



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی

شماره ششم، تابستان ۱۴۰۱

نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۴۲-۵۹

## ارائه الگوی بهره‌وری منابع انسانی قضائی (قضات): الگوی داده بنیاد

علی محمدحسینی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۱۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۲۱ رشید ذوالفقاری زعفرانی<sup>۲</sup>

سید محمود هاشمی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌های بهره‌وری قضات است که نقش بسیار مهمی در جامعه و ساختار دولت ایفا می‌کنند. روش تحقیق کیفی و مبتنی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد است. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شده و تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز به روش استراوس و کوربین و مدل پارادایمی انجام شده است. نمونه‌گیری به روش نظری و با بهره‌مندی از تکنیک‌های هدفمند (قضوتی) انجام شد. مطابق با الگوی نظام‌مند نظریه داده بنیاد، جامعه آماری شامل تمامی قضات قوه قضائیه بوده است. نتایج تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به ایجاد مدل بهره‌وری قضات بر مبنای نظریه‌پردازی داده بنیاد منجر شد. در نهایت، الگویی برای بهره‌وری قضائی (قضات) شناسایی شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند برای افزایش بهره‌وری، مدیران باید به تمامی مقوله‌ها و زیرمقوله‌های شناسایی‌شده در این الگو (مدل) به‌دقت توجه کنند و درخصوص هر یک از آن‌ها اطلاعات لازم و کافی را داشته باشند. نتایج پژوهش همچنین لزوم توجه به بهره‌وری منابع انسانی قضائی را نشان می‌دهد.

### کلمات کلیدی

قوه قضائیه، بهره‌وری نیروی کار، قاضی، مدیریت.

۱- گروه مدیریت و حسابداری، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. Itmanager2010@yahoo.com

۲- گروه مدیریت و حسابداری، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول). Rashid\_zo@yahoo.com

۳- گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Hashemi\_2986@yahoo.com

بهره‌وری منابع انسانی مفهومی جامع است که افزایش آن در راستای برنامه راهبردی سازمان‌های دولتی، می‌تواند به ضرورتی برای ارتقای موفقیت‌آمیز سطح عملکرد این سازمان‌ها تبدیل شود. سازمان‌ها مجموعه‌ای از عوامل انسانی، فناوریانه، ساختاری، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی‌اند که در راستای تحقق مجموعه اهداف از پیش تعیین شده و مشترک در تعامل‌اند. بی‌شک اهداف و منافع افراد لزوماً بر هم منطبق نیستند، لذا شیوه مواجهه مدیران با آن در ایجاد تعادل، کاهش تعارض و استفاده بهینه از توانایی‌های بالقوه افراد و عناصر، حائز اهمیت است. کارکنان مهم‌ترین جزء هر سازمان محسوب می‌شوند و توجه به خواسته‌ها و تأمین نیازهای آن‌ها اجتناب‌ناپذیر است. مجموعه دستاوردهای علمی نشان می‌دهد از ساده‌ترین لوازم گرفته تا پیشرفته‌ترین فناوری‌های پیچیده، محصول خلاقیت و نوآوری اندیشمندانی بوده که طی سال‌های متمادی براساس دانش و ارتقای فکری خلق شده‌اند، بنابراین منابع انسانی پایه اصلی ثروت هر کشور است و به‌عنوان یک عامل ذی‌شعور و با ارزش‌ترین سرمایه، جایگاه ویژه‌ای را در بهبود بهره‌وری هر سازمان ایفا می‌کند. رسالت سازمان باید ایجاد فرصت مناسب برای رشد و افزایش بهره‌وری منابع انسانی، اعم از کارکنان و مدیران باشد. در کشور ما تلاش برای بهبود و ارتقای بهره‌وری از انتخاب فراتر رفته و در عمل به ضرورت تبدیل شده است. با درک این واقعیت بود که در برنامه دوم توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور به‌طور مستقیم در قالب تبصره ۳۵، مسئله افزایش بهره‌وری مورد توجه خاص سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان اقتصادی قرار گرفت و به دستگاه‌های دولتی اجازه داده شد بخشی از اعتبارات جاری خود را به امر بهبود بهره‌وری اختصاص دهند. سازمان ملی استاندارد، در مقام دستگاه حاکمیتی، با همراهی و همکاری همه متخصصان، این وظایف را با اهداف، چشم‌انداز و مأموریت‌های بسیار حساس و مهم در سطح ملی و بین‌المللی به انجام می‌رساند.

بررسی مدل‌های بهره‌وری منابع انسانی نشان می‌دهد بسیاری از نظریه‌ها و مفاهیم مدیریتی درباره سازمان و مدیریت با نیروی انسانی پیوند می‌خورند و در تمامی ابعاد سازمان، مؤلفه‌هایی از منابع انسانی وجود دارد؛ به‌طوری‌که شاید بتوان بهره‌وری منابع انسانی را رابطه‌ی میان بسیاری از مفاهیم و نظریه‌ها دانست (خاکی، ۱۳۹۷).

به‌عبارتی، پرسش اصلی پژوهش به این صورت مطرح می‌شود که بهره‌وری قضات از چه مؤلفه‌هایی تشکیل شده و عوامل اثرگذار بر آن کدام‌اند؟ از آنجاکه روش پژوهش مبتنی بر نظریه داده بنیاد است، امکان ارائه مدل اولیه وجود ندارد و مدل در خلال مصاحبه و جمع‌آوری داده‌ها و استنتاج و استخراج سیستماتیک مقوله‌ها به‌دست خواهد آمد.

## فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

ادبیات پژوهش در حوزه بهره‌وری منابع انسانی گسترده است. عوامل مهم که تا کنون در پیشینه‌های نظری و تجربی برای افزایش بهره‌وری منابع انسانی مطرح شده‌اند، در جدول ۱ آمده است.

### **پیشینه و چارچوب نظری**

این واژه نخستین بار توسط فرانسوا کنه مطرح شد. وی اقتدار هر دولتی را منوط به افزایش بهره‌وری دانسته است (رسولی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). بهره‌وری مطابق تعریف مرکز بهره‌وری ایران عبارت است از یک فرهنگ، یک نگرش عقلایی به کار و زندگی که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای دستیابی به زندگی بهتر و فعال‌تر است (صنعتی و عین‌آبادی، ۱۳۸۶). پیتر دراگر ادعا می‌کند که انفجار بهره‌وری مهم‌ترین پیشامد اجتماعی یک‌صد سال گذشته و موضوعی است که در تاریخ همانند نداشته است (گل دهان و همکاران، ۱۳۹۰). شرع مقدس اسلام نیز بهره‌وری را به اشکال مختلف بهره‌مندی از امکانات دنیوی، کسب علم، لزوم نظم و انضباط در کارها و غیره مورد عنایت قرار داده است (عترت دوست، ۱۳۹۰). کلام شیعه در باز تعریف بهره‌وری دارای هشت محور است شامل رهبری، جذب و آموزش نیروی انسانی، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و هماهنگی، بودجه‌بندی و حقوق و دستمزد، نظارت و کنترل و ارزیابی (دباغیان، ۱۳۹۷، ص. ۲۱۵-۲۱۶).

بهره‌وری فرایندی اکتسابی است و کارکنان اصلی‌ترین عنصر بهره‌وری ساز در همه سازمان‌ها بخصوص در سازمان‌های دولتی محسوب می‌شوند. منابع انسانی به‌عنوان کاتالیزور و تسریع‌کننده افزایش بهره‌وری در سازمان عمل می‌کنند (نصیری پور و همکاران، ۱۳۸۸). آلتین ۱ معتقد است معیار بهره‌وری در بخش خدمات بیش از آنکه به فناوری و سایر عوامل بستگی داشته باشد به عامل انسانی و عواملی که بر آن تأثیر می‌گذارد بستگی دارد (آلتین و بهرنز، ۲۰۰۵). بهره‌وری نیروی انسانی و بررسی آن یکی از اولویت‌های پیشرفت و توسعه هر سازمانی به شمار می‌رود. بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از احساس اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان و به دیگر سخن بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت انسانی است (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۰).

تعاریف متعددی دیگری نیز از بهره‌وری ارائه شده است که در اینجا به مهم‌ترین آن‌ها می‌پردازیم :  
سازمان همکاری اقتصادی اروپا :

به‌طور رسمی بهره‌وری را این‌چنین تعریف کرد : حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید به دست می‌آید. بدین لحاظ می‌توان از بهره‌وری سرمایه، مواد اولیه و نیروی کار صحبت کرد. در ۱۹۵۸ میلادی، آژانس بهره‌وری اروپا بهره‌وری را درجه و شدت

## ارائه الگوی بهره‌وری منابع انسانی قضائی.../محمدحسینی، ذوالفقاری زعفرانی و هاشمی

استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید معرفی کرد.

در اطلاعیه تشکیل مرکز بهره‌وری ژاپن چنین بیان شده است: حداکثر استفاده از منابع فیزیکی، نیروی انسانی و سایر عوامل به روش علمی به طوری که بهبود بهره‌وری به کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و بالا رفتن سطح زندگی همه آحاد ملت منجر شود. لذا بهره‌وری یک اولویت و انتخاب ملی است که منجر به افزایش رفاه و کاهش فقر می‌گردد.

جان کندریک و دانیل کریمر بهره‌وری را در نگرشی اقتصادی یعنی تولید سرانه یا میزان ناخالص داخلی به ازای هر نفر ساعت کار می‌داند. در اواخر دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ مرکز بهره‌وری آمریکا تعریف زیر را ارائه داد:

$$\text{سود} = \text{بهره‌وری} \times \text{قیمت تعدیل شده}$$

بهره‌وری پایین می‌تواند موجب رکود و افزایش نرخ تورم شود. برعکس بهره‌وری بالاتر می‌تواند سبب هزینه‌های کمتر، افزایش تولیدات صنعتی، سوددهی بیشتر، اشتغال بیشتر و ایجاد رضایت شغلی و اعتدالی اخلاقی میان کارکنان گردد (طاهری، ۱۳۹۶، ص. ۱۹-۲۲) سطوح بهره‌وری شامل فردی، خانه، سازمان و ملی است.

### شاخص‌های بهره‌وری

به‌طور کلی شاخص‌های بهره‌وری را می‌توان به ۲ گروه تقسیم نمود:

- شاخص‌های کارایی (عمومی و اختصاصی) - شاخص‌های اثربخشی

### شاخص‌های کارایی

که به اشتباه به‌عنوان شاخص‌های بهره‌وری مصطلح شده‌اند نسبت ستانده به نهاده می‌باشند که افزایش آن‌ها نشان از بهبود است که این شاخص‌ها نیز به دو دسته تقسیم می‌شوند:

شاخص‌های کارایی عمومی: این شاخص‌ها عموماً با الهام از مفاهیم اقتصاد کلان تعریف شده‌اند که به دو دسته جزئی و کل عوامل تولید دسته‌بندی می‌شوند که ویژگی این شاخص‌ها به‌گونه‌ای است که با محاسبه آن‌ها می‌توان بررسی‌های تطبیقی در واحد اقتصادی طبقه، گروه فعالیت بخش و قسمت اقتصادی را انجام داد. از مهم‌ترین شاخص‌های کارایی عمومی شاخص‌های بهره‌وری نیروی کار، بهره‌وری سرمایه، بهره‌وری هزینه شاغلین و بهره‌وری انرژی را می‌توان نام برد که از تقسیم ارزش افزوده به‌عنوان یک ستانده به یک نهاده به دست می‌آید.

شاخص‌های کارایی اختصاصی: این‌گونه شاخص‌ها با توجه به موضوع تعیین می‌شوند. به‌عنوان مثال در رابطه با قضات، شاخص تعداد پرونده مختومه یک شاخص کارایی اختصاصی است. شاخص‌های

## فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

اثربخشی: همان‌گونه که اشاره شد شاخص‌های کارایی قسمتی از مفهوم بهره‌وری یعنی «انجام درست کارها» را القاء می‌کند اما انجام درست کارهای نادرست تفاوتی با انجام نادرست کارهای درست ندارد. حالت مطلوب «انجام درست کارهای درست» است که مفهوم بهره‌وری است.

از شاخص‌های اثربخشی می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

میزان رضایت ارباب رجوع (مشتری)، میزان تأثیر خدمات بر محیط زیست، میزان تسهیل امور جاری جامعه، میزان رضایت کارکنان، میزان دسترسی مردم به خدمات، میزان اعتماد مشتریان، میزان قابلیت اعتماد (طاهری، ۱۳۹۶)

### جدول ۱- عوامل اثرگذار بر بهره‌وری

منابع	اجتماع عوامل اثرگذار	مدل‌ها
بردبار و منوچهری، ۱۳۹۸؛ جباری، ۱۳۹۶؛ دباغیان، ۱۳۹۷؛ هولزر و بی <sup>۲</sup> ، ۱۳۹۳؛ امین بیدختی و دیگران، ۱۳۹۲؛ برادران و ولیجانی، ۱۳۹۵؛ بهمنی و قوچانی، ۱۳۹۶؛ بیک‌زاد و قوچانی، ۱۳۹۷؛ پسران قادر، ۱۳۹۰؛ جودکی و حسن‌پور، ۱۳۹۷؛ حاجی عبدالرحیم خباز، ۱۳۹۷؛ حسینی و دیگران، ۱۳۹۵؛ حیدری ارجلو و رحیمی باغملک، ۱۳۹۷؛ خاکی، ۱۳۹۷؛ خدایی محمودی و جعفری، ۱۳۹۶؛ دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۴؛ دباغیان، ۱۳۹۷؛ دشتیان و بدری، ۱۳۹۹؛ دهقان، ۱۳۹۷؛ ربیعی سروندی و صمدی فروشانی، ۱۳۹۷؛ رجبی فرجاد و دیگران، ۱۳۹۶؛ سرلک و دیگران، ۱۳۹۴؛ شکرچی‌زاده و حاجی اسماعیلی، ۱۳۹۴؛ شهبابی‌نیا و دیگران، ۱۳۹۵؛ شیرازی و دیگران، ۱۳۹۲؛ صفری و دیگران، ۱۳۹۴؛ طاهری، ۱۳۹۶؛ عباسی و دیگران، ۱۳۹۴؛ علیزاده و دیگران، ۱۴۰۰؛ غیائی ندوشن و امین‌الرعا، ۱۳۹۵؛ قربانی کله‌سر و دیگران، ۱۳۹۶؛ کاظمی، ۱۳۸۱؛ کاملی و دیگران، ۱۳۹۳؛ کریمی و دیگران، ۱۳۹۹؛ کیانی و رادفر، ۱۳۹۴؛ لاجوردی و دیگران، ۱۳۹۵؛ مالکپور و دیگران، ۱۳۹۹؛ محمدی یوسف‌نژاد، ۱۳۹۵؛ محمودی و طالبی، ۱۳۹۵؛ مساعد، ۱۳۹۷؛ موحدی و ساعدی، ۱۳۹۵؛ امیدی و دیگران، ۱۳۹۵؛ نصیری، ۱۳۹۳.	تکنولوژی محور، رضایت شغلی، حسن روابط با مافوق، کیفیت رهبری، امکان رشد و پیشرفت کارکنان، مدیریت بر مبنای هدف، مدیریت عملکرد (ارزیابی، پاداش و غیره)، برنامه‌ریزی، فرهنگ سازمانی، عوامل خارجی (محیطی)، روابط فرد و گروه، ساختار سازمانی، ادراک، شخصیت، توانایی (دانش و مهارت)، انگیزش، بینش و نگرش، هوش شناختی، غنی‌سازی شغلی، تصمیم‌گیری مشارکتی، روحیه کاری (روانی)، آموزش و یادگیری، بهبود سازمانی، حل تعارض‌ها، علاقه و لذت از کار، وضوح و روشنی شغل، تعهد شغلی، مسئولیت‌پذیری، شرایط مساعد محیط کار، حمایت سازمانی، عدالت و توزیع عادلانه	مدل سومانت، مدل کیت دیویس و جان نیواستورم، مدل کوانتان و وتون، مدل جوزف پرکرنیکو، مدل دسلر، مدل ساوری، مدل ویکسی و کپنر، مدل هرسی و گلداسمیت، مدل مرکز بهره‌وری ژاپن، مدل الوانی و احمدی، مدل سلسله مراتبی (درخت تصمیم‌گیری)، مدل کرس، مدل بهره‌وری از دیدگاه فعالیت، مدل گودوین، مدل استوارت، مدل‌های بهره‌وری سازمانهای خدماتی، مدل سوترمایستر، مدل سوپر S5، مدل میوری اینورث و اسمیت، مدل شپارد، مدل ژوزف پوتی، مدل ماتسوشیتا، مدل رابرت ال شوک، مدل مرکز ملی بهره‌وری ایران، مدل ماهواره ای دکتر رضاییان، مدل آقایی و همکاران

## ارائه الگوی بهره‌وری منابع انسانی قضائی.../محمدحسینی، ذوالفقاری زعفرانی و هاشمی

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از منظر نوع هدف، کاربردی؛ از منظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - پیمایشی است؛ از نظر زمانی از نوع مقطعی؛ از منظر ماهیت داده‌ها؛ آمیخته از نوع اکتشافی متوالی خواهد بود. در این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان، برای بررسی مقدماتی پنج سؤال مصاحبه استفاده شد که این سؤال‌ها برگرفته از موضوع، مدل و اهداف پژوهش بود. مصاحبه تا اشباع داده ادامه دارد و با ۱۶ نفر خبره (حداقل دارای ۲۰ سال سابقه خدمت (به‌عنوان مدیر) در قوه هستند) به روش هدفمند انتخاب و مصاحبه گردید. تعریف عملیاتی

$$\text{بهره‌وری قضایی} = \frac{\text{تعداد پرونده‌های مختومه (یا در نظر گرفتن وزن نوع پرونده)}}{\text{تعداد قضات}} \quad \text{فرمول ۱}$$

$$\text{بهره‌وری واحد سازمانی (یا در نظر گرفتن نوع واحد)} = \frac{\text{تعداد پرونده‌های مختومه واحد}}{\text{تعداد پرسنل قضایی واحد}} \quad \text{فرمول ۲}$$

تحلیل داده‌ها با استفاده از سه سطح تحلیل صورت خواهد گرفت. استراوس و کوربین در اثر ۱۹۹۸ با تدوین روال‌های کتاب «کشف نظریه داده بنیاد»، سه فن کدگذاری پیشنهاد دادند: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی (Lee, ۲۰۰۱). کدگذاری باز: فرآیند تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد آن‌ها در داده‌ها کشف می‌شوند. (Lee, ۲۰۰۱) در این مرحله، نظریه‌پرداز داده بنیاد، مقوله‌های اولیه اطلاعات در خصوص پدیده در حال مطالعه را، به‌وسیله بخش‌بندی اطلاعات شکل می‌دهد. پژوهشگر مقوله‌ها را بر همت داده‌های جمع‌آوری‌شده، نظیر مصاحبه‌ها، مشاهدات و وقایع یا یادداشت‌های خود بیان می‌گذارد (Creswell, ۲۰۰۵).

ابعاد و مؤلفه‌های مستخرج از طریق پرسشنامه دوگزینه‌ای با خبرگان موضوع تحقیق مورد بررسی قرار گرفت و با کات پوینت (Cut Point) ۰,۷ مورد تأیید قرار گرفت.

### ابزار و روش

پژوهش حاضر از نوع کیفی محسوب می‌شود. با توجه به خلأ نظری موجود، از رویکرد نظریه داده بنیاد الگوی بهره‌وری قضات استفاده شده است. رویکرد نظریه داده بنیاد نوعی روش پژوهش کیفی است که به‌طور استقرائی یک سلسله رویه‌های سیستماتیک را به کار می‌گیرد تا درباره پدیده تحت مطالعه نظریه‌پردازی کند. در این پژوهش برای انتخاب نمونه از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد که در زمره روش‌های نمونه‌گیری غیرتصادفی است. در نمونه‌گیری هدفمند که در پژوهش‌های کیفی به کار می‌رود،

### فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

پژوهشگر مشارکت‌کنندگان را از این رو برای مطالعه انتخاب می‌کند که می‌توانند در فهم مسئله پژوهش و پدیده محوری مطالعه مؤثر باشند. بر این اساس، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های ساختارنیافته با خبرگان جمع‌آوری شده است (مساعد، ۱۳۹۷؛ دشتیان و بدری، ۱۳۹۹، کریمی و دیگران، ۱۳۹۹). خبرگان قضاوت، جامعه آماری تحقیق حاضر را تشکیل می‌دهند. تمامی مصاحبه‌ها ضبط و برای کدگذاری، اصلاح و اخذ بازخورد، از آن‌ها بهره‌برداری شده است. در مجموع با ۱۶ نفر مصاحبه شده است.

جمع‌آوری داده‌ها تا مرحله اشباع نظری مقوله‌ها و تأنجا که دیگر امکان دستیابی به داده‌های جدید فراهم نبود، ادامه یافت. این نوع تحقیق استقرائی (کیفی-اکتشافی)، مبتنی بر پارادایم تفسیری، بنیادی-کاربردی و مصاحبه‌محور است و گاه از پرسشنامه نیمه ساختاریافته و ساختاریافته نیز استفاده می‌شود (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۹۴؛ کرسول و پلانو کلارک، ۱۳۹۴).

جدول ۲- آمار جمعیت شناختی

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
محل خدمت	معاونت راهبردی	۱	تحصیلات	لیسانس	۲	سن	پایین‌تر از ۳۹ سال	۰
	دیوان عدالت	۱		فوق لیسانس	۸		۴۰ تا ۴۵ سال	۲
	سازمان بازرسی کل کشور	۳		دکتری	۶		۴۶ تا ۵۰ سال	۸
	قضات دادگستری تهران (دادگاه و دادسرا و حل اختلاف)	۹	جنسیت	زن	۰	بالای ۵۰ سال	۶	
	بازرسان نظارت بر محاکم و دادسرای استان تهران	۲		مرد	۱۶	سابقه کار	۱۰ تا ۱۵ سال	۰
						۱۶ تا ۲۰ سال	۱	
	بالای ۲۰ سال	۱۵						

منبع: یافته‌های پژوهشگران

## ارائه الگوی بهره‌وری منابع انسانی قضائی.../محمدحسینی، ذوالفقاری زعفرانی و هاشمی

### پرسش‌های پژوهش

سؤال اصلی:

چه الگویی را می‌توان برای بهره‌وری منابع انسانی قضایی در قوه قضاییه ارائه نمود؟

سؤالات فرعی:

۱. ابعاد و مؤلفه‌های بهره‌وری قضات کدام‌اند؟

۲. ارتباط بین ابعاد و مؤلفه‌های بهره‌وری چگونه است؟

۳. الگوی پیشنهادی بهره‌وری منابع انسانی قضایی قوه قضاییه چگونه است؟

### تحلیل داده بنیاد<sup>۵</sup> مصاحبه‌ها

در فرایند خلق نظریه، مرحله اصلی نظریه‌پردازی داده بنیاد است. در این مرحله محقق بر اساس نتایج کدگذاری باز محوری به ارائه نظریه می‌پردازد (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۸).<sup>۶</sup> در این بخش ابتدا پاسخ‌ها کدگذاری و مقوله‌های اولیه استخراج شدند. سپس با ترکیب (سنتز) مقوله‌های اولیه، مفاهیم محوری استنتاج شد که در جدول ۳ هر یک از زیرمقوله‌ها و مفاهیم اصلی به تفصیل آمده است.

### جدول ۳- از پاسخ‌ها به مفهوم و سپس استخراج مقوله اصلی

نام خبره	مقوله ۱ (مفهوم)	مقوله ۲ (اصلی)
معاونت راهبردی	زیرساخت اندازه‌گیری	
دیوان عدالت	اخذ آرای مرتبط	
دیوان عدالت	مدیریت دانش	سیستم‌های فناوری اطلاعات
دیوان عدالت	کاهش نیاز به وکیل در امور مشابه	
دیوان عدالت	سامانه هدایت ارباب رجوع	
دیوان عدالت	زیرساخت یکپارچه با خزانه و بانک	
دیوان عدالت	آرشیو الکترونیک پرونده	
دادسرای عمومی و انقلاب ۱	کثرت مراجعه‌کننده	
دادسرای عمومی و انقلاب ۲	تعدد مراجعه‌کنندگان حضوری	
دادسرای عمومی و انقلاب ۵	مراجعات حضوری و تلفنی (صوتی)	
دادسرا عمومی و انقلاب ۵	ارتباط سیستمی با مراجع انتظامی	

منبع: یافته‌های پژوهشگران



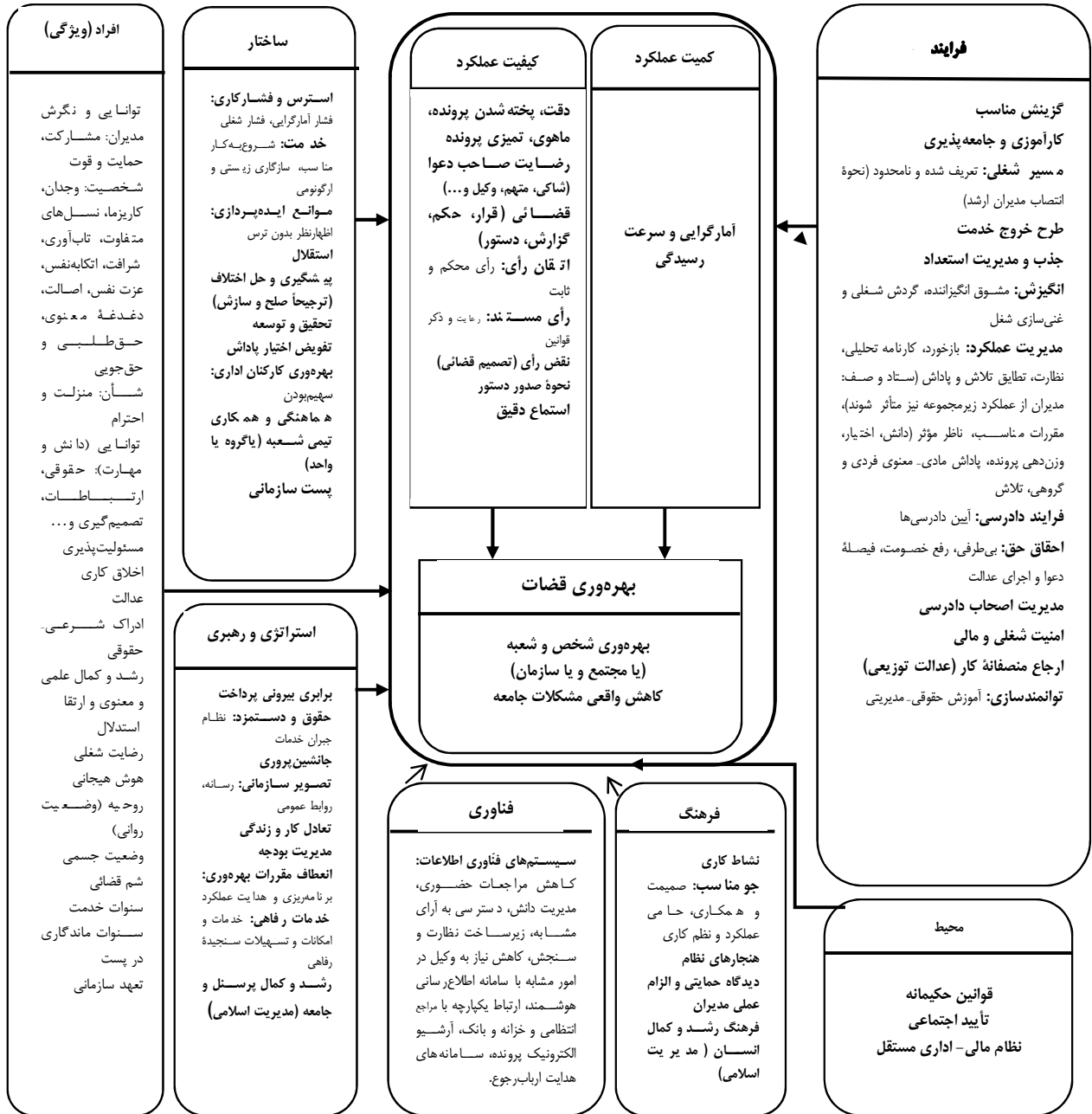
فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

	محاکم ۱	نحوه رسیدگی
	دادسرا عمومی و انقلاب ۲	قضاوت منطبق بر قوانین
	بازرسی کل کشور ۲	رسیدگی فوق‌العاده
	بازرسی کل کشور ۳	رعایت فرایندهای مدنی و کیفری
فرایند دادرسی	معاونت راهبردی	کیفیت مدیریت پرونده
	معاونت راهبردی	دادرسی منصفانه
	بازرسی محاکم و دادسرا	رعایت قوانین
	محاکم ۲	رعایت ضوابط خاص
	دادسرا عمومی و انقلاب ۴	ارزیابی مجموعه عوامل
	دادسرا عمومی و انقلاب ۴	نحوه رسیدگی

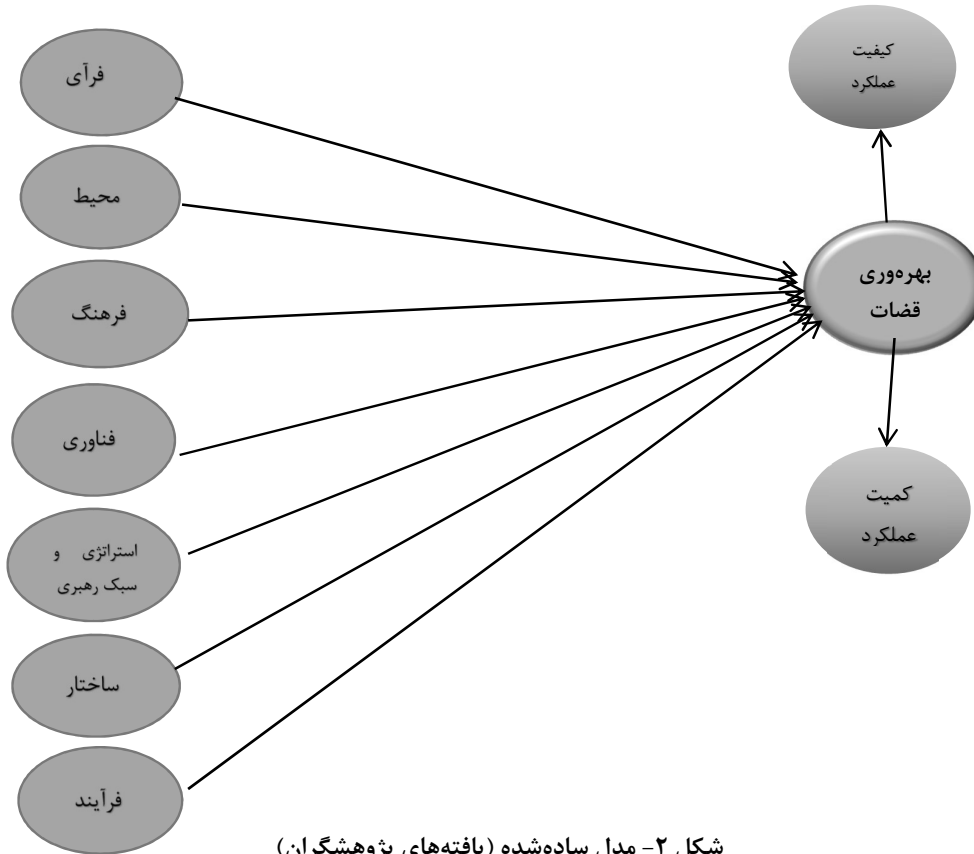
به علت کثرت مفاهیم و مقولات استخراج شده، صرفاً مهم‌ترین آن‌ها از لحاظ خبرگان به ترتیب اولویت فناوری اطلاعات و فرایند دادرسی، آورده شده است.

مدل گرافیکی اولیه بر اساس جدول ۲، نظرات خبرگان و پیشینه پژوهش در شکل ۱ آمده است. جزئیات این مدل هنوز زیاد است و برای درک بهتر لازم است ساده‌سازی مدل انجام شود (شکل ۲).

## ارائه الگوی بهره‌وری منابع انسانی قضائی... / محمدحسینی، ذوالفقاری زعفرانی و هاشمی



شکل ۱- مدل کیفی اولیه (یافته‌های پژوهش)



شکل ۲- مدل ساده‌شده (یافته‌های پژوهشگران)

### تعیین اعتبار مدل نظری

تعیین اعتبار نظریه براساس شاخص‌های تناسب و کاربرد بررسی شدند و نظر مصاحبه‌شوندگان در این باره پرسیده شد. برای اعتباربخشی به مدل و نتایج تحقیق کیفی از روش‌های زیر استفاده شده است:

الف) اجماع داده‌ها: در این پژوهش با افراد گوناگونی مصاحبه شد.

ب) اجماع پژوهشگران: در مراحل گوناگون پژوهش، یافته‌های تحقیق با همراهی همکاران پژوهشگر پژوهشگاه قوه قضائیه (گروه مدیریت) بازنگری شده است.

## ارائه الگوی بهره‌وری منابع انسانی قضائی.../محمدحسینی، ذوالفقاری زعفرانی و هاشمی

ج) کنترل اعضا: در مراحل گوناگون پژوهش، یافته‌های تحقیق با افراد مطلع و خبرگان قضاوت با بیش از بیست سال سابقه و تجربه مدیریتی بازبینی شده است. درخصوص شاخص کاربردی بودن، مقایسه مستمر داده‌ها با پیشینه و مبانی نظری پژوهش انجام شد. در این راستا سعی شد با تدوین پرسش‌های نیمه ساختاریافته در هر مرحله از مصاحبه و رفع مستمر ایرادها، به کاربردی بودن پژوهش جامه عمل پوشانده شود (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۹۴؛ کرسول و پلانو کلارک، ۱۳۹۴).

### **بحث و نتیجه‌گیری**

به‌طور کلی تمام ابعاد سازمان و بسیاری از مؤلفه‌های آن در بهره‌وری قضات مؤثرند. بهره‌وری قضائی از دو مؤلفه کمی و کیفی تشکیل می‌شود که هفت متغیر مکنون<sup>۸</sup> بر آن اثر می‌گذارند. لذا در نظر گرفتن صرفاً برخی فاکتورها یا آمارگرایی (تمرکز بالا بر بعد کمی) و نداشتن درک جامع از مدل، باعث هدررفت منابع سازمان و نیز برآورده نشدن برخی اهداف اصلی قوه قضائیه می‌شود. اجرای شایسته عدالت (احقاق حق، فیصله دعوی، نظارت و بازرسی موردی و مستمر راهگشا و رضایت معقول اصحاب دعوی) در گرو بالاترین بهره‌وری است.

کاهش اطاله دادرسی و انباشت کار و کنترل ورودی‌های پرونده از ارکان اصلی تحول در قوه قضائیه محسوب می‌شود. لذا نگاه جامع و در نظر گرفتن تمامی مؤلفه‌ها و ابعاد استخراج شده تحقیق می‌تواند به کارآمدتر شدن جدی آن منجر شود.

حرکت و برنامه‌ریزی مطابق با مدل نهایی (شکل ۲)، دید وسیع‌تری<sup>۹</sup> از سازمان ایجاد می‌کند. تعمق در جدول ۲ نکات بسیاری در بردارد که در تحقیقات آتی با رویکرد کمی باید مدنظر قرار گیرند (زیرا مفاهیم و کلیدواژه‌های مهمی در آن وجود دارد). به‌طور مثال، مفاهیم مربوط به فناوری اطلاعات و نیز نقش قاضی ارجاع، پیش‌نیاز بسیاری از تصمیمات مدیریتی‌اند. داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده در این تحقیق بسیار گسترده‌اند و می‌توانند در دیگر تحقیقات مدیریتی نیز استفاده شوند تا راهگشای پژوهش‌های کمی یا کیفی در این حوزه شوند.

سبک رهبری حمایتی و تقویت سیاست‌ها به‌ویژه در بودجه‌بندی و پاداش‌دهی تأثیر بسزایی دارد و هماهنگی بیشتر قانون‌گذاران و مجریان آن بسیار در تصویب قوانین حکیمانه مؤثر است.

گسترش و تقویت سامانه‌های اطلاع‌رسانی عمومی، آموزش الکترونیک جامع قضات، محیط‌های قضائی را خلوت‌تر خواهد کرد (به‌ویژه در دادسرا، ازدحام فیزیکی بسیار بالاست).

## فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

بسیار مهم است که فرایند جذب با شاخص‌های روزآمد انجام شود، پایش لحاظ شده و فرایند جامعه‌پذیری، سیستماتیک و جزئی‌جدایی‌ناپذیر از جذب باشد. در این مرحله کوچینگ (مرشدگری) و منتورینگ (مری‌گری) بسیار توصیه شده است.

ساختار با بوروکراسی زائد و ستاد با ابعاد غیرمنطقی، در کنار شمار زیاد نظارت‌ها با کیفیت پایین، ضرورت ساختاردهی مجدد را نشان می‌دهد.

مهم‌ترین نتیجه این تحقیق شاید رسیدن به این نکته است که اگر به انواع دعاوی، خواسته و شکایت، وزن‌دهی مکفی انجام نشود (بر اساس شاخص‌ها)، امکان اجرای عادلانه و انگیزاننده پاداش‌ها به‌ویژه پاداش بهره‌وری وجود ندارد.

فضای رشد و توسعه همکاران و حرکت به‌سوی کمال شخصی همراه با تکریم و حفظ شأن نیز بر بهره‌وری قضاات اثر جدی دارد. به‌عبارت‌دیگر، شایسته‌سالاری و نظام جانشین‌پروری و جایگزینی، پرداخت منصفانه، ارجاع صحیح و عدالت توزیعی، اطلاع‌رسانی جامع، اصلاح سمپ (سامانه مدیریت پرونده) و بهبود فناوری، تأکید بر کیفیت و اتقان رأی، قوانین مناسب و شاخص‌های جذب و فرایند جامعه‌پذیری اصولی، تقویت کار تیمی، بازرسان حرفه‌ای و مسلط، کلیدواژگان تحول‌دستگاه قضا برای حصول رضایت همه ذی‌نفعان هستند و به‌این ترتیب انتظار می‌رود سازمان یادشده به‌سمت کارآمدی و پاسخگویی بیشتر سوق یابد.

### **سپاسگزاری**

این پژوهش با حمایت مدیران وقت پژوهشگاه و با تصویب رسمی طرح حمایت از رساله‌های دکتری، امکان ورود جدی به حیطه‌ای از سازمان را فراهم کرد که شاید بخش‌هایی از آن تا کنون مغفول مانده باشد. از تمامی پرسنل خدوم قوه قضائیه، دادگستری و سازمان‌های وابسته، به‌ویژه همکاران پژوهشکده مطالعات پایه و پژوهشگاه قوه قضائیه که همکاری مؤثری در اجرای تحقیق داشتند، بسیار سپاسگزاریم و قدردان زحمات یکایک ایشان هستیم.

## ارائه الگوی بهره‌وری منابع انسانی قضائی.../محمدحسینی، ذوالفقاری زعفرانی و هاشمی

### منابع

- ۱) استر گارسیا، ب.، پیرو، ا.، ماریا ایزابل مونتنز، خ.، مالگورزاتا، W. ک.، & بونین، س. ا. (۲۰۱۹). واحدهای کاری و تیم‌های شاد بهره‌ور: مرور سیستماتیک تز کارکنان شاد بهره‌ور. ژورنال بین‌المللی تحقیقات محیطی و سلامت عمومی، ۱۷-۶۹.
- ۲) اشتراوس و کوربین. (۱۹۹۸). اساس تحقیقات کیفی: تکنیک‌ها و رویه‌ها برای توسعه تئوری داده بنیاد.
- ۳) آقاجانی، م. (۱۳۸۸). شرایط و صفات قاضی از دیدگاه فقه اسلامی. فصلنامه ندای صادق.
- ۴) آقایی، ر.، آقایی، م.، & آقایی، ا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از مدل BSC. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۲۷ - ۴۸.
- ۵) امیر اشکان، ن.، ریسی، پ.، طیبی، ج. س.، مهرابیان، ف.، & فرمانبر، ر. (۱۳۸۸). سنجش مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ص. ۵۸-۶۷.
- ۶) امین بیدختی، ع.، حیدریه، ع.، & رضوانی، م. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در دیوان محاسبات کشور و راهکارهای افزایش آن. دانش حسابرسی، ۹۶-۱۲۱.
- ۷) باکاس، د.، کوستیس، پ.، & پتراکیس، پ. (۲۰۱۹). فرهنگ و بهره‌وری نیروی کار: یک مطالعه تجربی. مدل‌سازی اقتصادی.
- ۸) برادران، و.، & ولیجانی، م. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان امور مالیاتی کشور (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی شرق تهران). پژوهشنامه مالیات، ۱۶۵-۱۸۴.
- ۹) بردبار، غ.، & منوچهری، م. (۱۳۹۸). تحلیل بهره‌وری منابع انسانی: رویکردی کاربردی - پژوهشی. تهران: فوژان.
- ۱۰) بروکس، ک.، & مویا نافوخو، ف. (۲۰۰۵). توسعه منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، هوش هیجانی. امرالد.
- ۱۱) بهمنی، ا.، & قوچانی، ت. (۱۳۹۶). رابطه رهبری تحول‌آفرین و بهره‌وری منابع انسانی با در نظر داشتن نقش واسطه‌ای معنویت در محیط کار. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۶۳-۸۶.
- ۱۲) بیک زاد، ج.، & شیری، ا. (۱۳۹۷). روش‌شناسی مدل‌ها و سبک‌های رقیب در سنجش بهره‌وری منابع انسانی. همایش ملی مدیریت. تهران.
- ۱۳) پسران قادر، م. (۱۳۹۰). مدیریت اقتضایی تحول (رویکردها، مدل‌ها و مدل‌واره‌های کلیدی برای تحقق بهره‌وری جامع). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری.
- ۱۴) جباری، ا. (۱۳۹۶). مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی. تهران: دیباگران تهران.

## فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

- ۱۵) جودکی، م.، & حسن پور، ح. (۱۳۹۷). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل شبکه (ANP) مطالعه موردی: سازمان ملی استاندارد ایران. مدیریت استاندارد و کیفیت، ۳۸-۶۵.
- ۱۶) حاتمی، ح.، میرجعفری، ا. س.، & مجاهدی جهرمی، س. (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ص. ۲۵-۴۰.
- ۱۷) حاجی عبدالرحیم خباز، س. (۱۳۹۷). مقایسه و اولویت‌بندی بهره‌وری نیروی انسانی حوزه‌های مختلف سازمان دامپزشکی کشور با به‌کارگیری تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره. همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. تهران.
- ۱۸) حسینی، ا.، کدخدایی، س.، & طولابی، م. (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک ANP. مدیریت بهره‌وری، ۲۹-۵۰.
- ۱۹) حیدری ارجلو، م.، & رحیمی باغملک، ج. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها و اولویت‌بندی آن‌ها مطالعه موردی: شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران. پژوهش‌های نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم.
- ۲۰) خاکی، غ. (۱۳۹۷). مدیریت چرخه بهبود بهره‌وری (در مقیاس ملی و سازمانی با رویکرد منابع انسانی). تهران: فوژان.
- ۲۱) خدایی محمودی، ر.، & جعفری، ب. (۱۳۹۶). بهره‌وری سبز از منظر اسلام و قرآن. اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران. تهران.
- ۲۲) دانایی فرد، ح.، الوانی، م.، & عادل، آ. (۱۳۹۴). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. Tehran: صفار.
- ۲۳) دباغیان، م. (۱۳۹۷). بهره‌وری در اسلام. تهران: اندیشه احسان.
- ۲۴) دشتیان، ه.، & بدری، م. (۱۳۹۹). ارائه الگوی توسعه منابع انسانی در شرکت مخابرات ایران: نظریه داده بنیاد. کنفرانس بین‌المللی تحقیقات بنیادین در مدیریت، توسعه و علوم انسانی.
- ۲۵) دهقان، ع. (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر بهره‌وری در گلستان سعدی و جایگاه آن در مدیریت. مدیریت بهره‌وری، ۱۹۹-۲۲۹.
- ۲۶) ربیعی سرونندی، ن.، & صمدی فروشانی، م. (۱۳۹۷). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی مورد مطالعه: صنعت حفاری ایران. کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری. تهران.

## ارائه الگوی بهره‌وری منابع انسانی قضائی.../محمدحسینی، ذوالفقاری زعفرانی و هاشمی

- ۲۷) رجبی فرجاد، ه. میر سپاسی، ن.، & سمیعی، م. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: اداره کل حمل و نقل و پایانه‌های استان مرکزی). مدیریت بهره‌وری، ۱۸۷-۲۱۰.
- ۲۸) رسولی نژاد، ع.، دهقان نیستانی، م.، & عزیزی، ح. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های خدمات‌دهی عمومی استان تهران. فصلنامه مدیریت صنعتی، ص. ۸۹-۱۰۲.
- ۲۹) سرلک، م.، کشاورز، ا.، & کشاورز، آ. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت بهره‌وری در دو حوزه (منابع انسانی و مالی) در صنعت بانکداری با فن FAHP. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۱۹۱-۲۱۴.
- ۳۰) سرمد، ز.، بازرگان، ع.، & حجازی، ا. (۱۳۹۴). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: تهران: آگه.
- ۳۱) شکرچی زاده، ا.، & حاجی اسماعیلی، س. (۱۳۹۴). مروری بر مدل‌های بهره‌وری نیروی انسانی و ارتباط آن با کیفیت خدمات در سازمان‌های خدماتی و دولتی. ملی مدیریت راهبردی خدمات. تهران.
- ۳۲) شهبابی نیا، س.، لاهوتیان، ع.، بالایی، م.، & کرمی، غ. (۱۳۹۵). ارزیابی میزان بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل استاندارد تعالی منابع انسانی (APEX) و مدل اچپو؛ (مورد مطالعه: یکی از شرکت‌های دولتی همدان). مهندسی مدیریت نوین، ۱۷-۳۲.
- ۳۳) شیرازی، ع.، لاجوردی، س.، & لاجوردی، م. (۱۳۹۲). گونه شناسی نقش سیاست‌های بهره‌وری منابع انسانی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۷۵-۱۰۴.
- ۳۴) صفری، ع.، یوسفی، ی.، & هاشمی، ر. (۱۳۹۴). مطالعه تأثیر رفتار شهروندی سازمانی (OCB) بر بهره‌وری نیروی انسانی در نظام قضایی. کنفرانس علوم مدیریت مدرن. گرگان.
- ۳۵) صنعتی، م.، & عین‌آبادی، د. (۱۳۸۶). اندازه‌گیری بهره‌وری واحدهای تولیدی. تدبیر.
- ۳۶) طاهری، ش. (۱۳۹۶). بهره‌وری و تجزیه تحلیل آن در سازمان‌ها. تهران: هستان.
- ۳۷) عباسی، ط.، مقیمی، ب.، & دستی‌گردی، ز. (۱۳۹۴). تبیین رابطه تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی انسانی. مطالعات منابع انسانی، ۱۱۷-۱۳۴.
- ۳۸) عترت دوست، م. (۱۳۹۰). الزامات مدیریت کیفیت و ارتقای بهره‌وری در سازمان نیروی انتظامی از نگاه آیات و روایات. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ص. ۵۱-۷۰.
- ۳۹) علیزاده، ح.، خیری، س.، & حیدری، ع. (۱۴۰۰). ارائه مدلی به‌منظور توسعه روابط برند- مصرف‌کننده در صنعت هتلداری بر مبنای نظریه داده بنیاد. فصلنامه مدیریت کسب‌وکار شماره ۴۹.
- ۴۰) غیائی ندوشن، س.، & امین‌الرعا، ا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری منابع انسانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۱۸۳-۲۰۹.



## فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

- (۴۱) قربانی کله سر، ب.، غفاری، ع.، & شفایی مهر، ا. (۱۳۹۶). بررسی شرایط قاضی در فقه و حقوق اسلامی ایران. پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران. تهران.
- (۴۲) کازکامی، س. (۲۰۱۹). مکانیزم‌های بهبود بهره‌وری نیروی کار به‌وسیله دورکاری. سیاست‌های ارتباطات.
- (۴۳) کاظمی، ع. (۱۳۸۱). بهره‌وری و تجزیه تحلیل آن در سازمان‌ها. تهران: سمت.
- (۴۴) کاملی، م.، عزیزی، ح.، & مهدی زاده، ح. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر میزان بهره‌وری کارکنان اجرایی پلیس راهور فرماندهی انتظامی تهران بزرگ (فاتب). توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۲۳-۴۰.
- (۴۵) کرسول، ج. د. (۱۳۹۴). روش‌های پژوهش ترکیبی. تهران: آبیژ.
- (۴۶) کریمی، م.، حیدری نژاد، ص.، & حیدری نژاد، ی. (۱۳۹۹). تدوین الگوی مدیریت جانشین پروری مبتنی بر مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان براساس نظریه داده بنیاد. دوماهنامه مطالعات مدیریت ورزشی، ۵۹-۷۴.
- (۴۷) کیانی، ن.، & رادفر، ر. (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان با استفاده از مدل دیماتل. مدیریت بهره‌وری، ۱۱۱-۱۳۰.
- (۴۸) لاجوردی، س.، رحیم نیا، ف.، مرتضوی، س.، & کرد نایبج، ا. (۱۳۹۵). کاربرد روش کیو در شناخت الگوهای ذهنی ارزش‌گذاری عوامل بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه اعضای هیات علمی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۵-۲۸.
- (۴۹) مالکپور لپری، ک.، نوها ابراهیم، ع.، & مهر آور گیگلو، ش. (۱۳۹۹). واکاوی راهکارهای بهبود ارتباط صنایع و مؤسسات آموزش عالی: نظریه‌های داده بنیاد. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، ۲۰-۴۷.
- (۵۰) محمدی یوسف نژاد، ن. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش (نمونه موردی: آموزش و پرورش منطقه یک تهران و شهرستان البرز). پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، ۱۰۰-۱۱۲.
- (۵۱) محمودی، م.، & طالبی، ر. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. بین‌المللی مدیریت و حسابداری. تهران.
- (۵۲) مساعد، ر. (۱۳۹۷). تدوین الگوی بهره‌وری منابع انسانی در شهرداری کرج. ۳ rd international conference on modern research in manafemen, economic and development.
- (۵۳) موحدی، م.، & ساعدی، ن. (۱۳۹۵). بررسی راهکارهای فرهنگی افزایش بهره‌وری کارکنان در سازمان. همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی. تهران.
- (۵۴) نبی، ا.، عسکری، ح.، & امید، م. (۱۳۹۵). اولویت‌بندی عوامل مؤثر در بهره‌وری منابع انسانی نیروی انتظامی با استفاده از تصمیم‌گیری چند شاخصه. فصلنامه توسعه، ۸۵-۱۰۴.

### ارائه الگوی بهره‌وری منابع انسانی قضائی.../محمدحسینی، ذوالفقاری زعفرانی و هاشمی

- ۵۵) نصیری، ح. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در ایران. همایش بین‌المللی مدیریت. تهران.
- ۵۶) هولزر، م. & ای، س. (۱۳۹۳). مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی در بخش دولتی. (ح. بودلایی، م. خانباشی، م. نیکنام، & ع. کوشکی، مترجم) تهران: ترمه.

### یادداشت‌ها :

- 
1. Althin
  2. Behrenz
  3. Holzer and Yi
  4. Creswell and Plano Clark
  5. Grounded Theory
  6. Strauss and Corbin
  ۷. این داده‌ها به کمک MS Excel و نرمال‌سازی داده‌ها و گروه‌بندی، ساختار یافته است.
  8. latent
  9. big picture