



Interdisciplinary Legal Research

Jul 2021, 2(3): 59-67

Available online on: www.ilrjournal.ir

e-ISSN:2717-1795

ORIGINAL RESEARCH PAPER

Anti-corruption Strategies in Charity Orgnaizations

Mohammad Khalili Kelarjani¹  Mohammad Ali Kheirollahi^{*2}, Ali Faghihi³

Received:

05 May 2021

Revised:

26 Jun 2021

Accepted:

24 Jul 2021

Available Online:

01 Oct 2021

Abstract

Background and Aim: Corruption is possible in all government and non-government offices and institutions. However, because some institutions have a special sanctity and respect by citizens, the slightest corruption in them can cause frustration and discouragement of citizens. Among these departments are Charity Organizations. Due to the importance of this issue, in this study, anti-corruption strategies in this organization will be examined.

Materials and Methods: This research has been carried out in a library using descriptive-analytical research methods.

Ethical Considerations: Ethical considerations related to writing texts and referring to sources was observed.

Findings: The results show that anti-corruption strategies in the Endowment and Charity Organization, like other organizations and government departments, are focused on the bottlenecks of corruption and can be used regardless of the institution in which the corruption occurred.

Conclusion: Anti-corruption strategies in Charity Organizations are collectively focused on three items: "Strategies for rulers and those in power", "Strategies for a healthy and efficient administrative system" and "Strategies for cultural status and governing norms".

Keywords:

Endowment,
Corruption,
Anti-corruption
Strategies,
Charity
Origination.

1 PhD Student, Department of Jurisprudence and Fundamentals of Law, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

2 Assistant Professor, Department of Jurisprudence and Fundamentals of Law, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran. (Corresponding Author)*

Email: Dr.Kheirollahi@Hotmail.com Phone: +989111125032

3 Assistant Professor, Department of Jurisprudence and Fundamentals of Law, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Please Cite This Article As: Kalili Kelarjani, M; Kheirollahi, MA & Faghihi, A (2021). "Anti-corruption Strategies in Charity Orgnaizations". *Interdisciplinary Legal Research*, 2 (3): 59-67.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0)

مقاله پژوهشی

(صفحات ۵۹-۶۷)

راهکارهای مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های خیریه

محمد خلیلی کلاریجانی^۱، محمدعلی خیراللهی^{۲*}، علی فقیهی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده علوم انسانی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

۲. استادیار، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده علوم انسانی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران. (نویسنده مسؤل)

Email: Dr.Kheirollahi@Hotmail.com

۳. استادیار، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده علوم انسانی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۵ ویرایش: ۱۴۰۰/۰۴/۰۵ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۰۲ انتشار: ۱۴۰۰/۰۷/۰۹

چکیده

زمینه و هدف: فساد اداری در تمامی ادارات و نهادهای دولتی و غیر دولتی امکان‌پذیر است. با این حال، از آنجا که برخی نهادها دارای قداست و احترام خاصی توسط شهروندان هستند، وجود کمترین فساد در آنها می‌تواند موجب ناامیدی و دلسردی شهروندان گردد. از جمله این ادارات، سازمان‌های خیریه است. نظر به اهمیت این موضوع، در این تحقیق راهکارهای مبارزه با فساد اداری در این سازمان مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مواد و روش‌ها: این پژوهش کتابخانه‌ای و به شیوه‌ی پژوهش‌های توصیفی-تحلیلی به اجرا درآمده است.

ملاحظات اخلاقی: در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، ضمن رعایت اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که راهکارهای مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های خیریه مانند سایر سازمان‌ها و ادارات دولتی، معطوف به عوامل گلوگاهی فساد اداری‌اند و می‌شود بدون توجه به اینکه فساد در چه نهادی اتفاق افتاده باشد، قابل استفاده باشند.

نتیجه‌گیری: راهکارهای مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های خیریه مجموعاً معطوف به سه مورد «راهکارهای مربوط به حاکمان و صاحبان قدرت»، «راهکارهای مربوط به نظام اداری سالم و کارآمد» و «راهکارهای مربوط به وضعیت فرهنگی و هنجارهای حاکم» است.

کلمات کلیدی: وقف، فساد، راهکارهای ضد فساد، سازمان‌های خیریه.

مقدمه

۱- بیان موضوع

فساد اداری که بخشی از فساد اجتماعی محسوب می‌شود در واقع آن دسته از اقدامات و فعالیت‌های اشخاص و مأموران دولتی است که ناقض سلامت اداری می‌باشد که بی‌اعتباری نظام سیاسی و ایجاد شکاف میان ملل و حکومت‌ها از نتایج ضروری آن محسوب شده است. امروزه واقعیت‌ها نشان می‌دهد فساد اداری در اقسام گوناگون خود حتی در نهادهای فرهنگی و خیریه (همچون سازمان اوقاف و امور خیریه) روز به روز ابعاد جدیدی به خود می‌گیرد و آثار اجتماعی مضری را از خود به جای گذاشته و سبب فاصله گرفتن مردم از نهادهای اداری و کاهش اعتماد عمومی گشته است. به منظور مبارزه همه جانبه با فساد اداری در این سازمان، علاوه بر اقدامات سرکوبگرانه که حاکی از اتخاذ سیاست جنایی واکنشی است، باید طراحی مدلی سیستماتیک برای پیشگیری از بروز فساد در سازمان اوقاف و امور خیریه را در دستور کار داشت.

۲- تبیین مفاهیم

فساد در لغت به معنای تباه شدن، پوسیدگی، فتنه و آشوب، لهو و لعب و نیز تباهکاری آمده است (عمید، ذیل کلمه). معنی اصطلاحی فساد نیز از معنی لغوی آن، چندان دور نیست: «سوء استفاده از مقام یا قدرت به امانت داده شده در جهت منافع شخصی». به گفته راغب، «فساد، خروج از حالت اعتدال و مستقیم است که این خارج شدن ممکن است اندک یا زیاد باشد که در نفس آدمی، اشیا یا جامعه می‌تواند بروز نماید» (راغب اصفهانی، ۱۳۸۳: ۳۷۹) در قرآن کریم، آیاتی که فساد را بیان می‌نماید، بیشتر به تبیین برخی از مصداق‌های فساد پرداخته و هیچ یک از آیات درصدد حصر معنای فساد نمی‌باشند. به عبارت دیگر، این آیات در مقام بیان موارد و مصداق فساد است و در مقام تفسیر مفهوم آن نمی‌باشند. به عنوان نمونه آیه‌ای از قرآن ذکر می‌شود: «ربک اعلم

بالمفسدین» (یونس/۶)، امام صادق (ع) می‌فرمایند: منظور از فساد در این آیه تبهکاری و نافرمانی خدا و رسول خدا است همانگونه که گذشت، ارتکاب هر عملی که مخالف احکام و مقاصد شریعت اسلام باشد، معصیت و فساد به حساب می‌آید. حالا اگر این معصیت از طریق اداره صورت گیرد و یا ناشی از عمل اداری باشد، صفت اداری به خود گرفته و فساد اداری نامیده می‌شود. قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد، تعریفی از فساد ارائه کرده که در مقایسه با تعاریفی که تا به حال از فساد ارائه شده جامع و کامل‌تر است. در قانون مذکور هرگونه فعل و یا ترک فعل جرم‌انگاری شده است و تمامی اعمال و رفتاری که توسط هر فرد یا جمع یا سازمانی اعم از اینکه شخص حقیقی یا دارای شخصیت حقوقی باشند ارتکاب یابد، مشمول تعریف فساد اداری مندرج در ماده یک این قانون می‌گردد.

۳- روش تحقیق

این پژوهش از نوع تحقیقات بنیادین و کیفی بوده و به شیوه توصیفی - تحلیلی نگاشته شده است.

بحث و نظر

در اینجا راهکارهای مبارزه با فساد اداری در سازمان‌های خیریه به اجمال مورد اشاره قرار می‌گیرد. راهکارهایی که در این قسمت ارائه می‌شوند، معطوف به عوامل گلوگاهی فساد اداری‌اند و در صورت وجود این عوامل در جامعه، این راهکارها می‌توانند بدون توجه به اینکه فساد در چه کشوری اتفاق افتاده باشد، قابل استفاده باشند. این راهکارها مجموعاً معطوف به سه مورد «راهکارهای مربوط به حاکمان و صاحبان قدرت»، «راهکارهای مربوط به نظام اداری سالم و کارآمد» و «راهکارهای مربوط به وضعیت فرهنگی و هنجارهای حاکم» می‌باشد.

۱- راهکارهای مربوط به حاکمان و صاحبان قدرت

راهکارهایی که در این بخش ارائه می‌شوند، در موارد دوم و سوم نیز قابل استفاده‌اند، زیرا تقسیم و بخش‌بندی حاضر، اعتباری و نتیجه یک تحلیل و طبقه‌بندی ذهنی پژوهشگر است و حاکی از تقسیمی عقلی و منطقی که دایر بین نفی و اثبات است، نمی‌باشد.

۱-۱- تقوا و خود کنترلی

خود کنترلی، به معنای نظارت و مواظبت فرد بر اعمال و رفتار خویش، و در نتیجه انجام دادن وظایف به نحو مطلوب و پرهیز از انحراف و تخلف شغلی و اداری است. خود کنترلی و نظارت بر اعمال و رفتار خود، جزو آموزه‌های اصیل اسلامی است (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۲۸). در ادبیات قرآنی، مسأله خود کنترلی با عنصر «تقوا» پیوندی ناگسستنی یافته است. به عبارت دیگر، بیان قرآنی و اسلامی خود کنترلی، در مفهوم ارزشی «تقوا» تجسم یافته است. این واژه، در اصل از ماده «وقایه» به معنای نگهداری یا خویش‌داری است. به تعبیر دیگر، نیروی کنترل درونی است که انسان را در برابر طغیان شهوات حفظ می‌کند. تقوا، از قدرت بازدارندگی و نیروی حرکتی پرتوانی برخوردار است که ماشین وجود انسان را از پرتگاه‌ها حفظ، و از سستی‌ها و خطاها باز می‌دارد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۵۹).

حقیقت تقوا همان احساس مسؤولیت درونی است و تا این احساس نباشد، انسان به دنبال هیچ برنامه سازنده‌ای حرکت نمی‌کند. اما خمیرمایه چنین احساس مسؤولیتی، دو چیز است: الف. یاد خدا؛ یعنی توجه به مراقبت دائمی خداوند و حضور او در همه جا و همه حال؛ ب. توجه به معاد و دادگاه عدل خداوند و نامه اعمالی که هیچ کار کوچک و بزرگی نیست، مگر آنکه در آن ثبت می‌شود. به همین دلیل، توجه به این دو اصل مبدأ و معاد، سرلوحه برنامه‌های تربیتی پیامبران و اولیای الهی قرار داشته و تأثیر آن در پاک‌سازی فرد و اجتماع، کاملاً چشمگیر است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۵۴۰).

باید توجه داشت که تقوا دارای شاخه‌های گوناگونی است: تقوای مالی و اقتصادی؛ تقوای جنسی و اجتماعی؛ تقوای سیاسی و... آنچه در اینجا بیش‌تر مورد نظر است، تقوای کاری است، که معادل خویش‌داری و خود کنترلی در کار است؛ یعنی کنترل خویش هنگام انجام دادن کار، و پرهیز از روابط سوء اجتماعی با دیگران. از آنجا که امام علی(ع) کارگزاران خود را به‌طور ویژه به رعایت تقوای فراوان سفارش می‌کند، می‌توان استنباط کرد که دیدگاه ایشان در اینجا بیشتر ناظر به تقوا و خود کنترلی در عرصه کار و کارگزاری است و کارگزار موظف به خود کنترلی در همه کارها، به‌ویژه در امر حکومت و مدیریت است؛ اگر چه این سفارش‌ها، در شکلی دیگر، همه افراد و عرصه‌ها را فرا می‌گیرد.

۱-۲- کنترل و نظارت اجتماعی

بدون شک ایجاد پاسخگویی و مسؤولیت‌پذیری درونی که از جهام بینی اسلام ناشی می‌شود، بهترین شیوه برای مبارزه با مفاسد در جوامع مدرن است. نهادینه‌سازی سیستم ارزشی در جوامع امروزی، فرآیندی بلند مدت است، بنابراین مسؤولیت‌پذیری درونی باید با مسؤولیت‌پذیری بیرونی مبتنی بر کنترل و نظارت سیستمی تکمیل شود تا افراد را رفتار غیر عادلانه با یکدیگر بازدارد.

بر اساس آموزه‌های دینی، یکی از وظایف اجتماعی اساسی انسان‌ها، نظارت بر اعمال و رفتار یکدیگر و حساسیت و توجه به عملکرد همدیگر می‌باشد. اساس نظارت بیرونی و اجتماعی در اسلام، در مفاهیم «امر به معروف» و «نهی از منکر» قرار داده شده است. به تعبیر دیگر، تعبیر و بیان قرآنی و حدیثی نظارت اجتماعی در اسلام، واژه‌های امر به معروف و نهی از منکر است.

از دیدگاه اسلامی، انسان موجودی اجتماعی است و بسیاری از عوامل رشد و تکامل یا عقب‌ماندگی و سقوط وی، در روابط اجتماعی‌اش با دیگران قرار دارد. از این‌رو، حساسیت به این روابط و تلاش در جهت سالم‌سازی جامعه از وظایف اصلی

قسمت به آن می‌پردازیم راهکارهای مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و فقهی می‌باشد:

۱-۲- توسعه زیربنایی

ایجاد محیط زیربنایی مؤثر، یکی از راهکارهای مهم جلوگیری از فساد است. از جمله:

۱-۱-۲- شایسته‌سالاری

استخدام مأموران دولتی باید بر اساس دو معیار اصلی شایستگی و درستکار باشد، آن گونه که در قرآن کریم آمده است «قالت يا ابت استاجره ان خير من استاجرت القوی الامین» (قصص/۲۶).

۱-۲-۲- حقوق کافی

قوق و مزایای پرداختی برای مستخدمان دولتی باید مکفی و حداقل برابر حقوق دریافتی هم‌تای آن‌ها در بخش خصوصی باشد تا بهره‌وری آنها افزایش یابد. در کلامی از پیامبر اسلام نقل شده است: «خداوند در روز قیامت به سه کس نظر نمی‌کند: انسان آزادی که شخص آزادی را بفروشد؛ و انسان آزادی که خودش را بفروشد، و مردی که پرداخت دستمزد کارگر را آن قدر به تأخیر اندازد که رطوبت عرق ناشی از کار او خشک شود».

۱-۳- شفافیت

در خصوص میزان صلاحیتی که به کارمندان بخش عمومی داده می‌شود، باید قوانین و مقررات شفاف وجود داشته باشد تا از احتمال درگیر شدن در فساد کاسته شود و زمینه ارزشیابی عملکرد کارکنان فراهم شود.

۲-۲- توجه به معیشت کارکنان

یکی از عوامل مهمی که باعث می‌شود انسان‌ها به ورطه فساد و تباهی کشیده شوند، احتیاج و نیازمندی است. طبیعت آدمی به گونه‌ای است که احتیاج و نیاز او را به رفع آن نیازمندی‌ها تحریک می‌کند و هرچه این نیاز بیشتر باشد، قدرت تحریکی آن نیز بیشتر می‌شود. از همین رو، فقر و نداری در آموزه‌های دینی همواره دیوار به دیوار کفر معرفی

افراد است. از این رو است که آیات و روایات بسیاری، از جهات متعدد و متنوعی، بر این وظیفه اجتماعی، دینی، سیاسی تأکید نموده و بر ابعاد مختلف آن گوشزد کرده‌اند. علت برتری امت اسلامی بر امت‌های دیگر، عمل به همین فریضه دانسته شده است. امر به معروف را به منزله سازوکار نظارت اجتماعی، می‌توان چهار گونه دسته‌بندی کرد: نظارت مسؤولان بر مردم، نظارت مردم بر مسؤولان، نظارت مردم بر مردم، نظارت مسؤولان بر مسؤولان.

در جوامع امروزی برای هر یک از انواع نظارت بیرونی، سازوکارهایی وجود دارد. نظارت مسؤولان بر مردم، خود را از طریق قوانین و مقررات نشان می‌دهد. نظارت مردم بر مسؤولان، بیشتر از طریق مطبوعات و رسانه‌ها قابل پیگیری است.

در انجام وظیفه امر به معروف نسبت به مسؤولان، می‌توان گفت در حکومت و نظام اسلامی، مردم دو نقش و وظیفه اساسی دارند؛ یکی مشورت دادن به مسؤولان در تصمیم‌گیری است که دلیل آن آیات قرآن کریم از جمله «و شاروهم فی الامر» و «و امرهم شوری بینهم» می‌باشد. نقش دوم جامعه در امور حکومتی نسبت به مسؤولان نظام اسلامی، مراقبت، پاسداری و نگهداری از اجرای قوانین است. مردم موظف‌اند که هر جا خللی در اجرای قوانین ببینند، تذکر دهند و اگر مفید واقع نشد، اعتراض کنند. این وظیفه، امر به معروف و نهی از منکر است که خداوند صریحاً در قرآن به آن امر می‌کند (آل عمران/۱۰۴).

۲- راهکارهای مربوط به نظام اداری سالم و کارآمد

در دنیا نظام‌های اداری مختلفی وجود دارد که نوع ساختار دهی این نظام و کم و کیف ارتباط اجزا و عناصر سازنده و فرآیندهایشان با هم متفاوت هستند و عناصر تشکیل دهنده آن، از نظر کارآمدی و میزان برقراری روابط سالم و به دور از فساد، در درجه‌های مختلف قرار دارند. آنچه که در این

۳-۲- احیای حس مسؤولیت‌پذیری

یکی از اصول اجتماعی بنیادی مورد نظر دین اسلام، اهتمام مسلمانان و مسؤولیت‌پذیری آنان نسبت به همدیگر است که از آن به «تکافل اجتماعی» نیز تعبیر شده است. احادیث زیادی در این زمینه وجود دارد که اهمیت این اصل را می‌رساند، مانند این روایت که پیامبر می‌فرماید: «من اصبح و لم یهتم بامورالمسلمین فلیس بمسلم» (کلینی، ۱۳۶۲: ۲۳۹). این حدیث و احادیث فراوان دیگر، تأکیدی روشن، صریح و قاطعی بر مسؤولیت‌پذیری انسان‌ها نسبت به همدیگر و جامعه پیرامونی شان دارند.

۳-۳- ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری

در تعریف وجدان کاری آمده است: «حالت ثابت درونی که شخص را به انجام دقیق کار و با میل و رغبت و اشتیاق ترغیب می‌کند» (منطقی سعادت، ۱۳۷۵: ۴۱). وجدان کاری و وظیفه‌شناسی یکی از عوامل فرهنگی مؤثر جهت مبارزه با فساد و انحراف اجتماعی به شمار می‌رود. می‌توان گفت بین وجدان کاری و فساد، رابطه‌ای معکوس وجود دارد، به این معنا که با فقدان وجدان کاری، فساد و انحراف افزایش خواهد یافت و وجود آن می‌تواند باعث کاهش فساد اداری در سازمان‌ها شود. بدین ترتیب، ضعف وجدان کاری از مهمترین ریشه‌های فرهنگی و اجتماعی فساد اداری است.

نتیجه‌گیری

بهبود وضعیت فساد با کمک رویکرد پویایی سیستم‌ها است و در واقع بیانگر این است که برای مبارزه با پدیده فساد که پدیده اجتماعی است باید دید سیستمی داشته و تمامی علل و ریشه‌های بروز فساد را شناسایی کرده و در نهایت برنامه‌ریزی جامع جهت مبارزه سیستمی با فساد تدارک دیده شود. به منظور کنترل فساد باید عوامل تأثیرگذار بر فساد را کنترل نمود و عواملی از قبیل کاهش نابرابری درآمدی، افزایش پاسخگویی مقامات مربوطه، کاهش تورم و غیره را

شده است. چنانچه پیامبر اکرم می‌فرماید: «کاد الفقر ان یکون کفرا» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۷: ۸۶).

اگر از کارکنان و مدیران سطوح مختلف نظام انتظار می‌رود وظایف خود را به شکل مطلوب و دور از هرگونه کم‌کاری و خیانت انجام دهند، باید آنها را از لحاظ زندگی مادی تأمین کرد و آلا کارکنان با دل‌سردی به انجام کارهایشان مبادرت خواهند ورزید، کار را با اتقان و استحکام انجام نخواهند داد و کم‌کاری، خیانت و تعدی به اموال عمومی را پیشه خود خواهند ساخت.

۳- راهکارهای مربوط به وضعیت فرهنگی و هنجارهای حاکم

این راهکارها جنبه فرهنگی و اجتماعی دارند. هر چند به‌کارگیری این راهکارها دشوار، زمان‌بر و نیازمند فعالیت و تلاش جمعی و همگانی است، اما در بلند مدت می‌تواند نتایج خوبی داشته باشد.

۳-۱- افزایش زمینه‌های مشارکت مردم در امور اجتماعی

مشارکت اجتماعی بر گسترش روابط بین‌گروهی دلالت دارد و درگیر ساختن مردم در فرآیندهای اجتماعی مختلف را هدف قرار می‌دهد. مشارکت اجتماعی به آن دسته از فعالیت‌ها دلالت دارد که از طریق آنها اعضای یک جامعه در امور مختلف مشارکت می‌کنند و به صورت مستقیم و غیر مستقیم در شکل دادن حیات اجتماعی مشارکت دارند. در دین اسلام مشارکت و تعاون، یکی از آموزه‌های اصلی است. چنان که خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «و تعاونوا علی البر و التقوی» (مائده/۲). اگر این اصل در جامعه نهادینه شود و مردم بدون توجه به روابط شخصی، نژادی و خویشاوندی، به آنان که به انجام کارهای سازنده و مثبت اقدام می‌کنند، همکاری و همیاری داشته باشند، بسیاری از ناهنجاری‌های اجتماعی حل می‌شود و جامعه‌ای سرشار از تعاون به وجود می‌آید.

مدنظر داشت. «راهکارهای مربوط به حاکمان و صاحبان قدرت»، «راهکارهای مربوط به نظام اداری سالم و کارآمد» و «راهکارهای مربوط به وضعیت فرهنگی و هنجارهای حاکم» از جمله راهکارهایی هستند که می‌تواند در جلوگیری از فساد اداری و به‌طور خاص در حوزه سازمان‌های خیریه مورد استفاده قرار گیرند.

ملاحظات اخلاقی: در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

تعارض منافع: در این مقاله هیچگونه تضاد منافی وجود ندارد.

سهم نویسندگان: نگارش متن توسط نویسنده نخست و نظارت علمی و اصلاحات نهایی توسط سایر نویسندگان این مقاله صورت گرفته است.

تشکر و قدردانی: از کلیه‌ی کسانی که در معرفی منابع و تهیه این مقاله ما را یاری رساندند، تشکر و قدردانی می‌نماییم.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش فاقد تأمین کننده مالی بوده می‌باشد.

منابع و مأخذ

- کلینی، محمد یعقوب (۱۳۶۲). *اصول کافی*. چاپ چهارم، تهران: دارالکتب اسلامیه.
- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۴). *میزان الحکمه*. ترجمه حمیدرضا شیخی، قم: موسسه دارالحديث.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). *تفسیر نمونه*. جلد اول، تهران: دارالکتب الاسلامی.
- منطقی سعادت، محسن (۱۳۷۵). «گامی به سوی نهادینه کردن وجدان کاری در سازمان‌ها». *ماهنامه معرفت*، ۱۷(۱): ۱-۳.
- تمیمی آمدی، عبد الوهاب (۱۴۱۰). *غرر الحکم و درر الکلم*. به تحقیق سید مهدی رجایی، چاپ دوم، قم: دارالکتب الاسلامی
- راغب اصفهانی، محمد حسین (۱۳۸۳). *حاشیه کتاب المکاسب*. محقق: عباس محمد آل سباع، تهران: پایه دانش.
- عمید، حسن (۱۳۷۶). *فرهنگ فارسی عمید*. ذیل کلمه وقف، چاپ سوم، تهران، انتشارات امیرکبیر.

References

- Amid, H (1998). *Persian Dictionary*. 3rd ed. Tehran: Amir Kabir Publishing. (Persian)
- Koleini, M (1984). *Osoul Al-Kafi*. 4th ed. Tehran: Eslami Publishing. (Arabic)
- Makarem Shirazi, N (1996). *Tafsir Nemouneh*. Vol 1, Tehran: Eslami Publishing. (Persian)
- Manteghi Saadati, M (1997). "A step towards institutionalizing work conscience in organizations". *Marefat*, 17(1): 1-3. (Persian)
- Mohammadi Reishahri, M (2006). *Mizan Al-Hekmah*. Translated by Hamir Reza Sheikhi, Qum: Dar Al-Hadith Institute. (Persian)
- Ragheb Esfahani, M (2005). *Hashie Al-Makaseb*. Tehran: Paye Danesh Publishing. (Arabic)
- Tamimi Amadi, AV (1990). *Qorar Al-Hekam, Dorar Al-Kalem*. 2nd ed. Qum: Eslami Publishing. (Arabic)