

بررسی رابطه واپایش مدیریتی و اجرایی نمودن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در سازمان‌های امنیتی

مهدی بیگدلو^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۲۸

چکیده

تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در سازمان‌های امنیتی را می‌توان راهبرد اصلی این سازمانها در دستیابی به بالاترین سطح تامین امنیت نظام اسلامی برشمرد. یکی از راههای تسهیل کننده اجرایی شدن این تدابیر بهره‌گیری از توان مدیریت در این سازمانهاست و یکی از اصلی‌ترین این تدابیر اعمال نقش واپایشی مدیریت برای اجرایی شدن تدابیر معظم له است. مطالعه حاضر برای اثبات این فرضیه که بین واپایش مدیریتی و اجرای تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در سازمان‌های امنیتی رابطه معناداری وجود دارد از نظریه واپایش استونر و فریمن و نظریه اجرای راهبرد فرد دیوید به عنوان چارچوب نظری تحقیق بهره گرفته است تا با انجام پژوهشی پیمایشی با استفاده از یک پرسشنامه محقق‌ساخته ۳۳ سؤالی به بررسی نظرات ۸۰ نفر از کارشناسان امنیتی بپردازد. نتیجه حاصل از بررسی داده‌ها با استفاده از آزمون آماری اسپیرمن این بود که بین واپایش مدیریتی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در سطح معنی‌داری ۹۹ درصد، همبستگی ۰/۷۶ برقرار است؛ به عبارتی رابطه بسیار خوب بین واپایش مدیریتی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) وجود دارد و به واسطه ارتباط مثبت دو متغیر، با افزایش واپایش در مولفه‌های تعیین استاندارد، انجام عملکرد، تشخیص انحراف و اقدامات اصلاحی می‌توان اجرای تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) را سرعت بخشید.

کلید واژه‌ها: تدبیر، مدیریت، واپایش، ارزیابی، نظارت، راهبرد

مقدمه

علم و هنر مدیریت ارزشمندترین توان یک سازمان در بهره‌گیری از نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین و مؤثرترین عنصر وجودی آن است که مهم‌ترین ارکان آن را برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی، هدایت و رهبری، واپایش و نظارت تشکیل می‌دهد.

برنامه‌ریزی ضمن ایجاد هماهنگی و تعامل جمعی بین اجزاء و افراد، موجب کاهش یا از بین رفتن فعالیت‌های تکراری، غیر ضروری و کج‌روی می‌شود. تصمیم‌گیری انتخاب یک راه از میان راه‌های مختلف به منظور حل مشکلات است و در حقیقت جوهر اصلی مدیریت است. سازماندهی فرایند تقسیم کار میان افراد و قسمت‌ها به‌منظور دستیابی به اهداف بوده و هدایت نیز تلاش مدیر برای ایجاد انگیزه و رغبت در زیردستان برای رسیدن به اهداف است؛ اهدافی که با ارزش‌های فرد و ارزش‌های حاکم بر مجموعه مرتبط است. واپایش آخرین وظیفه مدیر است که با دیگر وظایف ارتباط دارد و با اقدامات اصلاحی مجموعه امور تنظیم می‌شود.

از سوی دیگر در جهان پرشتاب امروز سازمان‌ها در تلاشند تا برای رسیدن به اهداف سازمانی و همچنین تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف و بهینه بهره برده و مزیت رقابتی جدیدی کسب کنند تا از خطرهای ناشی از دگرگونی‌های سریع محیطی در امان بمانند. یکی از انواع این سازمان‌ها سازمان‌های امنیتی به‌ویژه در جمهوری اسلامی ایران هستند که به علت ماهیت متغیر تهدیدات دشمنان جمهوری اسلامی ایران به مرجعی برای تعیین راهبرد سازمان نیاز تا ضمن اتخاذ رویکردهای مختلف در شرایط متغیر برنامه مناسبی برای پیشگیری از تهدیدات آینده داشته باشند. دارند.

یکی از مراجعی که به علت اشراف کامل بر عوامل موثر بر کشور آشنایی گسترده‌ای با نقاط ضعف و قوت سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های امنیتی داشته و می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات و مسائل باشند رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) هستند که در موارد مختلفی با بیان تدابیری گرانبها در حقیقت راهبرد آینده این سازمان‌ها را ترسیم و به آن‌ها در دستیابی به دورنمای ترسیم شده یاری می‌رسانند.

در حقیقت با واپایش مدیریتی در این سازمان‌ها می‌توان اطمینان یافت که بخش‌های مختلف به شیوه‌ای رضایت بخش در راستای تأمین هدف که همان اجرای تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) است گام برمی‌دارند و منابع به شیوه‌ای کارا مورد استفاده قرار گرفته و در نتیجه، امنیت با هزینه کمتری تأمین شود. در حقیقت هدف از نظارت و واپایش در اجرای تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌تواند اطمینان یافتن مسئولان و مدیران محترم سازمان‌های امنیتی از اجرای تدابیر، اطمینان یافتن از اجرای دقیق برنامه‌ها و طرح‌های مرتبط با تدابیر، ارزیابی و آگاهی از عملکرد کارکنان در راستای اجرای تدابیر، مشخص ساختن عوامل انحراف برنامه‌ها و طرح‌ها و اصلاح انحرافات از اهداف پیش‌بینی شده و کمک به برنامه‌ها و کارکنان برای تحقق تدابیر باشد.

پس از تعیین اهداف، تنظیم برنامه‌ها، طراحی ساختار، استخدام و آموزش افراد و ایجاد انگیزه در آن‌ها ممکن است هنوز کاستی‌هایی وجود داشته باشد. برای اطمینان از اینکه آیا کارها همان‌گونه که باید انجام شوند پیش می‌روند یا نه؟ باید عملکرد سازمان را واپایش و ارزیابی کرده و عملکرد واقعی باید با اهدافی که از قبل تعیین شده مطابقت داده شوند.

کنترل فراگرد مقایسه عملکرد واقعی با معیارها و انجام هر عمل اصلاحی لازم است. هدف از برقراری نظارت و کنترل اطمینان‌یابی از عملکرد درست مطابق با طرح‌ها است تا در مواقعی که عملکرد رضایت‌بخش نیست اقدامات اصلاحی صورت پذیرد و واپایش ابزاری برای تشخیص مسئله و انجام اقدام مناسب برای تصحیح وضعیت است.

سازمان‌های امنیتی را می‌توان از مهم‌ترین سازمان‌های واپایشی برشمرد که برای حرکت در مسیر تامین امنیت در کشور فعال بوده و می‌توانند نقش مهمی در اجرای تدابیر مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا داشته باشند اما اجرایی شدن این تدابیر که می‌توان آن‌ها را به‌مثابه راهبرد سازمان‌های امنیتی برشمرد ابتدا باید از خود این سازمان‌ها آغاز شود. اما اینکه این واپایش و نظارت چگونه می‌تواند بسترساز اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری باشد مسئله‌ای است که این تحقیق در پی پاسخگویی به آن خواهد بود.

اهمیت و ضرورت

بدون شک یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها در عصر کنونی استفاده موثر از منابع و ترکیب کارآمد آن برای اجرای راهبردهای سازمانی است. اما شناخت درست راهبردها نخستین گام برای ترکیب موفق آن با منابع سازمان‌هاست و چه بسا اگر این تدابیر ناشی از علم و اشراف بر فعالیت سازمان‌ها و شناخت نقاط ضعف و قوت و فرصت‌ها و تهدیدات آنان باشد اهمیتی بیش از منابع سازمان‌ها خواهد داشت. تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در حقیقت راهبردهایی هستند که برگرفته از اشراف ایشان و در راستای موفقیت‌های آتی سازمان‌هاست که در سازمان‌های امنیتی اهمیت دوچندانی می‌یابد چرا که این سازمان‌ها عهده‌دار مأموریت حفظ و صیانت از امنیت کشور و بسترساز فعالیت دیگر سازمان‌ها بوده و هرگونه قصور می‌تواند لطمات جبران‌ناپذیری بر امنیت کشور در پی داشته باشد.

در همین راستا تلاش مدیران و تصمیم‌گیران سازمان‌های امنیتی برای بهره‌گیری درست و به‌موقع از مجموع منابع، امکانات، فرصت‌ها، ظرفیت‌ها، سرمایه‌ها، نیروی انسانی و... برای تحقق اهداف و برنامه‌های امنیتی ابلاغی از سوی فرماندهی معظم کل قوا اهمیت زیادی دارد که در این راستا اعمال نقش واپایشی در این سازمان‌ها برای اجرای تدابیر مقام معظم رهبری ضروری به نظر می‌رسد.

این تحقیق با هدف بررسی اجرایی نمودن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در سازمانهای امنیتی به این سؤال پاسخ خواهد داد که چه رابطه‌ای بین واپایش مدیریتی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در این سازمانها وجود دارد؟ اما برای تعیین مسیر تحقیق، این فرضیه در نظر گرفته شده است که بین اجرای تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به عنوان راهبرد سازمانهای امنیتی و واپایش مدیریتی با مولفه‌های تعیین استاندارد، انجام عملکرد، تشخیص انحراف و اقدامات اصلاحی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد و می‌توان با افزایش اقدامات واپایشی در سازمانهای امنیتی، اجرایی نمودن تدابیر معظم‌له را تسهیل نمود.

روش تحقیق

از آنجایی که این تحقیق با استفاده از زمینه و بسترشناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده به بررسی رابطه بین نقش واپایش مدیریتی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری می‌پردازد از نظر نوع تحقیق کاربردی و از نظر داده‌ها کمی است. محقق در این تحقیق وضع موجود را بررسی کرده و به توصیف منظم و نظام‌مند وضعیت فعلی می‌پردازد و ویژگی‌ها و صفات آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می‌نماید از این‌رو این تحقیق از نظر روش توصیفی و از نظر شکل اجرا پیمایشی است که با استفاده از پرسشنامه به بررسی نظرات کارشناسان امنیتی می‌پردازد.

روش گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

۱. ادبیات نظری تحقیق با بهره‌گیری از منابع اطلاعاتی زیر صورت پذیرفته است:

الف) بانک‌های اطلاعاتی:

یکی از ابزارهای گردآوری اطلاعات در این تحقیق برای گردآوری ادبیات نظری تحقیق بهره‌گیری از بانک‌های اطلاعاتی همچون کتابخانه‌ها و دیگر بانک‌های الکترونیکی فارسی و انگلیسی است.

ب) پرسشنامه:

برای بررسی وضعیت جاری از یک پرسشنامه محقق ساخته با ۳۲ سؤال بسته استفاده شده است.

۲. تجزیه و تحلیل اطلاعات:

برای بررسی رابطه بین دو متغیر (واپایش مدیریتی و اجرایی تدابیر)، داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS بررسی و با استفاده از آزمون آماری اسپیرمن همبستگی بین دو متغیر سنجیده شده است.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

نمونه بخشی از جامعه تحت بررسی است که با روش از پیش تعیین شده انتخاب می‌شود به طوری که به کمک آن می‌توان استنباط‌هایی درباره کل جامعه انجام داد اما از آنجایی که حجم جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان سازمان‌های امنیتی (حدود ۸۰ نفر) کم است نمونه‌گیری به صورت تمام‌شمار خواهد بود.

تدابیر مقام معظم رهبری؛ راهبرد سازمان‌های امنیتی

تدبیر از ریشه «دبر» گرفته شده و به مفهوم اندیشیدن در پشت و ماورای امور است. راغب اصفهانی که لغت‌شناس معروفی است درباره معنای تدبیر و تدبیر نوشته است: «التدبیر التکفیر فی دبر الامور» و «التدبیر التفکر فی دبر الامور» تفکیر یعنی ذهن را ورزش دادن برای فکر کردن، اما تفکر به معنای خود فکر کردن است درباره چیزی که انسان می‌تواند به آن برسد. معنای تدبیر را فکر کردن و حالت تفکر داشتن در عاقبت امور می‌دانند که احادیث مختلفی در خصوص آن آمده است:

امام علی (ع) فرمود: «ای مردم در دنیایی که تدبیری در آن نباشد، خیری نیست» (مجلسی، ۱۴۰۳ ه.ق، ج ۷۰، ص ۳۰۷).

امام صادق (ع) فرمود: «مومن، نیکوکار، کم‌هزینه و نیکوتدبیر برای زندگی است و از یک سوراخ دوبار گزیده نمی‌شود (اشتباهی را دو بار تکرار نمی‌کند)» (حر عاملی، ۱۴۱۴ ه.ق، ج ۱۵، ص ۱۹۳).

امام علی (ع) در جایی دیگر فرموده‌اند: «بقای مناصب و دولت‌ها (به واسطه) (برنامه‌ریزی و) و چاره‌اندیشی در امور است» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۹، ج ۳، ص ۱۳۳۴).

از سوی دیگر راهبرد از جمله مفاهیمی است که تعاریف متعددی برای آن ارائه شده است:

- ۱- حلقه اتصال منابع و فعالیت‌های سازمان با محیط اطراف و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها در محیط و حوزه مأموریت سازمان و تطبیق منابع و مهارت‌های سازمان با آن‌ها.
- ۲- افزایش منابع و مزیت‌های سازمانی به منظور ایجاد فرصت در محیط.
- ۳- جهت‌گیری و محدوده فعالیت‌های یک سازمان در درازمدت از طریق سازماندهی منابع با مد نظر قرار دادن محیط متغیر و غیر قابل پیش‌بینی سازمان به منظور برآورده ساختن توقعات ذی‌نفعان در یک محیط رقابتی.

۴- روش‌هایی که اهداف بلندمدت از طریق آن‌ها محقق می‌شود.

۵- راه رسیدن به اهداف (فرد، ۱۳۸۱: ۵۹).

۶- ترسیم اهداف، شناخت امکانات و ارائه بهترین شیوه اجرا.

۷- چگونگی اتخاذ تصمیماتی که بر عملکرد بلند سازمان اثر می‌گذارد.

۸ - مجموعه روش‌ها و تصمیماتی که یک سازمان برای کسب مزیت رقابتی اتخاذ می‌کند تا بتواند در مقایسه با رقبا ارزش بیشتری برای مخاطبان ایجاد و عرضه نماید (پیروز، ۱۳۸۷: ۷۷).

۹ - تمرکز اصلی به درون سازمان و منابع آن و تاکید بر نقاط قوت و ضعف و سعی در رسیدن به آرمان‌ها با استفاده از توان داخلی (منیتزبرگ، ۱۳۸۴: ۹۴).

همان‌طور که در تعاریف مختلف راهبرد و مفهوم تدبیر به آن اشاره شده است می‌توان تدبیر را گامی در راستای نیل به راهبردهای سازمان دانست و چه بسا اگر این تدابیر در برگیرنده تمام شاخص‌های راهبرد باشد حتی در مواردی می‌توان آن را معادل راهبرد یک سازمان دانست. از آنجا که تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) ناشی از شناخت کامل ایشان از سازمان‌هاست می‌توان این تدابیر را به عنوان راهبرد سازمان‌ها دانست به ویژه سازمان‌های امنیتی نیروهای مسلح که تحت فرماندهی ایشان فعالیت‌های خود را انجام می‌دهند.

مدیریت^۱

مدیریت فرآیند به‌کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و واپایش است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۸۳: ۷).

در تعریف دیگری مدیریت شامل برنامه‌ریزی فعالیت‌ها، سازماندهی ساختار داخلی و واپایش فعالیت‌هاست (فردریک کاونتری، ۱۳۸۳: ۴۵۷) و یکی از وظایف اصلی مدیر واپایش و نظارت است. جامع‌ترین تعریفی که از مدیریت در دهه‌های اخیر مطرح شده «کشف استعدادها و فرآیند تجهیز، تنظیم و هدایت نیروها در جهت اهداف سازمانی است». در این تعریف، هدف از مدیریت، رسیدن به اهداف سازمان است (اسلامی، ۱۳۶۶: ۴).

هر چند در تعاریف مختلف وظایف اصلی مدیریت به طور مستقل مطرح شده است ولی باید یادآوری شود که میان آن‌ها تعامل وجود دارد و بر یکدیگر اثری متقابل دارند. همچنین تأثیر نظام ارزشی حاکم بر سازمان در این وظایف و در مجموع مدیریت انکارناپذیر است (توکلی، ۱۳۸۵: ۱۸) و اگر نتیجه تعامل سازمان با جامعه مدیریت و تصمیم‌گیری بر اساس ارزش‌ها، روحیات، باورها و اعتقادات حاکم بر جامعه منطبق بر ارزش‌های مورد نظر مدیران باشد این نوع مدیریت را مدیریت ارزشی می‌گویند. در این نوع مدیریت ارزش‌های جاری در بطن جامعه مبنای مدیر برای استفاده و به‌کارگیری در تصمیمات اخذشده است تا تمام افراد جامعه آن را به‌عنوان ارزش و رفتار مبتنی بر ارزش بپذیرند. در مدیریت ارزشی تاکید اصلی بر توسعه، حفظ و تضمین این ارزش‌هاست (اعتصامی و فاضلی کبری، ۱۳۸۸: ۱۱۴).

اما در هر شکلی از مدیریت یکی از ابعاد اصلی واپایش است؛ واپیشتی که گاهی بر جنبه درونی آن تاکید می‌شود و گاه بر جنبه بیرونی آن ولی هدف آن خارج نشدن سازمان از مسیر فعالیت تعریف شده است. در این تحقیق به واسطه بررسی کارویژه‌های سازمان‌های امنیتی بیشتر بر واپایش بیرونی تاکید می‌شود.

واپایش ۱

سازمان بدون وجود یک سامانه موثر واپایش در تحقق مأموریت‌های خود موفق نیست و نمی‌تواند از منابع خود به‌درستی استفاده کند. واپایش هم قدم نهایی مدیریت تلقی می‌شود و هم قدم آغازین آن زیرا پس از واپایش ممکن است تغییرات یا اصطلاحاتی در هدف‌ها، برنامه‌ها، ساختار، خط مشی و رویه‌های سازمان صورت گیرد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مدیریت مناسب نیازمند واپایش موثر است. مهم‌ترین مسئله‌ای که وجود واپایش را ضروری می‌سازد آن است که پیش‌بینی‌ها و برنامه‌های عملیاتی در سازمان همواره با درصدی از خطا همراهند و برای رفع این خطاها و اصلاح عملیات، واپایش تنها راه مقذور است. محیط متغیر و دگرگون سازمان دلیلی دیگر بر ضرورت واپایش است. سازمان برای بقا خود باید از تغییرات محیطی آگاه شود و هماهنگی‌های لازم را با آن به‌عمل آورد و واپایش وسیله این آگاهی است. تعاریف مختلفی از واپایش ارائه شده است که اگرچه از نظر لفظی ممکن است متفاوت باشند اما از نظر مفهوم و معنی یکسان و مشابه‌اند. «دسلر» در تعریف واپایش می‌گوید: «واپایش یعنی تعیین استاندارد، مقایسه عملکرد واقعی با استاندارد و سپس انجام اقدامات در صورت لزوم» همچنین از نظر «استونر» و «ویمن» واپایش فعالیتی است که ضمن آن نتایج مورد انتظار در قالب استانداردهای عملیات معین می‌شوند، سامانه دریافت اطلاعاتی طراحی می‌شود، عملیات پیش‌بینی نشده و انجام شده با هم مقایسه می‌گردند، اختلافات مشاهده و ارزیابی‌شده و میزان اهمیت آن‌ها مشخص می‌شود و سرانجام، اصلاحات لازم برای تحقق هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان انجام می‌گردد. در واقع چنانچه که از این تعاریف استنباط می‌شود این است که واپایش نوعی مقایسه و تطبیق است بین آنچه هست و آنچه باید باشد؛ به‌عبارتی واپایش فعالیتی است که باید‌ها را تا هست‌ها، مطلوب را با موجودها و پیش‌بینی‌ها را با عملکردها مقایسه می‌کند و تصویری واضح از اختلاف یا تشابه بین این دو گروه از عوامل در اختیار مدیر قرار می‌دهد (عباس‌زادگان و رضایی‌زاده، ۱۳۸۸: ۸۰، ۷۹).

واپایش توجه به نتایج کار و پیگیری برای مقایسه فعالیت‌های انجام شده با برنامه‌ها و اعمال اصلاحات مقتضی در مواردی است که از انتظارات انحرافی صورت گرفته است (نبوی، ۱۳۸۵: ۲۰۷) که از جنبه‌های خاص فکری و معنوی ضامن حرکت سازمان در مسیر اهداف تعیین شده و بقا و تعامل آن است (خدمتی و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۶). واپایش هم قدم نهایی مدیریت تلقی می‌شود و هم قدم آغازین آن زیرا به دنبال آن

ممکن است تغییرات یا اصلاحات در هدف‌ها، برنامه‌ها، ساخت و تشکیلات و خط‌مشی‌ها و روبه‌های سازمان صورت پذیرد (عباس‌نژاد، ۱۳۸۲: ۱۰۸) و چهار رکن اصلی دارد که عبارتند از:

۱. تعیین استانداردهایی از عملکرد
۲. شیوه‌ای برای اندازه‌گیری عملکردهای جاری
۳. مقایسه عملکردها با استانداردهای مشخص
۴. سرانجام اگر انحرافی مشاهده شد، انجام اقدامات اصلاحی (استوفر، ۱۳۷۵: ۲۱).

اما در سطوح مختلفی می‌توان این واپایش را اعمال نمود که یکی از سطوح اصلی که ارتباط زیادی با روند فعالیت سازمان‌ها دارد واپایش راهبردی است. واپایش راهبردی شامل ارزیابی و واپایش مستمر فرآیند تدوین، انتخاب و اجرای راهبردهای سازمان است و برای دستیابی به اهداف بلندمدت با توجه به محدودیت‌های پیش‌بینی شده منابع تمرکز دارد. با توجه به تأثیری که مدیریت راهبردی با تعیین سمت و سوی راهبردی سازمان بر حیات، رشد و توفیق آن می‌گذارد اهمیت و جایگاه بالای واپایش راهبردی کاملاً آشکار می‌شود. وظیفه اصلی واپایش راهبردی ایجاد اطمینان برای مدیران عالی در رابطه با صحت سمت و سوی راهبردی انتخابی سازمان، پیگیری اهداف راهبردی فعلی و تعیین فرصت‌های راهبردی آتی سازمان است. پیرس و رایبسون واپایش راهبردی را شامل چهار نوع زیر می‌دانند:

۱. **واپایش مفروضات**^۱: واپایش و بررسی نظام‌مند و مستمر اعتبار شرایط و پیش‌فرض‌های پایه برنامه‌ریزی را به عهده دارد.
۲. **واپایش اجرایی**^۲: ارزیابی فرآیند اجرای راهبردها با هدف شناسایی ضرورت تغییر راهبردهای اصلی بر عهده این جزء است.
۳. **نظارت راهبردی**^۳: واپایش عوامل درونی و بیرونی موسسه را که برای راهبرد تهدیدکننده هستند بر عهده دارد.
۴. **واپایش هوشیار ویژه**^۴: بررسی اثرات حوادث و رویدادهای اتفاقی و غیرمنتظره بر راهبرد را به عهده دارد (Pearce, 1988: 406-410)

اما واپایش در دیگر حوزه‌های علمی نیز تعریف شده است؛ در جامعه‌شناسی طبق نظریات واپایش، انحراف زمانی به وجود می‌آید که واپایش اجتماعی تضعیف شده و شکسته می‌شوند، زمانی که واپایش قوی است انحراف روی نمی‌دهد (reid, 2000: 162)، تئوری‌های واپایش مدعی‌اند که همه افراد پتانسیل کج‌روی

1. Premise control
2. Implementation control
3. Strategic surveillance
4. Special alert control

را دارند مگر اینکه دیگران آن‌ها را در مسیر ترک آن هدایت کنند. به علاوه در تبیین‌های واپایش ادعا می‌شود که برخی افراد هیچ‌گاه با دیگرانی که قادرند این نقش مهم را در زمینه واپایش رفتار آنان ایفا نمایند پیوندی برقرار نمی‌کنند و بنابراین واپایش‌های لازم برای مهار رفتارهای ضد اجتماعی را در خود درونی نمی‌سازند (عباس‌زاده و دیگران، بهار ۱۳۹۰: ۸۹).

اما واپایش در هر سطح و حوزه‌ای که تعریف شود ویژگی‌هایی دارد که نقش مهمی در واپایش موثر دارند. این ویژگی‌ها عبارتند از:

- | | |
|--------------------------|---|
| ۱- دقت | ۲- به‌موقع بودن |
| ۳- معقول و قابل درک بودن | ۴- مقرون به صرفه بودن |
| ۵- انجام در نقاط راهبردی | ۶- عینی بودن |
| ۷- انعطاف‌پذیری | ۸- قابلیت انطباق با تفاوت‌های فردی |
| ۹- ویژگی کشف‌کنندگی | ۱۰- تناسب با پست سازمانی |
| ۱۱- مبتنی بر هدف بودن | ۱۲- تجدید نظر در سامانه واپایش (رضایان، ۱۳۶۹: ۲۴۵). |

انواع واپایش

فرایند واپایش عبارت است از تنظیم کلی فعالیت‌های سازمان که عملکرد واقعی آن با معیارها و اهداف از پیش تعیین شده مطابق باشد. واپایش شامل انواعی مانند واپایش پیش‌نگر، واپایش حین عمل و واپایش بعد از عمل است. به‌منظور واپایش فعالیت‌ها باید برای هر فعالیت معیار مشخص شود. سپس باید نتیجه هر کار با معیار مربوط به آن مقایسه گردد و در صورت مشاهده انحراف، اقدامات اصلاحی لازم انجام شود (توکلی، ۱۳۸۵: ۱۸).

(۱) واپایش پیش‌نگر یا بازدارنده^۲

در واپایش پیش‌نگر یا بازدارنده، واپایش‌کننده با استفاده از اطلاعات و پیش‌بینی‌ها برای رفع انحراف از استانداردها، پیش از انجام عملیات، چاره‌می‌اندیشد و کار لازم را برای جلوگیری از بروز آن‌ها انجام می‌دهد. این نوع واپایش با استفاده از داده‌ها^۳ انجام می‌شود و پیش از انجام کار و تحقیق نتیجه اصلاح صورت و می‌کوشد از بروز انحرافات در گردش کار سازمان جلوگیری کند. از اموری که به واپایش پیش از عمل

1. STANDARD
۱. PREVENTIVE CONTROL
۲. INPUT

کمک می‌کند خط مشی‌ها و دستورالعمل‌های سازمان است. برای مثال مقررات استخدامی که منجر به گزینش فرد شایسته می‌شود از واپایش‌های پیش‌نگر است (توکلی، ۱۳۸۵: ۱۸۷).

(۲) واپایش حین عمل^۱

این واپایش همگام عملیات صورت می‌گیرد و برای اطمینان از اینکه هدف‌ها پیگیری و برنامه طبق موازین پیش بینی شده اجرا می‌شود ناظر به عملیات جاری سازمان است.

(۳) واپایش پس از عمل^۲

در واپایش پس از عمل، پس از انجام عملیات، نتایج فعالیت‌ها ارزیابی و انحراف از استانداردها روشن می‌شود و اقدامات اصلاحی برای فعالیت‌های آینده انجام می‌پذیرد و اگر در مقایسه فعالیت‌ها و استانداردها انحرافی کشف نشود، عملیات ادامه می‌یابد. در حقیقت، واپایش پس از عمل همان سازوکار بازخورد است که با استفاده از ستاده‌ها و سنجش آن‌ها انحراف مشخص می‌شود و اقدامات اصلاحی برای آینده انجام می‌گیرد. در این نوع واپایش بر اطلاعات حاصل از نتایج نهایی کار و فعالیت سازمانی مبتنی است و به این منظور صورت می‌گیرد که انحرافات احتمالی را پس از وقوع تشخیص داده اصلاح کند (علاقه‌بند، ۱۳۷۷: ۳۳). در یک جمع‌بندی می‌توان گفت واپایش پیش‌نگر بر پیش‌بینی‌ها متکی است، واپایش پس از عمل بر اطلاعات و اخبار به‌دست‌آمده از نتایج عملیات و واپایش حین عمل مجریان را از راهنمایی و تذکر خویشت بهره‌مند می‌کنند (توکلی، ۱۳۸۵: ۱۸۷). اما انجام واپایش مناسب نیازمند ارزیابی عملکرد سازمان است تا بتوان به بهره‌گیری از اطلاعات و نتایج به‌دست آمده واپایش موثری را طراحی نمود.

ارزیابی

در فراگرد واپایش ارزیابی اقدام پیچیده‌ای است که به جستجوی عوامل مربوط به عملکرد و اثربخشی طرح و پروژه‌ها می‌پردازد تا انجام‌پذیری آن را تشخیص دهد و راه حل مشکلات اجرایی را بیابد و پروژه‌ها و طرح‌های مفیدتری را برای آینده پیش‌بینی کند (کیاکجوری، ۱۳۶۶: ۶۷).

به‌دلیل رابطه مستقیم ارزیابی و واپایش با بقاء و حیات یک سامانه لازم است ارزیابی عملکرد هم در بعد سازمانی و هم فردی به‌صورت جدی دنبال شود (طبرسا، ۱۳۷۸: ۲). ارزیابی عملکرد به‌عنوان یکی از مؤثرترین ابزارهای شناخت قابلیت‌های سازمانی و واپایش فرایند کاری می‌تواند با برجسته ساختن زمینه‌های قابل بهبود و تهدیدها، قوت‌ها و فرصت‌ها زمینه را برای بهبود و اصلاح روندهای موجود و تعالی فردی و سازمانی فراهم سازد. ضمن اینکه سنجش عملکرد به‌عنوان یک بخش منسجم از چرخه

۳. STEERING CONTROL

۴. FEED BACK

برنامه‌ریزی و واپایش و همچنین ابزاری برای آگاهی از میزان مطلوبیت عملکرد و تأثیر آن می‌تواند به‌عنوان فرایند کمی‌سازی اثربخشی و کارایی اقدام‌ها یا فعالیت‌ها مورد توجه قرار گیرد (محمدی و دیگران، ۱۳۸۶: ۹۴). ارزیابی عملکرد یکی از کارکردهای اصلی مدیریت منابع انسانی است تا جایی که به‌عنوان یک درون داد یا مؤلفه اصلی از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی معرفی شده است. «کسیو» (۱۹۹۸) ارزیابی عملکرد را بررسی قوت‌ها و ضعف‌های مرتبط با کار یک فرد یا یک گروه در یک سازمان می‌داند (عباس‌پور، ۱۳۸۷: ۲۱۴). «ارزیابی عملکرد» ابزار «نظارت» به شمار آمده و واپایش مقایسه عملکرد فعلی با معیارها، اهداف یا سطوح مورد انتظار اجرایی و اتخاذ اقدامات ضروری تصحیح‌گر است (Bounds, Dobbind & Fowler, 1995: 8). واپایش فراگرد ارزشیابی عملکرد فردی و سازمانی است (علاقه‌بند، ۱۳۷۴: ۱۰۶) و اطمینان از این موضوع است که فعالیت‌ها اهداف برنامه‌ریزی شده را محقق ساخته و به تصحیح انحرافات عمده منجر شود (Halloran & Benton, 1987: 34).

در ارزیابی عملکرد مهم‌ترین سؤالات اساسی در مورد سازمان‌ها به شرح زیر است:

- آیا سازمان توانسته انتظارات جامعه و بهره‌برداران خود را برآورده ساخته و به نقش خود به نحو مطلوب عمل کند یا عملکرد ضعیفی داشته باشد؟
- مهم‌ترین ضعف‌ها و برتری‌های عملکردی سازمان در چه زمینه‌هایی بوده است؟ دلایل اصلی موفقیت یا عدم موفقیت سازمان چه بوده است؟
- چگونه می‌توان کیفیت عملکردهای سازمان و به‌دنبال آن کارایی، اثربخشی، پاسخگویی و رضایت عمومی از سازمان را افزایش داد؟ (شیخ‌زاده، تابستان ۱۳۸۸: ۱۳۵).

مبانی نظری تحقیق

نظریات مختلفی در خصوص واپایش ارائه شده است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۱) نظریه روبرت آنتونی^۱

واپایش مدیریت توسط آنتونی (۱۹۶۵) به‌عنوان فرایندی تعریف می‌شود که مدیریت را از انجام اثربخش و کارآمد راهبردها مطمئن می‌سازد. وی واپایش عملیات را به‌عنوان فرایند حصول اطمینان از انجام وظایف خاص به‌صورت کارآمد و اثربخش تعریف می‌کند. آنتونی خاطر نشان می‌کند که این سه فرایند نباید توسط مرزهای مشخصی از یکدیگر جدا شوند، زیرا هر یک روی بقیه سایه انداخته‌اند. با وجود این، وی چنین استدلال می‌کند که برنامه‌ریزی راهبردی راهنمایی را برای واپایش مدیریت و به همین ترتیب واپایش مدیریت، راهنمایی را برای واپایش عملیاتی فراهم می‌کند (مورتن و گوشل، ۱۳۹۰: ۲۶).

۲) نظریه پاره تو

این اصل که به اصل بیست هشتاد یا اصل ABC نیز معروف است در پی این هدف است که در فرصت‌های کوتاه و با وجود نیروهای واپاشی اندک و امکانات مادی محدود چگونه می‌توان به قدر مطلوب واپایش ناقل آمد. هدف مزبور نشان از اهمیت اصل پاره تو در نهادهای نظارتی دارد و نقاط کلیدی و راهبردی واپایش را نشان می‌دهد. بر اساس اصل پاره تو، سامانه‌های واپاشی به سبب وجود مضایقی از قبیل کمبود فرصت، مقصورات محدود مادی و انسانی باید ترجیح دهند حوزه‌ای را واپایش بیشتری و دقیق‌تر بنمایند که بودجه و امکانات بیشتر را به خود اختصاص داده است (جوادی و مهدی زاده، بهار ۱۳۸۰: ۱۱۶-۱۱۷).

پیش فرض اصل پاره تو فی‌الواقع به «اصل عدم توزیع یکنواخت پدیده‌ها» معطوف می‌گردد. توزیع تمام پدیده‌های جهان و طبیعت به گونه هرمی است. در تئوری مادر میزان انحراف هر پدیده تحت واپایش قرار می‌گرفت، لیکن در این اصل ابتدا در پی پاسخگویی به این سؤال هستیم که توزیع و نمودار موضوع نظارت چگونه است تا مأموریت واپایش را با عواید بیشتری به انجام برسانیم (جوادی و مهدی زاده، بهار ۱۳۸۰: ۱۱۷).

۳) نظریه واپایش استونر و فریمن

به‌طور کلی فرایند واپایش استونر و فریمن که به تئوری مادر (الگوی عمومی واپایش) نیز معروف است از چهار مرحله تشکیل می‌شود:

الف) تعیین معیار یا استاندارد

ب) سنجش عملکرد

ج) تشخیص انحرافات

د) انجام اقدامات اصلاحی (رضایان، ۱۳۶۹: ۲۳۹).

۴) نظریه هیرشی

هیرشی^۱ از جمله نظریه‌پردازانی است که هم واپایش بیرونی و هم واپایش درونی را مورد توجه قرار می‌دهد. هیرشی با الهام از دورکیم معتقد است که رفتار انحرافی نتیجه ضعف پیوندهای فرد با جامعه عادی است. در نظریه هیرشی چهار عنصر برای پیوند فرد با جامعه یا دیگران عادی دیده شده است؛ اول وابستگی^۲ یا تعلق خاطر که حساسیت و علاقه خود به دیگران است (Siegel, 2003: 229). دومین عامل

1. Hirshi, T

2. Attachment

تعهد^۱ است که شامل میزان زمان، انرژی و تلاشی است که فرد در مسیر کنش‌های مرسوم صرف می‌کند. عامل سوم، مشارکت^۲ است که بیانگر میزان درگیری و مشارکت فرد در نقش‌ها و فعالیت‌های اجتماعی است و عامل چهارم اعتقاد^۳ به معنی میزان درونی کردن هنجارهای اجتماعی است.

چارچوب نظری

از آنجا که نظریه استونر و فریمن نسبت به نظریه روبرت آنتونی کامل‌تر بوده، نسبت به نظریه پاره‌تو عمومیت بیشتری داشته و نسبت به نظریه هیرشی فقط به یک حوزه (جامعه‌شناسی) نمی‌پردازد و به‌عنوان نظریه مادر در واپایش مورد استفاده قرار گرفته و قابلیت بهره‌گیری در ابعاد مختلف همچون مدیریت نیروی انسانی را دارد چارچوب نظری این تحقیق را تشکیل می‌دهد.

مراحل فرایند واپایش استونر و فریمن عبارتند از:

الف) تعیین استاندارد یا معیار

کمال مطلوب این است که هدف‌هایی که در فرایند برنامه‌ریزی تعیین می‌شوند کاملاً دقیق و مشخص باشند تا بتوان آن‌ها را در زمان مقرر سنجید یا اندازه‌گیری کرد (استونر و فریمن، ۱۳۷۵: ۲۵۸). همان‌طور که بیان شد واپایش نیازمند تعیین استانداردهایی برای مقایسه است. تقسیم‌بندی‌های متفاوتی را از استانداردها به عمل آورده‌اند؛ در یکی از تقسیم‌بندی‌ها استانداردها بر اساس نوع سنجشی که انجام می‌گیرد به دو طبقه کمی و کیفی تقسیم می‌شوند. در تقسیم‌بندی دیگر استانداردها به‌صورت فیزیکی یا مادی و غیر مادی طبقه‌بندی شده‌اند (الوانی، ۱۳۷۸: ۱۲۴).

به سه نوع تقسیم‌بندی به اختصار در زیر اشاره می‌شود:

- ۱) استانداردهای کمی: مانند استانداردهای زمان، هزینه، درآمد، سرمایه‌گذاری، برنامه
- ۲) استانداردهای کیفی: که بر کیفیت تولیدات یا خدمات نظر دارد و مطلوبیت آن‌ها را تعیین می‌کند.
- ۳) استانداردهای مختلط: که ترکیبی از استانداردهای کمی و کیفی است و به وسیله آن می‌توان خدمات یا تولیدات مورد نظر را از جنبه‌های کمی و کیفی مورد بررسی و واپایش قرار داد (رضاییان، ۱۳۶۹: ۲۴۰).

ب) سنجش عملکرد

مانند سایر جنبه‌های واپایش این یک فرایند مستمر، دائمی و تکراری است که تکرار سنجش یا دفعات اندازه‌گیری به نوع فعالیت مورد نظر بستگی دارد. در صورتی که عملکرد واقعی با استانداردهای از پیش

1. Commitment
2. Involvement
3. belief

تعیین شده مقایسه شود حدود انحراف مشخص می‌شود. بدیهی است که اندازه‌گیری عملکرد باید به گونه‌ای روشن، تعریف و به سهولت قابل تشخیص باشد.

ج) تشخیص انحرافات از طریق عملکرد با استاندارد

این مرحله تا حد زیادی در فرایند واپایش آسان‌ترین است. در دو مرحله اول، مسایل پیچیده تا حد زیادی حل می‌شوند ولی اینک باید نتایج بدست آمده را با هدف‌های مورد نظر یا استانداردهای از پیش تعیین شده مقایسه کرد. اگر عملکرد با استانداردها مطابقت نماید مدیر چنین می‌اندیشد که همه چیز تحت واپایش است. در این صورت نباید در فعالیت‌های سازمان هیچ نوع اقدام موثر یا دخالتی بنماید (استونر، ۱۳۷۵: ۲۵۹).

د) انجام اقدامات اصلاحی

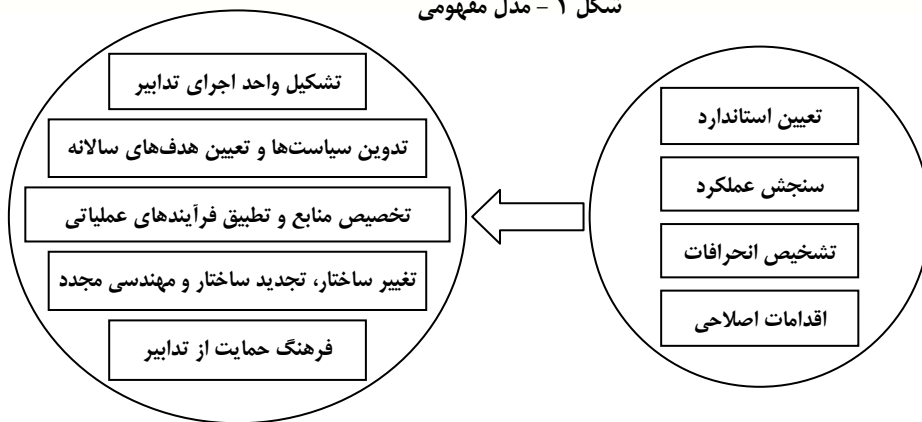
اگر عملکرد کمتر از استاندارد تعیین شده باشد و تجزیه و تحلیل امور نشان دهد که باید دست به اقداماتی زد، این مرحله الزامی می‌گردد یعنی باید اقدامات اصلاحی را به عمل آورد. امکان دارد اقدام اصلاحی نیازمند تغییر در یک یا چند فعالیت سازمان باشد یا سازمان مجبور شود که در استانداردهای از پیش تعیین شده تجدید نظر نماید (استونر، ۱۳۷۵: ۲۵۹).

اغلب نظریه‌پردازان در حوزه مدیریت راهبردی بر عوامل تقریباً مشابهی برای اجرای موفقیت‌آمیز راهبردها تاکید دارند برای نمونه «آکر» در بحث اجرای راهبردها بر چهار عامل کلیدی ساختار، سیستم‌ها، افراد و فرهنگ تاکید دارد (آکر، ۱۳۸۵). «برایسون» در بحث اجرای راهبردها در سطوح مختلف سازمانی مقولاتی مانند مسایل انسانی، فرآیندی، ساختاری و همچنین نهادی کردن راهبرد برای اجرای موفق راهبردها را مطرح می‌کند (برایسون، ۱۳۸۳). «فرد دیوید» نیز در بخش اجرای راهبردها به عواملی چون تعیین هدف‌های سالانه، تدوین سیاست‌ها، تخصیص منابع، تغییر ساختار و تجدید ساختار و مهندسی مجدد، تجدیدنظر در پاداش و برنامه‌های انگیزشی، کاهش مقاومت در برابر تغییر، فقدان مدیران در برابر راهبرد، تقویت فرهنگ پشتیبانی از راهبرد، تطبیق فرآیندهای تولیدی و عملیاتی، تشکیل واحد منابع انسانی اثربخش برای اجرای موفقیت‌آمیز راهبردها اشاره می‌کند (دیوید، ۱۳۸۴) که در این تحقیق نظریه فرد دیوید که با کارویژه‌های اداره امنیت داخلی به‌عنوان یک جایگاه نظارتی و واپایشی نزدیکی بیشتری دارد چارچوب نظری اجرای راهبرد را تشکیل می‌دهد.

جدول ۱- اعتبار و روایی سؤالات پرسشنامه

نوع تغییر	نام متغیر	مولفه‌های هر متغیر	گویه تشکیل‌دهنده	آلفا متغیر کلی (روایی)	اعتبار (سازه)
متغیر مستقل	واپاید ش	تعیین استاندارد	هدف دقیق و مشخص	$\alpha = 0/90$	KMO = 0/79 Sig = 0/00
			بیان هدف با کلمات سنجیده و دقیق		
			تعیین استانداردهای زمانی		
			تعاریف عملیاتی تدابیر		
			مصادیق رفتاری دقیق برای تدابیر		
		سنجش عملکرد	تدوین برنامه روشن برای تدابیر	$\alpha = 0/89$	KMO = 0/69 Sig = 0/00
			قابل تشخیص بودن سطح اجرای تدابیر		
			قابل استناد بودن سطح اجرای تدابیر		
			انجام تدابیر در زمان مشخص		
			هماهنگی قسمتهای مختلف برای اجرای تدابیر		
		تشخیص انحرافات از طریق عملکرد با استاندارد	اجرای واقعی تدابیر	$\alpha = 0/75$	KMO = 0/73 Sig = 0/00
			انجام تدابیر در زمان مناسب (به موقع)		
			جدیت در پیگیری تدابیر		
			انجام تدابیر در زمان تعیین شده		
			اجرای تدابیر طبق برنامه مشخص		
انجام اقدامات اصلاحی	میزان ایهام در اجرای تدابیر	$\alpha = 0/94$	KMO = 0/85 Sig = 0/00		
	اجرایی نشدن تدابیر				
	مدنظر قرار نگرفتن اهداف				
	استفاده از تجربیات قسمتهای دیگر				
	توجه به موانع اجرای سال‌های قبل				
متغیر وابسته	اجرایی نمودن تدابیر مقام معظم رهبری روحیه بیگانه‌ستیزی روحیه مشارکت مردمی تبعیت از ولایت فقیه	تعیین هدف‌های سالانه تدوین سیاست‌ها تخصیص منابع تغییر ساختار، تجدید ساختار و مهندسی مجدد برنامه‌های انگیزشی ایجاد فرهنگ حمایت از تدابیر تطبیق فرآیندهای عملیاتی با تدابیر تشکیل واحد اجرای موفقیت آمیز تدابیر	$\alpha = 0/94$	KMO = 0/84 Sig = 0/00	
					برطرف شدن نواقص برنامه‌ها
					اصلاح تعاریف عملیاتی ناکارآمد
					پاسخ به نکات مهم

شکل ۱ - مدل مفهومی



تجزیه و تحلیل

الف) سؤالات زمینه‌ای تحقیق

از بررسی داده‌های حاصل از پرسشنامه در خصوص ویژگی‌های زمینه‌ای جامعه آماری مشخص شد که ۳۲/۱ درصد از پاسخ دهندگان بین ۲۵ تا ۳۵، ۵۰/۹ درصد پاسخ دهندگان بین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۹/۴ درصد بین ۴۶ تا ۵۵ سال دارند و ۵/۷ درصد هم پاسخی به این سؤال نداده‌اند. از نظر مدرک تحصیلی ۳۰/۲ درصد پاسخ دهندگان مدرک کاردانی، ۵۶/۶ درصد مدرک کارشناسی، ۵/۷ درصد مدرک کارشناسی ارشد داشته و ۵/۷ درصد نیز به این سؤال پاسخی نداده‌اند. اما از نظر سابقه مدیریت پاسخ دهندگان، ۴۳/۴ درصد زیر ۷ سال، ۱۵/۱ درصد بین ۸ تا ۱۵ سال، ۳/۸ درصد بین ۱۶ تا ۲۳ سال سابقه مدیریت داشته و ۳۵/۸ درصد نیز پاسخی به این سؤال نداده‌اند.

ب) روابط متغیرها

با توجه به تعاریف فرضیه H_0 (بین واپایش مدیریتی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) رابطه‌ای وجود ندارد) و H_1 (بین واپایش مدیریتی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) رابطه‌ای وجود دارد) نتیجه حاصل از بررسی ارتباط دو متغیر واپایش مدیریتی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با استفاده از آزمون آماری اسپیرمن به شرح زیر است:

الف) سطح معناداری نشان می‌دهد که با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان ادعا نمود رابطه بین واپایش مدیریتی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) معنادار است به بیان دیگر فرض H_0 رد و فرض H_1 تایید می‌شود.

ب) شدت رابطه (۰/۷۶) نشان می‌دهد که رابطه بسیار خوب بین واپایش مدیریتی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) وجود دارد.
 ج) از آنجایی که جهت رابطه مثبت است با افزایش واپایش مدیریتی میزان اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) افزایش خواهد یافت.

Correlations

			TADBIR2	CONTROL2
Spearman's rho	TADBIR2	Correlation Coefficient	1.000	.764(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	75	67
	CONTROL2	Correlation Coefficient	.764(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	67	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه می‌توان دریافت که با تعیین استاندارد، انجام عملکرد، تشخیص انحراف و اقدامات اصلاحی در تعیین هدف‌های سالانه، تدوین سیاستها، تخصیص منابع، تغییر ساختار، تجدید ساختار و مهندسی مجدد در سازمانهای امنیتی متناسب با تدابیر مقام معظم رهبری می‌توان اجرایی شدن تدابیر معظم‌له را انتظار داشت.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

تحقیق حاضر به بررسی رابطه واپایش مدیریتی در سازمانهای امنیتی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در آنها می‌پردازد و نگاهی راهبردی به تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) دارد، از آن رو اوامر ایشان را در قالب راهبرد در نظر گرفته و نظریه اجرای راهبرد فرد دیوید را به‌عنوان چارچوب نظری در نظر می‌گیرد. با بررسی رابطه واپایش در قالب نظریه واپایش استونر و فریمن و اجرایی شدن تدابیر این نتیجه حاصل شد که بین اعمال واپایش مدیریتی در چهار محور تعیین استاندارد، سنجش عملکرد، تشخیص انحرافات از طریق عملکرد با استاندارد و انجام اقدامات اصلاحی و اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) ارتباط معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد و می‌توان با اعمال واپایش نظام‌مند اجرایی شدن تدابیر ایشان را شاهد بود.

اما بررسی پاسخ‌های جامعه آماری موید این مطلب بود که در تعیین استانداردها، نسبت به دیگر شاخص‌ها، تعیین استانداردهای زمانی، ارائه تعاریف عملیاتی، تعیین مصادیق رفتاری و تدوین برنامه روشن

و شفاف نیاز به دقت و تأکید بیشتری دارد. برای سنجش عملکرد تطبیق فعالیتها با زمان در نظر گرفته شده و هماهنگی بیشتر قسمتها برای اجرای تدابیر کمک موثری به تشخیص انحرافات از برنامه در نظر گرفته شده خواهد نمود و در نهایت اینکه استفاده از تجربیات قسمتهای دیگر، انتخاب ابزارهای کارآمد و حذف ابزارهای ناکارآمد و پاسخ دادن به نکات مبهم در خصوص اجرای تدابیر گام مهمی در اصلاح اقدامات ناموفق خواهد بود.

اما انجام اقدامات پیشنهادی زیر می‌تواند بر اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) موثر باشد که عبارتند از:

۱. ابلاغ تدابیر به قسمت‌ها متناسب با توانمندی و حوزه کاری و جلوگیری از ابلاغ بدون برنامه تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و همچنین تعریف مصادیق عینی و عملی از تدابیر معظم‌له و در صورت لزوم و ابهام در خصوص فرمایشات، استفتاء از دفتر ایشان
۲. بهره‌گیری از کارکنان در مورد انتظاراتی که از آنها در خصوص تدابیر وجود دارد، رفتارها و عملکردهای مطلوب یا نامطلوب، اهداف و برنامه‌های سازمان در قالب گفتگوی منظم و مستمر به منظور نهادینه شدن این مفاهیم و القاء اهمیت موضوع
۳. رفع ابهامات کارکنان در اجرایی نمودن تدابیر و پیشگیری از انحراف از اهداف تعیین شده
۴. تدوین معیارها و شاخص‌های دقیق، عینی و حتی‌الامکان قابل اندازه‌گیری برای سنجش سطح اجرایی شدن تدابیر با مشارکت کارکنان در انتخاب و تعریف این معیارها و شاخص‌ها
۵. تدوین سیاست‌های مدون و مکتوب برای اجرایی شدن تدابیر: در این سیاست‌ها می‌توان به معیارها و شاخص‌ها، تعریف دقیق و عملیاتی آنها، زمان‌بندی پیشرفت‌ها و... اشاره کرد. وجود این سیاست‌های مکتوب، اولاً مدیران را نسب به رعایت آنها متعهدتر و فرایند ان را منظم، قابل پیش بینی و قابل دفاع نموده و سبک‌های متفاوت مدیران را به حداقل می‌رساند. این سیاست‌ها باید به اطلاع کارکنان برسد تا آنها هم از اهداف و مراحل اجرا مطلع شوند و به این مجموعه اعتماد کنند.
۶. در اجرای تدابیر باید هم نتیجه‌گرا و هم فرایندگرا بود. ممکن است مجموعه‌ای همه توان و تلاش خود را برای دستیابی به اهداف و انتظارات برنامه‌ها به کار برده باشد اما به اهداف دست نیافته باشد که در این صورت می‌توان از اقدامات صورت گرفته برای شناخت بهترین روند اجرا بهره گرفت.
۷. تعیین تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به عنوان راهبرد در حوزه‌های مختلف فعالیت مانند آموزش، پژوهش، اخلاق عملیاتی و...

۸. برقراری تعامل دوسویه بین مجری و ابلاغ کننده تدابیر برای تدوین برنامه‌ها با در نظر داشتن فرصت‌ها، امکانات، قابلیت‌ها و محوریت تلاش‌ها برای اجرای عملی تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

۹. افزایش نظام‌های واپاشی مانند بازرسی، عقیدتی سیاسی، طرح و برنامه و... برای اجرای تدابیر به منظور کاهش فشار واپاشی و نهادینه شدن واپاش در بخش‌های مختلف برای اجرایی شدن تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

کتابنامه

- اکر، دیوید. (۱۳۸۵). *مدیریت استراتژیک بازار*، ترجمه حسین صفرزاده و علی اکبر فرهنگی، تهران: کتاب پویش.
- استوفر، فری من. (۱۳۷۵). *مدیریت*، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد اول، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- استونر، جیمز و فریمن، ادوارد. (۱۳۷۵). *مدیریت رفتار سازمان (جلد سوم: رهبری و واپایش)*، ترجمه سیدمحمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- اسلامی، احمد (۱۳۶۶) *مدیریت اسلامی*، اصفهان: جهاد دانشگاهی دانشگاه صنعتی اصفهان.
- اعتصامی، منصور و فاضلی کبریا، حامد (پاییز و زمستان ۱۳۸۸). «*درآمدی بر الگوی مدیریتی امام علی (ع) از منظر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی*»، فصلنامه اندیشه مدیریت، سال سوم، شماره دوم، تهران: المجلسی، محمدباقر. (۱۴۰۳ ه.ق) *بحار الانوار الجامعه لعلوم الائمه الطهاره*، الطبعة الثالثة، بیروت: داراحیاء التراث العربی.
- امام خمینی. (۱۳۷۸). *صحیفه امام*، تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۸). *تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی*، تهران: سمت.
- پیرزجان و (۱۳۸۷) *مدیریت راهبردی*، ترجمه (مصطفی حسینی)، تهران: انتشارات سمت.
- توکل، عبدالله. (۱۳۸۵). *اصول و مبانی مدیریت* (چاپ سوم)، قم: زمزم هدایت.
- جوادی، سید محمد و مهدی زاده، مرتضی. (بهار ۱۳۸۰). «*گونه‌های نظری نظارت و کاربست آن در وزارت اطلاعات*» فصلنامه پژوهش اطلاعاتی - امنیتی، سال اول، شماره دوم، تهران: معاونت پژوهشی دانشکده اطلاعات.
- حراعلمی، محمدبن حسن (۱۴۱۴ ه.ق)، *وسائل الشیعه*، قم: موسسه آل‌البیت لاحیاء التراث.
- خدمتی، ابوطالب و آقاپیروز، علی و شفیعی، عباس. (۱۳۸۲). *مدیریت علوی*، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۳). *اصول مدیریت*، تهران: سمت.
- رضائیان، علی. (۱۳۶۹). *اصول مدیریت*، تهران: سمت.
- شیخزاده، رجبعلی. (تابستان ۱۳۸۸). «*رأیه الگویی اثربخش برای ارزیابی عملکرد سازمانی جامعه اطلاعاتی*»، فصلنامه جامعه اطلاعاتی، سال اول، شماره چهارم، تهران: مرکز آموزشی و پژوهشی صیاد شیرازی.

- عباس‌پور، عباس. (۱۳۸۷). *مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)* (چاپ سوم)، تهران: سمت.
- عباس‌زاده، محمد و همکاران. (بهار ۱۳۹۰). «*عتماد به دستگاههای اجرایی و عوامل موثر بر آن*»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره پیاپی (۴۱)، تهران.
- عباس‌زادگان، سیدمحمد و رضایی‌زاده، مرتضی. (۱۳۸۸). *موردی کاوی برای کارکردهای اصلی مدیریت*، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- عباس‌نژاد، محسن و همکاران. (۱۳۸۲). *راهنمای پژوهش در قرآن و علوم روز*، تهران: انتشارات بنیاد.
- علاقه‌بند، علی. (۱۳۷۴). *مقدمات مدیریت آموزشی*، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- علاقه‌بند، علی. (۱۳۷۷). *مقدمات مدیریت آموزشی*، تهران: نشر روان.
- فرد، دیوید و (۱۳۸۱) *مدیریت استراتژیک*، ترجمه (پارساییان و اعرابی)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- فردریک، کاونتری و ویلیام، باکر. (۱۳۸۳). *اصول مدیریت به زبان ساده*، ترجمه بهمن رئوفی، تهران: دایره موحدین.
- طبرسا، غلامرضا. (۱۳۷۸). *بررسی و تبیین نقش اقتضائات راهبردی در انتخاب الگوی ارزیابی عملکرد سازمانهای دولتی*، مجموعه مقالات دومین جشنواره شهید رجایی، ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور، تهران: سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
- کیاکجوری، سعید (۱۳۶۶) *نظارت و ارزشیابی توسعه روستایی*، تجربه آسیا، تهران: انتشارات برنامه و بودجه.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ ه.ق)، *بحارالانوار*، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۹)، *میزان الحکمه*، قم: انتشارات دارالحدیث.
- محمدی، رضا، شریعتی، صدیقه، پرند، کوروش و پورعباس، عبدالرسول (۱۳۸۶) *طراحی و استقرار نظام ارزشیابی کلان عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری*، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۶.
- مورتن، مایکل اسکات و گوشل، سومانترا. (۱۳۹۰). *وایپیش استراتژیک* (چاپ دوم)، ترجمه سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- منیتزبرگ، هنری و (۱۳۸۴) *جنگل استراتژی*، ترجمه (رضا پورداریانی)، تهران: نشر پردیس.
- نبوی، محمدحسن. (۱۳۸۵). *مدیریت اسلامی*، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.

- Bound, Gregory M, Dobbins, Gregory H & Fowler, Oscar S, (1995), Management: A total quality perspective, by Soute-Western Collage Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Halloran, Jach& Benton Douglas (1987), Applied Human Relations, Third edition, Prentice Hall.
- Siegel, L, J.(2003). Criminology, Wadsworth, A Division of Thomson learning Inc.
- Pearce, John A. & Robinson, Richard, B.(1988) . Strategic Management: Strategy Formulation and Implementation, 3rd Edition, Homewood: Ricahrd D. Irwin, Inc.
- reid, s, T .(2000). Crime and criminology, Mc Graw-Hill Higher Education, A Division of Mc Graw-Hill Companies.