

پیامدهای کارآمدی در قوه قضائیه از منظر امام خمینی علیه السلام و مقام معظم رهبری (مدظله العالی)^۱

مجید زین الدینی*

علی فرهی**

محمد رضا سلطانی***

چکیده

معیار کارآمدی درجه صلابت و استحکام مدیریتی سازمان‌ها را به نمایش می‌گذارد. کم و کیف عیار این شاخص پیامدهای گسترده‌ای را در داخل و خارج از قوه قضائیه به همراه خواهد داشت. مقاله حاضر در پی آن است که با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد به تجزیه و تحلیل گفتمان‌های امام خمینی علیه السلام و امام خامنه‌ای (مدظله العالی) بپردازد و پیامدهای کارآمدی را از منظر این دو بزرگوار به تصویر کشد. بر این اساس، رهنمودهای این بزرگواران به صورت تمام‌خوانی مطالعه و با روش نمونه‌گیری باز متون منتخب از شیوه‌کدگذاری باز، به شکل تحلیل جزء به جزء، تعداد ۶۳۷ کد، ۷۷ زیرمفهوم، ۴۷ مفهوم و ۵ مقوله شناسایی شد. نتایج تحقیق، گویای آن است که عمده‌ترین پیامدهای کارآمدی قوه قضائیه از دیدگاه امام رحله العالی و مقام معظم رهبری (مدظله العالی) شامل؛ پیشگیری از جرم، احساس امنیت، اعتماد مردم، توسعه و تعالی قوه قضائیه و نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران است. واژه‌های کلیدی: کارآمدی، پیامدهای کارآمدی، قوه قضائیه، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد.

۱. این مقاله برگرفته از پروژه است.

** مدرس دانشگاه افسری امام علی علیه السلام (نویسنده مسئول)

** دانشیار دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام.

** مدرس دانشگاه امام حسین علیه السلام.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۱۵ تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۱/۲۵

مقدمه

مدیران از بدو پیدایش سازمان‌ها، همواره برای بهسازی آنها کوشیده‌اند. در واقع تلاش شده است تا با بهره‌گیری از تجربه‌های علمی گذشته، فنون و روش‌های علمی حاضر که حاصل پیشرفت نظریه‌های علمی و دستاوردهای مکاتب مدیریت است بتوانند کارایی و اثربخشی سازمان‌ها را افزایش دهند. هدف بیشتر مکاتب مدیریت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌هاست. بهبود و بازسازی سازمان، فرایندی است که از طریق آن دانش و عملکردهای علوم رفتاری برای کمک به سازماندهی در دستیابی به اثربخشی بیشتر، از قبیل بهبود شرایط زندگی (بالارفتن رفاه) افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت کالا و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرد. هدف از بهبود و بازسازی سازمان بهبود توانایی‌ها و امکانات سازمان برای ارزیابی و حل مشکلات سازمانی است. از سوی دیگر بهبود و بازسازی سازمان برای بهبود کل سیستم، یعنی خود سازمان و بخش‌های تابعه آن و ارتباط با محیط طراحی می‌شود.

در نظام جمهوری اسلامی ایران - به‌عنوان پرچم‌دار اسلام ناب محمدی صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - بسط، توسعه و برقراری عدالت، یکی از مصداق‌های بارز کارآمدی محسوب می‌شود. ضمن آنکه ایجاد و برقراری عدالت به‌عنوان محوری‌ترین رسالت نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران بر عهده قوه قضائیه واگذار شده است. از این‌رو نیل به کارآمدی در قوه قضائیه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان مزیت‌آفرین محسوب می‌شود.

در بین قوای سه‌گانه، قوه قضائیه نقش به‌سزایی در ارتقای کارآمدی و یا ناکارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران دارد.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) آثار ناکارآمدی و ناسالم بودن قوه قضائیه را این‌گونه تبیین می‌فرمایند:

- اگر قوه قضائیه ناکارآمد باشد، کارهای دستگاه‌های کشور به تدریج به سمت خرابی خواهد رفت (۱۳۷۷/۰۴/۰۷)؛

- ضعف و فساد و اختلال و کم‌کاری و بی‌نظمی در این دستگاه، خبردهنده از وجود فساد و ناامنی و بی‌عدالتی در جامعه است و این، بدان جهت است که سلامت دستگاه قضا، همه دستگاه‌های دولتی و مردمی را به سلامت سوق می‌دهد و بیماری و ناتوانی آن، راه را بر فساد عمومی باز می‌گذارد (۱۳۶۸/۰۶/۲۰).

حضرت ایشان در خصوص اهمیت و نقش «کارآمدی و کارایی» در قوه قضائیه می‌فرمایند:

- تضمین تحقق عدالت، با سلامت و کارآمدی قوه قضائیه میسر است (۱۳۸۱/۰۴/۰۵)؛

- وظیفه مسئولان قوه قضائیه تحقق اهداف (سلامت و کارآمدی) است (۱۳۹۲/۰۴/۰۵)؛
- قوه قضائیه مظهر کارایی و اقتدار کشور است (۱۳۷۸/۰۵/۲۳)؛
- اگر قوه قضائیه کارآمد باشد، این کارآمدی روی همه دستگاه‌ها اثر خواهد گذاشت و آنها را به تدریج اصلاح خواهد کرد (۱۳۷۷/۰۴/۰۷)؛
- بخش عظیمی از مقاصد نظام جمهوری اسلامی بستگی به کارایی و کارکرد قوه قضائیه دارد (۱۳۸۶/۰۴/۰۷).

باید اذعان نمود که بیانات، تدابیر، منویات و رهنمودهای بنیان‌گذار جمهوری اسلامی و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) مبتنی بر مبانی دینی و اسلام ناب محمدی صلی الله علیه و آله شکل گرفته است و با توجه به مسئولیت تشکیل، هدایت و رهبری نظام اسلامی، همواره مقتضیات، واقعیت‌ها و ضرورت‌های زمانی، در بیانات، تدابیر و منویات ایشان منعکس شده است. با در نظر گرفتن ملاحظات یادشده سؤال تحقیق عبارت است از: «پیامدهای کارآمدی در قوه قضائیه براساس رهنمودهای امام خمینی علیه السلام و امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) چیست؟».

مبانی نظری تحقیق

پیشینه و سوابق

پژوهشگران داخلی از جمله؛ آقائی و همکاران (۱۳۹۱)، اردلان و همکاران (۱۳۹۱)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، امینی فسخودی و همکاران (۱۳۹۱)، نیک‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، توفیقی و همکاران (۱۳۹۲)، سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۲) و محققان خارجی شامل؛ لسی و همکاران (۲۰۱۲)، شیوا و دامودار (۲۰۱۲)، مانزور (۲۰۱۱)، شارما و کار (۲۰۱۱)، کیم و دیگران (۲۰۰۲)، براندا (۲۰۰۴) هر کدام به نوعی عوامل مؤثر بر اثربخشی را در سازمان مورد بررسی قرار داده‌اند. در همه پژوهش‌های داخلی و خارجی محققان، نظریه‌های غربی را بدون توجه به مقتضیات محیطی - که عاملی مهم و تأثیرگذار محسوب می‌شود - با یک یا دو متغیر به روش کمی مورد سنجش و ارزیابی قرار داده‌اند؛ اما تحقیق حاضر با اتخاذ رویکردی جدید، با استفاده از روش کیفی داده‌بنیاد، بدون ابتدای به نظریه‌های رایج، بر مبنای اندیشه‌های امامین انقلاب اسلامی که برگرفته از آموزه‌های اسلامی، درک شرایط محیطی جمهوری اسلامی ایران و متناسب با موقعیت و جایگاه فعلی قوه قضائیه، براساس اسناد دست اول ضمن گردآوری اطلاعات دقیق، کارکردهایی به مراتب واقعی‌تر داده و پیامدهای کارآمدی را در سازمان مورد مطالعه، شناسایی نموده است؛ لیکن از تحقیقات انجام شده برای نیل به حساسیت نظری بهره‌برداری شده است.

مفهوم‌شناسی کارآمدی

در تعریف واژه «کارآمدی» ابهامات زیادی بین مؤلفان به چشم می‌خورد؛ برخی آن را با واژه کارایی مترادف گرفته‌اند و برخی با واژه اثربخشی یکسان پنداشته‌اند. برای نمونه کارآمدی به معنای استفاده مطلوب از منابع تولید یا قابلیت توانایی رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده و مشخص تعریف شده است (گلرین، ۱۳۸۶، ص ۱۷۱ و ۴۲۸).

با توجه به قضاوت‌پذیر بودن عنوان کارآمدی، ادعای رسیدن به یک تعریف همگانی برای آن، منطقی به نظر نمی‌رسد، بلکه در آن اختلاف نظر وجود دارد. به‌طور کلی تعریف پدیده‌های اجتماعی دشوار است و نمی‌توان در تعریف آنها به توافق رسید. کارآمدی معمولاً همراه با کارایی به کار برده می‌شود. کارآمدی با واژگانی مانند «اثربخشی» و «تقرب به هدف» مترادف است. (زاهدی و همکاران، ۱۳۷۹، ص ۱۱۱) کارآمدی آن است که کارها را به نیکویی انجام دهد. کارآمدی، درخور بودن، به کار آمدن، مفید بودن و خدمت کردن است (دهخدا، ۱۳۷۷). کارآمد به معنای کاردان، کارآزموده و شایسته است. کارآمد کسی است که کارها را به خوبی انجام دهد و یا چیزی است که به کار آید و سودمند باشد (عمید، ۱۳۸۳، ص ۱۶۰۲). در فرهنگ اصطلاحات مدیریت، کارآمدی به مفهوم «میزان موفقیت در تحقق هدف‌ها و یا انجام مأموریت» است که نشان‌دهنده درجه رسیدن به اهداف می‌باشد (زاهدی و همکاران، بی‌تا، ص ۱۵۵). در علم مدیریت بین کارآمدی و کارایی تفاوت قائل شده‌اند و گفته‌اند: «کارآمدی شایستگی و کاردانی در تأمین اهداف و کارایی، شایستگی در مصرف منابع و بهره‌برداری بهینه از آن است» (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۹) اما در تعریفی دیگر، کارآمدی مترادف با کارایی دانسته شده و گفته‌اند: «قابلیت و توانایی رسیدن به هدف‌های تعیین‌شده و مشخص». سنجش مقدار کارایی، از طریق مقایسه مقدار استاندارد با هدف یا مقدار کیفیتی که عملاً به‌دست آمده صورت می‌گیرد. مثلاً تولید واقعی با تولید مورد هدف و یا زمان مصرف‌شده با زمان پیش‌بینی شده مقایسه می‌شود (آقابخشی، ۱۳۷۹، ص ۴۴۶). «لیپست» کارآمدی را این‌گونه تعریف می‌کند: «تحقق عینی یا توان نظام در تحقق کارکردهای اساسی یک حکومت، به‌گونه‌ای که بیشتر مردم و گروه‌های قدرتمند درون نظام آن را مشاهده کنند» (لیپست، ۱۳۷۴، ص ۱۱).

مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در رابطه با «کارآمدی» می‌فرمایند: «کارآمدی نظام، مجموعه عملکرد مثبت و منفی‌ای است که دستگاه‌های نظام دارند» (۱۳۸۳/۰۸/۱۰).

بنابراین کارآمدی با مفاهیمی همچون کارایی، پاسخگویی و مشروعیت ارتباط نزدیکی دارد. در حقیقت کارآمدی را می‌توان بیانگر قابلیت و توانایی یک نظام اجتماعی در رسیدن به اهداف

تعیین شده و حل مشکلات جامعه دانست؛ آن هم با وجود امکانات و موانعی که در هر جامعه با توجه به اهداف آن متفاوت است. بر این اساس کارآمدی بر پایه مقولاتی از قبیل توانایی تحقق اهداف، بهره‌گیری از امکانات و برطرف کردن موانع در جوامع مختلف تعریف می‌شود. در این پژوهش کارآمدی مشتمل بر کارایی و اثربخشی تعریف می‌شود.

مبانی کارآمدی سازمانی

کارآمدی سازمانی بر مبنای شناخت‌های مشترک اجتماعی، و احساس ظرفیت جمعی و بر محور رسالت سازمان و نگاه به آینده، شکل می‌گیرد و بر زمینه‌های زیر تأکید می‌ورزد:

- شناخت‌های مشترک اجتماعی: محور اصلی بحث سنجش کارآمدی سازمانی، این است که افراد درون سازمان، دارای حس خاصی نسبت به قابلیت و شایستگی سازمان برای روبه‌رو شدن با چالش‌ها و تولید راه‌حل‌های لازم هستند؛

- کارآمدی جمعی عبارت است از باور مشترک میان اعضای یک گروه مبنی بر اینکه گروه آنان یا سازمان‌شان، قابلیت این را دارد که به‌گونه‌ای اثربخش و کارآمد با نیازها، چالش‌ها، عوامل نقش‌آفرین و فرصت‌ها مواجه شود؛

- کارآمدی جمعی بازتاب احساس مشترک اعضای گروه در قالب ظرفیت گروه برای کار جمعی به‌گونه‌ای است که نتایج مطلوب و دلخواه را به‌بار آورد و از نتایج نامطلوب اجتناب ورزد (بندورا، ۱۹۹۸)؛

- کارآمدی جمعی برای کسب و کار و مجموعه‌های سازمانی از اهمیت وافری برخوردار است. زیرا هنگامی که ارزیابی اعضای گروه این باشد که کارآمدی جمعی آنها پایین است، تک‌تک اعضای آن گروه به این باور می‌رسند که تلاش‌های آنها برای رسیدن به هدف مطلوب تأثیر اندکی در پی دارد (سلطانی، ۱۳۹۳، ص ۹۱ به نقل از: شایر، ۱۹۹۰)؛

- کارآمدی جمعی نشان از پیش‌بینی عملکرد جمعی یک گروه دارد (سلطانی، ۱۳۹۳، ص ۹۱ به نقل از: سکا، ۲۰۰۷).

کارآمدی کارکنان و ابعاد آن (فردی، گروهی و سازمانی)

کارآمدی کارکنان، به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت بندورا روان‌شناس مشهور مشتق شده است. این الگو، به رابطه متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و زیستی)

که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان‌شناختی اشاره دارد، تأکید می‌کند (بندورا، ۱۹۸۲، ص ۷۵). بندورا مطرح می‌کند که خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به‌گونه‌ای کارآمد سامان‌دهی می‌شود. به نظر وی، داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند؛ بلکه باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است (همان).

مبادلات با محیط تا حدودی تأثیرپذیر از قضاوت‌های فرد در مورد توانایی‌های خویش است. بدین معنا که افراد باور داشته باشند که در شرایط خاص، می‌توانند وظایف خود را انجام دهند. خودکارآمدی درک‌شده، معیار داشتن مهارت‌های شخصی نیست؛ بلکه بدین معنا است که فرد به این باور رسیده باشد که می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد، وظایف را به نحو احسن انجام دهد.

نخستین گام در کارآمدی سازمانی، پی‌بردن به وضعی است که سازمان در آن به سر می‌برد. در گام نخست، به همه نظام و پاره‌نظام‌هایی که در آن به کار مشغولند، توجه می‌شود. در نتیجه به کار بستن گام نخست، نیرومندی‌ها و دشواری‌های نظام آشکار می‌گردند؛ سپس طرح کنش‌های ضروری برای گشودن دشواری‌ها و پایدار نگه داشتن نیرومندی‌ها فراهم می‌آید. طرح کنش، بنا به روال از انواع دخالت‌های کارآمدی سازمانی بهره می‌گیرد تا دشواری‌های موجود در تراز کارآمدی‌های فردی، گروهی، پیوندهای میان‌گروهی و همچنین دشواری‌های نهفته در پاره‌نظام‌ها را درست کند و از میان بردارد؛ گام سوم، به بررسی و جستجوی پیامدهای کنش‌های اصلاحی می‌پردازد. در این مرحله، آشکار می‌شود که آیا پیامدهای دلخواه از به‌کار بستن کنش‌ها و دخالت‌های (مجموعه‌ای از کوشش‌های برنامه‌ریزی‌شده و منظم که بر پایه آنها برخی از واحدهای مشخص سازمانی به کارهایی می‌پردازند که هدف آنها کارآمدی سازمانی پیوسته است) کارآمدی سازمانی پدید آمده است یا نه؟ اگر پاسخ چنین جستجویی مثبت باشد، آنگاه سازمان به سوی منطقه دشوار دیگری روی خواهد آورد؛ ولی اگر پاسخ منفی باشد، اعضای سازمان به فراهم آوردن کنش تازه‌ای برای گشودن همان دشواری می‌پردازند. هنگامی که با به‌کار بستن کنش‌های بایسته، دشواری از میان برداشته نشد، نیاز به بازتعریف دشواری پیش می‌آید و در پی آن گام‌های اصلاحی به‌صورت کنش یا دخالت تازه پی‌ریزی می‌شود (صالحیان، ۱۳۸۳). بنابراین، سازمان‌ها برای ایجاد هر نوع برنامه کارآمدی سازمانی، ضمن در نظر گرفتن اهداف، موضوعات و ارزش‌های بنیادی این برنامه، به تشخیص وضعیت موجود سازمان از لحاظ شاخص‌های کارآمدی سازمانی می‌پردازند و

با انجام برنامه‌های منسجم و مستمر، سازمان را به سوی بالندگی و کارآمدی روزافزون سوق دهند (سیدجوادین، ۱۳۸۸).

رویکردهای کارآمدی

رویکردهای نظری تلفیقی که برگرفته از نظریه‌های روان‌شناختی-مدیریتی است، در سطح‌های مختلف کارآمدی فردی، گروهی و سازمانی مطرح می‌شوند.

۱. رویکرد روان‌شناختی

از دیدگاه روان‌شناسان، انسان‌ها به جز از نیازهای فیزیولوژیک، نیازهای دیگری از جمله نیازهای روان‌شناختی دارند که موجب تحرک و پویایی انسان‌ها می‌شود. مهم‌ترین نظریه‌های ارائه شده در این زمینه، نظریه‌های محتوایی و فرایندی انگیزش می‌باشند که در نظریه‌های محتوایی؛ نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو و آلدرفر و در قسمت نظریه‌های فرایندی به نظریه‌های برابری و انتظار تقسیم می‌شوند (هومن، ۱۳۸۱). از دید این نظریه‌پردازان تأمین نیازهای روان‌شناختی می‌تواند بر کارآمدی افراد اثرگذار باشد.

۲. رویکرد مدیریتی

در این رویکرد، به نظریه‌های انگیزشی-بهداشتی فردریک هرزبرگ، سبک‌های مدیریتی رنسیس لیکرت و کانتر اشاره می‌شود.

هرزبرگ به دو دسته از نیازها یعنی نیازهای بهداشتی (پیشگیری از نارضایتی نسبت به محیط کار) و نیازهای انگیزشی (عوامل خشنودی شغلی) اشاره می‌کند و معتقد است که ارضای نیازهای بهداشتی، نگرش بی‌تفاوتی نسبت به شغل در فرد به وجود می‌آورد؛ اگرچه عدم ارضای این نیازها، نارضایتی را به دنبال دارد. او معتقد است که ارضای نیازهای انگیزشی توانایی فرد را در کار افزایش می‌دهند. همچنین، نظریه‌های برابری و اختلاف فرض را بر این می‌گیرند که انسان‌ها، کنشگرانی فعال و با اراده هستند که به ارزیابی نتایج و فعالیت‌های خود می‌پردازند و بر حسب این ارزیابی‌ها، احساس رضایت یا ناخشنودی می‌کنند (هرسی و همکاران، ۱۳۸۰).

رنسیس لیکرت معتقد است که نوع و سبک مدیریتی هر سازمان بر روی رفتار اعضای سازمان اثر می‌گذارد و به این طریق به رفتار اعضای سازمان شکل می‌دهد. همچنین، براساس نظریه اثربخشی رنسیس لیکرت، ارتقای کارآمدی - که نوعی نگرش مثبت به کار است -

با در نظر گرفتن پاره‌ای از ویژگی‌های عملیاتی در یک نظام مدیریت مشارکتی ممکن است. رفتار اعضا در سازمان (محیط‌های کار) متأثر از تعیین‌کننده‌های ساختاری نظیر: فرصت شغلی یا سازمانی، قدرت رهبری، میزان مشابهت نسبی نیروی کار از نظر وضعیت اجتماعی است. هر یک از این متغیرها یا عوامل و متغیرهای ساختاری دیگری در داخل سازمان یا خارج از آن در رابطه می‌باشند و در مجموع، رفتار افراد را در محیط کار رقم می‌زنند (رضاییان، ۱۳۷۵).

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف؛ بنیادی-کاربردی است و از لحاظ روش؛ کیفی و از نظریه داده‌بنیاد تبعیت نموده است.

جامعه آماری پژوهش پیش رو مشتمل بر بیانات، نامه‌ها، احکام و فرمان‌های امام خمینی رحمته‌الله علیه و حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) است که به صورت تمام شمار، متمرکز بر موضوع تحقیق بررسی شده و از بین آنها گزاره‌ها انتخاب شده است.

اطلاعات مورد نیاز در این تحقیق با روش کتابخانه‌ای با استفاده از ابزارهای؛ فیش‌برداری، کتاب‌های علمی و تخصصی، مقالات علمی و پژوهشی، جمع‌آوری شده‌اند. قلمرو موضوعی پژوهش، معطوف به «پیامدهای کارآمدی» است. قلمرو زمانی، معطوف به سال‌های ۱۳۵۷-۱۳۹۳ است و قلمرو مکانی شامل، قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران سازمان‌ها و ادارات تابعه است.

به دلایل زیر روایی پژوهش محقق شده است:

- در طی تحقیق، هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل به صورت رفت و برگشتی به دفعات انجام شده است؛

- رسیدن به اشباع نظری با احصاء؛ ۶۳۷ کد، ۷۷ زیرمفهوم، ۴۷ مفهوم و ۵ مقوله شناسایی؛

- انتخاب رویکرد تحلیل جزء به جزء؛^۱

- ارجاع کدگذاری باز به تعداد ۱۰ نفر خبرگان و اعمال نظرهای اصلاحی آنان در فرایند تجزیه و تحلیل.

با تأکید بر پای‌بندی به پایایی، برای دستیابی به آن با استفاده از چهار معیار معروف پارکر و رافی^۲ (۱۹۹۷)، به شرح تأیید گردیده‌اند:

۱. در این رویکرد، متون و داده‌ها خط به خط و کلمه به کلمه تحلیل شده‌اند.

2. Parker & Roffey

- برای سنجش معیار تطبیق، مطابق روند انجام گرفته مفاهیم از داده‌های بررسی شده، تولید شده‌اند؛
- برای قابلیت فهم کردن، مفاهیم به شکلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند و میان آنها پیوندهای مفهومی برقرار شده تا مقوله‌ها به وسیله آنها استخراج شوند؛
- برای قابلیت تعمیم بودن، سعی شد تا ساختار الگو براساس گفتمان امام خمینی علیه السلام و حضرت امام‌خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، شکل گیرد؛
- کنترل فرآیند.
- به دلایل زیر می‌توان اطمینان حاصل کرد که داده‌های جمع‌آوری شده، منتج به ارائه مقوله‌ها شده است:
- اتصال یا تطبیق روشنی بین مقوله‌ها و داده‌های خام وجود دارد؛
- گسترش دامنه جمع‌آوری داده‌ها، از سال ۱۳۵۷ تا سال ۱۳۹۳؛
- یافته‌ها براساس مطالعه متون واقعی (دست اول) احصاء شده است؛
- نیل به اشباع مقوله‌ها (کفایت نظری) در اثر رفت و برگشت‌های مختلف.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

هم‌زمان با گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل از طریق کدگذاری باز^۱ انجام شده است. در کدگذاری باز اقدام به احصاء کدها، زیرمفاهیم، مفاهیم (تحلیل مضمون) از متون گردید و به‌طور دائم، به متون بیانات مراجعه شد و برخی از کدها را حذف یا کدهای جدیدی اضافه شده‌اند. کدگذاری باز از طریق درک مفهوم یک پیشامد و انتخاب یک نام (برچسب) برای آن و از طریق فن مقایسه مستمر انجام گردیده است. در واقع فرآیند تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم شناسایی شده‌اند. این روش به صورت رفت و برگشتی آن‌قدر ادامه یافت تا اشباع نظری حاصل شد. برای اینکه بتوان قابلیت ارجاع‌دهی به شیوه‌ای سریع و سهل فراهم شود و مشخص شدن نسبت کدها با متون منتخب، در جدول شماره (۳) از نشانگر شش رقمی استفاده و در جدول شماره (۱) نحوه به‌کارگیری نشانگرهای اختصاری تحقیق نشان داده شده است.

1. Open Coding

جدول ۱: نشانگرهای اختصاری منابع تحقیق

نوع نشانگر	معنای نشانگر	اعداد نشانگر
شش رقمی	دو رقم اول نمایانگر سال ایراد بیانات	اعداد ۵۷ تا ۹۳
	دو رقم دوم نمایانگر ماه ایراد بیانات	اعداد ۰۱ تا ۱۲
	دو رقم سوم نمایانگر روز ایراد بیانات	اعداد ۰۱ تا ۳۱

(نگارندگان، ۱۳۹۴)

مثالی از نحوه کدگذاری در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۲: مثال کدگذاری (تحلیل مضامین و مفهوم‌سازی)

مقاله	مفهوم	کد	نشانگر	متن منتخب
پیشگیری از جرم	وظیفه قوه قضائیه	یکی از وظائف قوه قضائیه در قانون اساسی همین پیشگیری است	۸۷۰۴۰۵	پیشگیری از وقوع مفسده هم به عهده قوه قضائیه است. به قانون اساسی مراجعه کنید، ملاحظه کنید، یکی از وظائف قوه قضائیه در قانون اساسی همین پیشگیری است. خوب، پیشگیری ابزارهای لازم خودش را دارد. دستگاه‌های متناسب خودش را دارد. پیشگیری با استفاده از ضابطین قضائی هم احیاناً خواهد بود؛ از جمله دستگاه‌های امنیتی، از جمله دستگاه‌های اطلاعاتی ۱۳۸۷/۰۴/۰۵
		پیشگیری از وقوع مفسده هم به عهده قوه قضائیه است	۸۷۰۴۰۵	
		استفاده از دستگاه‌های امنیتی	۸۷۰۴۰۵	
	ظرفیت‌های فراسازمانی	استفاده از ضابطین قضائی	۸۷۰۴۰۵	
		استفاده از دستگاه‌های اطلاعاتی	۸۷۰۴۰۵	

(نگارندگان، ۱۳۹۴)

به علت کثرت حجم متن‌های منتخب و تجزیه و تحلیل داده‌ها، تحلیل مضامین مقوله «پیشگیری از جرم» ارائه ولی در ادامه فقط به خلاصه تحلیل مضامین و مفهوم‌سازی سایر مقولات بسنده شده است. با عنایت به توضیحات اخیر تعداد ۶۳۷ کد، ۷۷ زیرمفهوم، ۴۷ مفهوم و ۵ مقوله شناسایی شدند.

الف) مقوله پیشگیری از جرم: در جدول شماره (۳)، تحلیل مضامین و مفهوم‌سازی مقوله پیشگیری از جرم ارائه شده است.

جدول ۳: تحلیل مضامین و مفهوم‌سازی مقوله پیشگیری از جرم

مفهوم	کد	نشانیگر	ردیف
اقتدار	قوه قضائیه؛ با صلاحیت، با اقتدار می‌تواند جلوی پیدایش و رشد جرایم را سد کند	۷۹۰۴۰۷	۱
مدیریت	قوه قضائیه؛ با تصمیم‌گیری درست و بهنگام می‌تواند جلوی پیدایش و رشد جرایم را سد کند	۷۹۰۴۰۷	۲
	کار و تلاش مسئولان قوه قضائیه می‌تواند جلوی جرم را بگیرد	۷۷۰۴۰۷	۳
	پیگیری مسئولان قوه قضائیه می‌تواند جلوی جرم را بگیرد	۷۷۰۴۰۷	۴
قاضی	پیشگیری از جرم به‌وسیله قضاوت	۷۱۱۰۲۳	۵
	قضات باید با تمام جدیدت جلوی تخلفات را بگیرند	۵۹۰۱۰۱	۶
پیامد	جلوگیری از ظلم به مظلومان	۷۹۰۴۰۷	۷
	جلوی پیدایش و رشد جرایم و توسعه خلاف در دستگاه‌های مختلف	۷۹۰۴۰۷	۸
	جلوگیری از قدرت‌نمایی کسانی که به زر و زور مسلحند	۷۹۰۴۰۷	۹
	احساس امید در مردم که قوه قضائیه احقاق حق می‌کند	۷۱۱۰۲۳	۱۰
وظیفه قوه قضائیه	یکی از وظائف قوه قضائیه در قانون اساسی همین پیشگیری است	۸۷۰۴۰۵	۱۱
	پیشگیری از وقوع مفسده هم به عهده قوه قضائیه است	۸۷۰۴۰۵	۱۲
	پیشگیری از جرم اولویت قوه قضائیه	۹۳۰۴۰۱	۱۳
	پیشگیری از جرم هدف قوه قضائیه است	۷۱۱۰۲۳	۱۴
آسیب‌شناسی	شناسایی آسیب‌پذیری‌های ناشی از جرم	۹۳۰۴۰۱	۱۵
	شناسایی عوامل جرم	۹۳۰۴۰۱	۱۶
	مشورت و همکاری با صاحب‌نظران و کارشناسان	۹۳۰۴۰۱	۱۷
	جلوگیری از کاهش جرم تحقیق لازم دارد	۷۷۰۴۰۷	۱۸
اجرای عدالت	اجرایی شدن موازین و قسط	۷۷۰۴۰۷	۱۹
	اگر مجرم کما هو حق تعقیب شد و مَرّ حق و عدل درباره او جاری شد، کسی به جرم گرایش پیدا نمی‌کند	۷۱۱۰۲۳	۲۰
	اگر اجرای عدالت به شکل دقیق انجام گرفت، ظلم در جامعه اتفاق نمی‌افتد	۷۱۱۰۲۳	۲۱
ظرفیت‌های فراسازمانی	استفاده از دستگاه‌های امنیتی	۸۷۰۴۰۵	۲۲
	استفاده از ضابطین قضائی	۸۷۰۴۰۵	۲۳
	استفاده از دستگاه‌های اطلاعاتی	۸۷۰۴۰۵	۲۴
	تقویت ارتباط با دستگاه‌های مرتبط با پیشگیری از وقوع جرم	۹۳۰۴۰۱	۲۵
اجرای حدود الهی	اگر قصاص کردید، قتل واقع نمی‌شود	۷۱۱۰۲۳	۲۶
	اجرای حدود الهی جلوی افزایش جرم را می‌گیرد	۷۷۰۴۰۷	۲۷
	اجرای حدود الهی از افزایش مجرم جلوگیری می‌کند	۵۸۰۲۲۵	۲۸
	اگر آن آدمی که فلان کار را می‌کند و در شرع برایش فلان جزا را قرار داده‌اند، اگر این جزا نباشد امتالش زیاد می‌شود	۵۸۰۲۲۵	۲۹
	اجرای حدود الهی مانع رشد فساد در جامعه	۶۱۰۱۱۴	۳۰
	برخورد با فرد فاسد برای جلوگیری از رشد فساد در جامعه	۶۱۰۱۱۴	۳۱
۹ مفهوم	۳۱ کد		جمع

(نگارندگان، ۱۳۹۴)

جدول فوق نشان می‌دهد که، «مقوله پیشگیری از جرم» دارای ۹ مفهوم و ۳۱ کد است. مفهوم «اقتدار» دارای ۱ کد، مفهوم «مدیریت» دارای ۳ کد، مفهوم «قاضی» دارای ۲ کد، مفهوم «پیامد»

دارای ۴ کد، مفهوم «وظیفه قوه قضائیه» دارای ۴ کد، مفهوم «آسیب شناسی» دارای ۴ کد، مفهوم «اجرای عدالت» دارای ۳ کد، مفهوم «ظرفیت های فراسازمانی» دارای ۴ کد و مفهوم «اجرای حدود الهی» دارای ۶ کد است؛

ب) مقوله احساس امنیت: برابر مفاد مندرج در جدول شماره (۴)، خلاصه تحلیل مضامین و مفهوم سازی مقوله احساس امنیت ارائه شده است.

جدول ۴: خلاصه تحلیل مضامین و مفهوم سازی مقوله احساس امنیت

مفهوم	زیر مفهوم	تعداد کد
شرایط احساس امنیت	قاطعیت	۲
	استقلال قضائی	۱
	اجرای عدالت	۵
	نظارت	۱
	اسلام گرایی	۸
	برخورد قضائی	۷
	سرعت عمل قضائی	۲
	دقت در رسیدگی	۱
	شایسته سالاری	۸
	سلامت قوه قضائیه	۲
	رسیدن به وضع مطلوب	۳
		۴
ضرورت امنیت		۵
نقش قوه قضائیه		۲۰
آثار امنیت		۸
اقسام امنیت	امنیت اجتماعی	۱
	امنیت قضائی	۱
	امنیت روانی	۳
	امنیت جانی	۲
	امنیت اقتصادی	۳
	امنیت حیثیتی	۱۰
	امنیت اخلاقی	۴
حریم خصوصی		۶
شرایط مصادره اموال		۸
۷ مفهوم	۱۸ زیر مفهوم	۱۱۵ کد

(نگارندگان، ۱۳۹۴)

جدول بالا بیانگر این است که مفاهیم: شرایط احساس امنیت، ضرورت امنیت، نقش قوه قضائیه، آثار امنیت، اقسام امنیت، حریم خصوصی و شرایط مصادره اموال، مقوله احساس امنیت را پوشش می دهند؛

پ) مقوله اعتماد مردم: در جدول شماره (۵)، خلاصه تحلیل مضامین و مفهوم‌سازی مقوله اعتماد مردم ارائه شده است.

جدول ۵: خلاصه تحلیل مضامین و مفهوم‌سازی مقوله اعتماد مردم

مفهوم	زیر مفهوم	تعداد کد
ضرورت اعتماد مردم		۱۹
مأموریت قوه قضائیه		۵
راه‌های دل‌گرمی مردم	احقاق حق	۱۳
	حمایت از مظلوم	۶
	تحقق عدالت	۱۲
	اطلاع‌رسانی	۷
	خدمت‌رسانی	۴
	الزامات خدمت‌رسانی	۴
	قانون‌مندی	۵
	برنامه‌ریزی	۲
	برخورد قضائی	۴
	اسلام‌گرایی	۶
	قاطعیت	۲
	آموزش قضائی	۲
	کارآمدی	۶
	اصلاحات	۴
	۴	
حقوق بشر		۷
عوامل بی‌اعتمادی		۲
آثار قصاص		۴
دفتر شکایت مردمی	ویژگی افراد	۳
۷ مفهوم	۱۵ زیر مفهوم	۱۲۱ کد

(نگارندگان، ۱۳۹۴)

جدول بالا حاکی از آن است که مقوله اعتماد مردم از مفاهیم: ضرورت اعتماد مردم، مأموریت قوه قضائیه، راه‌های دل‌گرمی مردم، حقوق بشر، عوامل بی‌اعتمادی، آثار قصاص و دفتر شکایت مردمی، تشکیل شده است؛

ت) مقوله توسعه و تعالی قوه قضائیه: مطابق مفاد مندرج در جدول شماره (۶)، خلاصه تحلیل مضامین و مفهوم‌سازی مقوله توسعه و تعالی قوه قضائیه ارائه گردیده است.

جدول ۶: خلاصه تحلیل مضامین و مفهوم‌سازی مقوله توسعه و تعالی قوه قضائیه

مفهوم	زیر مفهوم	تعداد کد
ویژگی دستگاه قضائی	صلابت	۸
	علم و معرفت	۳
	حق‌گویی	۲
	سلامت	۳
		۴
باور به خود	اعتماد به نفس	۵
پای‌بند به اسلام	باور به خدا	۲۶
		۹
مزیت‌آفرینی	نوآوری	۲
	ابتکار	۲
جوشش از درون	ظرفیت‌های قوه قضائیه	۱۹
توسعه توانائی‌ها	اصلاحات	۵
	تحول‌گرایی	۳
	پیشرفت	۱۱
	مطلوبیت	۱۳
	بهبود مستمر	۲۲
	چشم‌انداز روشن	۸
	توانمندسازی	۳
	ویژگی طرح کلی قوه قضائیه	۳
	ویژگی طراحان طرح کلی قوه قضائیه	۱۰
	نتیجه ویژگی طرح کلی قوه قضائیه	۵
	تعلیم و تربیت	۱۶
	تقویت	۶
	همکاری	۴
پشتیبانی	کمک	۶
	حمایت	۷
	تأمین نیرو	۸
		۴
		۹
برنامه‌محوری		۹
احقاق حق	احقاق حق	۶
	ابطال باطل	۲
	عدالت قضائی	۶
حاکمیت قانون		۱۳
اطلاع‌رسانی		۳
اقتدار	استحکام	۶
	عدم تضعیف قوه قضائیه	۲
	آثار تضعیف قوه قضائیه	۳
	آثار ضعف قوه قضائیه	۶
		۱۱

مفهوم	زیر مفهوم	تعداد کد
قاطعیت		۵
استقلال قضائی		۱۴
نظارت		۵
تحقق اهداف		۹
حبس زدایی		۳
۱۷ مفهوم	۳۲ زیر مفهوم	۳۲۰ کد

(نگارندگان، ۱۳۹۴)

جدول بالا نشان دهنده این است که مفاهیم: ویژگی دستگاه قضائی، باور به خود، پای بند به اسلام، مزیت آفرینی، جوشش از درون، توسعه توانائی‌ها، پشتیبانی، برنامه محور، احقاق حق، حاکمیت قانون، اطلاع رسانی، اقتدار، قاطعیت، استقلال قضائی، نظارت، تحقق اهداف و حبس زدایی، مقوله توسعه و تعالی قوه قضائیه را پوشش می دهند؛

ث) مقوله توسعه و تعالی نظام ج.ا.ا.: در جدول شماره (۷)، خلاصه تحلیل مضامین و مفهوم سازی مقوله توسعه و تعالی نظام ج.ا.ا ارائه شده است.

جدول ۷: خلاصه تحلیل مضامین و مفهوم سازی مقوله توسعه و تعالی نظام ج.ا.ا.

مفهوم	زیر مفهوم	تعداد کد
سلامت		۱۲
نظارت		۲
تحقق اهداف	مبارزه با فساد	۳
	پیشگیری از جرم	۱
	اجرای عدالت	۵
		۳
استقلال قضائی		۱
تأثیر قوه قضائیه		۱۴
اسلام گرایی		۲
تأثیر قضاوت		۷
۷ مفهوم	۳ زیر مفهوم	۵۰ کد

(نگارندگان، ۱۳۹۴)

جدول بالا نشان دهنده این است که مقوله توسعه و تعالی نظام ج.ا.ا. از مفاهیم: سلامت، نظارت، تحقق اهداف، استقلال قضائی، تأثیر قوه قضائیه، اسلام گرایی و تأثیر قضاوت، تشکیل یافته است.

یافته‌های تحقیق

پیامدهای کارآمدی در قوه قضائیه براساس رهنمودهای امام خمینی علیه السلام و امام خامنه ای (مدظله العالی) به شرح زیر ارائه می‌شود:

الف) پیشگیری از جرم: عوامل شکل‌دهنده آن عبارتند از: اقتدار، مدیریت، قاضی، پیامد پیشگیری از جرم، وظیفه قوه قضائیه، آسیب‌شناسی، اجرای عدالت، ظرفیت‌های فراسازمانی و اجرای حدود الهی؛

ب) احساس امنیت: عوامل شکل‌دهنده آن عبارتند از: شرایط احساس امنیت (شامل: قاطعیت، استقلال قضائی، اجرای عدالت، نظارت، اسلام‌گرایی، برخورد قضائی، سرعت عمل قضائی، دقت در رسیدگی، شایسته‌سالاری، سلامت قوه قضائیه و رسیدن به وضع مطلوب)، ضرورت امنیت، نقش قوه قضائیه، آثار امنیت، اقسام امنیت (شامل: امنیت اجتماعی، امنیت قضائی، امنیت قضائی، امنیت روانی، امنیت جانی، امنیت اقتصادی، امنیت حیثیتی و امنیت اخلاقی)، حریم خصوصی و شرایط مصادره اموال؛

ج) اعتماد مردم: عوامل شکل‌دهنده آن عبارتند از: ضرورت اعتماد مردم، مأموریت قوه قضائیه، راه‌های دل‌گرمی مردم (شامل: احقاق حق، حمایت از مظلوم، تحقق عدالت، اطلاع‌رسانی، خدمت‌رسانی، الزامات خدمت‌رسانی، قانون‌مندی، برنامه‌ریزی، اسلام‌گرایی، قاطعیت، آموزش قضائی، کارآمدی و اصلاحات)، حقوق بشر، عوامل بی‌اعتمادی، آثار قصاص و دفتر شکایت مردمی (شامل: ویژگی افراد)؛

د) توسعه و تعالی قوه قضائیه: عوامل تشکیل‌دهنده آن عبارتند از: ویژگی دستگاه قضائی (شامل: صلابت، علم و معرفت، حق‌گرایی و سلامت)، باور به خود (شامل: اعتماد به نفس)، پای‌بند به اسلام (شامل: باور به خدا)، مزیت‌آفرینی (شامل: نوآوری و ابتکار)، جوشش از درون (شامل: ظرفیت‌های قوه قضائیه)، توسعه توانائی‌ها (شامل: اصلاحات، تحول‌گرایی، پیشرفت، مطلوبیت، بهبود مستمر، چشم‌انداز روشن، توانمندسازی، ویژگی طرح کلی قوه قضائیه، ویژگی طراحان طرح کلی قوه قضائیه، نتیجه طرح کلی قوه قضائیه و تعلیم و تربیت)، پشتیبانی (شامل: تقویت، همکاری، کمک، حمایت و تأمین نیرو)، برنامه‌محور، احقاق حق (شامل: احقاق حق، ابطال باطل و عدالت قضائی)، حاکمیت قانون، اطلاع‌رسانی، اقتدار (شامل: استحکام، عدم تضعیف قوه قضائیه، آثار تضعیف قوه قضائیه و آثار ضعف قوه قضائیه)، قاطعیت، استقلال قضائی، نظارت، تحقق اهداف و حبس‌زدایی؛

ه) توسعه و تعالی نظام ج.ا.ا.: عوامل تشکیل‌دهنده آن عبارتند از: سلامت، نظارت، تحقق

اهداف (شامل: مبارزه با فساد، پیشگیری از جرم و اجرای عدالت)، استقلال قضائی، تأثیر قوه قضائیه، اسلام‌گرایی و تأثیر قضاوت.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

کارآمدی سازمانی مهم‌ترین و کلیدی‌ترین موضوعی است که امروزه توجه مدیران و کارشناسان سازمان‌ها را به خود جلب کرده است. ایشان همواره تلاش می‌کنند تا با طراحی سازوکارهای لازم در راستای ارتقای کارآمدی سازمان، گام‌های مؤثری بردارند. از این‌رو در مقاله پیش رو برای یافتن پاسخ به سؤال تحقیق؛ گفتمان بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران و مقام معظم رهبری از سال ۱۳۵۷-۱۳۹۳ در حوزه موضوع تحقیق مطالعه شد و از طریق روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد به‌ویژه کدگذاری باز تعداد؛ ۶۳۷ کد، ۷۷ زیرمفهوم، ۴۷ مفهوم و ۵ مقوله به‌عنوان پیامدهای کارآمدی در قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران شناسائی شد. این پیامدها عبارتند از: پیشگیری از جرم، احساس امنیت، اعتماد مردم، توسعه و تعالی قوه قضائیه و توسعه و تعالی نظام جمهوری اسلامی ایران.

برای تحقق انتظارات امام خمینی علیه السلام و امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) و در راستای اعتلا بخشیدن به روند حرکت موجود، مدیران ارشد و قضات قوه قضائیه بایستی پیامدهای اشاره شده را اجرایی نمایند. بدیهی است، با عملیاتی شدن یافته‌های تحقیق حاضر، نتایج مثبت آن شامل: مردم، قوه قضائیه و کشور خواهد شد.

به این ترتیب، نتایج تحقیق به سؤال اصلی تحقیق مبنی بر: «پیامدهای کارآمدی براساس رهنمودهای امام خمینی علیه السلام و امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) چیست؟» پاسخ مناسب داده است. با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود.

۱. قوه قضائیه رهیافت‌های تحقیق را جهت ارزیابی عملکرد و انتصاب مدیران ارشد و قضات لحاظ نماید؛

۲. برای تحقق یافته‌های پژوهش، شیوه‌نامه‌ای از سوی قوه قضائیه تهیه و به سازمان‌ها و ادارات زیرمجموعه ابلاغ نماید؛

۳. پژوهشگران اولویت‌بندی پیامدها و میزان تأثیر هر یک از عوامل را به روش کمی مورد ارزیابی قرار دهند.

منابع

۱. آقا بخشی، علی (۱۳۷۹)، فرهنگ علوم سیاسی، تهران: چاپار.
۲. خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، سیدعلی (۱۳۹۲)، حدیث ولایت (لوح فشرده مجموعه رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی)، تهران: مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
۳. _____، بیانات ایشان در دیدار مسئولان دستگاه قضائی کشور و خانواده‌های شهدای هفتم تیر (۱۳۷۷/۰۴/۰۷).
۴. _____، بیانات ایشان در دیدار با رئیس و مسئولان قوه قضائیه (۱۳۶۸/۰۶/۲۰).
۵. _____، بیانات ایشان در دیدار رئیس، معاونان و کارکنان قوه قضائیه، در آستانه سالروز هفتم تیر (۱۳۸۱/۰۴/۰۵).
۶. _____، بیانات ایشان در دیدار خانواده شهدای هفتم تیر و مدیران و مسئولان قوه قضائیه (۱۳۸۶/۰۴/۰۷).
۷. _____، بیانات ایشان در دیدار مسئولان دستگاه قضائی کشور و خانواده‌های شهدای هفتم تیر (۱۳۷۷/۰۴/۰۷).
۸. _____، بیانات ایشان در دیدار مسئولان و کارکنان قوه قضائیه در آستانه سالروز حادثه هفتم تیر و روز قوه قضائیه (۱۳۹۲/۰۴/۰۵).
۹. _____، بیانات ایشان در دیدار دانشجویان در ماه مبارک رمضان (۱۳۸۳/۰۸/۱۰).
۱۰. حکم انتصاب آیت‌الله حاج سید محمود هاشمی شاهرودی به ریاست قوه قضائیه توسط حضرت امام خامنه‌ای (۱۳۷۸/۰۵/۲۳).
۱۱. _____ (۱۳۶۸)، وصیت‌نامه الهی سیاسی، تهران: برگ‌نگار.
۱۲. دانایی‌فرد، حسن و سیدحسین کاظمی (۱۳۹۰)، کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل-ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی، چاپ اول، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام).
۱۳. دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷)، لغت‌نامه دهخدا، تهران: دانشگاه تهران.
۱۴. ذوالفقاریان، محمدرضا و میثم لطیفی (۱۳۹۰)، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، چاپ اول، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام).
۱۵. رضائیان، علی (۱۳۸۰)، اصول مدیریت، تهران: سمت.
۱۶. _____ (۱۳۷۵)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

۱۷. زاهدی، شمس‌السادات و دیگران (۱۳۷۹)، فرهنگ جامعه مدیریت، چاپ دوم، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۸. سیدجوادی، سیدرضا (۱۳۸۸)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: نشر نگاه دانش.
۱۹. سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳)، تدوین مدل، بررسی و سنجش وضعیت کارآمدی و اثربخشی قوه قضائیه و ارایه راهکارهایی برای ارتقاء آن، تهران: دانشگاه امام حسین علیه السلام.
۲۰. صالحیان، علیرضا (۱۳۸۳)، «بالندگی سازمانی»، نشریه مدیریت وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ش ۹۱ و ۹۲.
۲۱. عمید، حسن (۱۳۸۳)، فرهنگ عمید، تهران: مؤسسه امیرکبیر.
۲۲. گلریز، حسن (۱۳۸۶)، فرهنگ توصیفی لغات و اصطلاحات علوم اقتصادی، تهران: مرکز آموزش بانکداری.
۲۳. لیپست، سیمور. ام (۱۳۷۴)، مشروعیت و کارآمدی، ترجمه رضا زبیب، تهران: فرهنگ توسعه.
۲۴. هرسی، پال و کنت بلانچارد (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیرکبیر.
۲۵. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱)، تهیه و استانداردسازی مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
26. Bandura, Albert (1982), *Self-Efficiency Mechanism in Human Agency*, *American Psychologist*, Vol. 37, No. 2, pp. 122-147.
27. Parker, Lee D. & Roffey, Bet H., (1997), *Methodological Themes: Back to the Drawing Board: Revisiting Grounded Theory and the Everyday Accountant's and Manager's Reality*, *Accounting, Auditing & Accountability Jurnal*, 10 (2).

