

## اخلاق حرفه‌ای نظارت و بازرسی در دستگاه‌های اداری؛ با تأکید بر آموزه‌های دینی

حسینعلی احمدی گرچی<sup>۱</sup>  
دکتر وحید آرای<sup>۲</sup>

### چکیده

یکی از ضرورت‌ها در موفقیت اهداف دستگاه‌های اداری، وجود یک نظام دقیق نظارت و بازرسی است که مدیریت را نسبت به نحوه تحقق اهداف و انجام عملیات آگاه می‌سازد. در این راستا، دستگاه‌های نظارتی کشور به ویژه سازمان بازرسی کل کشور مطابق با اصل ۱۷۴ قانون اساسی، بر اساس حق نظارت قوه قضاییه نسبت به حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین در دستگاه‌های اداری به عنوان اصلی‌ترین مرجع نظارتی کشور اقدام به آسیب‌شناسی، پیشگیری و مقابله با سوء جریان‌ها می‌نماید. در مقوله نظارت و بازرسی از آنجایی که جامعه و سازمان نظارت شونده و همچنین پیشبرد امور و تحقق اهداف در جامعه به طور کامل متأثر از این امر است، وجود اخلاق و ویژگی‌های خاص برای نظارت و بازرسی الزامی و بدیهی است و آنان باید بیش‌تر از هر گروه دیگری از جامعه، خود را ملزم به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در کار نمایند. به این ترتیب، به مهم‌ترین ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در نظارت و بازرسی مبتنی بر آموزه‌های دین مبین اسلام اشاره شده است که بازرسی با شناخت و داشتن چنین ویژگی‌ها و راهبردها می‌تواند ضمن انجام دقیق وظایف خود یعنی نظارت بر حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین در دستگاه‌های اداری کشور، از فساد اداری پیشگیری کند. راهبردها و ویژگی‌های سه‌گانه قلبی (نظیر؛ اخلاص، توکل، نصیحت و خیرخواهی، پرهیز از کینه و غضب، حسن ظن و سوءظن، خداترسی و دینداری)، قولی (نظیر؛ صمت و رازداری، عیب‌پوشی، صداقت و راستگویی، تیزبینی، عزت‌نفس و پرهیز از ذلت، بازرسی همراه با مهربانی و نشاط، روانشناسی آبرو و پرده‌پوشی، تقیه و توریه، امانت‌داری) و عملی (نظیر؛ تواضع، صبر و پشتکار، پرهیز از رشوه، خوش‌خویی و خوش‌رویی، علم و آگاهی و بهره‌مندی از تجارب گذشتگان و متخصصان، تبیین اهمیت و ضرورت موضوع برای دستگاه‌های بازرسی شونده، داشتن دیدی سیستمی و دقت در ارزیابی، عدالت). مقاله حاضر مبتنی بر روش توصیفی و تحلیلی است و اطلاعات آن به شیوه مطالعات کتابخانه‌ای (اسنادی) گردآوری شده است.

**واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، نظارت و بازرسی، دستگاه‌های اداری**

۱- دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی. [dr.gorji136@gmail.com](mailto:dr.gorji136@gmail.com)

۲- دکترای علوم سیاسی (گرایش سیاستگذاری عمومی)، دانشگاه تهران، نویسنده مسئول. [araei@ut.ac.ir](mailto:araei@ut.ac.ir)

**مقدمه:**

رعایت اخلاق و حفظ ارزش های اخلاقی به صورت یکی از مهم ترین پدیده ها در بیش تر سازمان های پیشرو مورد توجه قرار گرفته و اصول اخلاقی به بخشی از سیاست های رسمی و فرهنگ غیر رسمی این سازمان ها تبدیل گردیده است. اخلاق حرفه ای، مسئولیت اخلاقی فرد از منظر شغل و به نوعی همان اخلاق سازمان است زیرا اخلاق سازمان، مسئولیت های اخلاقی سازمان و افراد را در بر می گیرد. سازمان متشکل از افرادی است که بر اساس شغل خود، مسئولیت هایی را در قبال کارکنان و غیر کارکنان سازمان پذیرا است. لذا اخلاقی باید بر سازمان و افراد آن حاکم باشد، که بتواند اخلاق سازمان و اخلاق کاری مربوط به آن افراد را پوشش دهد و در یک سطح بالاتر از سازمان (محیط بیرونی سازمان) نقش آفرینی نماید تا سازمان را به سمت موفقیت سوق دهد یعنی علاوه بر پوشش دادن مسئولیت های افراد و سازمان در قبال هم، بتواند مسئولیت های آن ها را نسبت به محیط درونی در برگیرد که از آن به عنوان اخلاق حرفه ای یاد می شود و حافظ سازمان در ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی است. اخلاق حرفه ای به سازمان کمک می کند تا در هر شرایطی عملکرد اخلاق خود را حفظ نموده و باعث شکل گیری کارهای گروهی قوی، کاهش فساد اداری و افزایش بهره وری شود و رفتارهای کارکنان را در راستای اهداف و ارزش های سازمان کنترل و هدایت می کند. یکی از اهداف اصلی در تدوین و استفاده از اخلاق حرفه ای، ایجاد رضایت مندی در اعضای سازمان اعم از کارکنان، مدیران و مراجعان و ذینفعان از طریق بهبود فرایندها و عملکرد سازمان و ارتباطات درون و برون سازمانی است. حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان های دولتی قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها، موفقیت در تحقق اثربخش اهداف و پاسخگویی یاری کند. نقش بی بدیل یک نظام اداری پر خوردار از افراد اخلاقی و حرفه ای در ارائه خدمات به شهروندان امروزه بر کسی پوشیده نیست و به علت گستردگی و تنوع خدمات، این نظام در معرض انواع مختلف فساد و کژکاری قرار دارد. از این رو نظارت بر عملکرد آن سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است و کشورهای مختلف، سازمان هایی جهت انجام این مأموریت تأسیس می کنند. در جمهوری اسلامی ایران، سازمان بازرسی کل کشور مطابق با اصل ۱۷۴ قانون اساسی عهده دار این مسئولیت است. سازمان مذکور به عنوان یک سازمان کاملاً تخصصی و ناظر بر عملکرد دستگاه ها در راستای حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین باید خود به عنوان یک سازمان تکامل یافته و تمام عیار جلوه گر شود. بنابراین، افرادی که امر نظارت و بازرسی را بر عهده دارند، از هر حیث، باید الگو و اثرگذار باشند و نظام های نظارت و بازرسی در صورتی سالم و کارآمد خواهند بود که

ناظران و بازرسان انسان هایی با صفات و ویژگی های ارزنده باشند. از این رو، در این مقاله ضمن بررسی مفاهیم اخلاق، اخلاق حرفه ای در نظارت و بازرسی و ضرورت شناخت آن در دستگاه های اداری، راهبردها و ویژگی های اخلاق حرفه ای نظارت و بازرسی مبتنی بر آموزه های دینی پرداخته می شود.

### مفهوم شناسی (اخلاق، اخلاق حرفه ای، نظارت و بازرسی)

اخلاق<sup>۱</sup> از نظر لغوی جمع خُلق و خَلق است. اولی به معنای خوی، صفات و سرشت و جنبه رفتاری و ویژگی های خاص فردی در رفتار و عادات است و دومی به معنای قیافه و شکل مانند زیبایی اندام و صورت است که در هنگام خلقت نصیب فرد می شود (مدرسی، ۱۳۷۱: ۱۷-۱۶). ریشه واژه «اخلاق» نشأت گرفته از واژه یونانی Ethikos به معنی «اقتدار رسوم و سنت» است (Svensson & Wood, 2003:350). در زبان انگلیسی اخلاق دو معادل دارد: Moral و Ethics. به طور کلی می توان Moral را منسوب به رفتار فردی و Ethics را معطوف به ارزش های خاص جامعه دانست (الجابری، ۱۳۷۶: ۱۰۲).

در عمده تعاریفی که از اخلاق شده است، دو مقوله درونی بودن و سر و کار داشتن با ارزش ها در اخلاق نهفته است. اخلاق بیش تر امری اجتماعی است تا فردی و در واقع بستر مناسب اجتماعی است که شرایط رشد و توسعه اخلاقی خاص یا وابستگی و پایبندی به ارزشی خاص را فراهم می کند (محسنیان راد، ۱۳۷۵). با توجه به تعریف اخلاق به عنوان ابزاری برای شناخت صحیح از ناصحیح و سپس انجام صحیح و ترک ناصحیح، می توان گفت که اخلاق در سازمان نیز از همین تعریف تبعیت نموده و سازمان با بکارگیری اخلاق می بایست صحیح را از ناصحیح تشخیص داده و ارزش ها را شناسایی و اولویت بندی نموده تا قادر به کنترل و هدایت رفتارها باشد. در این راستا، اخلاق حرفه ای<sup>۲</sup> مطرح می شود که سازمان می تواند از آن به عنوان اهرم پیش برنده اهداف خود استفاده نموده و به سمت موفقیت قدم بردارد. اخلاق حرفه ای مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می کند. به عبارت دیگر، یک فرایند عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (قراملکی، ۱۳۸۵: ۱۰۲). از این رو، اخلاق حرفه ای ترکیبی است از شرایطی که فرد در محیط سازمان با افرادی که در محیط با او مشترک اند، خواهد داشت و تنظیم کننده روابط فرد

1-Ethics

2-Professional Ethics

با دیگران در چارچوب اهداف سازمانی است. به عبارت دیگر، سازمان و تعاملات انسان ها در یک رابطه جمعی و در عین حال روابط انسانی که بر اساس احترام متقابل و شناخت یکدیگر به عنوان انسان شکل می گیرد، مجموعه اخلاق حرفه ای را تشکیل می دهد.

نظارت<sup>۱</sup> در لغت به معنای «نگریستن در چیزی با تأمل، مراقبت و در تحت نظر و دیده بانی داشتن کاری، ... است (دهخدا، ج ۱۳، ۱۳۷۳: ۱۹۹۴۶). نظارت فرایند مشاهده یا رسیدگی نظام دار فرایند یک محصول یا خدمت یا رفتار یا برنامه به منظور بررسی انطباق ضوابط مورد انتظار یا از پیش تعیین شده است که در نهایت به مداخله یا عدم مداخله می انجامد و هدف آن مهار شرایط است.

بازرسی<sup>۲</sup> در لغت به معنای «تفتیش و تفحص کردن» و بازرسی یعنی «کسی که مأمور رسیدگی به کارهای یک فرد یا یک مؤسسه و اداره است» (معین، ۱۳۶۰: ۴۵۴). بازرسی فرایند نظام دار جمع آوری اطلاعات و تفسیر آن ها به منظور بررسی انطباق یک محصول یا خدمت یا رفتار با ضوابط از پیش تعیین شده است که در نهایت به تأیید یا رد انطباق می انجامد.

طبق تبصره ماده (۱) قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور مصوب ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی (۱۳۷۵ و ۱۳۸۷)، نظارت و بازرسی عبارت است از مجموعه فعالیت های مستمر و منظم و هدفدار به منظور جمع آوری اطلاعات لازم درباره مراحل قبل، حین و بعد از اقدامات دستگاه های مشمول ماده (۲) این قانون، تجزیه و تحلیل آن ها، تطبیق عملکرد دستگاه با اهداف و تکالیف قانونی و آرایه پیشنهادهای مناسب در جهت اجرای صحیح قوانین و حسن جریان امور.

### اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه ای در دستگاه های اداری

اخلاق حرفه ای، تأثیر چشمگیری بر فعالیت ها و نتایج سازمان دارد و بهره وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می شود.

موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و بکارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی از اعتماد آفرینی شروع می شود. هر چه اعتماد به سازمان، برنامه ها و مدیران (ارشد، میانی و مدیران

1-Monitoring

2-Inspection

۳-بازرسی و نظارت مستمر کلیه وزارتخانه ها و ادارات و امور اداری و مالی دادگستری، سازمان ها و دستگاه های تابعه قوه قضاییه و نیروهای نظامی و انتظامی و مؤسسات و شرکت های دولتی و شهرداری ها و مؤسسات وابسته به آن ها و دفاتر اسناد رسمی و مؤسسات عام المنفعه و نهادهای انقلابی و سازمان هایی که تمام یا قسمتی از سرمایه یا سهام آنان متعلق به دولت است یا دولت به نحوی از انحاء بر آن ها نظارت یا کمک می کند و کلیه سازمان هایی که مشمول این قانون نسبت به آن ها مستلزم ذکر نام آن ها است بر اساس برنامه منظم.

پایه) بیش تر باشد، میزان تعهد به سازمان و وظایف بیش تر خواهد شد. اعتماد آفرینی منجر به افزایش توان سازمانی در پاسخ دهی به نیازهای محیطی خواهد شد؛ زیرا اعتماد آفرینی هم افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد. هر چه اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان کاهش یابد، مدیران باید هزینه بیش تری را جهت کنترل رفتار کارکنان پردازند که نتیجه کم تری نیز به دست خواهند آورد. اعتماد آفرینی از پیش بینی رفتار ایجاد می شود. ایجاد اعتماد، از پیش بینی رفتار حاصل می شود. هر چه پیش بینی رفتار ما برای دیگران آسان و دقیق باشد، اعتماد به ما بیش تر خواهد شد و میزان ریسک پذیری را برای کارکنان و مشتری ها کاهش خواهد داد و همین امر باعث جذب افراد و کارکنان به طرف سازمان و مدیریت خواهد گردید. هر گاه سازمان اعتماد آفرینی کند، می تواند معقولیت ریسک ارتباط با خود را افزایش دهد. پیش بینی رفتار، از مستمر بودن رفتار و قانونمند بودن آن ناشی می شود. تکرار مستمر و مشابه رفتار در شرایط خاص، می تواند پیش بینی رفتار را افزایش دهد. مستمر و قانونمند بودن رفتار، از مسئولیت پذیری ناشی می شود. افراد هر چه مسئولیت پذیر تر باشند رفتار آنان مستمر تر و قانونمند تر خواهد شد. افرادی مسئولیت افرازی هستند که تعهد چندانی نسبت به اثربخش بودن رفتار خود ندارند. مسئولیت از پابندی به قانون یا رعایت اصول اخلاقی سرچشمه می گیرد. نکته قابل توجه آنکه اتکا صرف به قانون برای افزایش مسئولیت کاری کارکنان، اثربخشی چندانی در پی ندارد. آنچه در در پابندی آدمی و سازمان به قانون نقش مؤثرتری دارد، مسئولیت های اخلاقی است. مسئولیت پذیری سازمان، سبب ایجاد اعتماد اصیل و پایدار محیط به آن شده و موفقیت سازمان را تضمین می کند (بورف، ۱۳۸۳). انجام درست وظایف از سوی مشاغل مختلف نه تنها به قوانین و مقررات نیاز دارد بلکه مستلزم رعایت اخلاقیات است (ابطحی، ۱۳۸۳: ۱۸۶). اخلاق حرفه ای به سازمان کمک می کند تا در هر شرایطی عملکرد اخلاق خود را حفظ نموده و باعث شکل گیری کارهای گروهی قوی، کاهش فساد اداری و افزایش بهره وری شود و رفتارهای کارکنان را در راستای اهداف و ارزش های سازمان کنترل و هدایت می کند. سازمان ها روز به روز پیچیده تر شده و هم زمان میزان وقوع کارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی در محیط های کاری افزایش می یابد. بی اعتنایی به مسایل اخلاقی، منجر به از بین رفتن سازمان شده و عامل مؤثری در نابودی عملکرد، موقعیت و جایگاه سازمان است (قراملکی، ۱۳۸۵). از این رو، یکی از اهداف اصلی در تدوین و استفاده از اخلاق حرفه ای، ایجاد رضایت مندی در اعضای سازمان اعم از کارکنان، مدیران و مراجعان و ذینفعان از طریق بهبود فرایندها و عملکرد سازمان و ارتباطات درون و برون سازمانی است. معیارهای اخلاقی چارچوبی را برای ارزش ها،

اصول، مسئولیت ها و حقوق ارایه می دهند، سازمانی را معرفی می نمایند، مشخص می سازند که سازمان ها چه تصمیماتی بگیرند و به اعضای یک سازمان کمک می کنند تا وظایف و مسئولیت های خود را به خوبی شناخته و آن ها را به طور صحیح انجام دهند که این چارچوب همان اخلاق حرفه ای است که اساس موفقیت سازمان ها می باشد. با توجه به نکات فوق، حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان های دولتی قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری و سازمان را پاسخگو نماید. نقش بی به دلیل دستگاه های اداری برخوردار از افراد اخلاقی و حرفه ای در ارایه خدمات به شهروندان امروزه بر کسی پوشیده نیست، از این رو نظارت بر عملکرد آن ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. سازمان بازرسی کل کشور به عنوان مهم ترین دستگاه نظارتی کشور مطابق با اصل ۱۷۴ قانون اساسی وظیفه نظارت بر حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین در دستگاه های اداری را بر عهده دارد. بازرسان برای آنکه بتوانند کارهای خود را تا حد ممکن عاری از نقص و کاستی انجام دهند، باید ویژگی های اخلاق حرفه ای در حوزه نظارت و بازرسی را بکار گیرند.

### ویژگی های اخلاق حرفه ای نظارت و بازرسی مبتنی بر آموزه های دین اسلام

هر چند داشتن اخلاق شایسته و وظیفه همگان است و مخصوص به صنف و گروه خاصی نیست اما رعایت برخی از فضایل اخلاقی برای گروه های خاص ضرورت مضاعف پیدا می کند زیرا نقاط آسیب پذیر هر گروه با گروه دیگر تفاوت دارد. در مقوله نظارت و بازرسی از آنجایی که جامعه و سازمان نظارت شونده و پیشبرد امور و تحقق اهداف در جامعه به طور کامل متأثر از این امر است، وجود اخلاق و ویژگی های خاص برای نظارت و بازرسی الزامی و بدیهی است. بازرسان باید بیش تر از هر گروه دیگری از جامعه، خود را ملزم به رعایت اصول اخلاق حرفه ای در کار نمایند زیرا وجود مشکلات در این امر باعث به وجود آمدن خطرهای بسیاری خواهد شد که هم به ضرر بازرسان و سازمان مربوطه و هم به ضرر سازمان-های نظارت شونده است.

#### ۱. صفات و ویژگی های قلبی

نیات و گرایش های درونی است که بازرس باید به آن ها متصف بوده و یا از برخی آن ها دوری جوید.

۱-۱. اخلاص: یعنی انسان، عمل خود را تنها برای رضای خداوند انجام دهد و خشنودی دیگران

را در نیت خود نیاورد. اگر در دستور الهی به عملکرد پیامبر اکرم (ص) نیز دقت کنیم، می بینیم که آن حضرت مأمور شده که همه ابعاد زندگی اعم از عبادات و غیر آن را در راه خدا قرار داده و همه آن ها را برای جلب رضایت حق انجام دهد: «قل ان صلاتی و نسکی و محیای و مماتی لله رب العالمین» «بگو: نماز و تمام عبادات من و زندگی و مرگ من، همه برای خداوند پروردگار جهانیان است» (سوره انعام، آیه ۱۶۲). از این رو، اگر بازرس در کار خود دارای نیت خالص باشد، علاوه بر برخورداری از مزایای مادی، از ثواب الهی نیز برخوردار خواهد شد. همچنین کسی که به حق می اندیشد و برای رضای خدا کار می کند، اشخاص در برابر او تفاوتی ندارند و ملاحظه افراد و اشخاص سبب نمی شود که دست از اجرای حق بردارد. باید دانست که اگر در انعکاس امور، رضای الهی ملحوظ باشد، خداوند متعال بازرس را از گزند مخالفت ها و دشمنی های کسانی که به زیان آنان اخباری منعکس می کنند، مصون می دارد. پیامبر اکرم (ص) می فرماید: «کسی که خدا را از خود راضی نگه دارد (گرچه) مردم از دست او ناراحت باشند، خداوند شر آن مردم را از او نگه می دارد و ...» (القرشی، ۱۴۰۷: ۱۲).

۱-۲. توکل: به معنای اعتماد بر خدا داشتن است. با توجه به مشکلاتی که در راه بازرسی صحیح پیش می آید، توکل بر خداوند می تواند روحیه بازرسان را به حدی تقویت کند که در مواجهه با مشکلات توان مضاعف یافته و در برابر آن ها تسلیم نشوند. اگر بازرسان بر خدا توکل کنند، از او نیرو می گیرند و در برابر وسوسه های شیطان و نفس اماره مقاومت می کنند. قرآن کریم می فرماید: «انه لیس له سلطان علی الذین آمنوا و علی ربهم یتوکلون» «او بر کسانی که ایمان دارند و بر پروردگارشان توکل می کنند، تسلطی ندارد» (سوره نمل، آیه ۲).

۱-۳. نصیحت و خیرخواهی: یکی دیگر از صفاتی که برای بازرسان ضرورت دارد، داشتن روحیه خیرخواهی نسبت به عموم جامعه اسلامی اعم از مسئولین نظام و آحاد جامعه اسلامی و به ویژه افرادی است که اعمال آنان بازرسی می شود. نصیحت عملی بازرسان به آن است که در عمل بیش ترین دقت را نمایند و سستی در امور محوله به خودشان روا ندارند. این گونه عملکرد، بهترین خیرخواهی عملی برای جامعه اسلامی است. زیرا بازرسی صحیح هم موجب شناسایی بسیاری از فسادها و خرابی های موجود در ارگان های جامعه می شود که مسلماً به درمان آن ها خواهد انجامید و هم سبب پیشگیری بسیاری از انحراف ها خواهد شد. بازرسان باید توجه داشته باشند که دیدن همه مسائل با عینک بدگمانی و بدبینی برای همه مومنان و از جمله بازرسان ممنوع است اما این مطلب بدین معنا نیست که اگر بازرسی در مورد خاص نسبت به عملکرد مدیر یا مسئولی گمان به

وقوع اشتباه و خطایافت، آن را حمل بر صحت نموده و تحقیق و پیگیری را رها کند بلکه در چنین مواردی قطعاً باید با هوشیاری به انجام وظیفه اقدام کند.

پیامبر اکرم (ص) می فرماید: «ایما وال ولی شیئاً من امر المسلمین فلم یجهد لهم نصحه جهده لنفسه کبه الله علی وجه یوم القیامه فی النار.» ... هر والی که... نصیحت را مراعات ننماید و نهایت جد و جهت در نصیحت را به اندازه ای که برای خود نصیحت می کند، رعایت نکند، خداوند او را در قیامت به جهنم می اندازد» (سیوطی، ۱۴۱۶: ۱۲).

۴-۱. پرهیز از کینه و غضب: بازرسان باید توجه داشته باشند که چه بسا دشمنی با گروهی در عمل آنان تأثیر گذارده و در مسیر بازرسی آنان خلل ایجاد کند. عدم تأثیر حب و بغض در قضاوت انسان از عهده کسانی ساخته است که تنها رضایت خداوند را ملاحظه می کنند. در مورد نقش خشم در عمل بازرسان باید توجه داشت که نباید خشم خود را در بازرسی دخالت داده و وظیفه او است که در کمال آرامش به موضوع رسیدگی نموده و نتایج بازرسی و بررسی های خود را به مقامات ذی صلاح گزارش دهد. حضرت علی (ع) می فرماید: «الحق دام العیوب» کینه ورزی، مادر همه عیب ها است (محمدی ری شهری، ۱۳۶۳: ۳۵۶).

۵-۱. حسن ظن و سوء ظن: کسانی که می خواهند اعمال دیگران را مورد بررسی قرار داده و درباره صحت و سقم اعمال آنان ارزیابی داشته باشند، سزاوارتر است که ابتدا اعمال و رفتار خود را با دقت نگریسته و خالص آن را از ناخالص تشخیص دهند. بنابراین لازم است همه مؤمنان و به ویژه بازرسان به نفس خود با سوء ظن نگریسته و به آن خوش بین نباشند. در حدیثی نقل شده است که: «ان المؤمن لایمسی ولا یصبح الا و نفسه ظنون عنده؛ مؤمن صبح را شام نمی کند مگر اینکه به نفس خود ظنین باشد» (مجلسی، ج ۷۰، ۱۴۰۳ق: ۷۸). یک بازرس در نظام جمهوری اسلامی ایران در مقام امر به معروف و نهی از منکر بوده، بر این اساس باید پیش از دیگران و بیش از دیگران به هر آنچه که مخاطب را مورد امر و نهی قرار می دهد، التزام عملی داشته باشد. بر بازرس فرض است که هم به لحاظ اخلاق فردی و جایگاه حقیقی و هم به لحاظ اخلاق حکومتی و جایگاه حقوقی، متخلق به اخلاق اسلامی بوده، زیرا او به نمایندگی از مجموعه ای برخاسته است که آن مجموعه بخشی از پیکره حکومت اسلامی را شکل می دهد. پس از اثبات اینکه برای نظارت و بازرسی به مأمورانی مورد وثوق نیاز است، بحث از حدود کاری این نیروها ضرورت می یابد که آنان تا چه حد باید بر عملکرد کارگزاران نظارت داشته باشند و در چه صورت ممکن است به تجسس به معنای مذموم آن مبتلا شوند. قرآن کریم در مورد تجسس بی جامی فرماید: «یا ایها الذین امنوا اجتنبوا کثیراً من الظن



انَّ بَعْضَ الظَّنِّ اِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَعضُكُمْ بَعضًا؛ ای کسانی که ایمان آورده اید از بسیاری از گمان ها پرهیزید چرا که بعضی از گمان ها گناه است و هرگز در کار دیگران تجسس نکنید و هیچ یک از شما غیبت دیگری را نکند».

۶-۱. خداترسی و دینداری: بازرسی به لحاظ جایگاه ویژه اداری و اجتماعی همواره در معرض وسوسه های شیطانی است و چه بسیار که متملقانه و منافقانه به او کرنش و احترام می شود. در اکثر موارد به ارزیابی و سنجش اعمال صاحب منصبانی مأمور می شود که به لحاظ مرتبه و درآمد شغلی دارای اختلاف معنی داری با او هستند و گاهی به وعده های کذایی انتصاب به مشاغل بهتر و پرمفعت تر نزد دستگاه ارزیابی شونده او را دلخوش می کنند. برخی اوقات ممکن است در معرض مظاهر شهوانی قرار گیرد و در همه این احوال در صورت تسلیم یا ترغیب بازرسی از صفت عدالت خارج و به باطل می گراید. کلید رهایی از این حملات پیشه نمودن تقوی است و ثمره تقوی استحکام و استواری در عقیده و حقیر جلوه نمودن این منافع دنیوی است. بازرسی در مواجهه با این وسوسه ها باید از خود پرسد در صورتی که دارای چنین جایگاهی نبود آیا باز مورد چنین عنایاتی قرار می گرفت؟ ظریف تر آن که برای کشف درجه صداقت افراد مقابل باید دید هر آنچه به بازرسی پیشنهاد می شود تا چه میزان از مایملک و متعلقات شخصی پیشنهاد دهنده است. به عبارتی در چنین مواردی صرفاً از خزانه بیت المال هزینه می شود و در خرجی که به حساب دیگری است حاتم طایی شدن هنر محسوب نمی شود.

در نامه امیر مؤمنان (ع) به مالک اشتر این ویژگی به این شکل بیان شده است: «فَفَرَّقْ لَوْ لَوْنِكَ نَفْتِكَ مِنْ أَهْلِ الْحَشِيهِ وَ التَّوَّاضِعْ فَلْيَرَفَعْ إِلَيْكَ أُمُورَهُمْ؛ پس بر آن ها، افراد مورد اطمینان خود را، که خداترس و متواضع باشند برگزین، تا کارهای آنان را به تو گزارش کنند» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). بازرسی نخست باید بداند که در امر بازرسی چه اهدافی دنبال می شود. ارزیابی و سنجش اجرای مقررات و جریان امور مهم ترین آن ها است. اگر به کنه این دو مقوله وقوفی حاصل شود بدون تردید به اهمیت و قداست آن معترف خواهیم بود. بی جهت نیست که به قضات محاکم شاغل در سازمان بازرسی کل کشور، بازرسی قضایی اطلاق می شود و چنین عنوانی در تشکیلات قضایی نهادینه شده است. بازرسی در کار خود هر دو وظیفه تحقیق و قضاوت را عهده دار است. البته این قضاوت از نوع قضاوت محکمه نیست. به هر حال چون در فرایند بازرسی به دنبال استقرار انضباط، جلوگیری از انحراف، شناسایی نقاط قوت و ضعف، معرفی متخلفین و ... است، بدون پایداری و اعتقاد راسخ به این اهداف مترقی راه به جایی نخواهد برد. ویژگی ای که امام علی (ع) برای

نظارت کنندگان لازم و ضروری می‌داند، «دینداری و پابندی به قوانین و مقررات دینی» است. آن حضرت در این خصوص می‌فرماید: «أَرَىٰ أَنْ تَبَعَتْ قَوْمًا مِنْ أَهْلِ الصَّلَاحِ وَالْعِفَافِ، مِمَّنْ يُوْتَقُّ بِدِينِهِ وَأَمَانَتِهِ، يَسْأَلُ عَنِ سِيرَةِ الْعُمَّالِ وَمَا يَعْمَلُونَ فِي الْبِلَادِ؛ به نظر من باید گروهی از اهل صلاح و عفاف که به دینداری و امانت‌داری آن‌ها اطمینان داری، مأموریت دهی تا در مورد سیره و شیوه عمل کارگزاران و نیز کارهایی که آنان در شهرها انجام می‌دهند، تحقیق و بررسی شود».

## ۲. صفات و ویژگی‌های قولی

صفتی است که مربوط به مرحله سخن گفتن انسان است و بازرسان با اتصاف به آن‌ها می‌توانند هم در کار خود موفق‌تر عمل نمایند و هم رضای الهی را به دست آورند.

۱-۲. صمت و رازداری: یکی از صفات برجسته مومنان سکوت آنان در مواقعی است که نباید لب به سخن بگشایند. در حدیث قدسی معراج، خداوند متعال به پیامبرش می‌فرماید: «الصمت بورث الحکمه و تورث الحکمه المعرفه و تورث المعرفه الیقین...» (سکوت، حکمت و معرفت، معرفت و معرفت، یقین به بار می‌آورد) (سعادت پرور، ج ۱، ۱۱۵). از این رو، این ویژگی برای بازرسان حائز اهمیت است زیرا بازرسان از سویی وظیفه دارند که قضایا را پیگیری نموده و با کلام و نوشته خویش آن‌ها به مسئولین منتقل نمایند و از سوی دیگر باید مواظب باشند که از جاده حق و حقیقت خارج نشده و در بیان حقایق زیاده‌گویی یا کم‌گویی نکنند تا حق افراد و جامعه پایمال نشود.

رازداری از خصلت‌های خدا و مومنان، نشانه کمال عقل انسان و منبع نیکی‌ها شناخته شده است. از این رو، حضرت علی (ع) می‌فرماید: «جميع خیر الدنیا و الاخره فی کتمان السر» «خیر دنیا و آخرت در رازداری گرد آمده است» (قمی، ۱۳۸۶: ۴۳۶). از این رو، بازرسان برای از میان بردن تلاش خود و مقرون به موفقیت ساختن آن، باید حاصل تحقیقات خود را پیوسته مخفی نگه دارد زیرا بی تردید اگر آن‌ها را بازگو کند، مقاومت‌ها و موانع بسیاری برای او فراهم می‌آید و حصول نتیجه را دشوار و احیاناً محال می‌گرداند.

۲-۲. عیب‌پوشی: پیامبر اکرم (ص) پوشاندن عیب مومنان را از حقوق آنان بر همدیگر دانسته و می‌فرماید: «يَجِبُ لِلْمُؤْمِنِ عَلَى الْمُؤْمِنِ أَنْ يَسْتُرَ عَلَيْهِ سَبْعِينَ كَبِيرَةً» «بر مومن واجب است که هفتاد گناه کبیره مومن دیگر را بپوشاند» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۳۲۲). در مورد عیب‌جویی قرآن کریم می‌فرماید: «وَلِكُلِّ هَمْزَةٍ لَمْزَةٍ» (وای بر هر عیب‌جوی مسخره‌کننده) (سوره همزه، آیه ۱). در فرهنگ اسلامی بین عیب‌جویی و بیان عیوب دیگران با نهدی از منکر و انتقاد سازنده تفاوت

وجود دارد زیرا غرض عیب جو، تنقیص شخصیت افراد است در حالی که غرض نهی از منکر و یا انتقاد کننده و بازرسی، کمک به افراد و جامعه در بر طرف کردن و عیوب است. از سوی دیگر وظیفه کسانی که بیان عیوب خود از سوی دیگران مواجه می شوند (به ویژه زمانی که کسی که عیب را مطرح می کند قصد خیر خواهی دارد) آن است که از دیگران استقبال نموده و همین امر را وسیله ای جهت آگاهی از عیوب خویش و سپس بر طرف کردن آن ها کند. یکی از مصادیق این استقبال، برخورد با گزارش های بازرسان است. از نظر اخلاقی و ایمانی نیز وظیفه کسانی که گزارش بازرسان را بر ضد عمل خویش می یابند آن است که سخن خیر خواهانه آن ها را بپذیرند و به بر طرف کردن عیب خویش پردازند.

۲-۳. صداقت و راستگویی: یکی از صفات پسندیده که موافق فطرت و سرشت انسانی است، راستگویی است. قرآن کریم می فرماید: «... و کونوا مع الصادقین...» «و با راستگویان باشید» (سوره توبه، آیه ۱۱۹). اهمیت راستگویی برای بازرسان از آن جهت است که اگر کلمه ای خلاف واقع در گزارش خود منعکس کرده و یا کلمه ای از آن بکاهند، حقوق فرد و جامعه را ضایع می نمایند. بنابراین، بازرس باید گزارش خود را بر طبق واقعیت و آنچه که مشاهده کرده است بیان کند. در غیر این صورت، انعکاس اخبار خلاف واقع، عده ای را از نظام دل سرد کرده و منجر به فساد اداری و در نتیجه تضعیف نظام می شود.

۲-۴. تیزی، عزت نفس و پرهیز از ذلت: بازرس زبردست و ماهر کسی است که در رسیدگی به عملکرد تعریف شده افراد از جمله اسناد مالی و هر آنچه که دلالتی واضح و مستند بر وجود سوء جریان و یا حکایت از تعلل و کارشکنی در انجام وظایف و تکالیف قانونی دارد، بسیار راسخ، تیزبین، جدی و مصمم باشد تا از این رهگذر نیکو کار و بد کار از هم تشخیص داده شوند و در نتیجه نیکو کار به انجام کار نیک دلگرم شده و بد کار در انجام کار بدش بی رغبت شود.

امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر فرمودند: «و لا یكونن المحسن و المسی عندک بمنزله سواء فان فی ذلک تزهدا لاهل الاحسان و تدریبا لاهل الاساءه علی الاساءه و الزم کلامهم ما ألزم نفسه؛ هر گز نیکو کار و بد کار در نظرت یکسان نباشند زیرا در این صورت، نیکو کاران در نیکو کاری بی رغبت و بد کاران در بد کاری تشویق می گردند بنابراین هر کدام از آنان را بر اساس کاری که انجام داده اند، پاداش ده.»

بازرسان باید عزت نفس و بی نیازی از مردم را سرلوحه ملکات نفسانی خود قرار دهند و با خواهش های نفسانی مبارزه نمایند که این امر لازمه رسیدن به عزت نفس و صیانت نفس است.

۲-۵. بازرسی همراه با مهربانی و نشاط: بازرسان به هنگام بازرسی و مواجهه با افراد، باید به آنان نگاهی محبت آمیز، توأم با مهر و رأفت داشته باشند، امام علی (ع) در فرازی از عهد نامه مالک اشتر، مرقوم داشته‌اند: «... وَ أَشْعِرَ قَلْبِكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَّةِ، وَ الْمَحَبَّةَ لَهُمْ، وَ الطَّفَّ بِهِمْ؛ دلت را از مهربانی با مردم لبریز کن و با آنان دوست و مهربان باش».

آن چه دین اسلام برای مسئولان، مدیران و کارگزاران دولتی لازم می‌داند، مسئله نشاط کاری و روحیه مثبت و کارایی است. افرادی که در امر نظارت و بازرسی فعالیت می‌کنند باید هر چه بیش تر از ویژگی نشاط کاری برخوردار بوده و از هر گونه کسالت و تبلی اجتناب ورزند. از اشخاص منفی‌باف، کند، خمود و بی‌تحرک نباشند که اگر با این خصایل، پستی را اشغال کنند، مفاسد فراوانی را به بار آورده و موجبات نارضایتی بین مردم حاصل شده و روحیه یأس و ناامیدی در مردم به وجود می‌آید و دیدگاه جامعه نیز بر نظارت و بازرسی منفی خواهد شد. امام علی (ع) می‌فرماید: «در کارهایت بر انسان‌های کسل تکیه مکن». همچنین در فراز دیگری می‌فرماید: «هر کس تبلی‌اش دامنه‌دار باشد، امیدش نقش بر آب گردد و کارش به بدی انجامد».

۲-۶. امانت‌داری: با توجه به اینکه بازرسان به عنوان افراد امین نظام تلقی می‌شوند و بسیاری از اسرار مردم و دستگاه‌ها را در سینه خود می‌گنجانند، ضرورت حفظ این امانات بدیهی است و خیانت در این امانت و افشای این اسرار برای دشمنان نظام و افراد فاقد صلاحیت، جرمی نابخشودنی است. امیر مؤمنان (ع) در بیان ویژگی‌ها و خصوصیات کسانی که وظیفه نظارت و کنترل را بر عهده دارند، «امانتداری» را از مهم‌ترین این ویژگی‌ها می‌داند. درست است که این ویژگی یک فضیلت اخلاقی بوده و صفت برجسته‌ای است که هر انسانی باید از آن بهره‌مند باشد؛ لیکن وجود این خصوصیت در ناظران و بازرسان اهمیت و ضرورت بیش تری دارد؛ چرا که نظارت کنندگان همواره به مجموعه‌ای از اطلاعات مهم در مورد سازمان و کارکنان آن آگاه می‌شوند که معمولاً از اسرار سازمان و کارکنان است و باید محفوظ بماند. ایشان در یکی از سخنان خود می‌فرمایند: «ثُمَّ لَا تَدْعَ أَنْ يَكُونَ عَلَيْهِمْ عَيْنٌ مِنْ أَهْلِ الْأَمَانَةِ وَالْقَوْلِ بِالْحَقِّ عِنْدَ النَّاسِ؛ پس فروگذار مکن که باید بر آنان، بازرسان مخفی از میان کسانی که در میان مردم به امانتداری و حق‌گویی شناخته شده‌اند، بگماری».

۲-۷. روانشناسی آبرو و پرده پوشی: معمولاً گزارش‌های بازرسان حاکی از وجود تخلف، جرم و یا انحرافات برخی مدیران یا کارکنان است. این موضوع می‌تواند آبرو یا حیثیت شغلی، اداری، اجتماعی و سیاسی افراد را مورد تخدیش قرار دهد. گاهی برخی اطلاع‌رسانی‌های شتابزده موجب می‌شود تا میزان هزینه و جریمه یک مجرم و یا متخلف به مراتب بسیار بیش تر از میزان

جرم و تخلف شود و این فرد مجبور گردد علاوه بر پرداخت نقدی، موقعیت شغلی، پاشیده شدن خانواده، تمامی موقعیت اجتماعی یا سیاسی خود را از دست داده، خود دچار نوعی افسردگی و یا خسارت های جبران ناپذیر روحی و روانی گردد. لذا ناظران و بازرسان باید به این حساسیت ها و ظرافت های بیش از پیش دقت نمایند.

آدمی برای آبروی خویش، جایگاهی بیش تر از جان و مال خویش قایل است و دین اسلام نیز احترام به آن را ضروری و واجب می داند. «وَالَّذِينَ لَا يَشْهَدُونَ الزُّورَ وَإِذَا مَرُّوا بِاللَّغْوِ مَرُّوا كِرَامًا؛ و (بندگان خدا) کسانی هستند که بر باطل گواهی نمی دهند و هنگامی که کارهای یاوه و سخنان پوچی را ببینند و بشنوند، بزرگوارانه می گذرند» (سوره فرقان، آیه ۷۲).

۸-۲. تقیه و توریه: تقیه به معنی دوری کردن و پرهیز از ضرر و خطر است. بازرسان، امین کشور و حکومت به شمار می روند. اسرار مدیران و سازمان ها، امانتی است در دست آنان که جز به اهل آن و به قدر ضرورت و وجوب، به کسان دیگری نباید بسپارند. گاهی موقعیت ها و شرایط به گونه ای است که به رغم میل باطنی، مجبور می شوند تا اطلاعات و اسرار در اختیار دیگران بگذارند؛ در چنین شرایطی، می توان از شیوه های دیگری بهره جست تا از خسارت بیش تر جلوگیری نمود، یکی از آن شیوه ها، تقیه است. بازرسان و ناظران در مواقع اضطراری و ناچاری باید برای حفظ نظام، جان و آبروی مومنان، تقیه را رعایت نمایند. در قرآن کریم آمده است: «من كفر بالله من بعد ايمانه الا من اكره و قلبه مطمئن بالايمان؛ کسی که پس از مؤمن شدن کافر شود، مرتد خواهد بود مگر کسی که مجبور به کفر گویی شود؛ در حالی که قلب او به ایمان مطمئن و محکم باشد» (سوره نحل، آیه ۱۰۶). توریه به معنای پنهان کردن، پوشانیدن و افشاندن راز است. توریه در صورتی جایز است که باعث از بین رفتن حق مشخصی نگردد. ناظران و بازرسان، اطلاعات، اخبار و اسنادی در اختیار دارند که همواره افراد زیادی هستند که علاقه مند هستند تا به آن ها دسترسی یابند و یا از آن ها به نفع خود یا به ضرر دیگران بهره برداری نمایند. به همین دلیل با طرح پرسش های متعدد و گاه گمراه کننده، فریبنده، تهدید و تطمیع کننده، قصد کسب اطلاعات را دارند. یکی از شیوه های مواجهه درست در چنین مواردی، استفاده از ابزار توریه است.

### ۳. صفات و ویژگی های عملی

صفاتی است که بازرسان باید در مقام عمل به آن ها متصف شوند تا در حرفه خود به موفقیت

برسند.

۱-۳. تواضع: قرآن کریم در وصف بندگان خداوند به رفتار متواضعانه آن‌ها اشاره کرده و می‌فرماید: «وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا» «بندگان خداوند رحمان کسانی اند که با تواضع روی زمین راه می‌روند و چون نادانان خطابشان کنند، سخن نرم و مسالمت‌جویانه گویند (سوره فرقان، آیه ۶۳). هر چند تواضع از صفات نیکو برای همه است اما برای کسانی که دارای مسئولیت و مقام در جامعه هستند، شایسته‌تر و نیکوتر است. بازرسان بهنگام رسیدگی به تخلفات و جرم‌های متهمان به هیچ وجه نباید خود را بهتر از آنان ببینند. همچنین، بازرس برای موفقیت خویش، نیاز به همکاری مجموعه‌ای دارد که عمل بازرسی نسبت به آن‌ها اقدام می‌شود و یکی از بهترین راه‌های جلب همکاری ایجاد محبت در دل افراد است.

۲-۳. صبر و پشتکار: امام علی (ع) می‌فرماید: «مَنْ اسْتَوَاطَأَ مَرْكَبَ الصَّبْرِ ظَفَرَ» «کسی که بر مرکب صبر و بردباری سوار شود، به پیروزی خواهد رسید» (خوانساری، ج ۵، بی تا: ۴۷۳). از این رو بازرسان باید با صبر و حوصله کامل به سخنان طرفین مورد بازرسی گوش فرا دهند و همه مسایل را به طور کامل انتقال دهند. تفاوت مقام، منصب، و موقعیت شاکیان، شاهدان و متشاکیان نباید در توجه بازرسان به آن‌ها تأثیر گذارد و به عبارت دیگر معروف بودن و حتی مسئول بودن یکی از اطراف مسئله نباید بازرس را تحت تأثیر قرار داده و سبب شود بازرس بدون وجود ادله قوی، سخن او را بپذیرد. همچنین بازرس باید در سلامت کامل بوده و در مواقعی که ناراحتی و عصبانیت خاصی دارد نباید بازرسی انجام شود. در نهایت، بازرسان به هنگام جمع‌بندی مطالب بازرسی شده نباید شتاب و عجله نمایند زیرا شکل تنظیم و کیفیت آن نقش عمده‌ای در جهت‌دهی به قضاوت کسانی که پس از آن‌ها این پرونده را مورد مطالعه قرار می‌دهند، دارد.

۳-۳. پرهیز از رشوه: یکی از علل موفقیت بازرسان در شغل خود، بریدن طمع نسبت به کسانی است که عمل بازرسی در مورد آن‌ها انجام می‌گیرد. زیرا طمع سبب می‌شود که بازرس در مقابل آن‌ها افتادگی از خود نشان داده و از اعمال قاطعیت و پافشاری بر حق خودداری کنند. پیامبر اکرم (ص) در مورد رشوه می‌فرماید: «الرَّاشِ وَالْمُرْتَشِي وَالْمَاشِي بَيْنَهُمَا مَلْعُونُونَ» «رشوه دهنده، رشوه گیرنده و کسی که بین آن‌ها رابطه برقرار می‌کند، همگی مورد لعنت (خداوند) می‌باشند» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۲۷۴). به همین خاطر است که به هنگام انتخاب بازرس ویژگی‌هایی نظیر وارستگی از هوس و هوس و تحت تأثیر قرار نگرفتن تطمیع و تهدید مورد توجه قرار می‌گیرد.

۴-۳. علم و آگاهی و بهره‌مندی از تجارب گذشتگان و متخصصان: نظارت و بازرسی از جمله حرفی است که مباشر آن علاوه بر داشتن تخصص و تجربه در موضوع مورد تحقیق، باید با کلیات

برخی علوم دیگر نیز آشنایی نسبتاً خوبی داشته باشد. دانش حقوقی، علوم اجتماعی و روانشناسی، ادبیات و هنر از جمله آن ها است. با توجه به این که ملاک و معیار اصلی سنجش امور در عملیات بازرسی عمدتاً قوانین و مقررات موضوعه می باشند لذا علاوه بر اطلاع کامل از قوانین سابق و لاحق در مانحن فیه، شناخت اصول و قواعد حقوقی، گردشکار قانونگذاری و سلسله مراتب مقررات، مراجع وضع قوانین و تفسیر آن ها، شناخت شخصیت حقوقی دستگاه های تابع قوای سه گانه، تکالیف و مسئولیت های متصدیان و کارکنان، مسئولیت های تضامنی، آشنایی با مراجع قضایی، اداری و شبه قضایی و حدود صلاحیت های آن ها، مسئولیت مدنی دولت و مستخدمین عمومی، اصول حاکم بر روابط دولت و افراد، اصول تطبیق امور با مقررات و احراز تخلف یا جرایم مرتبط با افعال کارکنان و... و به عبارتی مختصر شناخت حقوق عمومی و خصوصی ضروری است.

پیچیده تر شدن روابط و رفتارها و ابزار اداری اقتضاء می کند که بازرسان در جهت هر چه اثربخش تر شدن فعالیت های خود از ابزار، روش ها و تکنولوژی متناسب با شرایط روز استفاده کنند. همچنین، ورود به هر دستگاه با هدف بررسی عملکرد آن مستلزم در اختیار داشتن شاخص و معیار است.

۳-۵. تبیین اهمیت و ضرورت موضوع مورد بررسی برای دستگاه های بازرسی شونده: انسان فطرتاً تشنه و جستجوگر عدالت است و در این راستا از هر حرکت و اندیشه ای که تحقق این مهم را به تأخیر انداخته یا متوقف نماید، گریزان و متنفر است. از این شوق و علاقه درونی و الهی انسان ها می توان استفاده های شایانی در جهت تحقق اهداف بازرسی برد و از همراهی و همفکری آنان در جهت طی سریع و سالم مسیر بازرسی کمک گرفت. مهم آن است که این اشتیاق و اعتماد درونی افراد با اتخاذ تدابیر هوشمندانه و مدبرانه از سوی کسانی که مسئولیت خطیر نظارت و بازرسی را بر عهده دارند، برانگیخته شود. آنگاه قاطبه افراد یک مجموعه متصل به صندوق بیت المال را به سان بازرسانی خواهیم یافت که فراتر از تکلیف اداری در جهت انجام تکالیف شرعی خود در مسیر کمک به هدف و حرکت عدالت طلبانه ماقرار گرفته، به این مهم به چشم یک عبادت می نگرند. تردیدی نیست مدیرانی که به مسئولیت خود به دیده فرصتی برای خدمت می نگرند برای دست یافتن به این مهم داشتن زیر مجموعه ای سالم با دست های پاک را جستجو می کنند و از هر گونه اقدامی که به روشن شدن هر وضعیت ابهام آلودی بیانجامد، حمایت نموده و به این روند کمک نیز خواهند کرد. مهم این است که بازرسان بتوانند این حس و هدف خود را به مدیران موصوف منتقل نمایند. در چنین صورتی است که آن مدیران نه تنها حضور و فعالیت بازرسان را باعث محدود شدن

اختیار ایشان نخواهند پنداشت بلکه خود را عضوی از اعضای هیأت بازرسی خواهند دانست و بدین وسیله اهداف و برنامه های بازرسی نیز در حداقل زمان و به صورت کامل تر محقق خواهد شد.

۳-۶. دارا بودن نگرش راهبردی و سیستمی: نگرش راهبردی بازرسی سبب می شود که تصویری کامل و حداکثر گرایانه از اخلاق حرفه ای داشته باشد و آن را از اخلاق سازمانی فراتر ببیند و تنها به مسئولیت اخلاقی فرد در شغل کاهش ندهد. یکی از ویژگی های بسیار مهم برای یک بازرسی یا مدیر داشتن یک نگاه سیستمی و چندبعدی به سازمان است چرا که مدیری که فاقد چنین ویژگی باشد، توانایی شناخت به موقع معضلات اخلاقی و حل اثربخش آن ها را ندارد. مدیری که دارای دید سیستمی و چندبعدی است می تواند به موقع مشکلات اخلاقی را تشخیص دهد و آن را به یک مسئله تبدیل کند و سپس برای حل آن اقدام نماید. یکی از بزرگ ترین ابعاد تک بعدی نگرش، تقلیل مسئولیت های اخلاقی به مسئولیت های حرفه ای است به عنوان مثال مدیری که در مواجهه با معضلات کارمندان می گوید «من مسئول امور تأمین اجتماعی و امور خیریه نیستم، بلکه تنها عهده دار اداره شرکت هستم» در واقع دچار این عارضه شده است.

۳-۷. خودحسابرسی و خودکنترلی: خودحسابرسی و خودکنترلی سبب افزایش حساسیت و دقت نظر بازرسان در انجام وظایف محوله و پرهیز از هر گونه خطا می شود. امام علی (ع) در این مورد می فرماید: «وَاعْلَمُوا أَنَّهُ مَنْ لَمْ يَعْنِ عَلَى نَفْسِهِ حَتَّى يَكُونَ لَهُ مِنْهَا وَعِظٌ وَزَجْرٌ لَمْ يَكُنْ لَهُ مِنْ غَيْرِهَا لَا زَجْرٌ وَلَا وَعِظٌ» (نهج البلاغه، خطبه ۹۰)؛ ای بندگان خدا قبل از اینکه مورد سنجش قرار گیرید، خود را بسنجید؛ و قبل از اینکه شما را به پای حساب ببرند حساب خود را برسید...؛ و آگاه باشید آنکه به خویشتن کمک نکند و واعظ و مانعی از درون جانش برای او نباشد، از دیگران واعظ و مانعی برای او نخواهد بود».

۳-۸. عدم تأثیر شخصیت و دقت در ارزیابی: امام علی (ع) این نکته مهم را به مالک اشتر متذکر شده و او را از انجام دادن این گونه ارزیابی ها به شدت نهی کرده است. آن حضرت می فرماید: «وَلَا يَدْعُونَكَ شَرَفَ امْرِئٍ إِلَى أَنْ تُعْظِمَ مِنْ بَلَائِهِ مَا كَانَ صَغِيرًا وَلَا ضَعْفَ امْرِئٍ إِلَى أَنْ تَسْتَصْغِرَ مِنْ بَلَائِهِ مَا كَانَ عَظِيمًا» (نهج البلاغه، خطبه ۹۰) و همانا شرافت و آبروی کسی باعث نگردد که کار کوچک و کم ارزش او را بزرگ و پرارزش بشماری و حقارت و کوچکی کسی باعث نگردد که خدمت پراچ او را کوچک به حساب آوری». بر این اساس هنگام ارزیابی، بازرسان باید توانایی این را داشته باشند که شخصیت افراد مورد بازرسی بر ارزیابی آنان تأثیر نگذارد و مانع ارزیابی صحیح و دقیق از عملکرد و توانایی آن ها شود. امام علی (ع) این نکته را نیز به مالک اشتر توصیه کرده اند



و می فرمایند: «ثُمَّ اعْرِفْ لِكُلِّ امْرِئٍ مِنْهُمْ مَا أَلْبَىٰ وَلَا تَضَيِّقَنَّ بِلَاءَ امْرِئٍ إِلَىٰ غَيْرِهِ (نهج البلاغه، خطبه ۹۰) سپس رنج و زحمت هر یک از آنان را در نظر بگیر و رنج و تلاش کسی را به حساب دیگری مگذار». بر این اساس، بازرسان هنگام انجام بازرسی به ویژه هنگام انجام بازرسی های گروهی و جمعی، باید دقت کافی در خود داشته و تلاش و کوشش هر فردی را برای خود او در نظر بگیرند؛ نه اینکه در اثر کم دقتی و بی مبالاتی، تلاش و زحمت کسی را به فرد دیگری نسبت دهند و امتیاز او به ناحق برای فرد دیگری درج شود.

یکی دیگر از محدودیت ها و موانع ارزیابی درست و مطلوب، «ظاهر سازی افرادی است که مورد ارزیابی قرار می گیرند». امام علی (ع) خطر ارزیابی این گونه افراد را به مالک گوشزد کرده و به او توصیه می کنند هنگام ارزیابی آنان دقت لازم را به کار گیرد. آن حضرت می فرمایند: «ثُمَّ لَا يَكُنْ اخْتِيَارُكَ إِيَّاهُمْ عَلَىٰ فِرَاسَتِكَ وَاسْتِمَاتِكَ وَحُسْنِ الظَّنِّ مِنْكَ، فَإِنَّ الرِّجَالَ يَتَعَرَّفُونَ لِفِرَاسَاتِ الْوُلَاهِ بِتَضَنُّعِهِمْ وَحُسْنِ خِدْمَتِهِمْ وَلَيْسَ وَرَاءَ ذَلِكَ مِنَ النَّصِيحَةِ وَالْأَمَانَةِ شَيْءٌ» (نهج البلاغه، خطبه ۹۰)؛ در گزینش آن ها بر فراست و اعتماد و حسن ظن خود تکیه کنی، زیرا مردان با ظاهر آرایبی و نیکو خدمتی، خویششان را در چشم والیان عزیز گردانند. ولی، در پس این ظاهر آراسته و خدمت نیکو، نه نشانی از نیکخواهی است و نه امانت».

۹-۳. رعایت عدالت: از امام علی (ع) در توصیف عدل و احسان (اخلاقی، اقتصادی) چنین آمده است: «وَقَالَ [عليه السلام] فِي قَوْلِهِ تَعَالَىٰ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ الْعَدْلُ الْإِنصَافُ وَالْإِحْسَانُ التَّفَضُّلُ؛ و درود خدا بر او، فرمود: عدل، همان انصاف و احسان همان بخشش است (نهج البلاغه، حکمت ۲۳۱). امام علی (ع) در روز دردناک ظالم در اثر اجرای عدالت چنین فرموده است: «وَقَالَ [عليه السلام] يَوْمَ الْعَدْلِ عَلَى الظَّالِمِ أَشَدُّ مِنْ يَوْمِ الْجَوْرِ عَلَى المَظْلُومِ؛ و درود خدا بر او، فرمود: روز اجرای عدل بر ظالم، سخت تر از ستمکاری بر مظلوم است» (نهج البلاغه، حکمت ۳۴۱). عدالت از دیدگاه حضرت امیرالمومنین (ع) یکی از ارکان ایمان است. بازرس با ایمان برای داشتن عملکردی عادلانه باید چهار شرط در خود جمع نماید و ضمن داشتن فکری عمیق بایستی دارای دانشی عمیق حاصل از تحصیلات و مطالعه و به حقیقت رسیده، داوری و قضاوت نیکو با استفاده از تطبیق اعمال و رفتارها با قوانین و مقررات و در شکیبایی استوار و پایدار باشد به طوری که پس از انجام وظایف قانونی خود در نتیجه گیری و اثربخشی عجله ننماید.

## نتیجه گیری:

اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط مستقیم و غیر مستقیم است و بر اصل حق مردم استوار است و اعتقاد دارد که «محیط حق دارد و سازمان وظیفه». اخلاق حرفه‌ای، رفتار ارتباطی سازمان با محیط بر اساس حقوق و تعهدات و وظایف است. نهادهای نظارت و بازرسی در صورتی سالم و کارآمد خواهند بود که ناظران و بازرسان، انسان‌هایی با صفات و ویژگی‌های ارزنده باشند. اخلاق حرفه‌ای به دلیل هویت اسلامی، ملاک نهایی اخلاق و اصول راهبردی آن را از قرآن و روایات به دست می‌آورد و جدول فضایل و رذایل را نیز از آن‌ها استنباط می‌کند و تکالیف اخلاقی موردی را نیز با مراجعه به آن‌ها به دست می‌آورد. همچنین، روش اخلاق و زبان آموزش‌های اخلاقی را نیز از زبان وحی می‌آموزد. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای که بتواند توقعات یاد شده را بر آورد، باید در عین حرفه‌ای بودن، اسلامی باشد و مراد از اسلامی بودن، بهره‌مندی از منبع بسیار مهم قرآن و روایات است و البته این به معنی بی‌نیازی از سایر منابع نیست. نظارت و بازرسی، امری بسیار مهم است. درست عمل نکردن در این امر، می‌تواند باعث وجود ناهنجاری‌ها و مشکلات زیادی در جامعه گردد در حالی که انجام صحیح نظارت و بازرسی می‌تواند به رشد و شکوفایی و ایجاد نظم در کشور کمک‌شایانی کند و یکی از بااهمیت‌ترین جریان‌هایی است که هر سازمانی برای تضمین بقا و اطلاع از کیفیت عملکرد و اجرای دقیق سیاست‌ها و برنامه‌های خود به آن احتیاج دارد. به منظور جلوگیری از خطاها و انحراف‌های احتمالی در درون داده‌ها، فرایندها و برون داده‌های دستگاه‌های اداری در بخش‌های مختلف و ایجاد تحرک و پویایی در آن‌ها، نظام‌های نظارتی ایجاد می‌شود تا با تمهیدات مستمر خود و ارایه بازخوردهای اصلاحی بر اساس شاخص‌ها و اهداف پیش‌بینی شده، ضمن فراهم ساختن اطلاعات لازم جهت سیاست‌گذاری مطلوب، زمینه‌های پیشرفت و افزایش بهره‌وری را فراهم نماید. دستگاه‌های نظارتی به ویژه سازمان بازرسی کل کشور به عنوان یک سازمان کاملاً تخصصی و ناظر بر عملکرد دستگاه‌ها در راستای حُسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین باید خود به عنوان یک سازمان تکامل یافته و تمام عیار جلوه گر شود. بازرسان سازمان که نمایندگان آن تلقی می‌شوند، مسئولیت خطیر معرفی سازمان را بر عهده دارند. بازرسانی که امر نظارت را بر عهده دارند، از هر حیث، باید الگو و اثر گذار باشند. اسلام، بازرسان حکومت را به چشم‌های حکومت تعبیر می‌کند زیرا به راستی بازرس، چشم حکومت و حاکم است و حکومتی که نظام بازرسی صحیح و مطمئن نداشته باشد، همانند کوری است که معایب را نمی‌بیند و در منجلاب‌عیوب و مفاسد غوطه‌ور می‌شود. همان‌گونه که برای ارزیابی عملکرد بازرسان، معیارها و شاخص‌هایی جهت تشخیص و تجهیز

وجود دارد باید در پندار، کردار و گفتار آنان نیز ویژگی ها و راهبردهایی تعریف شود تا موازنه آن دو، تعادل، تعامل و تکامل در وظایف خطیر بازرسی را از حیث مادی و معنوی فراهم سازد. به این ترتیب، به مهم ترین ویژگی های اخلاق حرفه ای در نظارت و بازرسی از نگاه اسلامی اشاره شد که بازرسی با شناخت و داشتن این ویژگی ها و راهبردها می تواند ضمن انجام دقیق وظایف خود، فساد اداری را پیشگیری نماید: راهبردها و ویژگی های قلبی (نظیر؛ اخلاص، توکل، نصیحت و خیرخواهی، پرهیز از کینه و غضب، حسن ظن و سوء ظن، خداترسی و دینداری)، راهبردها و ویژگی های قولی (نظیر؛ صمت و رازداری، عیب پوشی، صداقت و راستگویی، تیزبینی، عزت نفس و پرهیز از ذلت، بازرسی همراه با مهربانی و نشاط، روانشناسی آبرو و پرده پوشی، تقیه و توریه، امانت داری) و راهبردها و ویژگی های عملی نظیر: تواضع، صبر و پشتکار، پرهیز از رشوه، خوش خویی و خوش رویی، علم و آگاهی و بهره مندی از تجارب گذشتگان و متخصصان، تبیین اهمیت و ضرورت موضوع برای دستگاه های بازرسی شونده، داشتن دیدی سیستمی و دقت در ارزیابی، رعایت عدالت.

### منابع:

- آرایی، وحید و حسینعلی احمدی گرجی (۱۳۹۰). «اخلاق حرفه ای در نظارت و بازرسی؛ راهبردها و راهکارهای سیاستی»، فصلنامه نظارت و بازرسی، دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا، سال پنجم، شماره پانزدهم.
- ابطحی، سیدمحمد (۱۳۸۳). آموزش و بهسازی سرمایه های انسانی، تهران، مؤسسه فرهنگی کتاب پائیز.
- احمدی گرجی، حسینعلی و وحید آرایی (۱۳۹۲). اخلاق حرفه ای نظارت و بازرسی؛ راهبردها و سیاست ها، تهران، انتشارات فرهیختگان دانشگاه.
- بورف، آل (۱۳۸۳). کیفیت اخلاقی برای تعالی سازمانی، ترجمه رضا نجف بیگی، جعفر رحمانی و اسماعیل کاووسی.
- خوانساری، محمدباقر (بی تا). روضات الجنات، اسماعیلیان قم.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۲). لغت نامه (جلد اول)، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- ساجدی نیا، محمدحسین (۱۳۸۳). اصول و مبانی مدیریت در اسلام، تهران، شهر آشوب.
- سعادت پرور، علی (۱۳۷۴). سر الاسراء، منشورات مکتبه التشیع.
- سیوطی، جلال الدین، الدیاج علی صحیح مسلم، ج ۱، باب ۶۵، حدیث ۲۹.

- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۵). اخلاق حرفه ای، تهران، نشر مجنون.
- القرشی (ابن اخوه)، محمد (۱۴۰۸ق). معالم القریه، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
- قمی، شیخ عباس، سفینه البحار، ج ۷.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق). بحار الانوار، بیروت، مؤسسه الوفاء.
- محسنیان راد، مهدی (۱۳۷۵). مدلی برای روزنامه نگاری در جوامع اسلامی، رسانه، شماره ۴.
- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۶۳). میزان الحکمه، مکتبه الاعلام الاسلامی، چاپ اول.
- مدرسی، سید محمدرضا (۱۳۷۱). فلسفه اخلاق، تهران، سروش.
- معین، محمد (۱۳۷۱). فرهنگ فارسی، تهران، امیر کبیر.
- Svensson, Goran and wood, Greg (2003). The dynamics of business ethics, management decision, vol 41.