

Analysis and Evaluation of Organizational Monitoring Strategies in the Islamic Culture and Islamic Research Institute

Mohammad Mahdi Parhizgar^۱  Roholah Hosseini^{۲*}  | Mostafa Hossein Alikhani^۳  |

۱. Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran, m.parhizgar@pnu.ac.ir

۲.*Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran
r.hosseini@pnu.ac.ir ۰۹۱۲۷۱۸۶۱۹۴

۳.MSc, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran, M.halikhani@iict.ac.ir

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received: ۱۸ March ۲۰۲۱

Revised: ۱۰ June ۲۰۲۱

Accepted: ۱۶ June ۲۰۲۱

Keywords:

Mmanagement,
 Strategy,
 Sontrol,
 Supervision,
 Scope of Supervision,
 Health of the Sdministrative
 System

ABSTRACT

Objective: The purpose of the current research is to identify and choose the optimal organizational monitoring strategy in the Islamic Culture and Thought Research Institute. Necessity: control and supervision are among the most important duties of managers of organizations. It is only by taking advantage of control and monitoring that organizations

take steps to achieve their goals and identify their weak points and plan to fix them.

Methodology: In terms of the purpose of the current research, it is applied and based on the nature of the method, it is descriptive-analytical, and in terms of the method of data collection, it is a field research (survey). Based on the literature, nine organizational control strategies and eight indicators and criteria were identified for designing the questionnaire. Data analysis was done using TOPSIS technique. The statistical sample of this research includes ۲۰ managers, experts and experts working in the research institute. The data needed for the research was collected through the decision matrix questionnaire using the field method

Conclusion: Based on data analysis, organizational goals, the main strategies of the organization, acceptance of employees, management policy, recognition (detection of deviations), economy (cost-effectiveness), ease of implementation and flexibility, respectively, as the most important The strategic ranking indicators of organizational supervision of Islamic Culture and Thought Research Institute are located.

Originality: Based on the findings of the research, comprehensive monitoring strategies (control at critical and key points) and forward-looking monitoring are introduced as the most optimal strategies among monitoring strategies. Therefore, it is suggested to the top managers to provide the necessary background and prerequisites for the implementation of this type of monitoring.

Cite this article: Parhizgar, M M., Hosseini, R., & Alikhani, M. (۲۰۲۱). Analysis and Evaluation of Organizational Monitoring Strategies in the Islamic Culture and Islamic Research Institute.

تحلیل و ارزیابی راهبردهای نظارت سازمانی در پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی

محمد مهدی پرهیزگار^۱ روح اله حسینی^{۲*} مصطفی حسینعلیخانی^۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر شناسایی و انتخاب راهبرد بهینه نظارت سازمانی در پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی است. **ضرورت:** کنترل و نظارت از جمله مهم ترین وظایف مدیران سازمان ها است. صرفاً با بهره گیری از کنترل و نظارت است که سازمان ها در جهت تحقق اهداف کلان خود گام بر می دارند و نقاط ضعف خود را شناسایی می کنند و جهت رفع آن برنامه ریزی می نمایند.

روش شناسی: از نظر هدف پژوهش حاضر، کاربردی و بر اساس ماهیت روش، توصیفی-تحلیلی و از نظر شیوه گردآوری داده ها یک تحقیق میدانی (پیمایشی) است. براساس ادبیات نه راهبرد نظارت سازمانی و هشت شاخص و معیار جهت طراحی پرسشنامه شناسایی شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از تکنیک تاپسیس انجام شد. نمونه آماری این تحقیق شامل ۲۵ نفر از مدیران، کارشناسان و صاحب نظران شاغل در پژوهشگاه می باشد. داده های مورد نیاز پژوهش، از طریق پرسشنامه ماتریس تصمیم به روش میدانی جمع آوری گردید.

یافته ها: براساس تجزیه و تحلیل داده ها، اهداف سازمانی، استراتژی های اصلی سازمان، پذیرش کارکنان، سیاست مدیریت، افربخشی (تشخیص انحراف ها، صرفه جویی) (به صرفه بودن)، سهولت اجرا و انعطاف پذیری به ترتیب به عنوان مهم ترین شاخص های رتبه بندی راهبردی های نظارت سازمانی پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی قرار دارند.

کلیدواژه ها: مدیریت، راهبرد، کنترل، نظارت، حیطة نظارت، سلامت نظام اداری.

استناد: پرهیزگار، محمد مهدی؛ حسینی، روح اله؛ حسینعلی خانی، مصطفی. (۱۴۰۲). تحلیل و ارزیابی راهبردهای نظارت سازمانی در پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۱۲.....

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱۲..

^۱استاد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران m.parhizgar@pnu.ac.ir

^۲نویسنده مسؤل: استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. r.hosseini59@pnu.ac.ir

۰۹۱۲۷۱۸۶۱۹۴

^۳کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. m.halikhani@iict.ac.ir

مقدمه

نظارت از دیرباز در جوامع بشری مورد اهتمام بوده است و مورد تاکید اسلام نیز قرار دارد. نظارت و کنترل یکی از وظایف اصلی مدیریت محسوب می‌گردد و به سازمان جهت تعادل و اطمینان در اجرا کمک میکند و بتواند به صورت یک مجموعه هماهنگ فعالیت کنند (یوسفیان و همکاران، ۱۳۹۵). نظارت به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمانها و حرکت به سمت پیشرفت از اهمیت بسیاری برخوردار است و اگر به درستی و بر مبنای شاخص‌های علمی و معتبر انجام شود زمینه بهبود و اصلاح عملکرد سازمانها را فراهم خواهد ساخت (کبودخانی و فرهادی، ۱۳۹۸). یک سازمان جهت رسیدن به اهداف کلان و برنامه‌های راهبردی خود همواره با چالش‌های گوناگونی مواجه می‌شود که اگر برای این چالش‌ها برنامه ریزی و تدبیر صورت نگیرد سازمان را در رسیدن به اهداف خود ناکام می‌گذارد، لذا تدارک مکانیزم کنترل تضمین کننده تحقق اهداف هر سازمانی می‌باشد. نظارت و کنترل در شمار وظایف اساسی و بلکه مهم ترین وظیفه مدیران می‌باشد که از طریق آن مدیران می‌توانند تحقق اهداف سازمانی را محقق نمایند. لذا می‌توان گفت تحقق حداکثری برنامه‌ها بدون ابزار نظارت و کنترل میسر نخواهد شد. بنابراین کنترل و نظارت در سازمان‌ها نقش حیاتی و کلیدی ایفا می‌کند. از طرفی محیط پویای سازمان‌ها دلیل دیگری برای ضرورت کنترل و نظارت در سازمان است، و سازمان‌ها برای بقا و رشد خود همواره باید نسبت به تغییرات محیط پیرامونی خود آگاهی کسب نمایند و کنترل و نظارت ابزار این آگاهی است. حصول اطمینان از کیفیت و کمیت محصولات و خدماتی که از سوی سازمان‌ها ارائه می‌شود جز از طریق یک سامانه نظارت و کنترل اثربخش عملیاتی نمی‌شود. با توجه به رقابت شدید میان سازمان‌ها و نیز تغییرات مداوم محیطی، سازمان‌ها برای بقا و تطبیق بر روندها فعالیت‌های خود با نیاز مخاطبین بشدت در تلاشند و برنامه‌های راهبردهای و عملیاتی خود را متناسب با تغییرات روزرسانی می‌کنند و کنترل و نظارت تضمین کننده تحقق اهداف تعیین شده در برنامه‌های سازمان می‌باشد که تحقیق حاضر نیز به همین منظور به اولویت بندی و شناسایی راهبرد بهینه مدیریتی برای نظارت سازمانی در پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی انجام می‌گیرد.

۱. مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش

سلامت اداری از جمله مباحث با زیربنای اخلاقی در سیستم مدل اخلاق اداری اسلامی است که مؤلفه‌های مختلفی در طراحی این مدل اخلاقی نقش دارد و یکی از مهم ترین آنها نظارت و کنترل اداری است. با یک بررسی اجمالی می‌توان اذعان نمود که وضعیت نظارت و کنترل در کشور با مشکلات ساختاری عدیده‌ای همراه است، بدیهی است که افزایش میزان تخلفات و فساد در ادارات و دستگاه‌های اجرائی کشور، ارتباط مستقیم با ضعف سیستم‌های نظارتی و کنترلی دارد. شواهدی چون عدم تحقق اهداف سازمانی، پائین بودن بهره‌وری، نارضایتی ارباب رجوع، ناکافی بودن سلامت مالی اداری نشان می‌دهند رگه‌هایی از ناسلامتی و فساد اداری در ایران قابل مشاهده است. این در حالی است که از نظر اسلام، سلامت اداری و نظارت و بازرسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (حبیبی تبار، ۱۳۹۷). فقدان تعریف مشخص از مفهوم نظارت و اهداف آن باعث شده است ذینفعان و کنشگران حوزه بانکداری، انتظارات متفاوتی از مفهوم و حدود عملکرد و به تبع آن خروجی سیستم نظارتی داشته باشند. این موضوع باعث ناهماهنگی فی‌مابین سازمان نظارت شونده، نهاد ناظر و مراجع تصمیم‌گیری می‌شود. همچنین عدم کفایت وضعیت فعلی نظارت، به واسطه گذشته‌نگر بودن چارچوب نظارت موجود، رضایت از خروجی چارچوب فعلی نظارت را در سطح پایین قرار داده است؛ اتکا صرف به رویکرد نظارت تطبیقی و عدم توجه به مخاطرات آتی و پیش‌بینی آینده و نیز فقدان فرآیند و ساختار مناسب در اعمال نظارت، ضرورت نظارت مبتنی بر ریسک را ایجاب می‌کند. علاوه بر این کمبود و تخصیص نامناسب منابع بانکی و نیز تغییرات گسترده و پیچیدگی‌های محیط کسب و کار در صنعت بانکداری ضرورت استقرار مدل نظارت مبتنی بر ریسک را توجیه می‌کند (Mousavi Ivanaki et al, ۲۰۲۳). نظارت گذشته‌نگر در بسیاری از سازمان‌ها و واحدها استفاده می‌شود و بر اطلاعات ناشی از انجام عملیات و فعالیت‌های انجام شده در گذشته استوار بوده است. این نوع نظارت بیشتر برای تشخیص ضعف‌ها و آسیب‌های سازمان کاربرد دارد. نظارت همزمان یا حال‌نگر، اطلاعات مربوط به عملکرد سازمانی در حال حاضر را ملاک قرار می‌دهد. این نوع نظارت

به صورت آنلاین و در لحظه انجام فعالیت و در زمان حال و همزمان با وقوع عملکرد در سازمان انجام می‌شود. نظارت آینده نگر یا پیش نگر بر پیش بینی های آینده نسبت به انجام فعالیت ها و عملکرد ها تمرکز دارد. نظارت آینده نگر نوعی پیشگیری به شمار می‌رود (الوانی، ۱۴۰۰).

آقای زاده و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی تحت عنوان، تبیین نقش کنترل، نظارت و عوامل فردی و سازمانی فرماندهان در سلامت سازمانی (مورد مطالعه فرماندهی انتظامی استان گیلان) انجام دادند. در این پژوهش بر تاثیر سه عامل مهم کنترل پیشگیر یا مقدماتی، کنترل همگام و کنترل بازخورد و همچنین ویژگی های شخصیتی، انضباط سازمانی و خودکنترلی (دینداری) فرماندهان بر سلامت سازمانی پرداخته شد. هدف این پژوهش، تبیین نقش کنترل، نظارت و عوامل فردی و سازمانی فرماندهان بر سلامت سازمانی است. یافته های حاصل از تحلیل داده ها نشان می دهد که میان سلامت سازمانی و متغیرهای ویژگی های شخصیتی، انضباط سازمانی، دینداری، کنترل پیشگیر، کنترل همگام و کنترل بازخورد و درآمد همبستگی معناداری وجود دارد اما از آن میان، سهم دو عامل انضباط سازمانی و کنترل پیشگیر در تبیین سلامت سازمانی بیشتر از بقیه است. همچنین می توان گفت که ۵۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته (سلامت سازمانی) توسط متغیرهای مستقل توضیح داده شده است. بر اساس یافته های پژوهش، لازم است تا در راستای ارتقاء سلامت سازمانی، دو عامل انضباط سازمانی و کنترل پیشگیر تقویت شوند و در اولویت قرار گیرند. همچنین با کنترل پیشگیرانه تلاش شود از انحرافات در کیفیت و کمیت منابع انسانی، مادی و مالی مورد استفاده سازمان، پیشاپیش جلوگیری شود. خلیل نژاد و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی تحت عنوان مشارکت هیئت مدیره در پایش راهبردی: نقش ساختار را انجام دادند. این نوشتار رابطه میان ساختار هیئت مدیره و مشارکت آن در پایش راهبردی سازمان را تبیین می کند. نتایج نشان می دهد که متغیرهای دوگانگی مدیریت، تنوع، اندازه، و درونی بودن رابطه معناداری با مشارکت کنش گرایانه هیئت مدیره در پایش راهبردی سازمان دارند. نیک پور (۱۳۹۵) تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر ابعاد نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان های دولتی ایران از دیدگاه کارکنان انجام داد. طبق یافته های این پژوهش ابعاد نظارت سازمانی با نگرش اسلامی بر فساد اداری سازمان های دولتی اثر منفی می گذارد. همچنین طبق یافته دیگر این پژوهش، در این نگرش اعتقاد به نظارت الهی بالاترین رتبه و نظارت عمومی و مدیریتی و عمومی به ترتیب در رتبه بعدی قرار دارند. نتیجه اینکه همه ابعاد نظارت سازمانی با سمت و سو و نگرش اسلامی بر فساد اداری سازمان های دولتی اثر کاهشی دارد و نظارت مدیریتی بیشترین اثر کاهشی بر فساد اداری داشته است. محمودیان و همکاران (۱۳۹۴) مطالعه ای تحت عنوان « نظارت و کنترل از نگاه مدیریتی امام علی علیه السلام » انجام داده اند. نتایج این مطالعه حاکی از این است که تاکنون پژوهش های مختلفی در زمینه مدیریت و نظارت و مدل های آن در توصیف وضع موجود و مطلوب آن و ارایه راهکارهای علمی و ارشادی در خصوص آن صورت گرفته است، لیکن جای این بحث همواره خالی مانده است که چگونه می توانیم با استفاده از مبانی دینی و معرفتی خصوصا در مکتب علوی به شاخص هایی دست پیدا کنیم که در آن به انسان با نگاهی همه جانبه، واقعی و تکریم آمیز بنگرد و با این حال از شیوه های کاربردی صحیح برای امر نظارت استفاده نماید. لذا شاخص ها و ملاک هایی این چنین را می توان برای مقایسه و تطبیق میان دو سیستم مدیریتی و نظارتی اسلام و غرب صورت بندی نمود: (۱) مبانی وجود شناختی (۲) مبانی معرفت شناختی (۳) مبانی انسان شناختی (۴) مبانی ارزش شناختی مبانی مدیریت و کنترل در نظام مدیریت غربی عمدتاً سکولاریسم است و معلوم است که مبانی سکولاریسم در هر چهار بعد یاد شده ی فوق با مبانی اسلام متفاوت است. بدیهی است که، اختلاف در مبانی و دیدگاه نظری کنترل و نظارت و اختلاف در ارزش ها در نهایت، به اختلاف در عملکرد منجر خواهد شد. بحث نظارت در اسلام، همان گونه که در اصل هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی نیز مورد تاکید قرار گرفته است - در شقوق چهارگانه زیر جای بررسی و پژوهش دارد: اول: نظارت دولت بر مردم، دوم: نظارت مردم بر دولت، سوم: نظارت دولت بر ارکان دولت و چهارم: نظارت مردم بر مردم در تحقیق فوق پس از بحث پیرامون شیوه ی نظارت امام علی (ع) در نهج البلاغه، ضعف مبانی تئوریک غربی که بر پایه جهان بینی « سکولاریسم » بنا شده است و به تبع آن ناکارآمدی نظام مدیریتی که برآمده از نوعی انسان شناسی ناقص و ناتمام است - با رعایت اختصار - به نمایش گذارده شده است. پیرنیاکان (۱۳۹۹) تحقیقی تحت عنوان مفهوم و گونه های نظارت و کنترل در حقوق ایران را انجام دادند. طبق این پژوهش، نظارت و کنترل از ابزارهای مدیریتی بسیار مهم برای هر مقام مسئول به شمار می آید که به وسیله

تکامل جوامع بشری در گروه آن باشد، در منابع و آموزه‌های دینی یافت می‌شود و مشخص گردید که تعهد به ارزش‌های اسلامی، تعهد به ارزش‌های ملی و تعهد به ارزش‌های سازمانی بر تحقق نظارت و کنترل اسلامی در سازمان مؤثر است. مک گرگور و همکاران (۱۹۹۴). طرح‌هایی برای نظارت بر عملکرد عملیاتی فرآیندهای مداوم بزرگ با استفاده از روش‌های آماری چند متغیره آماری مانند تجزیه و تحلیل مولفه‌های اصلی (PCA) و ساختارهای نهفته پروژه‌ها (PLS) در حال گسترش است که فرایندها می‌توانند به طور طبیعی در زیرمجموعه‌ها تبدیل شوند. روش‌های زرح‌های چند بخشی به شما امکان می‌دهد نمودارهای نظارتی را برای زیرمجموعه‌های فرایند منفرد و همچنین کل فرآیند تنظیم کند. هنگامی که یک رویداد یا خطای خاص در زیر بخشی از فرآیند رخ می‌دهد، این روش‌های چند بخشی می‌توانند به طور کلی رویداد را زودتر شناسایی کرده و زیر بخشی را که در آن رویداد رخ داده است، نشان دهند. روشهای تشخیصی دقیق تر بر اساس بازجویی از مدل‌های اساسی PCA / PLS نیز توسعه یافته است. فیکنر (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان کنترل راهبردی در محیط‌های ایستا و پویا، دریافت که سازمان‌ها برای بقا در محیط‌های پویا و پیچیده باید انطباق پذیر و یادگیرنده باشند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد کنترل راهبردی می‌تواند از طریق نظارت محیطی، ارزشیابی محیط و استراتژی‌های مناسب، موجبات انطباق پذیری سازمان‌ها را فراهم نماید. زمان (۲۰۱۹) نیز به نقش کنترل راهبردی در ارتباط با ایجاد ارزش و نقش آن در توسعه پایدار پرداخته است. پژوهشگر نشان می‌دهد که مدیران باید همیشه کنترل راهبردی را در کنار وظایف عملیاتی‌شان در نظر بگیرند، زیرا طراحی، توسعه و اجرای استراتژی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ضمن این که بررسی توسعه پایدار در سطح اقتصاد خرد، بخشی از مسئولیت اجتماعی شرکت است. کنترل راهبردی در توسعه پایدار نشان می‌دهد که باید تعادل بین توسعه منابع و حفظ آن برقرار بوده و نظر ذینفعان را نیز تأمین کند. سجیدجا (۲۰۱۶) در تحقیقی تحت عنوان مفهوم کنترل راهبردی دریافت که هدف اصلی کنترل راهبردی کمک به مدیریت در دستیابی به اهداف و راهبردهای سازمانی است. پژوهشگر نشان می‌دهد نتایج ارزیابی‌های مدیریت راهبردی در ایجاد چشم‌انداز، مأموریت، اهداف و تبدیل راهبردها و سهام منعکس می‌شود و به عنوان یک لینک معکوس بازخوردگیری می‌نماید که آیا تمام فرآیند مدیریت راهبردی به طور هماهنگ اجرا شده است؟ البانا (۲۰۱۶) تحقیقی تحت عنوان استقلال مدیران، کنترل استراتژیک، سیاست‌های سازمانی و اثربخشی برنامه ریزی استراتژیک: یک تحقیق تجربی از حلقه‌های گمشده در بخش هتل را انجام دادند. این مطالعه با تجزیه و تحلیل داده‌های ۱۷۵ هتل چهار و پنج ستاره واقع در یک منطقه کمتر بررسی شده کشورهای شورای همکاری خلیج فارس نشان می‌دهد که سطح بالای خودمختاری همراه با سطح کنترل پایین با افزایش تنش‌های سازمانی، اثربخشی برنامه ریزی استراتژیک را نمی‌کند. ساموئل و همکاران (۲۰۱۹) تحقیقی تحت عنوان قدرت سایبری و کنترل: دیدگاهی از تئوری استراتژیک را انجام دادند. هدف این پژوهش تحلیل دقیق ارتباط بین قدرت سایبری و مفهوم کنترل است. برای این منظور از روش تحلیل نظری با بررسی مثال‌های خاص تاریخی استفاده گردید. یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که خرابکاری سایبری و براندازی سایبری بسته به زمینه و شرایط خاص ممکن است بتواند سطوح مختلفی از کنترل را ایجاد کند. جاسوسی سایبری به تنهایی قادر به تولید هیچ سطحی از کنترل نیست، اما ممکن است سایر ابزارها را قادر به دستیابی به سطحی از کنترل کند. آلتولا و همکاران (۲۰۱۸) تحقیقی تحت عنوان سرمایه‌گذاری در توسعه استراتژیک: کنترل مدیریت مدل کسب و کار و نوآوری‌های مدیریتی را انجام دادند هدف این پژوهش کشف کنترل مدیریت در توسعه استراتژیک مدل کسب و کار و نوآوری‌های مدیریتی است. رویکرد این مطالعه براساس نظرات بیست نفر از مدیران درگیر در توسعه استراتژیک و کنترل آن در سازمان‌های مختلف است. داده‌های مصاحبه شامل تجربیات پاسخ‌دهندگان و موارد پروژه شامل نوآوری‌های غیرفناوری است. تجزیه و تحلیل محتوای کیفی برای شناسایی سه مفهوم کلیدی کنترل مدیریت، مدل کسب و کار و نوآوری‌های مدیریتی استفاده می‌شود. یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که با نوآوری در مدل مدیریتی و تجاری، می‌توان با همسویی نوآوری در حال توسعه با داستان استراتژیک سازمان، استفاده از پروژه‌های مشارکتی و تماس نزدیک با مشتری، کنترل مدیریت مناسب ایجاد کرد. در تحقیق شین (۲۰۱۲). یک بررسی پیشرفته از روش‌ها و کاربردهای تشخیص و تعیین عیب داده محور که طی دو دهه گذشته توسعه یافته است، ارائه می‌شود. هدف مطالعه دانیس و همکاران (۲۰۱۳). بررسی تأثیر حمایت سازمانی و محیط کار ادراک شده بر

تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای نظارت بر خود در بخش خدمات لاهورپاکستان است. نتایج این مطالعه نشان داد که محیط کار با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد در حالی که بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی ارتباط ناچیزی وجود دارد. نتایج بیشتر نشان داد که نظارت بر خود نقش میانجی را در ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و محیط کار با تعهد سازمانی ایفا می‌کند. این مطالعه افشا می‌کند که محیط کار و حمایت سازمانی ادراک شده به ارتقا تعهد سازمانی کمک می‌کند و نظارت بر خود واسطه این رابطه است. اوزالپ تورنگن و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی ادراک زیردستان از مدیران خود را به عنوان رهبر (یعنی اینکه آنها تا چه اندازه مدیر خود را به عنوان یک رهبر درک می‌کنند) به عنوان یک عامل بالقوه واسطه‌ای توضیح دهنده رابطه بین نظارت بر خود مدیران و نگرش زیردستان نسبت به سازمانهاشان در سازمانهای مختلف تجاری در ترکیه اقدام کردند نتایج مطالعه نشان می‌دهد که ادراکات رهبری زیردستان از مدیران آنها رابطه بین نظارت بر خود مدیران و تعهد سازمانی عاطفی و هنجاری زیردستان را واسطه می‌کند. یافته‌های مطالعه پوپووا و همکاران (۲۰۲۲). قابلیت‌های سیستم کنترلی ارائه شده با ابزارهای دیجیتال در افزایش شاخص‌های بهره‌وری یک واحد اقتصادی را اثبات می‌کند. در این مطالعه بررسی امکانات یک سیستم کنترلی مبتنی بر تحول دیجیتال در افزایش بهره‌وری نیروی کار از طریق تأثیرگذاری بر فرآیندهای کسب‌وکار، توسعه شایستگی‌های کارکنان و تشکیل مدل عملیاتی ویژه همکاری و فرهنگ یک واحد تجاری انجام شد. نتایج مطالعه مالیارتس و لاسترمسکا (۲۰۱۹) تحت عنوان پیشنهادات علمی و عملی در مورد انتخاب و کاربرد ابزارهای کنترل استراتژیک در شرکت در شرایط مدرن بیانگر سیستم پیشنهادی شاخص‌های قابل کنترل فعالیت شرکت صنعتی در چهار نوع فعالیت مالی، تولیدی، بازاریابی، پرسنلی. برای تعیین مقادیر بهینه شاخص‌هایی که می‌توان به آنها دست یافت، می‌باشد. نظارت الکترونیکی بر کارمندان یک روش گسترده است که برای به دست آوردن، ذخیره و تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد عملکرد و رفتار کارکنان در محل کار استفاده می‌شود (راوید و همکاران، ۲۰۱۹). تحقیقات در زمینه نظارت الکترونیکی عمدتاً بر روی تأثیرات آن بر رفاه کارمندان متمرکز بوده است که عمدتاً نتایج منفی است (راوید و همکاران، ۲۰۱۹؛ استنون، ۲۰۰۰) با این وجود، سازمان‌ها نظارت الکترونیکی را با مزایای عملکرد و ملاحظات امنیتی توجیه می‌کنند (بال، ۲۰۱۰). البته به گفته راوید و همکاران، (۲۰۱۹). تحقیقاتی نیز در مورد این مزایا زیر سوال رفته است (سیگل، و همکاران، ۲۰۲۱). در سال‌های اخیر، کنترل به طور فزاینده‌ای نقش خود را در شریک تجاری تثبیت کرده است و تمرکز اصلی حمایت مدیران اجرایی در تصمیم‌گیری‌های لازم و مورد علاقه در داخل شرکت، همراه با هماهنگی بین تصمیم‌گیرندگان در سطوح مختلف است (مودریچر و دیوار، ۲۰۲۲). با توجه به خطای اسناد اساسی، استدلال می‌شود که سرپرستان سطوح پایین‌تر عملکرد را بیش از حد به عوامل داخلی کارکنان نسبت می‌دهند (یعنی وظیفه‌شناسی)، که به نوبه خود منجر به سوء استفاده نظارت‌کننده از رتبه‌بندی کارکنان می‌شود. (لیویک و همکاران، ۲۰۲۲) حاضر بررسی تأثیر دولت الکترونیک و مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی در مبارزه با فساد اقتصادی با توجه به نقش میانجی نظارت سازمانی در اداره کل دارایی و امور مالیاتی استان خوزستان بود. جامعه مورد مطالعه این تحقیق شامل تمامی کارکنان اداره کل دارایی و امور مالیاتی استان خوزستان به تعداد ۱۲۰۰ نفر بود که از میان آنها براساس جدول مورگان، تعداد ۲۹۱ نفر به عنوان نمونه آماری به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی بود. ابزار تحقیق شامل چهار پرسشنامه محقق ساخته؛ مبارزه با فساد اقتصادی، نظارت سازمانی، مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی و دولت الکترونیک بود. داده‌های گردآوری شده با استفاده ضریب پیرسون و معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. براساس نتایج پژوهش شیخ پور و پیراسته (۱۴۰۱) متغیرهای تجارت الکترونیک و مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی با میانجی‌گری نظارت سازمانی بر روی متغیر مبارزه با فساد اقتصادی تأثیر مستقیم و مثبت دارند. در ضمن تمامی ابعاد دو متغیر تجارت الکترونیک و مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی بر روی متغیر نظارت سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم دارند. در پایان با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهاداتی ارائه گردید.

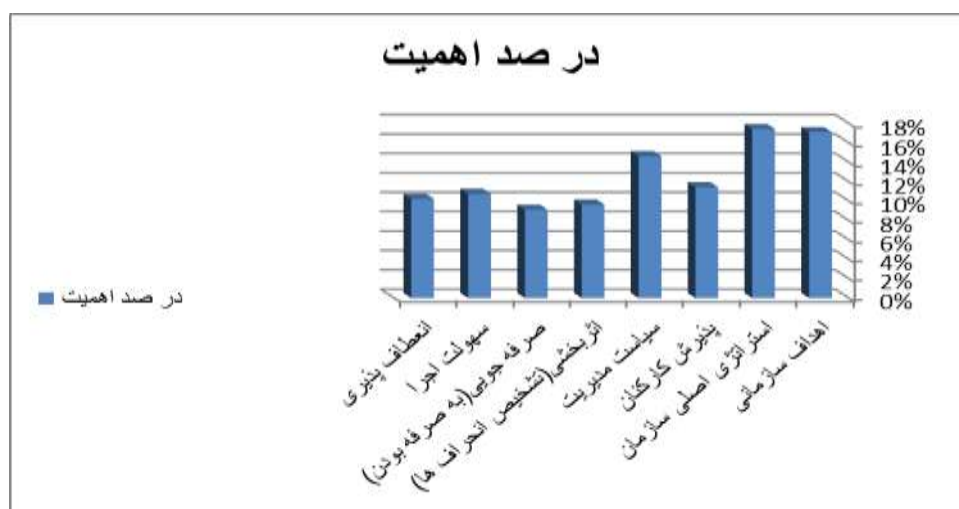
۲. روش شناسی

از نظر هدف پژوهش حاضر، کاربردی است. بر اساس ماهیت روش، تحقیقات توصیفی-تحلیلی و از نظر شیوه گردآوری داده ها یک تحقیق میدانی (پیمایشی) است. در این تحقیق جهت تدوین ادبیات و پیشینه برای پی ریزی مبانی کلی تحقیق همچون تعریف مفاهیم کلیدی، طرح ضرورت ها، بیان کاربردها و تشریح اهمیت آن از مطالعات کتابخانه ای مانند مطالعه مقالات فارسی و لاتین و کتب فارسی در زمینه راهبردهای نظارت و کنترل سازمانی و همچنین از پایان نامه های مشابه در این زمینه و منابع اینترنتی استفاده گردیده است. جهت جمع آوری داده مربوط به پاسخگویی به سؤالات پژوهش، ابزار اصلی سنجش، ماتریس تصمیم است که یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده های تحقیق است، که پرسشنامه آن شامل دو بخش شاخص ها و راهبردهای نظارت می باشد و برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی با استفاده از نظر خبرگان استفاده خواهد شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارشناسان و صاحب نظران شاغل در پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی می شود. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری محدود به کارکنان پژوهشگاه می باشد. تعداد ۲۵ نفر نمونه برای به حد کفایت رسیدن نظری انتخاب می شود. روش نمونه گیری در این تحقیق در پژوهش حاضر، نمونه گیری انتخابی و غیراحتمالی خواهد بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از نرم افزارهای Topsis استفاده خواهد شد.

۳. یافته های پژوهش

آنالیزهای علمی که در این بخش انجام گرفته اند شامل تحلیلهای کمی در محیط نرم افزاری Topsis می باشد که به ترتیب تشریح خواهند شد.

شاخص ها: براساس ادبیات پژوهش هشت شاخص و معیار جهت ارزیابی راهبردهای نظارت سازمانی شناسایی و ضریب اهمیت آنها توسط صاحب نظران تعیین گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از تکنیک تاپسیس نیاز است که ضریب اهمیت شاخص ها محاسبه شود. ضریب اهمیت معیارها جهت ارزیابی راهبردهای نظارت سازمانی در نمودار ۱ نمایش داده شده است.



نمودار(۱). وزن نهایی Wj معیارها

با توجه به مطالعه صورت گرفته و تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده در این پژوهش، اهداف سازمانی و استراتژی اصلی سازمان مهمترین معیار و به تعبیری با اهمیت ترین معیار به عنوان شاخص های موثر در رتبه بندی قرار دارند.

فرایند TOPSIS

مرحله مقدماتی: طراحی ماتریس تصمیم: براساس ادبیات نه راهبرد نظارت سازمانی و هشت شاخص و معیار جهت طراحی پرسشنامه ماتریسی شناسایی شدند و براساس پرسشنامه ماتریسی نظرات و ارزیابی های صاحب نظران جمع آوری و تلفیق گردید و سپس ماتریس تصمیم داده ها شکل گرفت..

ماتریس تصمیم داده ها شامل ۹ گزینه و ۸ معیار می باشد.

جدول (۱). ماتریس تصمیم

شاخص ها	اهداف سازمانی	استراتژی اصلی سازمان	پذیرش کارکنان	سیاست مدیریت	اثر بخشی (تشخیص انحراف ها)	صرفه جویی (به صرفه بودن)	سهولت اجرا	انعطاف پذیری
راهبردهای نظارت								
نظارت مخفی								
نظارت پیش نگر								
نظارت آتی نگر								
نظارت حال نگر								
نظارت عملیاتی								
نظارت مالی								
TQM (نظارت همه جانبه و فراگیر)								
نظارت کلی نگر (کنترل در نقاط								
نظارت بخشی (غیر متمرکز)								

اعداد در هر خانه پرسشنامه با توجه به طیف دوقطبی که در زیر توضیح داده شد از عدد ۱ تا ۹ پر می گردد. البته اعداد براساس میزان اهمیتی که گزینه ها با توجه به معیارها دارند ثبت می شود.

بیان عدد متناظر گزینه	(۱)	(۳)	(۵)	(۷)	(۹)
طیف لیکرت	خیلی ضعیف	ضعیف	متوسط	خوب	عالی

مرحله ثبت داده های ماتریس تصمیم در نرم افزار TOPSIS: ماتریس تصمیم داده‌ها شامل ۹ گزینه و ۸ معیار می باشد که بر اساس طیف دو قطبی به شرح زیر از عدد ۰ تا ۹ تنظیم گردیده و در نرم افزار TOPSIS ثبت شده است.

جدول (۲). ماتریس داده تصمیم

شاخص ها	اهداف سازمانی	استراتژی اصلی سازمان	پذیرش کارکنان	سیاست مدیریت	اثربخشی (تخصیص انحراف ها)	صرفه جویی (به صرفه بودن)	سهولت اجرا	انعطاف پذیری
راهبردهای نظارت								
نظارت مخفی	۵,۱۶	۴,۵۲	۳,۳۲	۷,۱۶	۴,۶	۶,۵	۶,۳	۳,۴
نظارت پیش نگر	۷,۰۸	۶,۵۲	۶,۰۴	۷,۲۴	۵	۷	۶,۶	۳,۲
نظارت آتی نگر	۷,۶۴	۷,۷۲	۵,۹۶	۷,۲۴	۶,۶	۵,۰	۵,۴	۵,۴
نظارت حال نگر	۶,۶۸	۵,۷۲	۶,۸۴	۵,۳۲	۶,۸۴	۵,۹	۶,۶	۶,۹
نظارت عملیاتی	۶,۳۶	۵,۷۲	۶,۶	۴,۹۲	۶,۳۶	۵,۸	۶,۳	۶,۶
نظارت مالی	۵,۱۶	۵	۵,۱۶	۵,۲۴	۵,۴۸	۵,۷	۶,۴	۴,۸
TQM (نظارت همه جانبه و فراگیر)	۶,۷۶	۶,۲۸	۵,۴۸	۶,۸۴	۶,۴۴	۵,۴	۵,۱	۵,۲
نظارت کلی نگر (کنترل در نقاط	۶,۶۸	۷,۱۶	۶,۶	۷,۴۸	۷	۵,۹	۶,۲	۶,۲
نظارت بخشی (غیر متمرکز)	۴,۴۴	۴,۲	۴,۹۲	۵,۸۸	۴,۶	۴,۵	۵,۰	۴,۱

جدول (۳). ماتریس تصمیم داده ثبت شده در نرم افزار TOPSIS

نام معیار	اهداف سازمانی	استراتژی اصلی سازمان	انعطاف پذیری
نوع معیار	(+)	(+)	(+)
راهبردهای نظارت				
نظارت مخفی	۵,۱۶	۴,۵۲	۳,۴۸
نظارت پیش نگر	۷,۰۸	۶,۵۲	۳,۲۴
نظارت آتی نگر	۷,۶۴	۷,۷۲	۵,۴۸
نظارت حال نگر	۶,۶۸	۵,۷۲	۶,۹۲
نظارت عملیاتی	۶,۳۶	۵,۷۲	۶,۶
نظارت مالی	۵,۱۶	۵	۴,۸۴
نظارت همه جانبه و فراگیر) (TQM)	۶,۷۶	۶,۲۸	۵,۲۴
نظارت کلی نگر (کنترل در نقاط حساس و کلیدی)	۶,۶۸	۷,۱۶	۶,۲
(نظارت بخشی) غیر متمرکز	۴,۴۴	۴,۲	۴,۱۳۰۴۳۴۷۸
وزن معیار	۱۷٪	۱۷٪	۱۰٪

مرحله اول: بی مقیاس سازی ماتریس تصمیم

جدول (۴). بی مقیاس سازی ماتریس تصمیم

نام معیار	اهداف سازمانی	استراتژی اصلی سازمان	انعطاف پذیری
نوع معیار	(+)	(+)	(+)
راهبردهای نظارت				
نظارت مخفی	۰,۲۷۳	۰,۲۵۲	۰,۲۲

مرحله				
دوم:	نظارت پیش نگر	۰,۳۷۵	۰,۳۶۴	۰,۲۰۵
	نظارت آتی نگر	۰,۴۰۴	۰,۴۳۱	۰,۳۴۶
	نظارت حال نگر	۰,۳۵۴	۰,۳۱۹	۰,۴۳۷
	نظارت عملیاتی	۰,۳۳۷	۰,۳۱۹	۰,۴۱۷
	نظارت مالی	۰,۲۷۳	۰,۲۷۹	۰,۳۰۶
	TQM (نظارت همه جانبه و فراگیر)	۰,۳۵۸	۰,۳۵	۰,۳۳۱
	نظارت کلی نگر (کنترل در نقاط حساس و کلیدی)	۰,۳۵۴	۰,۳۹۹	۰,۳۹۲
	(نظارت بخشی (غیر متمرکز	۰,۲۳۵	۰,۲۳۴	۰,۲۶۱
وزن معیار	۰,۱۷	۰,۱۷	۰,۱	

موزون سازی ماتریس تصمیم

جدول (۵). موزون سازی ماتریس تصمیم

انعطاف پذیری (+)	استراتژی اصلی سازمان (+)	اهداف سازمانی (+)	نام معیار
.....	نوع معیار
راهبردهای نظارت				
۰,۰۲۲	۰,۰۴۳	۰,۰۴۶	نظارت مخفی
۰,۰۲	۰,۰۶۲	۰,۰۶۴	نظارت پیش نگر
۰,۰۳۵	۰,۰۷۳	۰,۰۶۹	نظارت آتی نگر
۰,۰۴۴	۰,۰۵۴	۰,۰۶	نظارت حال نگر
۰,۰۴۲	۰,۰۵۴	۰,۰۵۷	نظارت عملیاتی
۰,۰۳۱	۰,۰۴۷	۰,۰۴۶	نظارت مالی

تحلیل و ارزیابی راهبردهای نظارت سازمانی در پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی

TQM (نظارت همه جانبه و فراگیر)	۰,۰۶۱	۰,۰۶	۰,۰۳۳
نظارت کلی نگر (کنترل در نقاط حساس و کلیدی)	۰,۰۶	۰,۰۶۸	۰,۰۳۹
(نظارت بخشی) غیر متمرکز	۰,۰۴	۰,۰۴	۰,۰۲۶
ایده ال های مثبت	۰,۰۶۹	۰,۰۷۳	۰,۰۴۴
ایده ال های منفی	۰,۰۴	۰,۰۴	۰,۰۲

مرحله سوم: محاسبه اندازه فاصله تا ایده ال های مثبت و منفی

جدول (۶). محاسبه اندازه فاصله تا ایده ال های مثبت و منفی

	اندازه فاصله تا ایده ال		CI
	مثبت	منفی	
نظارت مخفی	۰,۰۵۱	۰,۰۲۳	۰,۳۱
نظارت پیش نگر	۰,۰۲۹	۰,۰۴۴	۰,۶۰۱
نظارت آتی نگر	۰,۰۱۷	۰,۰۵۴	۰,۷۶۵
نظارت حال نگر	۰,۰۲۷	۰,۰۴۴	۰,۶۱۹
نظارت عملیاتی	۰,۰۳۱	۰,۰۴	۰,۵۶۵
نظارت مالی	۰,۰۴۳	۰,۰۲۲	۰,۳۳۵
نظارت همه جانبه و (TQM) فراگیر	۰,۰۲۵	۰,۰۳۹	۰,۶۱۱
نظارت کلی نگر (کنترل در نقاط حساس و کلیدی)	۰,۰۱۳	۰,۰۵۲	۰,۸۰۲
نظارت بخشی (غیر متمرکز)	۰,۰۵۵	۰,۰۱۴	۰,۲۰۲

مرحله چهارم: محاسبه اندازه نزدیکی نسبی تا ایده ال ها

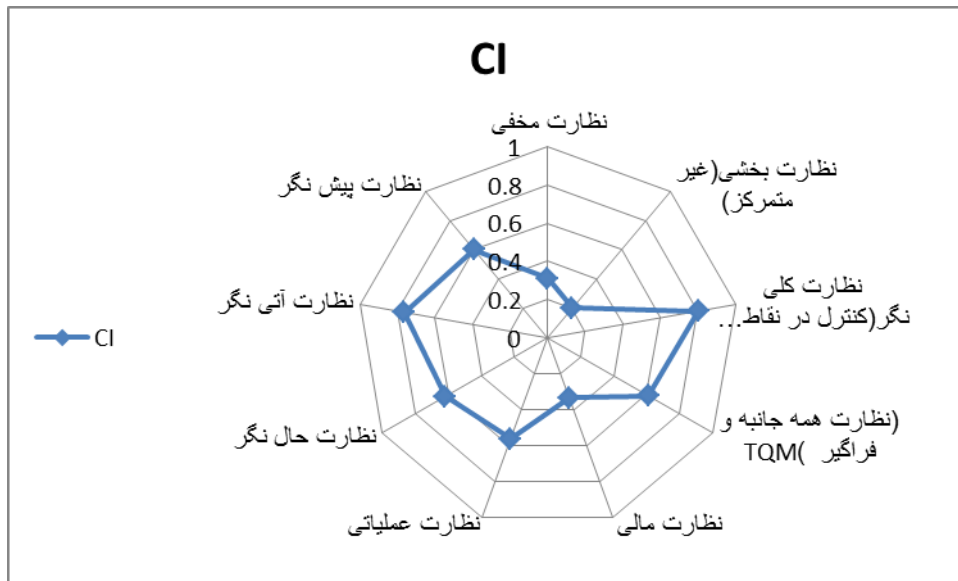
جدول (۷). محاسبه اندازه نزدیکی نسبی تا ایده‌ال‌ها

اولویت بندی راهبردهای نظارت	CI
نظارت مخفی	۰,۳۱
نظارت پیش نگر	۰,۶۰۱
نظارت آتی نگر	۰,۷۶۵
نظارت حال نگر	۰,۶۱۹
نظارت عملیاتی	۰,۵۶۵
نظارت مالی	۰,۳۳۵
(نظارت همه جانبه و فراگیر TQM)	۰,۶۱۱
نظارت کلی نگر (کنترل در نقاط حساس و کلیدی)	۰,۸۰۲
نظارت بخشی (غیر متمرکز)	۰,۲۰۲

مرحله پنجم: خروجی نرم افزار: تعیین اولویت‌ها براساس محاسبه اندازه فاصله تا ایده‌ال‌های مثبت و منفی

جدول (۸). تعیین اولویت راهبردهای نظارت

اولویت‌ها	راهبردهای نظارت
S8	اولویت ۱ گزینه ۸ (نظارت کلی نگر) کنترل در نقاط حساس و کلیدی))
S3	اولویت ۲ گزینه ۳ (نظارت آتی نگر)
S4	اولویت ۳ گزینه ۴ (نظارت حال نگر)
S7	اولویت ۴ گزینه ۷ (نظارت همه جانبه و فراگیر)
S2	اولویت ۵ گزینه ۲ (نظارت پیش نگر)
S5	اولویت ۶ گزینه ۵ (نظارت عملیاتی ...)
S6	اولویت ۷ گزینه ۶ (نظارت مالی ..)
S1	اولویت ۸ گزینه ۱ (نظارت مخفی...)
S9	اولویت ۹ گزینه ۹ (نظارت بخشی (غیر متمرکز)...)



نمودار (۲). رتبه بندی راهبردهای نظارت

با توجه به نمودار فوق، نظارت کلی نگر(کنترل در نقاط حساس و کلیدی) و نظارت آتی نگر به عنوان بهینه ترین راهبرد در بین راهبردهای نظارت در این پژوهش معرفی می شود.

نتیجه گیری

مدیران موفق کسانی هستند که وظایف نظارت را همگام با وظایف دیگر مدیر در سازمان مانند برنامه ریزی، سازماندهی، تصمیم گیری، رهبری، بهنگام و اثر بخش پیاده کرده و در جهت تقویت آن کوشیده اند. نظارت در سازمان به شکل های مختلف اجرا می شود. با وجود نظارت موثر در سازمان از انجام هر فعالیتی می توان اطمینان داشت که در راستای تحقق اهداف صورت می گیرد و در صورت انحراف می توان بهنگام آن را تشخیص و اصلاح کرد. احتمال خطا و انحراف در فاز اجرایی از برنامه وجود نظارت را ضروری و با اهمیت می سازد، در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات تعداد ۲۵ نفر از در بین مدیران پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی توزیع گردید. اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده، با استفاده از نرم افزار Topsis تجزیه و تحلیل گردید. با توجه به مطالعه صورت گرفته و تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده در این پژوهش، اهداف سازمانی، استراتژی های اصلی سازمان، پذیرش کارکنان، سیاست مدیریت، اثربخشی (تشخیص انحراف ها)، صرفه جویی (به صرفه بودن)، سهولت اجرا و انعطاف پذیری به ترتیب به عنوان مهم ترین شاخص های رتبه بندی راهبردی های نظارت سازمانی پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی قرار دارند. همچنین نظارت کلی نگر(کنترل در نقاط حساس و کلیدی) و نظارت آتی نگر به عنوان بهینه ترین راهبرد در بین راهبردهای نظارت و نظارت بخشی(غیر متمرکز) نیز در اولویت آخر قرار گرفت.

با توجه به اینکه انتخاب راهبرد اثربخش نظارت سازمانی نقش اساسی در تحقق اهداف و برنامه های پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی و اطمینان بخشی در مجموعه سازمانی دارد پیشنهاد می شود مدیران ارشد پژوهشگاه توجه بیشتری نسبت به راهبرد نظارت کلی نگر(کنترل

در نقاط حساس و کلیدی) و راهبرد نظارت آتی نگر به عنوان بهینه ترین راهبرد نظارت سازمانی در پژوهشگاه داشته باشند و بستر و مقدمات لازم جهت پیاده سازی این نوع نظارت ها را فراهم آورد. در بخش مدیریت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت پژوهشگاه که مستقر در حوزه ریاست است و بازوی نظارتی ریاست پژوهشگاه محسوب می شود از راهبرد اصلی نظارت کلی نگر (کنترل در نقاط حساس و راهبردهای مکمل، نظارت مخفی و نظارت همه جانبه بهره گیری شود. در بخش برنامه ریزی راهبردی و عملیاتی پژوهشگاه از راهبرد آتی نگر و نیز راهبردهای مکمل پیش نگر و حال نگر استفاده شود. در بخش مالی پژوهشگاه از راهبرد اصلی نظارت کلی نگر (کنترل در نقاط حساس و کلیدی) و به عنوان مکمل از راهبرد نظارت بودجه ای بهره گیری شود. جهت کمک به پژوهشگران دیگر که در آینده در این حوزه به تحقیق می پردازند پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. با توجه به این که این پژوهش در پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی صورت گرفته است، می توان چنین تحقیقی را در یکی دیگر از پژوهشگاه ها انجام داد و به نتایج متفاوتی دست یافت.

۲. بررسی میزان اثر بخشی راهبردهای نظارت سازمانی پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی و ارائه راهکارهای مناسب.

۳. انجام پژوهش های مشابه با ابعاد دیگری از راهبردهای نظارت سازمانی و ابعاد دیگری از شاخص های نظارت و کنترل در محدوده جغرافیایی وسیع تر.

محدودیت های پژوهش

در هر تحقیقی ممکن است یکسری محدودیت وجود داشته باشد. در اجرای این پژوهش، محقق با محدودیت هایی مواجه شد که برخی از این محدودیت ها اجتناب ناپذیر است.

۱. به علت اینکه این پژوهش در دفاتر تهران و قم و موسسات وابسته پژوهشگاه صورت انجام گرفت، محقق جهت توزیع و جمع آوری پرسشنامه با محدودیت هایی مواجه بوده است که علی رغم پی گیری های متعدد، جمع آوری پرسش نامه زمان نسبتاً زیادی به طول انجامید.

منابع

۱- آقایی زاده، سعید؛ قائدرحمتی، ابراهیم؛ جعفری خیرخواه، محمدرضا (۱۳۹۵). تبیین نقش کنترل، نظارت و عوامل فردی و سازمانی فرماندهان در سلامت سازمانی (مورد مطالعه فرماندهی انتظامی استان گیلان)، پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی): بهار، دوره ۱۱، شماره ۱، صفحات ۶۲-۸۷.

۲- الوانی. مهدی. (۱۴۰۰). مدیریت عمومی، نشر نی، تهران پیرنیاکان، امیر لطف الله (۱۳۹۹). مفهوم و گونه های نظارت و کنترل در حقوق ایران، فصلنامه پژوهش های حقوقی میان رشته ای، بهار ۱۳۹۹، دوره اول، صفحات ۶۷-۷۹.

۳- حبیبی تبار، حسین. (۱۳۹۷). سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری ایران. پژوهش های اخلاقی (انجمن معارف اسلامی)، ۸(۴)، ۹۷-۱۱۶.

- ۴- خلیل نژاد، شهرام؛ نژاد فلاطوری مقدم، طه؛ حسن پور، اسماعیل (۱۳۹۴). مشارکت هیئت مدیره در پایش راهبردی: نقش ساختار، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، تابستان ۱۳۹۴، شماره ۲۲، صفحات ۸۱-۹۹.
- ۵- رحمان سرشت، حسین؛ حبیبی بدرآبادی، محبوبه (۱۳۹۳). الگویی برای کنترل راهبردی در شرایط گسست محیطی، فصلنامه بیمه، بهار، شماره ۱، صفحات ۵۳-۷۸.
- ۶- رادفر، علیرضا (۱۳۹۵). بررسی برخی از شیوه‌های نظارت و کنترل در مدیریت و رهبری حضرت امام خمینی، فصلنامه حضور، شماره ۹۹، زمستان: ۱۱۷-۸۶.
- ۷- سجادی، حمید؛ متقی، ابراهیم. (۱۳۹۳). آسیب شناسی امکان پذیری نظارت و کنترل در برنامه های توسعه ایران. دانش سیاسی، ۱۰(۲) (پیاپی ۲۰)، ۳۷-۶۱.
- ۸- شیخ پور، مهدیه، & پیراسته، رضوان. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر دولت الکترونیک و مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی در مبارزه با فساد اقتصادی با نقش میانجی نظارت سازمانی در اداره کل دارایی و امور مالیاتی استان خوزستان. فصلنامه تحقیقات و نظریه های نوین مدیریت دولتی، ۱(۲)، ۳۱-۱۸. doi: 10.30495/jparnt.10.30495, 19/10/1966601, 22/20.
- ۹- کبودخانی، م. و فرهادی، ع. (۱۳۹۸). نقش نظارت در پیشبرد بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مبتنی بر قانون اساسی و فرمایشات مقام معظم رهبری، بیانیه گام دوم انقلاب اسلام (چالش ها، پیشران ها و الزامات تحقق در نهاجا)، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری (مرکز پژوهشی توسعه لجستیک دفاعی)
- ۱۰- محمودیان، حمید؛ ساجدی، علیمحمد؛ بیگم فقیهی، طاهره. (۱۳۹۴). نظارت و کنترل از نگاه مدیریتی امام علی (علیه السلام)، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی: بهار، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۱۹۱-۲۱۱.
- ۱۱- نیک پور، امین (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابعاد نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان های دولتی ایران از دیدگاه کارکنان، مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی: بهار و تابستان، دوره ۵، شماره ۱(۱۱)، صفحات ۱۰۷-۱۲۶.
- ۱۲- نیک آیین، صغری؛ تعبدی، میمنت؛ وارث، مهدی. (۱۳۹۵). رابطه بین مهارت های سه گانه مدیران در سطوح گوناگون مدیریتی با ارزیابی عملکرد نیروی انسانی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره دوم (شماره پیاپی ۲۶)، تابستان: ۹۴-۷۵.
- ۱۳- یوسفیان، ص.، تابان، م.، شیری، الف.، و اکبرنژاد، م. (۱۳۹۵). مدیریت و کنترل در نگاه مدیریت اسلامی. ششمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و سومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران.
- ۱۴- ولیخانی، ماشاءالله؛ دل افکار، علیرضا؛ کریم پور، جلیل (۱۳۹۱). بررسی میزان تحقق ابعاد و مؤلفه های نظارت و کنترل اسلامی، فصلنامه مدیریت سازمان دولتی، پاییز، شماره ۱، صفحات ۸۷-۱۰۰.

References

- 1- Aaltola, P. (۲۰۱۸). Investing in strategic development: Management control of business model and managerial innovations. *Qualitative Research in Accounting & Management*, ۱۵(۲), ۲۰۶-۲۳۰.
- 2- Ball, K. (۲۰۱۰). Workplace surveillance: An overview. *Labor History*, ۵۱(۱), ۸۷-۱۰۶.
- 3- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (۲۰۱۳). Effect of perceived organizational support and work environment on organizational commitment; mediating role of self-monitoring. *Advances in Economics and Business*, ۱(۴), ۳۱۲-۳۱۷.

- ۴- Elbanna, S. (۲۰۱۶). Managers' autonomy, strategic control, organizational politics and strategic planning effectiveness: An empirical investigation into missing links in the hotel sector. *Tourism Management*, ۵۲, ۲۱۰-۲۲۰.
- ۵- Fiegenger, M. (۲۰۱۰). The strategy in dynamic versus stable environments, *Journal of Managerial Issues*, ۹(۱), ۷۲-۸۷
- ۶- Lyubykh, Z., Bozeman, J., Hershcovis, M. S., Turner, N., & Shan, J. V. (۲۰۲۲). Employee performance and abusive supervision: The role of supervisor over-attributions. *Journal of Organizational Behavior*, ۴۳(۱), ۱۲۵-۱۴۵.
- ۷- MacGregor, J. F., Jaeckle, C., Kiparissides, C., & Koutoudi, M. (۱۹۹۴). Process monitoring and diagnosis by multiblock PLS methods. *AIChE Journal*, ۴۰(۵), ۸۲۶-۸۳۸.
- ۸- Malyarets, L. M., & Iastremska, O. (۲۰۱۹). Scientific and practical proposals on the choice and application of strategic controlling instruments at the enterprise in the modern conditions.
- ۹- Moedritscher, G., & Wall, F. (۲۰۲۲). Controlling and Change Management. *Media and Change Management: Creating a Path for New Content Formats, Business Models, Consumer Roles, and Business Responsibility*, ۷۳-۸۵.
- ۱۰- Mousavi Ivanaki S M, Fallah Shams M, Hanifi F. (۲۰۲۳). Presenting the risk-based supervision model on banks and credit institution by using grounded theory. *qjefep*; ۱۱ (۴۱) : ۱۹۷-۲۴۲ URL: <http://qjefep.ir/article-۱-۱۳۹۷-۰۰.۰۰۰۰>
- ۱۱- Özalp Türetgen, I., Unsal, P., & Dural, U. (۲۰۱۷). The role of leadership perception as a mediator between managers' self-monitoring and subordinate attitudes. *The Journal of social psychology*, ۱۵۷(۳), ۲۹۵-۳۰۷.
- ۱۲- Qin, S. J. (۲۰۱۲). Survey on data-driven industrial process monitoring and
- ۱۳- .SEJDIJA, Q. (۲۰۱۶). Nation strategic control. *European Journal of Multidisciplinary studies*, [s.i]. ۵, ۱۲۲-۱۳۰.
- ۱۴- Popova, L., Maslova, I., Kotlova, Y., Mkrtychyan, Z. (۲۰۲۲). The Role of Controlling in Increasing Labor Productivity During the Digital Transformation. *Digital Science: DSIC ۲۰۲۱*, ۳۸۱, ۱۵.
- ۱۵- Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C., & Behrend, T. S. (۲۰۲۰). EPM ۲۰/۲۰: A review, framework, and research agenda for electronic performance monitoring. *Journal of management*, ۴۶(۱), ۱۰۰-۱۲۶
- ۱۶- Samuel Zilincik, Myklin and petr kovanda (۲۰۱۹). Cyber power and control: a perspective from strategic theory, *Journal of cyber policy*, ۴:۲, ۲۹۰-۳۰۱.
- ۱۷- Siegel, R., König, C. J., & Porsch, L. (۲۰۲۱). Does electronic monitoring pay off? Influences of electronic monitoring purposes on organizational attractiveness. *Journal of Personnel Psychology*.
- ۱۸- Stanton, J. M. (۲۰۰۰). Reactions to employee performance monitoring: Framework, review, and research directions. *Human Performance*, ۱۳(۱), ۸۵-۱۱۳
- ۱۹- Zeman, z. (۲۰۱۹). The Extended Functions of Strategic controlling in Relation to the Value Creation of sustainable Development, *visegrad Journal on Bioeconomy and sustainable Development*, ۸(۱), ۴۷-۵۲.