

تبیین نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی با تأکید بر رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی

معظم کل قوا (مدظله‌العالی) (مورد مطالعه: پاونانجا)

اسکندر صفری^۱، رضا طلائی^۲، محمدطاهر مردانی^۳

چکیده

زمینه و هدف: سازمان‌های اطلاعاتی بر اساس گستره اختیارات و دسترسی‌های مختلفی که به تبع مأموریت‌های محوله عهده‌دار هستند، نیازمند نظارت دقیق‌تری هستند. از آنجا که سازمان‌های اطلاعاتی نیروهای مسلح در تابعیت مستقیم فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) هستند، معظم‌له در سال ۹۷ در سخنرانی عمومی خود، مسئولیت عملکرد آنها را در مقایسه با سایر نهادها و مراکز سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و ... پذیرفتند. شاخص‌های نظارت و میزان اطمینان از صحت جهت‌گیری‌ها و عملکرد کارکنان و سازمان‌های اطلاعاتی، از جمله موضوعاتی هستند که فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در این خصوص فرامین روشن و صریحی را بیان فرموده‌اند.

روش‌شناسی: این تحقیق از نوع، کاربردی و به روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری (کارکنان و تحلیل‌گران پاونانجا) که به صورت هدفمند و تمام‌شمار به تعداد ۱۰۰ نفر بوده‌اند، مورد پرسش واقع و با استفاده از روش‌های آماری (توصیفی و استنباطی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: تحقیق نشان می‌دهد که سه شاخص مهم در خصوص بایدهای نظارت و همچنین سه شاخص که می‌باید اقدام‌های مناسب برای بهبود وضعیت موجود در خصوص آنها صورت پذیرد. سه شاخص مهم در خصوص نبایدهای نظارت و همچنین سه شاخص که می‌باید اقدام‌های مناسب برای بهبود وضعیت موجود در خصوص آنها صورت پذیرد سه شاخص مهم در خصوص ویژگی‌های ناظران و همچنین سه شاخص که می‌باید اقدام‌های مناسب برای بهبود وضعیت موجود در خصوص آنها صورت پذیرد.

کلیدواژه‌ها: پاونانجا، تدابیر، رهنمودها، سازمان‌های اطلاعاتی، فرامین، فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی)، نظارت.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

۲. عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا

۳. کارشناس ارشد علوم امنیت و اطلاعات انتظامی (گرایش بررسی‌های اطلاعاتی)

مقدمه

حضرت امام‌خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در خصوص اهمیت نظارت برای مدیران می‌فرماید: «اگر یک مدیر عالی وقتش را تقسیم کند، شاید بتوان گفت که باید نیمی از وقتش را صرف نظارت بر دستگاه خودش و نیمی را صرف کارهای دیگر مثل فکرکردن، سیاستگذاری، دستور دادن، جلسه‌گذاشتن و از این قبیل کند» (رضائی، ۱۳۹۰: ۱۹).

همچنین می‌فرماید: «نظارت بر زیرمجموعه هم خیلی مهم است. من اصرار و تأکید دارم که شما دوستان عزیز - که مسئولان بالا و مدیران ارشد هستید - مسئله نظارت بر زیرمجموعه خودتان را بسیار اهمیت بدهید. چشمان بینا و بصیر و باز شماس است که وقتی در دایره مسئولیتان می‌چرخد، می‌تواند صحت کار و پیشرفت کار را تضمین کند. اگر چنانچه شما غفلت کرده‌اید ممکن است در همان بخشی که غفلت کرده‌اید نابسامانی انجام بگیرد. مجموعه‌های انسانی مانند ماشین نیستند که انسان یک دکمه‌ای را بزند و این ماشین به خودی خود شروع کند به کار کردن. مجموعه‌های انسانی مجموعه‌هایی از اراده‌ها، فکرها، نظرها، سلیقه‌ها و خواهش‌های نفسانی صحیح و غلط هستند، خوب، این چیزی را که شما تصمیم گرفتید، تدبیر کردید و بناست در مجموعه شما انجام بگیرد، ممکن است یکجا با یک مانعی از همین خواهش‌ها و فکرها و سلیقه‌ها و اراده‌های گوناگون برخورد بکند و متوقف شود. مثل یک جریان آبی که به یک سنگی برخورد کند؛ یک جریان باریک، به یک ریگ هم برخورد کند، برمی‌گردد.

خب باید این مانع را برطرف کنید. این نمی‌شود، مگر با نظارت. نظارت، بسیار مهم است» (امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) ۱۳۸۷/۶/۲).

از آنجا که انسان دارای دو بعد مادی و معنوی بوده و هر یک از ابعاد انسانی به دنبال خواهش‌های درونی، امیال انسانی را به سوی خواسته خود سوق می‌دهد از این جهت ایجاد تعادل بین ابعاد انسانی ضروری بوده و انسان در هر موقعیتی از زندگی نیاز به کنترل و نظارت دارد و با این توصیف نظارت انسان یک امر بدیهی است که از بدو خلقت او آغاز می‌شود و تا پایان مراحل زندگی او ادامه پیدا می‌کند.

با توجه به این مطلب و با نگرش به اینکه انسان امروزی که از لحاظ فناوری و صنعت، روز به روز مدرنیزه‌تر می‌شود قطعاً در سازمان‌ها به دستگاه‌های مؤثر و شیوه‌های مختلف و ابزار نظارتی قوی نیازمند است؛ بنابراین، نظارت یکی از وظایف مهم مدیران است که می‌باید به آن اهتمام جدی داشته باشند. این موضوع در خصوص سازمان‌هایی با رویکرد اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی حساسیت بیشتری پیدا می‌کند؛ بنابراین، در این پژوهش به تبیین نظارت در این قبیل سازمان‌ها با تأکید بر رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) خواهیم پرداخت. هدف تحقیق تبیین نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) بر اساس رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) است.

سازمان‌های اطلاعاتی به دلیل قدرت نهفته در فرایند اقدام‌های خویش، از توانمندی و گستره عظیمی از اختیارات برخوردار هستند و البته این موضوع امری ضروری است؛ ولی گاهی به دلیل سوءاستفاده‌هایی که توسط برخی از کارکنان صورت می‌گیرد، این موضوع دشواری‌ها و تبعات فراوانی در پی دارد؛ بنابراین، ضروری است نظارت دقیق و صحیح بر عملکرد سازمان‌های اطلاعاتی انجام شود. در این پژوهش، با توجه به حساسیت وظایف سازمان‌های اطلاعاتی، مسئله‌ای که طرح می‌گردد این است که؛ «نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) به چه صورت است؟». نظارتی که بتواند ماهیت کاری این سازمان‌ها را پوشش داده و حساسیت‌های آن را نیز درک نماید. هر

چند در جمهوری اسلامی ایران، فرماندهی کل قوا بر عهده ولی فقیه بوده و نیروهای مسلح نیز ملزم به اطاعت از اوامر معظم له هستند؛ اما ارتباط بین کارکنان نیروهای مسلح - به ویژه کارکنان سازمان های اطلاعاتی و امنیتی - با رهبر فرزانه انقلاب ارتباط مرید و مرادی است. پس رفتار کردن بر اساس سیره و خواست مراد یک وظیفه برای مریدان است؛ بنابراین مسئله موجود را می توان این گونه طرح کرد که نظارت در سازمان های اطلاعاتی (پاواناجا) بر اساس فرمان های فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه ای (مدظله العالی) چگونه است؟

نظارت از مهم ترین موضوع ها در هر سازمان بوده و امری ضروری است. مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه ای (مدظله العالی) درخصوص جدی گرفتن امر نظارت می فرمایند: «بازرسی مسئله مهمی است. باید دائم مشغول نگرش باشید و چشم شما داخل دستگاه را ببیند؛ یک مدیر خوب این است. مدیر خوب این نیست که زیر بار پرونده ها خم شود. مرحوم شهید رجایی می گفت که در زمان نخست وزیری وارد اتاق وزیری شدم، دیدم که پرونده های بسیاری مثل کوه روی میز آن وزیر جمع شده است و آن شخص اصلاً دیده نمی شود. آن روزها زرنگ هایی که از سابق در دستگاه ها مانده بودند، بلد بودند که وزرای انقلابی را چطور زمین گیر کنند. همین طور مرتب پرونده می بردند و کارهای بی ربط چرند را جلوی شان می گذاشتند. او هم که بی تجربه بود در این پرونده ها غرق می شد و اصلاً تمام نیرویش را روی این گونه کارها می گذاشت. مدیر خوب کسی است که در اتاق خود باشد و نباشد، یعنی اینکه در دستگاه دائم در حال گردش و دوران باشد. ما هرچه در سطح رؤسا و مدیرکل ها و وزرا بالاتر برویم، این معنا مهم تر و حساس تر می شود. شما دائم باید مواظب باشید و ببینید که افرادتان چه کار دارند انجام می دهند (فرمایشات حضرت امام خامنه ای (مدظله العالی) در تاریخ ۱۲/۱۰/۱۳۷۰).

با توجه به این فرمایش گهربار می توان گفت؛ «نظارت در سازمان یکی از عناصر حیاتی و ارکان اصلی مدیریت است که ضرورتی انکارناپذیر دارد. در صورت داشتن

نظارت صحیح و کارآمد در سازمان به این نتایج مهم دست خواهیم یافت: اشراف اطلاعاتی تقویت خواهد شد؛ نقاط ضعف و آسیب‌پذیری‌ها شناخته خواهند شد؛ نقاط قوت و تهدیدهای شناسایی شده و تبدیل به فرصت خواهند شد؛ سطح کارآمدی مدیران و کارکنان ارتقاء می‌یابد؛ از تخلفات و جرائم به جد پیشگیری می‌شود؛ صحت و سالم بودن خروجی کار و در نهایت پیشرفت کار را به دنبال خواهد داشت و در آخر می‌توان گفت که از سازمان به معنای واقعی صیانت خواهد شد (رضایی، ۱۳۹۰).

بنابراین، این پژوهش با هدف تبیین نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی با تأکید بر فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) انجام شده است. در صورت تحقق نیافتن امر نظارت صحیح دشواری‌ها و نقاط ضعف به قوت خود باقی خواهند ماند. امری که در این پژوهش به تفصیل به آن خواهیم پرداخت.

اهداف تحقیق

هدف اصلی: تبیین نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) براساس رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی).

اهداف فرعی:

- ۱- شناخت و تبیین الزامات و بایسته‌های نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) بر اساس رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی).
- ۲- شناخت و تبیین نیایدهای نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) بر اساس رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی).
- ۳- شناخت و تبیین ویژگی‌های ناظران در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) بر اساس رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی).
- ۴- اولویت‌بندی هر یک از ابعاد و شاخص‌های فوق مبتنی بر شرایط پاواناجا، طبق نظرات جامعه آماری.

سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی: نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) بر اساس رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) به چه صورت است؟

سؤال‌های فرعی:

۱. با توجه به رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) الزامات و بایسته‌های نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) کدام‌اند؟
۲. با توجه به رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) نبایدهای نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) کدام‌اند؟
۳. با توجه به رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) ویژگی‌های ناظران در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) کدام‌اند؟

مبانی نظری

نظارت: واژه «نظارت» در زبان عربی به معنای «زیرکی» و «فراست» (رضائی، ۱۳۹۰: ۱۱) و در زبان فارسی نیز به معناهای «نظر کردن» و «نگریستن به چیزی» آمده است (فرهنگ لغات هوشیار پارسی، ۱۳۹۰).

نظارت از نظر لغوی عبارت است از: نظر کردن و نگریستن به چیزی؛ مراقبت و در تحت نظر و دیده‌بانی داشتن کاری» (لغت‌نامهٔ دهخدا جلد ۴۸: ۵۸۷).
از نظر اصلاحی نیز تعریف‌های متفاوتی برای آن نقل شده که در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود:

فعالیتی است که «بایدها» را با «هست‌ها» و «مطلوب‌ها» را با «موجودها»، همچنین «پیش‌بینی‌ها» را با «عملکردها» مقایسه می‌کند و نتیجه این مقایسه نیز تصویر روشنی از «تشابه» یا «تمایز» بین این دو گروه از عوامل خواهد بود (رضائی، ۱۳۹۰: ۱۲).

نظارت، فرایندی است که در جریان آن، ناظر باید بر اساس مقررات معهود و مفروض مسلم، اقدام‌های نظارت‌شونده را ارزیابی کند (تقی‌پور، ۱۳۷۶: ۲).

یکی از وظایف مدیریت که با آن می‌توان عملکرد واقعی برنامه را با هدف‌های آن مقایسه کرد و در صورت لزوم اقدام‌های اصلاحی انجام داد را نظارت می‌گویند (زاهدی، الوانی و فقیهی، ۱۳۷۸).

نظارت چیزی نیست جز ارسال پیام‌هایی که به طور مؤثر رفتار گیرنده، پیام‌ها را تغییر دهد (به نقل از صادق‌پور، ۱۳۷۸: ۶۱).

در اصطلاح فقهی، «نظارت» حق یا حکمی است که به موجب آن، شخص می‌تواند از جریان امور آگاهی یابد و در محدوده اختیارات مشروع خویش به اعمال نظر بپردازد (تحریر الوسیله، ج ۲ کتاب الوقف: ۸۱).

در حقوق، «نظارت» عبارت است از: «بررسی ممیزی و ارزش‌یابی کارهای انجام شده یا در دست انجام و انطباق آن با تصمیم‌های گرفته شده و قانون و مقررات در جهت جلوگیری از انحراف اجرایی (آقابخشی، ۱۳۸۳: ۹۲).

نظارت در حوزه فردی تنها به مراقبت در اموری خلاصه می‌شود که به خود شخص و حوزه خصوصی وی مربوط می‌شود. طبیعی است که فرد در فرایند نظارت بر خود به دنبال مسائلی است که او را در رسیدن به اهداف مورد نظر او یاری رساند. از این رو فردی که خواستار تهذیب نفس است به یک سری اعمال دست می‌یازد که فرد دیگری که با این حوزه سر و کار ندارد به آن توجهی نمی‌کند و این بعد برای وی فاقد اهمیت است.

نظارت در حوزه عمومی معنا و مفهومی مشابه می‌یابد؛ اما با گستره‌هایی وسیع‌تر و عمیق‌تر، در این معنا نظارت به فعالیتی اطلاق می‌شود که در آن بایدها و آرمان‌ها و مطلوب‌ها با هست‌ها و عملکردها و پیش‌بینی‌ها و موجودها مورد مقایسه قرار می‌گیرد و در این صورت سعی می‌شود تا تصویر روشنی از تشابه یا تمایز اعمال و عملکردها در پیش روی قرار گیرد و آنچه که انجام شده با آرمان‌ها سنجیده شود و برای نزدیک کردن واقع با آرمان تلاش شود (محقق، ۱۳۸۵: ۱۵).

سازمان: در لغت به معنای تشکیلات و حالت قسمت‌هایی است که واحد و مجموعه‌ای را برای انجام فعالیت‌های خاصی تشکیل می‌دهند (لغت‌نامه هوشیار).
از نظر اصطلاحی نیز تعبیرهای مختلفی از سازمان شده است؛ که در زیر برخی از آنها آمده است.

سازمان مجموعه مرکبی است از واحدهای جزئی که هر یک به سود بقیه، عهده‌دار انجام کار معین هستند (نبوی، ۱۳۹۱: ۷۷).

سازمان عبارت است از مجموعه همکاری گروهی افراد، برای رسیدن به هدفی مشخص و معین، با استفاده از توانایی‌ها، لوازم، ابزار، مواد و روش‌های انجام‌دادن کار، تحت هدایت و هماهنگی نظامی ویژه و معین (رضائی و چراغی، ۱۳۹۱: ۶۰).

اتحاد تعدادی از افراد برای رسیدن به هدفی معین و کاری خاص است. مثلاً ارتش سازمان خاصی است برای کاری خاص (صفری، ۱۳۸۲: ۸۰).

سازمان‌های اطلاعاتی: به دستگاهی اطلاق می‌گردد که هرگونه تعرض اطلاعاتی پنهانی حریف و دشمنان احتمالی یا واقعی را، به حوزه اطلاعات و عملیات خودی، کشف و خنثی کند (کتولی‌نژاد، ۱۳۹۰: ۱۵).

همچنین به سازمانی‌هایی از مجموعه حاکمیت گفته می‌شود که به‌صورت هماهنگ برای رسیدن به هدف‌ها با انجام فعالیت‌های پیشگیرانه و مقابله‌ای مستمر نسبت به حفاظت از موضوع‌های مهم و اساسی در حوزه مأموریت‌های محول‌شده و تأمین امنیت آن موضوع‌ها و صیانت از سازمان مربوط در مقابل خطرها در چارچوب قانون اقدام می‌کنند (کریمایی، ۱۳۹۱: ۱۲).

اطلاعات: واژه اطلاعات به معنای پردازش و گردآوری حقایق از طریق تحقیقات حقوقی است. از دید علوم انسانی می‌توان گفت که اطلاعات چیزی است که عامل ارتباط است، چیزی حقیقی، ارزشمند، مفید و کارا که اغلب با دانش هم‌تراز می‌گردد (مولانا، ۲۰۱۱: ۲۵).

از دید سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، اخباری که پس از تجزیه و تحلیل، پرورش اخبار و ارزیابی، صحت و سقم آن معلوم شده باشد، اطلاعات نامیده می‌شود. به‌عبارت دیگر، نتیجه حاصله از جمع‌آوری و پرورش اخبار به‌دست آمده را اطلاعات گویند (طلایی به نقل از معاونت آموزش ناجا، ۱۳۹۳: ۶۲).

فرامین: تدبیرها، دستورها و مصوبه‌های شفاهی و کتبی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) که در ارتباط با نیروهای مسلح ابلاغ می‌گردد (آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح).

فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در خصوص نظارت:

نگاه دائمی به مجموعه؛ برای نظارت صحیح‌تر: «نظارت بر زیرمجموعه هم خیلی مهم است. من اصرار و تأکید دارم که شما دوستان عزیز که مسئولان بالا و مدیران

ارشد هستید، مسئله نظارت بر زیرمجموعه خودتان را بسیار اهمیت بدهید» (امام خامنه‌ای ۱۳۸۷/۶/۲).

«بازرسی مسئله مهمی است. باید دائم مشغول نگرش باشید و چشم شما داخل دستگاه را ببیند؛ یک مدیر خوب این است» (امام خامنه‌ای ۱۳۷۰/۱۰/۱۲).

پرهیز از حب و بغض: «نباید اجازه بدهیم که حب و بغض‌ها در حوزه کار ما وارد بشود. گاهی یک نفر از کسی خوشش می‌آید، از دیگری بدش می‌آید؛ باید واقعاً مواظبت کرد که در هیچ سطحی از سطوح، این مسئله دخالت نکند. بعضی‌ها هستند که سروصدایشان زیاد است؛ بدون اینکه در آن فتنه‌گری‌ای وجود داشته باشد. در مقابل، بعضی‌ها هستند که بدون سروصدا فتنه‌گری می‌کنند! اینها را باید حقیقتاً از همدیگر تفکیک کرد» (امام خامنه‌ای ۱۳۷۰/۱۲/۰۴).

سرعت هم‌زمان با دقت: «وظیفه نظارت را باید در حدّ مقدور با کمال دقت و با رعایت حداکثر عدل و انصاف انجام دهید و بر کار نظارت کنید. این باید موجب شود که دقت و توجه را مضاعف کنید» (امام خامنه‌ای ۱۳۹۶/۰۲/۰۱).

توجه به اصل تشویق: «آن مدیری را هم که خوب عمل کرده، حتماً تشویق کنید» (امام خامنه‌ای ۱۳۸۵/۶/۶).

اما لبخند و تشویق و توجه به آن کسانی هم که خوب عمل کرده‌اند، این هم باید حتماً در کنارش باشد» (امام خامنه‌ای ۱۳۸۵/۶/۶).

وقت‌گذاشتن برای نظارت: «یک مدیر خوب کسی است که اگر وقت خودش را تقسیم می‌کند، نیمی از آن را در امر نظارت صرف کند و بقیه را در امور دیگر» (امام خامنه‌ای ۱۳۷۰/۰۶/۰۳).

پرهیز از افراط و تفریط: «از افراط و تفریط باید پرهیز کرد. همان‌طور که کناره‌گیری و سکوت و بی‌تفاوتی ضربه می‌زند، زیاده‌روی هم ضربه می‌زند؛ مراقب باشید زیاده‌روی نشود» (امام خامنه‌ای ۱۳۸۹/۰۷/۲۹).

پرهیز از تحقیر، اهانت و تخریب: «من مردم عزیزمان را به بی‌تفاوتی دعوت نمی‌کنم، به نظارت‌نکردن دعوت نمی‌کنم؛ آنها را به اهتمام در مسائل اساسی کشور دعوت می‌کنم؛ اما اصرار می‌کنم که برخوردها نه از سوی مردم نسبت به مسئولین و نه از سوی مسئولین نسبت به منتقدین، تخریبی نباید باشد؛ نه تحقیر باشد، نه اهانت باشد» (امام خامنه‌ای ۱۳۹۴/۱/۱).

رعایت انصاف و بی‌طرفی: «ضعف‌ها و نقص‌ها هم باید گفته شود؛ منتها گفتن علاج‌جویانه و دلسوزانه، نه ستیزه‌جویانه؛ طرح غلط مشکلات، مضر است. طرح سؤال‌هایی که پاسخ ندارد. مضر است؛ طرح نواقص کار از زبان منصفانه و بی‌طرفانه شما می‌تواند به آنها کمک کند.» (امام خامنه‌ای ۱۳۸۳/۰۹/۱۱).

لزوم صلاحیت عناصر نظارتی: «فردی که می‌خواهد در نظام جمهوری اسلامی، امانت‌دار کشور و مردم باشد باید صلاحیت داشته باشد لذا کوچک‌ترین تردید درباره صلاحیت افراد باید منعکس شود» (امام خامنه‌ای ۱۳۹۷/۰۱/۲۹).

دقیق‌بودن و قابلیت درک شرایط: «چشمان بینا و بصیر و باز شماسست که وقتی در دایره مسئولیتتان می‌چرخد، می‌تواند صحت کار و پیشرفت کار را تضمین کند» (امام خامنه‌ای ۱۳۸۷/۶/۲).

حضور جدی و قوی در میدان: «دستگاه‌های نظارتی باید در گلوگاه‌ها و مراکزی که زمینه و احتمال فساد اقتصادی وجود دارد، حضور جدی و قوی داشته باشند» (امام خامنه‌ای ۱۳۸۱/۰۴/۱۷).

مراقبت از افراد متخلف: «ممکن است افرادی باشند که قصد تخلف‌هایی را داشته باشند و دستگاه‌های نظارتی و اجرایی و حافظ امنیت اگرچه مورد اعتماد و مقبول هستند؛ اما باید کاملاً مراقبت کنند» (امام خامنه‌ای ۱۳۹۶/۰۲/۲۷).

توجه به نقاط ضعف و قوت (با هم): «نقاط قوت، امیدها را افزایش می‌دهند و نقاط ضعف، نشان دهنده اولویت‌ها هستند؛ بنابراین، در هر ارزیابی از شرایط کشور باید نقاط مثبت و منفی با یکدیگر دیده شوند» (امام خامنه‌ای ۱۳۹۰/۰۵/۱۶).

داشتن اعتدال و میانه‌رو بودن: «این ظرافت کار شماسست، نه آسان‌گیری به معنای غفلت و نه سخت‌گیری به معنای قساوت و ظلم.» (امام خامنه‌ای ۱۳۸۸/۰۹/۰۸).
علمی و تخصصی و کارآمد بودن نظارت: «... البته نظارت‌ها در کشور هنوز علمی، تخصصی و کارآمد نیست و گاهی هم بی‌طرفانه به نظر نمی‌رسد» (امام خامنه‌ای ۱۳۷۹/۱۲/۰۹).

مفهوم اصطلاحی نظارت: نظارت فعلیتی است که «بایدها» را با «هست‌ها»، «مطلوب‌ها» را با «موجودها» و «پیش‌بینی‌ها» را با «عملکردها» مقایسه می‌کند و نتیجه این مقایسه، تصویر روشنی از تشابه یا تمایز بین این دو گروه از عوامل خواهد بود که در اختیار مدیران سازمان‌ها قرار می‌گیرد تعاریف گوناگونی از نظارت ارائه شده است که در همه آنها یک نقطه اشتراک وجود دارد و آن اینکه نظارت عبارت است از مقایسه بین آنچه هست و آنچه باید باشد.

عده‌ای از نویسندگان مدیریت، «نظارت» را چنین تعریف می‌کنند: نظارت عبارت است از سنجش و اصلاح عملکرد برای به‌دست آوردن این اطمینان که هدف‌های سازمان و طرح‌های اجرایی آن با کامیابی به انجام رسیده است؛ در نهایت در یک تعریف عملیاتی می‌توان گفت؛ نظارت عبارت است از مقایسه بین اقدام‌های انجام‌شده در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی با اقدام‌هایی که می‌باید انجام بگیرد. این اقدام برای تعیین فاصله میان آنچه باید باشد با آنچه هست صورت می‌گیرد (فصلنامه معرفت، شماره ۲۷ ۱۵/۰۱/۸۹).

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات: یافته‌های تحقیق بر اساس هدف‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و برای تجزیه و تحلیل ابعاد پژوهشی با توجه به ماهیت آنها از آزمون t-test و آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد.

پیشینه تحقیق

تاکنون درباره موضوع تبیین نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی با تأکید بر رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) تحقیقاتی صورت نگرفته است

ولی تحقیقاتی در خصوص نظارت صورت گرفته است که به تعدادی از تحقیقات انجام شده به شرح ذیل اشاره می‌گردد:

۱- منظور (۱۳۸۷) تحقیق خود را با عنوان «نظارت در سیستم بانکی» منتشر کرده است. وی مطالعه خود را روی بانکداری انجام داده و به این نتیجه رسیده است که با عنایت به پیچیدگی‌های بازار مالی، نظارت خرد یعنی ورود به جزئیات بانک، مؤثر و کارآمد نیست.

۲- عظیمی (۱۳۹۶) تحقیق خود را با موضوع «بررسی و سنجش عوامل مؤثر بر خود کنترلی کارکنان ناجا» که نتیجه این پژوهش وی نشان می‌دهد اگرچه عوامل ارزشی و فردی اجتماعی بر فرایند خود تنظیمی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد؛ اما تأثیر عوامل سازمانی بر خود تنظیمی تأیید نشد. همچنین تأثیر خود تنظیمی بر عملکرد سازمان تأیید شد.

۳- وراثی و دارابی (۱۳۹۵) با موضوع «بررسی شیوه‌های مؤثر نظارت دادستان بر عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری» تحقیقی انجام داده و نتایج تحقیقشان نشان می‌دهد مهم‌ترین شیوه‌های نظارتی ذیل به عنوان شیوه‌های مؤثر نظارت دادستان بر عملکرد ضابطان دادگستری بشمار می‌روند: نظارت مستقیم دادستان و بازرسی نوبه‌ای، نظارت غیرمستقیم دادستان و انجام بازرسی‌ها توسط افراد تحت‌الامری، نظارت آشکار و علنی، نظارت مخفی و پنهانی، نظارت همگانی توسط عموم مردم، نظارت توسط خود ضابطان، نظارت با استفاده از سازمان‌های نظارتی.

۴- علیزاده زورام (۱۳۹۴) تحقیق خود را با موضوع «ارایه یک مدل مفهومی از کنترل سازمانی بر مبنای نگرش اسلامی با رویکردی انتقادی از دیدگاه‌های رایج» و نتیجه مطالعه وی نشان می‌دهد که ماهیت ابعاد کنترل سازمانی در دیدگاه اسلامی شامل کنترل اداری، کنترل اجتماعی و خود کنترلی از رویکردهای رایج متفاوت‌تر است و این تفاوت در نوع تفکر نسبت به انسان و در پی آن نسبت به سازمان و مدیریت و مهم‌تر از همه، غالب شدن کنترل اداری در حلقه کنترل سازمانی دیدگاه‌های رایج ریشه دارد.

۵- رحمتی و حبیبی (۱۳۹۴) موضوعی با عنوان «بررسی تأثیر نظارت و بازرسی بر عملکرد مدیران مالی ناجا در دیوان محاسبات کشور» و نتایج آن هم نشان داد که نظارت دیوان محاسبات کشور بر دقت، سرعت و صحت عملکرد مالی عاملان ذی‌حساب ناجا تأثیر داشت. با اعمال نظارت‌های بیشتر و همچنین ارایه آموزش‌های لازم به عاملان ذی‌حساب موجبات رعایت و اجرای هرچه بهتر قوانین و مقررات مالی و محاسباتی و ... توسط آنان، فراهم شد.

۶- کارآمد (۱۳۸۰) در تحقیقی در خصوص (بررسی نحوه نظارت بر عملکرد کارکنان استانداری کرمان و ادارات تابعه) انجام شده که نهایتاً مشخص گردید نحوه برخورد و کار ناظران مورد ایراد واقع بوده است.

۷- قاسمی‌نژاد (۱۳۷۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی پدیده کنترل، نظارت و ارزیابی از دیدگاه اسلام» انجام داده که میزان در بررسی اهمیت کنترل و نظارت در دین مبین اسلام و احادیث معتبر میزان نحوه صحیح کنترل و نظارت بر زیرمجموعه مشخص گردید.

۸- کشاورز محمدی (۱۳۸۰) در خصوص «طرحی مفهومی سیستم اطلاعات مدیریت فنی و نظارت بر طرح‌های عمرانی دانشگاه تربیت مدرس» که در نهایت به این نتیجه رسید که سرعت در تصمیم‌گیری، دقت در اجرای فعالیت‌ها و صحت در انجام کار، مهم‌ترین عوامل مربوط به نظارت و مدیریت فنی است.

۹- ترابی عباس (۱۳۸۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی شیوه‌های نظارت مردمی بر عملکرد پلیس از دیدگاه کارشناسان ناجا» پژوهشی انجام که نتایج پژوهش نشان می‌دهد: از میان شیوه‌های درون سازمانی، بازرسی، عقیدتی سیاسی، حفاظت اطلاعات ناجا و وب‌گاه اینترنتی پلیس بر عملکرد و رفتار کارکنان مؤثر است و از میان شیوه‌های برون‌سازمانی به ترتیب رادیو، تلویزیون، دفتر فرماندهی کل قوا، سازمان قضایی نیروهای مسلح، سازمان بازرسی کل کشور، دفاتر نمایندگی ائمه جمعه، کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی و دیوان عدالت اداری بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد.

الگوی مفهومی

الگوی مفهومی و عملیاتی پژوهش؛ برگرفته از فرامین، تدابیر و رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی)

باتوجه به تمامی موارد گفته شده و نیز بر اساس فرامین، تدابیر و رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی)، ابعاد و شاخص‌های نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی با توجه به اهداف این پژوهش، عبارت‌اند از:

بعد اول: بایدهای نظارت

این بعد مبتنی بر شاخص‌هایی به شرح زیر است:

- نگاه دائمی به مجموعه؛ برای نظارت صحیح‌تر
- نظارت دقیق و بدون رودربایستی
- سرعت توأم با دقت
- توجه به اصل تشویق
- نظارت در تمام سطوح (حتی بر مسئولان)
- ایجاد شاخص برای نظارت
- نظارت کیفی و محتوایی بر برنامه‌ها
- قانونی محوری و مستند بودن نظارت
- حضور جدی و قوی در میدان
- مراقبت از افراد متخلف
- خودنظارتی و خودمراقبتی
- توجه به نقاط ضعف و قوت (با هم)
- لزوم پیگیری شخص مدیران
- استفاده مناسب از ابزارهای نظارت
- تحمل نظرات منتقدان
- پیش‌بینی سازوکار و ارزیابی دقیق نظارتی

- علمی و تخصصی و کارآمد بودن نظارت
- نظارت با رویکرد پیشگیری از فساد و تخلف و گناه
- طرح ضعف‌ها با زبان دلسوزانه

بعد دوم: نبایدهای نظارت

این بعد مبتنی بر شاخص‌هایی به شرح زیر است:

- پرهیز از حب و بغض
- پرهیز از شتابزدگی و وسوسه
- پرهیز از سوءظن
- پرهیز از ورود به حیطه شخصی
- پرهیز از ظلم به افراد
- پرهیز از افراط و تفریط
- پرهیز از تحقیر، اهانت و تخریب
- پرهیز از خشم و عصبانیت
- پرهیز از نظارت‌های سطحی
- پرهیز از سستی و کوتاهی
- پرهیز از اعمال سلیق و مذاق‌های شخصی
- مواظبت از فسادپذیری شخصی
- پرهیز از غفلت
- پرهیز از نظارت‌های جانبدارانه و ضدجانبدارانه

بعد سوم: ویژگی‌های ناظران

این بعد مبتنی بر شاخص‌هایی به شرح زیر است:

- قانونمند بودن
- پرهیز از قوم‌گرایی، قبیله‌گرایی، گروه‌گرایی
- داشتن خلوص نیت و تقوا

- در عین صمیمیت ، اغماض نکردن
- وقت گذاشتن برای نظارت
- توجه به گزارش ها و نیز برخورد جدی با تخلفات
- رعایت انصاف و بی طرفی
- لزوم صلاحیت عناصر نظارتی
- دقیق بودن و قابلیت درک شرایط
- داوری بدون تعصب
- داشتن معنویت و عدم تسلیم در برابر وسوسه ها
- داشتن اعتدال و میانه رو بودن

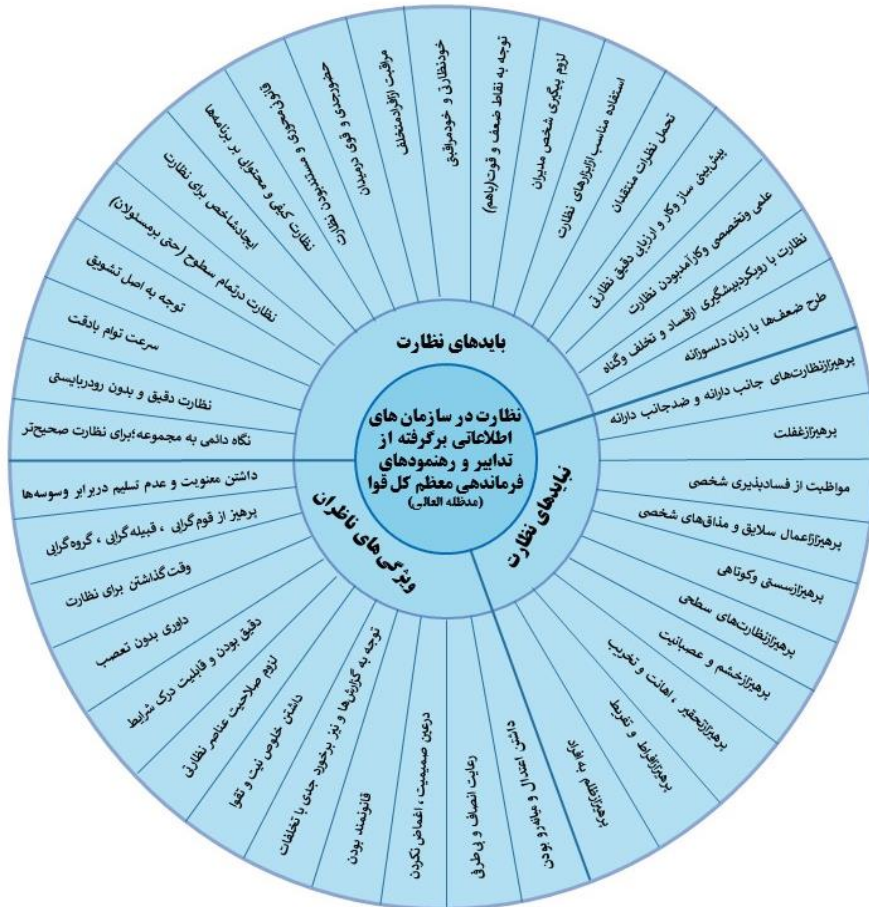
بنابراین با توجه به فرامین، تدابیر و رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی)، الگوی مفهومی و عملیاتی نظارت در سازمان های اطلاعاتی را می توان به صورت زیر ترسیم کرد:

جدول الگوی تحلیلی نظارت در سازمان های اطلاعاتی (بر گرفته از فرامین، تدابیر و رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا)

شاخص	بعد	مفهوم
طرح ضعف ها با زبان دلسوزانه	باید های نظارت	نظارت در سازمان های اطلاعاتی (بر گرفته از فرامین، تدابیر و رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا)
نظارت با رویکرد پیشگیری از فساد و تخلف و گناه		
علمی و تخصصی و کارآمد بودن نظارت		
پیش بینی سازوکار و ارزیابی دقیق نظارتی		
تحمل نظرات منتقدان		
استفاده مناسب از ابزارهای نظارت		
لزوم پیگیری شخص مدیران		
توجه به نقاط ضعف و قوت (با هم)		
خودنظارتی و خودمراقبتی		
مراقبت از افراد متخلف		

حضور جدی و قوی در میدان		
قانونی‌محوری و مستند بودن نظارت		
نظارت کیفی و محتوایی بر برنامه‌ها		
ایجاد شاخص برای نظارت		
نظارت در تمام سطوح (حتی بر مسئولان)		
توجه به اصل تشویق		
سرعت توأم با دقت		
نظارت دقیق و بدون رودربایستی		
نگاه دائمی به مجموعه؛ برای نظارت صحیح‌تر		
پرهیز از نظارت‌های جانبدارانه و ضدجانبدارانه		
پرهیز از غفلت		
مواظبت از فسادپذیری شخصی		
پرهیز از اعمال سلیق و مذاق‌های شخصی		
پرهیز از سستی و کوتاهی		
پرهیز از نظارت‌های سطحی		
پرهیز از خشم و عصبانیت		
پرهیز از تحقیر، اهانت و تخریب		
پرهیز از افراط و تفریط		
پرهیز از ظلم به افراد		
داشتن اعتدال و میانه‌رو بودن	ویژگی‌های ناظران	
داشتن معنویت و عدم تسلیم در برابر وسوسه‌ها		
داوری بدون تعصب		
دقیق بودن و قابلیت درک شرایط		
لزوم صلاحیت عناصر نظارتی		
رعایت انصاف و بی‌طرفی		

توجه به گزارش‌ها و نیز برخورد جدی با تخلفات	
وقت گذاشتن برای نظارت	
درعین صمیمیت، اغماض نکردن	
داشتن خلوص نیت و تقوا	
پرهیز از قوم‌گرایی، قبیله‌گرایی، گروه‌گرایی	
قانونمند بودن	



نمودار الگوی مفهومی نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (برگرفته از فرامین، تدابیر و رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا)

روش‌شناسی

این تحقیق از نوع، کاربردی و به روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. بدین صورت که پس از مطالعه فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا و احصای شاخص‌ها و همچنین مصاحبه با صاحب‌نظران از طریق جامعه آماری (کارکنان و تحلیل‌گران پاوا) که به صورت هدفمند و تمام‌شمار به تعداد ۱۰۰ نفر بوده‌اند، مورد پرسش واقع و با استفاده از روش‌های آماری (توصیفی و استنباطی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل سؤال اول: نتایج آزمون t : در بررسی سؤال اول، نتایج آماری به صورت زیر مشخص گردید:

جدول نتایج آزمون T برای سؤال اول

سؤال اول تحقیق	سطح معنی‌دار Asymp.sig	درجه آزادی Df	آماره آزمون t	انحراف معیار Std.Dv	میانگین mean	تعداد N
	۰.۰۰	۹۹	۲۶.۳۱۵	۰.۲۴۱	۴.۳۹	۱۰۰

تحلیل آماری سؤال اول تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن: تحلیل عاملی اکتشافی این سؤال که شامل ۱۹ مؤلفه است به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن و تی‌جفت $mean\ paired\ samples\ test$ انجام؛ بنابراین گزاره. نظارت با رویکرد پیشگیری از فساد و تخلف و گناه به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در سؤال اول تحقیق مورد قبول واقع شده است.

تجزیه و تحلیل سؤال دوم: نتایج آزمون t : در بررسی سؤال دوم، نتایج آماری به صورت زیر مشخص گردید:

جدول نتایج آزمون t برای سؤال دوم

سؤال دوم تحقیق	سطح معنی‌دار Asymp.sig	درجه آزادی Df	آماره آزمون t	انحراف معیار Std.Dv	میانگین mean	تعداد N
	۰.۰۰	۹۹	۲۶.۱۱۱	۰.۲۷۳	۴.۲۸	۱۰۰

تحلیل آماری سؤال دوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن: تحلیل عاملی اکتشافی این سؤال که شامل ۱۴ مؤلفه است که به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن و تی جفت mean paired samples test انجام پذیرفته؛ بنابراین گزاره پرهیز از حب و بغض به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در سؤال دوم تحقیق مورد قبول واقع شده است.

تجزیه و تحلیل سؤال سوم: نتایج آزمون t: در بررسی سؤال سوم، نتایج آماری به صورت زیر مشخص گردید:

جدول نتایج آزمون t برای سؤال سوم

سؤال اصلی تحقیق	سطح معنی دار Asymp.sig	درجه آزادی Df	آماره آزمون t	انحراف معیار Std.Dv	میانگین mean	تعداد N
	۰.۰۰	۹۹	۲۶.۵۴۱	۰.۱۹۲	۴.۱۲	۱۰۰

تحلیل آماری سؤال سوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن: تحلیل عاملی اکتشافی این سؤال که شامل ۱۲ مؤلفه است که به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن و تی جفت mean paired samples test انجام یافته؛ بنابراین گزاره وقت گذاشتن برای نظارت به‌عنوان مهم‌ترین گزاره در سؤال سوم تحقیق مورد قبول واقع شده است.

نتیجه‌گیری نهایی

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد. در اینجا به‌طور کلی نتایج حاصل از پژوهش، ارائه می‌گردد:

سؤال اول: با توجه به رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) بایدهای نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (پاوانا) کدام‌اند؟

در این پژوهش، بایدهای نظارت مبتنی بر ۱۹ شاخص بود که با توجه به آزمون رتبه‌ای فریدمن، این محورها از نظر تحلیلگران و صاحب‌نظران به ترتیب به‌شرح زیر مورد تأیید قرار گرفت:

بر اساس نتایج به دست آمده تحلیل آماری سؤال اول تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن و با توجه به نظرات صاحب‌نظران، پنج شاخص مهم در خصوص بایدهای نظارت به ترتیب عبارت‌اند از:

۱. نگاه دائمی به مجموعه؛ برای نظارت صحیح‌تر؛ ۲. نظارت دقیق و بدون رودربایستی؛
۳. سرعت توأم با دقت؛ ۴. نظارت در تمام سطوح (حتی بر مسئولان)؛ ۵. تحمل نظرهای منتقدان و همچنین پنج شاخص که می‌باید اقدام‌های مناسب برای بهبود وضعیت موجود در خصوص آنها صورت پذیرد عبارت‌اند از: ۱. نظارت با رویکرد پیشگیری از فساد، تخلف و گناه ۲. مراقبت از افراد متخلف ۳. استفاده مناسب از ابزارهای نظارت ۴. علمی، تخصصی و کارآمد بودن نظارت ۵. طرح ضعف‌ها با زبان دلسوزانه.

سؤال دوم: با توجه به رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) نیابدهای نظارت در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) کدام‌اند؟

در این پژوهش، نیابدهای نظارت مبتنی بر ۱۴ شاخص بود که با توجه به آزمون رتبه‌ای فریدمن، این محورها از نظر تحلیلگران و صاحب‌نظران به ترتیب به شرح زیر مورد تأیید قرار گرفت:

- بر اساس نتایج به دست آمده تحلیل آماری سؤال دوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن و با توجه به نظرهای صاحب‌نظران، پنج شاخص مهم در خصوص نیابدهای نظارت به ترتیب عبارت‌اند از: ۱. پرهیز از سستی و کوتاهی؛ ۲. پرهیز از ظلم به افراد؛ ۳. پرهیز از خشم و عصبانیت؛ ۴. پرهیز از نظارت‌های سطحی؛ ۵. مواظبت از فسادپذیری شخصی و همچنین پنج شاخص که می‌باید اقدام‌های مناسب برای بهبود وضعیت موجود در خصوص آنها صورت پذیرد عبارت‌اند از: ۱. پرهیز از حب و بغض؛ ۲. پرهیز از شتابزدگی و وسوسه؛ ۳. پرهیز از سوءظن؛ ۴. پرهیز از اعمال سلاقی و مذاق‌های شخصی؛ ۵. پرهیز از تحقیر، اهانت و تخریب.

سؤال سوم: با توجه به رهنمودها، تدابیر و فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) ویژگی‌های ناظران در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) کدام‌اند؟

در این پژوهش، ویژگی‌های ناظران مبتنی بر ۱۲ شاخص بود که با توجه به آزمون رتبه‌ای فریدمن، این محورها از نظر تحلیلگران و صاحب‌نظران به ترتیب به شرح زیر مورد تأیید قرار گرفت:

بر اساس نتایج به دست آمده در تحلیل آماری سؤال سوم تحقیق به تفکیک مؤلفه‌ها و گزاره‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن و با توجه به نظرهای صاحب‌نظران، پنج شاخص مهم در خصوص ویژگی‌های ناظران به ترتیب عبارت‌اند از: ۱. داشتن اعتدال و میانه‌رو بودن؛ ۲. داشتن خلوص نیت و تقوا؛ ۳. داوری بدون تعصب؛ ۴. در عین صمیمیت، اغماض نکردن؛ ۵. رعایت انصاف و بی‌طرفی و همچنین پنج شاخص که می‌باید اقدام‌های مناسب برای بهبود وضعیت موجود در خصوص آنها صورت پذیرد عبارت‌اند از: ۱. وقت گذاشتن برای نظارت؛ ۲. دقیق بودن و قابلیت درک شرایط؛ ۳. لزوم صلاحیت عناصر نظارتی؛ ۴. توجه به گزارش‌ها و نیز برخورد جدی با تخلفات؛ ۵. داشتن معنویت و عدم تسلیم در برابر وسوسه‌ها.

پیشنهادها با توجه به نتایج سؤال اول

با توجه به نتایج حاصله در خصوص بایدهای نظارت، پیشنهاد می‌شود کمیسیونی متشکل از کارشناسان ارشد در سازمان‌های اطلاعاتی (پاواناجا) تشکیل و اقدام‌های زیر را دنبال کنند.

- ۱- روند اجرایی نظارت‌ها در این کمیسیون مورد بازنگری قرار گیرد؛
- ۲- ترویج فرهنگ نظارت‌محوری در بین مدیران و کارکنان؛
- ۳- راه‌اندازی داشبورد نظارتی سازمان به منظور: الف) اخذ بازخورد آنی از تمامی نظارت‌های سازمانی؛ ب) بهره‌گیری از نتایج در سیاست‌گذاری‌ها؛ ج) تعیین برنامه‌های اصلاحی.

پیشنهادها با توجه به نتایج سؤال دوم

- با توجه به نتایج حاصله در خصوص نبایدهای نظارت، پیشنهاد می‌شود:
- ۱- طراحی و اجرای جلسه‌های آموزشی صیانت شرعی ویژه بازرسان به صورت غیرتمرکزی و ارائه موضوع‌های نبایدهای نظارت از منظر حضرت آقا؛
 - ۲- رایبه چارچوب قانونی برای نظارت مطلوب و جلوگیری از اعمال سلیق شخصی.

پیشنهادها با توجه به نتایج سؤال سوم

- با توجه به نتایج حاصله در خصوص ویژگی‌های ناظران، پیشنهاد می‌شود:
- ۱- کارگاه‌هایی با هدف پرورش ناظران برای افراد نشان‌شده برگزار گردد؛
 - ۲- هر سال نسبت به بازخوردگیری از نظارت‌های انجام شده اقدام تا در صورت نیاز، هدف‌ها، روندهای اجرایی (فرایندها) و ... مورد بازنگری قرار گیرند؛
 - ۳- ایجاد سازوکارگزینش برای ناظران به صورت متمرکز در بازرسی سازمان‌ها، تشکیل پرونده عملکردی برای بازرسان، اجرای آموزش‌های تخصصی ویژه ناظران و اخذ کد ناظری از سوی بازرسی سازمان؛
 - ۴- برای بالابردن سطح تقوا و خلوص نیت ناظران از سوی سازمان‌های مرتبط به خصوص عقیدتی سیاسی کلاس‌هایی با حضور استادان حوزه و دانشگاه پیش‌بینی و اجرا گردد.

منابع

- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۷۹)، «دیدار دانشجویان دانشگاه صنعتی امیرکبیر با رهبر انقلاب»، ۱۳۷۹/۱۲/۰۹.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۱)، «دیدار اعضای ستاد مبارزه با مفاسد اقتصادی با رهبر انقلاب»، ۱۳۸۱/۰۴/۱۷.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۳)، «بیانات در دیدار مسئولان سازمان صدا و سیما»، ۱۳۸۳/۰۹/۱۱.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۷)، «دیدار مسئولان و کارکنان وزارت اطلاعات با رهبر انقلاب»، ۱۳۸۷/۰۵/۲۳.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۸)، «بیانات در دیدار جمع کثیری از بسیجیان کشور»، ۱۳۸۸/۰۹/۰۸.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۹)، «بیانات در دیدار طلاب، فضلا و اساتید حوزه علمیه قم»، ۲۹، ۱۳۸۹/۰۷/.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۰)، «دیدار مسئولان نظام با رهبر انقلاب»، ۱۳۹۰/۰۵/۱۶.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۴)، «بیانات رهبرانقلاب در حرم مطهر رضوی»، ۱۳۹۴/۱/۱.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۶)، «انتخابات ۹۶ | وظایف شورای نگهبان در انتخابات»، ۰۱، ۱۳۹۶/۰۲/.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۶)، «بیانات در دیدار اقشار مختلف مردم»، ۱۳۹۶/۰۲/۲۷.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۷)، «بیانات در دیدار جمعی از خانواده‌های شهدا»، ۱۳۹۷/۰۹/۲۱.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۷۰)، «بیانات معظم له در جمع اعضای شورای اداری استان بوشهر»، ۱۳۷۰/۱۰/۱۲.

امام‌خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۷۰)، بیانات معظم له در دیدار با رئیس جمهور و اعضای هیئت وزیران، ۱۳۷۰/۶/۳.

امام‌خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۵)، بیانات معظم له در دیدار با رئیس جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۵/۶/۶.

امام‌خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۷)، بیانات معظم له در دیدار با رئیس جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۷/۶/۲.

امام‌خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۷)، دیدار با رئیس جمهوری و اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۷/۶/۲. تقی‌پور، علیرضا (۱۳۷۶)، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، جایگاه امر به معروف و نهی از منکر در سیاست جنائی ایران»، تهران، دانشگاه تربیت مدرس. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، لغت‌نامه، زیر نظر محمد معین، تهران، دانشگاه تهران، مؤسسه لغت‌نامه دهخدا.

رضائی، محمدرضا (۱۳۹۰)، «نظارت و بازرسی در حفاظت اطلاعات». تهران: ن انسانی رضائی، محمدرضا و چراغی، احمد (۱۳۹۱)، «مدیریت در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی»، تهران، معاونت نیروی انسانی ساحفاناجا.

صادقپور، ابوالفضل (۱۳۷۸)، نظارت یا کنترل کردن، مجموعه یازدهم کنترل و نظارت، تهران، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.

صفری، اسکندر (۱۳۸۲)، «فرهنگ واژه‌های اطلاعاتی و امنیتی». تهران: مرکز آموزش امام مهدی (عج).

عظیمی، آرین (۱۳۹۶)، «بررسی و سنجش عوامل مؤثر بر خودکنترلی کارکنان ناجا». فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، شماره ۴۲، دوره یازدهم، زمستان.

علیزاده زورام، علی (۱۳۹۴)، «ارایه یک مدل از کنترل سازمانی بر مبنای نگرش اسلامی با رویکردی انتقادی از دیدگاه‌های رایج». فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، شماره ۳۴، دوره نهم، زمستان.

کتولی‌نژاد، خدابخش (۱۳۹۰)، «آشنایی با ساختارهای سازمان‌های اطلاعاتی». تهران: ن انسانی ساحفاناجا.

- کریمایی، علی اعظم (۱۳۹۱)، «بررسی شیوه‌های نوین شایسته‌سالاری حفاظتی و امنیتی». فصلنامه دانش اطلاعاتی و امنیتی، سال اول، پیش شماره اول، بهار ۱۳۹۱، ۷-۳۶.
- لغت‌نامه هوشیار، (۱۳۹۰)، نگارش ۹، مؤسسه فرهنگی هنری لوح فشرده.
- محقق، محمد (۱۳۸۵)، نظارت همگانی، چاپ اول، قم، کشف الغطاء.
- نبوی، محمدحسین (۱۳۹۱)، «مدیریت اسلامی»، ویرایش سوم، چاپ هفدهم. قم: مؤسسه بوستان کتاب.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۸)، مدیریت عمومی، چاپ سیزدهم، تهران، انتشارات صبا.
- ورایی و دارابی، اکبر و یزدان (۱۳۹۵)، «بررسی شیوه‌های مؤثر نظارت دادستان بر عملکرد پلیس در مقام ضابطان دادگستری». فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، شماره ۳۵، دوره دهم، بهار.