

# Components of Supervision and Evaluation from the Qur'ānic Perspective with Emphasis on the Thought of Imam Khamenei

Yousef Khaje Amiri<sup>1</sup>, and Abdol Moomen Hakimi<sup>2</sup> and Mohammad Amini Tehrani<sup>3</sup>

1. Corresponding Author, PhD in Quran and Management, Higher Complex of Quran and Hadith, Al-Mustafa International University, Qom, Iran: [ykhajehamiri@gmail.com](mailto:ykhajehamiri@gmail.com)
2. PhD Graduate in Quran and Management Sciences, Higher Complex of Quran and Hadith, Al-Mustafa International University, Qom, Iran: [Mohammadiya2020@gmail.com](mailto:Mohammadiya2020@gmail.com)
3. Chair, Department of Quranic Exegesis, Higher Institute of Quran and Hadith, Al-Mustafa International University, Qom, Iran: [amini63@chmail.ir](mailto:amini63@chmail.ir)

---

## Article Info

**Article type:**  
Research Article

**Article history:**

**Received:**

16 September 2025

**Received in revised form:**

10 November 2025

**Accepted:**

9 December 2025

**Available online:**

1 January 2026

**Keywords:**

Qur'ān;  
Supervision and  
Evaluation  
Components;  
Managerial  
Oversight;  
Organization;  
Internal Supervision;  
External Supervision.

---

## ABSTRACT

**Objective:** In today's complex and dynamic world, diverse systems face serious structural and functional challenges. To confront these challenges and enhance institutional effectiveness and dynamism, supervision and evaluation emerge as indispensable instruments. Given their significance within an Islamic social order, this study seeks to identify the components of supervision and evaluation from the perspective of the Qur'an, with particular emphasis on the thought of Ali Khamenei. The principal objective of this research is to extract and articulate a coherent framework of supervisory and evaluative components grounded in Qur'anic teachings and interpreted through the intellectual lens of Imam Khamenei. Through a systematic examination of religious teachings and leadership perspectives, the study aims to formulate a comprehensive model of supervision and evaluation consistent with Islamic values and objectives. A precise understanding of these components not only deepens conceptual insight into supervision and evaluation in Islam but also contributes to improving institutional performance and realizing Islamic societal goals.

**Method:** The study employs a descriptive-analytical methodology. Drawing upon Qur'anic verses and Imam Khamenei's viewpoints, the components of supervision and evaluation are identified and examined.

**Results:** The findings indicate that supervision and evaluation may be conceptualized at two interconnected levels: internal and external. Internal supervision is associated with elements such as awareness of the constant presence of God, justice, fairness, and piety (taqwā). External supervision encompasses components including public oversight, purposiveness, transparency, and efficiency. Public oversight enhances civic awareness and participation in improving organizational performance, while purposiveness and transparency contribute to the quality and effectiveness of evaluative processes.

**Conclusion:** The results of this research may serve as a normative framework for enhancing institutional performance and advancing Islamic objectives within contemporary governance structures

---

**Cite this article:** Khaje Amiri, Y.; & Hakimi, A.M.; & Amini Tehrani, M. (2025). Components of Supervision and Evaluation from the Qur'anic Perspective with Emphasis on the Thought of Imam Khamenei. *The Quran and Science*, 19 (37), 391-430.

<https://doi.org/10.22034/qve.2025.19013.1744>



© The Author(s).

**Publisher:** Al-Mustafa International University.

**DOI:** <https://doi.org/10.22034/qve.2025.19013.1744>

---

## **Introduction**

Supervision and evaluation are fundamental concepts in management and governance that play a vital role in increasing the efficiency of systems and preventing corruption. In today's complex and dynamic world, no institution, organization, or even social system can achieve its goals without an efficient supervisory system. The most important reason for the necessity of supervision is that the predictions and plans of any organization are usually accompanied by errors, and the only way to identify and resolve these errors is through supervision. In Islam, supervision has a special place, and numerous examples of supervision over the performance of agents are seen in the conduct of the Prophet (PBUH) and Imam Ali (AS). Years after the victory of the Islamic Revolution, Western foundations and literature are still used in many matters, including supervision and evaluation, which has led to the ineffectiveness of methods and results. The Supreme Leader also emphasizes the necessity of producing indigenous humanities and avoiding imitation of Western material foundations. The main research question is: What are the components of supervision and evaluation from the perspective of the Holy Quran with emphasis on the thought of Imam Khamenei?

The research background shows that numerous studies have addressed the issue of supervision. Radfar (2018) examined supervisory methods in the leadership of Imam Khomeini. Khorasani Parizi (2020) addressed the design of a supervisory network during the reign of Imam Ali (AS). Nikpay and Rasouli (2016) defined management, supervision, and self-control in the school of Islam. Mirza Aghaei and Hoveida (2018) described the types of supervision and control in Islamic management. Tohidi and Molaei (2019) achieved the doctrine of supervision and inspection based on the discourse of the Islamic Jurist. However, none of these studies have comprehensively examined the components of supervision and evaluation from the perspective of the Quran with emphasis on the thought of Imam Khamenei. This research seeks to fill this scientific gap.

## **Methodology**

This research was conducted using a descriptive-analytical method. First, the various dimensions of supervision and evaluation were accurately described, and then these dimensions were examined and analyzed. This combined approach allows for providing a clear picture of supervision and evaluation and achieving a deeper interpretation and understanding of these concepts. The research population includes verses of the Holy Quran and the

statements of the Supreme Leader on the subject of supervision and evaluation. Purposeful sampling was conducted, and verses and statements related to the components of supervision and evaluation were extracted. Data collection tools included note-taking from library sources including the Holy Quran, authoritative commentaries (such as *Al-Mizan*, *Tafsir-e Nemouneh*), narrative sources, and the statements of the Supreme Leader. Data analysis was performed using content analysis method, focusing on identifying the components of supervision and evaluation at two levels: internal and external.

## Findings

The research findings indicate that supervision and evaluation can be examined at two levels: internal and external:

1. Internal Supervision and Evaluation: This level of supervision, which is the most important and efficient mechanism for controlling individual performance, is based on three main components:

Attention to the Permanent Presence of God: The most fundamental religious belief is faith in God and monotheism. The believer, understanding that God is present everywhere and watches over his actions (*Al-Hadid*: 4; *Qaf*: 16), and considering the divine reckoning on the Day of Judgment, strives to regulate his behavior to gain His pleasure. The Supreme Leader emphasizes the necessity of paying attention to God's presence and supervision in all circumstances and taking divine reckoning seriously.

Justice and Fairness: The Holy Quran emphasizes the necessity of justice in organizational affairs (*Al-Nahl*: 90). Research has shown that knowledge of standards and mechanisms in performance evaluation is closely related to organizational justice. The Supreme Leader emphasizes observing piety and fairness in supervision and avoiding personal and factional likes and dislikes.

Piety and God-fearing: Self-control in the Holy Quran is expressed in the form of the value concept of piety (*taqwa*). Piety means self-care and preventing slippage and deviation (*Al-Hashr*: 18). The Supreme Leader considers piety as the criterion for actions and introduces it as a factor in revealing possible deviations and distortions in the organization.

2. External Supervision and Evaluation: This level of supervision, which is carried out by an individual or group outside the individual or group under consideration, is based on four main components:

Public Supervision: The Holy Quran, based on the possibility of human tyranny (*Al-Alaq*: 6-7), lack of infallibility, the principle of comprehensiveness of responsibility (*Al-Isra*: 36, 34), and power as a trust

(Al-Nisa: 58), has deemed public supervision necessary (Al-Imran: 104). The Supreme Leader considers public supervision and inspection essential for preventing corruption.

**Purposefulness:** The Holy Quran introduces humans as purposeful beings and expresses multiple goals for creation (Al-Qamar: 54; Al-Nisa: 175). The Supreme Leader considers goal-setting necessary for movement in any program and emphasizes that the goal should be the performance of divine duty. Goals, in addition to directing organizational activities, also determine the criteria for performance evaluation.

**Transparency:** Transparency means the availability of information needed for effective decision-making and performance. The Holy Quran emphasizes the necessity of expressing the truth and forbids its concealment (Al-Imran: 187; Al-Baqarah: 42). The Supreme Leader defines transparency as clearly placing officials' performance at the disposal of the people and considers it rooted in Islam. Transparency enables public supervision and leads to self-control, public participation, increased efficiency, and reduced corruption.

**Efficiency:** Efficiency means the degree of achieving set goals and success in realizing objectives. The Supreme Leader considers the efficiency of system officials as a condition for their legitimacy and establishes a connection between legitimacy and efficiency. Efficiency increases the effectiveness of supervision.

## **Discussion and Conclusion**

This research aimed to identify the components of supervision and evaluation from the perspective of the Holy Quran with emphasis on the thoughts of the Supreme Leader. The results demonstrate the great importance of supervision and evaluation in realizing Islamic governance. The findings confirm that supervision and evaluation can be examined at two levels: internal and external. At the internal level, the feeling of God's presence, justice, and piety are proposed as three main components rooted in Islamic teachings, which, by emphasizing individual responsibility and ethical orientation, provide the ground for self-supervision and behavior modification. This view aligns with the Supreme Leader's emphasis on the importance of ethical orientation and Islamic piety in the officials and managers of the system. At the external level, public supervision, purposefulness, transparency, and efficiency are identified as four key components that, by emphasizing public participation, existence of specific goals, free access to information, and resource productivity, contribute to

effective and efficient supervision. These findings also align with the Supreme Leader's emphasis on the importance of public participation in governing the country and the necessity of transparency and fighting corruption.

Compared to previous studies, this research, with a comprehensive approach and utilizing the Quran and the thoughts of the Supreme Leader, provides a complete framework of supervision and evaluation components that has not been seen with such comprehensiveness in other research. In conclusion, supervision and evaluation are complex and multifaceted processes that require simultaneous attention to individual, social, and organizational dimensions. Strengthening internal supervision by emphasizing the reinforcement of faith, ethics, and individual piety, as well as strengthening external supervision by creating transparent and efficient supervisory mechanisms, are among the most important strategies for achieving this goal. Supervision and evaluation are not only tools for improving organizational performance and national progress but also one of the main pillars for realizing Islamic governance and a just and advanced society.

## مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی با تأکید بر اندیشه قرآنی امام خامنه‌ای

یوسف خواجه‌امیری<sup>۱</sup>، و عبدالمؤمن حکیمی<sup>۲</sup>، و محمد امینی تهرانی<sup>۳</sup>

۱. نویسنده مسئول، دکتری قرآن و مدیریت، مجتمع عالی قرآن و حدیث جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران، رایانامه:

[ykhajehamiri@gmail.com](mailto:ykhajehamiri@gmail.com)

۲. دانش آموخته دکتری قرآن و علوم گرایش مدیریت، مجتمع عالی قرآن و حدیث، جامعه المصطفی العالمیه قم، ایران، رایانامه:

[Mohammadiya2020@gmail.com](mailto:Mohammadiya2020@gmail.com)

۳. استادیار گروه تفسیر، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث، جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران، رایانامه: [amini63@chmail.ir](mailto:amini63@chmail.ir)

### اطلاعات مقاله

### چکیده

#### نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

#### تاریخ دریافت:

۲۵ شهریور ۱۴۰۴

#### تاریخ بازنگری:

۱۹ آبان ۱۴۰۴

#### تاریخ پذیرش:

۱۸ آذر ۱۴۰۴

#### تاریخ انتشار:

۱۱ دی ۱۴۰۴

#### کلیدواژه‌ها:

قرآن، مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی، نظارت بر مدیران، سازمان، نظارت درونی، نظارت بیرونی.

**هدف:** در دنیای پیچیده و پویای امروز، نظام‌های مختلف با چالش‌های جدی مواجه هستند. برای مقابله با این چالش‌ها و افزایش کارآمدی و پویایی این نظام‌ها، نظارت و ارزیابی به‌عنوان ابزاری ضروری مطرح می‌شود. با توجه به اهمیت نظارت و ارزیابی در جامعه اسلامی، این پژوهش به دنبال کشف مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی از منظر قرآن و با تأکید بر اندیشه‌های امام خامنه‌ای است. هدف اصلی این پژوهش، شناسایی و ارائه مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی از منظر قرآن با تأکید بر اندیشه‌های امام خامنه‌ای است. با این رویکرد، پژوهشگر درصدد است تا با بررسی آموزه‌های دینی و دیدگاه‌های رهبری، به چارچوبی جامع از مؤلفه‌های نظارتی و ارزیابی دست یابد که متناسب با ارزش‌ها و اهداف اسلامی باشد. شناخت دقیق این مؤلفه‌ها نه تنها به فهم عمیق‌تر از مفاهیم نظارت و ارزیابی در اسلام کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به بهبود عملکرد نظام‌ها و تحقق اهداف اسلامی در جامعه نیز منجر شود.

**روش:** در این پژوهش از روش توصیفی-تحلیلی استفاده شده است. با بهره‌گیری از آیات قرآن و دیدگاه‌های امام خامنه‌ای، مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی استخراج و تحلیل شده‌اند. یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نظارت و ارزیابی در دو سطح درونی و بیرونی قابل بررسی است. نظارت درونی با مؤلفه‌هایی همچون احساس حضور دائمی خداوند، عدالت، انصاف و تقوا مرتبط است. نظارت بیرونی نیز شامل مؤلفه‌هایی مانند نظارت همگانی، هدفمندی، شفافیت و کارآمدی می‌شود. نظارت همگانی باعث افزایش آگاهی مردم و مشارکت آن‌ها در بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌شود. هدفمندی و شفافیت نیز به بهبود کیفیت نظارت و ارزیابی کمک می‌کنند. نتیجه‌گیری: نتایج این تحقیق می‌تواند در بهبود عملکرد نظام‌ها و تحقق اهداف اسلامی مورد استفاده قرار گیرد.

**استناد:** خواجه‌امیری، یوسف؛ و حکیمی، عبدالمؤمن؛ و امینی تهرانی، محمد (۱۴۰۴). مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی با تأکید بر

اندیشه قرآنی امام خامنه‌ای. *قرآن و علم*، ۱۹ (۳۷)، ۳۹۱-۴۳۰. <https://doi.org/10.22034/qve.2025.19013.1744>



© نویسندگان.

ناشر: جامعه المصطفی العالمیه.

## مقدمه

نظارت، یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که در رشته‌های مختلف از جمله سیاست، حقوق و مدیریت دولتی به آن پرداخته شده است. امروزه، هیچ نهاد، سازمان و حتی نظام اجتماعی نمی‌تواند بدون یک نظام نظارتی کارآمد، به اهداف خود دست یابد. مهم‌ترین دلیل ضروری بودن نظارت این است که پیش‌بینی‌ها و برنامه‌های هر سازمان، معمولاً با میزانی از خطا همراه هستند. برای شناسایی و رفع این خطاها، تنها راه چاره، انجام نظارت است. زیرا سازمان‌ها و نظام‌های سیاسی، برای بقای خود، باید با بازبینی و اصلاح اقدامات و فرایندهای خود، بقا و استمرار خود را تضمین نمایند (اخوان کاظمی، ۱۳۹۴: ۲).

ارزیابی، از دیرباز به صورت ابتدایی وجود داشته است. در گذشته، افراد موفق به پاداش یا ترفیع مقام می‌رسیدند. ارزیابی به صورت رسمی و سازمانی برای اولین بار در سال ۱۸۰۰ میلادی توسط رابرت اون در اسکاتلند و در صنعت نساجی مطرح شد. پس از آن، ارزیابی در حوزه‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفت. امروزه، علاوه بر شاخه‌های مالی، شاخه‌های غیرمالی نیز پایه و اساس ارزیابی سازمانی شده‌اند (آذری و زمانی، ۱۳۹۴: ۱۹).

باتوجه به مطالب فوق، نظارت، ارزیابی و کنترل، از مباحث اصلی در مدیریت و یکی از وظایف مهمی است که تکمیل‌کننده سایر وظایف است و بدون آن، هیچ برنامه و فعالیتی به موفقیت نخواهد رسید؛ بنابراین، برای رهبری موفق و مدیریت اثربخش، هر سازمانی باید مؤلفه‌های مناسبی مبتنی بر استانداردهای خاص و مشخص، در راستای دستیابی به اهداف سازمان، مدنظر قرار دهد (رادفر، ۱۳۹۷: ۸۷).

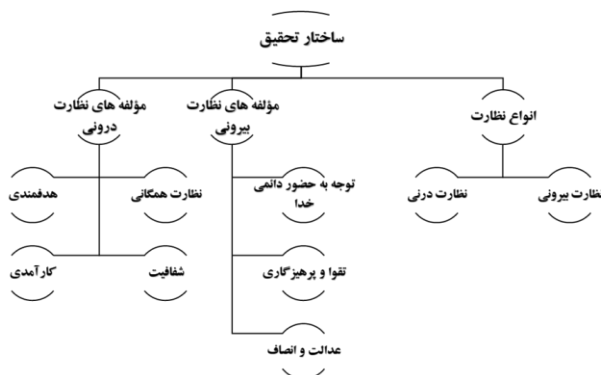
افزون بر آن، نظارت و ارزیابی، ابزاری مهم برای جلوگیری از فساد است. پیامبر اسلام ﷺ فرمودند: «اگر فساد در جامعه آشکار شود، همه مردم مستحق مجازات هستند.» (رشید رضا، ۱۴۱۲: ۶۳۸). در حکومت حضرت علی علیه السلام، نظارت و بازرسی، جایگاه ویژه‌ای داشت (علیخانی، ۱۳۷۷: ۳۶-۴۸). امام علی علیه السلام هنگام گماشتن عبدالله بن عباس به حکومت بصره، از مردم خواست که فقط تا زمانی از او اطاعت کنند که او مطابق قرآن و سنت عمل کند. در صورت تخلف، ایشان عبدالله بن عباس را عزل می‌کردند. این، اولین گام در ایجاد نظارت مردمی بود که در حکومت امام علی علیه السلام با شدت و روشنی بیشتری ادامه یافت (شهیدی، ۱۳۷۱: ۳۴۵). ضمن اینکه امام علی علیه السلام برای اطمینان از عملکرد کارگزاران خود، از مأمورانی آشکار و پنهان استفاده می‌کرد (ابی یعقوب، بی‌تا: ۲۱۴). از والیان خود می‌خواست که مأمورانی را برای نظارت بر کارگزاران خود گسیل کنند. این مأموران، هم آشکار و هم پنهان بودند تا عملکرد کارگزاران را به طور دقیق بررسی کنند (شهیدی، ۱۳۷۱: ۳۳).

با گذشت سال‌ها از پیروزی انقلاب اسلامی، هنوز در بسیاری از امور از جمله نظارت و ارزیابی، از مبانی و ادبیات غربی استفاده می‌شود و این موضوع در بسیاری موارد، باعث ناکارآمدی روش‌ها و نتایج حاصله می‌شود. مقام معظم رهبری می‌فرماید: «من روی مسائل علوم انسانی حساسیت به خرج می‌دهم. ما به هیچ وجه نگفتیم که دانسته‌های غربی‌ها را... یاد بگیریم یا کتاب‌های اینها را نخوانیم؛ ما می‌گوییم تقلید نکنیم. مبانی علوم انسانی در غرب از تفکرات مادی سرچشمه می‌گیرد... اما مبانی فکری ما با آن مبانی متفاوت است.» (بیانات در دیدار جمعی از دانشجویان، ۱۳۹۰/۵/۱۹).

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در تبیین ضرورت نظارت و بازرسی بر هر مجموعه انسانی این‌گونه تصریح می‌کند: «هر انسانی به جز معصومین، در معرض لغزش و خطا قرار دارد که البته هر قدر رتبه کاری و حساسیت شغلی انسان بیشتر باشد، این لغزش خطرناک‌تر و گاه فلاکت‌بار است؛ بنابراین باید همیشه ناظری بر کارها و فعالیت‌های انسان وجود داشته باشد.» (بیانات در دیدار مسئولان سازمان بازرسی با رهبر انقلاب، ۱۳۷۵/۱۲/۰۶، <https://khl.ink/f/17929>).

رهبری مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) از نسل رهبری انبیا و ائمه الهی علیهم‌السلام است. به همین دلیل، تبیین اندیشه‌های مدیریتی ایشان در هر یک از وظایف و رویکردهای مورد بحث در علوم انسانی و فراتر از آن، امری مطلوب است. این مقاله بر آن است تا با کاربست روش توصیفی - تحلیلی، مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی را از آموزه‌های قرآن کریم استخراج کند و با توجه به آن، به تبیین و تحلیل اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در موضوع مقاله بپردازد. این مقاله همچنین تلاش می‌کند تا مؤلفه‌های موجود در کلام مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در هر یک از واژه‌های نظارت و ارزیابی را استخراج و ارائه کند. در نتیجه این تحقیق، مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری و در راستای تولید علوم انسانی اسلامی، الگوی جامع و کارآمد ایرانی - اسلامی برای نظارت و ارزیابی ارائه خواهد شد.

#### نگاره (۱): ساختار تحقیق



## الف. مفهوم‌شناسی

### ۱. نظارت

«نظارت» در عربی به معنای «نگاه زیرکانه و تیزبین» و در فارسی به معنای «نظاره‌کردن، نظر کردن، نگرستن» است. در معجم المقاییس اللغة «نظارت» از ماده «نظر» به معنای «نظر افکندن، تأمل و دقت» است که «نظر» به معنای «تأمل در چیزی و معاینه کردن آن» نیز معنا می‌شود (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۶، ذیل واژه نظر). در اقرب الموارد نیز آمده «النظاره» کلمه‌ای است که عجم آن را به کار می‌برد و منظور از آن «پاکیزه نمودن باغ و بوستان» است؛ بنابراین نظارت همان «مراقبت و بازرسی یک چیز از آفت و بیماری» است (ابن فارس، ۱۴۰۴: ۴۴۴/۵). در زبان انگلیسی اصطلاح «نظارت کردن» از دو کلمه لاتین «super» به معنای «بالای سر، در بالا» و همچنین «vise» به معنای «مواظب بودن، مراقبت کردن، نظارت کردن» و همچنین «دیدن و مشاهده کردن» تشکیل شده است. بعدها به تدریج در زبان انگلیسی کلمه «vise» به «vision» تبدیل شد و تلویحاً به شاهدانی اطلاق گردید که «توأم با بینش، دانش و آگاهی» باشند (شاهسون و دیگران، ۱۳۹۶: ۱۴۵۶).

در اصطلاح برای نظارت از سوی اندیشمندان علوم مختلف تعاریف گوناگونی ذکر شده است، زیرا هرکدام از دیدگاه خود به این مفهوم نگرسته و تعریفی متناسب با تخصص خود ارائه نموده‌اند، اما اندیشمندان سازمان و مدیریت که در فرایند کارآمدی و بهینه‌کردن نظام اداری با موضوع نظارت درگیر هستند، ضمن تأکید بر محوریت نظارت در فرایند مدیریت، به تعریف اصطلاحی این واژه پرداخته و برخی از کارویژه‌های آن را برشمرده‌اند. از این رو تعاریف گوناگونی از نظارت و کنترل ارائه شده است.

- نظارت، به معنای زیر نظر گرفتن چیزی یا کسی باهدف اطمینان از انجام صحیح امور، جلوگیری از بروز خطایا آسیب و یا بهبود عملکرد است (منصور نژاد، ۱۳۸۳: ۴).

- نظارت فراگردی است که از طریق آن، عملیات انجام شده با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده تطبیق داده می‌شوند. این فراگرد برای تصحیح مستمر عملکرد سازمان در جهت دستیابی به اهداف سازمانی به کار گرفته می‌شود و میزان پیشرفت در جهت تحقق اهداف را نشان می‌دهد (رضائیان، ۱۳۸۰: ۴۹۶؛ رضائیان، ۱۳۹۰: ۴۶۹).

- از نظر کونتز نظارت، به معنای ارزیابی و بهبود عملکرد برای اطمینان از تحقق اهداف سازمانی است (کنتز و همکاران، ۱۳۸۱: ۳۸۸/۲؛ آشنا، ۱۳۷۰: ۲۱۵؛ صادقی‌پور، ۱۳۷۲: ۱۶۰).

در همه تعاریف یاد شده يك نقطه اشتراك وجود دارد و آن اینکه، «نظارت عبارت است از مقایسه بین آنچه که هست و آنچه که باید باشد» (خدمتی، ۱۳۷۷: ۴۷). در میان تعاریف مختلفی که از نظارت ارائه شده است، تعریف دکتر رضائیان به دلیل جامعیت و پوشش تمامی ابعاد این مفهوم، قابل توجه و تعریف برگزیده محقق است. بنابراین، نظارت را می‌توان فرآیندی منظم دانست که هدف آن اطمینان از حرکت فعالیت‌ها در مسیر اهداف از پیش تعیین شده است. این فرآیند با استفاده از بازخورد اطلاعات و مقایسه عملکرد واقعی با استانداردهای مشخص، امکان شناسایی انحرافات احتمالی را فراهم می‌کند و بدین ترتیب، زمینه را برای اتخاذ اقدامات اصلاحی فراهم می‌آورد (رضائیان، ۱۳۹۸: ۲۴۶؛ الوانی، ۱۳۷۹: ۸۸).

## ۲. ارزیابی

ارزیابی، در لغت به معنی برآوردن، سنجیدن ارزش چیزی و تعیین ارزش و بهای آن است. ارزیاب، کسی است که ارزش هر شیء را معین می‌کند (معین، ۱۳۷۶: ۱۹۹). ارزیابی، فرآیندی است که به وسیله آن اقدامات کارکنان یک سازمان در مقاطع معین مورد بررسی قرار می‌گیرند. نتایج ارزیابی، در نحوه ادامه خدمت کارکنان، تشویق و تنبیه آنان و تصمیم‌گیری‌های دیگر در مورد آنها، مورد توجه قرار می‌گیرد (سعادت، ۱۳۷۶: ۲۱۴). بنابراین، ارزیابی، نوعی از نظارت تخصصی است که بر عملکرد کارکنان یک سازمان متمرکز است. از نظر کمپل و رزنای ارزیابی، فرآیندی نظام‌مند برای جمع‌آوری و تفسیر شواهد به‌منظور قضاوت ارزشی در مورد کیفیت یک واحد است (کمپل و رزنای ۲۰۰۲: ۱۶). به باور ولاسینو و همکاران؛ ارزیابی، فرآیند جمع‌آوری و تفسیر نظام‌مند شواهد برای قضاوت ارزشی در مورد کیفیت یک فعالیت، برنامه یا طرح است (ولاسینو و دیگران، ۲۰۰۴: ۶). برخی اهداف ارزیابی می‌تواند شامل اطمینان از کیفیت، بهبود کیفیت، افزایش اثربخشی، بهبود کارایی، تسهیل تصمیم‌گیری و تخصیص منابع باشد (باریرو و روتن، ۲۰۰۶: ۹۶۲). در تعریفی دیگر؛ ارزیابی، فرآیند جمع‌آوری و تفسیر نظام‌مند شواهد برای قضاوت ارزشی در مورد یک فعالیت، برنامه یا طرح، باهدف بهبود طرح، باهدف بهبود آن است (شاهسون و دیگران، ۱۳۹۶: ۱۴۵۷). در واقع ارزیابی، فرآیند جمع‌آوری و تفسیر نظام‌مند شواهد برای قضاوت ارزشی در مورد یک فعالیت، برنامه یا طرح، باهدف بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف است (حاتمی و دیگران، ۱۳۹۰: ۲). از دید گوناراتان و پولوسیسی ارزیابی، علاوه بر هدف اصلی خود که قضاوت ارزشی در مورد یک فعالیت، برنامه یا طرح است، می‌تواند تأثیرات مثبتی نیز در جلب انگیزه و اشتیاق، جهت‌دهی و هدایت، سرپرستی و نظارت و توانمندسازی کارکنان داشته باشد (آهنچیان، ۱۳۸۸: ۱۸).

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) امانت‌داری کامل بازرسان را در انعکاس مسائل، امری کاملاً ضروری و زمینه‌ساز جلب اطمینان دستگاه‌ها و مؤثر شدن گزارش‌های بازرسی توصیف کرده می‌فرمایند: «در نظارت و بازرسی باید مسائل مثبت و تشویق هم مورد توجه باشد. چرا که احساس وجود ناظری دقیق و امانت‌دار، روحیه مقاومت در برابر فساد و وسوسه آدم‌های ناباب را در انسان‌های سالم تقویت و روحیه متخلفان را تضعیف می‌کند.» (بیانات در دیدار مسئولان سازمان بازرسی با رهبر انقلاب، ۱۳۷۵/۱۲/۰۶، <https://khl.ink/f/17929>).

باتوجه به آنچه گفته شد ارزیابی، فرایندی نظام‌مند برای جمع‌آوری و تفسیر شواهد برای قضاوت ارزشی در مورد یک فعالیت، برنامه یا طرح است. این قضاوت ارزشی، می‌تواند در مورد کیفیت، اثربخشی، کارایی، یا ارزش یک فعالیت، برنامه یا طرح باشد. ارزیابی می‌تواند تأثیرات مثبتی نیز در جلب انگیزه و اشتیاق، جهت‌دهی و هدایت، سرپرستی و نظارت و توانمندسازی کارکنان داشته باشد.

### ۳. خود نظارتی (نظارت درونی)

در ادبیات مدیریت، مفهوم خودکنترلی یا خودنظارتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. با پیشرفت اندیشه‌های مدیریتی، تعاریف مختلفی از این مفهوم ارائه شده است. با این حال، به نظر محقق، تعریف برگزیده، خودکنترلی را نوعی نظارت درونی توصیف می‌کند که در آن فرد بدون نیاز به نظارت خارجی، مسئولیت انجام وظایف محوله را بر عهده گرفته و از رفتارهای نامناسب خودداری می‌کند. این تعریف بر توانایی فرد در تنظیم و هدایت رفتارهای خود بدون نیاز به کنترل بیرونی تأکید دارد (آقا پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۳۱۷).

### ب. روش و پیشینه تحقیق

#### روش تحقیق

در این پژوهش، از روشی ترکیبی از توصیف و تحلیل استفاده شده است. به عبارت دیگر، ابتدا ابعاد مختلف نظارت و ارزیابی به طور دقیق توصیف شده و سپس این ابعاد مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته‌اند. این رویکرد ترکیبی به ما این امکان را می‌دهد که ضمن ارائه یک تصویر روشن از نظارت و ارزیابی، به تفسیر و درک عمیق‌تر از این مفاهیم دست یابیم (حافظ‌نیا، ۱۴۰۲، ص ۶۰-۶۱). انتخاب

این روش تحقیق، به این دلیل است که برای تحلیل دقیق یک پدیده، ابتدا باید آن پدیده را به طور کامل شناخت و توصیف کرد. به عبارت دیگر، تحلیل بدون توصیف دقیق امکان‌پذیر نیست.

### پیشینه تحقیق

نظارت، یکی از مفاهیم اساسی در حکومت‌ها است که در طول تاریخ، در قالب‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. در زمان هخامنشیان، تفتیش و نظارت جزء مشاغل اداری محسوب می‌شد. در این دوره، ناظران، وظیفه نظارت بر عملکرد کارمندان و کارکنان دولت را بر عهده داشتند (محولاتی و بهرامی، ۱۳۹۷: ۷۹). پس از ظهور اسلام نیز، نظارت به عنوان یکی از سنن ثابت الهی معرفی شد (عمید زنجانی و موسی زاده، ۱۳۸۹: ۵۱). در سیره عملی پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و امیر مؤمنان علیه السلام، نظارت بر عملکرد کارگزاران حکومتی، جایگاه ویژه‌ای داشته است (حضوری، ۱۳۹۲: ۹۳). در دوران معاصر نیز، تحقیقات متعددی در خصوص نظارت، ارزیابی و کنترل انجام شده است. این تحقیقات، با نگرش‌های مختلفی از قبیل سیستمی، راهبردی و تعالی، به موضوع نظارت پرداخته‌اند (آذری و زمانی، ۱۳۹۴: ۲۷).

رادفر (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی برخی از شیوه‌های نظارت و کنترل در مدیریت و رهبری حضرت امام خمینی علیه السلام»، به تبیین و تحلیل شیوه‌های نظارت در رهبری حضرت امام خمینی علیه السلام پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که حضرت امام خمینی علیه السلام از شیوه‌های مختلفی برای نظارت بر عملکرد کارگزاران خود استفاده می‌کردند. خراسانی پاریزی (۱۳۹۹) نیز در مقاله‌ای به طراحی یک شبکه نظارتی قوی جهت نظارت کامل بر رفتار مدیران و مسئولین در دوران زمامداری امام علی علیه السلام اشاره می‌کند. امام علی علیه السلام برای نظارت بر عملکرد کارگزاران خود، از شیوه‌های مختلفی استفاده می‌کردند.

نیک پی و رسولی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای، به تعریف مدیریت، نظارت، کنترل و خودکنترلی در مکتب اسلام پرداخته‌اند. آنها همچنین، انواع، مراحل، خصوصیات و پیامدهای ثمربخش نظارت و کنترل را مورد بررسی قرار داده‌اند. میرزا آقایی و هویدا (۱۳۹۷) نیز در مقاله‌ای، به توصیف انواع نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی پرداخته‌اند. آنها، ابعاد نظارت بر کارکنان از منظر اسلام را در چهار بعد نظارت الهی، خودنظارتی، نظارت همگانی و نظارت سازمانی دسته‌بندی کرده‌اند. توحیدی و ملایی (۱۳۹۸) نیز در تحقیقی، به دستیابی به دکتترین حوزه نظارت و بازرسی بر اساس گفتمان ولی فقیه

پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که اصول شریعت محوری، حاکمیت قانون، دانش محوری، محوریت نظارت حکومت بر امور جامعه و برنامه محوری، به عنوان دکترین حوزه نظارت و بازرسی کشور ضروری است.

بررسی و مطالعه تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که هر یک از این تحقیقات، از منظری خاص به موضوع نظارت، ارزیابی و کنترل پرداخته‌اند. برخی از این تحقیقات، به بررسی انواع، مراحل، خصوصیات و پیامدهای ثمربخش نظارت، ارزیابی و کنترل پرداخته‌اند. برخی دیگر، به توصیف انواع نظارت، ارزیابی و کنترل در مکتب اسلام پرداخته‌اند و برخی دیگر، به دستیابی به دکترین حوزه نظارت و بازرسی بر اساس گفتمان ولی فقیه پرداخته‌اند. باتوجه به تأکید مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) بر تولید علوم انسانی بومی از یک سو و فراوانی فرمایشات معظم له در موضوع نظارت، ارزیابی و کنترل از سوی دیگر، اعتقاد محققین بر این بوده است که مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی از منظر قرآن با تأکید بر اندیشه امام خامنه‌ای نیز در فرمایشات ایشان وجود دارد که در این تحقیق به آن پرداخته شده است.

### مبانی نظری تحقیق

تئوری‌های مربوط به مکتب کلاسیک (۱۹۳۰م)، که بر مفروضاتی نظیر سازمان رسمی، اصول عام و ثابت، انسان اقتصادی و تأکید بر کارایی استوار است، نخستین بار به موضوع خودکنترلی پرداختند (رضائیان، ۱۳۸۷: ۴۱-۴۷) که یکی از اصول مهم آن «اصل حیثه کنترل و نظارت» است (نیکو اقبال، ۱۳۸۷: ۹). در این دیدگاه کنترل یکی از چهار کارکرد عمده‌ی مدیریت به شمار می‌رود (علاقه بند، ۱۳۸۴: ۱۶۴).

فایول یکی از نظریه‌پردازان این مکتب کلاسیک در مدیریت با تعریف کنترل به‌عنوان «انطباق با برنامه‌ها، نهاده‌ها و اصول از قبل تعیین شده»، بر این امر تأکید نموده است که وظیفه کنترل در سازمان هم جنبه فعال دارد و هم جنبه عکس‌العملی. به عقیده او «هدف کنترل کشف ضعف و اشتباهات، برای رفع و جلوگیری از تکرار آن‌ها است.» (امیری، ۱۳۸۳: ۱۵۴).

فایول معتقد است که کنترل، زمانی مؤثر است که به موقع، با ضمانت اجرایی و با برنامه‌ریزی و مقررات درمانی باشد. بازرسی یا مأمور کنترل، باید صلاحیت، وظیفه‌شناسی، استقلال، قدرت اظهارنظر و کاردانی داشته باشد. مدیریت از طریق کنترل، به اطلاعاتی دست می‌یابد که از طریق

سلسله مراتب، امکان‌پذیر نیست (فایول، ۱۳۳۷: ۱۵۸؛ پارکینسون، ۱۳۷۷: ۲۱؛ پرهیزکار، ۱۳۶۸: ۵۰-۵۳؛ شفریتز، ۱۳۷۷: ۴۶). از این رو، شیوه‌های کنترل سنتی مبتنی بر کاربرد مقررات و نظارت دقیق بود (دفت، ۱۳۸۱، ص ۳۸۱). در این میان نظریه ماکس وبر در زمینه سازمان و مدیریت به اصول اختیارات و سلطه در سازمانها و چگونگی پیدایش و منشأ سلطه و قدرت سازمانی افراد و مقامات مربوط می‌شود (پیو، ۱۳۵۲: ۵). به نظر ماکس وبر وظیفه اصلی مدیریت این است که کاربرد دستورها، مقررات و قوانین اداری را برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل نماید (وبر، ۱۳۷۴: ۲۷۳).

اتزیونی یکی دیگر از سنت‌گراها، مسئله کنترل در سازمان را بسیار ظریف دانسته و می‌نویسد: «کیفیت مصنوعی سازمان‌ها، توجه زیاد آنها به عملکرد و گرایش آنها به پیچیدگی، خیلی فراتر از میزان طبیعی، موجب می‌شود که کنترل‌های غیررسمی و اتکا به هویت سازمان‌ها به‌وسیله مشاغل غیرممکن شود. اغلب سازمان‌ها در اغلب اوقات نمی‌توانند به افراد مشارکت‌کننده متکی باشند و از آنها بخواهند که به تعهداتشان داوطلبانه عمل کرده، وظایف خود را به انجام رسانند بدون اینکه نیازی به مشوق‌های اضافی باشد؛ بنابراین سازمان‌ها برای حمایت از سازگاری هنجارها با مقررات و دستورها به توزیع رسمی و ساختاریافته مصوبات و پاداش‌ها نیاز دارد.» (اسکات، ۱۳۸۷: ۴۹۶).

یکی از نظریات در مدیریت، نظریه روابط انسانی است که از تضاد نظریه‌های کلاسیک باروخ و روان انسان سرچشمه می‌گیرد و بر اساس طبیعت و خصوصیات انسان پایه‌گذاری شده است (فیضی، ۱۳۸۳: ۱/۶۹). به نظر مگ‌گریگور اگر انسان اهداف سازمان را متعلق به خود بداند کنترل‌های افراطی ضرورت ندارد. او خودکنترلی را انتخاب کرده، ابتکارانش را توسعه خواهد داد (نیکو اقبال، ۱۳۸۷: ۷۱-۷۲). در تئوری مدیریت بر مبنای هدف، خودکنترلی جایگاه و اهمیت ویژه‌ای دارد. این امر ناشی از مشارکت فعال کارکنان و مدیران هر قسمت در تعیین اهداف واحد خود و پذیرش مسئولیت لازم برای رسیدن به این هدف است (ایرانزادپاریزی، ۱۳۷۸: ۱۵۳).

بنابراین از دوران کهن تا به امروز، مبحث کنترل و خودکنترلی یکی از اساسی‌ترین مباحث مدیریتی به شمار می‌رود. آغاز گفتگو درباره‌ی سازمان‌ها، در مباحثی پیرامون ساختارهای تشکیلاتی و سازمانی، انگیزش، بهداشت و نگهداشت نیروی انسانی و... مستلزم طرح مسئله کنترل و خودکنترلی است و مکاتب مختلف مدیریت از مدیریت علمی و دیدگاه دیوان‌سالاری ماکس وبر گرفته تا دیدگاه‌های ادوکارتییک و یا دیدگاه‌های اقتضایی مدیریت، همه‌وهمه، مباحث خودکنترلی را به اشکال مختلف در مباحث خویش مطرح نموده‌اند. بدین ترتیب، کنترل و خودکنترلی در عرصه تاریخ علمی، روند متفاوتی را طی کرده است.

## ج. انواع نظارت و ارزیابی

انواع نظارت و ارزیابی، امروزه بسیار متنوع هستند و سازمان‌ها باتوجه به نیاز و شرایط خود، از آنها استفاده می‌کنند. کنترل از نظر زمانی به دائم و متناوب، از نظر سازمانی به متمرکز و غیرمتمرکز و از نظر مقداری به کمی و کیفی طبقه‌بندی می‌شود. همچنین، کنترل می‌تواند به کنترل پیش از اجرا، حین اجرا و بعد از اجرا تقسیم شود (نیکو اقبال و دیگران، ۱۳۹۵: ۱۳۷).

### نگاره (۳): ابعاد و شیوه‌های نظارت و ارزیابی

توضیحات	ابعاد نظارت
از لحاظ شکلی، نظارت ممکن است آشکار یا پنهان باشد.	نظارت آشکار و پنهان
نظارت داخلی یعنی نظارتی که توسط کارگزاران داخلی سازمان صورت می‌گیرد. برای مثال نظارت قوه مقننه و دستگاه‌های وابسته به آن بر قوه مجریه و دستگاه‌های اجرایی نظارت بیرونی است. اما نظارت کارگزاران اجرایی بر مأموران و سازمان متبوعه خود، نظارت درونی است.	نظارت داخلی و خارجی
نظارت پیشینی، سازوکار نظارتی است که در آن فرایند اعمال نظارت بر یک عمل یا واقعه حقوقی و سیاسی قبل از تحقق آن صورت می‌گیرد. نظارت پسینی به برخی اهرم‌های نمایندگان همچون طرح سؤال، استیضاح یا نظارت میدانی اطلاق می‌شود که در آن نظارت قانون‌گذاران بر حسن اجرای قوانین و عملکرد دستگاه‌های اجرایی یا تبعات و آثار یک قانون در سطح جامعه به صورت مستمر رصد می‌شود.	نظارت پیشینی و پسینی
<p>✓ نظارت آینده‌نگر با پیش رویدادی قبل از وقوع هر فعالیتی صورت می‌گیرد و هدف از آن، کاهش خطایا و انجام اقدامات اصلاحی است.</p> <p>نظارت آینده‌نگر، مطلوبترین نظارت است. نظارت کمسیونها برسوابق، برنامه‌ها و عملکرد وزرای پیشنهادی دولت، نوعی نظارت آینده‌نگر است.</p> <p>✓ نظارت همزمان با انجام فعالیت آغاز می‌شود و مشکلات، قبل از اینکه بر روی هم انباشته شوند و هزینه‌ها افزایش یابند، مدیریت می‌شوند.</p> <p>✓ نظارت گذشته‌نگر وابسته به بازخورد است. برای مثال نظارت میدانی نمایندگان مجلس شورای اسلامی درخصوص میزان تأثیر مصوبات مجلس بر مناطق مختلف، نوعی نظارت گذشته‌نگر است.</p>	نظارت آینده‌نگر، همزمان و گذشته‌نگر

## ۱. نظارت و ارزیابی درونی

نظارت درونی، مهم‌ترین و کارآمدترین سازوکار برای کنترل عملکرد افراد سازمانی است. این امر به این دلیل است که نظارت و کنترل بیرونی، تنها در صورتی می‌تواند جامع و اثربخش باشد که فرد یا نهاد تحت نظارت، از درون نیز بر خود نظارت داشته باشد. در حدیث قدسی از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله روایت

شده است: «أَيُّمَا عَبْدٍ اطَّلَعْتُ عَلَى قَلْبِهِ فَرَأَيْتُ الْغَالِبَ عَلَيْهِ التَّمَسُّكَ بِذِكْرِي تَوَلَّيْتُ سِيَاسَتَهُ وَ كُنْتُ جَلِيسَهُ وَ مُحَادِثَهُ وَ أُنَيْسَهُ؛ هر گاه در قلب بنده‌ای بیابم که غالباً به یاد من است، تدبیر کارهایش را بر عهده می‌گیرم، خود همنشینش می‌گردم و با او گفتگو کرده، انیسیش می‌شوم (ابن‌فهد حلی، ۱۴۰۷: ۱۴۹؛ محدث عاملی، ۱۳۸۹: ۷۵۱).

از منظر اندیشه اسلامی در فرایند حکومت و مدیریت، هر کسی بخواهد بر دیگری مدیریت کند، شرط لازم آن این است که ابتدا بر خویشتن مدیریت کند و وضعیت مطلوب مدیریت بر خویشتن آن است که نفس انسان تحت سیاست و تدبیر الهی قرار بگیرد. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در رابطه می‌فرماید: «نظارت درونی و احساس حضور در محضر حق، مانع از تخلف انسان‌ها می‌شود. اما این عامل در همه انسان‌ها و به‌قدر کافی وجود ندارد؛ بنابراین نظارت بیرونی از اهم مسائل تمامی جوامع بشری است.» (بیانات در دیدار مسئولان سازمان بازرسی با رهبر انقلاب، ۱۳۷۵/۱۲/۰۶، <https://khl.ink/f/17929>).

## ۱.۱. مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی درونی

### ۱.۱.۱. توجه به حضور دائمی خدا

اساسی‌ترین باور دینی، ایمان به خدا و یکتاپرستی است. ایمان به خداوند آثار متعددی در رفتار انسان دارد. اینکه می‌داند خداوند همه‌جا حاضر و ناظر و مراقب و همیشه و همه‌جا با انسان است. خدا را همواره ناظر بر اعمال خود می‌بیند (الحدید: ۴/۵۷). و بر اساس کلام وحی، آفریدگارش را از رگ گردن به خود نزدیک‌تر می‌بیند (ق: ۱۶) زیرا برای اینکه خدای تعالی کسی است که نفس آدمی را آفریده و آثاری برای آن قرار داده، پس خدای تعالی بین نفس آدمی و خود نفس و بین نفس آدمی و آثار و افعالش واسطه است، پس خدا از هر جهتی که فرض شود و حتی از خود انسان به انسان نزدیک‌تر است (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۸، ص ۳۴۷). از این رو، می‌کوشد در برخورد با دیگران و ادای وظایف و رعایت حقوق، رضایت او را جلب کند و رفتارهایش را در زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی برای رسیدن به رشد، تعالی و کمال تنظیم نماید. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در این رابطه به دو نکته اشاره کرده است؛ اولین نکته، لزوم توجه به حضور و نظارت خداوند در همه احوال است. این بدان معناست که انسان باید در هر لحظه از زندگی خود، این آگاهی را داشته باشد که خداوند متعال بر اعمال و رفتار او نظارت دارد. دومین نکته، جدی گرفتن حساب الهی در قیامت است. حساب الهی، به معنای پاسخگویی انسان به اعمال و رفتار خود در پیشگاه خداوند متعال است (بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و هیئت وزیران، ۱۳۷۵/۰۶/۰۸، <https://khl.ink/f/2809>).

درک حضور خداوند، نخستین رکن خداشناسی معنوی است. این درک، فراگیر است و همه هستی را در برمی‌گیرد. انسان، در این درک، خود را غرق در حضور خداوند می‌یابد و همه نمودهای هستی را جلوه‌های او می‌بیند. این درک، به گونه‌ای است که اگر به درستی حاصل شود، در عالم، چیزی مستقل از خداوند به نظر نمی‌آید.

رسیدن خداشناسی معنوی به درک ربط عبودی با خداوند، انسان را به افقی از معرفت می‌رساند که در آن، همه‌ی عالم، لبریز از نور و حضور و لطف و رحمت و حیات الهی است. کسی که این حقیقت را دریابد، در جاذبه لطف الهی قرار می‌گیرد؛ جاذبه‌ای که توهم استقلال هستی‌شناختی پدیده‌های هستی را از دل و اندیشه‌ی او می‌زداید و نور خدا را در همه‌جا می‌نماید. واقعیت و حقیقت موجودات عالم، تعلق و ربط و نیاز به خداست و چیزی جز تجلیات نور او در عالم آشکار نشده است. از این رو بدون معرفت او، هیچ چیز به درستی شناخته نمی‌شود. «خدای متعال روح هستی و حقیقت هستی است.» (بیانات در دیدار کارگزاران حج، ۱۳۸۳/۰۹/۳۰، <https://khl.ink/f/3264>).

در نتیجه، بر اساس آموزه‌های قرآن، نخستین گام برای رویش خودکنترلی، تزریق جهان‌بینی صحیح در افراد است. خودکنترلی که از درون انسان بجوشد، مؤثرتر و ماندگارتر از خودکنترلی است که از نظارت بیرونی ناشی می‌شود.

#### ۱.۱.۲. عدالت و انصاف

عدالت در لغت به معنای تساوی و برابری بین دو چیز است. چون برابر بودن در کفه میزان و به معنی نهادن چیزی است در محل خود، بر خلاف ظلم که وضع چیزی در غیر موضعش است (قرشی، ۱۳۷۱: ۳۰۱/۴؛ راغب اصفهانی، ۱۱۲: ۵۵۱). و به صورت کلی دارای دو معنای متضاد است؛ یکی تناسب و موزونیت، برابری، ادای حق دیگران، ارج نهادن و توجه به قابلیت‌ها و استحقاق‌ها، پاک‌سازی و تزکیه. دوم، کژی و ناراستی (ابن فارس، ۱۴۰۴: ۲۴۶/۴؛ مکارم شیرازی، ۱۳۸۶: ۴۰۱/۴). بنابراین عدالت ملکه‌ای است حاصل در نفس انسان که به سبب آن قادر می‌شود بر تعدیل جمیع صفات و افعال و نگاه‌داشتن در وسط و رفع مخالفت و نزاع فیما بین قوای مخالف انسانیت، به نحوی که اتحاد و مناسبت و یگانگی و الفت میان همه حاصل شود. پس، جمیع اخلاق فاضله و صفات کامله، مترتب بر عدالت می‌شوند (نراقی، ۱۳۷۷: ۷۸).

تحقیقات نشان داده است که شناخت استانداردها و مکانیزم‌ها در ارزیابی عملکرد با عدالت سازمانی ارتباط نزدیکی دارد. به‌زعم تانگ، شارش فیلد و بالوین<sup>۱</sup> (تانگ و همکاران، ۱۹۹۶: ۲۵-۳۱) فهم فرایند ارزیابی عملکرد در درک عدالت رویه‌ای نقش مؤثری دارد. این دریدن، کی ونی و آلن<sup>۲</sup> (این دریدن و همکاران، ۱۹۸۸: ۳۰۶-۳۱۰) بر این باورند که درک کارکنان از عدالت سازمانی با مشارکت در توسعه استانداردهای ارزیابی عملکرد افزایش می‌یابد. از نظر رن<sup>۳</sup> (رن، ۱۹۹۸: ۱۱۵-۱۲۵) افزایش درک عدالت سازمانی با هدف‌گذاری در ارزیابی عملکرد حاصل می‌شود. در ارزیابی عملکرد، عدالت توزیعی به عادلانه‌بودن امتیازهای عملکرد اشاره دارد. محققانی که به بررسی امتیازهای واقعی و عدالت توزیعی پرداخته‌اند، معتقدند امتیازدهی بهتر با عدالت توزیعی بیشتر رابطه دارد (استافی و ریلی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷: ۲۳۹-۲۱۹).

در قرآن کریم بر ضرورت عدالت در امور سازمانی تأکید شده است. به‌عنوان نمونه به یک اشاره می‌شود: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ»؛ (نحل: ۹۰) در حقیقت، خدا به دادگری و نیکوکاری و بخشش به خویشاوندان فرمان می‌دهد و از کار زشت و ناپسند و ستم باز می‌دارد. به شما اندرز می‌دهد، باشد که پند گیرید.

در این آیه به دلالت مطابقی «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ» و به دلالت التزامی «وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ»، دلالت بر ضرورت عدالت در مدیران امور سازمان می‌کند. زیرا بر اساس ادبیات قرآن کریم تسهیل امر برای امور فاسد و ظلم مصداق فحشا، بغي و منکر است و در واقع تفویض امور به غیر عادل مخالف اجرای عدالت است، چرا که اجرای عدالت مبتنی بر این است که امور سازمانی به شخص عادل سپرده شود. چه اینکه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) درباره ضرورت عدالت و انصاف در نظارت می‌فرماید: «در اقدام به وظیفه‌ی نظارتی، تأکید اینجانب بر رعایت تقوا و انصاف و اجتناب از حبّ و بغض‌های شخصی و جناحی است. نه حقی از مدیر و مجری خدوم و زحمت‌کش ضایع شود و نه اغماض و اهمال بی‌مورد صورت گیرد.» (پیام به مناسبت آغاز به کار یازدهمین دوره مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۹/۰۳/۰۷، <https://khl.ink/f/45736>).

1. Tany, Sarshfield & Baldwin.

2. Inderriondon, Keaveny & Allen.

3. Renn.

4. Stoffey & Reilly.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در جای دیگر می‌فرماید: «مسئولان امور... که کار نظارت را به عهده دارد، وظایف سنگینی دارند... این وظیفه را باید در حدّ مقدور با کمال دقت و با رعایت حداکثر عدل و انصاف انجام دهد و بر کار نظارت کند.» (دیدار اعضای هیئت مرکزی و هیئت‌های نظارت شورای نگهبان با رهبر انقلاب، ۱۳۷۴/۱۱/۱۴، <https://khl.ink/f/735>).

باتوجه به مطالب ذکر شده، می‌توان نتیجه گرفت که نظارت، شرط لازم و کافی برای تحقق عدالت است. نظارت قوی بر کارگزاران، باعث می‌شود که آنها در انجام وظایف خود، پاسخگو و مسئولیت‌پذیر باشند و از سوءاستفاده از قدرت جلوگیری می‌کند.

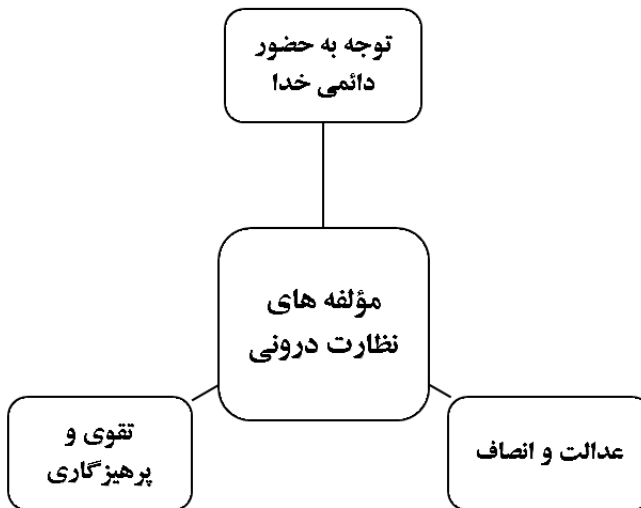
### ۳.۱.۱. تقوی و پرهیزگاری

در ادبیات قرآنی، خودکنترلی و تقوا دو مفهومی هستند که به‌شدت به یکدیگر وابسته‌اند. به‌عبارت‌دیگر، خودکنترلی در قرآن کریم در قالب مفهوم ارزشی تقوا بیان شده است. تقوا در اصل از ماده «وقایه» به معنای نگه‌داشتن یا خویشتن‌داری است (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲۰/۲۹۷). چنانچه در آیه شریفه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَ لْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ»؛ (حشر: ۱۸) در این آیه به مؤمنین دستور می‌دهد که خویشتن را محاسبه کنید قبل از آنکه به حساب شما برسند (زحیلی، ۱۴۱۸: ۲۸/۱۰۲). چنانچه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) درباره توضیح آیه: خداوند در آیات آخر سوره‌ی مبارکه‌ی حشر می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَ لْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ»؛ یعنی مراقب خودتان باشید - و حواستان باشد که لغزش و اشتباه و انحرافی پیش نیاید؛ و نتیجه‌ی این مواظبت - «ولتنظر نفس ما قدّمت لغد» - باید این باشد که ببینیم برای فردا چه فراهم کرده و از پیش فرستاده‌ایم. بعد بلافاصله می‌فرماید: «واتقوا الله ان الله خبير بما تعملون»؛ خدای متعال بینا و داناست. ما باید مراقب خود و بینای کار خود باشیم و حواسمان باشد.» (بیانات در دیدار نمایندگان مجلس، ۱۳۸۴/۰۳/۰۸، <https://khl.ink/f/3293>).

تقوا، از جمله عوامل مهمی است که به خودکنترلی کمک می‌کند. اما تقوا، مانند سایر صفات نفسانی، مقول به تشبیه است. یعنی میزان تقوا در افراد مختلف متفاوت است؛ بنابراین، نمی‌توان گفت که هر فردی که دارای تقوا است، حتماً دارای خودکنترلی نیز هست. اما به‌طور کلی، هرچه میزان تقوا در فردی بیشتر باشد، احتمال بیشتری دارد که دارای خودکنترلی نیز باشد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۳/۳۶۸-۳۶۷).

انسان باتقوا، رفتار خود را از درون کنترل می‌کند. این کنترل، نه از ترس دیگران و نه از ترس قانون، بلکه از روی آگاهی و خرد است. انسان باتقوا، می‌داند که رفتار او باید مطابق با فطرت و عقل باشد. بنابراین، از انجام کارهایی که برخلاف فطرت و عقل اوست، پرهیز می‌کند. لذا از نظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) تقوا باید معیار باشد: « همه باید کوشش کنیم که تقوای الهی را معیار کار خودمان قرار بدهیم» (خطبه‌های نماز جمعه تهران، ۱۰/۲۷، ۱۳۹۸، <https://khl.ink/f/44695>).

یکی از کارکردهای مهم نظارت جلوگیری از انحراف سازمان از مسیر اصلی و هدف است. از این رو، مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به این مهم اشاره کرده و می‌فرماید: « اِنَّقُوا الله یعنی حواستان باشد از راه منحرف نشوید، کج و راست نشوید که گرفتار خواهید شد.» (بیانات در دیدار مسئولان نظام، ۱۴/۰۲/۱۳۹۸، <https://khl.ink/f/42512>). همچنین معظم له تقوا را عامل آشکار شدن کژی‌ها و انحرافات احتمالی سازمان دانسته و می‌فرماید: «وقتی تقوا پیشه کردید، مشکلات، کوره‌راه‌ها از جلوی شما عقب خواهد رفت و راه درست برای شما روشن خواهد شد (بیانات در دیدار مسئولان نظام، ۲۴/۰۲/۱۳۹۸، <https://khl.ink/f/42512>).



نگاره (۳): مؤلفه‌های نظارت درونی

## ۲. نظارت بیرونی

نظارت بیرونی، فرایندی است که در آن، فرد یا گروهی خارج از فرد یا گروه موردنظر، بر اعمال و رفتار آن نظارت می‌کنند. این فرایند می‌تواند به صورت مستقیم یا غیرمستقیم انجام شود. در نظارت بیرونی مستقیم، ناظر به طور مستقیم فعالیت موردنظر را مشاهده و ارزیابی می‌کند. در نظارت بیرونی غیرمستقیم، ناظر از طریق ابزارها و روش‌های غیرمستقیم، مانند گزارش‌ها، فعالیت موردنظر را ارزیابی می‌کند.

### ۲.۱. مؤلفه‌های نظارت بیرونی

#### ۲.۱.۱. نظارت همگانی

اصل نظارت همگانی بر اساس آموزه‌های وحیانی به دلایلی همچون: امکان طغیان ﴿كَلَّا إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَافٍ﴾؛ «به راستی انسان چون خود را بی‌نیاز بیند سرکشی کند» (علق: ۶-۷)؛ عدم معصومیت؛ اصل فراگیر بودن مسئولیت (اسراء: ۳۶ و ۳۴) و امانت بودن قدرت (نساء: ۵۸) ضروری به شمار می‌آید. از این رو، نظارت در اسلام به امور سازمانی و اجتماعی و رفتار افراد و اطرافیان، گسترش یافته است. کلیه افراد سازمان و جامعه موظف به نظارت همگانی و عمومی هستند. نظارت همگانی از این جهت که وظیفه نظارت شامل تمام افراد سازمان و جامعه می‌شود و هم به دلیل آنکه محدوده نظارت همه کارکنان و افراد اجتماع را در بر می‌گیرد، دارای اهمیت فراوان است و در قرآن کریم آیات متعددی در ارتباط با آن وجود دارد. از جمله ﴿وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾؛ «باید از میان شما جمعی دعوت به نیکی کنند و امر به معروف و نهی از منکر نمایند و آنها رستگارانند.» (آل عمران: ۱۰۴) مقام معظم رهبری در توضیح آیه می‌فرماید: «قرآن کریم و اسلام، تضمین‌کننده‌ی خطای صحیح و صراط مستقیم را این قرار داده است که: «و لتكن منكم امة يدعون الى الخير» یعنی دعوت به خیر کردن؛ امر به نیکیها کردن؛ نهی از فساد و بدیها کردن؛ در مقابل تخلفات، بی‌تفاوت نماندن و وظایف را بر دوش خود احساس کردن.» (بیانات در دیدار مردم قم، ۱۳۷۳/۱۰/۱۹، <https://khl.ink/f/31879>).

از نظر مقام معظم رهبری نظارت و بازرسی عمومی برای جلوگیری از فساد یک امر ضروری است. فساد، یکی از بزرگ‌ترین مشکلات جوامع بشری است. این پدیده، می‌تواند آثار مخربی بر جامعه از

جمله کاهش اعتماد عمومی، تضعیف نظام اداری و افزایش نابرابری اجتماعی داشته باشد. لذا علاوه بر دستگاه‌های نظارتی، مردم نیز می‌توانند نقش مهمی در مبارزه با فساد ایفا کنند. مردم، با آگاهی و حساسیت نسبت به مظاهر فساد، می‌توانند به دستگاه‌های نظارتی در شناسایی و برخورد با متخلفان کمک کنند (بیانات در دیدار اقشار مختلف مردم، ۱۳۹۷/۰۵/۲۲، <https://khl.ink/f/40273>). بنابراین، نظارت همگانی، باعث افزایش اثربخشی نظارت می‌شود. زمانی که مردم بر عملکرد نهادها و افراد نظارت می‌کنند، احتمال اینکه مسئولان مرتکب تخلف یا انحراف شوند، کاهش می‌یابد. این امر، به دلیل آن است که مسئولان می‌دانند که عملکرد آنها توسط مردم زیر نظر قرار دارد. در نتیجه، می‌توان گفت که نظارت و نظارت همگانی، مکمل یکدیگر هستند و هر دو برای تحقق حکمرانی مطلوب ضروری هستند.

#### ۲.۱.۲. هدفمندی

هدف به معانی نشانه تیر، (ابن‌منظور، ۱۴۱۴: ۳۴۵-۳۴۶). هر چیز مرتفع (طریحی، ۱۴۱۶: ۱۳۲/۵) و غرض (فراهیدی، ۱۴۲۰: ۲۸/۴) است. در اصطلاح مراد از اهداف قرآن، غایت و مقصدی است که خداوند متعال با نزول قرآن در پی تحقق آن است (حکیم طباطبایی، ۱۴۱۷: ۴۵-۴۹؛ مصباح یزدی، ۱۳۸۳: ۲۳/۲).

هدف‌های انسانی، در سطح فردی، گروهی، سازمانی و حتی ملی و بین‌المللی، تجلی پیدا می‌کنند. هر یک از این مجموعه‌های انسانی، در تلاش‌اند تا با هماهنگی و همکاری درونی، هدفی از اهداف انسانی را تحقق بخشند. رسیدن به کمال انسانی و توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی حیات بشری، از جمله‌ی اهداف آرمانی و کلی تمامی مجموعه‌های انسانی است. این هدف‌ها، در قالب مفاهیم و اصطلاحات مختلف، در سازمان‌های مختلف بروز پیدا می‌کنند. زیرا انسان، موجودی هدفمند است و برای رسیدن به کمال آفریده شده است. شناخت اهداف خلقت، می‌تواند به انسان کمک کند تا معنا و هدف زندگی خود را دریابد (قمر: ۵۴؛ نساء: ۱۷۵). خداوند متعال، وعده‌های متعددی به انسان‌ها داده است که تحقق آنها، در دو جهان مادی (نور: ۶۶؛ محمد: ۷؛ حدید: ۱۱؛ سبأ: ۳۹) و معنوی (کهف: ۳۰؛ مائده: ۹؛ نساء: ۱۲۲) تضمین شده است. ایمان به این وعده‌ها، می‌تواند امید و انگیزه را در انسان تقویت کند.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) درباره اهمیت هدف در امور مختلف می‌فرماید: «نه در اقتصاد و نه در هیچ برنامه‌ی دیگری، بدون هدف‌گذاری نمی‌شود حرکت کرد، باید هدف‌گذاری بشود. اگر در هر کاری بدون هدف‌گذاری مسئولان دولتی حرکت کنند و پیش بروند، کار به روزمرگی خواهد رسید؛ به نتیجه نمی‌رسد.» (بیانات در حرم مطهر رضوی، ۱۳۹۴/۰۱/۰۱، <https://khl.ink/f/29236>).

اهداف، اساس تعیین این فعالیت‌ها هستند و به ارزیابی آنها نیز کمک می‌کنند. اهداف، علاوه بر اینکه فعالیت‌های سازمان را جهت می‌بخشند، معیارهای ارزیابی عملکرد سازمان را نیز تعیین می‌کنند (علاقه‌مند، ۱۳۸۲). هدف‌ها، نشان می‌دهند که سازمان در آینده می‌خواهد به کجا برسد و چگونه می‌خواهد به آن برسد. آشکارسازی هدف‌ها، به سازمان کمک می‌کند تا زمینه‌ی ارزیابی را برای مشخص کردن اینکه آیا هدف‌ها تحقق یافته‌اند یا خیر فراهم کند (پترسون، ۲۰۰۱: ۷۵۹-۷۶۹).

از نظر مقام معظم رهبری هدف باید انجام تکلیف الهی باشد. معظم له در بیانی به اهمیت جهاد فی سبیل‌الله اشاره می‌کنند. ایشان بر لزوم انجام جهاد فی سبیل‌الله برای تحقق اهداف الهی از جمله برقراری عدالت، گسترش اسلام و ایجاد جامعه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی تأکید می‌کنند (بیانات در دیدار جمعی از اعضای تجمّع علمای مسلمین لبنان، ۱۳۶۸/۴/۲۴، <https://khl.ink/f/44055>). این فرمایش عام است و مورد پذیرش اندیشمندان مسلمان است. (نک. جزایری، طوسی، ۱۴۰۰)

بنابراین، هدفمندی، باعث افزایش اثربخشی نظارت و بازرسی می‌شود. زمانی که یک نهاد یا فرد هدفمند عمل می‌کند، نظارت و بازرسی بر عملکرد آن نهاد یا فرد نیز آسان‌تر و اثربخش‌تر خواهد بود. این امر، به دلیل آن است که نظارت و بازرسی می‌تواند بر اساس اهداف مشخص، عملکرد نهاد یا فرد را ارزیابی کند. در نتیجه، می‌توان گفت که نظارت و بازرسی و هدفمندی، مکمل یکدیگر هستند و هر دو برای حکمرانی مطلوب ضروری هستند.

### ۳.۱.۲. شفافیت

شفافیت، به معنای دردسترس بودن اطلاعات موردنیاز برای تصمیم‌گیری و عملکرد مؤثر است (تی اوریلی، ۲۰۱۱: ۱۳-۴۰). شفافیت سازمانی، به معنای ایجاد فضایی است که در آن اطلاعات موردنیاز برای تصمیم‌گیری و عملکرد مؤثر، به طور باز و شفاف در دسترس همه ذی‌نفعان قرار دارد (بوذرجمهری و ثنایی، ۱۳۹۴). از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) معنای شفافیت این است که «مسئول در جمهوری اسلامی عملکرد خودش را به طور واضح در اختیار مردم قرار بدهد.» (خطبه‌های نماز عید سعید فطر، ۱۳۸۸/۰۶/۲۹، <https://khl.ink/f/8070>).

در دنیای امروز، سازمان‌ها برای حفظ رقابت‌پذیری، به طور مداوم عملکرد خود را ارزیابی و بهبود می‌بخشند. جریان آزاد اطلاعات و شفافیت سازمانی، اعتماد و همکاری را تقویت می‌کند و از بروز بسیاری از چالش‌های پرهزینه جلوگیری می‌کند.

شفافیت، یکی از مهم‌ترین اصول حاکم بر حکمرانی در اسلام است. این اصل، بر اساس آیات متعددی، مورد تأکید قرار گرفته است. آنجا که خداوند در آیه ۱۸۷ سوره آل عمران می‌فرماید: ﴿وَإِذْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ لَتُبَيِّنُنَّهُ لِلنَّاسِ وَلَا تَكْتُمُونَهُ فَنَبَذُوهُ وَرَاءَ ظُهُورِهِمْ وَاشْتَرَوْا بِهِ ثَمَنًا قَلِيلًا فَبُئِسَ مَا يَشْتَرُونَ﴾ یا در آیه ۴۲ سوره بقره می‌فرماید: ﴿وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ أَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ بر اساس این آیه مبارکه هم کتمان حق، جرم و گناه است و هم آمیختن حق و باطل که هر دو از نظر نتیجه، یکسان می‌باشند، حق را بگوئید هر چند به زیان شما باشد و باطل را با آن نیامیزید هر چند منافع زودگذرتان به خطر بیفتد (فضل الله، ۱۴۱۹: ۱۶/۲). از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) «سرچشمه‌ی این دستور شفافیت از اسلام است. کسانی که ادعا می‌کنند ما هرچه حرف خوب است از غربی‌ها یاد گرفته‌ایم، این‌ها قرآن و معارف اسلامی را مطالعه نکرده‌اند.» (بیانات در ابتدای جلسه‌ی درس خارج فقه، ۱۳۹۷/۰۷/۳۰، <https://khl.ink/f/۴۰۷۴۶>).

برای دستیابی به جامعه‌ای مطلوب و آرمانی، توجه به فساد، شفافیت، اعتماد و رضایت شهروندان ضروری است. فساد، مانعی برای تحقق جامعه‌ای مطلوب و آرمانی است. شفافیت، اعتماد عمومی و رضایت شهروندان را افزایش می‌دهد و به مبارزه با فساد کمک می‌کند. از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) روی دیگر فعالیت اقتصادی، جلوگیری از مفاسد اقتصادی است. اگر اطلاعات اقتصادی کشور شفاف باشد، فرصت سوءاستفاده‌ها بسته خواهد شد. از منظر مقام معظم رهبری، فساد، یکی از بزرگ‌ترین مشکلات جوامع بشری است. این پدیده، می‌تواند آثار مخربی بر جامعه از جمله کاهش اعتماد عمومی، تضعیف نظام اداری و افزایش نابرابری اجتماعی داشته باشد (بیانات در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰، <https://khl.ink/f/۲۵۷۹>). از منظر معظم له شفافیت، می‌تواند از وقوع فساد جلوگیری کند. این امر، از طریق ایجاد امکان نظارت مردم بر عملکرد مسئولان و کارگزاران محقق می‌شود (همان). تجربیات نشان می‌دهد که نظارت متمرکزسازمانی، ناکارآمد و پرهزینه است (ثنایی و عبدالحسین زاده، ۱۳۹۴). نظارت عمومی و مردمی، مکمل نظارت متمرکز است و بدون وجود اطلاعات امکان‌پذیر نیست. شفافیت، امکان نظارت عمومی را فراهم می‌کند و این نظارت، باعث خودکنترلی، مشارکت مردم، افزایش کارایی و کاهش فساد می‌شود (بوذرجمهری و ثنایی، ۱۳۹۴).

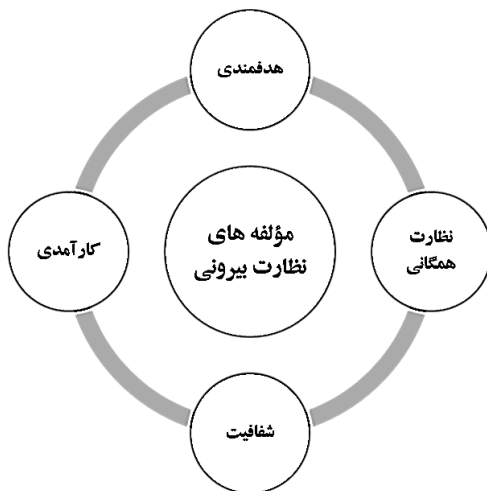
بنابراین، نظارت و بازرسی، باعث افزایش شفافیت می‌شود. زمانی که یک نهاد یا فرد تحت نظارت و بازرسی قرار می‌گیرد، مجبور است عملکرد خود را شفاف کند تا بتواند پاسخگوی نظارت و بازرسی باشد. این امر، باعث می‌شود که اطلاعات و داده‌های مربوط به آن نهاد یا فرد در دسترس عموم قرار گیرد و شفافیت افزایش یابد. در نتیجه، می‌توان گفت که شفافیت و نظارت و بازرسی، مکمل یکدیگر هستند و هر دو برای حکمرانی مطلوب ضروری هستند.

#### ۲.۱.۴. کارآمدی

کارآمدی به معنای «میزان نیل به اهداف تعیین شده» است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۱۱). و نیز به مفهوم «میزان موفقیت در تحقق هدف‌ها و یا انجام مأموریت» است (معینی، ۱۳۷۰: ۱۵۵). همچنین در دانش مدیریت در تعریف کارآمدی گفته‌اند: «کارآمدی شایستگی و کاردانی در تأمین اهداف و کارایی، شایستگی در مصرف منابع و بهره‌برداری بهینه از آن است» (رضائیان، ۱۳۸۰: ۱۹). در اندیشه مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> حکومت اسلامی می‌بایست در عمل نشان دهد که قوانین و برنامه‌هایی آن از کارآمدی برخوردار است. رهبری شاخص‌ها و برنامه‌های نظام مطلوب نظام مردم‌سالاری دینی را تبیین و آن را برتر از نظام دموکراسی‌های غربی دانستند. ایشان تحقق این نظام را مبتنی بر باور راسخ به راه اسلام و انقلاب، عزت و سربلندی، نفوذناپذیری و پایداری، قدر دانستن متاع گران‌قدر انقلاب و بیان آرمان‌ها و حرف‌های نو برای جامعه بشری دانستند و بر لزوم کارآمدی دولت این گونه تأکید کردند: «فلسفه وجودی دولت در نظام اسلامی، تبدیل حرف‌های خوب به اقدامات خوب و اعمال صالح است؛ و برای تحقق این مهم، باید دولت را دولت کار و عمل قرارداد» (بیانات در دیدار رئیس‌جمهوری و اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۰/۰۶/۰۵، <https://khl.ink/f/3079>).

نگاه مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> به مقوله کارآمدی نظام بسیار اساسی است تا آنجا که ایشان کارآمدی مسئولان نظام را شرط مشروعیت آنها می‌داند و میان مشروعیت و کارآمدی ارتباط برقرار کرده و می‌کنند (بیانات در دیدار اعضای مجلس خبرگان با رهبر انقلاب، ۱۳۸۳/۰۶/۳۱، <https://khl.ink/f/1189>).

بنابراین، کارآمدی، باعث افزایش اثربخشی نظارت می‌شود. زمانی که یک نهاد یا فرد کارآمد عمل می‌کند، نظارت بر عملکرد آن نهاد یا فرد نیز آسان‌تر و اثربخش‌تر خواهد بود. این امر، به دلیل آن است که نظارت می‌تواند بر اساس اهداف مشخص، عملکرد نهاد یا فرد را ارزیابی کند. در نتیجه، می‌توان گفت که نظارت و کارآمدی، مکمل یکدیگر هستند و هر دو برای افزایش بهره‌وری و اثربخشی یک نهاد یا فرد ضروری هستند.



نگاره (۴): مؤلفه‌های نظارت بیرونی

### نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی از منظر قرآن کریم و با تأکید بر اندیشه‌های مقام معظم رهبری (مدظله العالی) به انجام رسید. نتایج این پژوهش، اهمیت و جایگاه والای نظارت و ارزیابی در تحقق حکمرانی اسلامی را به روشنی نشان می‌دهد. مقام معظم رهبری بارها بر اهمیت نظارت و ارزیابی به‌عنوان ابزاری برای تحقق اهداف انقلاب اسلامی و پیشرفت کشور تأکید کرده‌اند. ایشان نظارت را امری ضروری و مستمر دانسته و بر ضرورت وجود سازوکارهای نظارتی قوی و کارآمد در همه سطوح نظام تأکید ورزیده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نظارت و ارزیابی در دو سطح درونی و بیرونی قابل بررسی است. در سطح درونی، احساس حضور خداوند، عدالت و تقوا به‌عنوان سه مؤلفه اصلی مطرح شده است. این مؤلفه‌ها که ریشه در آموزه‌های اسلامی دارند، با تأکید بر مسئولیت‌پذیری فردی و اخلاق‌مداری، زمینه را برای خودنظارتی و اصلاح رفتار فراهم می‌آورند. این دیدگاه با تأکیدات مقام معظم رهبری بر اهمیت اخلاق‌مداری و تقوای اسلامی در مسئولین و مدیران نظام همسو است. در سطح بیرونی نیز، نظارت همگانی، هدفمندی، شفافیت و کارآمدی به‌عنوان چهار مؤلفه کلیدی شناسایی شده است. این مؤلفه‌ها با تأکید بر مشارکت مردم، وجود اهداف مشخص، دسترسی

آزاد به اطلاعات و بهره‌وری در منابع، به تحقق نظارتی مؤثر و کارآمد کمک می‌کنند. این یافته‌ها نیز با تأکیدات مقام معظم رهبری بر اهمیت مشارکت مردم در اداره امور کشور و ضرورت شفافیت و مبارزه با فساد همخوانی دارد.

در نتیجه، می‌توان گفت که نظارت و ارزیابی، فرایندی پیچیده و چندجانبه است که نیازمند توجه همزمان به ابعاد فردی، اجتماعی و سازمانی است. برای تحقق نظارت و ارزیابی مؤثر در جامعه اسلامی، باید به آموزه‌های دینی و رهنمودهای مقام معظم رهبری توجه ویژه داشت. تقویت نظارت درونی با تأکید بر تقویت ایمان، اخلاق و تقوای فردی و همچنین تقویت نظارت بیرونی با ایجاد سازوکارهای نظارتی شفاف و کارآمد، از جمله مهم‌ترین راهکارها برای تحقق این هدف است. در نهایت، می‌توان گفت که نظارت و ارزیابی، نه تنها ابزاری برای بهبود عملکرد سازمان‌ها و پیشرفت کشور است، بلکه یکی از ارکان اصلی تحقق حکمرانی اسلامی و تحقق جامعه‌ای عادلانه و پیشرفته می‌باشد.

## پیشنهادات

با توجه به نتایج تحقیق انجام شده و اهمیت موضوع نظارت و ارزیابی در حکمرانی اسلامی، می‌توان عناوین تحقیقاتی زیر را پیشنهاد کرد:

۱. تأثیر آموزه‌های قرآن و اهل بیت (علیهم‌السلام) بر شکل‌گیری نظام نظارتی در حکومت اسلامی با تأکید بر اندیشه مقام معظم رهبری.
۲. نقش اخلاق اسلامی در ارتقای خودنظارتی مدیران با تأکید بر اندیشه مقام معظم رهبری.
۳. مقایسه مدل‌های نظارت و ارزیابی در کشورهای اسلامی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی با تأکید بر اندیشه مقام معظم رهبری.
۴. طراحی مدل نظارتی جامع برای سازمان‌های دولتی بر اساس آموزه‌های اسلامی با تأکید بر اندیشه مقام معظم رهبری.

## منابع

- قرآن کریم.
- ابن فارس، احمد بن زکریا. معجم مقائیس اللغة. قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، چاپ اول، ۱۴۰۴ق.
- ابن فهد حلّی، احمد بن محمد. عدة الداعی و نجاح الساعی. قم: دارالتکاب اسلامی، چاپ اول، ۱۴۰۷ق.
- ابن منظور، ابوالفضل جمال الدین محمد بن مکرم. لسان العرب. بیروت: دارالفکر، چاپ سوم، ۱۴۱۴ق.
- ابی یعقوب، احمد بن ابی یعقوب. تاریخ یعقوبی. بیروت: دار صادر، بی تا.
- اخوان کاظمی، بهرام. «ارزیابی و آسیب‌شناسی نظام نظارتی در ج.ا.ا و راهکارهای کارآمدسازی آن». چهارمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت: پیشرفت ایران، گذشته، حال، آینده. تهران، ۱۳۹۴.
- امام خمینی، روح‌الله. آداب الصلاة. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، چاپ شانزدهم، ۱۳۸۸.
- امام خمینی، روح‌الله. حکومت اسلامی. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، ۱۳۸۸.
- امیرکاهو، سعید. «نظارت اجتماعی». مجله معرفت، شماره ۲۱، تابستان ۱۳۷۶.
- امیری، علی‌نقی. «نگاهی جامع به خودکنترلی در سازمان». مجله فرهنگ مدیریت، شماره ۷، زمستان ۱۳۸۳.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی. روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۷۸.
- آذری، علیرضا؛ زمانی مزده، مهدی. الگوی راهبردی مدیریت عملکرد سازمان. تهران: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی، چاپ دوم، ۱۳۹۴.
- آقا پیروز، علی و همکاران. مدیریت در اسلام. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۴.
- آلن بیرو. فرهنگ علوم اجتماعی. ترجمه باقر ساروخانی. تهران: کیهان، چاپ دوم، ۱۳۷۰.

- آهنچیان، محمدرضا. «طراحی نظام جدید ارزشیابی عملکرد کارکنان در مؤسسات آموزش عالی: مورد دانشگاه فردوسی». فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۵-۴۶، ۱۳۸۸.
- بوذرجمهری، ح؛ ثنایی، م. «بررسی اقدامات راهبردی به منظور ارتقا نظام سلامت مبتنی بر شفافیت». نخستین کنفرانس مدیریت دولتی ایران. تهران، ۱۳۹۴.
- بیان، حسام‌الدین. آیین مدیریت. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰.
- پارکینسون، نورث کوت؛ رستم‌چی، سایر. اندیشه‌های بزرگ در مدیریت. ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی. تهران: مرکز آموزشی بانکداری ایران، ۱۳۷۷.
- پرهیزکار، کمال. تئوری‌های مدیریت. تهران: انتشارات اشراقی، ۱۳۶۸.
- پیو، هیکسن؛ هینینگر. صاحب‌نظران علم سازمان. ترجمه جواد عامری. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۲.
- توحیدی، ارسطو؛ ملایی، مصطفی. «دکترین نظارت و بازرسی در جمهوری اسلامی ایران بر اساس گفت‌وگو ولایت فقیه». فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، دوره ۳، شماره ۱۱، صص ۳۰۳-۳۲۳، ۱۳۹۸.
- حاتمی، جواد؛ محمدی، رضا؛ اسحاقی، فاخته. «چالش ساختارسازی برای نظارت و ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی ایران». پنجمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام دانشگاهی. دانشگاه تهران، پردیس دانشکده‌های فنی، صص ۱-۱۲، ۱۳۹۰.
- حافظ‌نیا، محمدرضا. مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: سمت، ۱۴۰۲.
- حر عاملی، محمد بن حسن. تفصیل وسائل الشیعة إلى تحصیل مسائل الشریعة. قم: نشر آل‌البیت، چاپ اول، ۱۴۰۹ق.
- حر عاملی، محمد بن حسن. وسائل الشیعه. قم: مؤسسه آل‌البیت، ۱۴۰۹ق.
- حکیم طباطبایی، سید محمدباقر. علوم القرآن. قم: مجمع‌الفکر الاسلامی، چاپ سوم، ۱۴۱۷ق.
- خدمتی، ابوطالب. «نظارت و بازرسی در اسلام». مجله معرفت، شماره ۲۷، ۱۳۷۷.
- دفت، ریچارد ال. مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دوم، ۱۳۸۱.

دوبرین، اندرو جی. مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد روان‌شناسانه. ترجمه مراد کردی و میترا آفتاب آذری. تهران: صفار-اشراقی، ۱۳۸۸.

دیلمی، شیخ حسن. ارشاد القلوب إلى الصواب. قم: نشر شریف رضی، چاپ اول، ۱۴۱۲ق.  
رادفر، علیرضا. «بررسی برخی از شیوه‌های نظارت و کنترل در مدیریت و رهبری حضرت امام خمینی (ره)». نشریه حضور، شماره ۸، ۱۳۹۷.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد. المفردات فی غریب القرآن. بیروت: دارالعلم الدار الشامیه، چاپ اول، ۱۴۱۲ق.

رشید رضا، محمد. تفسیر المنار. بیروت: دارالمعرفة، ۱۴۱۲ق.

رضائیان، علی. اصول مدیریت. تهران: سمت، چاپ بیست‌ونهم، ۱۳۹۸.

رضائیان، علی. مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت، ۱۳۸۰.

رضائیان، علی. مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت، چاپ یازدهم، ۱۳۸۷.

زارع، حمید. «الگوی از خودکنترلی در فرهنگ اسلامی». حوزه و دانشگاه، شماره ۴۵، ۱۳۸۴.

زارعی متین، حسن. مبانی سازمان و مدیریت: رویکرد اقتضایی. تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۸۸.

زحیلی، وهبة بن مصطفى. التفسیر المنیر فی العقیة والشریعة والمنهج. بیروت: دارالفکر المعاصر، ۱۴۱۸ق.

سعادت، اسفندیار. مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت، ۱۳۷۶.

شاهسون، زهره؛ بذرافشان، مجتبی؛ مهram، بهروز؛ امین خندقی، مقصود. «تأملی بر مفاهیم نظارت، کنترل، ارزیابی و پایش در آموزش عالی». یازدهمین همایش ملی ارزیابی کیفیت نظام‌های دانشگاهی. دانشگاه تبریز، صص ۱۴۵۶-۱۴۵۷، ۱۳۹۶.

شهیدی، سید جعفر. نهج البلاغه. تهران: انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، ۱۳۷۱.

صادق‌پور، ابوالفضل؛ مقدس، جلال. سازمان، مدیریت و علم مدیریت. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم، ۱۳۷۲.

طباطبایی، سید محمدحسین. المیزان فی تفسیر القرآن. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین، چاپ پنجم، ۱۴۱۷ق.

طریحی، فخرالدین محمد. مجمع البحرین. تهران: کتاب‌فروشی مرتضوی، چاپ سوم، ۱۴۱۶ق.

علاقه‌بند، علی. مدیریت عمومی. تهران: نشر روان، چاپ دوازدهم، ۱۳۸۴.

- جزایری، سید حمید، طوسی، حمیدرضا، مجله پژوهشنامه مطالعات تطبیقی مذاهب فقهی، ش ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۰.
- علاقه‌بند، علی. مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات بعثت، ۱۳۸۱.
- علیخانی، علی‌اکبر. توسعه سیاسی از دیدگاه امام علی (علیه السلام). تهران: شرکت چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۷.
- عمید زنجانی، عباسعلی؛ موسی‌زاده، ابراهیم. نظارت بر اعمال حکومت و عدالت اداری. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۸۹.
- فابول، هانری. اصول فن اداره. ترجمه هادی هدایتی. تهران: مؤسسه علوم اداری، ۱۳۳۷.
- فراهیدی، خلیل بن احمد. کتاب العین. قم: هجرت، چاپ دوم، ۱۴۱۰ ق.
- فیضی، طاهره. مبانی مدیریت دولتی. تهران: دانشگاه پیام‌نور، چاپ دهم، ۱۳۸۳.
- قرائتی، محسن. تفسیر نور. تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چاپ یازدهم، ۱۳۸۳.
- قرائتی، محسن. عدالت اجتماعی. قم: مؤسسه در راه حق، بی‌تا.
- قرشی، سید علی‌اکبر. قاموس قرآن. تهران: دارالکتب الاسلامیه، چاپ ششم، ۱۳۷۱.
- کرومبی، نیکلاس آبر. فرهنگ جامعه‌شناسی. ترجمه حسن پویان. تهران: انتشارات چاپ‌خش، ۱۳۶۷.
- کلینی، محمد بن یعقوب. الکافی. تهران: دارالکتب الاسلامیه، چاپ چهارم، ۱۴۰۷ ق.
- کوتنز و همکاران. اصول مدیریت. ترجمه طوسی و همکاران. تهران: بی‌نا، چاپ پنجم، ۱۳۸۱.
- محدث عاملی کاظمی خلخالی، زین‌العابدین. الجواهر السنیه: کلیات حدیث قدسی. تهران: انتشارات دهقان، چاپ سوم، ۱۳۸۰.
- محولاتی، سعید؛ بهرامی، سید علی محمد. «مدیریت و ارزیابی عملکرد: تعاریف و مفاهیم». فصلنامه پیام فرهیختگان، سال ۱، شماره ۱، ۱۳۹۷.
- مصباح یزدی، محمدتقی. قرآن‌شناسی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چاپ دوم، ۱۳۸۰.
- مصطفوی، حسن. التحقیق فی کلمات القرآن. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۶۸.
- معین، محمد. فرهنگ فارسی. تهران: امیرکبیر، چاپ یازدهم، ۱۳۷۶.
- معینی، صفرا. فرهنگ واژه‌ها و اصطلاحات مدیریت و سازمان. تهران: وزارت کشاورزی، ۱۳۷۰.
- مکارم شیرازی، ناصر. پیام قرآن. تهران: دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۸۶.
- منصورنژاد، محمد. «فلسفه نظارت». نشریه علمی پژوهشی حکومت اسلامی، شماره ۳۳، ۱۳۸۳.

میرزاآقایی، کیاکالایی میترا؛ هویدا، رضا. «نظام کنترل و نظارت در مدیریت اسلامی». کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. تهران، ۱۳۹۷.  
نجفی، محمدحسن. جواهر الکلام فی شرح شرایع الاسلام. بیروت: دار احیاء التراث العربی، چاپ هفتم، ۱۴۰۴ق.

نراقی، ملا احمد. معراج السعادة. قم: هجرت، چاپ پنجم، ۱۳۷۷.  
نیکپی، ایرج؛ رسولی، سمانه. «نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی با تأکید بر خودکنترلی». نخستین کنفرانس بین‌المللی و دومین کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی. تهران، ۱۳۹۵.

نیکو اقبال، علی اکبر. برگزیده نظریه‌های سازمان و مدیریت. تهران: سمت، چاپ اول، ۱۳۸۷.  
الوانی، سید مهدی. مدیریت عمومی. تهران: نشر نی، چاپ چهاردهم، ۱۳۷۹.  
الوانی، سید مهدی؛ زاهدی، شمس‌السادات؛ فقیهی، ابوالحسن. فرهنگ جامع مدیریت. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۳.

وبر، ماکس. اقتصاد و جامعه. ترجمه منوچهری، عمادزاده و ترابی‌نژاد. تهران: انتشارات مولی، ۱۳۷۴.

Barreyro, Gladys Beatriz; Rothen, Jose Carlos. Contradictory “Sinaes”: Considerations on the elaboration and implantation of the national higher education evaluation system. *Educação & Sociedade*, Campinas, Vol. 27, No. 96, pp. 955–975. 2006.

Cambell, Carolyn; Rozsnyai, Christina. Quality assurance and the development of course programmes. *Papers on Higher Education*, pp. 1–22. 2002.

Keaveny, T. J.; Allen, R. E. Predictors of employee satisfaction with the performance appraisal process. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 2, pp. 306–310. 1988.

Patterson, Glenys. The applicability of institutional goals to the university organization. *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 2, pp. 759–769. 2001.

Renn, R. W. Participation's effect on task performance: Mediating roles of goal acceptance and procedural justice. *Journal of Business Research*, Vol. 41, pp. 115–125. 1998.

## References

- The Noble Qur'an (Qur'an al-Karim).
- 'Alāqahband, 'Alī, *Mudīriyyat-i 'Umūmī (Public Management)*, 1 vol., Nashr-i Ravān, Tehran, 1384 SH (2005 CE).
- 'Alāqahband, 'Alī, *Muqaddamāt-i Mudīriyyat-i Āmūzishī (Fundamentals of Educational Management)*, 1 vol., Intishārāt-i Bī'that, Tehran, 1381 SH (2002 CE).
- 'Alīkhānī, 'Alī Akbar, *Tawsi'ah-yi Siyāsī az Dīdgāh-i Imām 'Alī (Political Development from the Perspective of Imam 'Alī)*, 1 vol., Shirkat-i Chāp wa Nashr-i Sāzmān-i Tablīghāt-i Islāmī, Tehran, 1377 SH (1998 CE).
- 'Amīd Zanjānī, 'Abbās 'Alī and Mūsāzādah, Ibrāhīm, *Naẓārat bar A'māl-i Ḥukūmat wa 'Idālat-i Idārī (Supervision over Governmental Acts and Administrative Justice)*, 1 vol., Intishārāt-i Dānīshgāh-i Tehran, Tehran, 1389 SH (2010 CE).
- Abī Ya'qūb, Aḥmad bin Abī Ya'qūb, *Tārīkh Ya'qūbī (Ya'qūbī's History)*, 2 vols., Dār Ṣādir, Beirut, n.d.
- Āghā Pīrūz, 'Alī et al., *Mudīriyyat dar Islām (Management in Islam)*, 1 vol., Pīzhūhishgāh-i Ḥawzah wa Dānīshgāh, Qom, 1384 SH (2005 CE).
- Āhanchīyān, Muḥammad Riḍā, "Ṭarāḥī-yi Nizām-i Jadīd-i Arzyābī-yi 'Amalkard-i Kārkunān dar Mu'assasāt-i Āmūzish-i 'Ālī: Mūrīd-i Dānīshgāh-i Firdawsī" (Designing a New Performance Appraisal System for Employees in Higher Education Institutions: The Case of Ferdowsi University), 1 vol., Faṣlnāmah-yi Anjuman-i Āmūzish-i 'Ālī-yi Īrān, Sāl-i Duvvum, no. 3, pp. 15-46, 1388 SH (2009 CE).
- Akhvān Kāzīmī, Bahrām, "Arzyābī wa Āsīb-shināsī-yi Nizām-i Nazāratī dar Jumhūrī-yi Islāmī-yi Īrān wa Rāhkarhā-yi Kārāmand-sāzī-yi Ān" (Evaluation and Pathology of the Supervisory System in the Islamic Republic of Iran and Strategies for Its Efficianization), 1 vol., Chahārumīn Kunfarāns-i Ulyū-yi Islāmī-yi Īrānī-yi Pīshraft: Pīshraft-i Īrān, Guzashtah, Hāl, Āyandah (The Fourth Conference on the Iranian-Islamic Model of Progress: Iran's Progress, Past, Present, Future), Tehran, 1394 SH (2015 CE).
- Alvānī, Sayyid Mahdī, *Mudīriyyat-i 'Umūmī (Public Management)*, 1 vol., Nashr-i Ney, Tehran, 1379 SH (2000 CE).

- Alvānī, Sayyid Mahdī, Zāhidī, Shams al-Sādāt, and Faq̄hī, Abū al-Ḥasan, Farhang-i Jāmi‘-i Mudīriyyat (Comprehensive Dictionary of Management), 2 vols., Dānishgāh-i ‘Allāmah Ṭabāṭabā‘ī, Tehran, 1383 SH (2004 CE).
- Amīrī, ‘Alī Naqī, "Nigāhī-yi Jāmi‘ bih Khud-Kunturī dar Sāzmān" (A Comprehensive Look at Self-Control in Organizations), 1 vol., Majallah-yi Farhang-i Mudīriyyat, no. 7, Zamistān 1383 SH (Winter 2004 CE).
- Amīrkāvīh, Sa‘īd, "Nazārat-i Ijtimā‘ī" (Social Supervision), 1 vol., Majallah-yi Ma‘rifat, no. 21, Tābestān 1376 SH (Summer 1997 CE).
- Āzarī, ‘Alī Ridā and Zamānī Mazdih, Mahdī, Ulyū-yi Rāhburdī-yi Mudīriyyat-i ‘Amalkard-i Sāzmān (Strategic Model of Organizational Performance Management), 1 vol., Mu‘assasah-yi Āmūzishī wa Taḥqīqātī-yi Ṣanāyi‘-i Difā‘ī, Tehran, 1394 SH (2015 CE).
- Barreyro, Gladys Beatriz; Rothen, Jose Carlos. Contradictory "Sinaes": Considerations on the elaboration and implantation of the national higher education evaluation system. *Educação & Sociedade*, Campinas, Vol. 27, No. 96, pp. 955–975. 2006.
- Bayān, Ḥisām al-Dīn, Āyīn-i Mudīriyyat (The Principles of Management), 1 vol., Markaz-i Āmūzish-i Mudīriyyat-i Dawlatī, Tehran, 1370 SH (1991 CE).
- Birou, Alain, Farhang-i ‘Ulūm-i Ijtimā‘ī (Dictionary of Social Sciences), translated by Bāqir Sārūkhānī, 1 vol., Kayhān, Tehran, 1370 SH (1991 CE).
- Būzārjihīrī, Ḥ. and Thanā‘ī, M., "Barrasī-yi Iqrādāt-i Rāhburdī bih Manzūr-i Irteqā-yi Nizām-i Salāmat Mubtanī bar Shaffāfiyyat" (An Investigation of Strategic Measures to Improve the Health System Based on Transparency), 1 vol., Nakhūsīn Kunfarāns-i Mudīriyyat-i Dawlatī-yi Īrān (The First Conference on Public Management in Iran), Tehran, 1394 SH (2015 CE).
- Cambell, Carolyn; Rozsnyai, Christina. Quality assurance and the development of course programmes. *Papers on Higher Education*, pp. 1–22. 2002.
- Crombie, Alistair Cameron, Farhang-i Jāmi‘ah-shināsī (Dictionary of Sociology), translated by Ḥasan Pūyān, 1 vol., Intishārāt-i Chāpaksh, Tehran, 1367 SH (1988 CE).

- Daft, Richard L., *Mabānī-yi Te'orī wa Tarāhī-yi Sāzmān* (Essentials of Organization Theory and Design), translated by 'Alī Pārsā'iyān and Sayyid Muḥammad A'rābī, 1 vol., Daftar-i Pizhūhishhā-yi Farhangī, Tehran, 1381 SH (2002 CE).
- Daylamī, Shaykh Ḥasan, *Irshād al-Qulūb ilā al-Ṣawāb* (Guiding Hearts to What is Correct), 2 vols., Nashr-i Sharīf al-Raḍī, Qom, 1412 AH (1991 CE).
- DuBrin, Andrew J., *Mudīriyyat-i Raftār-i Sāzmānī bā Ruykard-i Rawān-shināsānah* (Essentials of Organizational Behavior: A Psychological Approach), translated by Murād Kurdī and Mītrā Āftāb Āzarī, 1 vol., Ṣaffār-Ishrāqī, Tehran, 1388 SH (2009 CE).
- Farāhīdī, Khalīl bin Aḥmad, *Kitāb al-'Ayn* (The Book of the Letter 'Ayn), 8 vols., Hijrat, Qom, 1410 AH (1989 CE).
- Faydī, Tāhirah, *Mabānī-yi Mudīriyyat-i Dawlatī* (Foundations of Public Administration), 1 vol., Dānishgāh-i Payām-i Nūr, Tehran, 1383 SH (2004 CE).
- Fayol, Henri, *Uṣūl-i Fann-i Idārah* (General and Industrial Management), translated by Hādī Hidāyatī, 1 vol., Mu'assasah-yi 'Ulūm-i Idārī, Tehran, 1337 SH (1958 CE).
- Hāfīznīyā, Muḥammad Riḍā, *Muqaddamah-i bar Rawish-i Taḥqīq dar 'Ulūm-i Insānī* (An Introduction to Research Methodology in the Humanities), 1 vol., SAMT, Tehran, 1402 SH (2023 CE).
- Ḥakīm Ṭabāṭabā'ī, Sayyid Muḥammad Bāqir, *'Ulūm al-Qur'ān* (The Sciences of the Qur'ān), 1 vol., Majma' al-Fikr al-Islāmī, Qom, 1417 AH (1996 CE).
- Hātīmī, Javād, Muḥammadī, Riḍā, and Ishāqī, Fākhtih, "Chālīsh-i Sākhtār-sāzī barā-yi Nazārat wa Arzyābī-yī Kayfiyyat dar Āmūzish-i 'Ālī-yi Irān" (The Challenge of Structuring for Quality Monitoring and Evaluation in Iranian Higher Education), 1 vol., Panjumīn Hamāyish-i Arzyābī-yi Kayfiyyat dar Nizām-i Dānishgāhī (The Fifth Conference on Quality Assessment in the University System), Dānishgāh-i Tehran, Pardīs-i Dānishkadahā-yi Fannī, pp. 1-12, 1390 SH (2011 CE).
- Ḥurr 'Āmilī, Muḥammad bin Ḥasan, *Tafṣīl Wasā'il al-Shī'ah ilā Taḥṣīl Masā'il al-Sharī'ah* (Elaboration of the Means for the Shī'ah to Attain the Matters of Sacred Law), 30 vols., Mu'assasat Āl al-Bayt, Qom, 1409 AH (1988 CE).

- Hurr 'Āmilī, Muḥammad bin Ḥasan, Wasā'il al-Shī'ah (The Means of the Shī'ah), 30 vols., Mu'assasat Āl al-Bayt, Qom, 1409 AH (1988 CE).
- Ibn Fahd Ḥillī, Aḥmad bin Muḥammad, 'Uddat al-Dā'ī wa Najāh al-Sā'ī (The Equipment of the Supplicant and the Success of the Striver), 1 vol., Dār al-Takāb al-Islāmī, Qom, 1407 AH (1987 CE).
- Ibn Fāris, Aḥmad bin Zakarīyā, Mu'jam Maqāyīs al-Lughah (Lexicon of Language Standards), 6 vols., Daftar-i Tablīghāt-i Islāmī-yi Ḥawzah-yi 'Ilmiyyah-yi Qom, Qom, 1404 AH (1984 CE).
- Ibn Manẓūr, Abū al-Faḍl Jamāl al-Dīn Muḥammad bin Mukarram, Lisān al-'Arab (The Tongue of the Arabs), 15 vols., Dār al-Fikr, Beirut, 1414 AH (1993 CE).
- Imam Khomeini, Rūḥ Allāh, Ādāb al-Ṣalāh (The Etiquettes of Prayer), 1 vol., Mu'assasah-yi Tanzīm wa Nashr-i Āthār-i Imam Khomeini, Tehran, 1388 SH (2009 CE).
- Imam Khomeini, Rūḥ Allāh, Ḥukūmat-i Islāmī (Islamic Government), 1 vol., Mu'assasah-yi Tanzīm wa Nashr-i Āthār-i Imam Khomeini, Tehran, 1388 SH (2009 CE).
- Īrānnejād Pārīzī, Mahdī, Rawishhā-yi Taḥqīq dar 'Ulūm-i Ijtimā'ī (Research Methods in Social Sciences), 1 vol., Mu'assasah-yi Taḥqīqāt wa Āmūzish-i Mudīriyyat, Tehran, 1378 SH (1999 CE).
- Keaveny, T. J.; Allen, R. E. Predictors of employee satisfaction with the performance appraisal process. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 2, pp. 306–310. 1988.
- Khidmatī, Abū Ṭālib, "Nazārat wa Bāzrasī dar Islām" (Supervision and Inspection in Islam), 1 vol., Majallah-yi Ma'rifat, no. 27, 1377 SH (1998 CE).
- Koontz, Harold, et al., Uṣūl-i Mudīriyyat (Principles of Management), translated by Muḥammad 'Alī Ṭūsī et al., 1 vol., n.p., Tehran, 1381 SH (2002 CE).
- Kulaynī, Muḥammad bin Ya'qūb, al-Kāfī (The Sufficient), 8 vols., Dār al-Kutub al-Islāmiyyah, Tehran, 1407 AH (1986 CE).
- Maḥwalātī, Sa'īd and Bahrāmī, Sayyid 'Alī Muḥammad, "Mudīriyyat wa Arzyābī-yi 'Amalkard: Ta'ārīf wa Mafāhīm" (Performance Management and Evaluation: Definitions and Concepts), 1 vol., Faṣlnāmah-yi Payām-i Farhīkhtagān, Sāl-i 1, no. 1, 1397 SH (2018 CE).

- Makārim Shīrāzī, Nāṣir, Payām-i Qur'ān (The Message of the Qur'ān), 10 vols., Dār al-Kutub al-Islāmiyyah, Tehran, 1386 SH (2007 CE).
- Mansūrnejād, Muḥammad, "Falsafah-yi Nazārat" (The Philosophy of Supervision), 1 vol., Nashriyyah-yi 'Ilmī-Pizhūhishī-yi Hukūmat-i Islāmī, no. 33, 1383 SH (2004 CE).
- Mīrzā Āqā'ī, Kīā Kalā'ī Mītrā and Hovaydā, Riḍā, "Nizām-i Kunturl wa Nazārat dar Mudīriyyat-i Islāmī" (The System of Control and Supervision in Islamic Management), 1 vol., Kunfarāns-i Bayn al-Milālī-yi Pizhūhishhā-yi Mudīriyyat wa 'Ulūm-i Insānī dar Īrān (The International Conference on Management and Humanities Research in Iran), Tehran, 1397 SH (2018 CE).
- Miṣbāh Yazdī, Muḥammad Taqī, Qur'ān-shināsī (Qur'anic Studies), 1 vol., Mu'assasah-yi Āmūzishī wa Pizhūhishī-yi Imām Khomeini, Qom, 1380 SH (2001 CE).
- Mu'īn, Muḥammad, Farhang-i Fārsī (Persian Dictionary), 6 vols., Amīr Kabīr, Tehran, 1376 SH (1997 CE).
- Mu'īnī, Ṣafarā, Farhang-i Vāzhihā wa Iṣṭilāḥāt-i Mudīriyyat wa Sāzmān (A Dictionary of Management and Organization Terms), 1 vol., Vizārat-i Kishāvarzī, Tehran, 1370 SH (1991 CE).
- Muḥaddith 'Āmilī Kāzimī Khalkhālī, Zayn al-'Ābidīn, al-Jawāhir al-Saniyyah: Kulliyāt-i Ḥadīth-i Qudsī (The Exalted Jewels: General Principles of Sacred Hadith), 1 vol., Intishārāt-i Dahqān, Tehran, 1380 SH (2001 CE).
- Muṣṭafawī, Ḥasan, al-Taḥqīq fī Kalimāt al-Qur'ān (Investigation into the Words of the Qur'ān), 14 vols., Vizārat-i Farhang wa Irshād-i Islāmī, Tehran, 1368 SH (1989 CE).
- Najafī, Muḥammad Ḥasan, Jawāhir al-Kalām fī Sharḥ Sharā'i' al-Islām (Jewels of Discourse in the Explanation of the Laws of Islam), 43 vols., Dār Iḥyā' al-Turāth al-'Arabī, Beirut, 1404 AH (1984 CE).
- Narāqī, Mullā Aḥmad, Mi'rāj al-Sa'ādah (The Ascension to Felicity), 1 vol., Hijrat, Qom, 1377 SH (1998 CE).
- Nīkpay, Īraj and Rasūlī, Samāneh, "Nazārat wa Kunturl dar Mudīriyyat-i Islāmī bā Ta'kīd bar Khud-Kunturlī" (Supervision and Control in Islamic Management with an Emphasis on Self-Control), 1 vol., Nakhūsīn Kunfarāns-i Bayn al-Milālī wa Duvvumīn Kunfarāns-i Millī-yi Hezārah-yi Sivvum wa 'Ulūm-i Insānī (The First International and Second National Conference

- on the Third Millennium and the Humanities), Tehran, 1395 SH (2016 CE).
- Nīkū Iqbāl, 'Alī Akbar, Barguzīdah-yi Nazariyyahā-yi Sāzmān wa Mudīriyyat (A Selection of Organization and Management Theories), 1 vol., SAMT, Tehran, 1387 SH (2008 CE).
- Parhīzkār, Kamāl, Te'orihā-yi Mudīriyyat (Theories of Management), 1 vol., Intishārāt-i Ishrāqī, Tehran, 1368 SH (1989 CE).
- Parkinson, Northcote, Rustomji, M. K., and Sapre, S. A., Andīshahā-yi Buzurg dar Mudīriyyat (Great Ideas in Management), translated by Mahdī Īrānnejād Pārīzī, 1 vol., Markaz-i Āmūzishī-yi Bānkdarī-yi Īrān, Tehran, 1377 SH (1998 CE).
- Patterson, Glenys. The applicability of institutional goals to the university organization. *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 2, pp. 759–769. 2001.
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., and Hinings, C. R., Šāhib-Nazarān-i 'Ilm-i Sāzmān (Writers on Organizations), translated by Javād 'Āmirī, 1 vol., Intishārāt-i Dānishgāh-i Tehran, Tehran, 1352 SH (1973 CE).
- Qarā'atī, Muḥsin, 'Idālat-i Ijtimā'ī (Social Justice), 1 vol., Mu'assasah-yi Dar Rāh-i Ḥaqq, Qom, n.d.
- Qarā'atī, Muḥsin, Tafsīr-i Nūr (The Exegesis of Light), 11 vols., Markaz-i Farhangī-yi Dars-hā-ī az Qur'ān, Tehran, 1383 SH (2004 CE).
- Qarashī, Sayyid 'Alī Akbar, Qāmūs-i Qur'ān (A Lexicon of the Qur'ān), 7 vols., Dār al-Kutub al-Islāmiyyah, Tehran, 1371 SH (1992 CE).
- Rādīfar, 'Alī Ridā, "Barrasī-yi Barkhī az Shaywahā-yi Nazārat wa Kunturl dar Mudīriyyat wa Rahbarī-yi Ḥadrat-i Imam Khomeinī" (An Examination of Some Methods of Supervision and Control in the Management and Leadership of Imam Khomeini), 1 vol., Nashriyyah-yi Ḥudūr, no. 8, 1397 SH (2018 CE).
- Rāghib Iṣfahānī, Ḥusayn bin Muḥammad, al-Mufradāt fī Gharīb al-Qur'ān (Vocabulary of Uncommon Qur'ānic Terms), 1 vol., Dār al-'Ilm al-Dār al-Shāmiyyah, Beirut, 1412 AH (1991 CE).
- Rashīd Ridā, Muḥammad, Tafsīr al-Manār (Al-Manār Exegesis), 12 vols., Dār al-Ma'rifah, Beirut, 1412 AH (1991 CE).
- Renn, R. W. Participation's effect on task performance: Mediating roles of goal acceptance and procedural justice. *Journal of Business Research*, Vol. 41, pp. 115–125. 1998.

- Riḍā'iyān, 'Alī, Mabānī-yi Sāzmān wa Mudīriyyat (Foundations of Organization and Management), 1 vol., SAMT, Tehran, 1380 SH (2001 CE).
- Riḍā'iyān, 'Alī, Mabānī-yi Sāzmān wa Mudīriyyat (Foundations of Organization and Management), 1 vol., SAMT, Tehran, 1387 SH (2008 CE).
- Riḍā'iyān, 'Alī, Uṣūl-i Mudīriyyat (Principles of Management), 1 vol., SAMT, Tehran, 1398 SH (2019 CE).
- Sa'ādat, Isfandiyyār, Mudīriyyat-i Manābi'-i Insānī (Human Resource Management), 1 vol., SAMT, Tehran, 1376 SH (1997 CE).
- Šādiqpur, Abū al-Faḍl and Muqaddas, Jalāl, Sāzmān, Mudīriyyat, wa 'Ilm-i Mudīriyyat (Organization, Management, and the Science of Management), 1 vol., Markaz-i Āmūzish-i Mudīriyyat-i Dawlatī, Tehran, 1372 SH (1993 CE).
- Shahīdī, Sayyid Ja'far, Nahj al-Balāghah (The Path of Eloquence), 1 vol., Intishārāt wa Āmūzish-i Inqilāb-i Islāmī, Tehran, 1371 SH (1992 CE).
- Shahsavān, Zohreh, Bazrāfshān, Mojtabā, Mehram, Behrouz, and Amīn Khandaqī, Maqsūd, "Ta'mmulī bar Mafāhīm-i Nazārat, Kunturl, Arzyābī, and Pāyesh dar Āmūzish-i 'Ālī" (A Reflection on the Concepts of Supervision, Control, Evaluation, and Monitoring in Higher Education), 1 vol., Yāzdahumīn Hamāyish-i Millī-yi Arzyābī-yi Kayfiyyat-i Nizānhā-yi Dānishgāhī (The Eleventh National Conference on Quality Assessment of University Systems), Dānishgāh-i Tabrīz, pp. 1456-1457, 1396 SH (2017 CE).
- Ṭabātabā'ī, Sayyid Muḥammad Ḥusayn, al-Mizān fī Tafṣīr al-Qur'ān (The Balance in the Exegesis of the Qur'ān), 20 vols., Daftar-i Intishārāt-i Islāmī-yi Jāmi'ah-yi Mudarrisīn, Qom, 1417 AH (1996 CE).
- Tawḥīdī, Arishtū and Malā'ī, Muṣṭafā, "Duktrīn-i Nazārat wa Bāzrasī dar Jumhūrī-yi Islāmī-yi Īrān bar Asās-i Guftimān-i Wilāyat-i Faqīh" (The Doctrine of Supervision and Inspection in the Islamic Republic of Iran Based on the Discourse of the Guardianship of the Jurist), 1 vol., Faṣlnāmah-yi Muṭālī'āt-i Mudīriyyat-i Rāhburdī-yi Millī-yi Difā', Dawrah-yi 3, no. 11, pp. 303-323, 1398 SH (2019 CE).

- Ṭurayhī, Fakhr al-Dīn Muḥammad, *Majma' al-Baḥrayn* (The Confluence of the Two Seas), 6 vols., Kitābfurūshī-yi Murtaḍawī, Tehran, 1416 AH (1995 CE).
- Weber, Max, *Iqtisād wa Jāmi'ah* (Economy and Society), translated by 'Abbās Manūchihri, Mustafā 'Imādzādah, and Aḥmad Turābīnejād, 2 vols., Intishārāt-i Mawlā, Tehran, 1374 SH (1995 CE).
- Zāri', Ḥamīd, "Ulyū-ī az Khud-Kunturlī dar Farhang-i Islāmī" (A Model of Self-Control in Islamic Culture), 1 vol., Ḥawzah wa Dānishgāh, no. 45, 1384 SH (2005 CE).
- Zāri'ī Matīn, Ḥasan, *Mabānī-yi Sāzmān wa Mudīriyyat: Ruykard-i Iqtidā'i* (Foundations of Organization and Management: A Contingency Approach), 1 vol., Dānishgāh-i Tehran, Tehran, 1388 SH (2009 CE).
- Zuḥaylī, Wahbah bin Muṣṭafā, *al-Tafsīr al-Munīr fī al-'Aqīdah wa al-Sharī'ah wa al-Manhaj* (The Illuminating Exegesis in Creed, Law, and Methodology), 32 vols., Dār al-Fikr al-Mu'āṣir, Beirut, 1418 AH (1997 CE).