	۶	۱۷	۱۹	۹۰
۲	۸	۲۱	۱۵	۸۸
۳	۱	۳۵	۳۲	۹۱
---	-	۷۳	۶۶	۹۰

یافته‌های پژوهش

با توجه به ماهیت نظام فرهنگی مکتب سلیمانی خط‌مشی‌های بازدارنده با استفاده از مضامین و تحلیل متون‌ها با روش تحلیل مضمونی، با تحلیل ۶۳۶ شناسه اولیه به هشت مضمون فراگیر، ۲۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۱۵ مضمون پایه به شرح جدول ۳ منتج شد.

جدول ۳. بازبینی شاخص ها، مقوله ها و تم ها

مفهوم (ابعاد)	نامگذاری (مقوله و مولفه)	بازبینی تم ها (شاخص ها)
سازوکارهای گزینشی	ویژگی های خانوادگی گزینشی	توجه به تربیت خانوادگی
		ترویج فرهنگ امام حسین (ع) - ایستادگی و مقاومت
		شرکت در روضه های امام حسین - انسان سازی
		تقوای دینی و سیاسی
	ویژگی های فردی گزینشی	پایبندی به مبانی و ارزش های اساسی اسلام و انقلاب
		کمال طلبی
		تفکر انقلابی
		تعبد و معنویت
		سختکوش
		روحیه شجاعت و سلحشوری
تعالی بخشی فضائل اخلاقی	ویژگی های تخصصی گزینش	هنرمند در تبدیل تهدید به فرصت
		سنجیدگی و تدبیر در امور و دوراندیشی
		درايت و ابتکار در بحران ها
		تعهد و تخصص
		گزینش کارگزاران صالح و توانا
		برقراری ارتباط و تعامل سازنده
		مسئولیت پذیری
		توحید عملی
	خداشناسی	خدامحوری
		خداشناسی و خدا ترسی
		اخلاص
ولایتمداری	ولایتمداری	رابطه قلبی و دلی با ولی
		تعلیم و تبیین اندیشه های امام و رهبری
		انجام دستورات و اوامر ولی
		تفکر ولایی و تکلیف شناسی
		ولی شناسی
		توکل
	عملگرایی	ایمان همراه با عمل صالح
		وجدان کاری
		صداقت در گفتار و عمل
		فداکاری
	روحیه جهادی	ذکاوت بین دنیا و آخرت
		معرفت و حق طلبی
		آرامش
		سادگی و صفا

امانتداری		
عدم کتمان حقایق		
شفافیت گرایی	شفافیت	شفافیت و پاسخگویی
پرهیز از پنهان کاری		
پرهیز از دادن امتیازات ویژه		
مخالف با هدیه و رشوه		
مبارزه با انحصارگرایی و انحصارطلبی		
دوری از تفرقه		
جامع نگری		
فسادستیزی		
تمرکز بر اهداف راهبردی		
رعایت اصول و قضاوت نکردن		
مشارکت پذیری		
انگیزه دادن به کارکنان	انگیزش	شیوه‌های انگیزشی
تامین رفاه و معیشت کارکنان		
استقلال شغلی		
شایسته سالاری		
احترام به افراد		
تامین نیازهای اقتصادی کارگزاران صالح		
توجه به نیازهای اجتماعی افراد		
تناسب شغل و شاغل	بهسازی	
ترویج روحیه مقاومت و ایستادگی		
هدف گیری آرمان‌های انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آنها		
آموزش مفاهیم مبارزه با فساد		
توانمندسازی کارکنان در راستای مقابله با فساد		
احترام به حق طلبی مردم		
توجه جدی به محرومان جامعه		
همواره به فکر مشکلات مردم بودن	ستودن شأن مردم	مردم داری و حسن معاشرت اجتماعی
لطف به مردم		
احسان به مردم		
میانه روی و مواسات با مردم		
قدردانی و تشکر از مردم		
ایجاد همدلی و محبت میان مردم		
حسن معاشرت		
نرم خو بودن		
گشاده‌رویی، تواضع و فروتنی		
عذرخواهی و تبیین عذر خویش به هنگام بدگمانی		

بی نام نشان بودن		
انتخاب دوست خوب		
ترویج حسن ظن	اعتماد سازی	تقویت سرمایه اجتماعی
استفاده از رهنمودها و حکمت های رهبری		
انصاف داشتن		
توجه به حلال و حرام		
نوع دوستی و ارتباط با جوانان		
خدمت بی منت		
رعایت عدالت اجتماعی		
حفظ و حراست از منافع ملی	دشمن شناسی	
حفظ و انسجام و همبستگی اجتماعی		
شجاع در مقابل دشمن		
جدیت در دشمن ستیزی		
مدیریت فتنه		
عبرت آموزی		
استکبار ستیزی		
پرهیز از تفاخر، تکاثر و مصرف زدگی	هویت بخشی	
اعتدال		
استقلال و آزادی		
استقبال از تحولات		
فراجتاحی بودن	اعتدال	رفع ناهنجاری های محیط کار
درست انجام دادن کار		
انتقاد پذیری		
امید و خوشبینی		
پرهیز از ستایشگری	کنترل رفتار	
تقیب کم کاری		
پرهیز از ترویج رفتارهای انحرافی		
جامعه پذیری	حمایت و نظارت عمومی	سازو کارهای نظارتی و ارزشیابی
دیده بانی و مراقبت		
گزارش دهی در مورد عملکرد		
مدیریت معنوی		
مدد گرفتن از کنترل و نظارت مردمی		
تنبیه متجاوز به بین المال	مجازات بازدارنده	
پیگیری سخت در بازگرداندن بین المال		
قاطعیت توأم با مدارا		
سرعت عمل و بهنگام انجام دادن کار	خودکنترلی	
زمان شناسی		

توجه به آئین رفتار و تعاملات دولتی		
عملگرایی		
تکلیف شناسی		
نظم و انضباط		
عاقبت اندیشی		
دقت در امور		

سازوکارهای گزینشی: بر مبنای ویژگی‌های این مکتب تمرکز بیشتر بر مولفه خانوادگی، معرفتی، فردی و تقوای فرد است تا اینگونه افراد با تمایل به کنترل درونی گزینش شوند تا در طول مسیر خدمتی خود با لغزش و انحراف کمتری مواجه شوند. در ایران، بیشتر سعی می‌شود از طریق سازوکارهای حقوقی همچون گزینش، افرادی به دستگاه بوروکراسی راه پیدا کنند که واجد شرایط دستگاه گزینش باشند. در واقع، تصور بر این است که چنانچه افراد با ویژگی‌های مد نظر دستگاه گزینش، مناصب دولتی را تصاحب کنند، مشکلاتی همچون فساد اداری نیز ظهور و بروز پیدا نمی‌کند.

تعالی بخشی فضائل اخلاقی: اخلاق نمایان کننده شخصیت فرد است و این اخلاق است که شخص را به شکل مطلوب چه در جامعه و چه در بین همکارانش مطرح می‌کند. در چارچوب این اخلاق است که نقش‌پذیری افراد در جامعه شکل می‌گیرد و انسان‌ها را به هم معطوف‌تر می‌کند و ارتباط اجتماعی بین اشخاص را گسترش می‌دهد. از اهم گزاره‌های تعالی‌بخشی می‌توان به داشتن تقوای الهی اشاره کرد. از این‌رو کسانی که به حد بالایی از تقوا و داشتن فضایل اخلاقی و معنوی آراسته باشند هرگز به فساد اداری آلوده نمی‌شوند. توجه به تعالی‌بخشی در منابع انسانی در سطح سازمانی نیز سبب ایجاد تعهد و تعالی در سازمان شده، از ایجاد بسترهای لازم برای بروز فساد جلوگیری می‌کند و زمینه‌ساز رشد و تعالی سازمان می‌شود.

شفافیت و پاسخگویی: شفافیت در ابن مکتب به معنای آشکارسازی هر چیزی نیست، بلکه در مسیر خدمت به اسلام، انقلاب و ملت و با حفظ امنیت استراتژیک است. او همواره تأکید می‌کند که عملکرد نظامی و امنیتی باید در راستای حفظ ولایت فقیه و مقاومت اسلامی باشد، نه برای دریافت تأییدیه‌های بین‌المللی یا رسانه‌ای. در این مکتب، پاسخگویی به معنای «پاسخگویی در برابر محور مقاومت» نیز هست. یعنی یک فرمانده نه تنها به ساختار رسمی نظام پاسخگوست، بلکه به ارزش‌های جامعه مقاومت در عراق، سوریه، لبنان و یمن و به رهبری انقلاب نیز پاسخگو می‌داند. این دیدگاه، پاسخگویی را از یک مفهوم بوروکراتیک به یک التزام ایدئولوژیک تبدیل می‌کند. به علاوه یکی دیگر از ویژگی‌های بارز این مکتب، احساس مسئولیت عمیق در برابر ملت و شهدا بود. او همواره می‌گفت که هر تصمیمی که می‌گیرد، باید قابل دفاع در برابر روح شهدا باشد. این نوع پاسخگویی، فراتر از مکانیزم‌های رسمی است و ریشه در اخلاقیات انقلابی و انقلابی‌گری دارد. در تعاملات شخصی و گروهی، حاجی به شفافیت اخلاقی - صداقت، وفاداری، بی‌ریا بودن و پرهیز از تصنع - تأکید فراوان داشت. گزارش‌های متعددی از ساده‌زیستی، تواضع و عدم تمایل به نمایش قدرت یا مقام او وجود دارد. اینگونه رفتار، نوعی «شفافیت اخلاقی» محسوب می‌شود که اعتماد عمومی را جلب می‌کند.

شیوه‌های انگیزشی: این مکتب در زمینه انگیزش، بر پایه ترکیبی عمیق از ایمان، عشق، وفاداری و مسئولیت‌پذیری شکل یافته است؛ جایی که انگیزه از درون فرد سرچشمه می‌گیرد، نه از ترس یا پاداش مادی. او با الهام گرفتن از خط عاشورایی و الگوی حضرت اباعبدالله الحسین (ع)، به جوانان و همزمانش این باور را القا می‌کرد زندگی وقتی معنا پیدا می‌کند که در راه حق، عدالت و دفاع از مظلومان سپرده شود. حضور میدانی، اعتماد به جوانان، رفتار محبت‌آمیز، وفاداری بی‌چشم‌داشت به ولایت و رهبری و یقین به نصرت الهی، همگی در کنار هم، نظامی انگیزشی منحصربه‌فرد را خلق کردند که فرد را از خودخواهی خارج کرده و به سوی ایثار، شهادت‌طلبی و خدمت بی‌اینکه انتظاری داشته باشد، سوق می‌دهد.

مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی: مردم‌داری و حسن معاشرت در این مکتب، ریشه در عشق صادقانه به مردم، تواضع عمیق و باور به کرامت انسانی داشت؛ او هرگز خود را فراتر از مردم نمی‌دانست و با همه اقشار جامعه - از کارگر و کشاورز گرفته تا نظامی و روحانی - با احترام، مهربانی و صمیمیت رفتار می‌کرد. سلیمانی با حضور میان مردم، گوش‌دادن به دغدغه‌هایشان، پاسخگویی به دردهایشان و مشارکت در شادی‌ها و غم‌هایشان، الگویی زنده از رهبری مردم‌محور و اخلاق‌مند بود. در این مکتب، قدرت و جایگاه، نه برای فاصله گرفتن از مردم، بلکه برای خدمت صادقانه به آنان به کار می‌رفت و حسن معاشرت، نه به عنوان یک تاکتیک اجتماعی، بلکه به مثابه بیانی از ایمان و اخلاق اسلامی در عمل، جلوه گر می‌شد.

تقویت سرمایه اجتماعی: در این مکتب، تقویت سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد اعتماد متقابل، همبستگی جمعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی صورت می‌گرفت. او با تأکید بر وحدت، هم‌افزایی و همکاری بین اقشار مختلف مردم، به‌ویژه جوانان و رزمندگان، فضایی از تعامل سازنده و اعتمادسازی شکل می‌داد. حضور پررنگ در میان مردم، گفت‌وگوهای صمیمانه و توجه به فرهنگ مقاومت اسلامی، باعث تقویت شبکه‌های اجتماعی و نهادهای مردمی می‌شد. حاجی با الهام از اصول دینی و انقلابی، به جای تکیه بر منافع شخصی، بر همکاری، ایثار و خدمتگزاری تأکید داشت که این ارزش‌ها، پایه‌های سرمایه اجتماعی پایدار را تقویت می‌کرد. وی همواره با حمایت از نخبگان و فعالان فرهنگی، زمینه‌ساز ظهور رهبران محلی و اجتماعی متعهد می‌شد. این رویکرد، باعث شد جوامع تحت تأثیر، از ظرفیت درونی خود برای حل بحران‌ها و پیشرفت بهره ببرند. در نهایت، این مکتب، سرمایه اجتماعی را نه به عنوان ابزاری برای قدرت، بلکه به مثابه پلی برای تحقق عدالت، مقاومت و تعالی جمعی می‌دانست.

رفع ناهنجاری‌های محیط کار: در این مکتب، رفع ناهنجاری‌های محیط کار با تأکید بر اخلاق کاری، عدالت سازمانی و مسئولیت‌پذیری فردی و گروهی پیگیری می‌شد. او به جای رویکردهای فرماندهی‌محور خشک، از رهبری الهام‌بخش و همراهی عملی استفاده می‌کرد تا مشکلات را از ریشه شناسایی و برطرف کند. حاجی به‌طور مستمر در میان نیروها حضور داشت، گوش‌شنوا به شکایات و پیشنهادات آنان داشت و با دقت به شرایط واقعی محیط توجه می‌کرد. وی بر این باور بود که محیط کار سالم، پیش‌نیاز کارآمدی، ایثار و پایداری در عرصه‌های مختلف است. از این رو، با برقراری عدالت در توزیع منابع، ارتقای شفافیت و مقابله با هرگونه رانت یا تبعیض، فضایی امن و عادلانه ایجاد می‌کرد. همچنین، تقویت روحیه همکاری، جلوگیری از رقابت‌های غیرسالم و ترویج روحیه برادری و همدلی، از دیگر راهکارهای او برای اصلاح محیط کار بود. او به

آموزش، سواد نظامی و فرهنگی نیروها اهمیت ویژه‌ای می‌داد تا هر فرد با آگاهی کامل، در بهبود محیط کار سهیم باشد. حتی در شرایط سخت جنگی، تلاش می‌کرد حداقل رفاه لازم برای حفظ کرامت و روحیه نیروها فراهم شود. این رویکرد نه تنها ناهنجاری‌های ساختاری، بلکه بیماری‌های روانی و اجتماعی محیط کار را نیز کاهش می‌داد. در نهایت، این مکتب، محیط کار را فضایی برای رشد انسانی، تربیت الگو و تحقق ارزش‌های اسلامی و انقلابی می‌دانست و هرگونه انحرافی را در این مسیر بی‌درنگ اصلاح می‌کرد.

سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی: در این مکتب، سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی بر پایه اصول اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی شکل می‌گرفت و فاصله چندانی میان فرمانده و زیردست وجود نداشت. او با حضور مستمر در میان نیروها، از طریق بازدیدهای میدانی، گفت‌وگوهای صمیمانه و شنیدن مستقیم از مردم و رزمندگان، عملکرد افراد و ساختارها را ارزشیابی می‌کرد. نظارت در این مکتب، تنها بر مبنای گزارش‌های کاغذی نبود، بلکه بر اساس رفتار عملی، میزان تعهد، روحیه ایثار و نتایج ملموس در عرصه عمل صورت می‌پذیرفت. حاجی به شفافیت کامل در ارزشیابی اهمیت می‌داد و از هرگونه جانبداری یا محابه جلوگیری می‌کرد. همزمان، فضایی برای خودارزیابی جمعی و نقد سازنده فراهم می‌شد تا هر فرد بتواند در مسیر اصلاح و پیشرفت گام بردارد. وی به‌طور ویژه به نظارت مردمی و بازخورد مستمر از سوی جامعه تحت پوشش توجه داشت، چراکه می‌دانست مشروعیت کار، گره‌خورده به رضایت عمومی است. سازوکارهای نظارتی در این مکتب، همواره با ترکیبی از رهبری معنوی، فشار اخلاقی و حمایت عملی همراه بود تا تبدیل به ابزاری برای سرکوب یا کنترل نشود. ارزشیابی‌ها نه تنها بر پایه موفقیت‌های نظامی یا اجرایی، بلکه با معیارهایی چون صداقت، وفاداری، تواضع و خدمتگزاری سنجیده می‌شد. در این نظام، افراد ضعیف یا مقصر با رویکردی اصلاح‌طلبانه و آموزشی همراه می‌شدند، نه با رویکردی تنبیه‌محور. در نهایت، سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی در این مکتب، ابزاری برای تربیت انسان‌های متعهد، کارآمد و مسئولیت‌پذیر بود، نه صرفاً برای کنترل یا اثبات برتری سلسله‌مراتبی.

نتیجه‌گیری

مکتب، مجموعه جهان‌بینی و باور انسان است که به تفسیر انسان و جهان می‌پردازد؛ هنجارهای انسانی را مشخص و معین می‌سازد؛ نیاز انسان را به جهان‌بینی برطرف و در نهایت یک نظام ارزشی برای زیستن و چگونه زیستن ارائه می‌کند. مکتب شهید، یکی از مصادیق مکتب مدیریت است که به خوبی توانسته در عرصه عملیاتی، عمده ویژگی‌های آن را محقق سازد. مکتب ایشان صرفاً یک مکتب تخصصی، فقهی، فلسفی یا سیاسی نیست، بلکه یک «مکتب تربیتی» است. خاصیت این مکتب تأثیر بر آدمی و جهت‌دهی به رفتار و بینش و انسان‌سازی است. از آنجا که مکتب شهید و آموزه‌های آن می‌تواند نقش موثری در بروز شفافیت و سلامت اداری و کاهش فساد داشته باشد، پژوهش حاضر به طراحی خط‌مشی‌های بازدارنده در جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید تمرکز نمود و با استفاده از روش تحلیل مضمونی، مدلی را ارائه کرده است که در آن ۷ مضمون فراگیر، ۲۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۱۵ مضمون پایه به دست آمده است.

جوهره فساد اداری، توانایی بروکرات‌ها در سوءاستفاده از اختیار عمومی یا مناصب دولتی در راستای انتفاع شخصی است. جوهره روش‌های مبارزه با فساد اداری در کشور مورد تردید قرار گرفته است و از این‌رو، کارایی و اثربخشی اندکی داشته‌اند. بنابراین در این تحقیق سعی شده نقش خط‌مشی‌های بازدارنده در جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید ارائه گردد. ضروری است که مولفه‌ها و شاخص‌ها مورد نیاز برای این الگو مورد شناسایی قرار گیرد و در قالب الگوی بومی و منحصر به فرد ارائه شود. بر این اساس در این پژوهش در ابتدا خط‌مشی‌های بازدارنده در جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید از طریق منابع در دسترس و مصاحبه مورد شناسایی قرار گرفتند و سپس این عوامل در قالب الگوی طراحی شده در جامعه آماری مورد نظر به آزمون گذاشته شدند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که سازوکارهای گزینشی از جمله مهمترین خط‌مشی‌ها در جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید هستند. در این زمینه خضری (۱۳۹۷) در پژوهشی دریافته است که سازوکارهای گزینشی از جمله معیارهای انتخاب و خط‌مشی‌های بروکرات‌ها برای انتخاب کارمندان خود در سیستم بروکراسی وبری است که در راستای کاهش فساد اداری از آن استفاده می‌شده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تعالی بخشی فضائل اخلاقی از جمله خط‌مشی‌ها در جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید است. در این زمینه الوانی و همکاران (۱۳۹۶) نیز در مطالعه‌ای دریافته‌اند که تعالی بخشی فضائل اخلاقی از جمله عوامل موثر در جلوگیری از فساد اداری است. تحلیل داده‌های کیفی تحقیق نشان داد که شفافیت و پاسخگویی از خط‌مشی‌های جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید است. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیق درویش و عظیمی زاجکانی (۱۳۹۵)، خزائی و تقوایی (۱۴۰۲)، منظور و عباسی کلاش (۱۳۹۸)، نقش جواهری و همکاران (۱۴۰۳)، جمشیدیان و همکاران (۱۳۹۹)، ناطقی (۱۴۰۱) و خسروپور و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد. درویش و عظیمی زاجکانی (۱۳۹۵) در پژوهشی دریافته‌اند که شفافیت بر فساد اداری تاثیر معنی‌داری دارد و با افزایش شفافیت، میزان فساد اداری کاهش می‌یابد.

تحلیل داده‌های کیفی تحقیق نشان داد که شیوه‌های انگیزشی از جمله خط‌مشی‌های جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید است. در این زمینه پژوهش‌هایی از سوی موسوی دوست (۱۳۹۸) و مرادی‌فر (۱۳۹۶) انجام شده است که نتایج حاصل از تحقیق حاضر را تایید می‌کند. موسوی دوست (۱۳۹۸) در پژوهشی دریافته است که آنچه در تمامی تعاریف از فساد اداری مشترک می‌باشد، نوعی هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد اداری و سازمانی است و از این‌رو فساد اداری و تعریف آن تابعی از هنجارهای مورد قبول در هر جامعه و فرهنگ می‌باشد که تحت تاثیر شیوه‌های انگیزشی افراد آن سازمان قرار دارند. مرادی‌فر (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی دریافته است که شیوه‌های انگیزشی تاثیر معنی‌داری بر میزان فساد اداری دارند. زمانی که انگیزش شغلی وجود نداشته باشد، انجام کوچک‌ترین کارها به‌اندازه جابه‌جا کردن کوه از شما انرژی می‌گیرد.

تحلیل داده‌های کیفی تحقیق نشان داد که مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی از جمله خط‌مشی‌های جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید است. نتایج حاصل از پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش الوانی و همکاران (۱۳۹۶) همراستا است. الوانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافته‌اند که مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی از جمله معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا به رهنمودهای اسلامی است.

تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی تحقیق نشان داد که تقویت سرمایه اجتماعی از جمله خط‌مشی‌های جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید است. نتایج تحقیق با نتایج حاصل از تحقیق بابائی و ابوالفتحی (۱۴۰۲)، مهاجران و همکاران (۱۳۹۷) و دانایی فرد و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد. بابائی و ابوالفتحی (۱۴۰۲)، مهاجران و همکاران (۱۳۹۷) و دانایی فرد و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش‌های خود تأثیر سرمایه اجتماعی بر فساد اداری را تأیید کرده‌اند و رابطه بین این دو متغیر را معنی‌دار یاد کرده‌اند. سرمایه اجتماعی همیشه جنبه مثبت و سازنده ندارد و گاهی به صورت منفی عمل می‌کند و موجب بروز و تقویت رفتارهایی می‌شود که به فساد می‌انجامد. سرمایه اجتماعی و فساد بر دو نگاه متفاوت به طبیعت و انسان استوارند؛ اولی بر نگاه خوش‌بینانه به جهان و دومی بر نگاهی کاملاً متضاد با آن. سرمایه اجتماعی با فساد ارتباط زیادی دارد (صیادزاده و علمی، ۱۴۰۲). فساد مشکلی است که در همه ادوار گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و یکی از دغدغه‌های مهم کنونی در جامعه جهانی است (دانایی و همکاران، ۱۴۰۰).

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که رفع ناهنجاری‌های محیط کار از جمله خط‌مشی‌های جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید است. نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات گارسیا^۱ و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. افراد سازمان هرچه از مزایای فساد شناخت بیشتر و از هزینه‌های فساد ادراک کمتری داشته باشند بیشتر انگیزه اقدام به رفتار فسادآلود خواهند داشت. عظیمی و همکارانش (۱۳۹۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل تعیین‌کننده فساد اداری عبارتند از گروه‌های غیررسمی، عوامل روانی و ضعف مدیران در رهبری و کنترل. ارائه راهکارهایی مانند اعتماد، روابط همکاری، فهم متقابل و تعهد متقابل بین افراد تأثیر شگرفی بر کاهش فساد اداری می‌گذارد.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی از جمله خط‌مشی‌های جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید است. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیق الوانی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. الوانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافتند که تعیین معیارهایی از جمله؛ سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی می‌تواند بر میزان فساد اداری تأثیرگذار بگذارند. در راستای تقویت خط‌مشی‌های بازدارنده در جلوگیری از فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی بر پایه نظام فرهنگی مکتب شهید پیشنهاد می‌گردد تا در هنگام گزینش و بکارگیری نیروی‌های سازمان‌های دولتی به ویژگی‌های خانوادگی افرادی که در حال گزینش هستند توجه شود، با استفاده از تحقیقات محلی در مورد تربیت خانوادگی و نحوه رفتار و عمل آنها و همچنین پابندی و شرکت آنها در مراسم و مناسک دینی تحقیق شود که

1 Garsia

آیا به این مراسم و مناسک اعتقادی دارند یا خیر. همچنین پیشنهاد می‌شود تا با توجه به اینکه دستیابی به جامعه‌ای ایده‌آل و عاری از هرگونه فساد به زمان نیاز دارد پیگیری هدف بازدارندگی از فساد اداری، به صورت جدی در حوزه پیشگیری ارجحیت دارد تا از ایجاد زمینه‌ها و بسترهای بروز فساد جلوگیری شود. حوزه‌ای که در بازدارندگی از فساد در رهنمودهای عملی اسلامی و به خصوص مکتب حاجی سهم عمده‌ای را به خود اختصاص داده است استفاده شود. از بین زیرمعیارهای پیشگیری، سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی از اولویت ویژه‌ای برخوردار است. در نظام جامع نظارتی و ارزشیابی علاوه بر نظارت و ارزشیابی‌های کلی و جزئی انجام گرفته توسط مدیران از عملکرد کارکنان، به نظارت و کنترل مردمی داشتن (آشکارا و پنهان) توجه خاصی می‌شود. نظارت عمومی که تحت عنوان امر به معروف و نهی از منکر مطرح است، نهادینه کردن مشارکت و نظارت مردمی در طراحی و پیاده سازی برنامه‌های پیشگیری از فساد موجب افزایش آگاهی عمومی و اثربخشی اقدامات این حوزه می‌شود. همچنین پیشنهاد می‌گردد تا در انتخاب افرادی که تمایل به همکاری با سازمان دارند، میل به شفافیت و صداقت در رفتار و گفتار مورد ارزیابی قرار گیرد، از دوری و تفرقه‌انگیزی در بین کارکنان و همکاران دوری کند، با انحصارگرایی و انحصارطلبی مبارزه شود، نظام اداری و سازمانی محیط کار مورد ارزیابی و بازنگری قرار گیرد و بر مبنای شفافیت و پاسخگویی طراحی و تدوین شود و روش‌های بکارگیری خط‌مشی‌های مبارزه با فساد و جلوگیری از فساد با توجه به نظام فرهنگی این مکتب به کار گرفته شود تا فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی کاهش یابد.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

مفهوم سازی: حسین اسماعیلی رنجبر؛ روش شناسی: حسن سلطانی، سنجر سلاجقه؛ تحلیل رسمی: آمنه فیروزآبادی، شیوا مداحیان؛ نگارش پیش نویس اصلی: حسین اسماعیلی رنجبر؛ نگارش بررسی و ویرایش: همه نویسندگان؛ نظارت: سنجر سلاجقه و شیوا مداحیان.

تقدیر و تشکر

نویسندگان هیچ بودجه خاصی برای این کار دریافت نکرده‌اند. از داوران ناشناس به خاطر نظرات بخردانه‌شان سپاسگزاریم.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ تضاد منافی را اعلام نکردند.

دسترسی آزاد

این مقاله تحت مجوز بین المللی (CC BY 4.0) Creative Commons Attribution 4.0 International License منتشر شده است که استفاده، اشتراک گذاری، اقتباس، توزیع و تکثیر در هر رسانه یا قالبی را مجاز می‌داند، به شرطی که شما به نویسنده (گان) اصلی و منبع، اعتبار مناسب بدهید، یک پیوند به مجوز Commons Creative ارائه دهید و در صورت ایجاد تغییرات، آن را مشخص کنید.

یادداشت ناشر

ناشر در مورد ادعاهای مربوط به صلاحیت در نقشه‌های منتشر شده و وابستگی‌های نهادی بی‌طرف می‌ماند.

بیانیه مثبت هوش مصنوعی

برای ویرایش زبان و بهبود خوانایی در این نسخه خطی ابزارهای هوش مصنوعی (AI)، از جمله مدل‌های زبانی بزرگ، صرفاً استفاده شده‌اند. هوش مصنوعی برای تولید ایده، تجزیه و تحلیل داده‌ها، تفسیر نتایج یا نوشتن محتوای علمی استفاده نشده است. تمام مشارکت‌های فکری و تصمیمات علمی توسط نویسندگان انسانی گرفته شده است.

اختصارات

SL=زندگی ساده NC=قهرمان ملی RPR=رعایت حقوق مردم

نویسنده (گان) طرح‌های زیستی

حسن سلطانی دکتری خود را در رشته مدیریت دولتی (گرایش تطبیقی و توسعه) از دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات کرمان دریافت کرد. علائق پژوهشی ایشان شامل مطالعات تطبیقی و مقایسه‌ای، هوش هیجانی، مدیریت توسعه و یادگیری سازمانی است. ایشان در حال حاضر دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز هستند. نویسنده مسئول: ایمیل: H.soltani@iau.ac.ir

References

- Abbas Zadegan, M. (2024). *Administrative Corruption*, Cultural Research Office Publications, First Edition, Tehran [In Persian]
- Alvani, S., ghorbanizadeh, V & Eslampanah, M. (2017). Prioritize effective measures to deter corruption by relying on Islamic teachings. *Journal of Public Administration*, 9(2), 283-306. [In Persian] [doi: 10.22059/jipa.2017.232761](https://doi.org/10.22059/jipa.2017.232761).
- Asna-Ashari, J. (2023). *Do's and Don'ts of Fighting Corruption*, Binesh Sabz, Vol. 5, Tehran. [In Persian]
- Babaei, A & Abolfathi, A. (2024). Investigating the relationship between social capital and the health of the administrative system using the theory of social capital assessment (case study: employees of the Imam Khomeini (RA) Relief Committee in Abdanan County [In Persian]. <https://civilica.com/doc/570984/>
- Bagheri, A. (2024). The necessity of changing the administrative structure in order to combat administrative corruption [In Persian] [Internet article viewed on 10/03/2023 at: www.gio.ir](http://www.gio.ir)
- Bessiouni, M. S. (2022). An Introduction to Understanding Organized Crime and Its Transnational Manifestations, translated by Edward Vetter, An Introduction to Understanding Organized Crime and Its Transnational Manifestations, *Justice Legal Journal*, Spring, No. 34 [In Persian] <https://www.magiran.com/p14150>.

- Danaei Fard, H., Molavi, Z & Sohrabi, A. (2021). The dark side of social capital: Examining the role of social capital in the tendency towards administrative corruption, *Social Capital Management*, 8 (3), 425-449 [In Persian] <https://sid.ir/paper/1038954/fa>
- Danesh Fard, K. (2020). The Public Policy Making Process, Fifth Edition, Islamic Azad University, *Science and Research Branch*, Tehran. [In Persian]
- Daneshvarinasab, A. (2025). Providing an Empowering Model of National Solidarity and Cohesion Based on Personality Traits and the School of Haj Qasem , 1(1), 39-50 [In Persian]. doi: [10.22103/mhq.2024.23526.1021](https://doi.org/10.22103/mhq.2024.23526.1021)
- Darvish, H. & Azimi zachekani, F. (2016). The effect on reducing corruption organization Transparency mediated by organizational trust studied Khordad hospital staff Varamin. *Journal of Public Administration*, 8(1), 153-166 [In Persian]. doi: [10.22059/jipa.2016.57511](https://doi.org/10.22059/jipa.2016.57511).
- Dehghani Poodeh, H & Pashaei Holasoo, A. (2020). Developing the command model of Martyr Qassem Soleimani. *Scientific Journal of Islamic Management*, 28, 2 [In Persian] <https://civilica.com/doc/1172881>
- Dortaj, F., Rajabiyan Dehzireh, M., Dehyadegari, S & Dortaj, F. (2025). Explanation of Haj Qasim's Jihadi Management Model During the Holy Defense Period. , 1(1), 51-68 [In Persian]. doi: [10.22103/mhq.2024.23389.1017](https://doi.org/10.22103/mhq.2024.23389.1017)
- Emami, P. (2023). An approach to administrative structures in developing countries, Master's student in sociology, *General Inspectorate of Isfahan Province* [In Persian] <https://tahavoledari.mums.ac.ir/>
- Fadakardavarani, S. (2024). A comparative study of the reconstruction developments in the holy shrines before and after the presence of the martyr General Hajj Qasem Soleimani, Master's thesis in Educational Management, *Rafsanjan Azad University* [In Persian]
- Farhadinejad, M. (2021). Administrative corruption and methods of controlling it, *from the series of articles received at the second scientific and research conference on supervision and inspection in August* [In Persian] <https://valirezace.blogfa.com>
- Garsia, M., Ghoshal, T., Sumantra, M. (2018). Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices and Understanding Corruption in Organizations, *Academy of Management Learning & Education*, 4(1), 75-91. <https://cs.stanford.edu/people/ashton/pubs/www-badges.pdf>
- Jalil Khani, B. (2023). Administrative corruption, *Internet article at: http://www. notary. ir/node/388* [In Persian]
- Karamzadeh, M. R & Abedini, S. (2022). Administrative corruption is an example of injustice and its examination in the Iranian legal system, *Second National Conference on Justice, Ethics, Jurisprudence and Law*, Meybod [In Persian]
- Karimi, A. (2021). Study of effective factors and strategies for combating administrative corruption and improving the health of the administrative system, *Deputy for Development of Management and Planning of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad Province*, 99-16 [In Persian] <https://goums.ac.ir/content/5176>
- Khani, S., Khezri, F., Mohammadzadeh, H. & Sobhani, P. (2020). An Analysis of the Socio-cultural Preventive Measures against Tendency towards Committing Theft in Sanandaj. *Socio-Cultural Strategy*, 9(4), 155-184 [In Persian] <https://civilica.com/search/paper>
- Khazaei, M & Taghvaei, R. (2023). The relationship between accountability, transparency and administrative health in government departments. *Scientific Journal of New Research Approaches to Management and Accounting*, 7(25), 259-278 [In Persian] Retrieved from <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view>.
- Khazri, M. (2018). Research report on the causes of the creation and spread of corruption in the country's banking system, *National Institute for Strategic Studies Publications*, Tehran. [In Persian]
- Khosropour, A., Shahriarinejad, M. R., Kaykha & Abbas, A. (2021). The role of transparency and accountability in reducing administrative and financial corruption, *First National Conference on Promoting Transparency and Its Role in Administrative Health and Combating Corruption*, Tehran. [In Persian] <https://civilica.com/doc/1854796>

- Manzoor, D., Abbasi, K. M. (2019). The role of transparency in reducing conflict of interest and combating corruption in the country, *Quarterly Journal of Financial and Economic Policies*, 7 (27), 87-103 [In Persian] <http://qjefp.ir/article-1-896-fa.html>
- Mohajeran, B., Ghaleei, A., Ashrafi Salimkandi, F & Darvishi, Z. A. (2018). A Study of the Relationship Between Social Capital and Organizational Health by the Mediating Role of Organizational Self-Esteem. *Journal of Applied Sociology*, 29(4), 39-58 [In Persian] doi: 10.22108/jas.2018.101197.1026.
- Moradifar, F. (2017). Administrative corruption and methods of combating it, *First International Congress of Iranian Law with a Citizens' Rights Approach* [In Persian] <https://sid.ir/paper/826186/fa>
- Monavarian, A., Mohammadi, D & Mohammadi Fateh, A. (2020). Good policy-making in the executive branch, modeling the role of organizational capacities and national context, *Public Administration (Management Science)*, 8 (2), 233-254 [In Persian] <https://civilica.com/doc/1397323>
- Mousavi Doost, M. (2019). Causes and consequences of administrative corruption, *Scientific Journal of New Research Approaches to Management and Accounting*, 3(11), 34-43 [In Persian] <https://www.doostihaa.com/post>
- Naghsh Javaheri, S., Pourezat, A. A., Faghihi, A., & Marjani, A. B. (2023). Investigation of factors affecting the fight against corruption (case study: Markazi Province Sports and Youth Department), *Management and Organizational Behavior in Sports*, 12(13), Spring. [In Persian] <https://isindexing.com/isi/journals.php>
- Namgh, P. (2023). Fundamentals of Public Administration, *Arvin Publishing House*, Tehran [In Persian]
- Nateghi, A. A. (2021). Investigating the impact of transparency and accountability on organizational trust, *First National Conference on Promoting Transparency and Its Role in Administrative Health and Combating Corruption*, Tehran [In Persian] <https://isu.ac.ir/find-12.1412.11362.fa.html>
- Pourkhosravani, M. & Mahmoodi Mohammadabadi, T. (2024). Sardar Soleimani School and Revival of Emotional Reason in Defense Ideas, 1(1), 93-102 [In Persian] doi: 10.22103/mhq.2024.23185.1015
- Rabiei, A. (2024). Long Live Corruption, *Printing and Publishing Organization of the Ministry of Culture and Islamic Guidance* [In Persian]
- Rafipour, M. (2021). *Development and Conflict*, *Tadbir Magazine*, 129, 65-69 [In Persian]. <https://etadbir.portal.trade/>
- Rezaian, Ali. (2019). *Fundamentals of Organization and Management*, Samt Publications, Tehran, p. 341 [In Persian]
- Sayadzadeh, A & Elmi, Z. (2023). Corruption, government size and the degree of economic play in growth models [In Persian] isu.ac.ir/find-12.1412.11362.fa.html
- Yousef Nejad, A. (2023). Evolutionary Stages of the Budgeting System and Its Experience, *Danesh Audit*, No. 28 (35th Consecutive Issue). [In Persian] <https://puyasoft.com/budget>
- Zoghiraad, H. (2021). Administrative corruption, Internet article at: <http://helmsman.blogfa.com/post-4.aspx>. [In Persian]