

بازشناسی و پیشنیازهای مدیریت مشارکتی در نظام اجرایی

من عَمَلٍ مِنْكُمْ عَمَلًا فَلْيَتَّقِنَهُ

هر کس کاری می‌کند، باید آن را خوب انجام دهد.

رسول اکرم ﷺ

نوشته: محمد اسماعیل انصاری

چکیده

با گذشت دو دهه از عمر بابرکت نظام مقدس جمهوری اسلامی و به ثمر نشستن برنامه‌های اول و دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی، تحولات اساسی در صنعت، فرهنگ، تکنولوژی را شاهد بوده‌ایم. نظام اجرایی نیز که مجری آن سیاستهاست در مقاطع مختلف، با مشارکت مردم، در آنجایی که بوروکراسی منجر به کاغذ بازی، رشوه و فساد شده بوده، اقدام به تحول و نوآوری نموده است. ضرورت ایجاب می‌کند با توجه به ارزشهای اخلاقی حاکم بر نظام که منبعث از باورها و اعتقادات دینی است و دارای پیشینه‌ای عظیم از همکاری و تعاون و همیاری در اسلام و ایران است، به بازنگری شیوه‌های تصمیم‌گیری و اجرایی بپردازیم و با کمک کارشناسان اجرایی، حوزوی، دانشگاهی و بهره‌گیری از فرهنگ هشت سال دفاع مردمی، مشارکت مردم در جایگاههای نماز جمعه، مساجد، مشارکت در واکسیناسیون فلج اطفال و... و با استفاده از تجارب مثبت و ارزنده دیگر کشورها به تدوین تئوری و تهیه الگویی به منظور مدیریت مشارکتی در نظام اجرایی اقدام کنیم؛ زیرا اهتمام به ارتقای معنویات و اخلاق در مدیران وجه تمایز اساسی بین مدیریت در اسلام و غیراسلام است.

مقدمه

پویا داشته باشند. برای رسیدن به سطح مطلوبی از مدیریت مشارکتی در نظام اداری، بازشناسی پیش نیازها و مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی می‌تواند در ساختار نظام اجرایی (اداری) در مقیاس خرد و کلان و در مجموع در کل نظام اجرایی مؤثر

دستیابی به رشد و توسعه ملی نیازمند مشارکت همگانی و به تعبیری دیگر فرا گروهی است. تمام اقشار و نیروها لازم است در حرکتی سازنده و مستمر شرکت فعال و

ارزشهای انسانی در کار هم برای جامعه مهم است و هم برای کارکنان.

اندیشه‌های مهم در مشارکت الف - درگیر شدن

درگیری، روانشناختی است و نه جسمانی. انسانی که مشارکت می‌کند خود - درگیر است نه کار - درگیر. افراد جامعه هرگاه در پیوند با یکدیگر از اهمیت و ارزش برابر برخوردار شوند آنگاه مشارکت میان آنان می‌تواند به "برخاستن و خیز برداشتن" یاری دهد و سودها و بهره‌مندیهایی بسیار برای همه فراهم آورد.

مشارکت فراگردی است که افراد بدانوسیله به دگرگونی دست می‌یابند، دگرگونی را خود پدید می‌آورند و جزئی از دگرگونی به شمار می‌آیند.

ب - یاری دادن

دومین اندیشه مهم در مشارکت، آن است که مشارکت مردم را به یاری دادن برمی‌انگیزاند، بر جنبه‌های معنوی و روانی بالندگی و رشد شخصیت انسان تأکید می‌ورزد و به ارزشهای والای شکوفا کردن وجود و تأمین نیازهای فرامرتبه نظر می‌دوزد.

ج - پذیرش مسئولیت

پذیرش مسئولیت، سومین اندیشه در مشارکت است که مردم را برمی‌انگیزاند تا در کوششهای گروهی مردمی مسئولیت بپذیرند. این یک فراگرد اجتماعی است که به یاری آن مردم به خود درگیری می‌رسند. مشارکت افراد را یاری می‌دهد تا خود را مسئول شناسند.^۳

بعضی مدیران درگیر شدن در کار را به اشتباه به مشارکت واقعی تعبیر می‌کنند. اینان در حرکت‌های کلیدی مشارکت وارد می‌شوند و نه چیز دیگر، از دیگران نظرخواهی

واقع شود، که تساهل و تسامح از آن موجب رکود و فقر و ناپایداری مناسبات انسانی خواهد انجامید.

توجه به ویژگی‌های؛ بهداشت روانی در محیط کار، فضای فعالیت، فرهنگ سازمانی، نظامهای انگیزشی، آموزشی، تغذیه، سلامت جسمی، رفاه عمومی سازمانی، تکنولوژی، نظام اطلاع رسانی، نظامهای کارآمد مدیریتی، فرهنگ ملی، ابزار و تجهیزات و ... از مهمترین مؤلفه‌هایی هستند که در مطلوب سازی فضا برای ایجاد مدیریت مشارکتی مؤثرند.^۱

مشارکت

مشارکت به معنی یاری رساندن در به وجود آوردن و نیز پشتیبانی کردن از چیزی ممکن است در دو سوی از هم جدا ولی به هم پیوسته روی دهد. مشارکت را از دیدگاه مدیریت می‌توان در قلمرو انگیزشهای فرامرتبه انسان به شمار آورد. انسانی که در کارگردانی امور شرکت جوید و اندیشه خود را به کارگیرد در جهت بالندگی و شکوفائی هستی خود نیز گام برمی‌دارد. هنگامی که مردم در فراگرد دادوستد اندیشه قرار گرفتند و برای تعیین هدفهای زندگی و کار فرا خوانده شدند و ضمناً از قدر و منزلت و شایسته‌ای برخوردار شدند، عاملهای انگیزشی آنان به کار خواهد افتاد و توان ساخت و تولیدشان نیز فزونی خواهد گرفت، راه نوآفرینی پدید خواهد آمد، و تازه‌ها گشوده خواهد شد. در چنین وضعی انسان راه بالندگی می‌پوید و به دگرگونی فکر می‌پردازد، پیوندهای تازه می‌آفریند و در سود جستن از فرصتهای نیک مجاز شمرده می‌شود، سرانجام هدفهای بزرگ اجتماعی را در دایره هدفهای شخصی خویش جای می‌دهد و حتی آنها را برتر می‌شمارد.^۲

مشارکت، ارزشهای انسانی را در سازمان پاس می‌دارد زیرا به نیازهای کارکنان برای ایمنی، مناسبات اجتماعی، احترام و شکوفائی پاسخ می‌گوید، و این بهتر شدن

۳. تصمیم‌گیری اقلیت بورکرات در پشت درهای بسته
۴. عدم همکاری تمام بخشهای سازمان در تحقق هدفها و بالاخره اشاعه بی‌قیدی در اجرای تصمیمات

ب - بعد بیرونی

در بعد بیرونی، نظام اداری باید از کلیه امکانات خود برای پاسخگویی هر چه بیشتر به نیازهای عامه بهره‌گیرد. در این روند مردم حق دارند در مورد ادارات عمومی و نوع خدماتی که ارائه می‌دهند و نیز وظایف آنها اطلاعاتی داشته باشند.

نظام اداری باید به انتقاد و ارزیابی فعالیتهای خود و بررسی مراحل انجام یافتن کار عادت کند. کارکنان اداری باید اقدامات لازم در برخورداری مردم از حقوق اساسی خود مبذول دارند، مانند رعایت حقوق مردم با توجه به حاکمیت قانون، اجرای عدالت، رفع تبعیض و اقدامات منطقی در کلیه امور اداری مربوط به مردم، رعایت حقوق مدعیان و مخالفان تصمیمات اداری در مقابل رفتاری تبعیض‌آمیز و مستبدانه به منظور رعایت عدالت، حق و قوف از قوانین و مقرراتی که در رابطه با افراد می‌باشد و بالاخره حق دسترسی به اطلاعات مربوط به اهداف و عملیات و وظایف سازمانها.^۲

رابطه نظام اداری و مشارکت

نظام اداری ابزاری است جهت تحقق اهداف هر نظام. در عصر حاضر وظایف دولتها دیگر محدود به حفظ امنیت و آرامش، جمع‌آوری مالیات، تصمیم‌گیری درباره جنگ و صلح نمی‌شود بلکه وظایف دیگری از قبیل فراهم آوردن امکانات آموزش، بهداشت، کار، مسکن، فرهنگ، ... را نیز بر عهده دارند. موفقیت هر کشوری در رسیدن به اهداف فوق به استفاده بهتر از منابع داخلی خود و اجرای برنامه‌های توسعه و پیشرفت اجتماعی و اقتصادی از طریق دستگاه اداری

می‌کنند، با آنان نشستهایی خواهند داشت، اما کارکنان می‌دانند که مدیرشان یک رئیس خود کامه است که جویای هیچ گونه اندیشه و نظری جز اندیشه خود نیست. این کار، سرگرمی شغلی است و نه مشارکت.

بعضی نیز برای ایجاد مشارکت در نظام اداری توجه به دو بعد درونی و بیرونی را یادآور شده‌اند.

الف - بُعد درونی

در بعد درونی ساختار و عملکرد نظام اداری باید از شکل هرمی و سلسله مراتب خشک خارج شود و هر بخشی بتواند با برخورداری از امکانات کافی به گونه‌ای در سیاست‌گذاریها و تصمیم‌گیریها دخالت داشته باشد. البته امکان تحقق این امر وقتی میسر است که اولاً تخصصهای لازم در هر قسمت وجود داشته باشد و ثانیاً بخشهای گوناگون بتوانند در فرآیند توزیع اقتدار در سازمان نقشی بر عهده گیرند. در این روند از طریق دموکراتیزه کردن نظام اداری می‌باید نوعی رابطه منطقی میان تصمیم‌گیرندگان به وجود آید تا کلیه اجزای سازمان به صورت هماهنگ در جهت رسیدن به اهداف آن حرکت کنند. بدین ترتیب از میان بردن موانع ارتباطی، در کلیه اشکال، می‌تواند فاصله میان سطوح مختلف سازمان را به حداقل برساند و از ظهور الیگارش‌ی اداری جلوگیری به عمل آورد.

بی‌توجهی به مشکلات ارتباطی باعث می‌شود که امکان تفاهم و مآلاً همکاری میان افراد در سازمان دشوار گردد و نخبه‌گرایی در نظام اداری تقویت شود.

آثار مترتب بر نخبه‌گرایی

۱. عدم مشارکت همه جانبه در کلیه سطوح اداری
۲. ناتوانی نظام اداری در شناخت قابلیتها، کشف استعدادها و خلاقیتها

مشارکت در تصمیم‌گیری

اساساً تصمیم به اینکه به تصمیم‌گیری گروهی پرداخته شود یا به تصمیم‌گیری فردی، خود، تصمیمی در خصوص مشارکت است. اگر گروه‌ها به کارگرفته شوند آنگاه، بنا به تعریف، دیگران در فرآیند تصمیم‌گیری شرکت می‌جویند. مطالب مربوط به اینکه چه وقت مشارکت باید ترغیب شود و اینکه اثرهای آن کدامند وسیع و گسترده است. مع هذا، در مورد مسایل اساسی توافق وجود دارد. اولاً در موارد بسیاری مجریان و مدیران اغلب از مفهوم مشارکت اکراه دارند بر این باورند که ناموجه است. مثلاً، بررسی اخیر از مدیران اجرایی بازرگانی نشان داد که اغلب آنان (۷۹ درصد) احساس می‌کنند که اعضای مدیریت سطح بالا بهتر از هر کس دیگر مسایل را می‌دانند و حق دارند که آن گونه که صلاح می‌بینند به اتخاذ تصمیمات سازمانی بپردازند. در موارد بسیار، مشارکت به عنوان تجاوزی به حقوق ویژه مدیریت تلقی می‌شود.

ثانیاً، بنابر شواهد قابل توجهی که در اختیار است زیردستان از مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری لذت می‌برند. مردم مایل‌اند در تصمیماتی که از نظر آنان حایز اهمیت است سهمی داشته باشند و این مشارکت اغلب تعهد نسبت به تصمیم‌گروهی و پذیرش آن را افزایش می‌دهد.

ثالثاً، تأثیر مثبت مشارکت حدودی دارد. تصمیمات باید از دیدگاه مشارکت‌کنندگان مهم و مربوط تلقی شود، مساعدتهای آنان باید به راستی مورد توجه قرار گیرد و تصمیمات باید در زمینه‌هایی باشد که مشارکت‌کنندگان در آنها تبحر دارند.

اغلب مردم نمی‌خواهند در هر تصمیمی شرکت داشته باشند، به ویژه در تصمیماتی که برایشان اهمیتی ندارند یا در مورد آنها چیزی نمی‌خواهند، اما اگر مساعدتی به عمل بیاورند می‌خواهند مساعدت آنان جدی گرفته شود.^۷

کارآمد، نیروی انسانی کاردان، با صلاحیت، قانون اساسی، مذهب، فرهنگ و نهادهای سیاسی آن کشور بستگی دارد.

هرگاه تشریفات بی‌فایده اداری به وجود آیند و احساس بیماری و عارضه در اجرای امور پدیدار گردد و یا منافع کارمندان با منافع مردم منافات داشته باشد و بوروکراسی به جای اینکه در پی منافع عمومی باشد در پی تأمین منافع گروه خاصی باشد در آن هنگام است که اصلاحات و انقلاب اداری مطرح می‌شود.^۵

اگر مشارکت کارکنان را در یک طیف گسترده، از نظرخواهی و مشورت ساده تا مشارکت در تصمیم‌گیری، قرار دهیم خواهیم دید که اکثریت مدیران ایرانی حتی به مشورت و نظرخواهی نیز اعتقادی ندارند. در عرف جامعه ایران، نظرخواهی و مشورت مدیر با کارکنان زیردست، نشانه مسلم ضعف و شکستن اقتدار مدیریت محسوب می‌شود و مدیران به طور طبیعی به شدت از آن احتراز می‌کنند. بر طبق یک گزارش تحقیقی درباره مشارکت، در یک جامعه نمونه آماری ۱۶۰ نفره، از مدیران آموزش و پرورش، ۷۶٪ و در یک جامعه نمونه آماری ۲۰۰ نفره از مدیران بخش صنعت، ۶۷٪ اعتقادی به مشارکت کارکنان حتی در حد نظرخواهی و مشورت نیز نداشته‌اند.

نظام مشارکت، یک نظام داوطلبانه است، پس کارکنان به میل و رغبت و بنا به انگیزه‌های خود باید به شرکت در آن نظام تمایل داشته باشند. از این رو کسب آگاهی از فواید این نظام و انگیزه قوی برای ورود و فعالیت در این نظام به خصوص از جانب کارکنان، شرط اساسی است.^۶

برای ایجاد زمینه لازم در مشارکت، نیاز به یک نظام اداری کارآمد است که به توانمندیها از جمله، توانایی ذهنی، ایدئولوژیکی، فرهنگی، سیاسی، تکنولوژیکی و اقتصادی توجه نماید.

الگوی مدیریت مشارکتی

برای ایجاد یک الگوی مشارکتی نیاز به نگرش نظام‌گرایانه می‌باشد که بتواند از ارتباط چند رشته‌ای، علوم سیاسی، اقتصادی، جامعه‌شناسی، روانشناسی، مدیریت، و... مورد بررسی قرار گیرد و با عنایت به ایجاد فضایی در نظام اداری که برای رشد ساختار مشارکتی جدید است فراهم آید.

در این زمینه از علوم رفتاری نیز می‌توان به منظور شناخت عواملی که در ایجاد قالب ادراکی مؤثرند و نیز عواملی را که باعث مقاومت در برابر تغییر می‌شوند، شناسایی نمود. طبیعی است در یک نظام مشارکتی موافقتها و مخالفت‌هایی نیز وجود دارد.

افرادی که در نظام اداری قدرت را متمرکز و در انحصار در آورده‌اند، در از دست دادن اقتدار نیز مقاومت می‌نمایند، برعکس آنهایی که تاکنون در تصمیم‌گیریها مطرح نبوده‌اند، به استقبال آن می‌روند.^۸

نظام اداری به دلیل وجود منابع سرشار بالقوه انسانی، ذهنی و مادی ظرفیت لازم را جهت ایجاد مشارکت در بخشهای گوناگون اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی برای تحقق توسعه ملی داراست، برای دستیابی به آن لازم است در چهار بعد ذیل قدمهای مهم برداشته شود.^۹

الف - ابعاد ایدئولوژیکی (نظام ارزشها)

ب - ابعاد سازمانی و نهادی (ساختار)

ج - ابعاد اجتماعی (انسانی، ارتباطی)

د - ابعاد عملیاتی (تکنیکی، مادی)

در فرآیند مشارکت لازم است سه جریان عمده، نهادی کردن، جامعه‌پذیری، درونی کردن مورد توجه قرار گیرد.^{۱۰}

پیشنیازهای مشارکت

در هر موقعیتی که سطح انگیزه‌ها پائین است تمایل به مشارکت پذیری کاهش می‌یابد. بنابراین لازم است

پیش‌نیازهای مشارکت قبلاً فراهم آمده باشند. برخی از آنها عبارت‌اند از:

- ۱- زمان کافی برای مشارکت در اختیار باشد؛
- ۲- مزایای احتمالی آن از زیانهای احتمالی آن بیشتر باشد؛
- ۳- به دل‌بستگیهای کارکنان مربوط باشد؛
- ۴- کارکنان توانایی لازم برای کار روی آن موضوع را داشته باشند؛
- ۵- توانایی متقابل برای ارتباط فراهم باشد؛
- ۶- احساس بیم و خطر برای هیچ یک از طرفها وجود نداشته باشد؛
- ۷- در قلمرو آزادی شغلی باشد.

۸- پرداختهای مالی مورد توجه باشد (پرداخت مالی، یکی از متغیرهای شناخته شده در افزایش رضایت شغلی و مشارکت پذیری، مورد تأکید قرار گیرد)؛

۹- نظام ارزشیابی کارکنان (چنانچه نظام بین فعالیتهای افراد تمایزی را نشان ندهد، نوعی بدبینی و نارضایتی پدید خواهد آورد و در پایان، کارکرد نظام اجرایی افت خواهد داشت و روحیه مشارکت را کاهش خواهد داد)؛

۱۰- توجه به پیشرفت شغلی، یکنواختی و کار روزمره بدون ارتقاء شغلی منجر به کسالت و روحیه فسیل شده که از آفتهای بسیار مهم در ساختار اجرایی است، می‌شود. در واقع احساس پیشرفت برای افراد سازمان نوعی امید به تلاش فراهم می‌سازد و رقابت کاری را تشدید کرده جو مطلوب کوشش‌های مؤثر و بهره‌وری را به وجود می‌آورد و باعث مشارکت بیشتر افراد در تصمیم‌گیریها می‌شود.

۱۱- توجه به کیفیت زندگی کاری: کیفیت زندگی کاری در هر قوم و جامعه‌ای معنی و محتوای خاص دارد و نمی‌توان برای آن یک شاخص عام و جهان شمول ارائه کرد. ضمناً رابطه کیفیت زندگی کاری و مشارکت، رابطه دو سویه است. محیط کار به شرطی دارای کیفیت خوب است که در آن افراد به عنوان عضو و عنصر سازمان به حساب آیند. ذهن انسان

احساس میرایی و انواع فشارها که توان شاغل را تقلیل داده و فرد را از درگیری ذهنی و جسمی و مسئولیت‌پذیری باز می‌دارد) مورد توجه قرار گیرند.

ضمناً با آگاهی از اینکه نارسائیه‌ها و تنگناهایی که سد راه مشارکت مردم در نظام اجرایی گشته‌اند عمده‌تاً ریشه در سالها و بلکه قرن‌ها حاکمیت طاغوت و استعمار بر این جامعه دارند (ولی به هر حال وارث آن نظام جمهوری اسلامی است) باید آنها با تمهیدات لازم از پیش پا برداشت و زمینه لازم برای عینیت بخشیدن کامل به مشارکت مردم را فراهم آورد.

ارگانهای مرکزی دولت، با احاله قسمتی از کارها به ارگانهای محلی، می‌توانند توجه و عنایت بیشتری به مشکلات کلیدی داشته باشند و در ضمن با صرف وقت و فراغت بیشتری به برنامه‌ریزی در سطح ملی و سرپرستی و نظارت آنها بپردازند. اگر به واحدهای محلی کمک‌های فنی، مادی و مالی لازم داده شود و به نیروی انسانی مجری موجود در مناطق نیز آموزشهای لازم و کافی ارائه گردد مسلماً، با توجه به شناختی که افراد محلی از موقعیت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی محل خود دارند، امور با سرعت و کیفیت بهتری به انجام خواهد رسید. بنابراین تقویت ارگانها و سازمانهای محلی در حالت عدم تمرکز یکی از بهترین راههای افزایش مشارکت عمومی در مسائل اداری و اجرایی محل می‌باشد.^{۱۳}

به رغم ادعاهای کارشناسان سنتی مدیریت باید گفت که نمی‌توان برای سازمانها و نظام تصمیم‌گیری در آنها یک الگوی استاندارد و ثابت ارائه نمود بلکه در مقابل نظریه یونیورسالیستها، پیروان طرز تفکر نظام‌گرایانه برای موقعیت و شرایط محیطی خاصی، ساختار و نظام مناسب آن را توصیه می‌نماید. با این توجیه نمی‌توان برای تمام مؤسسات بخش خصوصی و عمومی نظام ثابت و یکنواختی ارائه نمود و یا مثلاً در بخش دولتی وزارتخانه‌ها

در آن محیط با چالش فکری و اندیشه‌ها مواجه باشد، شرایط محیط باعث پرورش و رشد توانایی او شود و در آن محیط کارها به خوبی انجام پذیرد.^{۱۱}

۱۲- شرایط فیزیکی مطلوب در محیط کار؛

۱۳- احیای حس خودباوری و اعتماد به نفس؛ لازم است موضوع احیا حس خودباوری و اعتماد به نفس در بین مدیران کشور مورد توجه قرار گیرد. در گذشته دولتهای مستبد و خودکامه ایران مردم را افرادی ضعیف و ناتوان بار آورده بودند که برای تأمین کلیه نیازهایشان باید به کشورهای صنعتی و به اصطلاح توسعه یافته مراجعه کنند. لازم است این اعتقاد و باور غلط تغییر یابد و بپذیریم که ما قادر هستیم، با توکل به خداوند و اتکال به خود، مسائل را خودمان حل کنیم. برای حل این مسائل باید دانش لازم را از هر کجا که ضروری باشد کسب کنیم ولی خودمان مسائلمان را حل کنیم؛^{۱۲}

۱۴- شرایط لازم جهت تحقق عدم تمرکز؛

الف - وجود ساخت اداری مناسب

ب - نیروی انسانی آموزش دیده در مناطق موردنظر

ج - همکاری نظام قضایی

د - بالا بودن سطح آگاهی مردم در مناطق

ر - جو سیاسی سالم

ز - قابلیت محول نمودن امور

عدم تمرکز می‌تواند ابزاری باشد در جهت وحدت ملی، چرا که این امر مردم کشور را قادر می‌سازد تا در جنبه‌های گوناگون مسائل سیاسی و اداری کشور خود مشارکت نمایند - مشارکت افراد در سطح محلی خود می‌تواند کلاسی باشد برای مشارکت آنان در سطح ملی.

علاوه بر موارد فوق، لازم است دیگر مواردی که در کاهش انگیزه و فرسایش روحیه و ناخشنودی از کار و سازمان تأثیر گذار هستند (افسردگی، فشار شغلی، بی‌هویتی، ناآرامی، بی‌قراری، عدم تعلق به محیط کار،

نیاز به تلاش و همت همگانی در ابعاد ایدئولوژیکی، ساختاری، اجتماعی و عملیاتی دارد.

از آنجائی که نارسائیها و تنگناهایی که مانع از تسریع طاغوت و استعمار بر جامعه و به ویژه بر نظام اجرایی دارند، با تمهیدات لازم انگیزشی (مادی - معنوی) و با کمک همه جانبه کارکنان، کارشناسان اجرایی، علمای حوزه، استادان دانشگاه می توان موانع و ضعفها را بررسی کرد و با هماهنگی دیگر رسانه ها، از جمله صدا و سیما، به بازنگری و تحلیل (نظامگرایانه) از دروندادها و برون دادها و اثرات آن بر نظام اجرایی، به تدوین الگوی مدیریت مشارکتی اقدام نمود.

را با سازمانهای نظامی و شبه نظامی و یا حتی در داخل سازمانهای نظامی و شبه نظامی و یا اداری را از نظر ویژگیهای ساختی مشابه تصور کرد بلکه برای هر یک از این مؤسسات متناسب با هدفها و سایر شرایط داخلی و خارجی آنها تصمیم گیری جداگانه قابل توجیه است.^{۱۴}

نتیجه گیری و پیشنهاد

نظام اداری، به دلیل وجود منابع سرشار بالقوه انسانی، ذهنی و مادی، ظرفیت لازم را به منظور بهبود عملکرد و کارایی مدیریت در بخشهای گوناگون اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجرایی داراست. برای دستیابی به آن،

منابع:

- ۱- مجله هماهنگ، (فصلنامه برای هماهنگی آموزشهای فنی و حرفه ای)، شماره ۳۸، مرداد ۱۳۷۵.
- ۲- طوسی، محمدعلی. مشارکت در مدیریت و مالکیت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰.
- ۳- قوام، عبدالعلی. توسعه سیاسی و تحول اداری، نشر قوس، ۱۳۷۱.
- ۴- طاهری، شهنام. (مترجم). مدیریت دولتی و اصلاحات اداری در کشورهای در حال توسعه، نشر ایران زمین، ۱۳۶۴، ص ۱۴۷.
- ۵- حاج موسی، مرتضی. «پیشنیازهای اجرای موفقیت آمیز نظام مشارکت کارکنان»، شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵. صص ۲۳۸ و ۲۴۵.
- ۶- ترنس آرمیچل، مردم در سازمانها، ترجمه، حسین شکرکن، انتشارات رشد، ۱۳۷۳، ص ۲ و ۴۰۱.
- ۷- قوام، عبدالعلی. ص ۱۴۰.
- ۸- طوسی، محمدعلی. ص ۳۰۰.
- ۹- انصاری، محمداسماعیل، «تاثیر ناهنگامی در بهره وری»، شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵.
- ۱۰- بهادری نژاد، مهدی، «توازن تحقیقات بین رشد، توسعه و تکامل»، رهیافت، شماره ۱۴، زمستان ۱۳۷۵، ص ۱۲۰.
- ۱۱- مرکز مطالعات و پژوهشهای اداری، «بررسی پیرامون تأمین موجبات مشارکت مردم در نظام اجرایی کشور»، ۱۳۶۴. ص ۲۲۰.
- ۱۲- میر سیاسی، ناصر، «نظام مشارکت»، مجله کنترلر، شماره ۵۳، اسفند ۱۳۵۸.
- ۱۳- صدر آبادی، سلمان، «اصلاح نظام اداری یک ضرورت است»، نامه فرهنگ، شماره ۲۳، ۱۳۷۵، ص ۱۳۹.
- ۱۴- زاهدی، شمس السادات، «چگونه می توان فساد را کاهش داد»، مدیریت امروز، شماره اول و دوم بهار و تابستان ۱۳۵۸، مرکز آموزش مدیریت دولتی.