

بررسی شیوه‌های مؤثر نظارت دادستان بر عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری

اکبر وروایی^۱، یزدان دارابی^۲

از صفحه ۱۰۳ تا ۱۲۸

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۲۱، تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۲۳

چکیده

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات از هر دو روش اسنادی و پیمایشی داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز پژوهش جمع‌آوری شده است. ابزار مورد استفاده پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بوده که پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش شده است. همچنین در تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی از جمله جدولهای توزیع فراوانی، آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون کی دو، تی تک نمونه‌ای و آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج نشان داد مهمترین شیوه‌های نظارتی ذیل به عنوان شیوه‌های مؤثر نظارت دادستان بر عملکرد ضابطان دادگستری به شمار آورد: نظارت مستقیم دادستان و بازرسیهای نوبه‌ای، نظارت غیر مستقیم دادستان و انجام بازرسیها توسط افراد تحت الامر وی، نظارت آشکار و علنی، نظارت مخفی و پنهانی، نظارت همگانی (توسط عموم مردم)، تقویت سامانه کنترل (نظارت توسط خود ضابطان)، نظارت با استفاده از تجهیزات الکترونیکی، نظارت با استفاده از سازمانهای نظارتی.

واژگان کلیدی

ضابطان دادگستری، شیوه‌های مؤثر نظارت، دادستان، عملکرد پلیس، پلیس اداری و قضایی

۱. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین، پست الکترونیکی: AkbarVarvaei@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم شناسی

۱. مقدمه

از ابتدای زندگی بشر و با شکل‌گیری اولین جوامع انسانی و اجتماعی به دلیل ضرورت انتقال تجربه‌ها و آموخته‌ها از نسل و جامعه‌ای به سایر نسلها و جوامع به تربیت و آموزش توجه شد؛ سپس برای سنجش عملکرد افراد در ارتباط با آموخته‌ها و رعایت هنجارها بتدریج موضوع نظارت نیز در زندگی انسان مطرح شد، آموزش و نظارت دو بعد اساسی زندگی انسان است که در علوم تربیتی و مدیریت به طور تخصصی و جزئی مورد بحث قرار گرفته است.

به علت ضرورت وجود عدالت در جوامع بتدریج به قضا توجه شد؛ سپس بتدریج نهادهای قضایی از مفهوم سنتی و قبیله‌ای، که همان قضاوت توسط بزرگان بود تا مفهوم امروزی آن به معنای سازمانها و نهادهای قضایی شکل گرفت، از همان ابتدا افرادی در معنای ضابط امروزی وظیفه اجرای تدابیر قضا و سازمانهای قضایی، شناسایی، تعقیب و دستگیری مجرم، مجازات آنان و به طور کلی تأمین نظم و امنیت جامعه و برقراری عدالت را بر عهده داشتند به علت گستردگی وظایف ضابطان نظم و امنیت، آشنا نبودن آنان با وظایف و به وجود آمدن مشکلات جدید در زندگی بشر و جلوگیری از کجرویها، شناسایی و مجازات تخلفات و جرائم ضابطان، نظارت مطرح شد که با گذر زمان شاهد تغییرات بنیادی و تأکید قانونگذار بر این موارد می‌باشیم.

نظارت بعد اساسی در عملکرد سازمانها است که در صورت اجرای دقیق آن، ضمن اینکه از کوتاهی، تخلفات و جرائم کارکنان پیشگیری می‌کند، موجب افزایش سطح کارایی و بهره‌وری و تعالی سازمان نیز خواهد شد. برابر قانون آیین دادرسی کیفری ضابطان دادگستری تحت نظارت و تعلیمات دادستان قرار دارند و در قانون به استثنای بیان کلیاتی در مواد ۳۰ تا ۳۳ به روشهای آموزش اشاره‌ای نشده است. نظر به گستردگی روشهای نظارتی و همچنین وسعت حوزه کاری ضابطان و مقامات قضایی و به منظور جلوگیری از تضییع وقت مقامات قضایی و ضابطان، استفاده از روشهای نظارتی مؤثر و شناخت جزئیات و چگونگی این اقدامات برای مقامات قضایی و مسئولان ضابطان از اهمیت خاصی برخوردار است. بدیهی است استفاده دادستان از روشهای مؤثر نظارت مبتنی بر امکانات جدید می‌تواند خلأ و ضعف آموزشی و عملکردی ضابطان را جبران، و موجبات تضمین حقوق شهروندان، رعایت عدالت و پیشگیری از کوتاهی، تخلفات و جرائم ضابطان را نیز فراهم کند.

۲. مسئله تحقیق

برابر قانون آیین دادرسی کیفری، وظیفه آموزش و نظارت ضابطان بر عهده دادستان است. در قانون جزء با بیان کلیات و تأکید بر این مهم، روشهای مؤثر نظارت و آموزش بیان نشده است. از سوی دیگر دو مقوله آموزش و نظارت دو بعد اساسی در علوم تربیتی و مدیریت است و استفاده دادستان از روشهای مؤثر نظارت و آموزش مبتنی بر امکانات جدید می‌تواند ضمن آسان سازی وظایف دادستان و مراجع قضایی، خلأ و ضعف آموزشی و عملکردی ضابطان را جبران، و در نهایت موجبات تضمین حقوق شهروندان، رعایت عدالت و پیشگیری از کوتاهی، تخلفات و جرائم ضابطان را نیز فراهم سازد. حفظ کرامت و ارزشهای والای انسانی، احترام به آزادیهای مشروع، حقوق شهروندی و رعایت اصول و ارزشهای اسلامی در گروهی اقدامات صحیح و عادلانه عوامل و ارکان دستگاه قضایی است. مطابق قانون نه تنها محکومیتها باید طبق ترتیبات قانونی و اصول و موازین قضایی باشد بلکه کشف، تعقیب جرائم، دستگیری مجرمین، تحقیق و رسیدگی به اتهامات آنها نیز باید مبتنی بر رعایت قوانین و با نظارت و دستور قضایی صورت گیرد و از اعمال هرگونه سلیقه شخصی و سوء استفاده از قدرت و یا اعمال هرگونه خشونت و بازداشت غیر قانونی پرهیز شود.

ضابطان قضایی به عنوان بازوی اجرایی و یکی از ارکان مهم نظام قضایی، نقش مهم و قابل توجهی در دستیابی به عدالت کیفری و نزدیک شدن هرچه بیشتر به نظام کیفری مطلوب و کارآمد دارند. بدیهی است نظارت بر عملکرد ضابطان و آشنایی آنان با قوانین و مقررات، چگونگی ادای وظیفه و اجرای دستورات مقام قضایی و سایر اقدامات قضایی به منظور برقراری عدالت کیفری در جامعه، ضروری و مهم است مطابق قانون، وظیفه نظارت و آموزش ضابطان به دادستان واگذار شده است؛ اما در قانون جز بیان کلیاتی به چگونگی و روشهای آموزش و نظارت بر عملکرد ضابطان اشاره‌ای نشده است.

با عنایت به پیشرفت جوامع، تغییرات جرائم در گذر زمان، گستردگی حوزه کاری ضابطان و بروز مسائل و مشکلات جدید در این حوزه، تصویب قوانین جدید و بویژه ضعف آموزش ضابطان، استفاده از روشهای آموزشی نوین و اثر بخش و اعمال نظارت مناسب بر عملکرد آنان به منظور جلوگیری از تضييع حقوق افراد جامعه و هم‌چنین پیشگیری

از جرائم و تخلفات ضابطان از اهمیت خاصی برخوردار است. این پژوهش از نوع کاربردی-توصیفی و به منظور تبیین روشهای مؤثر نظارت و آموزش ضابطان در راستای افزایش مهارتها و آگاهی نسبت به چگونگی ادای وظایف و اجرای دستورات قضایی، بیان تأثیرات آموزش و نظارت مؤثر درافزایش بهره‌وری عملکرد ضابطان و سطح کارایی آنان در سامانه عدالت کیفری تدوین شده است. سؤال اساسی این پژوهش این است: شیوه‌های مناسب نظارت ضابطان دادگستری توسط دادستان کدام است؟

۳. اهداف پژوهش

الف- هدف اصلی

- تعیین شیوه‌های مناسب نظارت بر ضابطان دادگستری توسط دادستان

ب- اهداف فرعی

- تعیین میزان تأثیر نظارت مستقیم و غیرمستقیم بازرسیهای نوبه‌ای توسط شخص دادستان بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری.
- تعیین میزان تأثیر نظارت آشکار و پنهان دادستان بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری.
- تعیین میزان تأثیر تقویت سامانه کنترل (نظارت توسط خود ضابطان) بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری.
- تعیین میزان تأثیر نظارت با استفاده از سازمانهای نظارتی بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری.

۴. سؤالات پژوهش

الف- سؤال اصلی

- شیوه‌های مناسب نظارت دادستان بر عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری کدام است؟

ب- سؤالات فرعی

- آیا نظارت مستقیم و غیرمستقیم بازرسیهای نوبه‌ای توسط شخص دادستان بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است؟

- آیا نظارت آشکار و پنهان دادستان بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است؟
- آیا تقویت سامانه کنترل (نظارت توسط خود ضابطان) بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است؟
- آیا نظارت با استفاده از سازمانهای نظارتی بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است؟

۵. مبانی نظری پژوهش

۵-۱. ضابطان دادگستری

در ترمینولوژی حقوق در زمینه معنای اصطلاحی ضابط آمده است که بلوک را به چند ناحیه تقسیم، و برای هر ناحیه، اداره‌ای به عنوان اداره ناحیتی تأسیس می‌کردند و رئیس آن اداره را ضابط یا مباشر می‌گفتند که به تصویب نایب الحکومه ملوک و امضای حاکم ولایت به سمت خود منصوب می‌شد و کدخدایان دهات تابع او بودند و حفظ امنیت و رفاه و نظم ناحیه‌ها به عهده ضابطان بود (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۰، ص ۱۰۴۲ و ۳۳۰۲).

دو نفر از استادان آیین دادرسی کیفری، تعاریف تقریباً مشابهی از اصطلاح ضابطان دادگستری ارائه کرده‌اند. واژه ضابطان دادگستری یا پلیس قضایی، کارکنانی هستند که تحت نظارت و تعلیمات دادستان عمومی یا سایر مراجع قضایی در کشف و پژوهش مقدماتی جرم، حفظ آثار و دلایل آن و جلوگیری از فرار و اختفای متهم به موجب مقررات قانون اقدام می‌کنند (آخوندی، ۱۳۶۸، ص ۱۳).

ضابطان دادگستری کارکنانی هستند که تحت نظارت و تعلیمات مقام قضایی برای کشف جرم، بازجویی مقدماتی از متهم و نیز جلوگیری از فرار یا پنهان شدن او و سرانجام حفظ آثار و دلایل جرم طبق ضوابط قانونی اقدام می‌کنند (آشوری، ۱۳۷۶، ص ۱۰۴).

در هر دو تعریف، موارد ذیل به عنوان عناصر کلیدی تعریف ضابطان دادگستری مطرح است: ضابطان دادگستری تحت نظارت و تعلیمات مقامات قضایی از جمله دادستان ایفای وظیفه می‌کنند.

وظیفه ضابطان دادگستری به مرحله بعد از وقوع جرم ناظر است. بنابراین اقدامات مربوط

به قبل از وقوع جرم از جمله پیشگیری از جرم، جزء وظایف ضابطان دادگستری نیست. ایفای وظایف ضابطان دادگستری باید بر طبق مقررات قانونی باشد؛ به عبارتی قانون، وظایف، اختیارات و مسئولیتهای ضابطان دادگستری را معین می‌کند.

تعاریف ارائه شده، تعاریفی مبتنی بر تعیین وظایف ضابطان دادگستری است. این وظایف در هر دو تعریف ظاهراً به نحو حصری احصاء شده که عبارت است از: کشف جرم، بازجویی مقدماتی از متهم، جلوگیری از فرار یا پنهان شدن متهم و حفظ آثار و دلایل جرم. در تعریف دیگری از اصطلاح ضابطان دادگستری آمده است: ضابطان دادگستری، کارکنانی هستند که تحت تعلیم مقامات ذیصلاح به منظور پیشگیری از وقوع جرم، کشف جرم و پژوهش و بازجویی مقدماتی، حفظ آثار و دلایل جرم و دستگیری و مراقبت و ملازمت و بدرقه مظنونان، متهمان، مرتکبان، مجرمان و محکومان به ارتکاب جرائم و جلوگیری از فرار و اختفای آنها برابر مقررات قانونی انجام وظیفه می‌کنند (قاسم‌پور، ۱۳۸۱، ص ۴۶ و ۴۵).

طبق ماده ۲۸ قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲، ضابطان دادگستری کارکنانی هستند که تحت نظارت و تعلیمات مقام قضایی در کشف جرم، حفظ آثار و نشانه‌ها و جمع‌آوری دلایل وقوع جرم، شناسایی، یافتن و جلوگیری از افراد و مخفی شدن متهم، پژوهشات مقدماتی، ابلاغ اوراق و اجرای تصمیمات قضایی به موجب قانون اقدام می‌کنند. با استناد به اصل قانونی بودن آیین دادرسی کیفری که برخاسته از اصل قانونی بودن حقوق کیفری است، می‌توان گفت که ضابطان دادگستری را قانون تعیین، و معرفی می‌کند؛ به عبارتی هیچ فرد یا مقامی ضابط دادگستری نیست مگر اینکه قانون این سمت را برای آنها به رسمیت شناخته باشد. در راستای این تکلیف است که قانونگذار نسبت به مشخص کردن ضابطان دادگستری اقدام می‌کند. مطابق ماده ۲۹ قانون آیین دادرسی کیفری ۱۳۹۲ ضابطان دادگستری عبارتند از:

الف- ضابطان عام شامل فرماندهان، افسران و درجه داران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران که آموزش مربوط را دیده باشند.

ب- ضابطان خاص شامل مقامات و کارکنانی که به موجب قوانین خاص در حدود وظایف واگذار شده ضابط دادگستری به شمار می‌روند؛ از قبیل رؤسا، معاونان و کارکنان

زندان نسبت به کارها مربوط به زندانیان، کارکنان نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی. همچنین سایر نیروهای مسلح در مواردی که به موجب قانون تمام یا برخی از وظایف ضابطان به آنان واگذار شود، ضابط هستند.

هر چند مطابق این ماده قانونی، نیروی انتظامی در شمار ضابطان دادگستری است، به منظور شناخت جایگاه واقعی نیروی انتظامی در میان انواع ضابطان دادگستری ضروری است وضعیت نیروی انتظامی از به منظور انواع طبقه بندی از ضابطان دادگستری روشن شود.

۲-۵. واحدهای ضابط دادگستری در نیروی انتظامی

واحدهای مختلف سازمان پلیس را بر حسب وظایف و مکاره‌ایتها به اقسام مختلفی تقسیم می‌کنند که از جمله می‌توان به پلیس اداری و پلیس قضایی اشاره کرد. پلیس قضایی و پلیس اداری هر کدام عهده دار وظایف مختلفی هستند و هر یک هدف جداگانه‌ای را دنبال می‌کنند. حفظ نظم عمومی، جلوگیری از وقوع جرم، کمک رسانی و تأمین اسایش و امنیت افراد جامعه از وظایف پلیس اداری است. کشف جرم و حفظ آثار و نشانه آن و جلوگیری از فرار متهم به عهده پلیس قضایی است (آخوندی، ۱۳۷۸، ص ۱۵ و ۱۴). به نظر می‌رسد چون پلیس اداری وظیفه اش تا قبل از وقوع جرم است، نقش پیشگیری از وقوع جرم را دارد؛ اما پلیس قضایی چون بعد از ارتکاب جرم به مقابله با آن می‌پردازد، نقش سرکوبگرانه دارد. با این توضیح اضافی که وظیفه پلیس اداری حفظ نظم عمومی و تأمین امنیت افراد جامعه و جلوگیری از وقوع جرم است، حال اینکه وظیفه پلیس قضایی کشف جرم، جلوگیری از فرار یا اختفای متهم و حفظ آثار و نشانه جرم است. (لارگیه، ۱۳۷۸، ص ۶۵) چنانکه ملاحظه می‌شود، معیار اصلی تقسیم بندی واحدهای پلیس به واحدهای پلیس اداری و واحدهای پلیس قضایی، زمان اقدامات آنها در مقابله با جرائم است. زمان اجرای وظیفه پلیس اداری به قبل از وقوع جرم بر می‌شود و آنها وظیفه دارند با اقدامات و تدابیر پیشگیرانه فرصت ارتکاب جرم را به مجرمان ندهند در حالی که پس از وقوع جرم، وظیفه واحدهای پلیس قضایی شروع می‌شود که شامل کشف جرم، حفظ دلائل ارتکاب جرم و جلوگیری از اخفا و فرار متهمان است. البته باید توجه کرد که غالباً عملیات پلیس اداری با پلیس قضایی با همدیگر مرز مشترک دارد؛ مثلاً کارکنانی که در کارها انتظامی

مشغول به خدمت هستند، هنگامی که به گشت زنی در حوزه استحفاظی می‌پردازند، کار پلیس اداری را انجام می‌دهند وقتی که با وقوع جرم روبرو می‌شوند، کار پلیس قضایی را انجام می‌دهند؛ وقتی که وقوع جرمی روبرو می‌شوند، کار پلیس قضایی آنها خود به خود شروع می‌شود؛ یعنی ماهیت وظیفه آنان از پلیس اداری به پلیس قضایی تبدیل می‌شود. به همین دلیل گفته شده است هنگامی که پلیس وظیفه اداری انجام می‌دهد، عملش دفع جرم است، ولی وقتی پلیس وظیفه قضایی را انجام می‌دهد، عملش رفع جرم است. وظایف دوگانه پلیسی (اداری و قضایی) سبب جدا شدن آنها از همدیگر نیست، بلکه این وظایف نشانگر پیوستگی آنها و معرف این است که آنها لازم و ملزوم و مکمل یکدیگر است (رضوی، ۱۳۸۰، ص ۶۴ و ۶۳).

بر اساس قانون نیروی انتظامی مصوب ۱۳۶۹، می‌توان واحدها را نیروی انتظامی را به دو دسته واحدهای مکاره‌ای و پشتیبانی تقسیم کرد. آن دسته از واحدهایی که وظایف نیروی انتظامی در هر یک از سه حوزه مکاره‌ای، پیشگیری از جرم، کشف جرم و ارائه خدمات انتظامی بر عهده دارند، واحدهای مکاره‌ای نیروی انتظامی هستند. در حالی که واحدهای پشتیبانی نیروی انتظامی هیچ یک از وظایف و مکاره‌ایهای نیروی انتظامی در حوزه‌های سه گانه را عهده دار نیستند بلکه امکانات و مقدمات لازم اجرای وظیفه واحدهای مکاره‌ای نیروی انتظامی را فراهم می‌آورند. بر اساس این تقسیم بندی مسلماً واحدهای پشتیبان ناجا از زمره واحدهای ضابط دادگستری خارج هستند.

مطابق اصل قانونی بودن آیین دادرسی کیفری به منظور حفظ حقوق و آزادیهای فردی در فرایند رسیدگی به جرم، قانونگذار باید ضابطان دادگستری را مشخص کند به گونه‌ای که به دور از هر گونه ابهام و تردید، افرادی که دارای وظایف و اختیارات ضابطان دادگستری هستند مشخص شوند. هر چند در قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در کارها کیفری مصوب ۱۳۷۸، قانونگذار در مقام مشخص کردن ضابطان دادگستری مطابق بند ۱ ماده ۱۵ این قانون عنوان کلی "نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران" را به کار برده بود که همین امر ابهامات زیادی را در زمینه تعیین افراد ضابط دادگستری در نیروی انتظامی ایجاد نموده بود، مطابق ماده ۲۹ قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲ صرفاً فرماندهان، افسران و درجه داران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، که آموزش

مربوط را دیده باشند، ضابط دادگستری به شمار می‌روند و مطابق تبصره این ماده قانونی، "کارکنان وظیفه ضابط دادگستری نیستند اما تحت نظارت ضابطان مربوط در این مورد انجام وظیفه خود را انجام می‌دهند." هم‌چنین مطابق ماده ۳۰ قانون آیین دادرسی کیفری جدید التصویب^۱ احراز عنوان ضابط دادگستری علاوه بر وثاقت و مورد اعتماد بودن منوط به فراگیری مهارت‌های لازم با گذراندن دوره‌های آموزشی زیر نظر مرجع قضایی مربوط و تحصیل کارت ویژه ضابطان دادگستری است. پژوهشات و اقدامات اشخاص فاقد این کارت ممنوع، و از نظر قانون بدون اعتبار است."

۳-۵. نظارت

فرهنگ لغت اصطلاحات کسب و کار امریکا^۱ بیان می‌کند که نظارت «فرایند اطمینان از این موضوع است که نتایج واقعی تا حد امکان به طور دقیق با نتایج مورد انتظار یا برنامه‌ریزی شده منطبق باشد. تفسیر فرهنگ لغت کسب و کار و مدیریت^۲، نظارت را این گونه شرح می‌دهد که «روشی است برای رویارویی با موقعیتی خاص و اداره شایسته آن از نظر ذهنی و عینی و اجرای فرایندهای متناسب با طرحها و سیاستهای تدوین شده به منظور تدوین برنامه‌ها و سیاستهای آینده» (امیری، ۱۳۸۳).

کتاب دستنامه مدیریت ای. ام. ای^۳ بیان می‌کند که «کنترل از سه مرحله تشکیل شده است: تعیین استانداردها، اندازه‌گیری عملکرد و تصحیح انحرافها. کنترل، مقایسه‌ای بین وضعیت واقعی و وضعیت برنامه‌ریزی شده است.»

اگر چه به نظر می‌رسد در منابع مختلف، تفاوت‌هایی در تعریف واژه نظارت هست، فحوای کلی این تعاریف هم به گونه‌ای است که جوهره این تعاریف یکسان است و آن «بررسی و یا هر گونه اقدام و فعالیت برای اطمینان یابی از صحت و درستی موضوع مورد نظارت» است (ضیائی بیگدلی، ۱۳۸۱).

فرایند نظارت یکی از با اهمیت ترین جریاناتی است که هر سازمان برای تضمین بقا و اطلاع از کیفیت عملکرد و اجرای دقیق برنامه‌های خود به آن نیاز دارد. اطلاعات از فرایند نظارت به عنوان بازخورد، ضمن ایجاد هوشیاری در مدیران به صحت و سلامت جریان عملیات و فعالیتها کمک قابل توجهی می‌کند.

1. Lexicon of American Business Terms, 1973
2. Dictionary of Business and Management, 1983.
3. AMA Management Handbook, 1983.

توسعه کمی و کیفی دستگاه‌ها، پیچیده تر شدن روابط و پیشرفت فناوری، موجب افزایش نقش مدیریت در جهان امروز شده است. محدودیت منابع و امکانات، سرعت و کیفیت ارائه محصولات و خدمات، تشدید رقابت و ضرورت اجرای هدفمند کارها، زمینه توجه دقیق به عملکرد سازمانها را فراهم آورده است. تلاطم موجهای شکننده محیطی، تغییرات سریع فناوری، حوادث و بحرانهای غیر منتظره، ناسازگاریها و نیازهای فرایندی از یک سو و تغییرات جمعیتی و رشد و توسعه دانش بشری از سوی دیگر، اهمیت روز افزون مدیریت را رقم می‌زند. مدیریت به عنوان بستر به وجود آمدن «آنچه مطلوب است» و یا «آنچه باید باشد»، زیر بنای هر گونه فعالیت سازمانی است (میر محمدی، ۱۳۷۷).

مدیریت، محور اساسی و ستون فقرات بالندگی سازمانها و جوامعی است که در به منظور کسب اهداف خویش در تلاشند (جولیان و اسکیرس^۱، ۲۰۰۲).

پژوهش رشد و توسعه، بدون توجه به مدیریت امکانپذیر نخواهد بود. هر جا پیشرفتی دیده می‌شود یا نوعی عقب ماندگی بروز می‌کند، باید تأثیر عامل مدیریت را در آن جستجو کرد. به منظور جلوگیری از رکود و ایجاد تحرک و پویایی در سازمانها نظامهای نظارت مدیریت ایجاد می‌شود تا با تمهیدات مستمر خود، زمینه‌های پیشرفت و افزایش بهره‌وری را فراهم سازد. در واقع در نظامهای نظارت مدیریت بر دستیابی به هدفها، برنامه‌ها، اجرای قوانین و مقررات، خط‌مشی‌ها و هم‌چنین استفاده بهینه از منابع تأکید می‌شود (بورگیس^۲، ۲۰۰۶).

فعالیت‌های سازمانی در چارچوب اهداف، خط‌مشی‌ها و برنامه‌ها، محقق می‌شود. مدیران همواره به عنوان یکی از وظایف مهم خود در پی روشهای نظام مند و کارا برای ایجاد حلقه دریافت اطلاعات مورد نیاز از اهداف، برنامه‌ها و خط‌مشی‌ها و تطبیق آن با عملکرد بوده‌اند. در این راستا فرایند نظارت در سازمان می‌تواند آنها را در به منظور تحقق اهداف و برنامه‌ها هدایت کند. قطعاً هر چه سامانه نظارت و کنترل، قدرتمندتر عمل کند، عملکرد سازمان برای دسترسی به اهداف، تضمین بیشتری خواهد داشت؛ چه اینکه نظام نظارت، بازوی قدرتمند مجریان به شمار می‌آید (کادوشاین و هارکنس^۳، ۲۰۰۲).

1. Julian and Scifres

2. Burgias

3. Kadushin & Harkens

۱-۳-۵. مراحل نظارت

به طور کلی نظارت از چهار مرحله تشکیل می‌شود:

الف) تعیین معیار یا استاندارد

ب) سنجش عملکرد

ج) تشخیص انحرافات

د) انجام دادن اقدامات اصلاحی (رضائیان، ۱۳۶۹، ص ۴۰۰)

تعیین معیار یا استاندارد به برنامه‌ریزی اولیه و تعیین اهداف در نظارت اشاره دارد تا بتوان آنها را در زمان مقرر سنجید یا اندازه‌گیری کرد. سنجش عملکرد به اقدامات اساسی نظارت اشاره دارد که فرایندی مستمر، دائمی و تکراری است.

تشخیص انحرافات مقایسه وظایف با هدفهای مورد نظر یا استانداردهای از پیش تعیین شده است تا ضمن شناسایی معایب و کمبودها اقدامات اصلاحی و تصمیم‌گیری برای رفع کمبودها و معایب در مرحله آخر صورت گیرد.

البته برخی از مدیران مراحل کنترل و نظارت را در سه مرحله می‌دانند؛ شامل تعیین استانداردها، مقایسه نتایج با استانداردها و اقدامات اصلاحی.

هم‌چنین در زمینه مراحل نظارت و کنترل آمده است که نظارت و کنترل این مراحل را شامل می‌شود:

۱) تعیین استانداردها و معیارها با توجه به هدفهای از پیش تعیین شده

۲) جمع‌آوری و تنظیم اطلاعات، اندازه‌گیری عملکرد و عملیات انجام شده و در حال اجرا

۳) مقایسه و تطبیق اطلاعات با استانداردهای از پیش تعیین شده

۴) پیگیری و اقدامات اصلاحی (خلیلی شورینی، ۱۳۷۶، ص ۳۸۴)

۲-۳-۵. انواع نظارت

۱-۳-۵-۲. نظارت و کنترل آشکار و علنی

منظور از نظارت آشکار و علنی این است که عملیات نظارت و کنترل بر عملکرد کارکنان سازمان و اجرای برنامه‌ها به صورت آشکار صورت گیرد و افراد و کارکنانی که عملکرد و

یا برنامه در دست اجرای آنها کنترل می‌شود از این عملیات آگاه و مطلع باشند (نبوی، ۱۳۸۵، ص ۱۳۱۵). این نوع نظارت و کنترل را می‌توان به دو شیوه مختلف انجام داد:

الف) نظارت مستقیم

این است که مدیر بدون هیچ گونه واسطه‌ای بر کار دستگاه‌ها و نوع فعالیتها و کارکنان ناظر باشد و ریزترین و درشت ترین مسائل را کنترل کند. این نوع نظارت و کنترل معمولاً در سازمانها و واحدهای کوچک و یا در بخش کوچکی از سازمان امکانپذیر است. نظارت مستقیم و بدون واسطه مدیر بر واحدهای مختلف سازمان، آثار مثبت و فواید و مزایای فراوانی را به دنبال خواهد داشت.

بازدید و نظارت مدیران و مسئولان از بخشهای مختلف سازمان بویژه بازدید مدیران عالی سازمان و نظارت مستقیم آنها بر برنامه‌های جاری و کار بخشها و واحدهای مختلف سازمان، هم‌چنین عملکرد کارکنان موجب خواهد شد که کارکنان احساس کنند، مدیران و مسئولان سازمان به آنها توجه دارند و همین مسئله، دلگرمی آنان را به سازمان و رضایت شغلی آنها افزایش خواهد داد (بازرسی کل ناجا، ۱۳۸۶، ص ۹).

ب) نظارت غیر مستقیم

این است که مدیر سازمان، وظیفه کنترل و نظارت را از طریق عوامل و ابزارهای مختلف انجام دهد. در این روش برای اجرای عملیات نظارت، مدیر فردی را انتخاب می‌کند یا بخش و واحد مزمنینه‌ی را مکارها می‌کند تا آنان بر بخشهای مختلف سازمان و برنامه‌های در حال اجرای سازمان و نیز بر عملکرد کارکنان قسمتهای مختلف سازمان، نظارت و کنترل کنند و نتیجه کنترل و نظارت خود را در اختیار مدیر قرار دهند. در این شیوه مدیر از طریق دستگاه‌ها، عوامل و ابزار گوناگونی بر کار سازمان، برنامه‌ها، طرحها و افراد نظارت می‌کند. وقتی سازمان گسترده باشد، مدیر نمی‌تواند بر همه کارها نظارت کند و این نظارت از طریق بازرسان و مدیران رده‌ها و جانشین صورت می‌پذیرد. این اشخاص به صورتهای مختلف مستقیم و یا غیر مستقیم عملکرد سازمان، افراد طرحها و برنامه‌ها را ارزیابی می‌کنند و نتیجه بازرسی و نظارت خود را در اختیار مدیران سازمان قرار می‌دهند. بازرسان ویژه گاهی از داخل سازمان و گاهی از کارشناسان آگاه خارج از سازمان انتخاب می‌شوند.

منظور از کنترل و نظارت پنهانی، نظارت و کنترل بخش‌های مختلف سازمان، بررسی برنامه‌های در حال اجرا، مشخص کردن نقاط قوت و ضعف سازمان و نظارت بر عملکرد کارکنان سازمان است به گونه‌ای که کارکنان متوجه این کار نشوند. آنچه وجود نظارت مخفی و سری را در سازمان ضروری می‌سازد و اهمیت آن را نمایان می‌کند، این است که اگر نظارت و کنترل، همواره به صورت آشکار و علنی انجام شود از دقت و صحت لازم را نخواهد داشت؛ زیرا هنگامی که کنترل علنی و رسمی انجام می‌شود، کسانی که قرار است عملکرد آنها مورد بررسی قرار گیرد و کنترل شوند، ممکن است تظاهر کنند و با ظاهر سازی بخواهند ناظر و بازرس را فریب دهند که این مسئله باعث خواهد شد کنترل و نظارتی که صورت می‌گیرد، صحت و دقت کافی و لازم را نداشته باشد (نبوی، ۱۳۸۵، ص ۳۱۵).

۲-۳-۵. نظارت و کنترل آینده نگر، سکانی و بازخوردی

الف) نظارت و کنترل آینده نگر

مطلوبترین نوع کنترل، کنترل آینده نگر است که از بروز مشکلات پیش بینی شده جلوگیری می‌کند. این نوع کنترل پیش از شروع عملیات انجام می‌شود و آینده نگری می‌کند. کنترل آینده نگر به این دلیل مطلوب است که مدیر را قادر می‌سازد که از بروز مشکلات جلوگیری کند تا بعداً ناچار نباشد به حل آنها بپردازد. متأسفانه این کنترلها نیازمند اطلاعات دقیق و روزآمد است که اغلب کسب آن دشوار است؛ در نتیجه مدیران ناچارند یکی از دو نوع دیگر کنترل را به کار گیرند. به کنترل آینده نگر، کنترل پیش آگهی و یا پیش خورد نیز گفته می‌شود (اعرابی و دیگران، ۱۳۸۲، ص ۴۱۰).

ب) نظارت و کنترل سکانی (روندی، غربالی، هنگام کار)

کنترل سکانی، همان طور که از نامش بر می‌آید، هنگامی صورت می‌گیرد که فعالیت در حال اجرا است. وقتی کنترل سکانی صورت می‌گیرد مدیریت می‌تواند قبل از اینکه مشکلات بسیار گران تمام شود، نسبت به اصلاح آنها اقدام کند. معروفترین نوع کنترل سکانی، نظارت مستقیم است. هنگامی که مدیر مستقیماً بر کار کارمند نظارت می‌کند، می‌توان، همزمان عملیات او را هدایت و مشکلات را نیز اصلاح کرد. هر چند بین فعالیت

کارمند و واکنش اصلاحی مدیر فاصله زمانی هست، این تأخیر ناچیز است. امروزه مسائل فنی را به گونه‌ای طراحی کرده‌اند که در صورت بروز اشتباه از سوی کاربران آنها را از خطای مربوط آگاه سازند.

ج) نظارت و کنترل بازخوردی (گذشته نگر)

معروفترین کنترل نوع بازخوردی این است که نتیجه کارها به سنجش در می‌آید. نقطه ضعف این نوع کنترل این است که اطلاعات وقتی به مدیر می‌رسد که خسارت زیادی وارد شده است. این امر علاج واقعه قبل از وقوع نیست اما برای بسیاری از فعالیتها بازخورد تنها نوع مؤثر کنترل است. باید توجه کرد بازخورد نسبت به کنترل آینده نگر و سکانی دو امتیاز دارد: اول اینکه بازخورد به مدیران در مورد اینکه برنامه‌ریزی آنان تا چه حد مؤثر بوده است، اطلاعات پرباری می‌دهد. بازخوردی که اختلاف کمی را بین استاندارد و عملکرد واقعی نشان می‌دهد، شاهی است بر اینکه برنامه‌ریزی به طور کلی به هدف رسیده است. دوم اینکه کنترل بازخوردی می‌تواند انگیزش را در کارکنان تشدید کند و افراد نیاز دارند که بدانند تا چه حد کار خود را خوب انجام داده‌اند. بیشتر برنامه‌های نظارتی در سطح ناچا از جمله این نوع کنترل و نظارت است (مبانی بازرسی و نظارت، نشریه بازرسی کل ناچا، ۱۳۸۶، ص ۵).

۴-۳-۵. نظارت و بازرسی از دیدگاه روایات اسلامی

حکومت امیر المؤمنین علی (ع) آئینه اندیشه سیاسی و سیره حکومتی اسلام راستین است. آن حضرت نظارت و بازرسی را به عنوان اصلی لازم و ضروری در صحت عمل کارگزاران می‌دانست تا بدین وسیله قوتها و ضعفها مشخص شود و نیکوکاران و بدکاران معلوم گردند. در این راستا برای ناظران و بازرسان نیز شرایطی را ذکر می‌کنند تا هر کس وارد این جرگه نشود (سید تاج الدینی، ۱۳۸۹، ص ۴۳).

حضرت علی (ع) در قسمتی از نامه معروف خود به مالک اشتر دستور می‌دهد که با فرستادن کارکنان مخفی و سری، عملکرد کارگزارانش را زیر نظر بگیرد و یکی از دلایل عمده این مطلب را ترغیب و تشویق آنان به امانتداری می‌داند و می‌فرماید: فان تعاهدک فی السر لکارهاهم علی استعمال الامانه... سپس تمام کارهای کارگزاران را تحت نظر بگیر

و بازرسانی مخفی از کسانی که اهل صدق و وفا هستند بر آنها بگمار؛ زیر نظر قراردادن کارگزاران آنها را به امانتداری و مدارا با رعیت ترغیب می‌کند. همانا بازرسی و نظارت پنهانی تو سبب می‌شود که آنها به امانتداری ترغیب شوند (نهج البلاغه، ترجمه شهیدی). امام رضا(ع) می‌فرماید: هر گاه رسول خدا سپاهی را برای مکاره‌ایستی اعزام می‌کرد پس از تعیین فرمانده، برخی از افراد مورد اعتماد و وثوق خود را بر او می‌گماشت تا رفتار آن فرمانده را زیر نظر داشته باشد و برای او گزارش کنند (مجلسی، ۱۳۸۵، ج ۱۰۰، ص ۶۱). هم‌چنین خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: هر کس به قدر ذره‌ای کار خیر کند پاداش آن را می‌بیند و هر کس به قدر ذره‌ای کار بد انجام دهد سزای آن را می‌بیند (سوره زلزله، آیات ۸ و ۷). سخنی جاری نمی‌شود مگر اینکه رقیب و عتید، آن را می‌نویسند (سوره ق، آیه ۱۸).

۴-۵- استفاده از فناوریهای جدید در نظارت

پیشرفت تدریجی علوم و گسترش فناوریهای جدید در زندگی بشر، ضمن تأثیر گذاری بر چگونگی زندگی انسان موجب دگرگونی سبک زندگی نیز شده است. استفاده از روشهای سنتی هزینه‌های زیادی را دارد و در اداره کشور نیز موجب گسترش فساد اداری و ناامیدی مردم می‌شود. برای همین منظور قانونگذار در قانون مدیریت خدمات کشوری فصلی را به‌طور مشخص به کاربرد فناوری اطلاعات در دستگاه‌های دولتی اختصاص داده است از دیدگاه نظارتی نیز استفاده از فناوریهای نوین راهکاری مناسب برای مبارزه با فساد است و نسبت به روشهای سنتی از کیفیت بهتری برخوردار است که موجب استفاده حداکثری از نتایج و اجرای نظارت دقیق نیز خواهد شد. مؤثرترین روشهای نظارتی با استفاده از فناوریهای جدید عبارت است از:

- نظارت با استفاده از تجهیزات الکترونیکی و غیر مستقیم مانند دوربین‌های مداربسته
 - نظارت با استفاده از نرم افزارهای کاربردی در زمینه جمع‌بندی نتایج و ارزیابی عملکرد
 - نظارت با استفاده از سامانه‌های جامع نظارتی مردمی و گزارش شکایات و انتقادات
- مانند دفتر نظارت همگانی (۱۹۷) در نیروی انتظامی

۱-۴-۵- ویژگیهای نظارت مؤثر

پارسائیان و اعرابی در کتاب خود با عنوان مدیریت (۱۳۷۹) این ویژگیها را به شرح ذیل بیان می‌کنند:

الف) دقت

یکی از ضرورتها در نظام کنترل و نظارت و یکی از ویژگیهای مهم و حیاتی آن، دقیق و صحیح بودن آن است. دقت و صحت، شرط اساسی موفقیت هر نظام کنترل و نظارت است. برای اینکه کنترل، دقیق و صحیح انجام گیرد، لازم است اطلاعات از دقت و صحت زیادی برخوردار باشد (رضائیان، ۱۳۸۳، ص ۲۷۰).

ب) مبتنی بر اهداف سازمان بودن

یکی دیگر از ویژگیهای کنترل و نظارت این است که بر اهداف سازمان مبتنی باشد؛ چرا که هدف نهایی فرایند کنترل، مشخص کردن مشکل و انحرافات و دستیابی به هدف است.

ج) تأکید بر نقاط راهبردی

از آنجا که کنترل و نظارت بر تمام کارها و عملیات ممکن نیست و چنین کاری ضرورتی هم ندارد، کنترل و نظارت باید توجه اصلی خود را بر نقاط حساس و راهبردی معطوف دارد. منظور از نقاط راهبردی و حساس، نقاطی است که انحراف و اشتباه در آنها موجب صدمات سنگین، و کنترل و نظارت بر آنها موجب کارایی بیشتر می‌شود (اعرابی و دیگران، ص ۴۱۱).

د) بموقع بودن

گزارش عملکرد، باید هر چه سریعتر در اختیار مدیر قرار گیرد تا وی بتواند اقدامات اصلاحی را بموقع انجام دهد (پارسائیان، ۱۳۸۳، ص ۲۷۰).

ه) انعطاف پذیری

امروزه محیط پیرامون سازمانها بشدت در حال تغییر و تحول است. چون سازمان ناچار است با محیط پیرامون خود تعامل داشته باشد، «کنترل باید آن قدر قابلیت انعطاف داشته باشد که بتواند با تغییرات سازمان، برنامه‌ها و وضعیت کاری و محیط خارجی، خود را انطباق دهد» (همان، ۲۷۰). بدیهی است نظام خشک و منعطف با سازمانهای پویای امروزی تناسبی ندارد و کارایی لازم را در این گونه سازمانها نمی‌تواند داشته باشد؛ علاوه بر اینکه کنترل‌های منعطف می‌تواند ناپایداریهای محیطی را تعدیل کند.

کنترل و نظارت مستلزم صرف منابع انسانی، زمان و هزینه‌های مادی است. صرف این منابع و هزینه‌ها در صورتی معقول و درست خواهد بود که کنترل نتیجه بخش، و منافی اعم از منافع مادی و معنوی را برای سازمان داشته باشد. هزینه اجرای نظارت باید از فواید نظام کنترل در سازمان کمتر باشد.

ز) تناسب

نظام کنترل و نظارت برای سازمان باید به گونه‌ای طراحی و اجرا شود که با عملیات کارها و پستهای گوناگون تناسب داشته باشد؛ چرا که هر کاری و هر شغلی در سازمان، کنترل و نظارت خاصی را می‌طلبد و نظام نظارتی در صورتی مؤثر خواهد بود که به این اصل مهم توجه کند.

ح) مقبولیت داشتن

برخی از نظارتها موجب ایجاد روحیه مقاومت در کارکنان می‌شود و روحیه آنها را تضعیف می‌کند و بازدهی نظارت را کاهش می‌دهد. به منظور از بین بردن روحیه مقاومت در کارکنان، نظام کنترل در صورتی می‌تواند برای کارکنان قابل قبول، و در نتیجه مؤثر باشد که دارای ویژگیها و شرایطی باشد که برخی از آنها عبارت است از:

حمایت مدیران عالی سازمان، مشارکت همه مدیران در طراحی و اجرای سامانه کنترل، درک و پذیرش فرایند کنترل توسط همه کارکنان و دقیق و بموقع بودن اطلاعات و بازخور در مورد عملکرد واقعی (چمران، ۱۳۷۸، ص ۴۷۵).

۲-۴-۵- موانع و محدودیتهای اعمال نظارت

بسیاری از انسانها نسبت به کنترلها از خود واکنش منفی نشان می‌دهند. این تمایل ممکن است خود را به چندین شیوه آشکار سازد که عبارت است از (دری و آذرنیا، ۱۳۸۰، ص ۶۷):

الف) غلبه کردن بر سامانه: به عنوان مثال رؤسای ادارات به منظور خنثی کردن هر گونه کاهش بالقوه بودجه آن را مستمراً بذل و بخشش می‌کنند. کارکنان اغلب بازی در می‌آورند و به جای اینکه نیت و محتوای مقررات ناخوشایند و نامطلوب را مد نظر داشته باشند، بیشتر به ظاهر قضیه تکیه می‌کنند؛ مثلاً کارکنان راه آهن با رعایت بیش از حد مقررات ایمنی، سامانه را کند می‌کنند.

ب) ارائه اطلاعات نادرست یا ناکافی: مدیران همانند کارکنان نمی‌خواهند اطلاعاتی را گزارش کنند که نشان‌دهنده خارج از کنترل بودن عملیات آنان باشد. در نتیجه گزارش اطلاعات ممکن است عملاً با تأخیر یا به شکل ناقص انجام، و یا تحریف شود (همان، ۶۷).
 ج) انعکاس تصور نادرست از کنترل: عبارت «همه چیز روبه راه است»، دلیل اصلی خودکار شدن و رایانه‌ای شدن بسیاری از سامانه‌های کنترل به منظور حذف موضوعیت انسان است.
 د) خرابکاری عمدی یا کند کردن سامانه: اگر معیارها غیر منطقی تلقی شود، کارکنان ممکن است با کند کردن قابل ملاحظه سامانه و یا حتی صدمه زدن به ماشین آلات، مقاومت خود را ابراز کنند. مدیران نیز در همین موقعیت ممکن است عمداً سردرگمی یا مسائلی را به وجود آورند تا مطمئن شوند که سامانه کار نخواهد کرد (همان).

موانع و محدودیت‌های نظارت را گاه باید در فرایند نظارت، موضوع فعالیت اصلی واحدهای نظارتی دانست و گاهی فراتر از آن در محیط یا موضوعی مورد بحث قرار گیرد که باید نظارت اعمال شود که در دو بخش جداگانه موانع سازمانی و فراسازمانی به آن اشاره خواهد شد.

۶. روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف به دلیل پاسخگویی و ارائه راهکارهایی برای یک مسئله یا مشکل اجتماعی، کاربردی، و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها، روش اسنادی و کتابخانه‌ای و استفاده از پرسشنامه محقق ساخته بوده است که پایایی آن توسط آلفای کرونباخ $0/78$ گزارش شده است. جامعه آماری این پژوهش مسئولان انتظامی و مقامات قضایی شهر کرمانشاه هستند که به صورت تمام شمار مورد پژوهش قرار گرفته‌اند؛ به عبارت دیگر جامعه نمونه پژوهش بر جامعه آماری منطبق است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون کولموگروف اسمیرنوف، خی‌دو، تی تک نمونه‌ای و واریانس فریدمن تحلیل شده است.

۷. متغیرهای جمعیت شناختی

جدول (۱): فراوانی بر حسب نوع سمت پاسخگویان

درصد	فراوانی	
۱۲	۱۲	افسر ارشد
۲۷	۲۷	افسر جزء
۲۱	۲۱	درجه دار
۴۰	۴۰	قضات دادگستری
۱۰۰	۱۰۰	کل

همان گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، توزیع فراوانی نوع درجه پاسخگویان در این پژوهش حاکی است که ۱۲ درصد افسر ارشد، ۲۷ درصد افسر جزء، ۲۱ درصد درجه دار و ۴۰ درصد نیز قضات دادگستری بوده‌اند.

جدول (۲): فراوانی بر حسب میزان تحصیلات پاسخگویان

درصد	فراوانی	
۴۵	۴۵	کاردانی
۲۳	۲۳	کارشناسی
۳۲	۳۲	کارشناسی ارشد و بالاتر
۱۰۰	۱۰۰	کل

همان گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخگویان در این پژوهش حاکی است که ۴۵ درصد میزان تحصیلات خود را کاردانی، ۲۳ درصد کارشناسی و ۳۲ درصد نیز میزان تحصیلات خود را کارشناسی ارشد و بالاتر گزارش کرده‌اند.

جدول (۳): فراوانی بر حسب سالهای خدمت پاسخگویان

درصد	فراوانی	
۳۸	۳۸	کمتر زیر ۱۰ سال
۴۳	۴۳	۱۰ تا ۲۰ سال
۱۹	۱۹	بیشتر از ۲۰ سال
۱۰۰	۱۰۰	کل

همان گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، توزیع فراوانی سالهای خدمت پاسخگویان در این پژوهش حاکی است که ۳۸ درصد سالهای خدمت خود را کمتر از ۱۰ سال، ۴۳ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۹ درصد سالهای خدمت خود را بیشتر از ۲۰ سال گزارش کرده‌اند.

۸. یافته‌ها

برای مقایسه تابع توزیع تجمعی مشاهده شده با تابع توزیع تجمعی نظری (مورد انتظار) در متغیر رتبه‌ای از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. به عبارتی در این آزمون، توزیع یک صفت در هر نمونه با توزیعی که برای آن در جامعه مفروض است، مقایسه می‌شود. چنانچه سطح معناداری در این آزمون از $0/05$ بزرگتر باشد، می‌توان استنباط نمود که توزیع نرمال و می‌توان از آزمونهای پارامتریک استفاده کرد.

جدول (۴): نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	سطح معناداری
شیوه‌های نظارت	$0/04$

با توجه به سطح معناداری همه متغیرها، که از $0/05$ کمتر است، می‌توان استنباط کرد که متغیرها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند؛ پس باید از آماره‌های ناپارامتریک استفاده کرد.

فرضیه ۱: "نظارت مستقیم و غیرمستقیم بازرسیهای نوبه‌ای توسط شخص دادستان بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است."

جدول (۵): نتایج آزمون خی دو

نوع بازرسی	پراکندگی پاسخها	فراوانی مشاهده شده	سطح معناداری
مستقیم	پاسخهای موافق (P)	۹۱	$0/001$
	پاسخهای مخالف (Q)	۹	
غیرمستقیم	پاسخهای موافق (P)	۸۱	$0/001$
	پاسخهای مخالف (Q)	۱۹	

با توجه به آزمون چون مقدار سطح معناداری برابر با $0/001$ ، و این مقدار از سطح معناداری $0/05$ کوچکتر است، فرضیه فوق تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که: از

دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری نظارت مستقیم و غیر مستقیم انجام بازرسیهای نوبه‌ای توسط شخص دادستان بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است. فرضیه ۲: "نظارت آشکار و پنهان دادستان بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است"

جدول (۶): نتایج آزمون خی دو

نوع بازرسی	پراکندگی پاسخها	فراوانی مشاهده شده	سطح معناداری
آشکار	پاسخهای موافق (p)	۹۰	۰/۰۰۱
	پاسخهای مخالف (q)	۱۰	
پنهان	پاسخهای موافق (p)	۸۱	۰/۰۰۱
	پاسخهای مخالف (q)	۱۹	

با توجه به آزمون چون مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱، و این مقدار از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچکتر است پس فرضیه فوق تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که: از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری نظارت آشکار و علنی دادستان بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است.

فرضیه ۳: "تقویت سامانه کنترل (نظارت توسط خود ضابطان) بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است"

جدول (۷): نتایج آزمون خی دو

پراکندگی پاسخها	فراوانی مشاهده شده	سطح معناداری
پاسخهای موافق (p)	۳۶	۰/۲۱
پاسخهای مخالف (q)	۶۴	

با توجه به آزمون فوق چون مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۲۱، و این مقدار از سطح معناداری ۰/۰۵ بزرگتر است، پس فرضیه فوق رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که: از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری تقویت سامانه کنترل (نظارت توسط خود ضابطان) بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است.

فرضیه ۴: " نظارت با استفاده از سازمانهای نظارتی بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است "

جدول (۸): نتایج آزمون خی دو

سطح معناداری	فراوانی مشاهده شده	پراکندگی پاسخها
۰/۰۰۱	۹۲	پاسخهای موافق (P)
	۸	پاسخهای مخالف (Q)

با توجه به آزمون چون مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱، و این مقدار از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچکتر است، فرضیه فوق تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری نظارت با استفاده از سازمانهای نظارتی بر بهبود عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری مؤثر است.

جهت اولویت بندی شیوه‌های نظارت از آزمون واریانس فریدمن استفاده شد. با توجه به نتایج آزمون خی دو که با درجه آزادی ۷ صورت گرفت، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. لذا شیوه‌های نظارت بر ضابطان معنادار می‌باشد و می‌توان آنها را تقسیم بندی کرد که نتایج این آزمون در جدول (۹) و (۱۰) نشان داده شده است.

جدول (۹): نتایج آزمون خی دو

۱۰۰	تعداد
۷	درجه آزادی
۰/۰۴	سطح معناداری

جدول (۱۰): آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی شیوه‌های نظارت بر ضابطان

رتبه	متغیر
۳	نظارت مستقیم دادستان
۵	نظارت غیر مستقیم دادستان
۴	نظارت آشکار و علنی دادستان
۵	نظارت مخفی و پنهانی دادستان
۷	نظارت همگانی (توسط عموم مردم)
۶	تقویت سامانه کنترل (نظارت توسط خود ضابطان)
۱	نظارت با استفاده از تجهیزات
۲	نظارت با استفاده از سازمانهای نظارتی

با توجه به نتایج آزمون فریدمن رتبه‌بندی شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان به ترتیب

اهمیت عبارت است از:

۱. نظارت با استفاده از تجهیزات
۲. نظارت مستقیم دادستان
۳. نظارت مستقیم دادستان
۴. نظارت آشکار و علنی دادستان
۵. نظارت غیر مستقیم دادستان و نظارت مخفی و پنهانی دادستان (دارای رتبه مساوی)
۶. تقویت سامانه کنترل (نظارت توسط خود ضابطان)
۷. نظارت همگانی (توسط عموم مردم)

۹. نتیجه‌گیری

با توجه به آزمون کی دو تک نمونه‌ای، که برای بررسی فرضیات این پژوهش استفاده شده است از مجموع هشت فرضیه‌ای که در این پژوهش مورد بحث و بررسی قرار گرفته شش فرضیه تأیید و دو فرضیه رد شده است.

- نظارت مستقیم دادستان و بازرسیهای نوبه‌ای، برنامه‌ای موردی توسط خود وی به عنوان یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است (این فرضیه تأیید شده است). از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری نظارت مستقیم دادستان و بازرسیهای نوبه‌ای، برنامه‌ای موردی توسط خود وی یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است.
- نظارت غیر مستقیم دادستان و بازرسیها توسط افراد تحت الامر وی یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است (این فرضیه تأیید شده است). از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری نظارت غیر مستقیم دادستان و بازرسیها توسط افراد تحت الامر وی یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است.
- نظارت آشکار و علنی دادستان به عنوان یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است (این فرضیه تأیید شده است). از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری نظارت آشکار و علنی دادستان یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است.
- نظارت مخفی و پنهانی دادستان یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری

- است (این فرضیه تأیید شده است). از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری نظارت مخفی و پنهانی دادستان یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است.
- نظارت همگانی (توسط عموم مردم) یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است (این فرضیه رد شده است). از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری نظارت همگانی (توسط عموم مردم) یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است.
- تقویت سامانه کنترل (نظارت توسط خود ضابطان) به عنوان یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است (این فرضیه رد شده است). از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری تقویت سامانه کنترل (نظارت توسط خود ضابطان) یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است.
- نظارت با استفاده از تجهیزات یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است (این فرضیه تأیید شده است). از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری نظارت با استفاده از تجهیزات یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است.
- نظارت با استفاده از سازمانهای نظارتی یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است (این فرضیه تأیید شده است). از دیدگاه بیش از نیمی از جامعه آماری نظارت با استفاده از سازمانهای نظارتی یکی از شیوه‌های مؤثر نظارت بر ضابطان دادگستری است.

۱۰. پیشنهادها

- با توجه به نتایج پژوهش به منظور ارتقای سطح نظارت دادستان به عنوان نهاد تعقیب کننده عملکرد ضابطان دادگستری به عنوان نهاد کشف جرم که در مقررات قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲ پیش بینی شده است، پیشنهاد می‌شود روشهای ذیل به عنوان شیوه‌های مؤثر نظارتی دادستان بر عملکرد ضابطان دادگستری مورد توجه قرار گیرد:
- نظارت مستقیم دادستان و بازرسیهای نوبه‌ای
- نظارت غیر مستقیم دادستان و انجام بازرسیها توسط افراد تحت الامر وی
- نظارت آشکار دادستان
- نظارت پنهانی دادستان
- نظارت با استفاده از سازمانهای نظارتی

فهرست منابع

- قرآن کریم
- آخوندی، محمود (۱۳۶۸). آیین دادرسی کیفری، ج دوم و سوم، تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزرات فرهنگ و ارشاد اسلامی، زمستان ۱۳۶۸.
- آشوری، محمد (۱۳۷۶). آیین دادرسی کیفری، ج اول، تهران، شرکت چاپ دانش سیاسی، چ دوم، بهار ۱۳۷۶.
- ارفع، کاظم (۱۳۷۸). نهج البلاغه، تهران: انتشارات فیض کاشانی.
- اعرابی، سید محمد؛ حمید رفیعی، محمد؛ علی، اسراری؛ ارشاد، بهروز (۱۳۸۲). مبانی مدیریت، تهران: چ دوم، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- امیری، علی نقی (۱۳۸۳). طراحی مدلی برای بررسی نظارت اثر بخش در سازمان، برگرفته از مجموعه مقالات سومین همایش نظارت کارآمد، تهران.
- انصاف پور، غلامرضا (۱۳۶۵). فرهنگ لغات فارسی یک جلدی، تهران: انتشارات ژوار.
- پارسائیان، علی؛ اعرابی، سید محمد (۱۳۸۳). رفتار سازمانی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۷۰). ترمینولوژی حقوق، تهران: گنج دانش، چ پنجم، زمستان ۱۳۷۰.
- چمران، محمد هادی (۱۳۸۷). اصول مدیریت، تهران: دانشگاه صنعتی شریف.
- حییم، سلیمان (۱۳۶۸). فرهنگ بزرگ فارسی - انگلیسی حییم، دوجلدی، انتشارات فرهنگ معاصر.
- خلیلی شورینی، سهراب (۱۳۷۶). تئوریها و فرایندهای مدیریت، چ دوم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- دری، بهروز؛ آذرنیا، محمد علی (۱۳۸۰). آموزش کاربردی مدیریت، دوره سه جلدی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.

- رضائیان، علی (۱۳۶۹). اصول مدیریت، چ ششم، تهران: سمت.
- رضوی، محمد (۱۳۸۰). نقش نیروی انتظامی به عنوان ضابطان عام در کارها کیفری، تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه علوم انتظامی.
- سید تاج‌الدینی، علی (۱۳۸۹). نظارت و بازرسی از دیدگاه روایات اسلامی، تهران: بازرسی کل ناجا.
- عمید، حسن (۱۳۷۹). فرهنگ فارسی عمید، تهران: مؤسسه انتشارات امیر کبیر، چاپخانه سپهر.
- قاسم پور، ابوالقاسم (۱۳۸۱). ضابطان قوه قضائیه و وظایف آنها در قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در کارها کیفری مصرب ۱۳۷۸ و قوانین متفرقه، تهران: انتشارات افق امید.
- لارگیه، ژان (۱۳۷۸). آیین دادرسی کیفری فرانسه، ترجمه حسن کاشفی اسمعیل‌زاده، تهران: کتابخانه گنج دانش.
- میر محمدی، سید محمد (۱۳۷۸). طراحی ساختار نظارت مطلوب در نظام جمهوری اسلامی ایران چهارمین اجلاس بازرسان کل آسیا (آمبودمان)، تهران: سازمان بازرسی کل کشور.
- مجلسی، محمد باقر (۱۳۸۵). بحار الانوار، تهران: مکتب الاسلامیه.
- مبنای بازرسی و نظارت (۱۳۸۶) جزوه آموزشی، تهران: بازرسی کل ناجا.
- نبوی، محمد حسن (۱۳۸۵). مدیریت اسلامی، چ دهم، قم: مؤسسه بوستان کتاب.
- Julian, D. Scott and Elton Scifres 2002. An Interpretative Perspective on the role of Strategic Control in Triggering Strategic Changes, Journal of business Strategies.
- Burgess, G.J. (2006). Legacy Living. Provo, UT: Executive Excellence Publishing.
- Kadushin, A., & Harkness, D. (2002). Supervision in social work (4th Ed.). New York: Columbia University Press.