

کارکردهای تعاملاتی - پژوهشی بازرسی در نظام تحقیقاتی ناجا*

سر تیپ دوم پاسدار دکتر محمد قصری**

چکیده

تدوین و ابلاغ چشم‌انداز بیست‌ساله کشور جمهوری اسلامی ایران و ملزم‌شدن تمام ساختارهای اداری کشور و به تبع آن نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در ایفای نقش خود در دستیابی به آن، رویکرد راهبردی توسعه ساختار تحقیقات کاربردی را در این سازمان به دنبال داشته است. حوزه عملکردی برخی از دفترهای تحقیقات کاربردی بویژه بخشهای ستادی، که دارای نقشی جامع و فرابخشی هستند، بنابر دلایل مختلف با حوزه عملکردی برخی از دفترهای دیگر تداخلهایی را داشته است. بازرسی ناجا، که مسئولیت ایفای نقش کنترلی و نظارتی را در قالب ستاد تخصصی بر عهده دارد از جمله این دفترهاست که به دلیل بهره مندی از اطلاعات پایه‌ای ناشی از ایفای وظایف گوناگون، بیشتر در معرض تداخل وظیفه‌ای با حوزه‌هایی از قبیل نیروی انسانی، آموزش، اجتماعی، برنامه‌ریزی، حقوقی و... است. نظام ساختاری تحقیقاتی ناجا، که با هدف افزایش تولید دانش عمومی انتظامی، تدوین و اجرایی گردیده است در بخش مدیریت کلان خود (ستاد تحقیقات) عهده‌دار مأموریت کاهش این‌گونه تداخلها و هدایت منابع اختصاص داده‌شده به طرف مسائل خاص و ضروری رده‌های ستادی است که باید از مسیر تحقیقات کاربردی به انجام رسد. شناخت عوامل مؤثر بر شکل‌گیری تداخل حوزه‌ای در تحقیقات کاربردی به منظور پیش‌بینی راهکارهای مناسب از مسیر، تحلیل نیازها یا مسئله‌سنجی مبتنی بر تحلیل وظایف، ایفای نقش کامل و قاطع نظارتی، تقویت نظام اطلاع‌رسانی مناسب و جاری‌نمودن فرهنگ رجوع به بانکهای اطلاعاتی در بستر فعالیتهای از جمله نتایج و توصیه‌های انجام‌شده در این خصوص است.

واژگان کلیدی

تحقیقات کاربردی، نظارت، کنترل، نقشه علمی، مسئله‌یابی، تداخل حوزه‌ای

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* این مقاله در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۸ دریافت شد و در تاریخ ۱۳۸۶/۸/۵ تصویب گردید.
** استادیار دانشگاه علوم انتظامی ناجا و رئیس سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا

مقدمه (دانایی و علم محوری)

پس از انقلابهای کشاورزی و صنعتی، اینک انقلاب تکنولوژیکی، که سرشتی چندرشته‌ای دارد در حال تغییر سیمای جهان است. هم‌اکنون نیز تکنولوژی اطلاعات^۱ زندگی مردم را بویژه در کشورهای توسعه‌یافته دگرگون کرده است... تأثیرات انقلاب تکنولوژیکی در گوشه و کنار جهان یکسان نخواهد بود و بسته به آمادگی و پذیرش ملتها، میزان سرمایه‌گذاریها و تصمیمهایی که اتخاذ می‌شوند، صورتهای متفاوتی خواهند یافت (آنتون، ۱۳۸۰: ۱۲۱).

ترسیم چشم انداز کشوری برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی و تولید ملی (چشم انداز ۲۰ ساله کشور: ۱۳۸۲) و توسعه گفتمان علمی و اخبار متواتر در دستیابی به قله های پیشرفت، بیانگر جهش علمی قابل لمسی در علوم مختلف ناشی از پذیرش سرمایه‌گذاری مناسب در جای جای ارکان نظام جمهوری اسلامی ایران و تصمیمات کلان ملی برای قرار گرفتن این کشور در زمره کشورهای دانش‌بنیان با تقویت زیرساختهای علمی مورد نیاز در شرایط جدید جهانی به حساب می‌آید.

تأکیدات و توصیه‌های مکرر مبتنی بر اجتناب‌ناپذیر بودن حرکت‌های دانش‌بنیان و براساس تحقیق و پژوهش در اوضاع امروز و ضرورت ترسیم دقیق راهبرد مشخص یا وجود یک نقشه جامع علمی برای دستیابی به چشم انداز توسعه پایه این کشور، توسط بالاترین مقام (مقام معظم رهبری: مرداد ۸۵) از هدایتی هدفمند و مبتنی بر آینده نگری خبر می‌دهد.

تغییر ماهوی ابزار تسلط و استقلال از تجهیزات و قدرت نظامی به فناوریهای مورد نیاز به‌منظور دستیابی سریع و مناسب به اطلاعات و داده‌های بیشتر، همگام با برداشته‌شدن یا به‌عبارت صحیح‌تر، حذف فاصله‌های جغرافیایی، محیط جدیدی را در بسترهای علوم مختلف بویژه علوم انسانی و مدیریت فراهم کرده است به گونه‌ای که سازمانها و مدیران را به بهره‌مندی مناسبتر از علم و فناوری در راه دستیابی به اهدافی که در گذشته، رسیدن به آنها عمدتاً متکی بر تجربه^۲ فرا می‌خواند؛ چه اینکه علم و فناوری به‌عنوان پیشران اصلی در جهان امروز برای دستیابی به اقتصادی دانش محور، تعریف‌شده و از دیرباز به عنوان اصلی‌ترین سلاح کشورها در دنیای رقابتهای نظامی، اقتصادی و تفوق‌طلبی شناخته شده است (مجمع تشخیص مصلحت نظام: ۱۳۸۵: ج ۴ ص ۵۸). مدیریت^۳ که فرایند هماهنگ‌نمودن کوششهای فردی و گروهی برای رسیدن به یک هدف مشترک تعریف گردیده بود (صادق‌پور، ۱۳۷۷: ۶۸) با انتشار نظریات تایلور^۴ مبتنی بر ضرورت جستجو برای مدیریت منطقی به‌جای یافتن مردان استثنایی در مسیر جامعه آن روز امریکا از گرفتاری، ناکارایی ملی و سازگار دانستن منافع بنیادی کارفرما و کارگر (همان: ۱۷)، در آن دوران سرآغاز حرکت جدیدی در عرصه مدیریت و علوم انسانی بود که به تبع این حرکت، مدیریت نیز همانند حوزه‌های فرعی دیگر از علوم انسانی در یک قرن اخیر، متناسب با پیچیدگیهای روزافزون آن از تلاطمهای محیطی بسیاری برخوردار گشت. حرکتی که در تداوم و تکامل خود تسلط گفتمانهای تحولگرا و دانش محور، ورود واژه‌های مدیریتی نوین^۵ مدیریت تحولگرا^۶ و مدیریت دانایی‌محور^۷ را در صحنه امروز به دنبال داشته است.

رویکرد جدید در مدیریت علمی، زمینه‌ساز ایجاد مکاتب مختلف فکری در حوزه مدیریت شد. مطالعات علمی قابل توجهی در این محیط سازماندهی و انجام گردید اما به دلیل وابستگی نظری و مفهومی این مطالعات به آن مکاتب فکری

1. Information

2. Experiment

3. management

4. Taylor

5. Modern.M

6. Innovative.M

7. Scientific.M

غالباً غیربومی، عمده دستاوردهای آن تنها در محیطهای مشابه قابل دفاع و پیگیری بوده است. به همین دلیل است که بهرغم عدم بهره‌مندی مناسب محیطهای خاص از نتایج عمومی این مطالعات، میزان تحول‌پذیری نظریات عمومی از دستاوردهای تجربی خاص محیطی بیشتر بوده است.

می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که هر چه جهتگیری تولید در مسیر دستیابی به دانش بومی قرار گیرد، ضمن اینکه می‌تواند دستاوردهای مناسب آن به‌طور مستقیم مورد بهره‌برداری قرار گیرد با قرار گرفتن در مسیر اطلاع‌رسانی مناسب، موجب استقلال فرهنگ خودی و تعمیم‌پذیرکردن آن در سطح محیط عمومی‌تر می‌شود.

بی‌گمان توسعه دانش بومی و مناسب را می‌توان اساسی‌ترین الزام در تحقق اهداف متعالی سازمانهای توسعه و دانایی-محور دانست. تجهیز نیروی انسانی به دانش روز و کاربردی در تمامی ابعاد و افزون بر آنچه از آن به تزریق دانش در کشورهای پیشرفته یا از متخصصان به عموم مردم تعبیر می‌شود، نیازمند توجه بیشتر به تحقیقات کاربردی و ایجاد ساز و کارهایی برای توسعه پژوهش در سطح سازمانها و عموم مردم است.

جایگاه کنترل در مدیریت

وظایف مدیر از گذشته تا امروز موضوع مورد بحث مکاتب مختلف بوده است. شکل تکامل‌یافته این وظایف در بستر نظریات امروزی در قالب برنامه‌ریزی^۸، سازماندهی^۹، ایجاد انگیزه^{۱۰}، نوآوری^{۱۱} و کنترل^{۱۲} ارائه می‌گردد. (صادق‌پور، ۱۳۷۷: ۷۰) که عمده تفاوت آن با دیدگاه‌های متأخر در میزان نقش انگیزه و نوآوری بوده که در آن دوران از اهمیت خاصی برخوردار نبوده است و امروزه براساس نظریات نوین از عوامل اصلی برای افزایش تولید و بهره‌وریهای سازمانی به‌شمار می‌آید.

هر یک از این وظایف بخصوص مواردی که جنبه‌های کیفی آن بر جنبه‌های کمی آن غلبه دارد (انگیزه)، تغییر و تکامل مفهومی عمیقی از حیث فرایند، مشخصات، چگونگی دستیابی و ارزیابی متناسب با تغییرات اجتماعی چند دهه اخیر داشته است که دیگر اتکا به تجارب و یافته‌های فردی نمی‌تواند جوابگوی دستیابی و فهم مناسب آنها قرار گیرد. از آنجا که محور اصلی این مقاله در مدار موضوع بازرسی به‌عنوان ابزاری برای ایفای نقش کنترلی مدیران در سازمانها تمرکز دارد، لذا سایر این وظایف از مدار بحث خارج، و به موضوع نظارت پرداخته می‌شود. کارکردهای کنترلی و نظارتی، جایگاه خاصی در محیط علم مدیریت و سازمان به‌دست آورده است و عموماً به‌عنوان عیون مدیریت (و در سازمانهای نظامی، فرماندهی) در قالب ساختاری مستقل با عنوان بازرسی یا اداره کنترل قرار می‌گیرد. این ساختارها غالباً با ماهیت ستاد شخصی و کاملاً نزدیک به نظام مدیریتی تجلی پیدا می‌کند و وظایفی را بر عهده دارد که دامنه آن سایر رده‌های سازمانی و مدیریتی را در بر می‌گیرد.

مدیران می‌توانند از روشهای گوناگون برای کنترل استفاده کنند. این رویکردها با توجه به دیدگاه فلسفی سازمانها، محیط اقتصادی که این سازمانها در آن فعالیت می‌کنند و نیازها و تمایلات مدیرانی که این واحدها را اداره می‌کنند، تعیین می‌شود. این شرکتها برای تعیین عوامل کنترل، فرایندهای خود را طوری طراحی می‌کنند که تا آنجا که ممکن

8. Planning

9. Organizing

10. Motivation

11. Innovation

12. Controlling

است کارایی و اثربخشی حاصل شود. (مقیمی: ۱۳۸۵: ۵۶۱).

آنچه را امروز در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به صورتی جامع در قالب عالی ترین شکل نظارتی و کنترلی آن با عنوان نظارت ستادی صورت می پذیرد اگر با تعاریف موجود از نظارت انطباق دهیم، مناسبترین معادل آن عبارت است از:

کوششی منظم در ایجاد ضوابط عملیاتی براساس اهداف و برنامه به منظور طراحی بازخورد اطلاعاتی با هدف مقایسه عملیات انجام شده با استانداردهای از پیش تعیین شده که در صورت وجود انحراف، میزان آن مشخص می شود و در نتیجه هر نوع اقدام لازمی انجام می گیرد تا اطمینان حاصل گردد که منابع به مؤثرترین شکل در رسیدن به اهداف سازمان به کار گرفته شده است (صادق پور، همان: ۱۳۶۱).

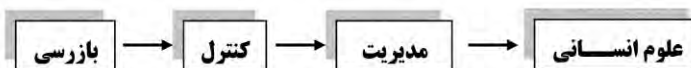
گوناگونی استانداردهای کنترلی دقیق، پیچیده شدن روزافزون شرایط و محدودیتهای ناشی از قوانین و مقررات از جمله متغیرهایی است که ضرورت دارد رویکرد تصمیم سازان و تصمیم گیران نظارتی سازمان به سمت پاسخ یابیهای اثربخش و کارگشا از مسیر تحقیق و پژوهش رهنمون گردد. ناظرانی که بتوانند علاوه بر اتکا به تجربه، برنامه مدیریتی خود را در این مسیر سازماندهی نمایند، بدون شک بهتر می توانند نام خود را در فهرست مدیران عصر دانایی قرار دهند. نظارت و کنترل عالی سازمان بر منابع انسانی (با ویژگیهای خاص آن) به عنوان کانون اصلی محیط این عملیات، تأثیرپذیری و تأثیرگذاری بدون شک و متقابلی را بر فرایند و چگونگی این کنترل خواهد داشت.

جایگاه عالی نظارتی در تمام فرایندهای عمومی سازمانی، قابلیتها و اختیارات اعطایی در رویارویی با تخلفات و تنبیهات اداری و شناسایی استعدادهای در مسیر واگذاری مسئولیتهای مدیریتی، زمینه استقلال و ارتقای ساختاری تا سطح ستاد شخصی مدیریتی و پذیرش مسئولیتهایی از قبیل نظارت و کنترل عمومی بر فرایندها، توسعه و ارتقای مدیریت و فرهنگ شایسته سالاری، بررسی و پیگیری تخلفات اداری و ارجاع بنا بر مورد آن به مراجع رسیدگی سازمانی و فرا سازمانی و تجزیه و تحلیلهای مختلف فراهم نموده است. وظایفی که اگر بخوبی انجام گردد، می تواند زمینه ساز شکل گیری نظام جامعی در مسیر پیشگیری و ارزیابی عملکردهای مبتنی بر هدفهای سازمانی گردد و این ساختار را از مرجع بروکراتیک نظارتی به ساختاری پویا که زمینه ساز تحرک تمام ابعاد دیگر سازمان است، تبدیل سازد.

تعمقی مختصر در هریک از نقشهای ذکر شده بویژه وجود انسان در مدار اصلی غالب این فعالیتها در داخل سازمان و آثار اجتماعی برونی آن بویژه در سازمانهای جامعه بنیادی از قبیل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، بسترهای فکری خاصی را طلب می کند که جسارت اتخاذ تصمیم سریع را از مدیران امروز (با توجه با آثار وضعی و تجربی گذشته آن) می گیرد و آنها را به طرف کارکردهای تحقیقاتی، پژوهشی متنوع حول محور آن هدایت می کند.

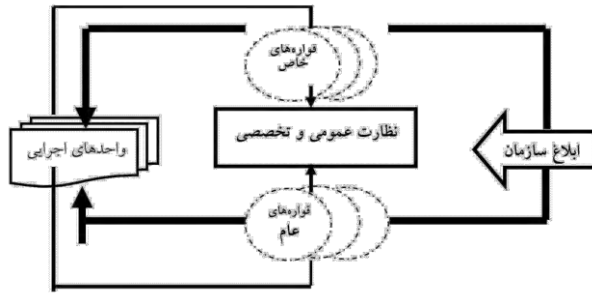
مقدمه شناخت حوزه های تحقیقاتی و پژوهشی این قبیل فعالیتها مستلزم شناخت بسترهای علمی محیطی و تعاملاتی آن است.

بازرسی از حیث موضوع در زمره فرایند علم مدیریت و به تبع آن در محیط علوم انسانی قرار می گیرد.



با تعمق در تعریف منطبق شده نظارت با اجرای عملیات کنترلی ناجا و توجه به واژه هایی از قبیل اهداف، برنامه، عملیات، منابع و اقدام لازم به طور مستقیم و مدیریت انسان به طور غیرمستقیم، می توان حوزه های سازمانی دیگری را از قبیل نیروی انسانی، طرح و برنامه، آموزش به طور خاص و تمام حوزه های مأموریتی و پشتیبانی مأموریتی را به طور عام

در محیط ایفای نقش نظارتی سازمان مشاهده کرد.



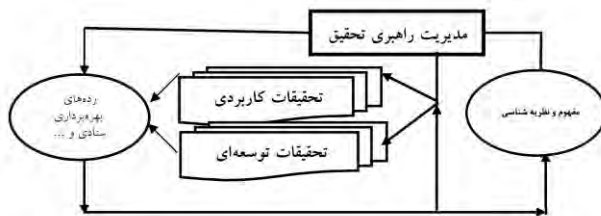
هر چند این همپوشانی نقشها در تعریف فرایندها و روشهای سازمانی قابل رفع و برنامه‌ریزی است در محیط پشتیبانیهای تحقیقاتی به دلیل ویژگیهای عملکردی و مرزهای نزدیک، باید مراقبت مناسب از آن به عمل آید. این مراقبت را می‌توان در قالب پیش‌بینی یک منظومه تحقیقاتی مناسب و تعریف عملکرد هدفمند هر یک از این حوزه‌ها به‌عنوان اجزای آن عملیاتی ساخت.

تحقیق و منظومه تحقیقاتی در سازمان

هر نوع فعالیت جستجوگرانه و کاوشگرانه برای پاسخگویی به مسئله‌ای یا کشف مجهولی که از آداب و تشریفات خاص برخوردار باشد، توسعه قلمرو معرفت را هدفگذاری کند و شناخت نتیجه آن در بیرون ذهن ما داشته باشد، تحقیق علمی تعریف شده و آن را به انواع پایه، کاربردی و توسعه‌ای تقسیم کرده‌اند (حافظ‌نیا، ۱۳۸۱: ۱۱) سازمانها متناسب با گستردگی و اهداف مورد نظر خود از یک یا تمامی این نوع تحقیقات و بعضاً در ساختارهای متفاوت و گوناگونی از مراکز تحقیقاتی بهره‌برداری می‌کنند.

بومی‌نبودن غالب مفاهیم و نظریه‌های موجود در حوزه نظم و امنیت، کاربرد وسیع و گسترده ابزار و تجهیزات در فرآیند اجرای مأموریت با هدف کاهش قطعی و سنتی منابع انسانی و همچنین وجود مسائل بسیار و گوناگونی که حل آنها جز با متوسل شدن به تحقیقات مسئله‌محور، دور از تصور منطق و عقل امروز بشری است؛ به‌کارگیری سه نوع تحقیق بیان شده را به همراه یک ساختار مدیریتی کلان، که مسئولیت هدایت و رهبری منطقی و هدفمند را بر عهده داشته باشد در منظومه تحقیقاتی ناجا با هدف فراهم‌آوردن مشارکتی بهینه، که زمینه هماهنگی تمام اعضای آن را فراهم آورد، متصور می‌سازد.

مسئله اصلی این نیست که چه درصدی از کار یا منابع مالی به این یا به آن بخش برسد، بلکه مسئله واقعی توزیع درست مسئولیتها و تعیین سهمی است که هر کدام باید براساس مقاصد و اهداف کلی سازمانی داشته باشند به‌ویژه وقتی در آغاز یک نهضت بزرگ علمی درهم‌رفتن مرزهای تحقیق و پژوهش در راستای اعتلای علمی و فرهنگی آن سازمان اجتناب‌ناپذیر گردد، چه اینکه مراکزی از این نوع، رسالت اعتلای فرهنگی خاصی را نیز داشته باشند.



رویگرد کلی در ترسیم ساختار تحقیقاتی بر مبنای تمرکز در تولید و تقویت حوزه نظری نظم و امنیت و بهره‌مندی از بسترهای ستادی و اجرایی ناجا (عدم تمرکز) در شکل‌گیری و اثربخشی مناسب تحقیقات کاربردی قرار گرفته است. استفاده ترکیبی از دو روش تمرکزگرایی در حوزه نظری و تمرکززدایی در حوزه کاربردی متناسب با وسعت سازمان مرکزی (ناجا) قابل توجیه است. پیترز^{۱۳} و واترمن^{۱۴} نیز معتقدند با بزرگتر شدن سازمانها استفاده از این رویکرد (ترکیبی) در سطوح پایین کاملاً مناسب خواهد بود (چین، ۱۳۷۶: ۱۱۶).

آنچه در این منظومه و به‌طور مشخص در حوزه تحقیقات کاربردی، که موضوع بحث این مقاله است، مطرح است، تولید دانش مرتبط و کشف پاسخهای قابل دفاع برای مسائل سازمانی از مسیر انجام‌دادن تحقیقات در دو صورت غیرصنعتی (نظری) و صنعتی (توسعه‌ای)، تألیفات و ترجمه در قالب مقاله علمی یا کتاب، حمایت از پایان‌نامه‌های مرتبط دانشگاهی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکترا، برگزاری جلسات هم‌اندیشی (اتاقهای فکر)، میزگرد و همایشهای علمی و همچنین جلسات سخنرانی با دعوت از استادان و صاحب‌نظران علمی و تجربی خواهد بود.

فرایند اجرایی غالب این فعالیتها از وجود یک پرسش یا طرح مسئله آغاز می‌شود، و پس از تحلیل ضرورت طرح آن در مسیر پاسخگویی علمی (نیازسنجی) و انطباق آن با امکانات و منابع سازمانی در اختیار (امکان‌سنجی) دنبال خواهد شد. قطعی‌شدن این فعالیتها پس از اظهار نظرهای سازمانی، که عمدتاً در قالب سلسله‌مراتب کارشناسی و مدیریتی انجام می‌شود، باید با نتیجه‌گیری جمعی در قالب شورایی متشکل از خبرگان علمی و سازمانی به تصمیم‌گیری نهایی منتج گردد.

انتخاب و توافق عملی با یک مجری مناسب، که ضمن تسلط با فرایند این‌گونه فعالیتهای تحقیقاتی و مطالعاتی از آشنایی مناسبی با محیط بحث (فرایندهای مرتبط با حوزه نظارت‌های سازمانی) نیز برخوردار باشد، آغازی رسمی برای ورود به صحنه ایفای نقش بخش تولید دانش به‌شمار می‌آید. نظارت‌های سازمانی و علمی در مسیر تحقق این مأموریت، زمینه‌ساز شرایط بهره‌مندی مناسب از نتایج آن، بعد از پایان و اطلاع‌رسانی از نتایج آن خواهد بود. نوع بهره‌برداری رده‌های ستادی و اجرایی (حوزه‌های نظارتی سازمان) متناسب با نوع فعالیت انجام‌شده تحقیقاتی و مطالعاتی متنوع است که عالیترین شکل آن را باید در اصلاح روندهای جاری یا طرح ایده‌های سازمانی نو در مسیر ایفای مناسب‌تر نقش انتظار داشت. آنچه در این فرایند می‌تواند از حیث تداخل‌های نقشی به‌عنوان یک آفت منظومه‌ای مورد توجه قرار گیرد، عمدتاً در بخش آغازین یا مسئله‌سنجی قرار دارد که عمدتاً در قالب محیط تحقیق، خود را می‌نمایاند.

محیط‌شناسی تحقیق در حوزه نظارت‌های سازمانی

نیازسنجی یا مسئله‌شناسی در محیط ساختار منظومه‌ای - تحقیقاتی، نیازمند شناخت دقیق محیط عملیاتی بخشهای مختلف سازمان است.

بخشهای سازمانی موجود در ستاد نیروی انتظامی را می‌توان در کل به دو گروه بخشی یا فرابخشی تقسیم کرد. گروه عناصر سازمانی بخشی به آن دسته از رده‌هایی اطلاق می‌شود که دامنه فعالیت آنها عمدتاً در برگیرنده یک یا چند رشته

13. Peterz

14. Waterman

یا رشته شغلی خاص است. در محیط مأموریت، بخشهای راهنمایی و رانندگی، آگاهی، دژبان، مرزبانی و... و در محیط پشتیبانی، بخشهایی از قبیل آماد، ارتباطات، نیروی انسانی و... را می توان از زمره این گروه در نظر گرفت. در مقابل گروه رده های سازمانی فرابخشی قرار دارد که دامنه فعالیت آنها به نوعی تمامی رشته ها، رشته ها و مشاغل فردی را در بر می گیرد. مثال این گروه رده های سازمانی را در ستاد و در بخش مأموریت حوزه عملیات، مرفوک و در اجرا فرماندهی های استان، شهرستان و در محیط پشتیبانی حوزه های ستادی آموزش، طرح و برنامه، سازمان تحقیقات، دانشگاه علوم انتظامی و بازرسی دانست.

دامنه فعالیت بخش نظارت یا به مفهوم دیگر بازرسی سازمان به عنوان یک رده ستادی فرابخشی از وسعت و ویژگی خاصی برخوردار است. نظریه های علمی، ساختار اصلی نظارت را در قالب چهار مرحله:

الف) ایجاد استاندارد و روشهای اندازه گیری؛

ب) اندازه گیری؛

ج) مقایسه اندازه گیری با استانداردهای تعیین شده؛

د) اقدامات اصلاحی (صادق پور، همان، ۱۶۳)؛

بیان کرده اند.

این دیدگاه نظری در شکل گیری وظایف سازمانی بازرسی ناجا تأثیر خود را دارد به گونه ای که مجموعه ای از وظایف گوناگون از قبیل نظارت عمومی و بنا بر مورد، نظارتهای خاص بر عملکرد رده ها، ارزیابی می شود و تعیین صلاحیت شغلی مدیران میانی و ارشد، تجزیه و تحلیل عملکردها از دیدگاه کارکنان و مردم، بررسی و اقدام در خصوص تخلفات غیرامنیتی کارکنان، اقدام لازم در خصوص ارتقای قابلیت های مدیریتی و ... را به این بخش واگذار کرده است. نیازسنجی تحقیقاتی درباره مسائل موجود در محیط وظایف یادشده، ورود خواسته یا ناخواسته ای را در محیطهای تحقیقاتی آموزشی، برنامه ریزی، اجتماعی، حقوقی، نیروی انسانی ... و بالعکس را به دنبال خواهد داشت.



بویژه اینکه براساس دیدگاهها و نظریه های طرح شده، کانون اصلی در نظارت بر برگشت اطلاعات مبتنی است. اطلاعات تولید شده در راستای ایفای وظایف، زمینه ساز افزایش انگیزه های تحقیقاتی یا حبس کردن آن بنا بر توجیهات سازمانی در مقابل خواسته های تحقیقاتی دیگران می گردد. علمی را که چگونگی استفاده از اطلاعات را به منظور اصلاح دستگاه و نظارت بر آن می آموزد، سایبرنتیک^{۱۵} یا علم ارتباطات و کنترل نامیده اند و بکارگیری نظریه سایبرنتیک، قدرت کسب اطلاعات از عملیات و محصول سازمان و آموزش (ناشی) از تجربیات، قابلیت تطبیق سازمان با محیط را افزایش می دهد (همان: ۱۶۲). می توان مصادیق برخی از این تداخلهای حوزه ای را که عمدتاً به دلیل وجود و دسترسی مناسب به اطلاعات

¹⁵. cybernetics

ایجاد می‌شود، این‌گونه بیان کرد:

در حوزه برنامه‌ریزی هرگونه تحقیقات و مطالعات در زمینه شاخص‌سازیهایی عملکردی به‌عنوان مقدمه‌ای بر تدوین استانداردها برای فراهم‌شدن شرایط کنترل عملکردها، مطالعه درباره ساختارها و قواره‌های ساختاری در حوزه تحقیقات کاربردی طرح و برنامه.

در حوزه نیروی انسانی با توجه به کانونی بودن موضوع در حوزه عملکردی بازرسی چه در بخش تعیین صلاحیت مدیران و چه در حوزه بررسی تخلفاتی یا شایسته‌سالاری کارکنان که به پیشنهاد تشویقات یا تنبیهات براساس آیین‌نامه انضباطی یا معرفی به مراجع ذی‌صلاح قضایی منجر می‌شود، هرگونه مطالعات مبتنی بر انگیزه‌شناسی، علت‌شناسی، اثرشناسی یا شناخت محیط‌های گوناگون تعاملاتی در بسترهای اجتماعی یا روانشناختی با حوزه تحقیقات کاربردی نیروی انسانی.

در حوزه تحقیقات آموزشی، مطالعات پایه در راستای نیازسنجی‌های آموزشی بویژه در محیط ارتقای قابلیت‌های مدیران، ارزیابی تحقیقاتی بر آثار و پیامدهای مثبت یا منفی روش‌های آموزشی اعمال‌شده بر آنان، با حوزه تحقیقات کاربردی آموزش و دانشگاه علوم انتظامی.

در حوزه اجتماعی با خوردشناسی عملکردهای فردی یا سازمانی در سطح اجتماع که از طریق قابلیت‌های ابزاری (تلفن گویای ۱۹۷) و تجزیه و تحلیل‌های تحقیقاتی و مطالعاتی درباره آنها با حوزه مطالعات اجتماعی معاونت اجتماعی در حوزه حقوقی، تحقیق و مطالعه با ماهیت پیشگیرانه در طیف‌های مختلف خدمتی با توجه به وجود اطلاعات ناشی از پرونده‌های اداری و قضایی تشکیل شده؛ از قبیل بررسی علل فرار از خدمت و تأثیر تنبیهات اداری و قضایی درباره آنها و... با حوزه مطالعات کاربردی حوزه معاونت حقوقی.

بدیهی است در هر نظام تعاملاتی تحقیقاتی مشارکت‌گرا که از نظام اطلاع‌رسانی پویایی بهره‌مند باشد، می‌توان این‌گونه چالش‌های تحقیقاتی ناشی از تداخل حوزه‌ها را ابتدا با آگهی‌های بموقع اداری یا در صورت ضرورت ابلاغی برای هدایت منابع محدود بخشها به طرف مسائل و نیازهای خاص، که هیچ‌گونه متولی یا رقیب تحقیقاتی برای آنها وجود ندارد و در ثانی با توجه به توانایی‌های موجود در حوزه‌های ذی‌نفع به طرف تعریف پروژه‌های مشترک هدایت کرد.

علت‌شناسی تداخل موضوعی یا حوزه‌های رده‌های تحقیقات کاربردی را باید در سه عامل اصلی جستجو کرد:
الف) تقدم توسعه و شکل‌گیری ساختارهای گوناگون تحقیقاتی کاربردی قبل از تدوین و استقرار نظام جامع یا نقشه علمی مورد نیاز راهبرد سازمانی تدوین‌شده در راستای توسعه ساختاری تحقیقات کاربردی

ب) ضعف عمومی در نیازسنجی یا مسئله‌یابی تحقیقاتی ناشی از کم‌تحمیلی مسئولان در توصیف دقیق و مناسب وضعیت موجود که بتواند زوایای پنهان و ناپیدای تأثیرگذار بر روند اجرایی فعالیت‌های محول را شناسایی کند.

ج) خلأ یک نظام جامع اطلاع‌رسانی نسبت به سوابق فعالیت‌های تحقیقاتی انجام‌شده در محیط سازمانی و برون‌سازمانی و تحلیل نتایج آن و همچنین از فعالیت‌های تعریف‌شده در دست اقدام سایر بخشها

د) غلبه رویکرد مدیریتی در بخش‌های تحقیقاتی به آمار عملکردهای بیشتر نسبت به آمار تحقیقات اثرگذار آنچه می‌تواند تأثیر عوامل ذکرشده را کاهش دهد و به تبع آن، فعالیت تمام رده‌های تحقیقات کاربردی را بر حوزه‌های تخصصی خود متمرکز نماید، علاوه بر تقویت نظام فرعی نظارتی در ساختار مدیریت تولید دانش، ارتقای سطح تخصصی - تحقیقاتی در مدیریت ساختارهای پژوهشی و ستادهای حاکم یا بهره‌بردار از آنها خواهد بود.

منابع و مأخذ فارسی

۱. آنتون، فیلیپ و دیگران (۱۳۸۰)؛ انقلاب جهانی تکنولوژی روندهای جهانی، ترجمه وحید وحیدی مطلق و عقیل ملکی فر، تهران، ریاست جمهوری، دفتر همکاریهای فناوری، کمیته مطالعات سیاست نانو تکنولوژی.
۲. جین، آرکی؛ اچ. سی. ترایاندس (۱۳۷۶)؛ مدیریت بر مدیریت ناپذیر، مدیریت سازمانهای تحقیقاتی، ترجمه دفتر مطالعات مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی، تهران، مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی
۳. حافظنیا، محمدرضا (۱۳۸۱)؛ مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، سمت
۴. صادق پور، ابوالفضل؛ مقدس، جلال (۱۳۷۷)؛ نظریه سازمان، مدیریت و علم مدیریت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی
۵. مجموعه مقالات همایش علمی سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ - ظرفیتهای بایستگیها، چالشها و فرصتها
۶. مقیمی، سید محمد و دیگران؛ مدیریت تطبیقی، تهران، نگاه‌داشت، (۱۳۸۵).

