

الزامات ساختاری و سازمانی ناجا در تراز تمدن نوین اسلامی

مهدی حمزه پور^۱

علی صالح نیا^۲

حسن شهباز^۳

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۷/۱۲/۱۸

تاریخ دریافت: ۹۷/۸/۱۳

فصلنامه‌ی مطالعات راهبردی ناجا / سال سوم / شماره دهم - زمستان ۱۳۹۷ * ۱۰۷-۱۲۹

چکیده

سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های کشور، از لحاظ دامنه وسیع فعالیت‌ها، ارتباط گسترده با بدنه مردم و وظیفه خطیری که بر عهده دارد، یک سازمان استراتژیک در جمهوری اسلامی ایران محسوب می‌شود.

با توجه به هدف نهایی جمهوری اسلامی ایران در برپایی تمدن نوین اسلامی و زمینه‌سازی برای تحقق آرمان مهدویت، لازم است به بررسی سازمان ناجا به عنوان یک سازمان راهبردی در تحقق این اهداف پردازیم و الزامات سازمانی و ساختاری ناجا در تراز تمدن نوین اسلامی را استخراج کنیم.

در این مقاله با استفاده از روش تحلیل مضمون و با توجه به مصاحبه‌های عمیقی که در سه سطح از متخصصان مدیریت اسلامی، پژوهشگران حوزه تمدن نوین اسلامی و در نهایت مدیران ارشد و میانی ناجا انجام گرفته است، به مدل مؤلفه‌های ناجا در تراز تمدن نوین اسلامی دست یافته‌ایم.

شایان ذکر است در روش تحلیل مضمون با توجه به مصاحبه‌های عمیق صورت گرفته، ۱۹۵ مؤلفه و به تبع آن ۱۳۴ کد از متون استنتاج شده است. ۳۱ مضمون پایه و ۳ مضمون سازمان‌دهنده با عناوین «سطح ساختار سازمانی، سطح نیروهای ستادی و سطح نیروهای صف» و با مضمون فراگیر مؤلفه‌های سازمان ناجا در تراز تمدن نوین اسلامی استخراج شده است.

واژگان کلیدی

ناجا، تمدن نوین اسلامی، سازمان، تحلیل مضمون

مقدمه

تمدن نوین اسلامی آرمان‌نهایی همه کسانی است که در حال مجاهدت در جبهه حق علیه باطل هستند و همه تلاش انبیا، ائمه، علما و شهدا در طول قرن‌های مختلف زندگی بشری برای رقم زدن به این آرمان مقدس بوده است (دنگچی، ۱۳۹۴).

هرچند برپایی کامل این تمدن نوین اسلامی تنها با ظهور منجی عالم بشریت، حضرت حجت بن الحسن العسکری (عج) رخ خواهد داد، اما قریب به ۱۴۰۰ سال پس از بعثت خاتم الانبیا، حضرت محمد(ص)، و پس از تلاش‌ها و مجاهدت‌های فراوان پیامبر و ائمه اطهار در دوران حضور، علمای بزرگوار اسلام در دوران غیبت و فداکاری‌های شیعیان علی بن ابی طالب(ع)، مردی از نوادگان آن حضرت انقلاب شکوهمندی را به ثمر نشاند که پیشاهنگ ظهور مهدی موعود(عج) و زمینه‌ساز ایجاد تمدن نوین اسلامی است (مدیریت فردا، ۱۳۸۲).

ظهور انقلاب اسلامی با برهم زدن معادلات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی روز دنیا، آرمان کم‌رنگ‌شده برپایی تمدن نوین اسلامی را قوت بخشیده و با زنده کردن آرمان‌هایی مثل عدالت، اتحاد و برادری اسلامی، احیای امر به معروف و نهی از منکر و همچنین اشاعه اخلاق دینی توانسته است زمینه‌های اعتلای تمدن نوین اسلامی را فراهم آورد. به بیانی دیگر، تمدن نوین اسلامی هدف بلندمدت انقلاب اسلامی و قله‌ای است که باید به سمت آن حرکت کنیم تا با ظهور حضرت مهدی(عج) به طور کامل به این هدف برسیم (رضایی، ۱۳۹۱: ۳۶).

همه سازمان‌ها و دستگاه‌های مختلفی که در نظام مقدس جمهوری اسلامی در حال انجام وظیفه هستند باید بدانند که هدف این نظام حرکت به سمت تمدن نوین اسلامی است و باید با تمام توان تلاش کنند با تعریف دقیق وظایف و سپس اجرای آنها گامی در جهت تحقق این هدف بزرگ بردارند که در این راستا باید به تبیین الزامات ساختاری و سازمانی خویش بپردازند (دنگچی، ۱۳۹۴).

پس از تشکیل جمهوری اسلامی ایران و لزوم توجه به حفظ این نظام الهی، سازمان‌های مختلفی وظیفه حراست و حفاظت از ارزش‌های حیاتی این نظام را بر عهده گرفتند و در جهت تأمین امنیت و مقابله با ارزش‌های این نظام اقدام کردند. یکی از اصلی‌ترین تکالیفی که پس از تشکیل جمهوری اسلامی باید به آن توجهی ویژه می‌شد، وظیفه خطیر امر به معروف و نهی از منکر بود که قرآن هلاکت و انقراض اقوام پیشین را به سبب فراموش کردن آن معرفی می‌کند و می‌فرماید: «فَلَوْلَا كَانَ مِنَ الْقُرُونِ مِنْ قَبْلِكُمْ أُولُوا بَقِيَّةَ يَنْهَوْنَ عَنِ الْفُسَادِ»: «چرا در

قرون [و اقوام] پیش از شما دانشمندان صاحب قدرتی نبودند که از فساد در زمین جلوگیری کنند؟» (هود/۱۱۶).

امیرمؤمنان علی (علیه السلام) نیز در بیانی نورانی فرمودند: «قِوَامُ الشَّرِيعَةِ الْأَمْرُ بِالْمَعْرُوفِ وَ النَّهْيُ عَنِ الْمُنْكَرِ وَ أَقَامَةُ الْحُدُودِ»: «قوام شریعت بر پایه امر به معروف و نهی از منکر و اقامه حدود الهی استوار است» (غرر الحکم، حکمت ۶۸۱۷).

از این تعبیر به خوبی استفاده می‌شود تا چه اندازه این موضوع در اسلام از اهمیت و ارزشی بی‌نظیر برخوردار است. هرچند برپایی این دو وظیفه به عنوان دو اصل از فروع دین مبین اسلام بر همه مسلمانان واجب است، اما در دوران برپایی نظام اسلامی باید سازمان و تشکیلاتی متولی این وظایف خطیر اجتماعی در جهت حراست از جامعه باشد (مدیریت فردا، ۱۳۸۲).

با توجه به جایگاه و اهمیت امر به معروف و نهی از منکر در تعالیم و فرامین اجتماعی دین مبین اسلام، قطعاً سازمانی که متولی برپا داشتن این فریضه مهم است، اهمیتی ویژه و جایگاهی منحصر به فرد در نظام اسلامی خواهد داشت.

در تاریخ تمدن اسلامی، سازمان و تشکیلاتی که وظیفه اقامه فریضه امر به معروف و نهی از منکر را داشت، نهاد حسبه نامیده می‌شد. در مصاحبه‌های اولیه پژوهشگران با اندیشمندان تمدن نوین اسلامی و برخی مدیران ناجا، به این مهم دست یافتیم که امروز بخش اعظمی از وظایف حسبه برعهده سازمان ناجا است. در واقع اگر بخواهیم نگاهی تمدنی به سازمان ناجا بیندازیم، این سازمان در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران می‌تواند مأموریت محوری خود را بر پایه امر به معروف و نهی از منکر بنا کند و در واقع می‌توان ریشه‌های تمدنی ناجا را در نهاد متولی امور حسبه جست‌وجو کرد.

این نکته انکارناپذیر است که جوامع گذشته هیچ‌گاه پیچیدگی‌های جامعه کنونی را نداشته‌اند و به همین دلیل مقایسه سازمان ناجا و حیطة وظایف آن با نهادهایی که در تاریخ تمدن اسلامی متولی امور حسبه بوده‌اند احتیاط علمی بیشتری می‌طلبد. اما در این مقاله سعی کرده‌ایم با در نظر گرفتن این نکات، به سوی استخراج الگویی جامع از مؤلفه‌های سازمان ناجای مطلوب در تراز تمدن نوین اسلامی حرکت کنیم.

سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های کشور از لحاظ دامنه وسیع فعالیت‌ها، ارتباط گسترده با بدنه مردم و وظیفه خطیری که بر عهده دارد، یک سازمان استراتژیک در جمهوری اسلامی ایران است.

بدین منظور ابتدا به مطالعات کتابخانه‌ای درباره سه کلمه کلیدی سازمان، سازمان ناجا، تمدن نوین اسلامی پرداخته‌ایم و در مرحله بعدی با مراجعه به متخصصین علم مدیریت، پژوهشگران حوزه تمدن نوین اسلامی و مدیران و کارکنان ارشد ناجا به استخراج مدل خود به روش تحلیل مضمون اقدام کرده‌ایم.

شایان ذکر است در روش تحلیل مضمون با توجه به مصاحبه‌های عمیق صورت گرفته، ۱۹۵ مؤلفه و به تبع آن ۱۳۴ کد از متون استنتاج شده است. ۳۱ مضمون پایه و ۳ مضمون سازمان‌دهنده با عناوین «سطح ساختار سازمانی، سطح نیروهای ستادی و سطح نیروهای صف» و با مضمون فراگیر مؤلفه‌های سازمان ناجا در تراز تمدن نوین اسلامی استخراج و در انتهای مقاله مدل مد نظر بر مبنای روش پژوهش ارائه شده است.

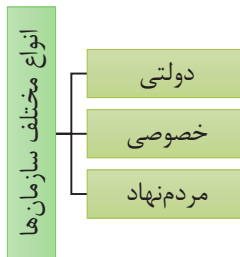
مبانی نظری

۱. سازمان مطلوب

سازمان همان‌گونه که از ریشه لاتین آن مشخص است، وسیله‌ای است که باید به مثابه تسهیل‌کننده، انسان را در رسیدن به اهداف خویش یاری رساند. فلسفه اصلی و عقلانی وجود سازمان‌ها این است که برخی از اهداف فردی یا اجتماعی، فقط از راه همکاری گروهی تحقق می‌یابد (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۴: ۱۲۶).

با توجه به تحولات مدیریتی در طول صد سال گذشته، سازمان‌ها نیز تحولات گسترده‌ای پیدا کرده‌اند و به مرور زمان شکل زندگی بشر به کلی تغییر کرده است. به بیان دیگر جوامع بشری تخصصی‌تر شده‌اند و برای رسیدن به اهداف‌شان راهی جز تخصص‌گرایی و تشکیل دادن واحدهای تخصصی ندارند که می‌توان گفت این واحدهای تخصصی همان سازمان‌ها هستند.

در جوامع کنونی به طور کلی سه نوع مختلف از سازمان‌ها وجود دارد که عبارت‌اند از: سازمان‌های دولتی، سازمان‌های خصوصی و سازمان‌های مردم‌نهاد. البته برخی سازمان‌ها را نمی‌توان به طور دقیق ذیل این سه دسته از سازمان‌ها تقسیم‌بندی کرد بلکه به نوعی سازمان‌های ترکیبی هستند.



ناگفته نماند سازمان به شکل کنونی آن در خلال قرن‌های هفدهم و هجدهم میلادی در دوران رونق سیاسی و اقتصادی پس از انقلاب صنعتی در اروپا و آمریکا شکل گرفته است. ریچارد اسکات با الهام گرفتن از شعار مک لوهان، از تمثیل رسانه برای سازمان استفاده می‌کند و می‌گوید توان سازمان‌ها همچون رسانه‌ها، بیش از اندازه توان ما گسترش می‌یابد. سازمان‌ها توانایی دارند به اهدافی برسند که در توان افراد نیست و به تنهایی قادر به دستیابی به آن نیستند. به بیان دیگر ایجاد و گسترش سازمان‌ها در جوامع مرکب از اجزای متفاوت و متمایز، سازوکار انجام امور و نیل به اهدافی است که فرد به تنهایی توان دستیابی به آنها را ندارد و انجام آنها از سوی سازمان موجب بهینه‌سازی و بیشینه‌سازی نسبی و اثربخشی بیشتر آنها می‌شود (پارسونز، ۱۹۵۶: ۲۲۵). حال با توجه به تعاریف یادشده، باید دید که یک سازمان مطلوب چه ویژگی‌هایی باید داشته باشد.

برای بحث درباره مطلوبیت یک سازمان باید به مؤلفه‌های مختلفی توجه کنیم. رابینز در کتاب تئوری سازمان خود مؤلفه‌های زیر را برای یک سازمان مطلوب بیان کرده است:

اثربخشی کلی	بهره‌وری	کارایی	سود	کیفیت
حوادث حین کار	رشد	میزان غیبت در کار	جابه‌جایی	رضایتمندی شغلی
انگیزش	روحیه	کنترل	انسجام/تعارض	انعطاف‌پذیری
برنامه‌ریزی / هدف‌گذاری	آمادگی	اجماع در هدف	نهادینه کردن هدف	سازگاری نقش و هنجار
مهارت‌های ارتباطی	ثبات	مدیریت اطلاعات	بهره‌برداری از محیط	ارزیابی خارجی
ارزش منابع انسانی	مشارکت	تأکید بر آموزش	تأکید بر موفقیت	مهارت‌های مدیریتی

(ر.ک: استیفن رابینز، ۱۳۹۴: ۶۰-۶۲)

البته محیط پیرامون سازمان‌های موجود در کشور بسیار تحت تأثیر شرایط داخلی است که برای سازمان‌های دولتی و حکومتی این مسئله به صورت جدی‌تری مطرح است. بررسی تک تک ویژگی‌های مطرح‌شده در یک سازمان دولتی که ساختاری امنیتی- نظامی هم داشته باشد دشوار است و حتی در صورت حصول، معیارهای مشخصی برای سنجش آن وجود ندارد؛ بنابراین بهتر است تعریف ساده‌تری برای یک سازمان مطلوب انتخاب کنیم. با توجه به اینکه نظام حکومتی جمهوری اسلامی ایران با همه کشورهای دنیا تفاوت‌های

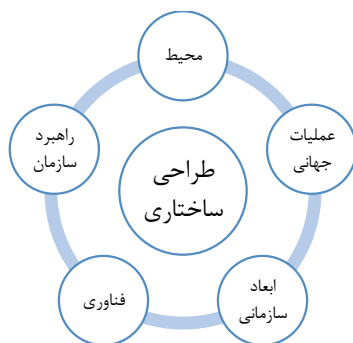
عمده و بلکه مبنایی دارد، سازمان‌های وابسته به این نظام نیز قطعاً ساختارها و اهداف متفاوتی دارند. از طرفی افق تمدن نوین اسلامی به عنوان هدف نهایی از برپایی جمهوری اسلامی در تعیین ویژگی‌های مطلوبیت این سازمان‌ها اثرگذار خواهد بود.

بنابراین سازمان‌هایی که در چارچوب نظام اسلامی هستند و برای رسیدن به آرمان تمدن نوین اسلامی گام برمی‌دارند جدای از وظایف و اهداف عمومی و اختصاصی مربوط به صنف خود، باید به ارزش‌های اسلامی و آرمان تمدن نوین اسلامی توجهی ویژه کنند.

دانشمندان علم مدیریت معتقدند سازمان‌ها از جهتی شبیه آثار انگشتان هستند. هر سازمانی، ساختار منحصر به فرد خود را دارد؛ با وجود این، هیچ ساختاری را نمی‌توان یافت که به طور کامل منحصر به فرد باشد. اگر به سازمان‌های فعلی موجود نگاهی بیندازیم، به وضوح می‌بینیم که بیشتر این سازمان‌ها عناصر مشترکی دارند (تئوری سازمان، ۱۳۹۴: ۲۳۵). با توجه به اینکه در شرایط کنونی نمی‌توان سازمان‌های موجود را نادیده گرفت و ساختارها را از اول بنا نهاد، پس باید به علم مدیریت تحول و توسعه سازمانی مراجعه کرد. هرچند جنس نوع تحولی که مدنظر ماست با تغییر و تحول مطرح در علم مدیریت مرسوم غربی تفاوت‌های مبنایی دارد، اما دانستن مبانی و لازمه‌های ساختاردهی مجدد سازمان از دید اندیشمندان مدیریت غربی، خالی از لطف نیست.

ساختار سازمانی، نحوه تقسیم‌بندی کل کار را به زیرواحدها و هماهنگی زیرواحدها برای تکمیل کار را نشان می‌دهد. ساختار سازمانی، مشخصه کلیدی جهت‌گیری راهبردی سازمان‌هاست (Davis, L., ۱۹۷۷: ۶۵-۵۳).

در دیدگاه اندیشمندان غربی، ساختار سازمانی باید به گونه‌ای طراحی شود که دست‌کم با ۵ فاکتور متناسب باشد: ۱. محیط؛ ۲. ابعاد سازمان؛ ۳. فناوری؛ ۴. راهبرد سازمان؛ ۵. عملیات در سطح جهانی (کامینگز و ورلی، ۱۳۹۴: ۳۲۴).



(ر.ک: کامینگز و ورلی، ۱۳۹۴: ۳۲۴)

در واقع با توجه به مفاهیم فوق می‌توان گفت مهندسی مجدد، سبب بازطراحی بنیادین فرایندهای کاری کلیدی می‌شود تا از این طریق، ارتباط و هماهنگی بیشتری میان وظایف مختلف ایجاد کند. این یکپارچگی جریان کار موجب عملکرد کاری سریع‌تر و پاسخگوتر می‌شود. غالباً مهندسی مجدد با به کارگیری فناوری جدید اطلاعات موفق می‌شود و به کارکنان این امکان را می‌دهد که فرایندهای کاری را اثربخش‌تر، کنترل و هماهنگ کنند (کامینگز و ورلی، ۱۳۹۴: ۳۲۴).

در واقع با توجه به آنچه از علم مدیریت غربی برمی‌آید، ساختار سازمانی روابط حاکم بر مشاغل، نظام‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای دستیابی به هدفی مشترک تلاش می‌کنند (Barney & Griffin, 1992).

ساختار نشان‌دهنده کسانی است که مسئول سرپرستی هستند و مدیران را به کارکنانی که باید به آنها دستور دهند معرفی می‌کنند. ساختار سازمانی مناسب، توان تسریع و تسهیل در تصمیم‌گیری و واکنش مناسب به محیط و چالش‌های آن را می‌دهد (daft, 1991).

قبل از پرداختن به فرایند تحول سازمان ناجا از حالت موجود به حالت مطلوب (براساس افق تمدنی جمهوری اسلامی) باید به ترسیم وضعیت کنونی بپردازیم و مشکلات و موانع موجود را شناسایی کنیم و برشمیریم تا تدوین راهکارهای عملی برای رفع مشکلات را شناسایی کنیم تا در قالب الزامات سازمانی و ساختاری ناجا در تراز جامعه زمینه‌ساز تمدن نوین اسلامی عملی شود. در واقع باید ببینیم سازمان ناجای موجود چه مشکلاتی دارد و به چه اصلاحاتی برای تبدیل شدن به سازمان ناجای مطلوب تمدن نوین اسلامی نیاز دارد.

۲. تمدن نوین اسلامی

تمدن در لغت فارسی از واژه مدینه به معنی شهر گرفته شده است. مفهوم لغوی آن شیوه زندگی شهری و اجتماعی است و چون لازمه زندگی اجتماعی بعضی آداب و آیین‌هاست، معنی مجازی و آداب‌دانی نیز از آن برمی‌آید (انصاف‌پور، ۱۳۷۱). استاد دهخدا در لغت‌نامه خود تمدن را به معنای شهرنشینی آورده است (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۴: ۶۱۰۹).

اما در معنای اصطلاحی، تمدن نظامی اجتماعی است که بر اثر آن خلاقیت فرهنگی امکان‌پذیر می‌شود. تمدن یا مدنیت به سازمان اجتماعی و نظام اخلاقی و فعالیت فرهنگی اطلاق می‌شود و تراوش‌های فکری بشر که از دیرباز تا کنون برای اعتلای خویش اندیشیده است، فرهنگ نام دارد که سبب تعالی ملت‌ها شده است (شاه‌حسینی، ۱۳۵۳: ۱). ویژگی مشترک تمدن‌ها را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

- همه تمدن‌ها دارای قوانین و مقررات‌اند.
- همه تمدن‌ها دارای نوعی حکومت‌اند.
- همه تمدن‌ها دارای نوعی خط اختصاصی‌اند.
- در همه تمدن‌ها شکل‌هایی از هنر و فعالیت‌های هنری وجود دارد.
- همه تمدن‌ها شیوه‌های آموزشی خاص برای انتقال دستاوردها به نسل بعدی دارند.

(ر.ک: روح الامینی، ۱۳۶۵)

یکی از فرازهای روشن تاریخ بشری عصر شکوه تاریخ، فرهنگ و تمدن اسلامی است که با بعثت پیامبر اکرم (ص) شروع می‌شود و با هجرت آن حضرت و تشکیل اولین جامعه اسلامی در مدینه به مسیر خود ادامه می‌دهد و پس از آن با انتقال موارث فرهنگی و تمدنی فرهنگ‌های آن روز مثل فرهنگ و تمدن ایرانی، رومی، یونانی، مصری و چینی و پردازش آنها و دمیدن روح اسلامی در این عناصر دست به بازآفرینی آنها بر اساس رویکرد و جهان‌بینی اسلامی می‌زند. این مجموعه درخشان که در قرون چهارم، پنجم و ششم هجری به اوج خود رسید، توانست جلوه‌ای از جلوه‌های مذهبی و فرهنگی و همراهی علم و دین و دنیا و آخرت و عقلانیت و معنویت باشد. در این مجموعه علوم طبیعی، فلسفه، فقه، حدیث، عرفان و سایر

شاخه‌های علوم به حدی از پیشرفت خود رسیدند و آفرینش‌های هنری همراه با توسعه تجارت و صنعت و معماری و طب، تمدنی زیبا، انسانی، دینی و ایمانی ایجاد کردند؛ اما متأسفانه تمدن اسلامی تحت تأثیر عوامل درونی و بیرونی از جمله حمله نظامی مسیحیت قرون وسطی از غرب و اقوام وحشی مغول از شرق دچار رکود، ایستایی و در بعضی حوزه‌ها دچار فروپاشی شد (ولایتی، ۱۳۸۴: ۱۳۹).

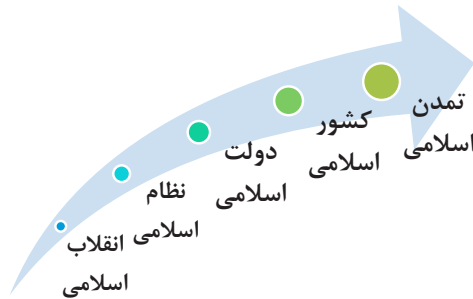
پس از شناخت مفهوم تمدن و تمدن اسلامی، باید به مفهومی که در طول سال‌های اخیر، به ویژه پس از پیروزی انقلاب اسلامی مطرح شده است، یعنی تمدن نوین اسلامی بپردازیم. مسئله تمدن‌سازی نوین اسلامی از همان ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی در صدر اهداف انقلاب اسلامی قرار داشت و طرح حکومت برپایه اسلام و با نام جمهوری اسلامی و نیز موضوع ولایت فقیه، یکی از ابعاد این تمدن‌سازی به شمار می‌آید. به عقیده پژوهشگران مقاله حاضر، تمدن نوین اسلامی در معنای کامل آن تنها پس از ظهور حضرت مهدی (عج) برپا خواهد شد و هر اقدامی که قبل از آن صورت گیرد تنها زمینه‌سازی برپایی این تمدن باشکوه خواهد بود. مقام معظم رهبری در این باره می‌فرمایند: «تمدن اسلامی به صورت کامل در دوران ظهور حضرت بقیه الله - ارواحنا فداه - است. در دوران ظهور، تمدن حقیقی اسلامی و دنیای حقیقی اسلامی به وجود خواهد آمد» (امام خامنه‌ای، ۱۳۷۹/۰۷/۱۴).

تمدن‌سازی نوین اسلامی یعنی احیای تمدن اسلامی بر اساس روش‌های جدید و مطابق مقتضیات زمان و مکانی که در آن قرار داریم و نیز با الگوگیری از تجربه‌های تمدن پرشکوه اسلامی در گذشته تاریخ و نیز درس عبرت گرفتن از علل و عواملی که باعث انحطاط آن تمدن شد. علت «نوین خواندن» این تمدن آن است که با الگوهای جدید و کارآمدتر و با رها کردن نواقص و ضعف‌های تمدن سابق در حال شکل‌گیری است.

باید توجه کرد که تمدن اسلامی امری مطلق نیست، بلکه فرایندی طولانی و نسبی است که اهداف آن نیز به صورت نسبی محقق می‌شود: «فرایند تحقق هدف‌های اسلامی، یک فرایند طولانی و البته دشوار است. به طور نسبی انسان به آن اهداف نزدیک می‌شود، اما تحقق آنها بسیار طولانی است» (امام خامنه‌ای، ۱۳۸۰/۰۹/۲۱).

به صورت قطعی می‌توان گفت مهم‌ترین اقدام صورت‌گرفته در یک قرن گذشته در جهت زمینه‌سازی برپایی تمدن نوین اسلامی، انقلاب بزرگ اسلامی به رهبری امام خمینی (ره) و

برپایی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران بوده است. مقام معظم رهبری (مدظله العالی) درباره مراحل برپایی تمدن نوین اسلامی به موارد زیر اشاره کرده‌اند:



شکل ۱- مراحل تشکیل تمدن نوین اسلامی (امام خامنه‌ای، ۱۳۸۳/۰۸/۰۶)

۳. سازمان ناجا

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران همان نیروی پلیس ایران است که در سال ۱۳۷۰ از ترکیب شهربانی جمهوری اسلامی، ژاندارمری جمهوری اسلامی و کمیته انقلاب اسلامی به وجود آمد. هرچند نیروهای بسیج مستضعفین و سپاه پاسداران نیز در زمینه تأمین امنیت داخلی و امنیت اجتماعی فعالیتهایی دارند، اما در حال حاضر نیروی اصلی تأمین امنیت داخلی در جمهوری اسلامی ایران، سازمان ناجا است.

تاریخ ایجاد نهادی برای تأمین امنیت داخلی به صورت یکپارچه، متمرکز و به شکل امروزی به دوران ناصرالدین شاه قاجار برمی‌گردد. در سال‌های قبل از انقلاب، نیروی پلیس در کشور سالیان متمادی متشکل از دو قسمت اصلی شهربانی و ژاندارمری بود و پس از انقلاب اسلامی نیز کمیته انقلاب اسلامی به عنوان یکی از اجزای اصلی برقراری نظم و امنیت داخلی کشور و حفاظت از اصول ارزشی جمهوری اسلامی ایران در کنار این دو قسمت، از جمله نیروهای پلیسی بود. در سال ۱۳۷۰ با تصویب قانونی در مجلس شورای اسلامی، این سه سازمان انتظامی در یکدیگر ادغام شدند و نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) را تشکیل دادند (رک: سایت رسمی نیروی انتظامی، <http://www.police.ir>).

بدون توجه به قالب‌های تمدنی واضح است که پلیس مهم‌ترین نهاد در هر کشوری است که در بعد امنیت داخلی فعالیت می‌کند. شباهت و تمایزی بسیار ظریف بین امنیت حکومت

با امنیت خارجی وجود دارد: اولی مربوط به براندازی و چالش به وسیله گروه‌هایی است که اقتدار دولت را نپذیرفته‌اند و دومی مربوط به تهدیدهای دولت دیگر است. بر این اساس نهادهای اطلاعاتی و امنیتی با همکاری پلیس وظیفه تأمین حکومت و نهادهای حاکمیت را بر عهده دارند (ره پیک، و زمانی، ۱۳۹۸).

در ماده چهارم قانون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران وظایف و مأموریت نیروی انتظامی آورده شده است که برخی از آنها عبارت‌اند از: (شوازی، ۱۳۸۸: ۸۴)

- استقرار نظم، امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی؛
- مقابله قاطع با هرگونه خرابکاری، ترور، شورش و...؛
- تأمین امنیت برای برگزاری اجتماعات؛
- اقدام لازم در زمینه کسب اخبار و اطلاعات در محدوده وظایف محول شده؛
- حراست از اماکن، تجهیزات و تسهیلات؛
- حفاظت از مسئولان و شخصیت‌های داخلی و خارجی؛
- جمع‌آوری اسلحه، مهمات و تجهیزات؛
- اجرای قوانین و مقررات مربوط به گذرنامه؛
- اجرای قوانین و مقررات راهنمایی و رانندگی و امور توزیع و حفظ راه‌های کشور؛
- همکاری با دبیر خانه پلیس بین‌الملل.

روش پژوهش

هدف اصلی مطالعه حاضر، ارائه الگوی مفهومی سازمان ناجای مطلوب در تراز تمدن نوین اسلامی است. هدف از الگو، مطالعه، توصیف، تحلیل و تجویز الزامات مطلوب سازمانی و ساختاری در سطح بنیادین و زیربنایی است. الگوی مفهومی حاضر، برای تحقق ناجای مطلوب در تراز تمدن نوین اسلامی، یک الگوی نظری با کارکرد هنجاری است؛ یعنی ساختاری که به توضیح الزامات بنیادین ساختاری و سازمانی ناظر بر هدف محوری و اصلی سازمان ناجا می‌پردازد. رویکردهای متفاوتی در طراحی الگوی مذکور مد نظر قرار گرفته است که شامل رویکردهای اکتشافی، هنجاری/تجویزی و تصویرپردازی آینده‌پژوهانه می‌شود.

شایان ذکر است هدف این پژوهش، اکتشافی است. در چنین پژوهش‌هایی که به طور عمده اکتشافی و به دنبال ساخت مفاهیم، الگوها و چارچوب‌ها هستند، اغلب یافته‌های نهایی از پیش معلوم نیستند (باومارد، ۲۰۰۱: ۷۹). با توجه به پیاز فرایند پژوهش می‌توان گفت از نظر

جهت گیری‌های پژوهش، این پژوهش بنیادی است و از لحاظ فلسفه‌های پژوهش، تفسیری است. استراتژی پژوهشی روش تحلیل مضمون است که از استراتژی‌های کیفی به شمار می‌رود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۴۷).

ابزار و روش گردآوری داده‌ها به روش کتابخانه‌ای از مجموعه کتب و مقالات موجود مشابه است که با توجه به عدم اقناع نظری نویسندگان، با استفاده از مصاحبه‌های متعدد تکمیل شده است. افراد مورد مصاحبه تعدادی از استادان حوزه مدیریت، پژوهشگران حوزه تمدن اسلامی و همچنین متخصصان آینده‌پژوهی دینی بوده‌اند که با انجام مصاحبه عمیق، تجارب و دیدگاه‌های آنها درباره موضوع پژوهش بررسی شده است. ناگفته نماند اشباع نظری محققان کفایت جمع‌آوری داده‌ها را تعیین کرده است (دانایی فرد، الوانی و عادل آذر، ۱۳۸۸).

در گام بعدی با استفاده از روش تحلیل مضمون به بررسی ارتباط نظری و مفهومی داده‌های به دست آمده برای رسیدن به الگوی مفهومی مد نظر اقدام کرده‌ایم.

تحلیل مضمون، فرایندی برای تحلیل اطلاعات کیفی است؛ بنابراین تحلیل مضمون فقط یک روش کیفی نیست، بلکه فرایندی است که می‌تواند در اکثر روش‌های کیفی (اگر نگوییم همه روش‌های کیفی) به کار رود. همچنین این روش امکان تبدیل اطلاعات کیفی به کمی را فراهم می‌کند (Boyatzis, 1998: 4).

همان‌گونه که در بیان ادبیات نظری مقاله مشخص است، عوامل مفهومی مقاله در زمینه‌ها و سطوح تحلیل متفاوت، تنوع زیادی دارند؛ از این رو انتخاب رویکرد کمی به این پژوهش ممکن است باعث کاهش عوامل تحت جست‌وجو یا حتی نادیده گرفتن آنها شود؛ زیرا ساخت چارچوب‌های نظری در این رویکرد مقدمه طرح فرضیه‌هاست و پژوهش را در قالب‌هایی قرار می‌دهد که انعطاف لازم را برای برخورد با وضعیت جدید ندارند (Midrash, 2011: 33).

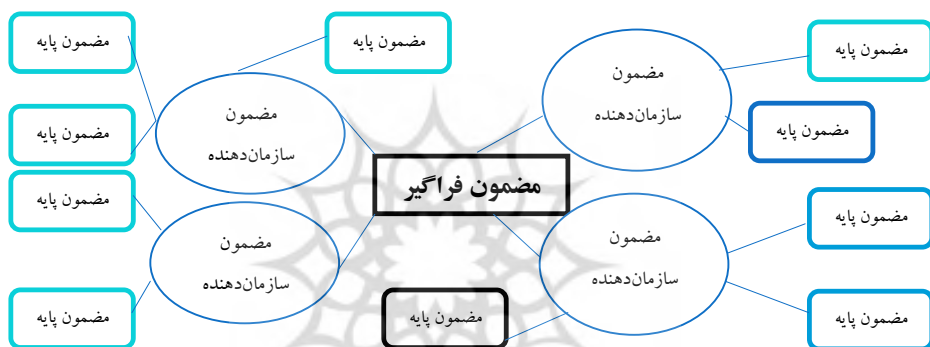
در توضیح روش تحلیل مضمون باید گفت که مضمون یا تم، بیانگر چیز مهمی در داده‌ها در رابطه با سؤال‌های تحقیق است و تا حدی معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (Braun & Clarke, 2006: 88). یک مضمون، الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازماندهی مشاهدات و حداقل به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده مورد بررسی می‌پردازد (Boyatzis, 1998: 4). شبکه مضامین بر اساس یک رویه مشخص، مضامین زیر را نظام‌مند می‌کند:

الف) مضامین پایه؛

ب) مضامین سازمان‌دهنده؛

ج) مضامین فراگیر.

سپس این مضامین به صورت نقشه‌های شبکه وب رسم می‌شوند که در آن مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه روابط میان آنها نشان داده می‌شود. شبکه مضامین به عنوان رویه‌ای برای تهیه مقدمات تحلیل یا ارائه نتایج پایانی تحلیل نیست، بلکه تکنیکی برای شکستن متن و یافتن نکات معقول و برجسته و روشن درون متن است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۳).



شکل ۲- ساختار یک شبکه مضامین (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۳)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

اگر بخواهیم مراحل انجام تحلیل مضمون را به صورت یک فرایند بررسی کنیم، می‌توانیم این مراحل را در جدول زیر خلاصه کنیم:

مرحله	گام	اقدام
تجزیه متن	آشنا شدن با متن	- پیاده‌سازی داده‌ها - مطالعه و بازمطالعه داده‌ها - نوشتن ایده‌های اولیه
	کدگذاری	- پیشنهاد چارچوب کدگذاری - تفکیک متن به بخش‌های کوچک‌تر - کدگذاری ویژگی‌های جالب داده‌ها
	شناسایی مضامین	- تطبیق دادن کدها با مضامین بالقوه - استخراج مضامین از بخش‌های کدگذاری شده - پالایش و بازبینی مضامین
تشریح متن	ترسیم شبکه مضامین	- بررسی و کنترل همخوانی مضامین با کدهای استخراج شده - مرتب کردن مضامین - انتخاب مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر - ترسیم نقشه(های) مضامین - اصلاح و تأیید شبکه‌ها
	تحلیل شبکه مضامین	- تعریف و نام‌گذاری مضامین - توصیف و توضیح شبکه مضامین
ترکیب متن	تدوین گزارش	- تلخیص شبکه مضامین - استخراج نمونه‌های جالب - برقراری ارتباط میان مبانی نظری و تحلیل - نوشتن گزارش علمی و تخصصی از تحلیل‌ها

(براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۹۵)

تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتیجه‌گیری

با توجه به مصاحبه‌های عمیق صورت‌گرفته، ۱۹۵ مؤلفه و به تبع آن ۱۳۴ کد از متون استنتاج شده است. ۳۱ مضمون پایه و ۳ مضمون سازمان‌دهنده با عناوین «سطح ساختار سازمانی، سطح نیروهای ستادی و سطح نیروهای صف» و با مضمون فراگیر مؤلفه‌های سازمان ناجا در تراز تمدن نوین اسلامی استخراج شده است. در ادامه به بخش‌هایی از جدول‌ها اشاره می‌کنیم.

جدول ۱- بخشی از کدهای بازاستخراج شده از مصاحبه‌ها

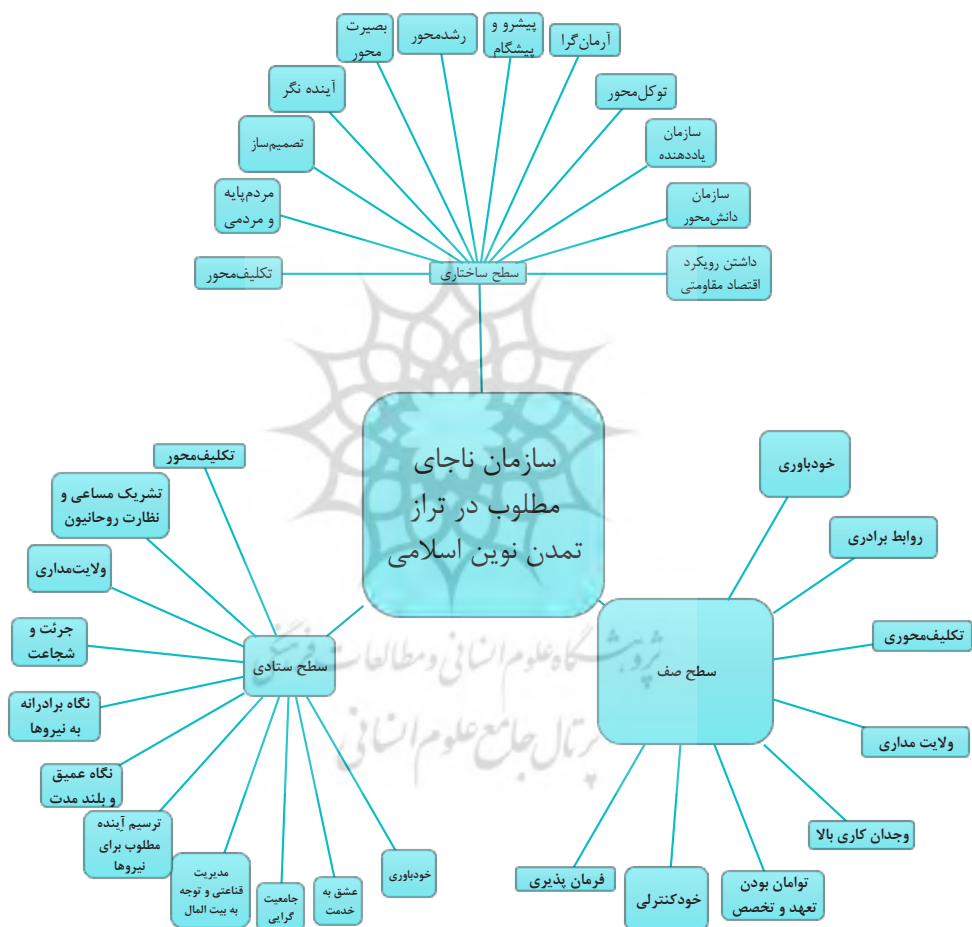
ردیف	متن مصاحبه	کد
۱	با توجه به اینکه ناجا ارتباط بسیار گسترده‌ای با بدنه مردم دارد، به طوری که تقریباً نمی‌توان هیچ سازمان و نهاد دیگری را پیدا کرد که این حجم از تعامل را با مردم داشته باشد، این سازمان باید نقش بسیار جدی در تصمیم‌سازی ایفا کند و بتواند مسائل اجتماعی و دردهای مردم را به رده‌های تصمیم‌گیر نظام انتقال دهد. بدین ترتیب ناجا می‌تواند نقش بسیار مهمی در بهبود سیاست‌گذاری‌ها داشته باشد.	- تعامل گسترده با مردم - لزوم تصمیم‌سازی ناجا - انتقال دردهای مردم به سطوح تصمیم‌گیر نظام
۲	رسیدن به هدف تمدن نوین اسلامی با منطق‌های امروزی که متأسفانه رایج است و یک چارچوب فکری غربی است امکان‌پذیر نیست و اگر بخواهیم، چه در سطح کلان اجتماعی و چه در سطح سازمانی به سمت این هدف حرکت کنیم، باید در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها علاوه بر تلاش‌های صورت‌گرفته، مؤلفه‌هایی مثل توکل را نیز اضافه کنیم که اگر بخواهیم سازمان ما یک سازمان در مسیر تمدن‌سازی باشد، قطعاً این سازمان باید یک سازمان توکل‌محور باشد.	- گرفتار نشدن در چارچوب فکری غربی - لزوم تلاش فراوان - مد نظر قرار دادن مؤلفه توکل در تصمیم‌گیری‌ها - نهادینه شدن توکل در سازمان و چینی‌ش توکل‌محور سازمان
۳	یکی از اصلی‌ترین وظایف ناجا پیشرو بودن است که با توجه به تشکیلات وسیع ناجا و گستره عظیم فعالیت‌ها که از حوزه راهنمایی و رانندگی گرفته تا بسیاری از حوزه‌های حساس امنیت داخلی را شامل می‌شود باید الگویی برای سازمان‌های دیگر و مردم باشد و بتواند از این طریق هدف تمدن نوین اسلامی را مورد توجه قرار دهد. این مسئله کاملاً شدنی است زیرا ناجا اگر خود بتواند در مسیر تمدن نوین اسلامی باشد، خود به خود خواهد توانست این هدف را و آن تغییراتی را که این هدف در ناجا به وجود آورده است، به سایر سازمان‌ها و مردم نیز منتقل کند و نقش آموزندگی و یاددهندگی نیز می‌توان برای ناجا در نظر گرفت.	- لزوم پیشرو بودن سازمان ناجا با توجه به جایگاه آن در نظام اداری کشور - تنظیم سازمان در مسیر تمدن نوین اسلامی - الگو بودن به معنی آموزنده بودن و یاددهنده بودن

<p>- مشخص بودن هدف برای مسئولان و تصمیم گیران سازمانی</p> <p>- وجود جرأت و جسارت در فرماندهان برای تصمیم‌های با ریسک بالا</p> <p>- لزوم توکل مدیران هنگام تصمیم‌گیری</p>	<p>فرماندهان ناجا و کسانی که در این سازمان تصمیم می‌گیرند باید بدانند که برای هدف بزرگی تلاش می‌کنند و با توجه به این هدف باید در تصمیم‌گیری‌ها هم توکل کنند و هم جرئت و جسارت تصمیم‌های بزرگ را داشته باشند. اگر ریسک‌پذیری و به بیان خودمان همان جرأت و جسارت در مسئولان و تصمیم‌گیران ناجا نباشد، نمی‌توان انتظار داشت که بتوان به سمت این هدف بزرگ حرکت کرد. طبیعی است که در علم مدیریت هر قدر هدف بزرگ‌تر باشد، تصمیم‌گیری در انتخاب مسیر برای آن هدف نیز سخت‌تر و با ریسک بیشتری خواهد بود.</p>	۴
<p>- لزوم وجود نظارت بر عملکرد نیروها</p> <p>- لزوم توجه به وجود خودکنترلی در نیروها</p> <p>- اصل بودن خودکنترلی و اولویت آن بر کنترل بیرونی</p>	<p>با توجه به اینکه سازمان ناجا بسیار وسیع است، در کنار نظارت قوی، سازمان باید به صورت جدی روی خودکنترلی کارکنان خود کار کند و به شیوه‌های مختلفی بکوشد این مسئله را در سازمان نهادینه کند. نیروهای سازمان باید در مواجهه با مردم و در مواجهه با مشکلاتی که در کار برایشان به وجود می‌آید خودکنترلی داشته باشند. هرچند گسترش نظارت‌ها و کنترل بیرونی نیز بسیار لازم است، در سازمانی مثل ناجا اگر بخواهد خوب و در راستای اهداف کلان خود عمل کند، لازم است خودکنترلی به عنوان یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های نهادینه‌شده در نیروها باشد.</p>	۵

جدول ۳- بخشی از جدول‌های استخراج مضمون‌های پایه و سازمان‌دهنده از کدهای باز

ردیف	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	کد
۱	سطح سازمانی	سازمان تصمیم‌ساز	انتقال دردهای مردم به سطوح تصمیم‌گیر نظام
۲	سطح سازمانی	سازمان توکل‌محور	نهادینه شدن توکل در سازمان و چینش توکل‌محور سازمان
۳	سطح نیروهای ستادی	جرأت و شجاعت	وجود جرئت و جسارت در فرماندهان برای تصمیم‌های با ریسک بالا
۴	سطح نیروهای صف	خودکنترلی	اصل بودن خودکنترلی و اولویت آن بر کنترل بیرونی

بر اساس جدول‌های فوق (جدول‌های تحلیل مضمون) در این شبکه مضامین، مؤلفه‌های سازمان ناجا در تراز تمدن نوین اسلامی، مضمون فراگیر است. این مضمون فراگیر دارای سه مضمون سازمان‌دهنده است که در واقع در سه سطح ساختار سازمانی، سطح نیروهای ستادی و سطح نیروهای صف به بررسی مدل می‌پردازد. مبتنی بر الگوی اولیه و شبکه مضامین همراه با ۳۱ مضمون پایه به شرح زیر ارائه می‌شود.



شکل ۲- مدل نهایی تحقیق مبتنی بر روش تحلیل مضمون

می‌توان مدل حاصل از روش تحلیل مضمون را در قالب جدول زیر بدین شکل نمایش داد:

جدول ۴- نتایج پژوهش

مؤلفه‌های سازمان ناجا در تراز تمدن نوین اسلامی		
مؤلفه‌های سطح ساختاری	مؤلفه‌های سطح نیروهای ستادی	مؤلفه‌های سطح نیروهای صف
تکلیف محور	مدیریت قناعتی و توجه به مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی	خودباوری
مردم پایه	تشریک مساعی و نظارت روحانیون	روابط برادرانه
تصمیم ساز	ولایت مداری	تکلیف محوری
آینده نگر	جرأت و شجاعت	ولایت مداری
بصیرت محور	نگاه برادرانه به نیروها	وجدان کاری بالا
رشد محور	نگاه عمیق و بلندمدت	توأمان بودن تخصص و تعهد
پیشگام و پیشرو	ترسیم آینده مطلوب برای نیروها	خودکنترلی
آرمان گرا	تکلیف محوری فرماندهان	فرمان
توکل محور	جامعیت گرایی	
یاددهنده	عشق به خدمت	
دانش محور	خودباوری	
سازمان با رویکرد اقتصاد مقاومتی		

با توجه به ادبیات نظری پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که نقش سازمان ناجا در تحقق آرمان تمدن نوین اسلامی یک نقش راهبردی و کلیدی است؛ به این معنی که با توجه به گستره عظیم وظایف ناجا در سطح کشور و تعامل گسترده‌ای که این سازمان با سایر سازمان‌ها و قشرهای مختلف مردم دارد، می‌تواند نقش چشم‌گیری در پیشبرد این هدف والا داشته باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، ناجا باید در سه سطح برای حرکت به سمت آرمان تمدن نوین اسلامی برنامه‌ریزی کند. سطح اول سطح ساختاری است که لازم است ناجا در این سطح ساختار خود را به گونه‌ای تنظیم کند که علاوه بر وجود بالاترین کارایی سازمانی،

این ساختار نسبت به آرمان و هدف تمدن نوین اسلامی بی‌توجه و خنثی نباشد و مؤلفه‌های تمدنی صحیح نیز به آن تزریق شود.

در سطح بعدی، باید به وجود مدیران و رهبران سازمانی متناسب با هدف والای تمدن نوین اسلامی توجه کرد و علاوه بر شناسایی استعدادها و موجود در سازمان، نسبت به تربیت تمدنی مدیران حال و آینده سازمان در سطوح مختلف نیز توجهی ویژه داشت.

در سطح سوم نیز که مربوط به کارکنان صف سازمان است، توجه به هدف تمدنی بسیار لازم و حیاتی است؛ زیرا سازمان ناجا با توجه به وظایف خود، به وسیله کارکنانش ارتباط بسیار زیاد و تنگاتنگی با قشرهای مردم و سایر سازمان‌های موجود در کشور دارد که در نوع خود کم‌نظیر است. در صورتی که در مراحل گزینشی و تربیت نیرو توجه کافی به وظیفه راهبردی ناجا در زمینه برپایی تمدن نوین اسلامی نشود، تحقق این هدف چه در سطح سازمانی و چه در سطح ملی با خلل جدی مواجه خواهد شد.

در این مقاله سعی کردیم علاوه بر بررسی مفاهیم نظری لازم و مرتبط با عنوان مقاله و مصاحبه‌هایی که در سطح متخصصین علم مدیریت و مدیران سازمان ناجا انجام دادیم، به مدل مطلوبی از سازمان ناجا در تراز تمدن نوین اسلامی برسیم و مؤلفه‌های ضروری تزریق نگاه تمدنی به این سازمان را مبتنی بر داده‌های مصاحبه و مطالعات کتابخانه‌ای استخراج کنیم.

از آنجا که مباحث تمدنی گستره بسیار وسیعی دارند و از طرفی سازمان ناجا نیز یک سازمان بسیار بزرگ با وظایف سنگین است، پرداختن به موضوع مقاله به صورت دقیق و جزئی‌تر، یک فعالیت پژوهشی گسترده و بسیار دقیق می‌طلبد. مقاله پژوهشی پیش رو تنها ارائه یک جمع‌بندی از داده‌های به دست آمده بود که طی آن به ارائه یک مدل جامع از سازمان ناجای مطلوب پرداختیم.

منابع فارسی

- قرآن کریم.
- آمدی، عبدالواحد (۱۴۰۷ق)، **غرر الحکم و درر الکلام**، بیروت: مؤسسه الاعلامی للمطبوعات.
- [امام] خمینی، روح الله (۱۳۲۰)، **کتاب البیع**، قم: انتشارات اسماعیلیان.
- ابن سعد (۱۴۲۱)، **الطبقات الكبرى**، ج ۵، بیروت: دارصادر.
- احمدی، محمدمهدی (۱۳۸۰)، **تاریخ تمدن و فرهنگ اسلامی**، قم: مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم.
- اعتماد السلطنه، محمدحسن خان (۱۳۰۶ق)، **المآثر والآثار**، چاپ سنگی.
- اقبال، موسی (۱۹۷۱)، **الحسبة المذهبة فی بلاد المغرب العربی، الجزيرة: الشركة الوطنية للنشر و التوزيع.**
- انصافیپور، غلامرضا (۱۳۷۱)، **فرهنگ فارسی**، ج ۵، تهران: انتشارات زوار.
- ایران نژاد پاریزی (۱۳۸۴)، **اصول و مبانی مدیریت در جهان معاصر**، نشر مدیران.
- باستانی پاریزی، ابراهیم (۱۳۵۷)، **سیاست و اقتصاد در عصر صفوی**، تهران: انتشارات صفی علیشاه.
- بهمنی، محمدرضا (۱۳۹۲)، «دین پژوهی (به مثابه مطالعه نسبت دین و زندگی) از منظر جریان‌های فکری ایران معاصر»، **فصلنامه اسلام و مطالعات اجتماعی**، س اول، ش ۲، پاییز.
- بهمنی، محمدرضا (۱۳۹۳)، «تمدن نوین اسلامی در اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای (چیستی و چگونگی تکامل تمدنی جمهوری اسلامی)»، **فصلنامه علمی پژوهشی فلسفه و الاهیات**، س ۱۹، ش ۲، تابستان.
- بیانات رهبر انقلاب در دیدار با پاسداران، ۱۳۶۸/۱۲/۱۰.
- بیانات رهبر انقلاب در دیدار کارگزاران نظام، ۱۳۸۳/۰۸/۰۶.
- بیانات رهبر انقلاب در دیدار کارگزاران نظام، ۱۳۸۰/۰۶/۲۱.
- پارسونز، تالکوت (۱۳۷۹)، **اقتصاد و جامعه**، ترجمه پیرتدین، تهران: انتشارات هرمس.
- جمعی از نویسندگان (۱۳۸۲)، «**ارکان تمدن و نقش انقلاب اسلامی در اعتلای مجدد تمدن اسلامی**»، **مجله مدیریت فردا**، تابستان.
- الجوهری (۱۴۰۷ق)، **صاح اللغة**، بیروت: دارالعلم للملایین.
- خاکرند، شکرالله (۱۳۹۰)، **سیر تمدن اسلامی**، تهران: بوستان کتاب.
- دانایی‌فرد، حسن، سید مهدی الوانی و عادل آذر (۱۳۸۸)، **روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت:**

- رویگردی جامع، چ ۳، تهران: انتشارات صفار.
- دنگچی، مهدی (۱۳۹۴)، «احیای تمدن اسلامی از منظر امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری(مد ظله)»، فصلنامه فرهنگ پژوهش، س ۵، ش ۲۲، تابستان.
- دورانت، ویل (۱۳۶۸)، عصر ایمان، ترجمه ابوطالب صارمی، تهران: انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، لغت‌نامه دهخدا، ج ۴، چ ۲، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- رایبیز، استیون (۱۳۸۴)، رفتار سازمانی مفاهیم و نظریه‌ها، ترجمه محمد اعرابی و علی پارسایان، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایبیز، استیون (۱۳۹۴)، تئوری سازمان، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: نشر صفار.
- رشیدی، بهروز (۱۳۹۱)، فرهنگ و تمدن اسلامی، تهران: انتشارات تیسرا.
- روح‌الامینی، محمود (۱۳۶۵)، زمینه فرهنگ‌شناسی، تهران: انتشارات عطارد.
- ره پیک، سیامک و علی اکبر زمانی (۱۳۸۹)، «امنیت داخلی جمهوری اسلامی ایران در چشم‌انداز ۱۴۰۴»، نظم و امنیت انتظامی، س ۳، ش ۳، پاییز.
- ساکت، محمدحسین (۱۳۶۵)، نهاد دادرسی در اسلام، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی(ع).
- ستوده، هدایت‌الله (۱۳۹۱)، فرهنگ و تمدن اسلام و ایران، تهران: انتشارات ندای آریانا.
- شاه‌حسینی، ناصرالدین (۱۳۵۳)، تمدن و فرهنگ ایران از آغاز تا دوره پهلوی، تهران: دوره انتشارات مؤسسه علوم بانکی ایران.
- شوازی، علی عباس (۱۳۸۸)، «رابطه جغرافیا و امنیت و تأکید بر نقش و کارویژه نیروی انتظامی»، دانش انتظامی، س ۹، ش ۴، پاییز.
- الشیخ حر العاملی (۱۴۰۳ق)، ابواب آداب التجارة، باب ۳۶، حدیث ۵.
- الشیخ حر العاملی (۱۴۰۳ق)، کتاب التجارة، ابواب مایکتسب به، باب ۸۶، حدیث ۸.
- الشیخ حر العاملی (۱۴۰۳ق)، وسائل الشیعة، ج ۱۲، تهران: مکتبه الاسلامیه.
- العاملی، محمد بن مکی (۱۴۱۷ق)، الدروس الشرعیة فی فقه الإمامیه، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- عجلانی، منیر (۱۴۰۹ق)، عبقریة الاسلام، بیروت: دارالنفائس.
- الفراء، محمد بن الحسین (۱۴۰۶ق)، الاحکام السلطانیة، قم: مکتب الاعلام الاسلامی.

- القرشی، محمد بن محمد (۱۹۳۷م)، معالم القرية في احكام الحسبه، كمبريج: مطبعة دارالفنون.
- كامينگز، جی. و كريستوفر جی وری (۱۳۹۴)، تحول و توسعه سازمان، ترجمه كوروش برارپور، چ ۳، انتشارات فرازنديش سبز.
- الكتانی (۱۳۴۶ق)، التراتيب الادارية، ج ۱، بيروت: دارالكتاب العربي.
- لنسكى، گرهارد و جين لنسكى (۱۳۶۹)، سير جوامع بشرى، ترجمه ناصر موفقيان، تهران: انتشارات آموزش انقلاب اسلامى.
- ماوردى، ابوالحسن (۱۴۰۶ق)، الاحكام السلطانية، قم: مكتب الاعلام الاسلامى.
- مجلسى، سيد محمد باقر، بحار الأنوار، ج ۷۵، ص ۲۰۸، به نقل از شيخ روح الله رضى و شيخ عبدالحميد واسطى، چهل جرعه اميد، مؤسسه راهبردى علوم و معارف اسلام، پاييز ۱۳۹۱.
- مديريت حوزه علميه قم (۱۳۸۳)، درآمدى بر آزاداندیشی و نظريه پردازی در علوم دينی (مجموعه سخنرانى ها)، قم: انتشارات مركز حوزه علميه قم.
- منتظرى، حسينعلى (۱۳۰۱)، دراسارت فى ولاية الفقيه و فقه الدولة الاسلاميه، بی جا، بی نا.
- نصر، سيد حسين (۱۳۹۴)، علم و تمدن در اسلام، ترجمه احمد آرام، تهران: شركت انتشارات علمى و فرهنگى.
- ولاهوس، اوليويا (۱۳۵۷)، درآمدى بر انسان شناسى، ترجمه سعيد يو سف، تهران: انتشارات سپر.
- ولايتى، على اكبر (۱۳۸۴)، فرهنگ و تمدن اسلامى، قم: نشر معارف.
- الهندى (۱۴۰۵ق)، كنز العمال، ج ۵، بيروت: مؤسسه الرسالة.

منابع لاتین

- Barney ,Jay ,B & .Griffin ,Ricky ,W ,(1992) .*The Management of Organization*, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Boyatzis, R.E. (1998), *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*, Sage Braun, Virginia; Clarke, Victoria (2006), *Using Thematic Analysis in Psychology*, *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006), "Using Thematic Analysis in Psychology".
- Daft, Richard, L. (1991), *Organization Theory and Design*, Third Edition: West Publishing Company.
- L.Davis,"Enhancing the Quality of Work Life: Developments in the United States," *International Labour Revie*.
- Midrash, M. (2011), *Thematic Analysis: The Secret th Rightly Dividing the Torah*

