

Investigating the impact of inspection supervisions before, during and after the operation on the job performance of commanders and managers

Received: 2023-05-17

Pp. 1-36

Accepted: 2023-06-23

Asghar Baazgir¹, Ebrahim Alipour², Hesam Jalali Chamani³

Abstract

Background and purpose: The present research was carried out with the aim of examining inspection supervisions at three levels before, during and after the operation in the job performance of commanders and managers, focusing on the commanders and managers of the Border Guard Command of Sistan and Baluchistan province. This research is applied in terms of purpose and survey in terms of gathering information.

Method: 122 commanders of executive ranks and staff managers were questioned. This questionnaire has 30 questions designed in the Likert style. The answer options for each question are considered in five qualitative levels.

Findings: The validity of the questionnaire was done by content method. To check the reliability of the questionnaire, 20 questionnaires were distributed among 20 people from the statistical sample and calculated using Cronbach's alpha method. The reliability of the questionnaires was calculated using SPSS software and Cronbach's alpha coefficient was 0.95. According to the investigation of the hypothesis of the components of pre-action supervision and inspection in the job performance of commanders and managers, the highest rank was the holding of information sessions, justification and inspection guidance, and the lowest rank was the development of a targeted supervision and inspection system in order to correct wrong and inefficient processes.

Conclusion: Friedman's test showed that although monitoring and inspection during work and after work is important and necessary; But the inspection before doing the work is more important and the commanders and department heads and deputies should pay more attention to this issue and give more importance to the supervision before doing the work.

Keywords: Inspection, Supervision, Job Performance, Three-level Inspection (Before Operation, During Operation and after Operation).

Citation (APA): Baazgir, Asghar, Alipour, Ebrahim, & Chamani, Hesam Jalali (2024). Investigating the impact of inspection supervisions before, during and after the operation on the job performance of commanders and managers, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 18 (67), 1-36.
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2024.102258>

- 1- Ph.D. in Strategic Management, Higher National Defense University, Gilan Province Border Guard Command (corresponding author). asgharbazgir673@gmail.com
- 2- Senior Political Science Expert, Islamic Azad University, Rasht Branch, Gilan Province Border Guard Command Research Office. alipour.ebrahim1395@gmail.com
- 3- Senior Physics Expert, Sharif University of Technology, Gilan Province Border Guard Command Research Office. hesam.jalali1995@gmail.com



بررسی تأثیر نظارت‌های بازرسی قبل، حین و بعد از عمل در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران (مورد مطالعه: استان سیستان و بلوچستان)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۲

صص ۱-۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷

اصغر بازگیر^۱، ابراهیم علیپور^۲، حسام جلالی چمنی^۳

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی نظارت‌های بازرسی در سه سطح قبل، حین و بعد از عمل در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران و با تمرکز بر فرماندهان و مدیران فرماندهی مرزبانی استان سیستان و بلوچستان به اجرا در آمده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث گردآوری اطلاعات، پیمایشی است. **روش:** ۱۲۲ نفر از فرماندهان رده‌های اجرایی و مدیران ستادی، مورد پرسش قرار گرفتند. این پرسش‌نامه دارای ۳۰ پرسش بوده که به شیوه لیکرت طراحی شده است. گزینه‌های پاسخ به هر پرسش در پنج سطح کیفی در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها: روایی پرسش‌نامه به روش محتوایی انجام گرفت. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه تعداد ۲۰ پرسش‌نامه بین ۲۰ نفر از جامعه نمونه آماری توزیع و با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها به کمک نرم‌افزار اسپاس محاسبه و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد. با توجه به بررسی فرضیه مؤلفه‌های نظارت و بازرسی قبل از عمل در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران، بالاترین رتبه برگزاری جلسات آگاه‌سازی، توجیه و ارشاد بازرسی و کم‌ترین رتبه را تدوین سامانه نظارت و بازرسی هدف‌مند به منظور اصلاح فرایندهای غلط و ناکارآمد را داشته است.

نتیجه‌گیری: آزمون فریدمن نشان داد که هرچند نظارت و بازرسی در حین انجام کار و بعد از انجام کار، مهم و ضروری است؛ اما بازرسی قبل از انجام کار اهمیت بیش‌تری دارد و فرماندهان و رؤسای دوایر و معاونین باید به این موضوع توجه بیش‌تری کنند و به نظارت قبل از انجام کار اهمیت بیش‌تری دهند.

کلیدواژه‌ها: بازرسی، نظارت، عملکرد شغلی، بازرسی سه سطحی (قبل از عمل، حین عمل و بعد از عمل).

استناد (APA): بازگیر، اصغر، علیپور، ابراهیم، و جلالی چمنی، حسام (۱۴۰۳). بررسی تأثیر نظارت‌های بازرسی قبل، حین و بعد از عمل در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران (مورد مطالعه: استان سیستان و بلوچستان). *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۸ (۶۷)، ۱-۳۶.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2024.102258>

۱- دکتری مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، فرماندهی مرزبانی استان گیلان (رایانامه نویسنده مسئول: asgharbazgir673@gmail.com)

۲- کارشناس ارشد علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، دفتر تحقیقات فرماندهی مرزبانی استان گیلان (رایانامه: alipour.ebrahim1395@gmail.com)

۳- کارشناس ارشد فیزیک، دانشگاه صنعتی شریف، دفتر تحقیقات فرماندهی مرزبانی استان گیلان (رایانامه: hesam.jalali1995@gmail.com)



بدون تردید داشتن امنیت مطلوب و مطمئن نشانه اقتدار و ثبات سیاسی حکومت و حافظان امنیت یک جامعه بوده و تمامیت ارضی، استقلال ملی، حاکمیت حکومت و امنیت داخلی در گرو داشتن امنیت همه‌جانبه و مطمئن است. ایجاد امنیت در جامعه به‌خصوص در مرزها، یکی از نیازهای مورد توجه یک ملت است که بدون امنیت نمی‌تواند به اهداف خود برسد. اهمیت تأمین امنیت در استقرار اوضاع سیاسی، نظامی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مطلوب در یک کشور تأثیر مستقیم دارد. موفقیت برنامه‌های توسعه دولت در گرو ثبات و امنیت کشور و نحوه کنترل و مراقبت از آن بوده و تبیین مأموریت مرزبانی فراجا در حفظ و کنترل امنیت در مرزها مستقیماً در ارتقاء امنیت داخلی کشور مؤثر است. نوع مأموریت مرزبانی فراجا ایجاد می‌کند که کارکنان این نیرو با گروه‌های متعدد قانون‌گریز به‌ویژه قاچاق‌چیان، اشرار مسلح، گروهک‌های ضد انقلاب و متجاوزین مرزی مواجه باشد. این گروه‌ها جهت رسیدن به اهداف شوم خود از هیچ تلاش و هزینه‌ای به‌منظور خنثی کردن مأموریت مرزبانی دریغ نمی‌کنند، به‌همین دلیل کارکنان فرماندهی مرزبانی فراجا همواره در انجام مأموریت‌های خطیر خویش در معرض انواع تهدیدها و آسیب‌ها یا تطمیع از ناحیه قانون‌شکنان قرار می‌گیرند.

نظارت و کنترل یکی از ارکان مدیریت به‌شمار می‌آید و هر فرمانده یا مدیر به‌عنوان یکی از وظایف اصلی خود بایستی شیوه‌ها، امکانات و عملیات‌های گوناگون تشکیلات تحت امر خود را تحت پوشش نظارتی قرار دهد تا نه‌تنها از هرگونه انحراف جلوگیری کند بلکه از تحقق اهداف تعیین‌شده و مورد انتظار اطمینان حاصل کند. از آن‌جایی که نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی را تشکیل می‌دهد و سازمان‌ها بر پایه آن شکل می‌گیرند، از این‌رو رسیدگی به ویژگی‌های این رکن از ضروریات هر سازمان و از وظایف ذاتی فرماندهان و مدیران است و عملکرد شغلی کارکنان هر سازمان بسته به میزان و نحوه کنترل، نظارت و بازرسی آن سازمان بوده و توجه جدی، عمیق و دقیق

به آن الزامی است. یکی از راه‌های ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان توجه به شیوه‌ها و شگردهای مدیریتی مثبت در راه انجام وظایف است. اصولاً سلامت و صیانت از کارکنان و پیش‌گیری از آسیب‌ها و تهدیدات مترتب شغلی، کاهش زمینه‌های آسیب‌پذیری و آگاه‌سازی مؤثر و اعمال تشویقات و تنبیهات سازنده و منطقی و انتصابات شایسته که از وظایف اصلی بازرسی است، علاوه بر اثرات مثبت روحی بر کارکنان هزینه کم‌تری را برای سازمان‌ها در پی دارد، از این‌رو با نگرش به این‌که از دیگر وظایف بازرسی سعی در جهت شناسایی اهم تهدیدات شغلی و پیش‌گیری ناهنجاری‌های ناشی از آن و انجام اقدامات مؤثر و تدوین روش‌های اجرایی مناسب به‌منظور اجرای مطلوب مأموریت‌ها از طریق شناخت راه‌کارهای عملی در صیانت و پالایش کارکنان و سازمان است از این‌رو برنامه‌ریزی، نظارت و بازرسی اطمینان‌بخش با یکدیگر رابطه دوسویه‌ای دارند، بنابراین هر فرمانده یا مدیری به‌منظور اثربخشی و در نهایت نیل به اهداف و مقاصد و برنامه‌های مورد نظر در هر سازمان نباید از مقوله اعمال نظارت و بازرسی از زیرمجموعه یا سرانگشتان غافل باشند (قصری، ذوالفقاری و فعال، ۱۳۸۹: ۳).

از آن‌جا که کنترل و امنیت مرزهای کشور به طول ۸۷۷۵ کیلومتر برعهده فرماندهی مرزبانی فراجا گمارده شده و یگان‌های این فرماندهی در نقاط صفر مرزی مستقر بوده و در مقابل پانزده کشور همسایه به‌نوعی ویتترین جمهوری اسلامی ایران محسوب می‌شوند و ضرورت دارد کارکنان آن از هرگونه ناهنجاری و جرائم مرتبط مبری بوده و اطمینان از صحت عمل آنان در سرلوحه کاری فرماندهان و مدیران باشد. به هر روی، نظر به نقش اساسی فرماندهان و مدیران بر عملکرد زیرمجموعه ایجاب می‌کند که سیستم‌های نظارت و بازرسی ضمن نقش‌آفرینی به‌گونه‌ای عمل کنند تا سلامت نیرو تضمین شود. با توجه به شرح فوق و نوع مأموریت یگان‌های مرزی استان سیستان و بلوچستان ایجاب می‌کند که کارکنان این یگان در انجام مأموریت‌های خطیر خویش در معرض انواع تهدید و آسیب‌پذیری یا تطمیع قرار گیرند. با عنایت به اهمیت نظارت و بازرسی و حساسیت مرزهای شرقی کشور و تجربیات

ناموفق در گردان نگور (به اسارت بردن تعدادی از همکاران) این پژوهش با هدف شناخت میزان تأثیر نظارت و بازرسی بر عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران (مطالعه موردی فرماندهان و مدیران فرماندهی مرزبانی استان سیستان و بلوچستان) با طرح این پرسش که «نظارت‌های بازرسی تا چه میزان بر عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران فرماندهی مرزبانی استان سیستان و بلوچستان مؤثر است» به بررسی موضوع پرداخته است.

پرسش‌ها

پرسش اصلی

نظارت و بازرسی به چه میزان بر عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران اثرگذار است؟

پرسش‌های فرعی

الف) نظارت و بازرسی پیش‌نگر (قبل از عمل)؛ تا چه میزان بر عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان مرزبانی استان سیستان و بلوچستان تأثیر دارد؟

ب) نظارت و بازرسی زمان وقوع (هنگام عمل)؛ تا چه میزان بر عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان مرزبانی استان سیستان و بلوچستان تأثیر دارد؟

پ) نظارت و بازرسی بازخورد یا پس‌نگر (بعد از عمل)؛ تا چه میزان بر عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان مرزبانی استان سیستان و بلوچستان تأثیر دارد؟

ت) بهترین شیوه‌های نظارت و بازرسی به‌منظور ارتقاء عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان کدامند؟

پیشینه

کریمیان (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «نظارت و بازرسی و رویکردهای حقوقی و مدیریتی» انجام داد، نتایج این پژوهش به این صورت بود که نظارت اثربخش

و تأثیر بیش از حد نظارت بر کارایی سازمان، باعث کم شدن نظارت محتوایی می‌شود. برزنونی (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان «نظارت همگانی از دیدگاه اسلام» انجام داد که در این پژوهش تعاریف دقیقی از نظارت، فلسفه نظارت، چگونگی اعمال نظارت، نظارت اثربخش، مراحل نظارت در اسلام ارائه شده بود. مشبکی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش مراکز ارزیابی در ترویج فرهنگ نظارت و بازرسی» با روش پیمایشی، موانع نظارت و بازرسی در سه محور اجرایی، ساختاری و فرهنگی معرفی کرده‌اند که در این میان، ناکارآمدی ساختارهای سنتی نظارت، نبود معیارهای شفاف و مشخص برای سنجش و نظارت، زیاد بودن هزینه‌های نظارتی، واگذار نکردن اختیارات لازم به بازرسان از جمله موانع اجرایی است و ارزیابی‌های موازی، توجه نکردن به بازرسی، نبود ساختارهای اطلاعاتی صحیح و جامع از جمله موانع ساختاری و عدم اعتقاد و باور مدیران نسبت به اهمیت و فایده بازرسی، منفی‌نگری در زمینه بازرسی، تلقی بازرسی مساوی با بی‌احترامی و بی‌اعتمادی، نبود یا کمبود حس خودنظارتی در بین مدیران از جمله موانع فرهنگی در زمینه نظارت و بازرسی ارزیابی شده که راه‌کارهایی نیز ارائه شده است.

قصری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر نظارت و بازرسی در صحت عمل کارکنان - مطالعه موردی فرماندهی مرزبانی فراجا» با روش توصیفی، عوامل کاهش صحت عمل کارکنان را عوامل سازمانی، فرهنگی و اجتماعی، سیاسی و اقتصادی مطرح کرده و بازرسی پیش‌نگر را در این زمینه مؤثر دانسته‌اند. بالاترین میانگین در شیوه نظارت پیش‌نگر شامل آگاه‌سازی و توجیه کارکنان است، در حالی که این میانگین در شیوه بازرسی حال‌نگر، تعامل بین بازرسی و دیگر دستگاه‌های نظارتی عنوان شده و هم‌چنین در شیوه بازرسی گذشته‌نگر، تشویق کارکنان صحیح‌العمل و مجازات مرتکبان ارتشاء دارای بیش‌ترین میانگین است. میرعمادی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «مطالعه تطبیقی رویکردها و راه‌کارهای پیش‌گیری از جرائم کارکنان پلیس» پلیس کشورهای امارات متحده عربی، کره جنوبی، کنیا، بلژیک، انگلیس و آمریکا را در زمینه ساختارهای پیش‌گیری از جرائم کارکنان مورد مطالعه قرار

داده است. نتایج حاکی است، ساختار پلیس این کشورها از جهت نهاد ناظر برون‌سازمانی، استفاده از معاهدات بین‌المللی، ارائه گزارش‌های درون‌سازمانی، تقویت قوانین بازدارنده و دقت در استخدام، وجوه مشترک دارند و اختلاف آن‌ها در تشویق به افشاگری جرائم، بهبود دست‌مزدها، اعلام عمومی جرم، شفاف‌سازی درآمد کارکنان، نشر مرتب اخبار و اطلاعات و وضع قوانین حمایت از افشاگران است.

کشفی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «صیانت از کارکنان ناجا مبتنی بر آموزه‌های دینی» به بررسی و شناسایی انواع آسیب‌ها و تهدیدها و شیوه‌های صیانت مبتنی بر آموزه‌های دینی پرداخته است. این پژوهش با روش تحلیلی و توصیفی و با بررسی‌های اسنادی و کتابخانه‌ای صورت گرفته است. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که توسل و اتکای کارکنان به آموزه‌های دینی و قرآنی، مانع پیشرفت آسیب‌ها و تهدیدها می‌شود و نقش مهمی در پیش‌گیری از ارتکاب تخلف و بزه‌کاری دارد. بر مبنای نتایج این پژوهش سه عامل فردی، اجتماعی و سازمانی از قبیل ایمان، عمل صالح، خودشناسی، اخلاص، صبر، ارشاد و راهنمایی، عدالت اجتماعی، اجرای قوانین الهی، خانواده سالم، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی دینی و نظم و انضباط، نقش به‌سزایی در صیانت و پیش‌گیری از آسیب‌ها و تهدیدها دارند. سینگ^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «فساد ضابطان دادگستری» مطالعه پلیس ملی افغانستان و عوامل ایجاد فساد در نظام پلیس این کشور را تحلیل کرده است. نتایج حاکی از آن است که حقوق اندک، فساد نظام‌مند در نظام سیاسی، قوم‌گرایی، و حمایت نظام سیاسی از قاچاق مواد مخدر از دلایل فساد در نظام پلیس آن کشور است. در این پژوهش اعزام چرخشی به نقاط دورافتاده از زمره فساد در زمینه بقاء عنوان شده است. چپل^۲ و پیکرو^۳ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «اعمال نظریه یادگیری اجتماعی بر تخلف پلیس با روش کمی بین کارکنان پلیس

1- Singh

2- Chappell

3- Piquero

فیلا دلفیا» انجام داده است. نتایج حاکی از آن این است که نظریه یادگیری اجتماعی می‌تواند تبیین‌کننده انحرافات پلیس باشد.

بر اساس بررسی‌های به‌عمل‌آمده و پژوهش انجام‌شده در این زمینه، نظارت و بازرسی باید ساختارمند و دارای اسلوب مشخص باشد. هم‌چنین در کمیت نظارت باید ملاحظات را در نظر داشت، زیرا نظارت و بازرسی بیش از اندازه موجب کاهش کارایی سازمانی خواهد شد. افزون بر این، نظارت و بازرسی پیش‌نگر که به‌عنوان یک بخش پیش‌گیر عمل می‌کند تا درمان و معالجه، نقش مطلوب‌تری نسبت به بازرسی حین عمل و پس‌نگر دارد، زیرا این نوع از بازرسی هزینه‌های مادی و معنوی کم‌تری نسبت به سایر اقسام نظارت‌ها و بازرسی‌ها دارد.

مبانی نظری

فرماندهی و مدیریت

طبق تعریف، فرماندهی یا مدیریت نظامی، نفوذ در عده‌های نظامی و هدایت آنان به سمت هدف‌گذاری، به طریقی که در انجام مدیریت، اطاعت، احترام و وفاداری آن‌ها از روی میل و رغبت به بهترین وجه کسب شود (موسوی و احدی، ۱۳۹۵: ۳). فرماندهی به‌مثابه روح و قلب تپنده هر سازمان است. مفهوم فرمانده سال‌های متمادی در کنار ما بوده ولی بحث و جدل‌های زیادی درباره ویژگی و مفهوم آن به‌وقوع پیوسته و تا حال نیز ادامه یافته است. همان‌طور که بنیس^۱ و همکاران (۱۹۹۷) ابراز کرده‌اند، در طول سالیان دراز در تعریف مفهوم فرماندهی مشکلاتی به‌چشم خورده است: «فرماندهی همانند عشق، جزء تعابیری است که همگان به‌وجود آن اذعان دارند ولی هیچ‌کس نمی‌تواند آن را توصیف کند» واضح است که فرماندهی دشوار و هر کسی در مقام نظارت و مدیریتی باید تلاش کند آن را به‌دست آورد. افزون بر این، فرماندهی معظم کل قوا معتقد است: فرق بین یک فرمانده نظامی و مدیر یک سازمان یا یک کارخانه یا یک اداره، در فرماندهی و رهبری است. جوهر فرماندهی، رهبری

است. فرمانده نظامی فقط به ابلاغ آیین‌نامه و دستور نمی‌پردازد بلکه مجموعه تحت فرماندهی خود را نیز رهبری می‌کند یعنی فکر، جان و دل آن‌ها را همانند جسم آن‌ها هدایت می‌نماید (آیت‌الله‌الامام خامنه‌ای، ۱۳۹۰: ۵۲).

نظارت

نظارت به مشاهده و بررسی مستمر، به‌منظور کنترل و هدایت فعالیت اعضاء، سازمان‌ها و یگان‌های تابعه در اجرای صحیح خط‌مشی‌ها، طرح‌ها و برنامه‌های ابلاغی اطلاق می‌شود. نظارت، به کوششی که مدیر در جهت تطبیق عملیات با برنامه انجام می‌دهد تا میزان صحت و سقم فعالیت‌ها را به‌دست آورد، گفته می‌شود (تقوی دامغانی، ۱۳۷۰: ۹۵). عده‌ای از نویسندگان مدیریت نیز، نظارت را چنین تعریف می‌کنند که، عبارت است از سنجش و اصلاح عملکرد برای به‌دست آوردن این اطمینان که هدف‌های سازمان و طرح‌های اجرایی آن با کامیابی به انجام رسیده باشد (عرب، ۱۳۸۸: ۴) و (اس‌تی اونجی^۱، مورین^۲، بله‌ومر^۳ و داپیس^۴، ۲۰۱۵: ۳). در مجموع، نظارت یکی از ارکان سازنده مدیریت و به نوعی هم‌زاد آن است به‌گونه‌ای که در منابع مختلف علمی، یکی از فراگردهای اساسی مدیریت خوانده می‌شود. بدون تردید اهمیت این موضوع ناشی از نقش و کارکردهای مفید و انکارناپذیر نظارت است که می‌تواند در انواع و شکل‌های مختلف خود در توفیق مدیریت و اثربخشی سازمان متجلی شود (احمدی بالادهی، ۱۴۰۱: ۱۲۹).

بازرسی

بازرسی ترجمه کلمه عربی تفتیش است و به‌معنای پژوهیدن، جستن، کاویدن، دیگر جست‌وجو کردن، نظر دادن در ظاهر چیزی، تفحص، تجسس، کاوش، واری، پی‌جویی، بررسی به‌کار رفته است (فقیه، ۱۳۸۲: ۱۷). بازرسی به فرآیند سنجش و اندازه‌گیری عملکرد فرد، گروه یا سازمان در راستای توسعه و بهبود عملکرد سازمانی در دوره‌ای مشخص به‌گونه‌ای که انتظارات و

1- Onge
2- Morin
3- Bellehumeur
4- Dupuis

شاخص‌های بازرسی که خود منتج از اهداف و راهبردهای سازمان است و از قبل به بازرسی‌شوندگان ابلاغ شده باشند، اطلاق می‌شود (مطهری، تفتیان و معین‌الدین، ۱۴۰۱: ۴۵). در واقع بازرسی می‌تواند فرایند نظام‌دار جمع‌آوری اطلاعات و تفسیر آن‌ها به‌منظور بررسی انطباق یک محصول یا خدمت یا رفتار با ضوابط از پیش تعیین‌شده باشد که در نهایت به تأیید یا رد انطباق می‌نجامد. اولین عنصر در تعریف بازرسی، فرایند نظام‌دار است و بیان‌گر انجام در طول زمان و با برنامه‌ریزی صورت می‌گیرد و هدف‌دار است (آرانی، ۱۳۸۰: ۹۵). بازرسی فراجا با پشتوانه اصل هشتم قانون اساسی که نظارت بر دستگاه‌های حکومتی را حق مردم و کارگزاران دانسته و به‌منظور ارتباط سریع و آسان بین مردم و مسئولین فراجا و افزایش تعاملات آنان و ایجاد نقش بازدارندگی و صحت عمل تأسیس و راه‌اندازی شده است. طبق بند ۸ ماده ۴ قانون فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران یکی از وظایفی که طبق قانون به‌عنوان ضابط قوه قضاییه به‌عهده بازرسی فراجا است، بازرسی و تحقیق می‌باشد.

انواع شیوه‌های نظارتی به‌کار گرفته‌شده در حوزه بازرسی

مدیران و فرماندهان از جهات مختلف می‌بایست بر کار سازمان و نیروهای موجود نظارت داشته باشند. بررسی میزان دستیابی به اهداف سازمانی از مهم‌ترین وظایف فرماندهان و مدیران است، ضمن این‌که نظارت بر رعایت نظم، قوانین، مقررات، کیفیت و روش‌های اجرای کار از جمله وظایف تخصصی مدیران و فرماندهان است که در حیطه نظارت و بازرسی قرار می‌گیرد (ابراهیمی قوام، ۱۳۸۹: ۱۰۰). بنابراین با استفاده از سازوکارهای نظارت پیش‌نگر، هنگام عمل، پس‌نگر می‌توان نقاط ضعف و قوت سازمان و مجموعه‌های تحت امر را به‌خوبی شناسایی و در نتیجه با برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی مناسب ارائه خدمات مطلوب که همان برقراری نظم و امنیت در حوزه مرز و کاهش آسیب‌پذیری است را شاهد باشیم. از این‌رو در این پژوهش و بر اساس چارچوب نظری، سعی شده نظارت و بازرسی در سه مؤلفه و از منظر: ۱- نظارت و بازرسی پیش‌نگر، ۲- نظارت و بازرسی زمان وقوع (هنگام

عمل) و ۳- نظارت و بازرسی بازخوردی یا پس‌نگر (بعد از عمل) مورد بررسی قرار گیرد.

۱- نظارت و بازرسی پیش‌نگر (قبل از عمل)

نظارت پیش‌نگر با تکیه بر اطلاعات موجود و پیش‌بینی اوضاع و احوال آینده و بهره‌گیری از تجربه و بصیرت مدیران، قبل از این‌که به مرحله اجرای عملیات رسیده باشند، کنترل و بازرسی را عملی می‌کنند. نظارت و بازرسی پیش‌نگر شامل: انتصاب مدیران و فرماندهان، توجه به شایسته‌سالاری، شایسته‌گزینی و اقدامات پیش‌گیرانه است. این نوع نظارت مطلوب‌ترین نوع نظارت و کنترل است، در واقع نظارت و کنترل آینده‌نگر از بروز مشکلات پیش‌بینی‌شده جلوگیری می‌کند. (اعرابی، حمیدرفیعی و اسراری ارشاد، ۱۳۸۲: ۱۴۰).

۲- نظارت و بازرسی زمان وقوع (هنگام عمل)

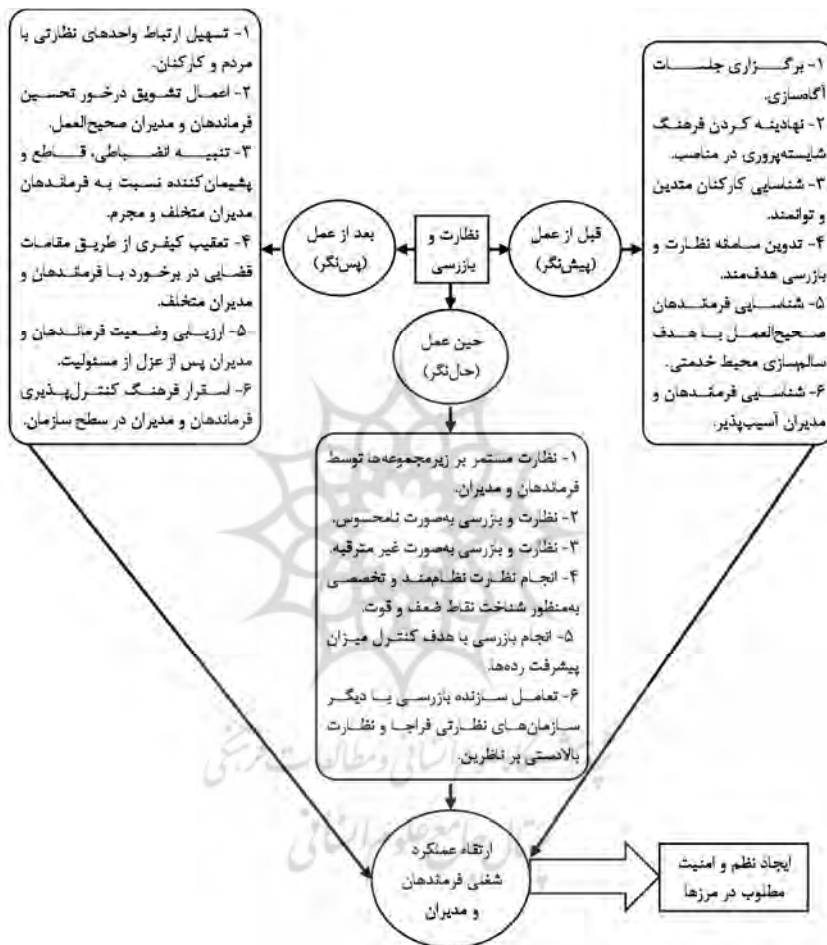
نظارت و کنترل زمان وقوع نیز سازوکار دیگری است که در نظام‌های کنترلی می‌تواند اثرات بهتری در مقایسه با کنترل‌های بازخوردنگر به‌همراه داشته باشد. در کنترل زمان وقوع، درست در لحظه‌ای که اولین قدم اجرا برداشته می‌شود، نظارت لازم نیز به‌عمل می‌آید؛ از این‌رو بازخوردهای بسیار سریعی حاصل می‌شود که اگر نقصی در کار باشد، به‌سرعت قابل حل و رفع است. نظارت و بازرسی هنگام عمل شامل نظارت و بازرسی، بازدیدها و غیره است. امروزه مسائل فنی را به‌گونه‌ای طراحی کرده‌اند که در صورت بروز اشتباه از سوی کاربران آن‌ها را از خطا مربوط آگاه سازند (ابراهیمی‌قوام، ۱۳۸۹: ۱۰۷) و (صادق‌پور، ۱۳۷۸: ۳۴).

۳- نظارت و بازرسی بازخوردی یا پس‌نگر (بعد از عمل)

در نظارت و بازرسی‌های پس‌نگر تصحیح خطا فقط نسبت به عملیات آینده میسر است. این نوع نظارت و بازرسی معروف‌ترین شیوه کنترل بازخوردی است که بر اساس آن نتیجه کارهای انجام‌شده به‌سنجش در می‌آید. نقطه ضعف این

روش نظارت و کنترل این است که اطلاعات وقتی به مدیر می‌رسد که خسارت زیادی وارد شده است.

مدل مفهومی



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی است و با عنایت به این که میزان تأثیر نظارت و بازرسی قبل، حین و بعد از عمل بر عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان از طریق نظرسنجی از جامعه نمونه آماری و از طریق پرسشنامه مورد سنجش واقع شده است. روش پژوهش، توصیفی و پیمایشی است. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه فرماندهان و مدیران واحدهای مرزی استان سیستان و بلوچستان در سطح فرمانده استان، فرمانده هنگ مرزی تابعه، گردان‌های مرزی تابعه، یگان‌های تکاوری، گروهان‌های مرزی، پاسگاه مرزی و برجک‌های مرزی به تعداد ۲۵۰ نفر بوده که از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران به روش تصادفی، تعداد ۱۲۲ نفر انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری این پژوهش، پرسشنامه است که مجموعه پرسش‌های مکتوب حول محور متغیرهای مسئله، تنظیم شده است.

گزینه‌های پاسخ به هر پرسش به ترتیب در پنج سطح از خیلی زیاد تا خیلی کم در نظر گرفته شده است. سایر اطلاعات پرسشنامه مورد استفاده نظیر: طیف درجه، میزان تحصیلات، سنوات، سن، نوع خدمت (صف و ستاد)، حوزه خدمتی (مرز خشکی و دریایی)، نوع مسئولیت (فرمانده، معاون، مدیر و رئیس) و نیز اطلاعاتی در ارتباط با مؤلفه‌های مؤثر بر حوزه نظارت و بازرسی در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران در ابتدای پرسشنامه آورده شده است. در این پژوهش، روایی پرسشنامه به روش محتوایی انجام گرفته است، به این صورت که پرسش‌های پرسشنامه، مطابق با موضوع پژوهش طراحی شده است. در این پژوهش برای بررسی پایایی پرسشنامه تعداد ۲۰ پرسشنامه بین ۲۰ نفر از اعضاء جامعه نمونه آماری توزیع شد و با استفاده از روش آلفای کرونباخ این میزان محاسبه شد. با استفاده از نرم‌افزار آماری اسپاس، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محاسبه شد و عدد ۰/۹۵ به دست آمد. به این ترتیب نتیجه‌گیری شد که پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردار هستند.

ابزارهای گردآوری داده‌ها

داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری اسپاس^۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. پس از اخراج اطلاعات به دست آمده، اطلاعات خلاصه و طبقه‌بندی شد و سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد فراوانی، جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و آزمون‌ها آمار استنباطی مانند، آزمون تخمین میانگین (نسبت)، جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌ها از آزمون فریدمن استفاده شد. در این آزمون پرسش‌های مطرح شده در مورد میانگین جامعه در سطح خطای α مورد بررسی قرار می‌گیرد. آماره t در این آزمون دارای درجه آزادی $n-1$ است. نتیجه آزمون شامل دو خروجی است، که خروجی اول آمار توصیفی مربوط به آزمون فرض را ارائه می‌کند و اعداد محاسبه شده به ترتیب تعداد داده‌ها، میانگین داده‌ها، انحراف معیار، خطای میانگین را نشان می‌دهد که اگر مقدار میانگین نمونه بیش‌تر از میانگین تست (۳) باشد نشانه رضایت افراد شرکت کننده در نظرسنجی است. ولی این موضوع بهتر است از طریق آمار استنباطی (آزمون فرض یا فاصله اطمینان) تأیید شود تا دقت بیش‌تری داشته باشد. خروجی دوم مربوط به آمار استنباطی است و نتایج را ارائه می‌کند. با نگاه به سطح معنی دار مشاهده شده (آن را p -مقدار نیز گویند). اگر کم‌تر از $0/5$ بود، پرسش نظرسنجی رضایت افراد را در بر داشته است و دیگر نیازی به دانستن مقدار t و مراجعه به جدول احتمال t برای تشخیص اثبات یا رد فرض صفر نیست. بنابراین شرط اول جهت انجام آزمون‌های پارامتری، بررسی نرمال بودن توزیع داده‌هاست، از این رو ابتدا به بررسی نرمال بودن داده‌های متغیر وابسته پژوهش پرداخته می‌شود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری، به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی هم‌چون درجه، رتبه سازمانی، سن، میزان تحصیلات و غیره

پرداخته می‌شود. در بین پاسخ‌دهندگان، از مجموع ۱۲۲ نفر، فراوانی، درصد فراوانی و درصد تجمعی درجه‌ها به کمک جدول شماره (۱) نشان داده شده است:

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی درجه سازمانی پاسخ‌دهندگان

درجه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
استوار	۲	۱/۶	۱/۶
ستوان	۳۵	۲۸/۷	۳۰/۳
سروان و سرگرد	۴۳	۳۵/۲	۶۵/۶
سرهنگی و بالاتر	۴۲	۳۴/۴	۱۰۰
مجموع	۱۲۲	۱۰۰	۱۰۰

هم‌چنین میزان تحصیلات افراد پاسخ‌دهنده بر اساس مدارک تحصیلی دیپلم و کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری در جدول شماره (۲) آورده شده است:

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
دیپلم و کاردانی	۲۴	۱۹/۷	۱۹/۷
کارشناسی	۶۶	۵۴/۱	۷۳/۸
کارشناسی ارشد	۳۰	۲۴/۶	۹۸/۴
دکتری	۲	۱/۶	۱۰۰
مجموع	۱۲۲	۱۰۰	۱۰۰

در جدول شماره (۳) سابقه خدمت کارکنان به بازه‌های زیر ۵، ۵ تا ۱۰، ۱۰ تا ۲۰، ۲۰ تا ۳۰ و بالاتر از ۳۰ سال تقسیم شده است:

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی سابقه خدمتی کارکنان

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
زیر ۵ سال	۶	۴/۹	۴/۹
۵ تا ۱۰ سال	۲۹	۲۳/۸	۲۸/۷
۱۰ تا ۲۰ سال	۵۴	۴۴/۳	۷۳
۲۰ تا ۳۰ سال	۳۲	۲۶/۲	۹۹/۲
بالاتر از ۳۰ سال	۱	۰/۸	۱۰۰
مجموع	۱۲۲	۱۰۰	۱۰۰

هم‌چنین در جدول شماره (۴) سن پاسخ‌گویان قابل مشاهده است، بازه‌های سنی بررسی شده در این پژوهش به ترتیب از ۲۰ تا ۳۰، ۳۰ تا ۳۵، ۳۵ تا ۴۰، ۴۰ تا ۵۰ و بالاتر از ۵۰ سال است.

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی سن پاسخ‌دهندگان

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
۲۰ تا ۳۰	۲۰	۱۶/۴	۱۶/۴
۳۰ تا ۳۵	۱۱	۹	۲۵/۴
۳۵ تا ۴۰	۳۶	۲۹/۵	۵۴/۹
۴۰ تا ۴۵	۵۱	۴۱/۸	۹۶/۷
بالاتر از ۵۰	۴	۳/۳	۱۰۰
مجموع	۱۲۲	۱۰۰	۱۰۰

شایان ذکر است پاسخ‌دهندگان بر اساس نوع خدمت (صافی و ستادی) به قرار جدول شماره (۵) است:

جدول شماره ۵: توزیع فراوانی براساس نوع خدمت افراد

نوع خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
ستادی	۶۱	۵۰	۵۰
صافی	۶۱	۵۰	۱۰۰
مجموع	۱۲۲	۱۰۰	۱۰۰

همان‌طور که در جدول شماره (۶) مشاهده می‌شود، توزیع فراوانی افراد بر اساس حوزه خدمتی نشان داده شده است:

جدول شماره ۶: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس حوزه خدمتی

حوزه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
مرز خشکی (مرزبانی)	۱۰۱	۸۲/۸	۸۲/۸
مرز دریایی (دریابانی)	۲۱	۱۷/۲	۱۰۰
مجموع	۱۲۲	۱۰۰	۱۰۰

در پایان نیز پاسخ‌دهندگان پرسش‌نامه بر اساس مسئولیت سازمانی تقسیم‌بندی شده و در جدول شماره (۷) نشان داده می‌شود:

جدول شماره ۷: توزیع فراوانی مسئولیت سازمانی

مسئولیت سازمانی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
فرمانده	۶۷	۵۴/۹	۵۴/۹
معاون	۱۳	۱۰/۷	۶۵/۶
مدیر	۱۸	۱۴/۸	۸۰/۳
رئیس	۲۴	۱۹/۷	۱۰۰
مجموع	۱۲۲	۱۰۰	۱۰۰

آمار استنباطی

متغیرهای مورد مطالعه پژوهش (نظارت قبل از عمل، نظارت و بازرسی حین انجام کار و نظارت و بازرسی بعد از عمل) با استفاده از پرسش‌های مناسب و روا اندازه‌گیری شده است. این عوامل در این پژوهش با استفاده از ۳۰ پرسش و طیف لیکرت پنج گزینه‌ای سنجش شده و با شاخص‌های فراوانی، درصد فراوانی، نما، میانه و میانگین معرفی شده است.

الف) توصیف پاسخ‌های نظارت قبل از عمل

نظارت قبل از عمل با استفاده از ده پرسش و در یک پیوستار پنج گزینه‌ای و با نمره‌گذاری یک تا پنج سنجش شده است. نما و میانه پاسخ‌های هر ده پرسش گزینه «زیاد» است. میانگین این‌گویه‌ها بین ۴/۱۳ تا ۴/۳۹ قرار دارند. بنابراین با توجه به نما، میانه و میانگین و هم‌چنین درصد فراوانی پاسخ‌های انتخاب‌شده می‌توان ادعا کرد که نظارت و بازرسی پیش از عمل در جامعه آماری مورد مطالعه در حد بالایی است. جزییات پاسخ‌ها در جدول (۸) آمده است.

جدول شماره ۸: فراوانی، درصد فراوانی، نما، میانه و میانگین پاسخ‌های بازرسی قبل از عمل

پرسش	فراوانی و مقدار عددی					درصد فراوانی و مقدار عددی					شاخص‌های مرکزی		
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	نما	میانه	میانگین
پرسش ۱	۰	۱	۱۳	۶۶	۴۲	۰	۰/۸	۱۰/۷	۵۴/۱	۳۴/۴	۴	۴	۴/۲۲
پرسش ۲	۰	۲	۹	۵۰	۶۱	۰	۱/۶	۷/۴	۴۱	۵۰	۵	۴/۵	۴/۳۹

پرسش	فراوانی و مقدار عددی					درصد فراوانی و مقدار عددی				شاخص‌های مرکزی		
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	نما	میانۀ میانگین
پرسش ۳	۰	۵	۷	۴۴	۶۶	۰	۱/۴	۵/۷	۳۶/۱	۵۴/۱	۵	۴/۴
پرسش ۴	۰	۳	۱۲	۷۱	۳۶	۰	۲/۵	۹/۸	۵۸/۲	۲۹/۵	۴	۴/۱۴
پرسش ۵	۰	۲	۱۶	۴۳	۶۱	۰	۱/۶	۱۳/۱	۳۵/۲	۵۰	۴/۵	۴/۳۳
پرسش ۶	۰	۶	۱۷	۵۳	۴۶	۰	۴/۹	۱۳/۹	۴۳/۴	۳۷/۷	۴	۴/۱۳
پرسش ۷	۳	۶	۷	۴۴	۶۲	۲/۵	۴/۹	۵/۷	۳۶/۱	۵۰/۸	۵	۴/۲۷
پرسش ۸	۰	۶	۱۳	۴۵	۵۸	۰	۴/۹	۱۰/۷	۳۶/۹	۴۷/۵	۴	۴/۲۷
پرسش ۹	۰	۳	۱۳	۶۰	۴۶	۰	۲/۵	۱۰/۷	۴۹/۲	۳۷/۷	۴	۴/۲۲
پرسش ۱۰	۱	۴	۱۳	۶۰	۴۴	۰/۸	۳/۳	۱۰/۷	۴۹/۲	۳۶/۱	۴	۴/۱۶

ب) توصیف پاسخ‌های بازرسی حین انجام کار

بازرسی و نظارت حین انجام کار با استفاده از ده پرسش و در یک پیوستار پنج گزینه‌ای و با نمره‌گذاری یک تا پنج سنجش شده است. نما و میانۀ میانگین پاسخ‌های پرسش «بازرسی و نظارت حین انجام کار» گزینه «زیاد» است. میانگین پاسخ‌های این متغیر نیز بین ۴/۰۵ و ۴/۲۷ است. با توجه به نما، میانۀ میانگین و هم‌چنین درصد فراوانی پاسخ‌های انتخاب‌شده می‌توان ادعا کرد که «بازرسی و نظارت حین کار» در جامعه آماری مورد مطالعه «زیاد» است. جزییات پاسخ‌ها در جدول شماره (۹) آمده است.

جدول ۹: فراوانی، درصد فراوانی، نما، میانۀ و میانگین پاسخ‌های نظارت و بازرسی حین انجام کار

پرسش	فراوانی و مقدار عددی					درصد فراوانی و مقدار عددی				شاخص‌های مرکزی		
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	نما	میانۀ میانگین
پرسش ۱۱	۱	۲	۲۲	۴۳	۵۵	۰	۱/۶	۱۸	۳۵/۲	۴۵/۱	۵	۴/۲۳
پرسش ۱۲	۰	۵	۲۱	۵۸	۳۸	۰	۴/۱	۱۷/۲	۴۷/۵	۳۱/۱	۴	۴/۰۵
پرسش ۱۳	۰	۴	۲۲	۴۳	۵۳	۰	۳/۳	۱۸	۳۵/۲	۴۳/۴	۵	۴/۱۸

پرسش	فراوانی و مقدار عددی					درصد فراوانی و مقدار عددی					شاخص‌های مرکزی		
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	نما	میانگین	میانگین
پرسش ۱۴	۰	۱	۱۶	۵۴	۵۱	۰	۰/۸	۱۳/۱	۴۴/۳	۴۱/۸	۴	۴/۲۷	۴
پرسش ۱۵	۰	۳	۲۱	۵۴	۴۴	۰	۲/۵	۱۷/۲	۴۴/۳	۳۶/۱	۴	۴/۱۳	۴
پرسش ۱۶	۰	۴	۱۶	۶۴	۳۸	۰	۳/۳	۱۳/۱	۵۲/۵	۳۱/۱	۴	۴/۱۱	۴
پرسش ۱۷	۱	۵	۱۷	۵۶	۴۳	۰/۸	۴/۱	۱۳/۹	۴۵/۹	۳۵/۲	۴	۴/۱۰	۴
پرسش ۱۸	۲	۲	۱۹	۵۳	۴۶	۱/۶	۱/۶	۱۵/۶	۴۳/۴	۳۷/۷	۴	۴/۱۳	۴
پرسش ۱۹	۲	۴	۱۸	۵۴	۴۴	۱/۶	۳/۳	۱۴/۸	۴۴/۳	۳۶/۱	۴	۴/۰۹	۴
پرسش ۲۰	۰	۱	۲۳	۵۸	۴۰	۰	۰/۸	۱۸/۹	۴۷/۵	۳۲/۸	۴	۴/۱۲	۴

پ) توصیف پاسخ‌های بازرسی و نظارت پس از عمل

اطلاعات بازرسی و نظارت بعد از عمل نیز با استفاده از ده پرسش و در یک پیوستار پنج گزینه‌ای و با نمره‌گذاری یک تا پنج سنجش شده است. نما و میانه پاسخ‌های این پرسش گزینه «زیاد» است. میانگین پاسخ‌های این متغیر نیز بین ۳/۸۱ و ۴/۳۱ است، بنابراین با توجه به نما، میانه و میانگین و هم‌چنین درصد فراوانی پاسخ‌های انتخاب‌شده می‌توان ادعا کرد که اهمیت بازرسی و نظارت بعد از عمل، در جامعه آماری مورد مطالعه در حد بالاست.

جدول ۱۰: فراوانی، درصد فراوانی، نما، میانه و میانگین پاسخ‌های نظارت بعد از عمل

پرسش	فراوانی و مقدار عددی										شاخص‌های مرکزی			
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		نما	میانه	میانگین
پرسش ۲۱	۲	۴	۲۰	۵۷	۳۹	۱/۶	۳/۳	۱۶/۴	۴۶/۷	۳۲	۴	۴	۴/۰۴	
پرسش ۲۲	۰	۳	۱۴	۴۶	۵۹	۰	۲/۵	۱۱/۵	۳۷/۷	۴۸/۴	۵	۴	۴/۳۱	
پرسش ۲۳	۰	۸	۱۸	۴۴	۵۲	۰	۶/۶	۱۴/۸	۳۶/۱	۴۲/۶	۵	۴	۴/۱۴	
پرسش ۲۴	۰	۸	۳۱	۴۷	۳۶	۰	۶/۶	۲۵/۴	۳۸/۵	۲۹/۵	۴	۴	۳/۹	
پرسش ۲۵	۰	۲	۱۵	۴۸	۵۷	۰	۱/۶	۱۲/۳	۳۹/۳	۴۶/۷	۵	۴	۴/۳۱	
پرسش ۲۶	۰	۳	۲۰	۵۷	۴۲	۰	۲/۵	۱۶/۴	۴۶/۷	۳۴/۴	۴	۴	۴/۱۳	
پرسش ۲۷	۱	۲	۲۳	۴۱	۵۵	۰/۸	۱/۶	۱۸/۹	۳۳/۶	۴۵/۱	۵	۴	۴/۲	
پرسش ۲۸	۰	۳	۱۹	۵۴	۴۶	۰	۲/۵	۱۵/۶	۴۴/۳	۳۷/۷	۴	۴	۴/۱۷	
پرسش ۲۹	۲	۱۱	۲۸	۴۷	۳۴	۱,۶	۹	۲۳	۳۸/۵	۲۷/۹	۴	۴	۳/۸۱	
پرسش ۳۰	۱	۵	۲۰	۶۰	۳۶	۰/۸	۴/۱	۱۶/۴	۴۹/۲	۲۹/۵	۴	۴	۴/۰۲	

تحلیل ماهیت متغیرهای پژوهش و آزمون مورد استفاده

داده‌های پژوهش با استفاده از پرسش‌های پرسش‌نامه و با مقیاس لیکرت چندگزینه‌ای گردآوری و مقادیر هریک از متغیرهای پژوهش با استفاده از میانگین چند پرسش سنجیده شده است. هدف پرسش، بررسی رابطه بین متغیرهای سه‌گانه نظارت و بازرسی در سه مقطع قبل از عمل، نظارت حین انجام کار و نظارت بعد از عمل است. بنابراین پژوهش با مسئله یک بُعدی و چند مؤلفه‌ای سروکار دارد. با توجه به این‌که مسئله چند مؤلفه‌ای از نوع غیر

هم‌بستگی و هم‌چنین مقیاس اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش فاصله‌ای است، بنابراین مناسب‌ترین روش برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های پژوهش؛ آزمون تخمین میانگین و تی استیودنت است. برای استفاده از آزمون‌های t ، بعضی از مفروضه‌ها باید قابل توجیه باشند. فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری و نرمال بودن توزیع متغیر مورد مطالعه از مفروضه‌های لازم برای این آزمون‌ها است. حداقل فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری از مفروضه‌ها الزامی است، اما نرمال بودن توزیع با بزرگ بودن حجم نمونه ($n > 30$) و تک‌نمایی توزیع متغیر قابل چشم‌پوشی است. توزیع متغیرها با آزمون کالموگروف اسمیرنف آزمون شده و نتایج در جدول شماره (۱۱) نشان داده شده است. با آن‌که سطح معنی‌داری محاسبه شده برای بعضی از متغیرها کوچک‌تر از مقدار $0/05$ که بیان‌گر نبودن آن‌ها است، اما توزیع متغیرها تک‌نمایی بوده است.

جدول شماره ۱۱: جدول نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنف برای شکل توزیع متغیرها

متغیر	تعداد	میانگین	آماره Z	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
نظارت قبل از عمل	۱۲۲	۴/۲۵۷	۱/۴۹۶	۰/۰۲۳	توزیع نرمال است
نظارت و بازرسی حین کار	۱۲۲	۴/۱۴۷	۱/۱۴۵	۰/۱۴۵	توزیع نرمال نیست
نظارت بعد از عمل	۱۲۲	۴/۱۰۸	۱/۰۲	۰/۲۴۵	توزیع نرمال نیست

یافته‌ها

با توجه به این‌که یکی از اهداف، بررسی نظارت قبل از انجام عمل است، بنابراین برای این‌منظور از آزمون تخمین میانگین تی استیودنت برای این متغیر که دارای توزیع نرمال بوده و برای متغیرهایی که دارای توزیع نرمال نیستند از معادل ناپارامتریک این آزمون یعنی آزمون نسبت یا دو جمله‌ای استفاده شده است.

بررسی فرضیه اول؛ نظارت قبل از عمل

به‌کارگیری نظارت قبل از عمل بر عملکرد پرسنل مرزبانی سیستان و بلوچستان تأثیر می‌گذارد. نتایج آزمون نسبت در جدول شماره (۱۲) مشاهده می‌شود.

جدول شماره ۱۲: نتایج آزمون نظارت و بازرسی قبل از انجام کار

سطح اطمینان ۹۵ درصد		تفاوت میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره آزمون	نظارت قبل از عمل
سطح پایین	سطح بالا					
۱/۳۵۷۴	۱/۲۵۷۴	۱/۲۵۷۳۸	۰/۰۵	۱۲۱	۲۴/۸۹۵	

با توجه به این که سطح معنی داری محاسبه شده کوچک تر از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان بیان کرد که با ۹۵ درصد اطمینان، فرضیه صفر رد شده و فرضیه مخالف تأیید می شود، یعنی نظارت و بازرسی قبل از انجام کار مؤثر است و باید به آن توجه کرد.

بررسی فرضیه دوم؛ نظارت حین انجام عمل

به کارگیری نظارت حین انجام عمل بر عملکرد پرسنل مرزبانی سیستان و بلوچستان تأثیر می گذارد. نتایج آزمون نسبت در جدول شماره (۱۳) مشاهده می شود.

جدول شماره ۱۳: نتایج آزمون نسبت برای نظارت در حین انجام کار

سطح معنی داری	درصد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد نمونه	طبقه	نظارت و بازرسی حین انجام کار	
۰/۰۰۰	۰/۵۰	۰/۰۳	۴	$3 \geq$		گروه اول
		۰/۹۷	۱۱۸	$3 <$		گروه دوم
		۱/۰۰	۱۲۲		مجموع	

با توجه به این که سطح معنی داری محاسبه شده (کوچک تر از ۰/۰۵) است، بنابراین می توان بیان کرد که با ۹۵ درصد اطمینان، فرضیه صفر که ادعای عدم ارتباط بین نظارت حین انجام کار و عملکرد را داشت، رد می شود، یعنی نظارت و بازرسی حین انجام نیز مؤثر است و باید به آن توجه کرد.

بررسی فرضیه سوم؛ نظارت بعد از عمل

به کارگیری نظارت بعد از انجام عمل بر عملکرد پرسنل مرزبانی سیستان و بلوچستان تأثیر می‌گذارد. نتایج آزمون نسبت در جدول شماره (۱۴) مشاهده می‌شود.

جدول شماره ۱۴: نتایج آزمون نسبت برای نظارت بعد از انجام کار

سطح معنی داری	درصد آزمون	درصد مشاهده شده	تعداد نمونه	طبقه	
۰/۰۰۰	۰/۵۰	۰/۰۷	۹	≥ 3	گروه اول
		۰/۰۹۳	۱۱۳	< 3	گروه دوم
		۱/۰۰	۱۲۲		مجموع

نظارت و بازرسی بعد از انجام عمل

با توجه به این که سطح معنی داری محاسبه شده کوچک تر از $0/05$ است، بنابراین می‌توان بیان کرد که با 95% درصد اطمینان، فرضیه صفر رد شده و فرضیه مخالف قبول می‌شود، به عبارت دیگر نظارت و بازرسی بعد از انجام کار نیز بسیار مؤثر است و باید به آن توجه کرد. هم‌چنین برای رتبه‌بندی نظارت قبل، حین و بعد از انجام کار نیز؛ از آزمون فریدمن استفاده شد که نتیجه آزمون فریدمن به صورت جدول شماره (۱۵) است. لازم به ذکر است که آزمون فریدمن یک آزمون ناپارامتری است که برای مقایسه سه یا بیش از سه گروه وابسته که حداقل در سطح رتبه‌ای اندازه‌گیری می‌شوند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. این آزمون می‌تواند در مورد داده‌های پیوسته (فاصله‌ای یا نسبی) نیز به کار برده شود، اما در هنگام محاسبه این داده‌ها نیز رتبه‌بندی آن‌ها مدنظر قرار می‌گیرد. آزمون فریدمن معادل ناپارامتری آزمون F وابسته در تحلیل واریانس اندازه‌های تکراری است. در این حالت برای اجرای تحلیل واریانس داده‌های تکرار شده، ضرورتی به وجود فرضیاتی مانند نرمال بودن توزیع، برابری واریانس‌ها و پیوسته بودن مقیاس وجود ندارد. بنابراین در تحلیل واریانس اندازه‌های تکراری چنانچه یک یا همه فرضیه‌های ابتدایی مذکور رد شوند، از آزمون فریدمن استفاده می‌شود. فرضیه صفر در این آزمون بیان می‌کند که توزیع مشاهدات در سنجش‌های تکرار شده یکسان هستند. یا

به عبارت دیگر میان توزیع‌های ایجادشده در اثر سنجش‌های مکرر روی یک گروه و یا بین گروه‌های همتا در زمینه متغیر وابسته تفاوتی وجود ندارد.

جدول شماره ۱۵: نتیجه آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی نظارت و بازرسی

رتبه اهمیت	متغیر	رتبه میانگین
۱	نظارت و بازرسی قبل از انجام کار	۲/۱۴
۲	نظارت و بازرسی حین انجام کار	۲/۰۰
۳	نظارت و بازرسی بعد از انجام کار	۱/۸۶

نتایج آزمون فریدمن نشان داد که هرچند نظارت و بازرسی در حین انجام کار و بعد از انجام کار، مهم و ضروری است؛ اما بازرسی قبل از انجام کار اهمیت بیشتری دارد و فرماندهان و رؤسای دوایر و معاونین باید به این موضوع توجه بیشتری کنند و به نظارت قبل از انجام کار اهمیت بیشتری دهند.

بررسی مدل رگرسیونی تأثیر نظارت و بازرسی بر عملکرد فرماندهان

جدول شماره ۱۶: شاخص‌های روابط بین متغیرهای مورد مطالعه در مدل مورد مطالعه

سطح معنی‌داری	آماره t	ضریب استاندارد شده	ضریب استاندارد نشده		متغیرهای مدل
			خطای استاندارد	ضریب برآورد	
۰/۰۲۵	۲/۲۷۱	---	۰/۴۸۷۱/۱۰۶	ضریب ثابت	
۰/۰۰۰	۶/۶۴۶	۰/۵۱۹	۰/۱۱۶۰/۷۷۰	نظارت و بازرسی	

جدول شماره ۱۷: شاخص‌های روابط بین متغیرهای مورد مطالعه در مدل مطالعه‌شده

سطح معنی‌داری	آماره t	ضریب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیرهای مدل
			خطای استاندارد	ضریب برآورد	
۰/۰۱۷	۲/۴۱۵	---	۰/۴۸۹	۱/۱۸۱	ضریب ثابت
۰/۰۱۴	۰/۱۰۸	۰/۰۱۴	۰/۱۸۱	۰/۰۲۰	نظارت قبل از عمل
۰/۰۲۷	۱/۵۳۶	۰/۲۰۲	۰/۱۷۷	۰/۲۷۲	نظارت حین عمل
۰/۰۰۷	۲/۷۴۱	۰/۳۵۲	۰/۱۷۱	۰/۴۶۹	نظارت بعد از عمل

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل رگرسیون ساده، ضریب استاندارد شده متغیر عملکرد کارکنان بر متغیر نظارت و کنترل با مقدار $0/519$ دارای آماره t محاسبه شده $6/646$ است که این مقدار t علاوه بر این که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $1/96$ است، از مقدار $2/58$ نیز بزرگ‌تر است، به بیان دیگر سطح معنی‌داری محاسبه‌شده علاوه بر آن که کوچک‌تر از $0/05$ است، از مقدار $0/01$ نیز کوچک‌تر است. بنابراین فرضیه صفر علاوه بر سطح 95 درصد اطمینان، در سطح 99 درصد اطمینان نیز رد شده و فرضیه مخالف مبنی بر وجود تأثیر مستقیم از نظارت بر متغیر عملکرد کارکنان پذیرفته شده است. هم‌چنین سطح معنی‌داری محاسبه‌شده برای کل مدل یا آماره f کوچک‌تر از $0/05$ است که بیان‌گر وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش ضمن بررسی و مطرح کردن بیان مسئله، ضرورت و اهمیت پژوهش و پرسش‌های مورد نظر به معرفی ادبیات و مبانی نظری پژوهش در حوزه بررسی میزان تأثیر نظارت‌ها در عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان (مطالعه موردی فرماندهی مرزبانی استان سیستان و بلوچستان) و مباحث مرتبط با آن پرداخته و سپس در چارچوب نظری مدل مفهومی پژوهش تبیین و در ادامه جدول چارچوب نظری پژوهش که برگرفته از پرسش‌نامه (پژوهش‌گرساخته) و شامل مؤلفه‌های نظارت و بازرسی قبل از عمل، نظارت و بازرسی حین عمل، نظارت و بازرسی بعد از عمل است، ارائه شده و با توجه به مطالب گفته‌شده از روش پرسش‌نامه برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر بهره گرفته شد. برای سنجش پایایی پرسش‌های پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که همه مقادیر آلفا بالای 95 درصد است و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا با تحلیل توصیفی داده‌ها، درصد پاسخ‌دهندگان به هر پرسش و هم‌چنین جدول فراوانی میزان سنوات داخلی، درجه، میزان تحصیلات، نوع خدمت (صفی-ستادی)، حوزه خدمت (خشکی- دریایی)، نوع مسئولیت (فرمانده، معاون، مدیر، رئیس) را نمایش داده و در ادامه

برای هر پرسش تحلیل استنباطی را انجام داده، مشاهده نتایج حاکی از این بود که همه فرضیه‌ها (نظارت و بازرسی قبل، حین و بعد از عمل) مرتبط با میزان تأثیر نظارت‌های بازرسی در عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان تأثیرگذار هستند. شایان ذکر است، میزان نظارت و بازرسی قبل از عمل بر عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران مؤثر است؛ بر اساس نتایج به‌دست‌آمده و با توجه به این که یکی از اهداف پژوهش بررسی نقش نظارت قبل از انجام عمل بوده است، بنابراین برای این منظور از آزمون تخمین میانگین تی استیودنت برای این متغیر استفاده شده و برای متغیرهایی که دارای توزیع نرمال نیستند از معادله ناپارامتریک این آزمون یعنی آزمون نسبت یا دو جمله‌ای استفاده شده است.

با توجه به این که سطح معنی‌داری محاسبه‌شده کوچک‌تر از $0/05$ است، بنابراین با 95 درصد اطمینان و رتبه میانگین $2/14$ می‌توان بیان کرد که نظارت و بازرسی قبل از انجام کار در تقدم نخست مؤثر است و باید به آن توجه کرد. با توجه به نتایج بررسی فرضیه مؤلفه‌های نظارت و بازرسی قبل از عمل در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران، بالاترین رتبه برگزاری جلسات آگاه‌سازی، توجیه و ارشاد بازرسی و کم‌ترین رتبه را تدوین سامانه نظارت و بازرسی هدف‌مند به منظور اصلاح فرایندهای غلط و ناکارآمد داشته که توجه فرماندهان و مدیران را جهت اهتمام و توجه ویژه به برگزاری جلسات آگاه‌سازی، توجیه و ارشاد بازرسی به‌منظور بهبود و ارتقاء عملکرد می‌طلبد. هم‌چنین لازم به‌ذکر است که میزان نظارت و بازرسی حین عمل بر عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران مؤثر است؛ با توجه به این که سطح معنی‌داری محاسبه‌شده کوچک‌تر از $0/05$ است، بنابراین با 95 درصد اطمینان و رتبه میانگین 2 بیان شده است، نظارت و بازرسی حین انجام کار نیز در تقدم دوم مؤثر است و باید به آن توجه کرد.

با توجه به نتایج بررسی فرضیه مؤلفه‌های نظارت و بازرسی حین عمل در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران، بالاترین رتبه را اجرا بازرسی‌های غیرمترقبه و ناگهانی بر عملکرد فرماندهان و مدیران و کم‌ترین رتبه را بازرسی و نظارت در زمینه دریافت، بررسی و تجزیه و تحلیل اخبار سوء مرتبط با

فرماندهان و مدیران و ارائه راه‌کارهای اصلاحی داشته که توجه فرماندهان و مدیران را جهت اهتمام ویژه به اجرای بازرسی‌ها غیرمترقبه و ناگهانی به‌منظور بهبود و ارتقاء عملکرد می‌طلبد. در پایان نیز میزان نظارت و بازرسی بعد از عمل بر عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران بررسی می‌شود، با توجه به توزیع غیرنرمال نظارت و بازرسی بعد از انجام کار، برای بررسی آن از آزمون نسبت استفاده شده است. با توجه به این که سطح معنی‌داری محاسبه‌شده کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان و رتبه میانگین ۱/۸۶، می‌توان بیان کرد که نظارت و بازرسی بعد از انجام کار نیز در تقدم مؤثر است و باید به آن توجه کرد.

با توجه به نتایج بررسی فرضیه مؤلفه‌های نظارت و بازرسی بعد از انجام عمل در عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران، بالاترین رتبه را اقدامات بازرسی در زمینه معاضدت حقوقی و احقاق حقوق فرماندهان و مدیران خدوم و اعاده آبرو و حیثیت آنان در مقابل افراد مفتتری و محاکم قضایی و کم‌ترین رتبه را ارزیابی وضعیت فرماندهان و مدیران پس از عزل از مسئولیت داشته که توجه فرماندهان و مدیران را جهت اهتمام و توجه ویژه به اقدامات بازرسی در زمینه معاضدت حقوقی و احقاق حقوق فرماندهان و مدیران خدوم و اعاده آبرو و حیثیت آنان در مقابل افراد مفتتری و محاکم قضایی به‌منظور بهبود و ارتقاء عملکرد می‌طلبد.

پیشنهادها

۱. برگزاری جلسات تخصصی آگاه‌سازی، توجیه و ارشاد بازرسی متناسب با رسته.
۲. نهادینه کردن فرهنگ شایسته‌پروری در مناصب مدیریتی و انتصاب افراد صحیح‌العمل و نخبه.
۳. شناسایی فرماندهان صحیح‌العمل با هدف سالم‌سازی محیط خدمتی و الگوسازی.

۴. شناسایی فرماندهان و مدیران آسیب‌پذیر و نقاط آلوده و جرم‌خیز به‌منظور اجرای طرح‌های پیش‌گیرانه و صیانتی هدف‌مند.
۵. انتخاب فرماندهان و مدیران رده‌های اجرایی و صف میان نیروهای مؤمن، متعهد، مجرب و ولایت‌مدار.
۶. جابه‌جایی مداوم فرماندهان در رده‌های اجرایی مرزی به‌صورت هدف‌مند در دستور کار قرار گرفته و ملاک عمل قرار دادن انتصابات ۳ ساله.
۷. بررسی اخبار مرتبط و مؤثر در عملکرد فرماندهان و مدیران به‌صورت تیم‌های تلفیقی.
۸. اجرای بازرسی‌ها و نظارت‌های غیرمترقبه و ناگهانی بر عملکرد فرماندهان و مدیران.
۹. الزام نظارت مستمر با تأکید بیش‌تر روی نظارت پیش‌نگر بر زیرمجموعه توسط فرماندهان و مدیران.
۱۰. اعمال تشویق متناسب فرماندهان و مدیران لایق و صحیح‌العمل.
۱۱. بازرسی نامحسوس از رده‌ها و عملکرد فرماندهان توأم با مستندسازی پنهان.
۱۲. بازخوردگیری و ارزیابی عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران به‌صورت فصلی و سالانه با هدف اصلاح و ارتقاء وضعیت، تشویق و تنبیه فرماندهان خدوم و سهل‌انگار.

سیاس‌گزاری

حمد و سپاس خداوندی که انسان را اشرف مخلوقات قرار داد و به او سواد خواندن و نوشتن آموخت و با الطاف کریمانه‌اش توفیق انجام این پژوهش را به من عطا فرمود. سرانجام بر خود لازم می‌دانم؛ به مصداق حدیث شریف «من لم یشکر المنعم من المخلوقین، لم یشکر الخالق» از جناب آقای دکتر محمدی‌مقدم و سردار سرتیپ‌دوم ایمان صفرآبادی سیاس‌گزاری نمایم.

ابراهیمی قوام، صغری (۱۳۸۹). بررسی میزان اثربخشی نظارت ستادی در نزاجا مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۴(۱۳)، ۹۹-۱۲۴. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_10103.html
DOR: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1389.1389.13.5.7>

احمدی بالادهی، سید مهدی (۱۴۰۱). نقش مرکز نظارت همگانی در اصلاح فرایند عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان مازندران، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶(۶۰)، ۱۲۳-۱۴۶. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_99272.html
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2022.99272>

اعرابی، سیدمحمد، حمید رفیعی، محمد علی، و اسراری ارشاد، بهروز (۱۳۸۲). کتاب مبانی مدیریت. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

آرانی، آرین (۱۳۸۰). کتاب درآمدی بر نظارت، بازرسی و ارزشیابی. تهران: نشریه دنیای هنر.

برزنونی، محمدعلی (۱۳۸۶). نظارت همگانی از دیدگاه اسلام. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۱(۱)، ۷۹-۱۰۸. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_10018.html
DOR: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1386.1386.1.6.3>

تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۷۰). کتاب نگرشی بر مدیریت اسلامی. تهران: مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی.

حسینی خامنه‌ای، آیت‌الله سید علی (۱۳۷۶). کتاب حدیث ولایت: مجموعه رهنمودهای مقام معظم رهبری: از ارتحال تا اربعین امام خمینی (ره) (جلد ۶). تهران: دفتر عقیدتی سیاسی فراجا.

صادق‌پور، ابوالفضل (۱۳۷۸). کتاب نظارت یا کنترل کردن. تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.

عرب، محمدرضا (۱۳۸۸). کتاب نظارت و بازرسی در اسلام، تهران: انتشار آنلاین شیلات.

فقیه، محمدباقر (۱۳۸۲). کتاب نظارت و بازرسی، مفاهیم تکنیک‌ها و کاربردها. تهران: مؤسسه فراز اندیشه سبز.

قصری، محمد، ذوالفقاری، حسین، و فعال، صیدال (۱۳۸۹). بررسی تأثیر نظارت و بازرسی در صحت عمل کارکنان (مطالعه موردی فرماندهی مرزبانی ناجا). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۲(۱۴)، ۲۳-۵۰. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_10007.html

DOR: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1389.1389.14.2.6>

کریمی‌ان، محمد وزین (۱۳۸۶). رویکردهای حقوقی و مدیریتی در نظارت و بازرسی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱(۱)، ۳۹-۵۲. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_10015.html

Dor: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1386.1386.1.3.0>

کشفی، سید سعید (۱۳۹۴). صیانت از کارکنان ناجا مبتنی بر آموزه‌های دینی. فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۲(۳۵)، ۲۷-۴۲. قابل بازیابی از:

http://init.jrl.police.ir/article_10287.html

DOI: [10.22034/INIT.2015](https://doi.org/10.22034/INIT.2015)

مطهری، سعید، تفتیان، اکرم، و معین‌الدین، محمود (۱۴۰۱). بررسی روابط مؤلفه‌های نظارت، بازرسی و انضباط مالی شرکت‌های دولتی، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶(۵۹)، ۳۹-۶۲. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_98372.html

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2022.98372>

موسوی، سید عبدالرحیم، و احدی، محمد (۱۳۹۵). الگوی راهبردی فرماندهی و مدیریت در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس گفتمان ولایت فقیه. فصلنامه علمی امنیت ملی، ۶(۲۲)، ۱۴۷-۱۸۰. قابل بازیابی از:

https://ns.sndu.ac.ir/article_633.html

میرعمادی، سپهر (۱۳۹۸). مطالعه تطبیقی رویکردها و راهکارهای پیشگیری از جرائم کارکنان پلیس. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۳(۴۷)، ۳۵-۵۶. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_92133.html

DOR: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1398.1398.47.2.5>

Bennis, W., Nanus, B. (1997). *Leaders: Strategies for Taking Charge*. New York: HARPERCOLLINS.

St-Onge, S., Morin, D., Bellehumeur, M. and Dupuis, F. (2009). "Managers' motivation to evaluate subordinate performance", *Qualitative Research in Organizations and Management*, 4(3), 273-293. Retrieved From:

<https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1746-5648/vol/4/iss/3>
<https://doi.org/10.1108/17465640911002536>.

Chappell, A., Piquero, A. (2003). applying social learning theory to police misconduct. *Deviant behavior*, 25(2), 89-108. Retrieved from:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01639620490251642>
<https://doi.org/10.1080/01639620490251642>

Singh, D. (2019). Understanding corruption in the lower levels of the Afghan police force. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 93(4), 353-383. Retrieved From:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0032258X19862014>
<https://doi.org/10.1177/0032258X19862014>



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پرسش نامه

همکار محترم:

با سلام و آرزوی توفیق و بهروزی، پرسش‌نامه‌ای که اینک در اختیار دارید مربوط به یک پژوهش دانشگاهی است که با موضوع «بررسی میزان تأثیر نظارت‌های بازرسی سه‌سطحی قبل، حین و بعد از عمل در عملکرد شغلی مدیران و فرماندهان (مطالعه موردی فرماندهی مرزبانی استان سیستان و بلوچستان)» در حال بررسی است. لطفاً با توجه به پنداشت و ادراک کلی و تجارب خود از نظارت و بازرسی جهت بهره‌برداری علمی و نزدیک به واقعیت از آن، پس از مطالعه دقیق پرسش‌نامه، پاسخ خود را با علامت x در جلوی هر پرسش مشخص کنید. پاسخ‌های صحیح شما برای ما بسیار ارزنده خواهد بود و می‌تواند راه‌گشای تدوین و اجرای یک سلسله پیشنهادهای سازنده و سودمند باشد.

درجه: میزان سواد: سنوات داخلی: سن:

نوع خدمت (صفی - ستادی): حوزه خدمتی (مرز خشکی - دریایی):

مسئولیت (فرمانده - معاون - مدیر - رئیس):

ردیف	شرح پرسش‌ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	تهیه و تدوین و ابلاغ دستورالعمل‌های مختلف بازرسی با هدف استانداردسازی					
۲	برگزاری جلسات آگاه‌سازی، توجیه و ارشاد بازرسی					

مؤلفه نظارت و بازرسی
قبل از عمل

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	شرح پرسش‌ها	ردیف
					نهادینه کردن فرهنگ شایسته‌پروری در مناصب مدیریتی و انتصاب افراد صحیح‌العمل و نخبه	۳
					تدوین سامانه نظارت و بازرسی هدف‌مند به منظور اصلاح فرآیندهای غلط و ناکارآمد	۴
					شناسایی کارکنان متدین و توانمند در بازرسی‌ها به منظور اصلاح فرآیندهای غلط و ناکارآمد	۵
					ارائه خط‌مشی‌های سازمانی با رویکرد صیانت و پیش‌گیری با تسلط بر مخاطرات و تهدیدهای بالفعل و بالقوه مترتب بر فرماندهان از طریق بازرسی	۶
					شناسایی فرماندهان صحیح‌العمل با هدف سالم‌سازی محیط خدمتی، اسطوره‌سازی و الگوسازی	۷
					شناسایی فرماندهان و مدیران آسیب‌پذیر و نقاط آلوده و جرم‌خیز به منظور اجرای طرح‌های پیش‌گیرانه و صیانتی	۸
					ترویج فرهنگ خودکنترلی، خودصیانتی و دگرپایی در سطوح سازمان	۹
					تبیین و تشریح تبعات و پیامدهای مخرب جرائم و انحرافات فرماندهان و مدیران به منظور صیانت از آنان و	۱۰





موقفهای نظارت و بازرسی حین عمل

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	شرح پرسش‌ها	ردیف
					کاهش آسیب‌پذیری‌ها	
					الزام نظارت مستمر بر زیرمجموعه توسط فرماندهان و مدیران	۱۱
					بازرسی و نظارت در زمینه دریافت، بررسی و تجزیه و تحلیل اخبار سوء مرتبط با فرماندهان و مدیران و ارائه راه‌کارهای اصلاحی	۱۲
					اجرای برنامه‌های نظارت و بازرسی نامحسوس بر عملکرد فرماندهان و مدیران	۱۳
					اجرای بازرسی‌ها و نظارت‌های غیرمترقبه و ناگهانی بر عملکرد فرماندهان و مدیران اجرایی	۱۴
					انجام برنامه نظارت نظام‌مند و تخصصی به منظور شناخت نقاط ضعف و قوت و چگونگی اجرای تدابیر، دستورات، دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌ها	۱۵
					انجام بازرسی برنامه‌ای با هدف کنترل میزان پیشرفت رده‌ها و اجرای برنامه‌های مصوب سالیانه	۱۶
					تعامل و هماهنگی سازنده بین بازرسی و دیگر سازمان‌های نظارتی فراجا (ع. س و حفا) در ارتقاء کیفیت و اثرگذاری بازرسی‌ها	۱۷
					مستندسازی تجارب تلخ و شیرین	۱۸

ردیف	شرح پرسش‌ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
	رده‌ها و نمایش آن برای پیش‌گیری از تخلفات و جرائم (فرماندهان و مدیران)					
۱۹	سازمان دهی و به‌کارگیری هدف‌مند ناظرین مؤمن و متعهد برای نظارت بر نحوه عملکرد فرماندهان و مدیران					
۲۰	نظارت بازرسی بهینه در زمینه (ارتباطات مردمی و نظارت همگانی) در رسیدگی به پیشنهادهای، گزارشات مردمی به سود و زیان فرماندهان و مدیران					
۲۱	تسهیل ارتباط واحدهای نظارتی با مردم و کارکنان، به‌ویژه ارباب رجوع به‌منظور تعیین صحت عمل					
۲۲	اعمال تشویق در خور تحسین فرماندهان و مدیران لایق و صحیح‌العمل					
۲۳	اعمال تنبیه انضباطی، قاطع و پشیمان‌کننده نسبت به فرماندهان و مدیران متخلف و یا مجرم					
۲۴	نظارت بازرسی مؤثر در اصلاح متخلفین به‌منظور اعاده مجدد آنان به سازمان					
۲۵	اقدامات بازرسی در زمینه معاضدت حقوقی و احقاق حقوق فرماندهان و مدیران خدوم اعاده آبرو و حیثیت					

مؤلفه نظارت و بازرسی بعد از عمل

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	شرح پرسش‌ها	ردیف
					آنان در مقابل افراد مقتدری و محاکم قضایی	
					ارزیابی وضعیت فرماندهان و مدیران به‌صورت دوره‌ای مستمر با هدف حصول اطمینان از سلامت و صحت عمل	۲۶
					تعقیب کیفی از طریق مقامات قضایی در برخورد با فرماندهان و مدیران متخلف و آلوده	۲۷
					اقدامات نظارت و بازرسی در زمینه پالایش (اخراج) کارکنان در جرائم به‌منظور عبرت‌گیری سایرین در کمیسیون‌های ۱۲۱ و غیره	۲۸
					ارزیابی وضعیت فرماندهان و مدیران پس از عزل از مسئولیت	۲۹
					استقرار فرهنگ کنترل‌پذیری فرماندهان و مدیران در سطح سازمان بر اساس ضوابط انتظارات و مطالبات سلسله‌مراتب	۳۰

