

ضمانت اجرای قانونی نقض ارزش‌های اخلاقی در دیوان محاسبات کشور

فتح اله رحیمی^۱
مهتری حقیقی^۲

چکیده

جامعه برای قوام و دوام خود نیازمند مولفه‌های گوناگونی از جمله احترام به ارزش‌های والای انسانی و اخلاقی است. از آنجاکه این ارزش‌ها از بستر جامعه رشد می‌کند؛ در همه جوامع اعم از سنتی و نوین جایگاه خود را خواهد داشت، برخی ارزش‌ها از جمله رعایت حقوق دیگران، احترام به نفس انسان، ایثار و... همواره در دیدگاه همه جوامع ارزشمند محسوب و برخی دیگر به فراخور نگرش هر جامعه و فرهنگ آن ارزشمند تلقی می‌گردد و البته همه این ارزش‌ها از ضمانت‌اجرای یکسانی برخوردار نیست و باتوجه به میزان اهمیت این اصول، از ضمانت‌اجرای ضعیفی مثل نکوهش تا در مراتب بالاتر، مجازات قانونی برخوردار می‌شوند که این مقاله رعایت ارزش‌های ماندگار در دیوان محاسبات را مدنظر قرار داده و به بررسی این مطلب می‌پردازد که آیا در صورت عدم رعایت این اصول انسانی و ارزش‌های اخلاقی ضمانت‌اجرای قانونی در نظر گرفته شده یا خیر؟ بعبارت دیگر آیا کارکنان دیوان محاسبات در صورت نقض ارزش‌های اخلاقی مواجه با ضمانت‌اجرای حقوقی هستند یا خیر؟ که با شیوه تحلیلی به این نتیجه دست یافتیم که نقض برخی ارزش‌های اخلاقی در قوانینی از جمله قانون دیوان محاسبات، قانون محاسبات عمومی و قانون رسیدگی به تخلفات اداری و... ضمانت‌اجرای قانونی دارد و حتی مجازات شدیدی از جمله انفصال و اخراج در نظر گرفته شده است.

واژگان کلیدی

حقوق، اخلاق، نظارت، دیوان محاسبات کشور.

۱. استادیار گروه حقوق، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Email: Rahimif_law@yahoo.com

۲. دکتری تخصصی حقوق عمومی، گروه حقوق عمومی و بین الملل، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: haghghimehri@yahoo.com

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۲/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۹/۱۷

طرح مسأله

رفتار اخلاقی^۱ رفتاریست که مطابق ارزش‌ها، هنجارها، میثاق‌های سازمانی و اجتماعی باشد و گامی فراتر از قانون دارند و نابسامانی‌های موجود در جامعه در زمینه اخلاق و ارزش‌یافتن انگیزه‌های مادی بر ارزش‌های معنوی زنگ‌های هشدار را بصدا درآورده است و سازمان‌های دولتی کشور نیز از این قاعده مستثنی نیستند (آبادی، ۱۳۸۷: ۱۳). بعبارتی؛ اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. لکن در واقع یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (ال بوف، ۱۳۸۳: ۷۴). ارسطو (Aristotle, 1998) بر این باور بود که دولتمردان باید نسبت به رعایت قوانین و آداب اجتماعی کاملاً پایبند باشند. بعقیده وی هرگونه نقض قوانین و ضوابط اخلاقی جامعه توسط حکام، مردم را نیز در قانون شکنی دلیر نموده و ملاً حکومت آنان را در معرض اضمحلال و ناامنی قرار خواهد داد. لذا امر پایبندی دولت و دولت‌مردان امریست که لزوم اجرای آن در همه حوزه‌ها هر روز بیشتر و ضروری‌تر بنظر می‌رسد (احمدی طباطبایی، ۱۳۸۷: ۸۳). استانداردهای عالی اخلاقی، اشخاص را ملزم و متعهد به رعایت ارزش‌هایی چون احترام به حقوق انسانی و شان و منزلت او می‌کند. اگر افراد از نظر استانداردهای اخلاقی در سطحی پایین باشند، محدودیت‌های قانونی نیز کمتر می‌تواند در آنها رفتار اخلاقی را توسعه دهد (Dubring, 1989: 73) اعتقاد قلبی و راسخ افراد به اصول و ضوابط اخلاقی، احتمال رفتار اخلاقی را در فرد بسیار افزایش می‌دهد. کارکنانی که اعتقاد به اصول اخلاقی در آنها بسیار قوی باشد، در مقایسه با کارکنانی که این اعتقاد در آنها ضعیف است، انتظار بیشتری در رفتار اخلاقی از آنها داریم. (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۱، ۳۰) اما گاهی یک ارزش اخلاقی از چنان جایگاه والایی برخوردار است که قانون به حمایت از آن برمی‌خیزد و در صورت نقض با ضمانت‌اجرای خاصی به حمایت و مقابله با نقض آن اقدام می‌کند. دیوان محاسبات کشور بعنوان یکی از ارکان دولت و بموجب اصول ۵۴ و ۵۵ قانون اساسی بازوی نظارت مجلس (قوه مقننه) بر سایر قوا (بویژه مجریه) می‌باشد که در راستای نظارت، مکلف به رعایت قانون می‌باشد، اما آیا اخلاق در نوع و نحوه نظارت دیوان محاسبات نقشی دارد؟ آیا در هیچ کجای قوانین مناط عمل دیوان، ارزش‌های اخلاقی دارای ضمانت‌اجرای حقوقی گردیده است؟ و بهتر است بگوییم؛ آیا نقض ارزش‌های اخلاقی توسط کارکنان دیوان محاسبات ضمانت‌اجرای حقوقی و قانونی دارد؟ این مقاله با رویکرد تحلیلی، در قوانینی از جمله دیوان محاسبات و محاسبات عمومی کشور و... ضمانت‌اجرای حقوقی

1. Emotional behaviour

نقض ارزش‌های اخلاقی را مورد بررسی قرار می‌دهد.

در پژوهش "ارتباط حسابرسی دولتی و فساد مالی در دیوان محاسبات" به تحقیق خانم شهناز کولیوند در سال ۱۳۹۴، برخی مفاهیم اخلاقی مورد بررسی قرار گرفته است. در پژوهشی دیگر تحت‌عنوان "ارتباط بین تعهدسازمانی و عملکرد شغلی کارکنان دیوان محاسبات" به تحقیق آقای رضاحسینی در سال ۱۳۹۴ تعهد سازمانی بعنوان یکی از مولفه‌های اخلاقی مدنظر قرار گرفته است.

۳- "بررسی عوامل موثر بر سلامت اداری در دستگاه‌های دولتی" تحقیق دیگری به نوشته آقای خدانظر پاکدامن در سال ۱۳۹۳ است که مفاهیمی مثل امانت‌داری، تعهدسازمانی و... رادر نظر گرفته است.

لازم بذکر است همه تحقیقات صورت پذیرفته از ابعاد حسابرسی و مدیریت و... به موضوع نگریسته‌اند و موضوع مورد بحث این مقاله که از بعد حقوقی جایگاه اخلاق را مورد بررسی قرار می‌دهد در هیچ مقاله، کتاب و رساله‌ای مورد بررسی قرار نگرفته است.

۱- اخلاق در سازمان‌های دولتی

یکی از مولفه‌های حاکم بر حقوق عمومی نوین، پاسخگویی است که در اخلاق هم مورد تایید و تاکید است. پاسخگویی یکی از عمده چالش‌هایی است که تمامی نهادها و تاسیس‌های حقوقی امروزه با آن مواجه هستند. امروزه همه نهادهای مبتنی بر قانون باید نسبت به خطمشی‌ها و اقداماتشان پاسخگو باشند. هر نهادی (حتی نهاد مردم‌نهاد) نیازمند یک سیستم پاسخگوست و امروزه پاسخگویی مبنای هر جامعه‌ای است که ادعا می‌کند دموکراتیک است (زارعی، ۱۳۹۳: ۲۳۷-۲۶۳). از سوی دیگر، گستردگی و تنوع طبیعت و حیطه اخلاق در کسب‌وکار سبب سردرگمی و حیرانی بشر امروزی شده، تعهدات بنیادین اخلاقی در عین شباهت، متفاوتند. مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی برای انجام امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند. سطح اخلاقی سازمان به قرار گرفتن ارزش‌های محوری مثل امانت‌داری، دوری از تبعیض، صداقت، اعتماد متقابل، عدالت، رعایت حقوق ذی‌نفعان سازمان و لحاظ کردن منفعت ذی‌نفعان درون خطمشی‌ها، برنامه‌ها اقدامات و تصمیمات گفته می‌شود اقدامات و تصمیمات سازمانی زمانی اثربخش است که شناخت کافی درباره اصول اخلاقی در عرصه سازمان وجود داشته باشد (تدبیر، ۱۳۸۴: شماره ۱۶۲، ۲۰) رفتار غیراخلاقی مدیران و سایر کارمندان ممکن است در اثر وجود سیاق خاصی در یک سازمان باشد، که افراد را مجبور کرده و یا به سمت چنین رفتارهایی سوق می‌دهد. کارمندی که برای یک شرکت کار می‌کنند و در جهت اعمال غیراخلاقی تشویق شده و در راستای اینگونه رفتارها حمایت می‌شوند اگرچه در ظاهر ممکن است در راستای منافع شرکت حرکت کنند ولی

ممکنست در نهایت خود را در موقعیت تضاد با منافع بیابند (Gtiffin, 2005: 116) تعهد مکتبی از تعلق به یک جهان بینی بوجود می‌آید و میزان تقید فرد به الزامات نگرشی و گرایش مکتب مربوط، از نوع تعهد اصول‌گرایانه یا سازش‌کارانه و یا معتدل و معقول قلمداد می‌شود (حسینی، ۱۳۹۴: ۱۹) مسئولیت از پابندی به قانون سرچشمه می‌گیرد. نکته قابل توجه آن‌که اتکا صرف به قانون برای افزایش مسئولیت کاری کارکنان، اثربخشی چندانی در پی ندارد. این اصول و باورهای نهادینه‌شده در فرد است که می‌نواند مسئولیت او را افزایش دهد مسئولیت‌های آدمی یا حقوقی است یا اخلاقی آنچه در پابندی آدمی و سازمان به قانون نقش موثرتری دارد مسئولیت‌های اخلاقی است (الوانی، ۱۳۷۷: ۲۶۳). در این راستا با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد. (چیت‌سازیان، ۱۳۸۵: ۳۲) مدل کولبرگ مطالعاتی در زمینه روانشناسی تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی است که به ۶ مرحله تقسیم می‌شود:

۱- مرحله اطاعت و تنبیه: (همانند کودک) برای دوری جستن از تنبیه یا کسب نظر موافق دیگری، کارها را بدرستی انجام داده لذا نتایج یک عمل تعیین‌کننده خوب یا بد بودن آن است مثلاً کارمندی که بدلیل ترس از اخراج رشوه نمی‌گیرد (حاضر، ۱۳۷۱: ۴۷) بویژه کارمندان دیوان محاسبات بسیار در معرض این امر قرار خواهند گرفت زیرا در هر مرحله از رسیدگی‌های دیوان محاسبات امکان نادیده گرفتن تخلف منتسب به دستگاه اجرایی یا فرد مقابل وجود دارد که احتمالاً به جهت ترس از پیامدهای نادیده گرفتن وظیفه ذاتی از ارتکاب تخلف، چشم‌پوشی می‌کنند.

۲- مرحله ابزاری: (همانند کودکی که کمی رشد کرده) یعنی فرد بصورت مبادله‌گری شروع به تامین نیازهای دیگران می‌کند یعنی دریافته دیگران صاحب نیازهایی هستند و لذا به امید اینکه آنها هم روزی نیازهای او را مرتفع کنند آن را انجام می‌دهد مثل کارمندی که در برابر دریافت پاداش بیشتر، کار بیشتری ارائه می‌دهد. بسیاری از کارمندان که رشوه دریافت می‌کنند در این مرحله قرار می‌گیرند (حاضر، ۱۳۷۱: ۴۷) که اگرچه در همه مراحل رسیدگی دیوان محاسبات امکان ایجاد این روابط محتمل می‌باشد لکن حضور حسابرسان بطور ویژه در دستگاه‌های اجرایی و تعاملات روزانه موجب قرابت و ایجاد این معضل شده که در واقع بروز زمینه فساد و نقض اخلاق حرفه‌ای محتمل می‌شود.

۳- مرحله بین‌فردی: فرد رفتاری را درست می‌داند که از جانب دوستان و خانواده مورد تایید باشد و در واقع رفتار منطبق با انتظارات اکثریت هدف می‌باشد و کارمند در این مرحله فرد وفاداریست که به روش مسالمت‌آمیز و به دور از تعارض رفتار می‌کند. البته بنظر می‌رسد برخی

روابط و قومیت‌گرایی و پارتی‌بازی و... در این مرحله تحقق می‌پذیرد.

۴- مرحله قانون: که رفتار درست شامل انجام وظیفه فردی، احترام و رعایت نظم اجتماعیست. که بنظر می‌رسد رعایت اخلاق در آن قانونمندی و قانونمداری را از چهره خشک خارج کرده و صورت انسانی به آن می‌بخشد.

۵ و ۶- مرحله میثاق اجتماعی و اخلاقی: که موجب رفتار فرای قانونی می‌شود. یعنی اگرچه قوانین و مقررات موجب هدایت رفتار بدون غرض شوند اما رفتارهای اخلاقی فراتر از قانون می‌باشد مثل آزادی، اختیار، حق حیات و... که موجب حرمت نهادن به ارزش‌های فردی و جمعی می‌شود که قانون بطور کامل حامی آن هم نیست (Hellriegel, 1996: 218) عبارتی ممکن است در بعضی موارد قانونی وضع نشده باشد ولی رفتار اخلاقی و یا حتی غیر اخلاقی تلقی شود. مثل کمک به فرد در حال غرق یا بدگویی کارمند در مورد همکارانش که قانونی ندارد (حاضر، ۱۳۷۱: ۴۷) و عمدۀ سخن در این بخش مطرح می‌شود که مثلاً اگر چارچوب مرحله اطاعت و ابزاری مندرج در بندهای ۱ و ۲ در قانون مشخص نشده باشد یک حسابرس، دادیار، مستشار و... در دیوان محاسبات تا چه اندازه مجاز به رفتار اخلاقی و غیر اخلاقیست؟ سوال را طور دیگری مطرح می‌کنیم در این موارد کدام رفتار ایشان اخلاقی تلقی شده و کدام غیر اخلاقی؟ و در صورت نقض ضمانت اجرای آن چیست؟

ابتدا یادآور می‌شویم رسیدگی و حسابرسی دیوان محاسبات کشور، منطبق بر حسابرسی رعایت می‌باشد که در این شیوه انطباق تخلفات صرفاً با معیار قانون در نظر گرفته می‌شود و مولفه‌هایی از جمله کارایی، اثربخشی و بهره‌وری در نظر گرفته نمی‌شود. البته موارد بسیاری را می‌توان عنوان کرد که در قانون مشخص نشده ولیکن در حیطه اخلاق جای دارد مثلاً مدیریت دستگاه اجرایی که در هنگام اتخاذ تصمیم بدون توجه به معیار قانون، اقدام به هزینه مبالغی در راستای کمک به فرد مصدوم نموده این اقدام غیرقانونی تلقی می‌شود زیرا خارج از اعتبارات مصوب دستگاه هزینه گردیده و موجب اعلام تخلف در گزارشات حسابرسی است لکن از نظر اخلاقی عملی والا محسوب می‌گردد (صرف نظر از اینکه این اقدام اگر از اعتبارات خصوصی و متعلق به خود باشد هیچ شبهه‌ای در اخلاقی بودن آن نیست اما اینکه از اعتبارات دولتی و عمومی برای کمک به یک مصدوم استفاده شود خود جای بحث و بررسی دارد که آیا مغایر اخلاق حرفه‌ای و تعهد شغلی است یا خیر؟)؛ اینکه حسابرس دیوان محاسبات این مساله را تخلف اعلام نماید دقیقاً منطبق با اخلاق حرفه‌ایست زیرا وی به سازمان متبوع، تعهد حرفه‌ای دارد ولی آیا از نظر اخلاق فردی هم موجه می‌باشد؟ می‌توان گفت گاهی یک ارزش از ابعاد مختلف قابل تامل و تدقیق است و حتی یک ارزش اخلاقی از برخی جنبه‌ها موجه و از ابعاد دیگر غیرموجه‌اند. لذا بنظر می‌رسد یک حسابرس دیوان محاسبات هنگام اعلام گزارش، مکلف به اعلام تخلف،

بدون در نظر گرفتن وجدان و ارزش و باورهای اعتقادی خود است بدلیل سرسپردگی سازمانی و تعهدی که به سازمان دارد زیرا در غیر این صورت، نسبت به سازمان مصداق رفتار غیر اخلاقی قرار خواهد گرفت؛ اما از سوی دیگر در این تعهد حرفه‌ای و سرسپردگی سازمانی هم اصول و ارزش‌هایی مورد تعریف و هدف‌گذاری اخلاقی سازمان قرار می‌گیرد که در صورت نقض آنها موضوع مقاله ما مصداق خواهد یافت؛ یعنی اگر یک حسابرس، دادیار، مستشار و... در دیوان محاسبات یک ارزش اخلاق حرفه‌ای و سازمانی را زیر پا بگذارد آیا مورد پیگرد قانونی قرار می‌گیرد؟ عبارتی اگر این اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای نقض شود آیا با ضمانت اجرای حقوقی مواجه می‌شود یا خیر؟ که در بسیاری از دستگاه‌های اجرایی رویکردهای مختلفی جهت مقابله با نقض ارزش‌های اخلاقی در نظر گرفته می‌شود که دیوان محاسبات هم با توجه به ساختار حاکمیتی خود از ابزار گوناگونی استفاده می‌کند.

۲- جایگاه اخلاق در دیوان محاسبات کشور

دیوان محاسبات از یکسو بخشی از بدنه سیاست نظام جمهوری اسلامی تلقی گردیده و از سوی دیگر خود یک سازمان و ارگان دولتی محسوب می‌شود. در دیوان محاسبات با توجه به تسلط و حاکمیت موجود، مستند به اصول ۵۴ و ۵۵ قانون اساسی و مواد ۱ و ۲ و ۴۲ قانون دیوان- محاسبات امکان سوءاستفاده از قدرت بی‌بديل داده شده، بوجود می‌آید که بنظر می‌رسد هیچ اهرم کنترلی خاصی وجود ندارد.

نظارت کارآمد ضمن نیاز به مولفه‌هایی از جمله قانونمداری و اخلاق را می‌طلبد که عموماً در بسیاری موارد نادیده انگاشته شده زیرا هیچ تخلفی صورت نمی‌گیرد مگر اینکه یک ارزش اخلاقی زیر پا گذاشته شود در واقع تفکیک تخلف از یک ضد ارزش اخلاقی تقریباً غیر ممکن است، حتی بنظر می‌رسد اخلاق در همه امور رسوخ دارد بطوری که می‌توان مدعی شد که این مولفه‌ها را از جمله پاسخگویی به سختی می‌توان از بعد اخلاقی آن جدا کرد لکن صحبت از اخلاقیات در حقوق عمومی با ابهام مواجه بوده و بروشنی مورد بررسی قرار نگرفته است. می‌توان گفت گاهی اخلاق، حقوقی شده و ضمانت اجرای مشخصی دارد مانند سوءاستفاده از موقعیت، یعنی گستره اخلاق و حقوق با هم منطبق است که در این حالت عدم رعایت ارزش اخلاقی قابل پیگیریست از جمله بندهای سی و هشت گانه ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مواد ۱، ۲ و ۳ قانون مسئولیت مدنی کارکنان دولت، اما گاهی نمی‌توان برای عدم رعایت اخلاق ضمانت اجرایی تعیین کرد مثل وعده کمک حسابرس به متهم به ناحق، لذا اخلاق فراتر از قانون قرار می‌گیرد و نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی، پایبندی‌های بیشتری را بدنبال دارد. در دیوان محاسبات، افراد متعهد به اخلاق حرفه‌ای هستند از جمله تقید به اسرار سازمان، حال اگر هر یک از رده‌های سازمانی از حسابرسان تا رییس دیوان محاسبات مقید به آن نباشند موجب تضییع حقوق بیت-

المال بنحو وسیعی خواهند شد؛ چراکه با دراختیار قرار دادن اسراری که طرف مقابل مجازبه دانستن آن نیست موجب از بین رفتن زحمت سایرین در کشف، اعلام و پیگیری تخلف خواهد شد و البته گاهی این مساله مثلاً با افشای اوراقی که قابل پیگیری قانونی است طرح می‌گردد اما گاهی بطور شفاهی که قابلیت اثبات و ضمانت اجرا ندارد صورت می‌گیرد و همین مساله زمینه بروز فساد اداری و مالی خواهد گردید بطوریکه فقط احتمال وعده آینده را محقق می‌سازد و این همان اخلاق است که در صورت عدم پایبندی تمام بدنه نظارت را زیر سوال خواهد برد. در مولفه‌های صدرالذکر اخلاق قرین و همدم آنها می‌باشد مثلاً در صورتی که مولفه قانونمداری مورد نظر باشد که شفاف‌ترین بند قرین اخلاق است و می‌توان مدعی شد اخلاق، حقوقی شده است لکن در عمل اجرای حاکمیت قانون هم نیازمند اخلاقییم بطورمثال هزینه‌زایدبراعتبار یک تخلف است اما دلایل متفاوتی می‌تواند منجر به آن گردد از جمله اختلاس، کمک به مصدوم، دریافت به ناحق و سوءاستفاده از مقام، پرداخت حقوق مسلم و... که صرف نظر از هر یک از این دلایل، تخلف در قانون صورت گرفته که بستگی به اخلاق و ارزش‌های اعتقادی حسابرس، دادیار و مستشار و... دارد، مورد ارزیابی و بهره‌برداری قرار می‌گیرد؛ اگرچه در تخلفات مشهود و دارای ضمانت اجرای قانونی، امکان ارجاع امر به هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری در مواردی که حقوقی شده، وجود دارد ولی در صورت مثلاً ارسال یک گزارش خلاف واقع بجهت ریختن آبروی فرد یا دستگاه منظور، هیچ اهرم خاصی وجود ندارد. لذا تقویت مولفه‌های اخلاقی ضروری بنظر می‌رسد. پایبندی‌های اخلاقی و ارزشی در هر مرحله از فرآیند رسیدگی دیوان (تهیه گزارش تخلف، اعلام به دادسرا، صدور درخواست، انشاءرای و ابلاغ‌رای، تجدیدنظر و...) نظارت را توانمند و پرمایه می‌نماید زیرا رعایت این ارزش‌ها مدیران و کارکنان را از ارایه و اعلام گزارش خلاف واقع و رسیدگی و صدور درخواست ناروا و انشاء رای نادرست باز می‌دارد که دقیقاً هدف نهایی سازمان (دیوان محاسبات) هم تلقی گردیده و هزینه‌های مترتب بر بیت‌المال را کاهش می‌دهد.

معیارهای اخلاقی و قانونی همیشه هماهنگ نیستند یعنی در مورد رفتارهای اخلاقی همیشه می‌توان قانون را ملاک قرار داد و تبعیت از قانون را مساوی با رعایت اخلاق دانست. اما ممکنست در بعضی موارد قانونی وضع نشده باشد ولی رفتار اخلاقی و یا حتی غیر اخلاقی تلقی شود. بطور مثال ممکنست برای کمک به فردی که در جاده اتومبیلش خراب شده یا فردی که در حال غرق شدن در دریاست هیچ قانونی وضع نشده باشد اما کمک کردن به آنها رفتاری اخلاقی است در اینجا هدایتگر فرد به سوی رفتار اخلاقی میثاق‌های اجتماعی هستند که گامی فراتر از قانون است. کارکنانی که در مورد رییس و یا همقطاران خود بدگویی می‌کنند مرتکب رفتار غیر اخلاقی می‌شوند ولی قانون در مورد این سکوت کرده، البته در مواردی مانند دزدی قتل نفس سقط جنین و... قانون و اصول اخلاقی هماهنگ هستند (حاضر، ۴۶: ۱۳۷۱-۴۷) شاید بجزرات بتوان

گفت هر حکم حقوقی حاوی یک ارزش اخلاقی است که با نقض آن مستوجب مجازات تلقی می‌گردد اما هر حکم اخلاقی دارای ضمانت‌اجرای حقوقی و قانونی نیست. قاعده "you have right to be wrong" تاحدودی بیانگر همین مطلب می‌باشد یعنی در حریم خصوصی و خلوت حق داری که بد باشی و می‌توانی در درون خود به ارزشهای اخلاقی پایبند نباشی اما آنجا که نوبت اقدام فرا می‌رسد و در رابطه با دیگران و حقوق ایشان مرتکب فعل شوی حق آسیب زدن و نادیده گرفتن حقوق آنها را نداری که می‌توان گفت دارای ضمانت‌اجرا شده و از درجات نكوهش و سرزنش اخلاقی تا ضمانت‌اجرای صریح قانونی اعم از تذکرشاهی تا اعمال مجازات اشد اعدام رتبه‌بندی می‌شود که باتوجه بموضوع مقاله عموماً اعدام و حبس و شلاق در امور کیفری مصداق دارد، لکن دیوان محاسبات اعمال مجازات اداری مصرح در ماده ۲۳ قانون دیوان محاسبات و ۱۰۵ قانون محاسبات عمومی کشور را برای کارمندان سایر دستگاههای اجرایی و بشرح این مقاله برای تخطی کارمندان زیرمجموعه خود اعمال می‌نماید.

۳- انواع ضمانت‌اجرای نقض ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های دولتی و دیوان محاسبات کشور

دیوان محاسبات با لحاظ گستره صلاحیتش نسبت به دستگاههای اجرایی که شائبه زیرپانهادن اخلاقیات در مواردی را محتمل می‌سازد از ابزارهای مختلفی جهت کنترل و جلوگیری از عدم نقض ارزشهای اخلاقی و دینی استفاده می‌کند که این ضمانتها یا درونیست یا بیرونی، ضمانتهای درونی که شامل عذاب وجدان و ترس از آخرت می‌باشد و بیرونی که شامل حقوقی و غیرحقوقی است که در دسته‌بندهای مختلفی از جمله داخلی و خارجی مطرح می‌باشد که بطور مجموع و صرفنظر از دسته‌بندیهای گفته شده آنها را بررسی می‌نماییم. بدلیل بستر ارزشی و دینی جامعه و کشور ما، زمینه‌های گسترده‌ای در راستای بهره‌گیری جهت جلوگیری از نقض ارزش‌های اخلاقی در سراسر جامعه از جمله ارگان‌های دولتی وجود دارد که در دوبرخش بررسی می‌کنیم:

۳-۱- ضمانت‌اجرای انگیزشی و درونی

تقوی و پرهیز از گناه در راس همه ارزش‌های اخلاقیست.^۱ انبیاء بعنوان راهبران جامعه الگو واسوه نشر ارزشهای اخلاقی انسانی می‌باشند. لذا آموزش و تعلیم و تربیت همواره نقش عمده و ارزنده‌ای در ایجاد نگرش و جهان‌بینی اخلاقی دارد. علی‌ایحال پس از نهادینه کردن این ارزشها در مکاتب مختلف ضمانت‌اجرای خاصی تعیین می‌گردد که در وهله اول عذاب وجدان و پس از آن ترس از عقوبت‌اخروی که یکی از اصول دین اسلام می‌باشد، خواهد بود که با توجه به تقید

۱ حکمت ۴۱۰ نهج البلاغه

کارکنان به دین که بموجب ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری در بند (ح) مورد تصریح واقع گردیده بدین شرح: "ح- اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران."^۱ از ضمانت اجرای قوی و مستحکم برخوردار است. اگرچه مبتنی بر همین ماده در بخش ضمانت اجرای حقوقی در صورت نقض ارزش اخلاقی و دینی، می‌توان برخورد حقوقی با عدم رعایت آن ارزش داشت.

۳-۱-۱- عذاب وجدان

بنظر می‌رسد هیچ قاضی عادل‌تر از وجدان وجود ندارد، رویکرد دین اسلام در راستای تاکید بر نفوس لوامه و... مبنی بر خود-نظارتی و جلوگیری از بوجد آمدن نقض ارزش‌های اخلاقیست در بسیاری موارد آموزه‌های دینی را از آموزه‌های اخلاقی نمیتوان تفکیک کرد و در این همراستایی، این دین است که در واقع برای نقض ارزش‌های اخلاقی ضمانت اجرا تعریف می‌کند و الزام آن را از همگان (پیروان) می‌خواهد.

۳-۱-۲- ترس از آخرت

در منابع و آموزه‌های دینی از تعارض و تلاش و تقلا برای فائق آمدن به گرایش‌های دنیوی و خاکی و شیطانی تعبیر به دستیابی به عالم ملکوت می‌شود که عرش اعلی بر بنده پرهیزگار فرس زبرپا خواهد شد. اعتقاد به دنیای پس از مرگ و عقوبت گناه در آموزه‌های دینی همواره یکی از راه‌های خود-نظارتی و جلوگیری از ارتکاب گناه (اعم از تخلف و جرایم) خواهد بود.

۳-۲- ضمانت اجرای بیرونی

این نوع ضمانت اجرا در عالم محسوس مولفه‌های مشهود دارد که برخی دارای ضمانت-اجرای حقوقی و برخی دیگر غیرحقوقی است که در ذیل بررسی می‌کنیم:

۳-۲-۱- غیر حقوقی

این نوع ضمانت اجرا عموماً مجازات اداری بدنبال ندارد هر چند عواقب آن از ضمانت اجرای درونی بمراتب شدیدتر و سختتر است.

۳-۲-۱-۱- تدوین منشور اخلاقی

در دیوان محاسبات بمنظور هماهنگی عملکرد کارکنان دیوان محاسبات کشور با ضوابط و معیارهای لازم، موازین رفتار حرفه‌ای ملهم از تعالیم دینی و مقررات موضوعه بوده و به الزاماتی اطلاق می‌گردد که رعایت آن به هنگام حسابرسی یا رسیدگی لازم و ضروری می‌باشد و حقیقت-یابی، علت‌یابی، صداقت و درستکاری، امانت‌وراداری، مناعت‌طبع، شجاعت و شهامت، بیطرفی و صحت عمل، استقلال رای، اعتمادسازی، صلاحیت‌های حرفه‌ای، حسن تدبیر، قانونگرایی پویا،

۱. ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری

انضباط، پاسخگویی از اهم آنها محسوب می‌گردد.^۱ که ضمانت‌حسن‌اجرای موازین رفتار حرفه‌ای اتیان سوگند می‌باشد.^۲

۳-۲-۱-۲- افکار عمومی

افکار عمومی عبارت از قدرت گمنام باطنی و نیروی سیاسی ملیست که در هیچ قانونی پیش‌بینی نشده (هاشمی، ۱۳۸۷؛ ج ۱، ۲۰۷) و بقول یکی از نویسندگان غربی، یک نیروی غیرقابل لمسی همچون نسیم است. (سووی، ۱۳۵۴: ۲) که در واقع قدرت نانوشته‌ایست که موجب الزام افراد به رعایت ارزشهای پذیرفته‌شده اخلاقی چه با ضمانت‌اجرای قانونی و چه غیر آن می‌گردد زیرا انسان موجودی اجتماعیست که جهت قوام و دوام حضور در این عرصه، نیازمند تعاملات و روابط انسانیست لذا در صورت ارتکاب تخلفی که افکار دیگران را بر علیه فرد برانگیزاند تحمل هجمه و فشار روانی رفتار دیگران انکارناپذیر خواهد بود و یکی از طرق جلوگیری از نقض ارزشهای اخلاقی تلقی می‌گردد. بنظر می‌رسد با توجه به کوچکی جامعه هرسازمان افراد نسبت به نظرات دیگران اهمیت قائل شده و فشار روانی نگاه دیگران را انکارناپذیر می‌دانند بلاشک دیوان محاسبات هم از این امر مستثنی نبوده و کسی که نقض ارزش‌های اخلاقی را مرتکب گردد؛ در قالب این فشار روانی واقع می‌شود.

۳-۲-۲- حقوقی

تدوین قوانین متناسب با نقض ارزش‌های اخلاقی اگرچه نمی‌توان گفت بتهنایی ولی عامل بسیار مهمی در کاهش تخلفات و در واقع کاهش نقض ارزش‌های انسانی و اخلاقی، حقوقی شده است.

از عمده‌ترین این ضمانت‌اجراها قانون رسیدگی به تخلفات اداریست که در موارد بسیاری ارزشهای اخلاقی و دینی را مورد حمایت قانونی قرار داده بطوریکه نقض آنها را مستوجب مجازات می‌داند و احکام سنگینی اعم از انفصال و اخراج تا مجازاتهای خفیف‌تری مثل اخطار کتبی بدون-درج در پرونده لحاظ می‌شود.

گاهی یک ارزش اخلاقی به‌چنان اهمیتی می‌رسد که نقض آن ضمانت قوی‌تر از ترس از عقوبت اخروی و عذاب وجدان را در پی دارد، زیرا با نقض آن، نظم اجتماعی بهم می‌ریزد لذا حقوق به کمک اخلاق می‌آید و از آن حمایت می‌کند که در صورت نقض، امکان جبران و مجازات سهل‌تر تحقق پذیرد و الزام بر رعایت آن ارزش، مستحکم‌تر رخ بنماید که برخی از این موارد در قوانین خاصی از جمله قانون رسیدگی به تخلفات اداری و برخی دیگر در قوانین عامی

۱ منشور اخلاق حرفه‌ای دیوان محاسبات کشور

۲ همان منبع

همچون قانون دیوان محاسبات، قانون محاسبات عمومی و ... مندرج است که در ذیل به بررسی آنها می‌پردازیم:

۳-۲-۱- ارزیابی عملکرد

لحاظ یک موضوع در ارزیابی عملکرد و عبارتی لحاظ این موارد در ارزیابی که در قانون پیش‌بینی نشده موجب نهادینه‌شدن در ذهن افراد می‌گردد و رفتار اخلاقی را بدنبال خواهد داشت. (آبادی، ۱۳۸۷: ۳۹) اصولاً ارزیابی در موارد بسیاری در انطباق مورد با هدف کارساز خواهد بود؛ از جمله مدارا با افراد و... اما گاهی یک رفتار قابلیت ارزیابی را هم ندارد مثلاً همین مدارا با فرد شاید از دیدگاهی در مسیر ارتباط با دستگاه‌اجرایی تلقی گردد و بحث رابطه‌بازی و باندبازی را طرح نماید که قضاوت در مورد یک امر بخصوص را با مشکل مواجه نماید. بنظر نگارندگان پابندی افراد به امری از لحاظ روانی و اعتقادی مهم‌ترین عامل یک رفتار اخلاقی تلقی می‌گردد؛ بطوریکه حتی اگر رفتاری از ابعاد دیگر مورد سوءظن قرار گیرد فرد بدلیل اقتناع‌وجدانی از صحت و سلامت مساله اطمینان دارد. البته ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی^۱ بند ۳ ماده ۴۸ قانون مدیریت خدمات کشوری عنوان می‌دارد: "کارمندی که در اجرای نظام ارزشیابی عملکرد کارمندان و دستورالعمل‌های مربوط، امتیازات آنان در سه‌سال متوالی یا چهارسال متناوب از ۵۰ درصد کل امتیازات پیش‌بینی شده برای ارزیابی کارمندان کمتر باشد، در صورت نداشتن شرایط بازنشستگی موضوع ۱۰۳ قانون مذکور، بازخرید می‌شوند." صرفنظر از اینکه مرجع اعمال این ماده به وضوح مشخص نگردیده که می‌باید از طریق هیات‌های رسیدگی به تخلفات و امور اداری و یا چه مرجعی مورد بررسی قرارگیرد، می‌توان ارزیابی عملکرد را مستظهر به پشتوانه حقوقی و قانونی دانست. همچنین ماده ۴۹ همان قانون مقرر می‌دارد تمدید قرارداد کارمندان پیمانی منوط به کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند می‌باشد.

البته این ارزیابی از راهها و از طریق افراد خاصی صورت می‌پذیرد که یا در درون یک سازمان تعریف گردیده‌اند مثل نظارت رییس مستقیم و ارزیابی عملکرد برای پرداخت پاداش و... از جمله مواد ۲۷ و ۲۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، یا از طریق نهادهای کنترلی امثال حراست و گزینش و... و یا اینکه این ارکان خارج از سازمان مقرر گردیده‌اند و مکلف به نظارت می‌باشند که به فراخور هر دستگاه و هدف آن این کنترل صورت می‌گیرد از جمله نظارت کمیسیون بودجه و محاسبات بر تخلفات اعضای هیات مستشاری دیوان محاسبات کشور.

۳-۲-۲- قانون عام

بموجب قوانین جزایی کارمندان دولت نه‌تنها هیچ‌گونه مصونیتی ندارند بلکه بموجب برخی

از آنها از قبیل مواد ۵۷۰ الی ۶۰۶ قانون مجازات اسلامی^۱، قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری^۲، قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی^۳، لایحه قانونی راجع به منع مداخله وزراء و نمایندگان مجلس و کارمندان دولت در معاملات دولتی و کشوری^۴ و... در صورت ارتکاب جرم از مجازات شدیدتری برخوردار می‌شوند که بدون تردید همه کارمندان دیوان محاسبات اعم از حسابرس، دادیار مستشار و... مشمول آن خواهند بود.

در ماده ۲۳ قانون دیوان محاسبات کشور مقرر می‌دارد: هیاتهای مستشاری علاوه بر موارد مذکور در این قانون به موارد زیر نیز رسیدگی و انشاء رای می‌نماید:

بند ه- سوءاستفاده و غفلت و تسامح در حفظ اموال و اسناد وجوه دولتی و یا هرخرج یا تصمیم نادرست که باعث اتلاف یا تضییع بیت‌المال شود.^۵

این بند در خصوص تخلفاتیست که دیوان محاسبات در رسیدگی در دستگاههای اجرایی و تقابل با آن گزارش حسابرسی تهیه ارزش نقض شده را مستوجب مجازات می‌داند.

بندی: رسیدگی و صدور رای نسبت به گزارشهای حسابرسی و گواهی حسابهای صادره توسط دیوان محاسبات کشور

بند ط: تایید و یا صدور رای نسبت به گزارشات حسابرسان داخلی و خارجی شرکتها و موسسات و سازمانهای مربوط

این دو بند در خصوص الزام ارکان دیوان محاسبات بویژه حسابرسان به الزامات اخلاقی یعنی در صورت عدم تایید گواهی‌های صادره، یک ارزش اخلاقی نقض و حسابرس مربوطه مرتکب تخلف گردیده‌است.

ماده ۲۴ همان قانون اعلام می‌دارد هرگاه ثابت شود که از ناحیه مسئولان بدون سوءنیت ضرری به بیت‌المال وارد شده از طرف هیاتهای مستشاری رای به جبران آن طبق ماده ۲۸ این قانون صادر خواهد شد. داشتن این سوءنیت در واقع همان ارزش اخلاقی نقض شده می‌باشد. در این قانون تکلیف تخلف حسابرسان، مستشاران و دادیاران که از جمله ارکان رسیدگی به تخلفات دستگاههای اجرایی هستند بطور معین و مشخص نمایان نمی‌باشد لکن ماده ۳۷ همین قانون در فصل پنجم - مقررات متفرقه ذکر می‌کند تخلفات اعضای هیاتهای مستشاری با اعلام رییس دیوان محاسبات در کمیسیون دیوان محاسبات، بودجه و امور مالی مجلس مورد رسیدگی قرار

۱ مصوب ۱۳۹۲/۲/۱

۲ مصوب ۱۳۶۷/۹/۱۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام اسلامی

۳ مصوب ۱۳۴۸/۳/۱۹

۴ مصوب ۱۳۳۷/۱۰/۲۲

۵ بند ه ماده ۲۳ قانون دیوان محاسبات کشور اصلاحی مصوب ۱۳۷۰/۵/۲۰

می‌گیرد که نحوه و نوع آن بوضوح مشخص نیست.

۳-۲-۳- قانون خاص

در ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری تخلفاتی از جمله موارد ذیل موجب ورود و رسیدگی قانونی به عدم رعایت یک ارزش انسانی و اخلاقی واقع گردیده‌است:

- ۱- اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری
- ۲- نقض قوانین و مقررات مربوط
- ۳- ایجاد نارضایتی در ارباب رجوع یا انجام ندادن یا تاخیر در انجام امور قانونی آنها بدون-

دلیل

- ۴- ایراد تهمت و افتراء، هتک حیثیت
- ۵- تبعیض یا اعمال غرض یا روابط غیراداری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به اشخاص
- ۶- تسامح در حفظ اموال و اسناد و وجوه دولتی
- ۷- افشای اسرار و اسناد محرمانه اداری
- ۸- کم‌کاری و ساده‌انگاری در انجام وظایف محول شده
- ۹- آرایه گواهی یا گزارش خلاف واقع در امور اداری
- ۱۰- رشوه‌خواری
- ۱۱- رعایت نکردن حجاب اسلامی
- ۱۲- رعایت نکردن شئون و شعایر اسلامی
- ۱۳- جعل و مخدوش نمودن و دست بردن در اسناد و اوراق رسمی و اموال دولتی
- ۱۴- هرنوع استفاده غیرمجاز از شئون یا موقعیت شغلی و امکانات و اموال دولتی
- ۱۵- سوءاستفاده از مقام و موقعیت اداری
- ۱۶- توقیف، اختفاء، بازکردن پاکتها و محمولات پستی، معدوم کردن آنها و استراق سمع

بدون مجوز قانونی

- ۱۷- کارشکنی، شایعه‌پراکنی، وادار کردن دیگران به کارشکنی و کم‌کاری و..

۱۸- و....

در همه موارد فوق یک ارزش والای انسانی و یک سجیه اخلاقی از جمله عزت نفس، امانتداری، رازداری، رعایت حق، رعایت عدالت، کمک به همنوع و ... و یا یک ارزش دینی از جمله رعایت حجاب و شئون اسلامی و... به زیرپا گذاشته شده که صرف نظر از عام بودن برخی مفاهیم و گستردگی دامنه و قابلیت تفسیر آنها همگی دارای ضمانت اجرای قانونی گردیده و به جهت اهمیت آن ارزش و نقش و تاثیر در انضباط روابط اجتماعی، حقوق به حمایت از آن پرداخته

است.

در دیوان محاسبات هم همین ساختار و قانون در خصوص رفتارهای ناقض ارزش‌های اخلاقی نسبت به دایره صلاحیت دیوان محاسبات بموجب اصول ۵۴ و ۵۵ قانون اساسی موجود می‌باشد.

۴- راهکار نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی در ادارات و دیوان محاسبات کشور

نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی موجب می‌گردد که افراد از زیرپا گذاشتن آن خودداری کنند زیرا پایبندی به آنچه در نهاد یک فرد اعتقاد راسخی نسبت به آن وجود دارد بدون الزامات خارجی، امری بدیهیست؛ درواقع آنچه موجب تحول می‌گردد همان فکر و درونیات است که میتواند موجب تغییر یک جهان شود، بهر حال از راه‌های مختلفی می‌توان موجب به دل نشستن ارزش‌های والای انسانی و اخلاقی شد از جمله:

۴-۱- آموزش

آموزش اخلاق از نهاد خانواده شروع و الگوهای اجتماعی از جمله مدرسه، دانشگاه، رسانه، محیط کار و... بر آن اثر می‌گذارد و آموزش مهارت‌های زندگی و فضایل اخلاقی برای رساندن انسان به سعادت فردی و رفاه اجتماعی امری بسیار ضروری، رشد و سازندگی فکری و اخلاقی انسان، زیرسایه تعلیم و تربیت، محقق می‌شود. هیچ جامعه‌ای به سعادت و مدینه فاضله‌ای که منظور همه مصلحان اجتماع نیست نمیرسد، مگر آنکه فرزندان آن جامعه به سلاح دانش و اخلاق مجهز شوند. (فرهنگ، ۱۳۹۰: ۳)

۴-۲- تقویت خودنظارتی

خودکنترلی: قدرت کنترل و تسلط بر نفس خویش یا خود-نظارتی ایجاد حالتیست در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد بدون آنکه عامل خارجی او را تحت کنترل داشته باشد. هدفی که در مقوله خود-نظارتی دنبال می‌شود ارایه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده و در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد و خود با بینشی کامل آن را انتخاب می‌کند و علاوه بر محیط کار در زندگی شغلی خویش نیز خود کنترل می‌شود (خیری، ۱۳۸۲: ۱۰۰) بدلیل تاثیر شگفت‌انگیز خود-نظارتی بطور مبسوط این مبحث را طرح می‌نماییم:

عوامل موثر بر خود-کنترلی: ۱- تقویت ارزش‌های دینی و اخلاقی ۲- رضایت شغلی و تشویق و اعطا پاداش در انجام وظایف محوله ۳- ابزار کنترل و کیفر افراد خاطی ۴- پاسخگویی

در اسلام زمینه‌های اعتقادی بگونه‌ای است که بهترین رشد برای خودنظارتی و خود-بازرس ساختن افراد فراهم است و اعتقادات فرد مسلمان بهترین کنترل و بازرس او بشمار می‌آید (رضوی، جعفری ۱۳۷۶: ۲۰۹) خود-نظارتی مبتنی بر خودآگاهی و اختیار است که در فرهنگ ایرانی اسلامی، می‌توان آنرا به وجدان و تعهدکاری تعبیر نمود (خاکی، ۱۳۸۹: ۱۹) اگر سازمان

بتواند یک نوع خودپایی در کارکنان ایجاد نماید این نظارت درونی و احساس حضور در محضر وجدان حق از تخلف انسان‌ها مانع می‌شود؛ اما این عامل در همه افراد یک سازمان بقدر کافی وجود ندارد، از این نظر نظارت بیرونی بر انجام دادن وظایف و تعهدات کارکنان سازمان ضرورت پیدا می‌کند تا سلامت اجرای وظایف سازمان‌ها تضمین شود بر این اساس است که نقش سازمان‌ها، اشخاص حقیقی و یا حقوقی جهت نظارت بر انجام دادن وظیفه و اختیارات قانونی مجموعه‌های اداری و کارگزاران ضرورت می‌یابد تا مانند چشمی سالم و دقیق بر کارها نظارت داشته باشند چرا که احساس وجود ناظری امانتدار و دقیق روحیه مقاومت در برابر فساد و وسوسه‌های آدم‌های ناباب را در انسان‌های سالم تقویت و روحیه متخلفان را تضعیف می‌نماید (سیدجوادین، ۱۳۸۷: ۲۴۳)

۴-۳- امر بمعروف و نهی از منکر

امر بمعروف عبارت از تشویق و واداشتن دیگران به انجام افعال و داشتن صفاتیست که به حکم عقل و از طرف شارع به نیکی توصیف شده و نهی از منکر برحذر داشتن دیگران از انجام افعالیست که از طرف شارع و بحکم عقل به قباح و زشتی یاد شده باشد. که حکمت نهفته آن را در مدنی‌الطبع بودن افراد باید دانست. زیرا انسان‌های اجتماعی از نظر سلوک و رفتار و اخلاق و عقاید، اثر متقابل بر روی یکدیگر دارند و انحرافات فردی ضررهای اجتماعی را بدنبال دارد بنابراین حفظ و پاسداری جامعه، در مقابل هرگونه فساد و تباهی عقلا ضرورت اجتناب‌ناپذیر دارد و شرعا واجب است و دوام و قوام جمیع فرایض موقوف به اجرای این فریضه مهم خواهد بود و مقابله با دشمن خارجی وقتی موثر است که امور داخلی اصلاح شده باشد. (هاشمی، ۱۳۸۷: ۲۷۶)

ایجاد فضای باز و ترویج فرهنگ نقد از مدیران و دستگاهها سبب می‌شود کاستیها و مفاسد احتمالی آشکار و زمینه اصلاح فراهم شود. در سیره مدیریتی علی (ع) با اینکه آن حضرت معصوم بودند و به انتقاد و نصیحت نیازی نداشتند برای تربیت فرهنگی مردم از آنان می‌خواستند انتقادات خود را بی‌هیچ پروایی بیان کنند: "پس مرا با نصیحت خالصانه و سالم از هرگونه شک و ناراستی یاری کنید." (پاکدامن، ۱۳۹۳: ۳۵)

نتیجه‌گیری

اخلاق فصل جدانشدنی از هریک از مقوله‌های اجتماع‌یست که افراد در روابط اجتماعی خود با آن سروکار دارند، با در نظر گرفتن حکمرانی دینی حاکم بر کشور که عموماً با ارزش‌های بنیادین اخلاقی - اسلامی - بشری پیوند دارد دیوان محاسبات هم بعنوان رکنی از این ارکان همواره در شیوه، نوع، اهداف و اصول نظارت با اخلاق گریبانگیر است و در کشاکش اعمال اخلاقی یا نقض آن در همه قسمتهای خود از جمله هیاتهای حسابرسی، دادسرا، مستشاری و... رویارو می‌باشد که در صورت نقض آن در دیوان محاسبات از ضمانت‌اجراهای مختلفی اعم از افکار عمومی، حراست، و... تا مجازات اداری و قضایی برخوردار است. قوانین عام و خاص بدنبال تقویت اخلاقیات و الزام به رعایت ارزشهای والای انسانی - اخلاقی در دیوان محاسبات به کمک اخلاق شتافته و از یک الزام اخلاقی به الزام حقوقی بدل گردیده که در راستای حمایت حقوقی مجازاتهای سنگینی از جمله انفصال و ... در ظر گرفته شده، این مقاله اخلاق حقوقی شده را بررسی نمود اما همواره نگارندگان معتقد به جایگاه والای اخلاق در مناسبات اجتماعی هستند زیرا این افرادند که باید ارزشها را رعایت کنند و تا زمانی که این ارزشها نهادینه نشده باشد هیچ الزام حقوقی و ضمانت اجرای قانونی قادر به الزام افراد بر رعایت آن در درون خود نخواهد بود و این اعتقاد راسخ در نگارندگان وجود دارد که مبحث خودنظارتی بعنوان مولفه بسیار کارآمد در رعایت این الزامات، مورد تاکید است. به امید آنکه افراد جامعه بدون ترس از قانون و مجازات، مناسبتهای اخلاقی را با اقتناع روانی و وجدانی اعمال و اجرا نمایند.

فهرست منابع

- ۱- آبادی، علی‌احمد. (۱۳۸۷). بررسی عوامل موثر بر رفتار اخلاقی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اراک، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد اراک، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی.
- ۲- احمدی طباطبایی، سیدمحمد رضا. (۱۳۸۷). اخلاق و سیاست (رویکردهای اسلامی و تطبیقی)، نشر تهران، دانشگاه امام صادق.
- ۳- آل‌بورف. (۱۳۸۳). کیفیت اخلاقی برای تعالی سازمانی، ترجمه‌رضا نجف‌بیگی، جعفر رحمانی و اسماعیل کاوسی، <http://www.bashgah.net/fa/content/show/28121>
- ۴- سووی، آلفرد. (۱۳۵۴). افکار عمومی و اثر آن در زندگی اجتماعی ترجمه جمال شیروانی، شرکت سهامی کتابهای حبیبی.
- ۵- الوانی، مهدی. (۱۳۷۵). مدیریت و مسئولیت اجتماعی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۶- ایران‌نژادپاریزی، مهدی. (۱۳۷۱). «مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی مدیریت»، مجله دانش-مدیریت، شماره ۱۸.
- ۷- پاکدامن، خدانظر. (۱۳۹۳). " بررسی عوامل موثر بر سلامت اداری در دستگاه‌های دولتی خراسان شمالی " کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، گروه مدیریت دولتی.
- ۸- چیت‌سازیان، علیرضا. (۱۳۸۵). «مدیریت دانش و سرمایه‌های انسانی»، تدبیر، شماره ۱۷۷.
- ۹- حاضر، منوچهر (۱۳۷۱). «ابعاد اخلاقی رهبری در سازمانها»، مجله مدیریت دولتی، شماره ۱۶.
- ۱۰- حسینی، رضا. (۱۳۹۴). ارتباط بین تعهدسازمانی و عملکرد شغلی کارکنان دیوان محاسبات کشور، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد ساوه، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت.
- ۱۱- خاکی، سکینه‌خاتون. (۱۳۸۹). مطالعه‌ای باعنوان رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی، کارآمدی-جمعی و تعهد شغلی معلمان راهنمایی منطقه کهریزک استان تهران، کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
- ۱۲- خیری، طاهر. (۱۳۸۲). «بررسی ماهیت‌وهدف خود-نظارتی»، تدبیر شماره ۸.
- ۱۳- زارعی، جهان‌بین، عبادالله، محمدحسین. (۱۳۹۳). نگرشی بر ضرورت‌های مقررات‌گذاری مطلوب در صنعت بیمه کشور (با نگاهی به استانداردهای IAIS)، پژوهشنامه بیمه علمی پژوهشی، شماره ۱۱۶
- ۱۴- فرهنگ، داریوش، (۱۳۹۰). دانشگاه علوم پزشکی، کلینیک ژنتیک تهران، فصلنامه اخلاق درعلوم-وفناوری، سال ۶ شماره ۳
- ۱۵- قانون تشدیدمجازات مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۷/۹/۱۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام
- ۱۶- قانون دیوان محاسبات کشور مصوب ۱۳۶۱/۱۱/۱۱
- ۱۷- قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۱۷
- ۱۸- قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲/۲/۱
- ۱۹- قانون مجازات تبانی درمعاملات دولتی مصوب ۱۳۴۸/۳/۱۹

- ۲۰- قانون محاسبات عمومی کشور مصوب ۱۳۶۶/۶/۱
- ۲۱- لایحه قانونی راجع به منع مداخله وزراء و نمایندگان مجلس و کارمندان دولت در معاملات دولتی و کشوری مصوب ۱۳۳۷/۱۰/۲۲
- ۲۲- منشور اخلاقی دیوان محاسبات کشور
- ۲۳- هاشمی، سید محمد. (۱۳۸۷). حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران (اصول و مبانی کلی نظام)، نشر میزان، چاپ ۸، جلد ۱.

ب) انگلیسی:

- 1- Aristotle, (1998). The Nicomachean Ethics. Translated by D. Ross, Oxford University Press.
- 2- Dubrin. J, Andrew. (1989). management and organization, south Western, First.
- 3- Hellriegel, Don, sloum. W, John. (1996). management, south - Western College Publishing, vthed