نشریه علمی آفاق اطلاعات

مطالعه تأثیر نهادهای نظارتی مستقل در مقایسه با نهادهای نظارتی درون سازمانی بر کاهش فساد و بهبود فرهنگ سازمانی در دستگاه‌های اجرایی با رویکرد حقوق عمومی

یوسف اکبری[1]

۶
سال دوم
تابستان ۱۴۰۴
مقاله پژوهشی
تاریخ دریافت:
۱۴۰۴/۰۶/۰۳
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۴/۰۶/۲۵
صص: ۲۰۴-۱۸۵

چکیده

سازمان های اطلاعاتی و حفاظتی به عنوان یکی از مهم ترین بازو های نظارتی حاکمیت وظیفه بسیار مهمی در بهبود شرایط سلامت و افزایش فرهنگ سازمانی در سیستم اداری کشور دارند. از سویی فساد اداری به عنوان یک چالش مهم در نظام اداری ایران، نیازمند راهکارهای مؤثر و کارآمد جهت پیشگیری و مبارزه با آن است. این پژوهش با رویکرد حقوق عمومی، به بررسی تطبیقی اثربخشی نهادهای نظارتی مستقل و درون‌سازمانی در پیشگیری و مبارزه با فساد اداری در دستگاه‌های اجرایی می‌پردازد. هدف اصلی، شناسایی نقاط قوت و ضعف هر یک از این دو نوع نهاد نظارتی و ارائه راهکارهای عملی برای تقویت نظام نظارتی و ارتقای سلامت اداری در کشور است. روش تحقیق، ترکیبی از مطالعات اسنادی و پیمایشی است. در بخش اسنادی، قوانین و مقررات مرتبط، گزارش‌های سازمان‌های نظارتی و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش پیمایشی، از طریق پرسشنامه و مصاحبه با کارشناسان و مدیران دستگاه‌های اجرایی و سازمان‌های نظارتی، دیدگاه‌ها و تجربیات آن‌ها جمع‌آوری می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که نهادهای نظارتی مستقل، به دلیل استقلال و برخورداری از اختیارات قانونی گسترده‌تر، در کشف و برخورد با موارد فساد اداری، اثربخشی بیشتری دارند؛ اما نهادهای نظارتی درون‌سازمانی نیز به دلیل اشراف بیشتر به فرآیندها و رویه‌های داخلی سازمان، در پیشگیری از بروز فساد و اصلاح ساختارهای فسادزا، نقش مهمی ایفا می‌کنند. این مقاله در نهایت یک مدل ترکیبی را پیشنهاد می‌کند که تعامل سازنده بین هر دو نوع نهاد نظارتی را مورد تأکید قرار می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: نهادهای نظارتی مستقل، نظارت درون‌سازمانی، فساد اداری، فرهنگ سازمانی، شفافیت.

---

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب ، شهرتهران، کشور ایران.

مقدمه

فساد اداری یکی از مهم‌ترین چالش‌های نظام‌های حکمرانی در سراسر جهان به‌شمار می‌رود و تأثیرات مخربی بر کارآمدی دستگاه‌های اجرایی، اعتماد عمومی و توسعه اقتصادی-اجتماعی جوامع دارد . در این میان، نهادهای نظارتی علی الخصوص سازمان های اطلاعاتی و حفاظتی به عنوان مهم‌ترین ابزار کنترل قدرت و پیشگیری از سوء استفاده از اختیارات عمومی، نقشی حیاتی در مبارزه با فساد و ارتقای سلامت اداری ایفا می‌کنند . این نهادها عموماً به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند: نهادهای نظارتی مستقل که خارج از ساختار سازمان‌های تحت نظارت قرار دارند و نهادهای نظارتی درون‌سازمانی که بخشی از ساختار سازمان مربوطه هستند . مسئله اصلی این پژوهش، بررسی تطبیقی اثربخشی این دو نوع نهاد نظارتی در کاهش فساد و بهبود فرهنگ سازمانی در دستگاه‌های اجرایی با رویکرد حقوق عمومی است. سؤال اصلی این است که آیا نهادهای نظارتی مستقل در مقایسه با نهادهای نظارتی درون‌سازمانی، کارآمدی بیشتری در تحقق اهداف نظارتی دارند؟ و در صورت مثبت بودن پاسخ، این برتری ناشی از چه عواملی است؟

فرضیه مقاله بر این اساس شکل گرفته است که نهادهای نظارتی مستقل به دلیل برخورداری از استقلال ساختاری و عدم وابستگی به سازمان‌های تحت نظارت، در مقابله با فساد سیستماتیک مؤثرتر عمل می‌کنند؛ در حالی که نهادهای نظارتی درون‌سازمانی به دلیل شناخت عمیق‌تر از فرآیندهای سازمان، نقش مؤثرتری در بهبود فرهنگ سازمانی و پیشگیری از تخلفات جزئی دارند.

۱.مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۱.مفهوم‌شناسی نظارت در حقوق عمومی:

نظارت در ادبیات حقوق عمومی به معنای فرآیند بررسی انطباق عملکرد نهادها و مقامات عمومی با قوانین، مقررات و اصول حاکم بر فعالیت‌های اداری است نظارت را به عنوان «ابزار صیانت از حقوق شهروندان در برابر تصمیمات و اقدامات خودسرانه مقامات عمومی» تعریف می‌کنند .در این راستا، صاحب نظران بر نقش اساسی نظارت در تضمین حاکمیت قانون و پاسخگویی نظام اداری تأکید می‌کند. طبق نظریه تفکیک قوا و نظام کنترل و توازن، نظارت یکی از ارکان اساسی دولت‌های مدرن و دموکراتیک است که در قالب نهادهای متنوع نظارتی قابل پیگیری است .

۱-۲ .پیشینه پژوهش:

مطالعات متعددی در زمینه نقش نهادهای نظارتی در مبارزه با فساد و بهبود فرهنگ سازمانی انجام شده است که نتیجتاً استقلال ساختاری این نهادها، همبستگی معناداری با اثربخشی آنها در مبارزه با فساد دارد. در ایران، مطالعه انجام شده نشان می‌دهد نهادهای نظارتی مستقل در مقایسه با نهادهای درون‌سازمانی، قاطعیت بیشتری در برخورد با مصادیق فساد. با این حال، پژوهش دیگری حاکی از آن است که نهادهای نظارتی درون‌سازمانی در پیشگیری از تخلفات اداری و ایجاد فرهنگ خودکنترلی، موفق‌تر عمل می‌کنند.در مطالعه‌ای با عنوان «آسیب‌شناسی نظام نظارتی ایران»، تعدد و موازی‌کاری نهادهای نظارتی را یکی از چالش‌های اصلی نظام اداری کشور دانسته‌اند که منجر به سردرگمی دستگاه‌های اجرایی و کاهش اثربخشی نظارت می‌شود.

۱-۳.روش‌شناسی پژوهش:

این پژوهش با رویکرد توصیفی-تحلیلی و با رویکرد تطبیقی انجام شده است و داده‌های مورد نیاز از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و مدارک مرتبط (قوانین، مقررات، گزارش‌های رسمی) گردآوری شده‌اند. همچنین، برای تکمیل یافته‌ها، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با تعدادی از متخصصان و مدیران دستگاه‌های نظارتی (نهادهای نظارتی مستقل و نهادهای نظارتی درون‌سازمانی) انجام شده که به صورت هدفمند از میان دستگاه‌هایی با بیشترین تعامل با نهادهای نظارتی انجام پذیرفته است .

۲.رویکرد حقوق عمومی به نهادهای نظارتی

حقوق عمومی، به عنوان شاخه‌ای از حقوق که به تنظیم روابط بین دولت و شهروندان می‌پردازد، می‌تواند چارچوبی مناسب برای تحلیل نقش و مسئولیت‌های نهادهای نظارتی در نظام اداری فراهم کند .از منظر حقوق عمومی، نهادهای نظارتی وظیفه دارند که از حقوق شهروندان در برابر سوء استفاده از قدرت و اختیارات اداری محافظت نموده و از سلامت و کارآمدی نظام اداری اطمینان حاصل نمایند .اصل حاکمیت قانون، اصل شفافیت، اصل پاسخگویی، و اصل رعایت حقوق شهروندی، از جمله مهم‌ترین اصول حقوق عمومی هستند که باید در عملکرد نهادهای نظارتی مورد توجه قرار گیرند .

حقوق عمومی نظارت برسازمان ها را به عنوان ابزاری برای قانون مداری، حفظ نظم و برقراری عدالت اجتماعی و ... امری واضح و مبرهن دانسته و بر آن تاکید دارد. از سویی علت و فلسفه اصلی نظارت وجود فساد و قانون گریزی است. لذا اشاره به **علل بروز فساد اداری** نیز ضروری بوده که برخی از مهم‌ترین این علل عبارتند از :ضعف نظام‌های کنترلی و نظارتی، فقدان شفافیت،ضعف فرهنگ سازمانی ، ضعف نظام حقوقی و قضایی، پایین بودن سطح حقوق و مزایای کارکنان،فقدان شایسته‌سالاری و... .

۳.نهادهای نظارتی

نقش، وظایف، و انواع :نهادهای نظارتی، نقش مهمی در پیشگیری و مبارزه با فساد اداری ایفا می‌کنند. این نهادها، با انجام وظایفی چون بازرسی، نظارت، حسابرسی، و رسیدگی به شکایات، می‌توانند موارد فساد را کشف نموده، متخلفان را مجازات نموده، و زمینه‌های بروز فساد را از بین ببرند .

قبل از ورود به بحث لازم است فهرستی از نهاد ها و سازمان های نظارتی در جمهوری اسلامی ایران را بصورت فهرست وار اشاره کنیم(مخلص الائمه، فرزاد،اندیشکده شفافیت برای ایران،۱۳۹۶):

۱ .نهادهای نظارتی قوه مجریه

۱-۱ .سازمان برنامه و بودجه

۱-۲ .وزارت اطلاعات

۱-۳ .ذی‌حساب وزارت اقتصاد و دارایی (سازمان‌هایی که مشمول قانون محاسبات عمومی قرار دارند ذی‌حساب دارند)

۱-۴ .سازمان حسابرسی

۱-۵ .بانک مرکزی

۱-۶ .سازمان حمایت از مصرف کنندگان و تولیدکنندگان

۱-۷ .سازمان تعزیرات حکومتی

۱-۸ .دفاتر ارزیابی عملکرد و رسیدگی به شکایات + حسابرسان داخلی

۱-۹ .ستاد مرکزی مبارزه با قاچاق کالا و ارز

۱-۱۰ .بازرسی ویژه ریاست جمهوری

۱-۱۱ .سازمان تنظیم مقررات و ارتباطات رادیویی

۱-۱۲ .سازمان ملی استاندارد ایران

۱-۱۳ .دفتر نظارت و اعتباربخشی امور درمان

۱-۱۴ .هیأت عالی نظارت (موضوع ماده ۲۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری)

۱-۱۵ .مرکز نظام ایمنی هسته‌ای کشور

۱-۱۶ .هیأت نظارت بر اجرای قانون اساسی

۲ .نهادهای نظارتی قوه مقننه

۲-۱ .دیوان محاسبات کشور (بالاترین مقام نظارتی قوه مقننه است)

۲-۱-۱ .اصل پنجاه و پنج قانون اساسی

۲-۱-۲ .اصل ۷۶ قانون اساسی

۲-۱-۳ .اصل ۱۸۹ قانون اساسی

۲-۲. معاونت نظارت مجلس

۲-۲-۱ .ساختار معاونت نظارت در مجلس

۲-۳ .کمیسیون اصل نود

۳ .نهادهای نظارتی در قوه قضائیه

۳-۱ .سازمان بازرسی کل کشور

۳-۱-۱ .اصل ۱۷۴ قانون اساسی

۳-۲ .دیوان عدالت اداری

۳-۳ .دادستانی کل کشور

۳-۴ .دادسرای انتظامی قضات

۳-۵ .دفتر اجرای اصل ۱۴۲ قانون اساسی

۳-۶ .دفتر صیانت از حقوق شهروندی

۴ .نهادهای خارج از قوای سه‌گانه

۴-۱ .شورای نگهبان

۴-۲ .مجمع تشخیص مصلحت نظام (دو وظیفه نظارتی دارد)

۴-۳ .بازرسی دفتر مقام معظم رهبری

۴-۴ .شورای نظارت بر سازمان صدا و سیما

۴-۵ .هیأت عالی نظارت بر منابع نفتی

۴-۶ .شورای رقابت و مرکز ملی رقابت

۴-۷ .مرکز ملی فضای مجازی

۴-۸ .سازمان تنظیم مقررات صوت و تصویر فراگیر در فضای مجازی

۴-۹ .سازمان نظام مهندسی (سازمان نظام مهندسی مسکن، پزشکی، معدن و کشاورزی)

۴-۱۰ .نهادهای نظارتی قانون نظام صنفی کشور

۴-۱۱ .هیأت رسیدگی به شکایات قانون برگزاری مناقصات

۴-۱۲. حفاظت و اطلاعات واحدهای تابعه نیروهای مسلح

۴-۱۳. سازمان اطلاعات سپاه

۴-۱۴. فراجا

بطور کلی دو نوع نظارت اعمال می‌شود: نظارت بیرونی یعنی نظارتی که از طرف دیگر قوا بر قوه دیگر اعمال می‌گردد مانند نظارت قضائی قوه قضائیه و نظارت سیاسی مجلس شورای اسلامی و نظارت درونی که قوه مجریه جهت جلوگیری از اشتباه و انحرافات در تصمیمات و اعمال سازمان‌های اداری تحت امر خود انجام می‌دهد که نظارت درون‌سازمانی نیز نامیده می‌شود و عمدتاً از طریق سلسله مراتب اداری اعمال می‌شود. با توجه به گستردگی بی‌حد و حصر نظام‌های اداری در دنیای امروز قوه اجرایی کشور تنها درگیر اجرای قانون نیست بلکه در سطحی فراتر مدیریت خدمات کشوری نیز بر عهده او است. نظارت بر این تشکیلات عظیم با این همه مسئولیت تنها به طریق بیرونی حاصل کفایت نمی‌کند و همچنین که نظارت درون‌سازمانی قادر به کنترل جزئیات نیست (طباطبائی مؤتمنی، ۱۳۶۷: ۱۲).

۳-۱. انواع نهادهای نظارتی از منظر استقلال ساختاری

نهادهای نظارتی را می‌توان بر اساس معیارهای مختلفی دسته‌بندی نمود. یکی از مهم‌ترین این معیارها، میزان استقلال آن‌ها از دستگاه‌های اجرایی است. بر این اساس، نهادهای نظارتی به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند :نهادهای نظارتی مستقل و نهاد های نظارتی درون سازمانی.

۳-۱-۱ .نهادهای نظارتی مستقل:

این نهادها سازمان‌هایی هستند که خارج از ساختار دستگاه اجرایی قرار دارند و از استقلال ساختاری، مالی و عملکردی برخوردارند. این نهادها معمولاً به قوه مقننه، قضائیه یا مستقیماً به رأس هرم حاکمیت گزارش می‌دهند. نمونه‌های بارز این نهادها در نظام حقوقی ایران شامل دیوان محاسبات کشور، سازمان بازرسی کل کشور، کمیسیون اصل نود و هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری است . مهم‌ترین ویژگی این نهادها، مصونیت آنها از فشارهای داخلی دستگاه‌های اجرایی و عدم وابستگی به مدیران ارشد سازمان‌های تحت نظارت است. مطالعات تطبیقی انجام شده نشان می‌دهد در کشورهای با شاخص‌های پایین فساد، نهادهای نظارتی مستقل از قدرت و اختیارات گسترده‌ای برخوردارند.

۳-۱-۲.نهادهای نظارتی درون‌سازمانی:

نهادهای نظارتی درون‌سازمانی، واحدهایی هستند که در ساختار داخلی دستگاه‌های اجرایی قرار دارند و معمولاً زیر نظر بالاترین مقام اجرایی سازمان فعالیت می‌کنند . در نظام اداری ایران، دفاتر بازرسی و پاسخگویی به شکایات، واحدهای حراست، و کمیته‌های انضباطی نمونه‌هایی از این نهادها هستند .مزیت اصلی این نهادها، آشنایی عمیق آنها با ساختارها، فرآیندها و چالش‌های درونی سازمان است که امکان تشخیص دقیق‌تر موارد تخلف و انحراف را فراهم می‌کند. با این حال، وابستگی ساختاری و مالی این نهادها به مدیران ارشد سازمان، استقلال عمل آنها را محدود می‌سازد.

برخی معتقدند در تحقیقات و تألیفات صورت گرفته پیرامون نظارت بر عملکرد دولت اغلب بر نظارت بیرونی تمرکز شده است و نظارت درون‌سازمانی را غالباً به طور کلی و گذرا در ضمن مباحث کتاب‌های حقوق اداری یا مالیه عمومی به طور مختصر تشریح کرده‌اند این در حالیست که اهمیت و ضرورت نظارت سلسله مراتبی درونی به مراتب بیش از سایر نظارت‌ها به نظر می‌رسد و

کارآمدی و پویایی سیستم اداری یک کشور، رابطه مستقیمی با نوع و نحوه نظارت درون سازمانی دارد(امامی،دهقان،۱۳۹۲: ۲).

نکته قابل توجه اینکه از جمله مهم ترین مراجع نظارت درون سازمانی حراست های سازمان ها هستند که یقیناً نهاد حراست باید مستقل و به دور از تعارفات به دنبال منافع مردم و حفظ حریم و امنیت شغلی، خصوصی و عمومی کارمندان و مردم باشد .

در اردیبهشت ماه ۱۴۰۰ طرح" استقلال حراست نهادها و دستگاه‌های اجرایی" در مجلس شورای اسلامی به امضای ۴۵ نفر از نمایندگان رسید و جهت طی مراحل قانونی به هیئت رییسه تقدیم شد.

در مقدمه و دلایل توجیهی طرح آمده است: مدت زیادی است که در ادارات و سازمان‌ها مشکلاتی وجود دارد که غالباً مربوط به مدیریت‌های کلان و خُرد آن مجموعه است .در واقع چون مسئولین حراست‌های ادارات و سازمان‌ها، توسط مدیران بالادستی آنان انتخاب می‌گردند، مسئولین حراست‌ها برای برخورد مناسب و درخور جرم، شرایط مناسب را ندارند.

چگونه یک فردی که به عنوان مسئول حراست، توسط مدیر بالادستی همان محل خدمت خود انتخاب می‌شود و قرار است مدتی در همان شغل باقی بماند و از تخلفات مدیری که او را انتخاب کرده‌است، چشم‌پوشی نکند؟ لذا برای حفظ جایگاه حراست و از بین بردن هرگونه ملاحظات در نادیده‌گرفتن جرائم بعضی از مدیران و یا افراد خاص، و همچنین جلوگیری از هرگونه فساد اداری، این طرح تنظیم شده‌است تا مسئولین حراست‌های ادارات و سازمان‌ها مستقیماً با انتخاب شورایی متشکل از وزارت اطلاعات، قوه‌ی قضائیه و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی تعیین گردند.

ماده‌ی واحده: مدیران حراست کلیه‌ی نهادها و دستگاه‌های اجرائی، توسط شورایی متشکل از رئیس قوه‌ی قضائیه، وزیر اطلاعات و رئیس سازمان اطلاعات سپاه پاسداران انقلاب اسلامی انتخاب می‌گردند(https://fashnews.ir/110588). لیکن با کمال تعجب هنوز این طرح معطل مانده و تصویب نشده است.

۳-۲.مقایسه ساختاری نهادهای نظارتی مستقل و درون‌سازمانی:

بررسی ساختار حقوقی و سازمانی نهادهای نظارتی نشان می‌دهد که در ابعاد زیر تفاوت‌های معناداری بین این دو نوع نهاد وجود دارد :

نهادهای نظارتی مستقل: در این گروه ، منبع اقتدارقانون اساسی یا قوانین عادی بوده و نحوه انتصاب مدیران توسط مقامات عالی خارج از سازمان می باشد. در حوزه استقلال مالی نیز بودجه مستقل بوده و وابستگی ندارد. دامنه اختیارات نیزگسترده و فراسازمانی است و قدرت ضمانت اجرایی بالا دارد.

نهادهای نظارتی درون‌سازمانی : منبع اقتدار این گروه دستورالعمل‌های اداری و ضوابط داخلی بوده و نحوه انتصاب مدیران توسط مدیران ارشد همان سازمان می باشد. استقلال مالی نداشته و وابستگی به بودجه سازمان متبوع دارد که این امر می تواند در أمور کاری تاثیر منفی بگذارد. دامنه اختیارات این مجموعه نیز محدود به چارچوب سازمان است و قدرت ضمانت اجرایی آن در برخورد قاطع با تخلفات متوسط تا پایین ارزیابی می شود.

۳-۳.تأثیر نهادهای نظارتی بر کاهش فساد اداری:

یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد نهادهای نظارتی مستقل در شناسایی و برخورد با مصادیق فساد سیستماتیک و کلان، اثربخشی بیشتری دارند. میزان کشف تخلفات مالی توسط نهادهای نظارتی مستقل در سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۹، حدود ۶۸ درصد بیشتر از نهادهای نظارتی درون‌سازمانی بوده است .با این حال، در زمینه پیشگیری از تخلفات و کشف موارد جزئی فساد، نهادهای نظارتی درون‌سازمانی عملکرد بهتری داشته‌اند. طبق داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، ۷۵ درصد از متخصصان معتقدند حضور مستمر واحدهای نظارتی درون‌سازمانی و آشنایی آنها با نقاط آسیب‌پذیر سازمان، نقش مهمی در پیشگیری از شکل‌گیری فساد دارد .و با توجه به نتایج مشابهی نتایج پژوهش نشان می‌دهد که نهادهای نظارتی مستقل در کشف و برخورد با موارد کلان فساد و فساد سیستماتیک موفق‌تر عمل می‌کنند. بر اساس گزارش‌های رسمی سازمان بازرسی کل کشور در سال ۱۳۹۹، این نهاد توانسته است بیش از ۶۵ درصد پرونده‌های کلان فساد اقتصادی را شناسایی و برای رسیدگی به مراجع قضایی ارسال کند (گزارش عملکرد سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۹۹).

در مقابل، نهادهای نظارتی درون‌سازمانی در شناسایی تخلفات جزئی و انحرافات اداری موفق‌تر هستند. واحدهای حسابرسی داخلی دستگاه‌های اجرایی توانسته‌اند بیش از ۸۰ درصد موارد انحراف از آیین‌نامه‌های مالی و اداری را قبل از تبدیل شدن به تخلف جدی شناسایی و اصلاح کنند.

به این ترتیب که نهادهای نظارتی درون‌سازمانی نقش پیشگیرانه داشته و گزارش‌های خود را به صورت منظم به نهادهای مستقل ارائه می‌کنند و نهادهای مستقل با بهره‌گیری از این اطلاعات، اقدامات نظارتی هدفمندتری انجام می‌دهند.

هدف از نظارت درونی را اطمینان از عملکرد و روند صحیح اداری هم از حیث مطابقت اعمال اداری با قواعد و مقررات و هم از جهت کارایی آن گشته و در نهایت باید این امر را ممکن سازد که آیا اداره با توجه به امکاناتی که در اختیار دارد توانسته است وظایف خود را به خوبی انجام دهد (راسخ، ۱۳۸۸: ۱۹) .در واقع هدف نظارت درونی ابعاد پیش‌گفته این نوع نظارت را پوشش می‌دهد . هدف و کارکرد دیگری نیز که در نظارت درونی دنبال می‌شود اینست که به نقاط قوت و ضعف مدیریت امور پی می‌برند و به ارزیابی نظارت‌شوندگان و نهادهای تحت نظارت می‌پردازند (الوانی، ۱۳۷۹: ۷۸). با این اوصاف نظارت درونی ابزار مؤثری است برای ارتقاء و بهبود زمامداری و مدیریت خدمات سازمان است. در کنار اینها دو هدف جزئی‌تر نیز محقق می‌شود: اول ثبت مرحله به مرحله اقدامات جزئی و نتایج کوتاه مدت آنها و دوم الگوسازی فرآیندهای موفق توسط سازمان‌های مشابه دیگر .هیچ برنامه و هدفی بدون وجود کنترل محقق نمی‌شود، از این رو گاهی دانشمندان مدیریت کنترل درونی و مدیریت را مترادف هم می‌آورند (همان: ۸۴).

۳-۴ .تأثیر نهادهای نظارتی بر فرهنگ سازمانی :

نهادهای نظارتی درون‌سازمانی تأثیر بیشتری بر شکل‌گیری فرهنگ سازمانی دارند. در صورتی که نظارت درونی سازمانی به خوبی اعمال گردد سازمان در مسیر صحیح حرکت نموده و اهداف را محقق خواهد نمود و به مرحله نظارت برون‌سازمانی نخواهد رسید. بعلاوه به لحاظ گستردگی حیطه های وظایف و اختیارات در قوه مجریه به عنوان یک سازمان، امکان کنترل کامل از طریق بیرونی وجود ندارد. در واقع کنترل بیرونی بر شیوه صحیح اعمال کنترل درونی نیز صورت می‌گیرد؛ اینکه آیا سازمان با کنترل حوزه تابع خود توانسته است اهداف را محقق و قوانین و مقررات را اجرا نماید و جلوی تخطی از قوانین و مقررات را بگیرد .نظارت درونی بخش اعظمی از «هنر مدیریت

سازمان اداری دولت» است و قوه مجریه به عنوان اساسی‌ترین رکن اجرایی کشور بدون اعمال کنترل درونی و شیوه منظم و قانونمند پاسخگویی، نخواهد توانست امور کشور را اداره نماید و کشور دچار هرج و مرج و بی‌سامانی خواهد شد. از سوی دیگر ضرورت پاسخگویی به نهادها و مقامات ناظر بیرونی اقتضا دارد مسئولان قوه اجرایی ابتدا خود نظارتی سلسله مراتبی فراگیر و فعال بر دستگاه‌های اجرایی تابعه خود داشته باشند (امامی،دهقان،۱۳۹۲: ۶).

نهادهای نظارتی درون سازمانی به دلیل حضور مستمر در محیط سازمان و تعامل روزانه با کارکنان، می‌توانند ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی را در فرهنگ سازمانی نهادینه کنند. سازمان‌های با واحدهای نظارت درونی قدرتمند، فرهنگ شفافیت و پاسخگویی بالاتری دارند. با این حال، نهادهای نظارتی مستقل نیز با انتشار عمومی گزارش‌های نظارتی و برخورد قاطع با متخلفان و نیز با ایجاد خطر برخورد قانونی جدی با متخلفان، به عنوان عامل بازدارنده عمل می‌کنند. سازمان‌هایی که مورد نظارت مستمر نهادهای نظارتی مستقل قرار دارند، کمتر با موارد فساد سیستماتیک مواجه می‌شوند وبه تقویت فرهنگ قانون‌مداری و پرهیز از تخلف کمک می‌کنند. نهادهای نظارتی درون‌سازمانی تأثیر عمیق‌تری بر فرهنگ سازمانی و ایجاد سازوکارهای خودکنترلی دارند. این امر به دلیل نقش آموزشی و فرهنگ‌سازی این نهادها و همچنین احساس نظارت مستمر در کارکنان است.

لذا باید فرهنگ نظارت پذیری و رعایت سلسله مراتب اداری در بین کارکنان نهادینه گردد.برخی حقوقدانان نظارت سلسله مراتبی را نظام تبعیت دانسته اند. یعنی در نظام سلسله مراتبی هر رتبه ملزم به تبعیت از دستورات صاحب رتبه بالاتر است. بدین ترتیب مقامات مادون تابع مقامات مافوق می‌باشند و این اقتدار مقامات مرکزی، به اقتدار سلسله مراتبی تعبیر می‌شود. اقتدار سلسله مراتبی به مقامات مرکزی اولویت‌هایی بر اشخاص و تصمیمات مقامات محلی اعطاء می‌نماید(موسی‌زاده، ۱۳۸۸: ۹۳). اهمیت سلسله مراتب اداری و نظارت از طریق آن به حدی است که بسیاری سلسله مراتبی بودن را شاخصه اصلی نظارت درونی دولت می‌دانند(انصاری، ۱۳۸۱: ۸۳).

۴.بررسی یک نمونه موفق

براساس آمارهای منتشرشده، بیش از دو سوم کل کشورهای جهان در زمره کشورهای فاسد قرار دارند، در این میان سنگاپور یکی از کشورهایی است که طی تاریخ چند دهه خود از زمان شکل گیری و استقلال، مبارزه با فساد را در اولویت سیاست هایش قرار داده و اکنون از سالم ترین جوامع جهان به شمار می آید. این کشور در اوایل دهه ۵۰ میلادی که تحت استعمار بریتانیا قرار داشت، با فساد گسترده مواجه بود. اما با روی کار آمدن حزب اقدام مردم در سال ۱۹۵۹، تدابیر مبارزه با فساد در سنگاپور شدت و جدیت بیشتری به خود گرفت. دولت سنگاپور بلافاصله قانون جلوگیری از فساد را که هدف اصلی آن کاهش فرصت های ارتکاب تخلف های مالی و اداری بود، تصویب کرد.

سنگاپور در گزارش شاخص درک فساد، آی سی پی (ICP، در سال ۲۰۱۷ با یک رتبه ارتقا نسبت به سال ۲۰۱۶ در میان ۱۸۰ اقتصاد جهان در رتبه ششم قرار گرفت. اراده سیاسی، اصلاحات، ایجاد و توانمندسازی آژانس مبارزه با فساد،افزایش دستمزدها، شایسته سالاری، تلاش ها و همکاری های منطقه ای و بین المللی مهم ترین عوامل این موفقیت بودند.سنگاپور که فساد در آن زمانی به امری عادی و روزمره تبدیل شده بود، امروزه با اقدامات انجام شده طی چند دهه گذشته به عنوان یکی از نمونه های منحصر به فرد در آسیا و جهان شناخته می شود(خبرگزاری جمهوری اسلامی، (۱۳۹۷) عبور از فساد؛سنگاپور الگوی آسیایی، کد خبر: ۸۳۰۲۷۲۵۲).

۵.تحلیل یافته‌ها

۱-۵.مزایا و معایب نهادهای نظارتی مستقل:

این نهادها با برخورداری از استقلال ساختاری و مالی، امکان رسیدگی بی‌طرفانه به تخلفات و موارد فساد را دارند. این نهادها به دلیل عدم وابستگی به دستگاه‌های اجرایی، از فشارهای داخلی مصون بوده و می‌توانند با قاطعیت بیشتری با متخلفان برخورد کنند . با این حال، نهادهای نظارتی مستقل با چالش‌هایی نیز مواجه هستند. فاصله ساختاری بین این نهادها و دستگاه‌های تحت نظارت، ممکن است به عدم درک کامل پیچیدگی‌های داخلی سازمان‌ها منجر شود. علاوه بر این، نگاه بیرونی این نهادها گاه به رویکرد مچ‌گیرانه و نه اصلاحی می‌انجامد که تأثیر منفی بر جو سازمانی

دارد . تجارب کشورهای موفق در کاهش فساد مانند فنلاند و نیوزیلند نشان می‌دهد نهادهای نظارتی مستقل زمانی اثربخشی بیشتری دارند که با رویکرد اصلاحی و نه صرفاً تنبیهی عمل کنند و برای دستگاه‌های اجرایی نقش مشاوره و راهنمایی نیز داشته باشند.

بطور کلی طبق مطالعات انجام شده، نهادهای نظارتی مستقل از مزایای زیر برخوردارند:

۱ .استقلال در فرآیندهای نظارتی و عدم تأثیرپذیری از مدیران سازمان تحت نظارت

۲ .برخورداری از اختیارات قانونی گسترده‌تر برای برخورد با متخلفان

۳ .امکان اتخاذ رویکرد فراسازمانی و سیستمی در شناسایی و رفع ریشه‌های فساد

۴ .بی‌طرفی نسبی و رهایی از وابستگی‌های درون‌سازمانی

با این حال، این نهادها با چالش‌هایی نیز مواجه هستند از جمله:

۱ .عدم آشنایی کافی با پیچیدگی‌های فرآیندهای سازمانی

۲ .هزینه‌بر بودن و کندی فرآیندهای نظارتی

۳ .تمرکز بیشتر بر کشف تخلفات به جای پیشگیری

۴ .احتمال تداخل وظایف با سایر نهادهای نظارتی

۵. محدودیت منابع مالی و انسانی

۶. فقدان هماهنگی و همکاری بین نهادهای نظارت

۲-۵. مزایا و معایب نهادهای نظارتی درون‌سازمانی:

نظارت درونی در سازمان متمرکز اداری بسیار گسترده و وسیع است و طیف مختلفی از انواع نظارت‌ها و سازمان‌ها و مقامات ناظر را در برمی‌گیرد. نظام‌مند کردن و قاعده‌مند نمودن سیستم نظارتی اداری بر حجم عظیمی از فعالیت‌های اجرایی کشور که بر عهده قوه مجریه قرار گرفته نیازمند بسترهای قانونی روشن و گویایی است (امامی،دهقان،۱۳۹۲: ۲). این نهادها به دلیل آشنایی با ساختارها و فرآیندهای داخلی سازمان، توانایی شناسایی دقیق‌تر نقاط آسیب‌پذیر و زمینه‌های بروز تخلف را دارند. این نهادها با حضور مستمر در محیط سازمان، امکان پیشگیری از شکل‌گیری فساد را فراهم می‌کنند . استقرار واحدهای نظارتی درون‌سازمانی به ایجاد فرهنگ خودکنترلی و پاسخگویی در سازمان کمک می‌کند و هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی تخلفات را کاهش می‌دهد. با این حال، وابستگی ساختاری و مالی این نهادها به مدیران ارشد سازمان، استقلال عمل آنها را

محدود می‌سازد. در موارد فساد سیستماتیک که مدیران ارشد نیز در آن دخیل هستند، این نهادها کارآیی لازم را نداشته و حتی ممکن است به نهادی برای پوشاندن تخلفات تبدیل شوند .

در مجموع مزایای نهادهای نظارتی درون‌سازمانی عبارتند از:

۱ .آشنایی عمیق با ساختار، فرآیندها و فرهنگ سازمانی

۲ .امکان اقدام سریع و به‌موقع در شناسایی و اصلاح انحرافات

۳ .هزینه کمتر فرآیندهای نظارتی

۴ .تأثیر مثبت بر فرهنگ خودکنترلی و پیشگیری از تخلفات

محدودیت‌های نهادهای نظارتی درون‌سازمانی نیز شامل موارد زیر است:

۱ .وابستگی ساختاری و عملکردی به مدیران سازمان تحت نظارت

۲ .محدودیت اختیارات قانونی در برخورد با متخلفان

۳ .امکان تأثیرپذیری از روابط و فشارهای درون‌سازمانی

۴ .ناتوانی در شناسایی و مقابله با فساد سیستماتیک

۵. احتمال فساد مامورین نظارتی درون سازمانی بواسطه آشنایی با کارکنان متخلف

۶. فقدان تخصص و تجربه کافی

۷. فقدان قدرت اجرایی

ارائه مدل ترکیبی مطلوب با رویکرد حقوق عمومی بر اساس یافته‌های پژوهش، الگوی مطلوب نظارت، ترکیبی از نهادهای نظارتی مستقل و درون‌سازمانی است که در آن هر نهاد بر اساس مزیت‌های نسبی خود عمل می‌کند. در این مدل نهادهای نظارتی درون‌سازمانی بر پیشگیری از تخلفات و ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب تمرکز دارند و نهادهای نظارتی مستقل، نقش نظارت عالیه و برخورد با موارد فساد سیستماتیک را بر عهده دارند .در این مدل، هماهنگی و تعامل بین نهادهای نظارتی از طریق سازوکارهای قانونی مشخص تضمین می‌شود و از موازی‌کاری و تداخل وظایف جلوگیری می‌شود. وجود یک نهاد هماهنگ‌کننده در رأس نظام نظارتی کشور می‌تواند به انسجام فعالیت‌های نظارتی کمک کند . لذا باید گفت یکی از چالش‌های اساسی در نظام نظارتی ایران، عدم هماهنگی کافی میان نهادهای نظارتی مستقل و درون‌سازمانی است. موازی‌کاری و تداخل وظایف میان نهادهای نظارتی مختلف باعث افزایش هزینه‌های نظارتی و کاهش اثربخشی آنها شده

است. مقایسه با کشورهای موفق در مبارزه با فساد نشان می‌دهد که در کشورهایی مانند کره جنوبی و فنلاند، سازوکارهای مشخصی برای هماهنگی میان نهادهای نظارتی مستقل و درون‌سازمانی وجود دارد. برای مثال، در کره جنوبی، کمیسیون هماهنگی نهادهای نظارتی با عضویت نمایندگان نهادهای نظارتی مختلف تشکیل شده که وظیفه آن تقسیم کار و جلوگیری از موازی‌کاری است.

از سویی عبور از شیوه های سنتی و ورود به ابزار های جدید از جمله نظارت الکترونیکی یکی از مفاهیم جدید مدیریتی است که به عنوان مفهومی کارآمد در خدمت و تکمیل دولت الکترونیکی بسیار مورد استقبال واقع شده است. برنامه ریزی منابع سازمان, سیستمی است که می تواند با نظم دادن یکپارچه به تمامی اطلاعات تولید شده و ثبت, دسته بندی و طبقه بندی, پردازش و ارایه گزارش های مدیریتی, تمامی این اطلاعات را در اختیار مدیران قراردهد تا در نظام برنامه ریزی و نظارت مورد استفاده قرار گیرد محدودیت های قانونی و آموزشی مهم ترین محدودیت های اجرای نظارت الکترونیک هستند و مدیران و کارکنان از آگاهی فرهنگی و شناخت لازم از به کارگیری سیستم مذکور برخوردار می باشند که در واقع از جمله نقاط قوت به کارگیری این ابزار نظارتی است. محدودیت های فنی, آموزشی, سیستمی, قانونی و فرهنگی از اهمیت یکسانی در سازمان بازرسی کل کشور برخوردار نیستند و محدودیت های قانونی, آموزشی, سیستمی, فنی و فرهنگی به ترتیب در رتبه های اول تا پنجم اهمیت هستند(حسینی، فولادی، ۱۳۸۹ : ۱).

عناصر کلیدی این مدل ترکیبی عبارتند از : تقسیم کار مشخص بین نهادهای نظارتی مستقل و درون‌سازمانی ، گزارش‌دهی منظم نهادهای درون‌سازمانی به نهادهای مستقل ، تبادل اطلاعات و تجارب بین نهادهای نظارتی ، برگزاری دوره‌های آموزشی مشترک ، استفاده از فناوری‌های نوین در فرآیندهای نظارتی ، مشارکت نهادهای مدنی و رسانه‌ها در نظارت عمومی و ... . لذا بایدبرای ارزیابی اثربخشی نهادهای نظارتی، شاخص‌های به این قرار مورد استفاده قرار بگیرد: میزان کشف و برخورد با موارد فساد، اثربخشی اقدامات پیشگیرانه، تأثیر بر فرهنگ سازمانی و رفتار کارکنان، میزان پاسخگویی و شفافیت دستگاه‌های اجرایی، سرعت و دقت در فرآیندهای نظارتی، هزینه فایده اقدامات نظارتی، هزینه اقدامات خلاف قانون برای متخلف و ... .

بعلاوه باید گفت مدیریت و ساماندهی زندگی اجتماعی در دوران حاضر به دلیل پیچیدگی فرآیندهای گوناگون سیاسی, امنیتی و... در محیط های جغرافیایی از جمله شهرهای بزرگ, کاری

بس طاقت فرسا بوده و نیازمند به کارگیری روش ها و ابزار کارآمد در این زمینه است. مسلما همه دولت ها برای تامین نیازهای گوناگون شهروندان خود از جمله امنیت محیط های شهری, از همه امکانات و ابزارهای لازم بهره گیری می نمایند, لیکن با این وجود, همواره فضاهایی وجود دارند که علیرغم تلاش دولت ها, خارج از نظارت و کنترل آن ها هستند. در این قبیل فضاها که به منزله حفره های دولت محسوب می شوند, حجم گسترده ای از جرائم و ناامنی های پیدا و پنهان بوقوع می پیوندد که باعث اختلال در جریان طبیعی امور اجتماعی می گردند.لذا به کارگیری ابزار هوشمند نظارت و کنترل از ضروریات زندگی کنونی بوده که می بایست به کمک نظارت های سنتی بیاید(واثق، حاتمی نژاد، جعفری،۱۳۹۶ : ۱).

۶.نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش با هدف بررسی تطبیقی نقش و تأثیر نهادهای نظارتی مستقل در مقایسه با نهادهای نظارتی درون‌سازمانی در کاهش فساد و بهبود فرهنگ سازمانی در دستگاه‌های اجرایی با رویکرد حقوق عمومی انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که هر دو نوع نهاد نظارتی، مزایا و محدودیت‌های خاص خود را دارند و استفاده بهینه از ظرفیت‌های آنها مستلزم ایجاد هماهنگی و تعامل سازنده بین آنهاست تا بر کاهش فساد و بهبود فرهنگ سازمانی در دستگاه‌های اجرایی با رویکرد حقوق عمومی اثر بیشتری بگذارد وموجب ارتقای سلامت اداری و کاهش معنادار فساد در دستگاه‌های اجرایی گردد.

نهادهای نظارتی مستقل با داشتن استقلال ساختاری و عملکردی، قدرت بیشتری در برخورد با موارد فساد و تخلف دارند و کمتر تحت تأثیر مناسبات درون‌سازمانی قرار می‌گیرند. این نهادها به دلیل نگاه فراسازمانی، توانایی بیشتری در شناسایی الگوهای فساد سیستمی و ساختاری دارند. از سوی دیگر، نهادهای نظارتی درون‌سازمانی به دلیل اشراف بیشتر بر فرایندها و مناسبات داخلی سازمان، قابلیت بالاتری در پیشگیری از تخلفات و ناهنجاری‌های سازمانی داشته و می‌توانند به صورت پیشگیرانه عمل کنند.

بر اساس نتایج این پژوهش، اثربخشی نظام نظارتی مستلزم ایجاد یک چارچوب حقوقی منسجم و هماهنگ، تعیین دقیق حدود صلاحیت هر نهاد، تقویت استقلال نهادهای نظارتی، استفاده از

فناوری‌های نوین در امر نظارت، مشارکت شهروندان در فرایند نظارت، و شفافیت فرایندهای کاری است. همچنین، توجه به بعد فرهنگی و ارزشی در کنار ابعاد قانونی و ساختاری نظارت، اهمیت بسزایی در کاهش فساد دارد.

الگوی پیشنهادی این پژوهش بشرح زیر است:

ایجاد نظام نظارتی لایه‌ای و چندجانبه که در آن، نهادهای نظارتی مستقل و درون‌سازمانی در یک چارچوب منسجم و هماهنگ به ایفای نقش می‌پردازند. در این الگو، نهادهای درون‌سازمانی با تمرکز بر پیشگیری و اصلاح فرهنگ سازمانی و نهادهای مستقل با تأکید بر کشف و برخورد با موارد فساد، مکمل یکدیگر بوده و کارایی نظام نظارت را افزایش می‌دهند.

امروزه یکی از دغدغه های مهم دولتها در عرصه حکمرانی و خط مشی گذاری, کارآمدی و دستیابی به اهداف, و مبارزه با فسادهای مختلف ازجمله اسراف و تبذیر است. بدین منظور دولتها در تلاش اند با بهره گیری از رویکردها, روش ها و ابزارهای جدید, کم هزینه تر و کارآمدتر این اهداف را محقق کنند. یکی از مدرنترین رویکردها و ابزارهایی که دولتها برای حکمرانی بهتر به کار میبرند, شفافیت میباشد(عبدالحسین زاده ،۱۳۹۹ : ۱).

تقویت استقلال و اختیارات قانونی نهادهای نظارتی مستقل: لازم است که استقلال نهادهای نظارتی مستقل از طریق قوانین و مقررات تضمین شود و اختیارات قانونی آن‌ها برای نظارت بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی گسترش یابد .

تقویت نهادهای نظارتی درون‌سازمانی: لازم است که واحدهای بازرسی و رسیدگی به شکایات در دستگاه‌های اجرایی از نظر نیروی انسانی، بودجه، و آموزش تقویت شوند و از استقلال نسبی در انجام وظایف خود برخوردار باشند .

توسعه سازوکارهای هماهنگی و همکاری بین نهادهای نظارتی مستقل و درون‌سازمانی: لازم است که سازوکارهایی برای تبادل اطلاعات و تجربیات بین نهادهای نظارتی مستقل و درون‌سازمانی ایجاد شود تا از تداخل وظایف و کاهش اثربخشی آن‌ها جلوگیری شود .

استفاده از ظرفیت‌های فناوری اطلاعات در نظارت و بازرسی: استفاده از سامانه‌های الکترونیکی برای ثبت و پیگیری اطلاعات، انجام بازرسی‌های هوشمند، و انتشار عمومی اطلاعات، می‌تواند به افزایش شفافیت و کاهش فساد کمک کند.

ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر پاسخگویی: لازم است که ارزش‌های اخلاقی چون صداقت، امانت‌داری، و قانون‌مداری در فرهنگ سازمانی دستگاه‌های اجرایی ترویج شود و سازوکارهایی برای پاسخگویی مدیران و کارکنان در قبال عملکرد خود ایجاد شود .

آموزش و توانمندسازی کارکنان: لازم است که دوره‌های آموزشی تخصصی برای کارکنان دستگاه‌های اجرایی و سازمان‌های نظارتی در زمینه پیشگیری و مبارزه با فساد اداری برگزار شود.

افزایش آگاهی عمومی در مورد فساد اداری: افزایش آگاهی عمومی در مورد فساد اداری و تشویق شهروندان به گزارش موارد تخلف، می‌تواند به کشف و پیگیری موارد فساد کمک کند.

نظارت همگانی مبتنی بر پذیرش حق نظارت شهروندان بر عملکرد حکومت و نهادهای وابسته به آن است که در قرآن کریم و احادیث در قالب امر به معروف و نهی از منکر و خیرخواهی برای مومنان به آن اشاره شده و با پیروزی انقلاب اسلامی, در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران به صورت آشکار در اصل هشتم قانون اساسی که نظارت متقابل مردم و دولت بر عملکرد یکدیگر را مورد تاکید قرار گرفته است (قالیباف،۱۳۸۹: ۱)

در نهایت، باید توجه داشت که مبارزه با فساد و ارتقای سلامت اداری، نیازمند رویکردی جامع و همه‌جانبه است که در آن، نظارت تنها یکی از ابزارهای لازم است و باید با اصلاحات ساختاری، قانونی، فرهنگی و آموزشی همراه شود تا به نتایج پایدار منجر گردد.

فهرست منابع:

۱. افتخاری، محسن، وزیری، معصومه، مفهوم و انواع نظارت در قانون اساسی مفهوم و انواع نظارت در قانون اساسی ، ششمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، ۱۳۹۷ .

۲. الوانی، مهدی،(۱۳۷۹) ، مدیریت عمومی،تهران، نشر نی.

۳. انصاری، ولی الله (۱۳۸۱). کلیات حقوق اداری : از لحاظ عملی، نظری و تطبیقی تهران: میزان.

۴. امامی، محمد، و دهقان، فرشته. (۱۳۹۲). نظارت درونی سلسله مراتبی بر دستگاه های اداری در نظام حقوقی ایران. مطالعات حقوقی (علوم اجتماعی و انسانی شیراز)، ۵(۱ (پیاپی ۸))، ۱-۲۳. SID. https://sid.ir/paper/۲۲۳۵۷۰/fa

۵. حسینی، میرزاحسن، و فولادی طرقی، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی موانع و محدودیت های اجرای نظارت الکترونیکی (نظارت الکترونیکی). پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۵(۴)، ۶۷۷-۷۰۶. SID. https://sid.ir/paper/۱۳۵۳۸۶/fa

۶. راسخ، محمد. (۱۳۸۸). نظارت و تعادل: مفهوم و ساختار. مجازی، ۱(۱)، ۰-۰ .SID . https://sid.ir/paper/۴۴۴۶۴۵/fa

۷. سایت اداره بازرسی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، آسیب شناسی ساختارهای نظارتی در ایران و ارائه چهارچوبی برای نظارت کارآمد،۱۳۹۵

۸. طباطبایی موتمنی، منوچهر. (۱۳۶۷). مساله نظارت و کنترل در دستگاه اداری. مرکز اطلاعات علمی (مجازی)، ۱(۱)، ۰-۰fa/۴۵۳۴۰۳/https://sid.ir/paper .SID .

۹. عباسی، بیژن. (۱۳۹۹). حقوق اداری تطبیقی. تهران: نشر دادگستر.

۱۰. عبدالحسین زاده، محمد. (۱۳۹۹). تبیین مفهوم شفافیت و کاربرد آن در عرصه حکمرانی و اداره امور دولتی. سیاست های راهبردی و کلان، ۸(۲ (پیاپی ۳۰))، ۱۷۸-۲۰۶ .SID . https://sid.ir/paper/۴۱۳۰۰۷/fa

۱۱. قالیباف، محمدباقر. (۱۳۸۹). نظارت همگانی, الگوی مناسب پاسخگویی. مطالعات مدیریت شهری، ۲(۱)، ۱-۱۷fa/۱۹۹۲۰۱/https://sid.ir/paper. SID .

۱۲. مخلص الائمه، فرزاد،سایت اینترنتی اندیشکده شفافیت برای ایران،۱۳۹۶

۱۳. موسی‌زاده، رضا. (۱۳۸۸). حقوق اداری. تهران: نشر میزان.

۱٤. واثق، محمود، حاتمی نژاد، حسین، و جعفری، مهتاب. (۱۳۹۶). بررسی تاثیرات به کارگیری سیستم نظارت هوشمند (CCTV) در کاهش جرائم شهری. جغرافیا، ۱۵ (دوره جدید)(۵۲)، ۱۵۵-۱۶۸fa/۱۵۰۳۲۱/https://sid.ir/paper. SID .

سایت اینترنتی:

۱۵. https://fashnews.ir
۱٦. https://sid.ir