

Theoretical Basis of Administrative Development According to Upstream Documents in Iran

Ramin Rahnavard¹ M.A. in Executive Management, Water and Sewage Company, Fourth District of Tehran.

Received: 07/08/2022 | Accepted: 27/11/2022

Abstract

Purpose: The present research, intends to formulate and propose a theoretical basis of administrative development for the Seventh Development Plan, along with the upstream documents.

Methodology: This research was of evaluation type and attempted to use the evaluation process method to formulate a theoretical basis of administrative development with an emphasis on the Seventh Development Plan.

Findings: The results of the research show that there is no dependable theoretical basis for developing program rules in the field of administrative reform. Therefore, by identifying different theoretical views in the field of administrative reform and by selecting appropriate criteria in the light of upstream documents, both the evaluated theories of administrative development and the view of transcendental values management are proposed as a suitable theoretical basis for administrative development.

Originality: Studies have been conducted to select a theoretical basis for administrative development in Iran with an approach of Islamic governance. This study was able to propose a defensible theoretical basis for formulating program rules in the field of administrative development for the Seventh Development Plan in Iran by focusing on the evaluation methodology of theoretical views.

Keywords: Development, Theoretical Basis, Administrative Reform, Development Administration, Mega Policies.

1. reliable_r_ramin@yahoo.com

عنوان مقاله: پایه نظری توسعه اداری همسو با اسناد بالادستی در ایران

رامین رهنورد^۱

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۶

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۶

چکیده:

هدف: در پژوهش حاضر سعی شده است پایه نظری توسعه اداری در برنامه هفتم توسعه متناسب با اسناد بالادستی تدوین و پیشنهاد شود.

طرح پژوهش/ روش‌شناسی/ رویکرد: این پژوهش از نوع ارزیابی بوده و تلاش شده است از روش فرایند ارزیابی برای تدوین پایه نظری توسعه اداری با تاکید بر برنامه هفتم توسعه استفاده شود.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که پایه نظری مناسبی برای تدوین احکام برنامه‌ای در حوزه اصلاح اداری وجود ندارد. از این‌رو، با شناسایی دیدمان‌های نظری مختلف در حوزه اصلاح اداری و انتخاب معیارهای مناسب در پرتو اسناد بالادستی، نظریه‌های توسعه اداری ارزیابی شده و دیدمان مدیریت ارزش‌های متعالی به عنوان پایه نظری مناسب توسعه اداری پیشنهاد شده است. **اصالت پژوهش:** مطالعه برای انتخاب پایه نظری توسعه اداری در ایران با رویکرد حاکمیت اسلامی صورت گرفته است. پژوهش حاضر توانست با تمرکز بر روش‌شناسی ارزیابی دیدمان‌های نظری، پایه نظری قابل دفاعی برای تدوین احکام برنامه‌ای در حوزه توسعه اداری در برنامه هفتم توسعه در ایران پیشنهاد کند.

کلیدواژه‌ها: توسعه، پایه نظری، اصلاح اداری، مدیریت توسعه، سیاست‌های کلی.

فرماندگار

دوره ۳۵ - پاییز ۱۴۰۱ - شماره ۳
پیاپی ۱۲۱ - صص: ۹۹-۱۲۷
DOI: 10.52547/jmdp.35.3.99

۱. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، شرکت آب و فاضلاب منطقه ۴ تهران، ایران.

reliable_r_amin@yahoo.com

اندیشمندان مسیرهای مختلفی را برای توسعه کشورهای کمتر توسعه‌یافته پیشنهاد می‌کنند. طرفداران رویکرد سنتی عموماً بر فقدان ظرفیت برای توسعه اشاره می‌کنند و سعی دارند با شناسایی عوامل موثر بر توسعه در کشورهای کمتر توسعه‌یافته و پیشنهادهایی برای ظرفیت‌سازی، مسیر توسعه را هموار کنند. برای مثال، هریسون^۱ (۱۹۸۸) فرهنگ را علت اصلی ناهمگونی در توسعه ملی کشورهای قلمداد می‌کند و بر تعدیل فرهنگ از طریق رسانه‌ها و دیگر صنایع فرهنگی تأکید دارد، و میتلمن^۲ (۲۰۰۰) استفاده از راهبرد پیوستن به سرمایه‌داری جهانی را توصیه می‌کند. در مقابل، طرفداران رویکرد نوین، معتقد هستند که جوامع پیشرفته امروز جاذبه خود را به عنوان مدلی برای کشورهای توسعه‌نیافته به سرعت از دست می‌دهند (Ramos, 1976). عقیده بر این است که کشورهای خواهان توسعه، باید مدل‌های متفاوتی را در توسعه جستجو کنند تا بتوانند آینده خود را شکل دهند. از این رو، انتخاب پایه نظری مناسب به چالش عمده‌ای برای کشورهای در حال توسعه تبدیل شده است.

انتخاب پایه نظری^۳ مناسب برای توسعه اداری در برنامه هفتم توسعه را می‌توان با اقتباس از «جنگل نظریه‌های مدیریت» (Koontz, 1961) دنبال کرد. تعدد دیدگاه‌ها و مکاتب فکری باعث شده است که حتی در مفهوم توسعه اختلاف نظر قابل توجهی وجود داشته باشد. بنابراین، انتخاب پایه نظری مناسب برای توسعه اداری در برنامه هفتم توسعه با توجه به وجود نحله‌های فکری مختلف در کشور بسیار دشوار است. در هر صورت، برنامه‌ریزان توسعه ناچار به انتخاب یک مفهوم توسعه از میان جنگل دیدمان‌های^۴ مختلف هستند. پایه نظری برنامه توسعه ناظر بر نظریه انتخابی برای تدوین برنامه‌ای برای توسعه اداری است. تدوین پایه نظری برای موضوعی مانند توسعه اداری شامل توصیف چارچوب، مفاهیم، مدل‌ها یا نظریه‌های خاصی است که زیربنای پژوهش هستند. بنابراین، پایه نظری به عنوان مبنای اساسی برای توجیه چگونگی برنامه‌ریزی مطرح می‌شود. به دنبال تدوین چشم‌انداز^۵ ۱۴۰۴ با استفاده از ساختار شکست^۶، مضمون (تم) و پایه نظری برنامه‌های چهارگانه برای نیل به چشم‌انداز به شرح جدول (۱) تعیین شده است.

1. Harrison

2. Mitelman

3. Theoretical Basis

4. Paradigm

5. <http://maslahat.ir/index.jsp?fkeyid=&siteid=3&pageid=797>

۶ منظور تجزیه سلسله‌مراتبی اهداف چشم‌انداز به اهداف مرحله‌ای برنامه‌های پنج‌ساله توسعه، و تعیین مضمون اصلی و پایه نظری مناسب هر برنامه توسعه به روش گروه کانونی است تا تحقق اهداف کلان مدیریت‌پذیر باشد.

جدول ۱: پایه نظری متناظر با مضمون برنامه‌های توسعه در چارچوب چشم‌انداز ۱۴۰۴

برنامه	مضمون برنامه	دوره زمانی توسعه	پایه نظری
برنامه چهارم توسعه	دولت قابلیت‌ساز	۱۳۸۴-۱۳۸۸	پایه نظری برنامه چهارم توسعه، مدیریت دولتی نوین (NPM) ^۱ است که خود بر نظریه اقتصادی بازار آزاد استوار است.
برنامه پنجم توسعه	دولت انطباق‌گرا	۱۳۸۹-۱۳۹۳	پایه نظری برنامه پنجم توسعه، جهانی‌گرایی ^۲ است که باز ریشه در نظریه اقتصاد بازار آزاد دارد.
برنامه ششم توسعه	دولت رفاه‌گرا	۱۳۹۴-۱۳۹۸	پایه نظری برنامه ششم توسعه، نظریه اقتصاد رفاه است.
برنامه هفتم توسعه	دولت تعامل‌گرا	۱۳۹۹-۱۴۰۴	پایه نظری برنامه هفتم توسعه، نظریه دموکراسی است.

همان‌طور که در **جدول (۱)** دیده می‌شود، مضمون دولت قابلیت‌ساز ناظر بر مجموعه فعالیت‌هایی است که دولت باید در طول برنامه انجام دهد تا ظرفیت‌سازی لازم برای اجرای برنامه‌ها فراهم آید، که می‌توان به اصلاح نظام اداری، اصلاح نظام آموزشی، و رقابتی کردن فعالیت‌های اقتصادی اشاره کرد. مضمون دولت انطباق‌گرا ناظر بر سازگار کردن سطوحی از نهادها و مقررات داخلی با نهادها و مقررات بین‌المللی، تقویت سرمایه‌های اجتماعی، تقویت آزادی عمل بازیگران اقتصادی و علمی داخلی با محیط بین‌الملل و مانند این‌هاست. مضمون دولت رفاه‌گرا دربرگیرنده فعالیت‌هایی است که در پی افزایش منابع عمومی، برقراری توازن در سطح توسعه مناطق مختلف، گسترش نظام جامع تامین اجتماعی، و تعمیق فرایندهای دموکراتیک‌سازی دولت است. در نهایت، مضمون دولت تعامل‌گرا ناظر بر تقویت عقلانیت ارتباطی، توفیق اخلاق و فضیلت مدنی، و تعمیق مشارکت شهروندان در اداره امور عمومی است.

لازم به توضیح است که به دلیل تغییرات دولت‌ها، مضمون برنامه و مبانی نظری از پیش تعریف‌شده در بیش‌تر برنامه‌های پنج‌ساله توسعه مورد عمل قرار نگرفت. همان‌طور که در **جدول (۱)** دیده می‌شود، انتخاب نظریه دموکراسی به عنوان پایه نظری برنامه هفتم توسعه با رویکرد پیشرفت تکاملی لحاظ شده است که در شرایط تحریم فعلی و تحقق جزئی اهداف برنامه‌های توسعه قابل‌دفاع نیست. اگر از چرایی انتخاب نظریه دموکراسی به عنوان پایه نظری برنامه هفتم توسعه بگذریم، در حال حاضر که مبانی نظری برنامه هفتم برای توسعه نظام‌های کلان از جمله نظام اداری در حال

1. New Public Management (NPM)
2. Globalism

تدوین مجدد است، این مسئله وجود دارد که با توجه به شرایط بومی کشور، منطق انتخاب پایه نظری برای توسعه اداری چه باید باشد؟ پاسخ به این مسئله مستلزم کنکاش در ادبیات نظری توسعه اداری است که در این پژوهش به آن پرداخته شده است. بنابراین، هدف این پژوهش شناخت دیدمان مناسب تحول اداری در پرتو معیارهایی است که در اسناد بالادستی^۱ برای تحول اداری در ایران تاکید شده‌اند.

مبانی نظری پژوهش

مفهوم توسعه

هرچند در خصوص مفهوم توسعه اتفاق نظر وجود ندارد، اما امروزه توسعه با ابعاد مختلفی شناخته و تعریف می‌شود (Goulet, 1992). توسعه بهبود، رشد و گسترش همه شرایط و جنبه‌های مادی و معنوی زندگی اجتماعی است. به‌زعم هریسون (۱۹۸۸)، توسعه بیش‌تر در مفهوم نوسازی^۲ تعریف می‌شود: «تغییری گسترده، مستمر و مثبت ارزیابی‌شده در مجموع تجربه انسانی» (ix). به‌زعم اکوف^۳ (۱۹۹۸)، توسعه جامع باید چهار جنبه حقیقت‌جویی، وفور، خیر و سعادت، و زیبایی و لذت را پوشش دهد. به سخن دیگر، توسعه واقعی باید زمینه‌ساز جستجوی حقیقت در جامعه، ایجاد وفور نعمت و دسترسی همگان به آن، اشاعه اخلاقیات در جامعه، و تامین فرصت خلاقیت و بازآفرینی، و گرایش به زیباشناسی در میان شهروندان باشد. اکوف (۱۹۹۸)، در تبیین تفاوت رشد و توسعه معتقد است که رشد، افزایش اندازه یا تعداد است، در حالی که توسعه نشانگر ارتقای کیفیت زندگی است. توسعه، افزایش اشتیاق برای ارضای نیازها و اشتیاق‌های مشروع خود و دیگران است. شایستگی امکان ارضای نیازها و اشتیاق‌هاست. بنابراین، توسعه جستجوی شایستگی است. شایستگی نامحدود^۴ دستیابی‌ناپذیر است، اما حد توسعه است که می‌توان مستمراً به آن نزدیک‌تر شد؛ یعنی یک آرمان است. توسعه برخلاف رشد مفهومی ارزشی است. رشد می‌تواند خوب یا بد باشد، اما توسعه چنین نیست. رشد نتیجه کارایی است، اما توسعه نتیجه اثربخشی است.

به هر حال، امروزه توسعه در ابعاد پنج‌گانه تعریف عملیاتی شده است. توسعه اقتصادی با تولید ثروت و بهبود شرایط مادی زندگی و توزیع برابر ثروت و دارایی سروکار دارد. توسعه اجتماعی ناظر بر بهبود و پیشرفت شاخص‌های مربوط به امور بهداشتی، آموزش و پرورش، مسکن و اشتغال

۱. الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و سیاست‌های کلی نظام اداری.

2. Modernization

3. Ackoff

4. Omnicompetence

است. توسعه سیاسی شامل ارتقای ارزش‌هایی چون حقوق بشر، آزادی سیاسی، حق رأی و شکلی از دموکراسی است. توسعه فرهنگی شامل بهبود هویت و خودارزشی در میان مردم است. بُعد زیست‌محیطی (توسعه پایدار) بر ملاحظه شرایط بوم‌شناسی نظر دارد به‌گونه‌ای که تامین نیازهای نسل حاضر، موقعیت نسل‌های آینده را به خطر نیندازد. در پایان، توسعه جهان‌بینی کلان زندگی شامل بهبود نظام معانی، نمادها و اعتقادات مرتبط با معنای غایی زندگی و تاریخ است.

بازاندیشی توسعه

ارزیابی مجدد مفهوم توسعه به عنوان راهنمایی برای توصیف تحولات اجتماعی عمده در میان اندیشمندان توسعه در جریان است. این دسته از اندیشمندان، ناخوشنودی خویش از توسعه را اعلام می‌کنند و درصدد یافتن واژه جایگزین مناسب و پایه نظری همسویی با ارزش‌های انسانی برای آن هستند. **هریسون (۱۹۸۸)**، با این ادعا که توسعه‌نیافتگی حالتی ذهنی است، معتقد است که چارچوب جدیدی برای تحلیل این موضوع مورد نیاز است. مطابق نظریه تحدید حدود سیستم‌های اجتماعی^۱ که توسط **راموس (۱۹۷۶)** مطرح شده، جوامع پیشرفته امروز جاذبه خود را به عنوان مدلی برای کشورهای توسعه‌نیافته به سرعت از دست می‌دهند. عقیده بر این است که کشورهای خواهان توسعه، در جستجوی مدل‌های متفاوتی هستند که بتوانند آینده خود را شکل دهند. این کشورها می‌دانند چه می‌خواهند، ولی نمی‌دانند چگونه آن را محقق کنند. چنین دیدگاهی هنوز شکل ثابت و پایداری به خود نگرفته است. **راموس (۱۹۷۶)**، در انتقاد به نظریه‌های سنتی بیان می‌کند که فرد در جوامع غربی اصولاً نیروی کار و مصرف‌کننده‌ای سیری‌ناپذیر به حساب می‌آید، و فرایند جامعه‌پذیری نیز به سمت افزایش ظرفیت فرد، برای موفقیت در استخدام و مصرف بیش‌تر گرایش دارد، و در نهایت منتهی به انواع نظریه و اقدامات تک‌بعدی می‌شود. به نظر وی، نظریه سازمان باید طوری مورد تجدید نظر قرار گیرد که هم بتواند جوابگوی نیازمندی‌های سلسله‌مراتبی و زورمندانه سازمان‌های درگیر در فعالیت‌های اقتصادی بازارمحور باشد و هم با ویژگی‌های ترتیبات نهادی سازگار باشد که در آن‌ها (۱) اعضا با یکدیگر برابر و هم‌رتبه‌اند و در برابر قانون مساوی هستند؛ و (۲) حق انتخاب اعضای حداکثر و کنترل بر آن‌ها حداقل باشد.

به هر حال، ضرورت بازنگری در توسعه هم از نظر مفهومی و هم نظری طرفداران قابل توجهی دارد. طرفداران این رویکرد واژه تغییر، پیشرفت، و تعالی را با مبانی فکری مختلف برای جایگزینی توسعه پیشنهاد می‌کنند که در ادامه تشریح می‌شود.

1. Theory of Social Systems Delimitation

جایگزینی تعالی^۱ به جای توسعه

تعالی (سرآمدی) جایگزینی است که با رویکرد حیات طیبه از سوی اندیشمندان اسلامی برای توسعه پیشنهاد شده است. حیات طیبه: «حیات معقول انسان، وضعیتی است که در آن نیازهای مادی و جسمی اش در محدوده امکانات موجود به بهترین و آسان ترین وجه تامین شود؛ به گونه ای که زمینه رشد و تعالی معنوی و رسیدن به مقام والا و شایسته ای که خداوند متعال بشر را برای آن آفریده است، فراهم باشد» (مختاریان پور، ۱۳۹۴: ۴۵). بنابراین در اندیشه اسلامی، توسعه واقعی باید بتواند شرایطی فراهم آورد که در عین دارا بودن رفاه مادی، از حیات معنوی نیز برخوردار باشد، یعنی پیشرفت همه جانبه (پیشرفت مادی و پیشرفت معنوی) مد نظر است. به سخن دیگر، تعالی واژه جایگزینی است که با رویکرد اسلامی به جای توسعه قابل طرح است و مقصود از آن تعالی در تمامی ابعاد حیات مادی و معنوی انسان است.

جایگزینی پیشرفت^۲ به جای توسعه

همان طور که هریس^۳ (۲۰۰۲) اشاره می کند، استفاده از واژه پیشرفت به تفکر فیلسوفان عصر روشنگری در اروپا بازمی گردد که در آن «اقدام درست» به عملی اطلاق می شود که به «پیشرفت» مردم و جامعه کمک کند. طرفداران دیدگاه پیشرفت به عنوان جایگزین توسعه معتقد هستند که پیشرفت جهات فرهنگی، معنوی، اخلاقی و ابعادی متناظر و متناسب با فرهنگ یک جامعه دارد که الزاماً در تعریف خاص از توسعه قرار نمی گیرد. زیرا در نظریه های رایج توسعه بیشتر بر رشد شاخص های گوناگون با نگاه مادی توجه می شود. پیشرفت، توسعه را دربر دارد، اما توسعه الزاماً شامل پیشرفت نیست. پیشرفت دیدگاهی است که تعالی در ابعاد مادی و معنوی را توأمان در نظر دارد. بنابراین، در کل می توان تفاوت این دو دیدگاه را بیش تر به شرح زیر برشمرد: (۱) از نظر جهان بینی توسعه بیش تر مادی گراست، در حالی پیشرفت معنوی - مادی گراست؛ (۲) جهت گیری ارزشی در توسعه مطلوبیت گرایی است، در حالی که در پیشرفت معنویت گرایی مد نظر است؛ و (۳) رویکرد غالب در توسعه رشد و انتفاع است، در حالی که از دیدگاه پیشرفت، عدالت رویکرد غالب است (بابکی راد و قرونه، ۱۳۹۴).

بابکی راد و قرونه (۱۳۹۴)، با افزودن قید اسلامی به پیشرفت معتقد هستند که در پیشرفت

1. Excellence
2. Progress
3. Harriss

اسلامی، سلسله‌ای از مبانی انسان‌شناختی، هستی‌شناختی، و جهان‌شناختی مد نظر است که دیدگاه توسعه فاقد آن است. در ضمن، اهداف پیشرفت در اسلام با اهداف توسعه در مفهوم غربی آن متفاوت است؛ در توسعه هدف نهایی دستیابی به بیش‌ترین رفاه و لذت‌جویی از آن است، در حالی که در پیشرفت اسلامی علاوه بر اهداف مادی، اهداف هستی‌شناسی توحیدگرا جایگاه ویژه‌ای دارد. به عبارت دیگر، پیشرفت اسلامی الگویی دنیاگرا و آخرت‌گراست. پیشرفت تغییر هدفمند برای گذر از وضع موجود به وضع مطلوب است؛ و مطلوبیت با توجه به مبانی ارزشی هر جامعه متفاوت است. در مجموع می‌توان گفت، هدف الگوی پیشرفت اسلامی رسیدن به انسان کامل است. یوسف‌زاده (۲۰۱۹)، با کنکاش در اندیشه‌های جواد املی معتقد است که هر دگرگونی نمی‌تواند الزاماً پیشرفت باشد، پیشرفت در اسلام به معنای حرکت به سوی سعادت واقعی انسان که همراه با تعالی معنوی و اخلاقی است. به سخن دیگر، اسلام نه‌تنها به پیشرفت بی‌تفاوت نیست، بلکه به‌جای پیشرفتِ تکاثری پیشرفتِ کوثری^۱ را با جدیت تمام ترغیب می‌کند. در نگاه تکاثری، صرفاً شادکامی و بهره‌مندی مادی مد نظر است، در حالی که در پیشرفت کوثری جامع‌نگری نسبت به دنیا و آخرت، و توجه توأمان به رفاه فردی و عمومی مد نظر است.

جایگزینی تغییر به‌جای توسعه

از خلال نوشته‌های هدی^۲ (۲۰۰۱) چنین استنباط می‌شود که استفاده از مفهوم توسعه برای مطالعه نظام‌های سیاسی، اقتصادی، و اجتماعی ادامه خواهد داشت، ولی به‌جای این که توسعه را مفهومی مشتق‌شده از نوسازی بدانیم، بهتر است آن را معادل تغییر ایجادشده در سیستم‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بدانیم. بنابراین، برخی از اندیشمندان روند تدریجی جایگزینی مفهوم تغییر را به‌جای توسعه ضروری می‌دانند. حُسن این جابه‌جایی، جایگزین شدن عبارت‌های ذهنی و ارزشی به وسیله عبارت مفهومی است که خنثی‌تر بوده و بار ارزشی کم‌تری داشته است. مفهوم توسعه در تبیین تغییرات بالقوه آینده در کشورهای در حال توسعه و کم‌تر توسعه‌یافته ضعیف است. عبارت «در حال توسعه» بر این فرض استوار است که کشورهای در حال توسعه، در آینده مسیری را طی خواهند کرد که جوامع توسعه‌یافته پیموده‌اند. پس پرسش‌های اساسی زیر مطرح خواهند شد:

● آن‌ها چگونه این مسیر را طی می‌کنند و با چه گام‌هایی؟

۱. «کوثر» بر وزن «فعل»؛ وصفی است که از «کثرة» گرفته شده و به معنای «خیر فراوان» است، و این خیر کثیر مانا و پایاست. چون کوثر دائمی است، نعمت دائمی است. مصادیق زیادی برای آن گفته شده است مانند: حوض و نهر کوثر، شفاعت، نبوت، حکمت، علم، نسل کثیر، و ذریه فراوان.

2. Heady

● اگر همه یا برخی از این کشورها نتوانند یا نخواهند چنین راهی را طی کنند، چه پیش خواهد آمد؟

● اگر تغییر در جهت دیگری به‌جز آنچه قبلاً در جوامع دیگر به عنوان یک سیر تاریخی طی کرده‌اند تحقق یابد، چگونه باید با آن برخورد کرد؟

مدیریت توسعه

بی‌شک توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مستلزم ابزار مناسب اداری است. مطابق تفکیک سنتی سیاست و اداره (Wilson, 1887)، سیاست به وضع اهداف در قالب خط‌مشی می‌پردازد، در حالی که اداره ابزارهای لازم را برای اجرای خط‌مشی فراهم می‌سازد. بنابراین، اجرای خط‌مشی توسعه نظام‌های کلان‌کشوری جز از طریق اعمال مدیریت مناسب توسعه امکان‌پذیر نیست. مدیریت توسعه به مجموعه‌ای سازمان‌یافته از تلاش‌هایی اطلاق می‌گردد که برای بهبود و اصلاح، نوسازی و بازسازی و در نتیجه توسعه و پیشرفت کشورها در شئون مختلف شکل می‌گیرد. به‌زعم فریدمن^۱ (۱۹۶۶: ۳۱۴)، مدیریت توسعه عبارت است از: (۱) اجرای برنامه‌های نوسازی (پیشرفت اقتصادی - اجتماعی و ملت‌سازی)؛ و (۲) اعمال تغییرات در نظام اداری که ظرفیت اجرای برنامه‌ها را افزایش می‌دهد. سه دیدمان کلیدی در مدیریت توسعه در جدول (۲) منعکس شده است.

جدول ۲: مقایسه دیدمان‌های مدیریت توسعه (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲)

دیدمان	اداره امور توسعه (DA) ^۲	مدیریت توسعه (DM) ^۳	اداره امور توسعه پایدار (SDA) ^۴
رویکرد مدیریت دولتی	اداره امور سنتی (سوسیالیستی)	مدیریت دولتی نوین (لیبرالیسم)	حکمرانی مطلوب
نقش دولت	دولت متولی امر توسعه (دولت‌محوری)	حداقل دخالت دولت (بازارمحوری)	مشارکت همه بخش‌ها (جامعه‌محوری)
محور تاکید در توسعه	رشد اقتصادی	توسعه اقتصادی	توسعه / پیشرفت پایدار
محدودیت‌ها	دیوان‌سالاری، تمرکز، ناکارایی	بی‌توجهی به مسائل زیست‌محیطی و عدالت و توسعه انسانی	چالش همترازی

1. Friedman
2. Development Administration (DA)
3. Development Management (DM)
4. Sustainable Development Administration (SDA)

از نگاه مدیریتی هر کدام از آن‌ها در انتخاب پایه نظری، در حکم چتر بالادستی عمل می‌کند. بنابراین، ضروری است در مدیریت توسعه در قالب برنامه هفتم توسعه، دیدمان مناسب متناسب با ارزش‌های جامعه انتخاب و به کار گرفته شود. باید در نظر داشت که مدیریت توسعه فرایندی است که با برنامه‌ریزی شروع و به نظارت ختم می‌شود. بنابراین، نوع دیدمان غالب در مدیریت توسعه در برنامه‌ریزی توسعه منعکس می‌شود و به تبع آن دیدمان خاص برنامه‌ریزی توسعه شکل می‌گیرد.

دیدمان‌های برنامه‌ریزی توسعه

چیم‌هو و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، با بررسی ادبیات مرتبط با برنامه‌های توسعه ملی دو دیدمان رقیب در برنامه‌ریزی توسعه را به شرح زیر شناسایی کرده‌اند:

۱. دیدمان اول، الگوی برنامه‌ریزی کلاسیک است که برنامه‌ریزی را «تلاش سازمان‌یافته، آگاهانه و مستمر برای انتخاب بهترین گزینه‌های موجود برای دستیابی به اهداف خاص» می‌بیند (Waterston, 1965)، و در ساده‌ترین شکل، شامل فرایندی است که در آن فن‌سالارها مسائل عمومی را شناسایی، و سپس راه‌های عملی برای رفع یا تقلیل آن‌ها پیدا می‌کنند. در این دیدمان، توسعه ملی به عنوان یک «مسئله» تعریف می‌شود که می‌تواند به‌طور نظری و تجربی توسط متخصصان درک شود تا بتوان نتایج مداخلات عمومی را پیش‌بینی و سیاست‌های بهینه‌ای را تدوین کرد. بنابراین، برنامه‌ها اهداف توسعه‌ای توافق‌شده و تعریف‌شده را به کارآمدترین روش از نظر فنی دنبال می‌کنند که هزینه‌ها و خطرات را به کمینه و مزایا و فرصت‌ها را به بیشینه می‌رساند.

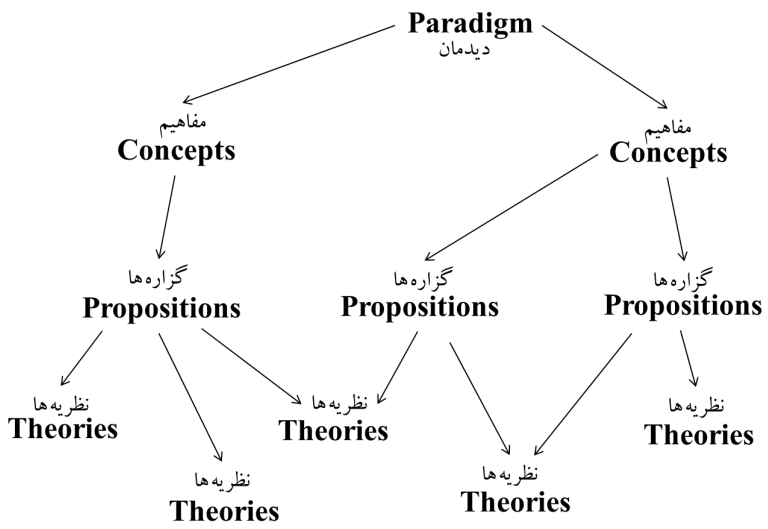
۲. دیدمان دوم، بر اساس نظریه‌های جدید ارتباطات و مذاکره، از عقلانیت مشارکتی یا ابزاری استفاده می‌کند (Innes & Booher, 2010). در این طرز تفکر، توسعه ملی نوعی «به‌هم‌ریختگی» است که برای شهروندان به گونه‌ای متفاوت جلوه می‌کند و تا حدی به صورت نظری درک‌پذیر است. داده‌هایی که شناخت بر مبنای آن‌ها صورت می‌گیرد، اغلب تکه‌تکه، جزئی و دارای کیفیت پایین است، و از این‌رو مستعد پیش‌بینی‌های دقیق مبتنی بر منطق دوتایی (علت و معلولی) نیستند، بلکه با منطق فازی (Allmendinger, 2017)، یا آنچه جانستون و کلارک^۲ (۱۹۸۲) «منطق پویا» می‌نامند، قابل تحلیل هستند. بنابراین، برنامه‌ریزی به عنوان فرایندی از ارتباطات و مذاکره در مورد آینده‌ای مطلوب تلقی می‌شود و شامل تعامل افراد متعددی است که از پایگاه‌های مختلف قدرت برای دستیابی به اهدافی که تا حدی منعکس‌کننده منفعت شخصی آن‌هاست، با محوریت ارزش‌های مشترک چانه‌زنی و مذاکره می‌کنند (Innes & Booher, 2010).

1. Chimhowu *et al.*

2. Johnston & Clark

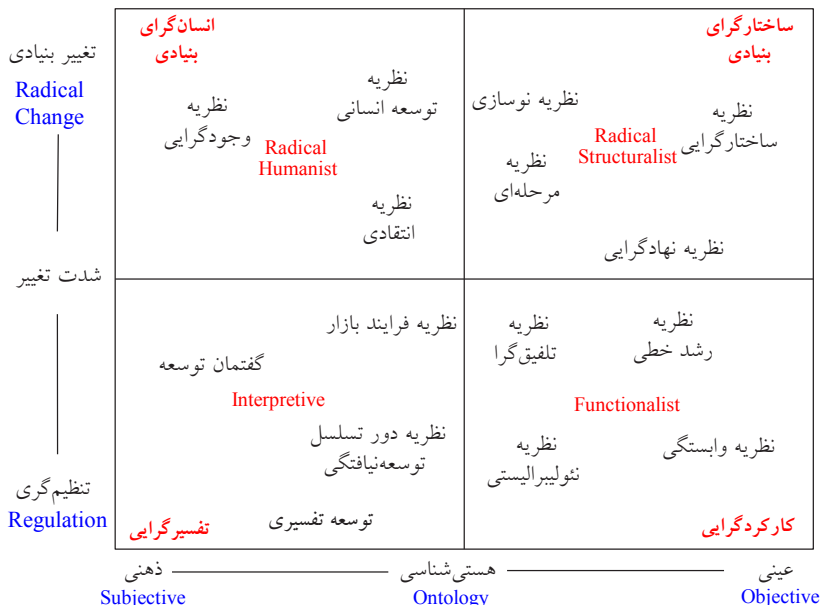
نظریه‌های توسعه اداری

کارکرد نظریه عبارت است از «فراهم کردن چارچوبی برای نظم‌دهی، معنادر کردن، سازماندهی و جهت بخشیدن به واقعیات» (Horkheimer, 1972: 193). مقوله‌های مرتبط با یک نظریه عبارت‌اند از: پدیده، نماد، تعاریف، مفاهیم، فرضیه‌ها، و پارادایم (دیدمان). پژوهشگر ابتدا پدیده‌ای را مشاهده می‌کند و بر اساس مشاهده‌ها، نمادی از آن‌ها را می‌سازد و سپس تعریفی برای هر یک از نمادها ارائه می‌دهد و آن را به شکل مفهومی خاص درمی‌آورد و این مفاهیم را به صورت فرضیه تبدیل می‌کند، و در صورت تایید فرضیه‌ها، آن را به صورت نظریه درمی‌آورد. این نظریه‌ها تحت یک دیدمان عمل می‌کنند. این دیدمان‌ها بر نوعی جهان‌بینی استوارند. رابطه بین دیدمان و نظریه در شکل (۱) منعکس شده است (Vasquez, 1998).



شکل ۱: نقش چترگونه دیدمان در ارتباط با نظریه‌ها (Vasquez, 1998)

با توجه به شکل (۱)، باید گفت هر دیدمانی مجموعه نظریه‌ها خاصی را پوشش می‌دهد. با در نظر گرفتن گونه‌شناسی بوریل و مورگان (۱۳۹۰) از دیدمان‌های علوم اجتماعی، نظریه‌های توسعه را می‌توان در ذیل هر دیدمان مطابق شکل (۲) جایابی کرد.



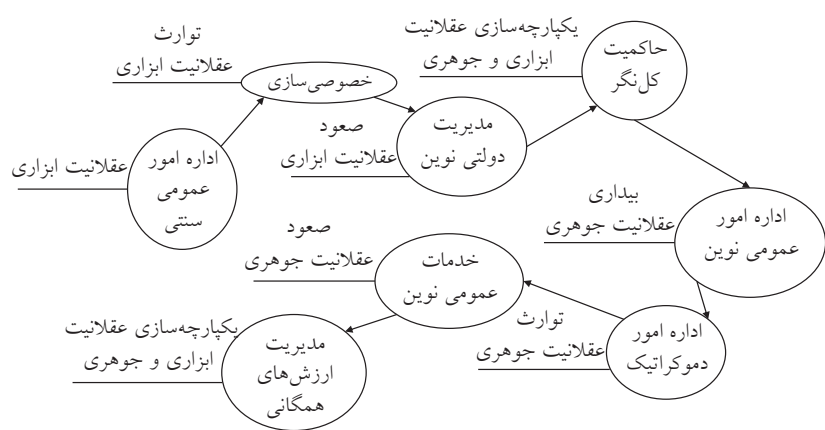
شکل ۲: نظریه‌های تحت پوشش دیدمان‌های چهارگانه

همان‌طور که در شکل (۲) دیده می‌شود، هر دیدمان نظریه‌های خاصی را پوشش می‌دهد. از این‌رو، نظریه‌های متداول توسعه زیر چتر یک دیدمان واحد قرار نمی‌گیرند. بنابراین، متناسب با «دیدمان حاکمیتی» پذیرفته‌شده در یک کشور باید «نظریه» هم‌تراز با آن در توسعه دنبال شود. دیدمان را باید فراتر از نظریه‌ای ساده، مقوله‌ای پرهیمنه، اندیشه‌ساز و به‌شدت تاریخ‌ساز دانست. نقطهٔ اصلی تعیین یک دیدمان، کارکرد آن به عنوان عاملی هویت‌بخش به مجموعه‌ای از نظریات، قواعد و گزاره‌هاست که بازتاب‌ها و تاثیرات فراوانی را در شیوهٔ اندیشیدن، نوع پاسخ دادن، و چندوچون و تعداد پرسش‌ها و مسائل علمی هر دوران به همراه دارد (مبلغی، ۱۳۸۲). نقش محوری دیدمان در شکل‌دهی و معنابخشی به نظریه‌ها را نباید فراموش کرد. دیدمان را باید عاملی روح‌بخش و معنابخش به نظریات دانست. دیدمان، نظریه‌های شکل گرفته در سلطه خود را معنادار می‌کند. با توجه به شکل (۲)، پرسش پژوهش قابل طرح است:

پایه نظری مناسب برای توسعه اداری در برنامه هفتم توسعه کدام است؟

شناسایی نظریه‌های توسعه اداری

در تبیین نظریه‌های اداره امور عمومی دیدگاه‌های مختلفی در طول زمان حاکم شده است. برخی از پژوهشگران (Golembiewski, 1977) با دیدگاه مرحله‌ای سعی کرده‌اند تکامل اداره امور عمومی را بررسی کنند، و در این رهگذر مکاتب فکری مختلف و تاثیرگذاری آن‌ها بر اداره امور عمومی مانند مکتب مدیریت عملی، مکتب زیست‌بوم اداری، و نظریه اداره امور عمومی نوین شناسایی شده است (Gongrong, 2008). به علاوه، با نگاه دیدمانی به موضوعات اداره امور عمومی، پژوهشگران دیدمان‌های مدیریت دولتی را شناسایی و نامگذاری کرده‌اند (Moore, 2000; Denhardt, 2000; Ostrom, 2008; Hughes, 2004; 1995). دانگ^۱ (۲۰۱۵)، با تحلیل و جمع‌بندی فرایند تکاملی نظریه‌های مدیریت دولتی، منطق حاکم بر آن‌ها را حاکم شدن ادواری عقلانیت جوهری یا عقلانیت ابزاری می‌داند (شکل ۳).



شکل ۳: فرایند تکاملی نظریه‌های مدیریت دولتی در پرتو حاکمیت عقلانیت ابزاری و جوهری (Dong, 2015)

همان‌طور که در شکل (۳) دیده می‌شود، اداره امور عمومی سنتی کاملاً بر عقلانیت ابزاری استوار است، در حالی که در نقطه مقابل، ابتدای اداره امور عمومی نوین بر عقلانیت جوهری است، و در حد فاصل بین آن‌ها ترکیبی از عقلانیت جوهری و ابزاری نمود پیدا می‌کند. به هر حال، توسعه اداری باید بر مبنای یکی از این نظریه‌ها صورت گیرد. این انتخاب باید در پرتو معیارهایی صورت گیرد که با شرایط و نظام ارزشی کشور سازگاری بیش‌تری داشته باشد.

1. Dong

تفاوت هر یک از این نظریه‌ها با در نظر گرفتن معیارهایی مانند ارزش محوری، مفروضه‌ها در مورد ماهیت انسان، و نقش حکومت قابل‌شناسایی است که در **جدول (۳)** منعکس شده است.

جدول ۳: مقایسه عناصر نظریه‌های هشت گانه اداره امور عمومی (Dong, 2015)

عناصر پنج‌گانه نظریه‌های اداره امور	ارزش محوری	پیش‌فرض‌ها در مورد ماهیت انسانی	روش‌شناسی	نقش حکومت	جایگاه رشته‌ای
اداره امور عمومی سنتی	کارایی و صرفه‌جویی	انسان عقلایی	اثبات‌گرایی	مجری	علوم اداری
اداره امور عمومی نوین	برابری اجتماعی	انسان اخلاقی	اثبات‌گرایی پسامنتقی	مجری	اداره امور عمومی
خصوصی‌سازی	عملکرد	انسان اقتصادی عقلایی	اثبات‌گرایی	کلاه‌بردار	علوم مدیریتی
اداره امور دموکراتیک	تمرین برابری اجتماعی	انسان اخلاقی	اثبات‌گرایی پسامنتقی تکامل‌یافته	یکپارچه‌ساز	اداره امور عمومی
مدیریت دولتی نوین	عملکرد	انسان اقتصادی عقلایی	مشاهده تجربی و تحلیل مثبت	سکان‌دار	مدیریت دولتی
خدمات عمومی نوین	حقوق مدنی	انسان اخلاقی	تامل و نقد	مستخدم مطلق	اخلاق اداری
حاکمیت کل‌گرا	کارایی کلی	ذی‌نفعان	مشاهده تجربی و تحلیل تفسیری	یکپارچه‌ساز	حاکمیت اداری
مدیریت ارزش‌های همگانی	ایجاد ارزش عمومی	انسان پیچیده عقلایی	اثبات‌گرایی، تفسیرگرایی، و انتقادی	استراتژیست	حاکمیت عمومی

اگر بپذیریم که ابتدای برنامه چهارم توسعه بر مدیریت دولتی نوین (NPM) بود، باید گفت که امروزه دیگر چنین الگوی مدیریتی در توسعه کشور طرفداران چندانی ندارد. در حال حاضر، وجه غالب با مدیریت ارزش‌های همگانی (PVM)^۱ یا خدمات دولتی نوین (NPS)^۲ است که در هر دو آن‌ها بر حکمرانی عمومی تکیه می‌شود. البته با رویکرد اسلامی نیز، الگوی مدیریت ارزش‌های متعالی (TVM)^۳ طراحی شده است که تفاوت آن با دیگر نظریه‌های مدیریت دولتی در **جدول (۴)** مقایسه شده است (Rahnnavard, 2010).

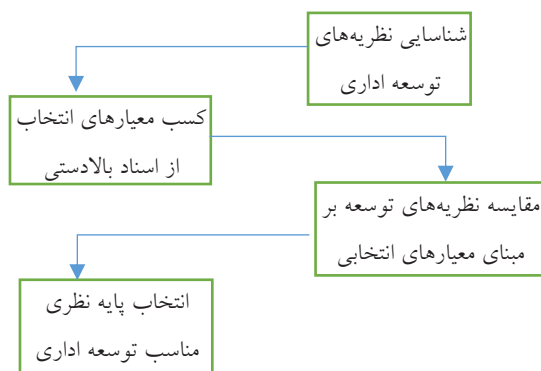
1. Public Value Management (PVM)
2. New Public Service (NPS)
3. Transcendental Value Management (TVM)

جدول ۴: مقایسه عناصر نظریه‌های اداره امور عمومی

نظریه معیار	اداره امور عمومی سستی (TPA)	مدیریت دولتی نوین (NPM)	مدیریت ارزش همگانی (PVM)	مدیریت ارزش های متعالی (TVM)
مبانی نظری	نظریه سیاسی	نظریه اقتصادی	نظریه دموکراسی	نظریه اخلاقی
عقلانیت حاکم	انسان اداری	انسان اقتصادی	انسان اقتصادی، سیاسی، و سازمانی	انسان کامل
مفهوم منافع عمومی	تعریف سیاسی و قانون‌گرا	تجميع منافع فردی	ارزش های توافقی مشترک	خواسته‌های ملی - مذهبی
تعریف ذی نفعان	ارباب رجوع و نمایندگان مجلس	مشتریان	شهروندان	شهروندان و ذی نفعان فرامرزی
نقش دولت	پاروزنی	هدایت	میانجی‌گری	هدایت‌گر
سازوکارهای نیل به خط‌مشی‌ها	برنامه‌های اداری	نهادهای خصوصی و غیردولتی	ائتلافی از نهادهای دولتی، غیردولتی، و خصوصی	مشارکت فراگیر
رویکرد پاسخگویی	سلسله‌مراتبی	مشتریان	چندوجهی	مسئولیت شرعی و پاسخگویی به ذی نفعان
اختیارات اداری	اختیارات محدود اداری	آزادی عمل گسترده	اختیارات پاسخگویانه	اختیارات مشروعه و قانونی
ساختار سازمانی مفروض	سازمان‌های بوروکراتیک	ساختارهای غیرمتمرکز	ساختارهای شبکه‌ای	ساختارهای مسطح و مشارکتی
مبنای انگیزشی کارکنان	حقوق و مزایا و حمایت‌های استخدامی	فضای کارآفرینی، و کاهش اندازه دولت	خدمات دولتی، خدمت‌گزاری به جامعه	تکلیف دینی (عمل) به تکلیف
نقش مدیران	رعایت قوانین و رویه‌ها	تعریف و برآورده‌سازی اهداف عملکردی	ایفای نقش فعال در شبکه‌های راهبردی	یکپارچه‌سازی شبکه‌ها
رویکرد خدمات دولتی	انحصار خدمات بخش دولتی	برون‌سپاری	خدمات شبکه‌ای	شبکه‌های شراکتی
اهداف کلیدی سیستم	اجرای خط‌مشی‌های سیاسی	تامین خواسته‌های مشتریان	نیل به ارزش همگانی	تعالی پایدار جامعه

روش‌شناسی پژوهش

ارزیابی عبارت است از ارزیابی منظم ارزش یا شایستگی چیزی. بنابراین، روش ارزیابی ابزاری برای قضاوت در مورد سوژه مورد نظر را بر اساس معیارها و استانداردهای معین فراهم می‌کند. در این پژوهش، برای تعریف پایه نظری توسعه نظام اداری از روش ارزیابی نظریه‌های متداول در پرتو معیارهای مبتنی بر احکام بالادستی (الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت^۱ و سیاست‌های کلی نظام اداری^۲) استفاده شده است. بدین معنا که در درجه اول مهم‌ترین نظریه‌های متداول در توسعه اداری شناسایی شده و سپس از اسناد بالادستی، معیارهای مناسب به‌دست آمده و سرانجام نظریه‌ها در پرتو معیارهای انتخابی مقایسه و مناسب‌ترین نظریه برگزیده شده است. باید در نظر داشت که مقایسه نظریه‌های توسعه با تفکر ارزشیابانه^۳ خبرگان صورت گرفته است. تفکر ارزشی فرایندی شناختی در زمینه ارزیابی است که با نگرش کنجکاوانه و اعتقاد به ارزش شواهد انجام می‌شود که شامل درک عمیق‌تر از طریق تامل و ارزش‌گذاری چیزی است (Buckley et al., 2015). به سخن دیگر، برداشت خبرگان از میزان انطباق دیدمان‌های مدیریتی با معیارهای انتخابی از اسناد بالادستی مبنای ارزشیابی انتقادی قرار گرفته است.



شکل ۴. روش‌شناسی پژوهش

1. <https://olgou.ir/images/olgou/sanad-virastari-14.pdf>
2. <http://maslahat.ir/index.jsp?siteid=3&fkeyid=&siteid=3&pageid=575>
3. Evaluative Thinking

یافته‌های پژوهش

برای شناسایی معیارهای انتخاب پایه نظری توسعه اداری از اسناد بالادستی استفاده شده است. معیارهای مبتنی بر سیاست‌های کلی نظام اداری یکی از اسناد بالادستی سیاست‌های کلی نظام اداری است که مفاد آن در شناسایی معیارهای انتخاب پایه نظری راهگشاست. سیاست‌های کلی نظام اداری در حقیقت خط‌مشی‌های کلان اداری هستند که از سوی رهبری در ۲۶ بند ابلاغ شده و به عنوان الگو و راهنما، اقدامات و فعالیت‌های سه قوه، نهادهای غیردولتی، و نیروهای مسلح را در حوزه نظام اداری راهبری می‌کنند. منظور از نظام اداری مجموعه‌ای است از عناصر به هم مرتبط (ساختار، کارکردها، و ارزش‌های حاکم) که برای نیل به اهداف سیاسی، اقتصادی، و اجتماعی کشور با هم در تعامل هستند. تحلیل واریانس نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین دیدمان‌های سه‌گانه مدیریت از نظر توجه به ارزش‌های محوری در سیاست‌های کلی نظام اداری وجود دارد (جدول ۵).

جدول ۵: مقایسه تطبیقی دیدمان‌های سه‌گانه مدیریت دولتی از نظر رعایت ارزش‌های محوری در سیاست‌های کلی نظام اداری

ارزش محوری	مقایسه	مجموع مربع‌ها	درجه آزادی	مربع میانگین	توزیع F	سطح معناداری
عدالت محوری	بین گروهی	۸۵/۸۳	۲	۴۲/۹۲	۱۹۵/۷	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۲/۵۰	۵۷	۰/۲۲		
	کل	۹۸/۳۳	۵۹			
شایسته‌سالاری	بین گروهی	۱۰/۰۰	۲	۵/۰۰	۱۱/۴۰	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۵/۰۰	۵۷	۰/۴۴		
	کل	۳۵/۰۰	۵۹			
دانش گرایی	بین گروهی	۵/۸۳	۲	۲/۹۲	۴/۲۹	۰/۰۱۸
	درون گروهی	۳۸/۷۵	۵۷	۰/۶۸		
	کل	۴۴/۵۸	۵۹			
تعادل بین کار - زندگی	بین گروهی	۴۰/۸۳	۲	۲۰/۴۲	۳۵/۸۰	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۳۲/۵۰	۵۷	۰/۵۷		
	کل	۷۳/۳۳	۵۹			
اثربخشی	بین گروهی	۳۰/۸۳	۲	۱۵/۴۲	۱۶/۷۴	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۵۲/۵۰	۵۷	۰/۹۲		
	کل	۸۳/۳۳	۵۹			
کارایی	بین گروهی	۵/۸۳	۲	۲/۹۲	۵/۷۸	۰/۰۰۵
	درون گروهی	۲۸/۷۵	۵۷	۰/۵۰		
	کل	۳۴/۵۸	۵۹			

ادامه جدول ۵: مقایسه تطبیقی دیدمان‌های سه‌گانه مدیریت دولتی از نظر رعایت ارزش‌های محوری در سیاست‌های کلی نظام اداری

ارزش محوری	مقایسه	مجموع مربع‌ها	درجه آزادی	مربع میانگین	توزیع F	سطح معناداری
انعطاف‌پذیری	بین گروهی	۴۰/۸۳	۲	۲۰/۴۲	۳۴/۴۸	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۳۳/۷۵	۵۷	۰/۵۹		
	کل	۷۴/۵۸	۵۹			
نظام اداری الکترونیک	بین گروهی	۶۰/۸۳	۲	۳۰/۴۲	۵۱/۳۷	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۳۳/۷۵	۵۷	۰/۵۹		
	کل	۹۴/۵۸	۵۹			
شفافیت	بین گروهی	۴۷/۵۰	۲	۲۳/۷۵	۷۷/۳۶	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۷/۵۰	۵۷	۰/۳۱		
	کل	۶۵/۰۰	۵۹			
تمرکززدایی	بین گروهی	۱۵/۸۳	۲	۷/۹۲	۲۴/۰۷	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۸/۷۵	۵۷	۰/۳۳		
	کل	۴۳/۵۸	۵۹			
همترازی	بین گروهی	۱۷/۵۰	۲	۸/۷۵	۱۴/۷۸	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۳۳/۷۵	۵۷	۰/۵۹		
	کل	۵۱/۲۵	۵۹			
سلامت اداری	بین گروهی	۱۱۰/۸۳	۲	۵۵/۴۲	۲۲۹/۷۳	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۳/۷۵	۵۷	۰/۲۴		
	کل	۱۲۴/۵۸	۵۹			
تنظیم مناسبات اداری	بین گروهی	۶۷/۵۰	۲	۳۳/۷۵	۱۰۹/۹۳	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۷/۵۰	۵۷	۰/۳۱		
	کل	۸۵/۰۰	۵۹			
شهروندگرایی	بین گروهی	۸۵/۸۳	۲	۴۲/۹۲	۱۹۵/۷۰	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۲/۵۰	۵۷	۰/۲۲		
	کل	۹۸/۳۳	۵۹			
اعتمادسازی	بین گروهی	۶۳/۳۳	۲	۳۱/۶۷	۷۲/۲۰	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۵/۰۰	۵۷	۰/۴۴		
	کل	۸۸/۳۳	۵۹			
تکریم ارباب رجوع	بین گروهی	۷/۵۰	۲	۳/۷۵	۱۷/۱۰	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۲/۵۰	۵۷	۰/۲۲		
	کل	۲۰/۰۰	۵۹			
سرمایه انسانی	بین گروهی	۸۰/۸۳	۲	۴۰/۴۲	۹۷/۰۰	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۳/۷۵	۵۷	۰/۴۲		
	کل	۱۰۴/۵۸	۵۹			

ادامه جدول ۵: مقایسه تطبیقی دیدمان‌های سه‌گانه مدیریت دولتی از نظر رعایت ارزش‌های محوری در سیاست‌های کلی نظام اداری

ارزش محوری	مقایسه	مجموع مربع‌ها	درجه آزادی	مربع میانگین	توزیع F	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	بین گروهی	۷۷/۵۰	۲	۳۸/۷۵	۵۸/۹۰	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۳۷/۵۰	۵۷	۰/۶۶		
	کل	۱۱۵/۰۰	۵۹			
ارزش گرایی	بین گروهی	۲۳/۳۳	۲	۱۱/۶۷	۲۶/۶۰	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۵/۰۰	۵۷	۰/۴۴		
	کل	۴۸/۳۳	۵۹			
قانون گرایی	بین گروهی	۲۳/۳۳	۲	۱۱/۶۷	۳۳/۲۵	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۰/۰۰	۵۷	۰/۳۵		
	کل	۴۳/۳۳	۵۹			
پاسخگویی	بین گروهی	۳۰/۸۳	۲	۱۵/۴۲	۳۷/۰۰	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۳/۷۵	۵۷	۰/۴۲		
	کل	۵۴/۵۸	۵۹			
وجدان کاری	بین گروهی	۳۲/۵۰	۲	۱۶/۲۵	۴۹/۴۰	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۸/۷۵	۵۷	۰/۳۳		
	کل	۵۱/۲۵	۵۹			

در ضمن، نتایج آزمون LSD^۱ با استفاده از نرم‌افزار SPSS نشان می‌دهد که تفاوت عمده بین دیدمان مدیریت دولتی نوین با دو دیدمان دیگر است. باید در نظر داشت که بین دو دیدمان مدیریت ارزش‌های همگانی و مدیریت ارزش‌های متعالی از نظر توجه به ارزش‌های محوری تفاوتی مشاهده نشد، به‌ویژه در مواردی مانند: (۱) دانش‌گرایی؛ (۲) تعادل کار - زندگی؛ (۳) چابک‌سازی؛ (۴) کارایی؛ (۵) نظام اداری الکترونیک؛ (۶) شفافیت؛ (۷) توانمندسازی؛ (۸) همترازی؛ (۹) سلامت اداری؛ (۱۰) تنظیم مناسبات اداری؛ و (۱۱) خلاقیت و نوآوری.

مطابق جدول (۵)، می‌توان گفت که سیاست‌های کلی نظام اداری از یک دیدمان واحد تبعیت نمی‌کنند و تلفیقی از عناصر سه دیدمان مطرح‌شده در جدول (۵) است (دیدمان تلفیقی)، اما در مجموع درجه همترازی آن با دیدمان ارزش‌های همگانی و متعالی بیش‌تر است.

معیارهای مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت. الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت به عنوان سند بالادستی، راهنمای مناسبی برای شناسایی معیارهای انتخاب پایه نظری توسعه اداری

۱. روش LSD (Least Significant Difference) یا «کم‌ترین تفاوت معناداری» تفاوت‌های قابل‌توجه را در مقایسه نشان می‌دهد. این روش صرفاً یکسری از آزمون T است.

است. در این سند، اصول عملی و تدابیر می‌توانند به عنوان معیار بکار گرفته شوند که در **جدول (۶)** منعکس شده است. در این سند، منظور از «اصول عملی» راهنمای حرکت و اقدام، و منظور از «تدابیرها» تصمیم‌ها و اقدام‌های اساسی و بلندمدت برای دستیابی به افق چشم‌انداز ۱۴۵۰ است.

جدول ۶: مقایسه نظریه‌های توسعه اداری در پرتو اصول عملی و تدابیر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

ارزش محوری		مجموع مربع‌ها درجه آزادی مربع میانگین توزیع F سطح معناداری			
التزام به سنن الهی	بین گروهی	۸۰/۸۳	۲	۴۰/۴۲	۷۰/۸۸
	درون گروهی	۳۲/۵۰	۵۷	۰/۵۷	۰/۰۰۰
	کل	۱۱۳/۳۳	۵۹		
تکریم انسان	بین گروهی	۸۵/۸۳	۲	۴۲/۹۲	۸۸/۹۵
	درون گروهی	۲۷/۵۰	۵۷	۰/۴۸	۰/۰۰۰
	کل	۱۱۳/۳۳	۵۹		
عدالت‌مداری، ظلم‌ستیزی، و کنترل فساد	بین گروهی	۶۵/۸۳	۲	۳۲/۹۲	۱۰۰/۰۷
	درون گروهی	۱۸/۷۵	۵۷	۰/۳۳	۰/۰۰۰
	کل	۸۴/۵۸	۵۹		
عدالت‌گرایی در فرایند پیشرفت	بین گروهی	۱۰۵/۸۳	۲	۵۲/۹۲	۱۶۰/۸۷
	درون گروهی	۱۸/۷۵	۵۷	۰/۳۳	۰/۰۰۰
	کل	۱۲۴/۵۸	۵۹		
انعطاف‌پذیری و نقدپذیری	بین گروهی	۲۰/۸۳	۲	۱۰/۴۲	۲۵/۰۰
	درون گروهی	۲۳/۷۵	۵۷	۰/۴۲	۰/۰۰۰
	کل	۴۴/۵۸	۵۹		
توأمانی مصالح جمععی و منافع فردی	بین گروهی	۱۱۰/۸۳	۲	۵۵/۴۲	۱۳۳/۰۰
	درون گروهی	۲۳/۷۵	۵۷	۰/۴۲	۰/۰۰۰
	کل	۱۳۴/۵۸	۵۹		
صداقت، مسئولیت‌پذیری، و قانون‌مداری	بین گروهی	۵۵/۸۳	۲	۲۷/۹۲	۹۰/۹۳
	درون گروهی	۱۷/۵۰	۵۷	۰/۳۱	۰/۰۰۰
	کل	۷۳/۳۳	۵۹		
ارزش‌گرایی	بین گروهی	۹۰/۸۳	۲	۴۵/۴۲	۱۴۷/۹۳
	درون گروهی	۱۷/۵۰	۵۷	۰/۳۱	۰/۰۰۰
	کل	۷۳/۳۳	۵۹		
شایسته‌سالاری، ساده‌زیستی و امانتداری	بین گروهی	۹۰/۸۳	۲	۴۵/۰۰	۱۲۸/۲۵
	درون گروهی	۱۷/۵۰	۵۷	۰/۳۵	۰/۰۰۰
	کل	۱۰۸/۳۳	۵۹		

ادامه جدول ۶: مقایسه نظریه‌های توسعه اداری در پرتو اصول عملی و تدابیر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

ارزش محوری		مجموع مربع‌ها درجه آزادی		مربع میانگین توزیع F سطح معناداری	
حکمرانی مبتنی بر مشورت	بین گروهی	۹۰/۰۰	۲	۳۲/۹۲	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۰/۰۰	۵۷	۱۰۰/۰۷	۰/۰۰۰
	کل	۱۱۰/۰۰	۵۹	۰/۳۳	
قاعده‌گذاری مبتنی بر اسلام	بین گروهی	۶۵/۸۳	۲	۳۱/۲۵	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۸/۷۵	۵۷	۶۱/۹۶	۰/۰۰۰
	کل	۸۴/۵۸	۵۹	۰/۵۰	
ساده‌زیستی، صداقت، و درستکاری	بین گروهی	۶۲/۵۰	۲	۱۶/۲۵	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۸/۷۵	۵۷	۳۳/۶۸	۰/۰۰۰
	کل	۹۱/۲۵	۵۹	۰/۴۸	
پاسخگویی و جلوگیری از تعارض منافع	بین گروهی	۳۲/۵۰	۲	۳۰/۴۲	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۷/۵۰	۵۷	۷۳/۰۰	۰/۰۰۰
	کل	۶۰/۰۰	۵۹	۰/۴۲	
بهبود کارآمدی و چابکی و شفافیت نظام اداری	بین گروهی	۶۰/۸۳	۲	۱۲/۹۲	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۳/۷۵	۵۷	۲۵/۶۱	۰/۰۰۰
	کل	۸۴/۵۸	۵۹	۰/۵۰	
تمرکززدایی	بین گروهی	۲۵/۸۳	۲	۳/۷۵	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۸/۷۵	۵۷	۹/۵۰	۰/۰۰۰
	کل	۵۴/۵۸	۵۹	۰/۳۹	
خط‌مشی‌گذاری مشارکتی	بین گروهی	۲۳/۳۳	۲	۱۱/۶۷	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۵/۰۰	۵۷	۲۶/۶۰	۰/۰۰۰
	کل	۴۸/۳۳	۵۹	۰/۴۴	

همان‌طور که در جدول (۶) دیده می‌شود، بین دیدمان‌های سه‌گانه مدیریت دولتی تفاوت معناداری از نظر برآورده‌سازی اصول و تدابیر مذکور در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت وجود دارد. نتایج آزمون LSD نشان می‌دهد که تنها در موارد زیر تفاوت معناداری مشاهده نشد: (۱) انعطاف‌پذیری و نقدپذیری بین مدیریت دولتی نوین و مدیریت ارزش‌های متعالی؛ (۲) توانایی مصالح جمعی و منافع فردی بین مدیریت ارزش‌های همگانی و مدیریت ارزش‌های متعالی؛ (۳) پاسخگویی و جلوگیری از تعارض منافع بین مدیریت ارزش‌های همگانی و مدیریت ارزش‌های متعالی؛ (۴) حکمرانی مبتنی بر مشاورت بین مدیریت ارزش‌های همگانی و مدیریت ارزش‌های متعالی؛ و (۵) تمرکززدایی بین مدیریت ارزش‌های همگانی و مدیریت ارزش‌های متعالی.

معیارهای مبتنی بر حاکمیت اسلامی. حاکمیت^۱ از فعل «حکومت کردن»^۲ مشتق می‌شود که به معنای اداره کشورها و دولت‌هاست (Balogh, 2015). در زمینه مدیریت، اصطلاح حاکمیت ناظر بر چگونگی اداره سازمان‌هاست. برخی از اندیشمندان در تعریف حاکمیت بر واژه کلیدی سیستم یا چارچوب تنظیمی تاکید دارند (Wagner, 2015) که از نظر معناشناسی و دیدگاه نظری، رویکرد متقاعدکننده‌ای است. حاکمیت به معنای وظیفه یا فعالیت نیست که باید انجام شود، یا مجموعه‌ای از روابط چندگانه نیست، در عوض حاکمیت ساختار/چارچوب تنظیمی است. بنابراین، حکومت کردن باید برای توصیف فعالیت ایجاد چنین چارچوبی معنا شود. کاربرد چنین چارچوبی فعالیت متمایزی است که به آن «مدیریت» گفته می‌شود. بنابراین، اگر حاکمیت چارچوب است، دقیقاً چه چیزی را پوشش می‌دهد؟ با تلخیص بسیاری از منابع قدیم و جدید، باید گفت این چارچوب تمامی رفتارهای مدیریتی (هدایت و رهبری) و سرپرستی (کنترل و پایش) را در سطح دولت و سطح سازمانی پوشش می‌دهد (Kaehler & Grundei, 2018). بنابراین، حاکمیت چارچوبی برای رفتار مدیریتی در درون یک موجودیت معین است.

بر مبنای پژوهش‌های صورت گرفته در مورد حاکمیت اسلامی (ثنائی فر، ۱۴۰۰؛ نویسگرانی، ۱۴۰۱؛ حجازی فر، ۱۳۹۸)، اصول حاکمیت اسلامی به دست آمده و بر مبنای نظر خبرگان، ظرفیت نظریه‌های توسعه اداری برای برآورده‌سازی آن‌ها به شرح جدول (۷) مقایسه شده است.

جدول ۷: مقایسه نظریه‌های توسعه اداری در پرتو اصول حاکمیت مطلوب در اسلام

ارزش محوری		مجموع مربع‌ها درجه آزادی مربع میانگین توزیع F سطح معناداری			
عدالت‌گرایی فراگیر	بین گروهی	۶۰/۸۳	۲	۳۰/۴۲	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۲۳/۷۵	۵۷	۰/۴۲	۷۳/۰۰
	کل	۸۴/۵۸	۵۹		
شریعت‌گرایی اسلامی	بین گروهی	۱۰۷/۵۰	۲	۵۳/۷۵	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۲/۵۰	۵۷	۰/۲۲	۲۴۵/۱۰
	کل	۱۲۰/۰۰	۵۹		
عقل‌گرایی	بین گروهی	۰/۰۰	۲	۰/۰۰	۱/۰۰۰
	درون گروهی	۲۱/۲۵	۵۷	۰/۳۷	۰/۰۰
	کل	۲۱/۲۵	۵۹		
پیشرفت‌گرایی	بین گروهی	۲/۵۰	۲	۱/۲۵	۰/۰۸۴
	درون گروهی	۲۷/۵۰	۵۷	۰/۴۸	۲/۵۹
	کل	۳۰/۰۰	۵۹		

1. Governance
2. Governing

ادامه جدول ۷: مقایسه نظریه‌های توسعه اداری در پرتو اصول حاکمیت مطلوب در اسلام

ارزش محوری	مجموع مربعا	درجه آزادی	مربع میانگین	توزیع F	سطح معناداری
بین گروهی اخلاق‌گرایی درون گروهی کل	۳۵/۸۳ ۱۸/۷۵ ۵۴/۵۸	۲ ۵۷ ۵۹	۱۷/۹۲ ۰/۳۳	۵۴/۴۷	۰/۰۰۰
بین گروهی مستضعف‌گرایی درون گروهی کل	۷۰/۰۰ ۲۵/۰۰ ۹۵/۰۰	۲ ۵۷ ۵۹	۳۵/۰۰ ۰/۴۴	۷۹/۸۰	۰/۰۰۰
بین گروهی ظلم‌ستیزی درون گروهی کل	۷۵/۸۳ ۱۸/۷۵ ۹۴/۵۸	۲ ۵۷ ۵۹	۳۷/۹۲ ۰/۳۳	۱۱۵/۲۷	۰/۰۰۰
بین گروهی حق‌گرایی درون گروهی کل	۴۰/۰۰ ۳۰/۰۰ ۷۰/۰۰	۲ ۵۷ ۵۹	۲۰/۰۰ ۰/۵۳	۳۸/۰۰	۰/۰۰۰
بین گروهی فسادستیزی درون گروهی کل	۳۲/۵۰ ۱۷/۵۰ ۵۰/۰۰	۲ ۵۷ ۵۹	۱۶/۲۵ ۰/۳۱	۵۲/۹۳	۰/۰۰۰
بین گروهی مشورت‌گرایی درون گروهی کل	۰/۰۰ ۳۱/۲۵ ۳۱/۲۵	۲ ۵۷ ۵۹	۰/۰۰ ۰/۵۵	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰
بین گروهی مسئولیت‌پذیری درون گروهی کل	۰/۸۳ ۳۷/۵۰ ۳۸/۳۳	۲ ۵۷ ۵۹	۰/۴۲ ۰/۶۶	۰/۶۳۳	۰/۵۳۵
بین گروهی فقرزدایی درون گروهی کل	۳۰/۸۳ ۲۳/۷۵ ۵۴/۵۸	۲ ۵۷ ۵۹	۱۵/۴۲ ۰/۴۲	۳۷/۰۰	۰/۰۰۰
بین گروهی قانون‌گرایی الهی درون گروهی کل	۳۰/۰۰ ۲۵/۰۰ ۵۵/۰۰	۲ ۵۷ ۵۹	۱۵/۰۰ ۰/۴۴	۳۴/۲۰	۰/۰۰۰
بین گروهی نظارت‌پذیری درون گروهی کل	۱۰/۸۳ ۲۳/۷۵ ۳۴/۵۸	۲ ۵۷ ۵۹	۵/۴۲ ۰/۴۲	۱۳/۰۰	۰/۰۰۰
بین گروهی پاسخگویی درون گروهی کل	۴۷/۵۰ ۲۳/۷۵ ۷۱/۲۵	۲ ۵۷ ۵۹	۲۳/۷۵ ۰/۴۲	۵۷/۰۰	۰/۰۰۰
بین گروهی علم‌گرایی درون گروهی کل	۲/۵۰ ۲۸/۷۵ ۳۱/۲۵	۲ ۵۷ ۵۹	۱/۲۵ ۰/۵۰	۲/۴۷۸	۰/۰۹۳

همان‌طور که در جدول (۷) دیده می‌شود، به‌استثنای اصول عقل‌گرایی، پیشرفت‌گرایی، مشورت‌گرایی، و مسئولیت‌پذیری تفاوت معناداری بین دیدمان‌های مدیریت دولتی از نظر توجه به اصول حکمرانی اسلامی وجود دارد. البته آزمون LSD نشانگر آن است که بین مدیریت ارزش‌های همگانی و مدیریت ارزش‌های متعالی از نظر رعایت اصول حکمرانی زیر تفاوت معناداری دیده نمی‌شود: (۱) عدالت‌گرایی فراگیر؛ (۲) اخلاق‌گرایی؛ (۳) ظلم‌ستیزی؛ (۴) مسئولیت‌پذیری؛ و (۵) پاسخگویی.

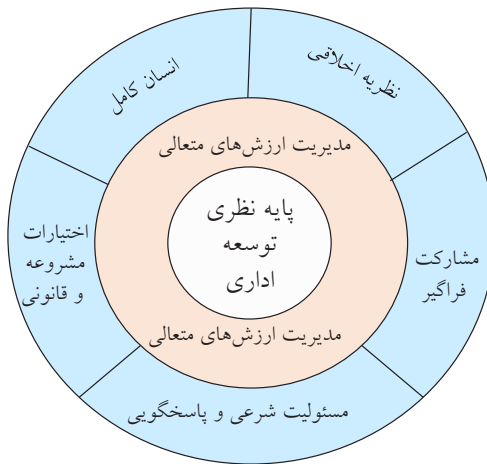
انتخاب پایه نظری توسعه اداری در برنامه‌های توسعه

با توجه به مبانی پیش‌گفته و با در نظر گرفتن معیارهای حاصل از آن‌ها، در مجموع می‌توان گفت که دیدمان مدیریت ارزش‌های متعالی بیش‌ترین همترازی را با معیارهای انتخاب دارد. از این‌رو، توصیه می‌شود در برنامه هفتم توسعه، احکام برنامه‌ای برای توسعه اداری مبتنی بر دیدمان مدیریت ارزش‌های متعالی تدوین و با اجرا گذاشته شود.

جدول ۸: دیدمان مدیریت دولتی همتراز با مفاد اسناد بالادستی

مبانی و اسناد بالادستی	معیارها	دیدمان مدیریت دولتی همتراز		
		TVM	PVM	NPM
اصول حاکمیت اسلامی	عدالت‌گرایی، قانون‌گرایی الهی، فسادستیزی، حق‌گرایی، مشارکت‌جویی، انتقادپذیری و پاسخگویی	***	*	-
اصول و تدابیر در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت	پاسخگویی، تمرکززدایی، شایسته‌سالاری، قانون‌گرایی، عدالت‌مداری، مسئولیت‌پذیری، نقدپذیری، معنویت‌گرایی، حاکمیت مشارکتی، و مصلحت‌جمعی	***	**	*
احکام سیاست‌های کلی نظام اداری	اعتمادسازی، قانون‌گرایی، پاسخگویی، مشارکت‌گرایی، شایسته‌سالاری، عدالت‌گرایی، شفافیت، تمرکززدایی، سلامت اداری، کارایی و اثربخشی، وجدان کاری، توانمندسازی، سرمایه انسانی و اجتماعی	**	**	*

همان‌طور که در جدول (۸) دیده می‌شود، مدیریت ارزش‌های متعالی (TVM) با معیارهای حاصل از مبانی نظری و اسناد بالادستی بیش‌ترین همترازی را دارد. از این‌رو، ابتدای اصلاح اداری بر دیدمان مدیریت ارزش‌های متعالی می‌تواند همسویی عمودی بین جهت‌گیری‌های حاکمیت اسلامی و الگوی مدیریت دولتی ایجاد کند.



شکل ۵: پایه نظری پیشنهادی برای توسعه نظام اداری در برنامه هفتم

بحث و نتیجه‌گیری

پایه نظری^۱ ریشه در نظریه مربوط به موضوع دارد. اگر مبنای نظری برای موضوع یافت نشد، باید پیشینه موضوع را تشریح و نظریه‌ای تدوین کرد. محتوا و دامنه آن به رویکرد مورد استفاده و میزان مطالعه این پدیده بستگی دارد. پایه نظری برنامه توسعه شامل یک یا چند نظریه موجود است. پایه نظریه، سنگ بنای فکری است که تمام یا بخشی از برنامه توسعه بر آن بنا شده است. جستجوی برنامه‌های بخشی نشان می‌دهد که کدام نظریه مبنای تدوین احکام برنامه قرار گرفته است و ممکن است برنامه از همین ناحیه نقد شود.

برای تدوین برنامه هفتم توسعه نیازمند انتخاب پایه نظری مناسب برای توسعه متوازن نظام‌های کلان اداری، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، و سیاسی هستیم. بی‌شک، چنین انتخابی باید در چارچوب معیارهایی صورت گیرد که متأثر از نوع حکومت، ایدئولوژی حاکم، و شرایط وضعی کشور است. قانون اساسی به عنوان سند مادر، حکمرانی اسلامی را مبنای کشورداری قرار داده است. از این‌رو، در اسناد بالادستی مانند سیاست‌های کلی و ابلاغی، الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت متناظر با حکمرانی اسلامی، اصول، احکام و تدابیری پیش‌بینی شده است که می‌توان از آن‌ها به عنوان معیارهای انتخاب پایه نظری برای توسعه نظام‌های کلان کشوری استفاده کرد.

در این پژوهش، ضمن شناسایی نظریه‌های متداول در حوزه اداری، تلاش شده است با مقایسه اجمالی آن‌ها، مناسب‌ترین نظریه در پرتو معیارهای انتخابی از اسناد بالادستی شناسایی و به عنوان پایه نظری برنامه هفتم توسعه پیشنهاد شود.

ابتنای احکام برنامه‌ای بر پایه نظری مناسب، می‌تواند ضمن شفاف‌سازی مبانی فکری تدوین‌کنندگان برنامه، از رویکرد تلفیقی متداول در برنامه‌های گذشته جلوگیری کند. یکی از ضعف‌های اساسی در برنامه‌های گذشته، استفاده از خط‌مشی‌هایی است که نهادهای بین‌المللی به کشورهای عضو تحمیل می‌کنند. این خط‌مشی‌های تحمیلی عموماً بر اندیشه نئولیبرالیستی استوار است که با دیدمان اسلامی به صورت کلی یا جزئی در تعارض آشکار است. برای نمونه، می‌توان به مدل حاکمیت خوب^۱ اشاره کرد که بانک جهانی پرداخت وام به کشورهای عضو را به اجرای آن منوط کرده است. به‌زعم مور (۱۹۹۵)، حاکمیت خوب مفهوم ایدئولوژیکی است که بر رهنماهی اقتصادی - اجتماعی جوامع جمع‌گرای لیبرالیستی استوار است.

باید در نظر داشت که انتخاب پایه نظری باید در درجه اول در احکام سیاستی برنامه هفتم توسعه (سیاست‌های کلی) تجلی یابد و در گام دوم در احکام برنامه‌ای منعکس شود. انتخاب پایه نظری در توسعه نظام اداری مستلزم تدوین احکام سیاستی و احکام برنامه‌ای مناسب است. از این‌رو، ضروری است در مرحله تدوین احکام سیاستی و احکام برنامه‌ای مراقبت لازم برای ایجاد چنین همسویی به‌عمل آید. آنچه در برنامه‌های گذشته بیش‌تر مشهود است، ابتنای احکام سیاستی و برنامه‌ای بر مبانی نظری متعدد و گاه متعارض است که در عمل قابلیت اجرایی پیدا نمی‌کنند. با توجه به عناصر مدیریت ارزش‌های همگانی که در جدول (۴) منعکس شده است، محورهای تدوین احکام برنامه‌ای برای اصلاح اداری در برنامه هفتم توسعه پیشنهاد می‌شود: تعالی پایدار جامعه و حکمرانی اداری سالم؛ ساختارهای اداری مسطح و مشارکتی؛ رعایت منافع عمومی و انتظارات شهروندان؛ فسادستیزی و مقابله با تعارض منافع؛ عدالت‌گرایی در ارائه خدمات دولتی؛ تراکم‌زدایی و تمرکززدایی؛ تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری مشارکتی؛ استقرار سازوکارهای انگیزشی خودتنظیم؛ استقرار سازوکارهای پاسخگویی چندوجهی؛ و تعمیق دولت الکترونیک در تنظیم مناسبات دولت و مردم.

نتایج این پژوهش ارزشیابانه نشان داد که در نظام برنامه‌ریزی توسعه در ایران، تدوین احکام برنامه‌ای توسعه اداری مستلزم انتخاب پایه نظری مناسب است. از این‌رو، این خطر وجود دارد که ائتلاف حاکم در سازمان برنامه و بودجه با پایه نظری دیگری به تدوین احکام برنامه‌ای اقدام کنند

1. Good Governance

که در عمل به دلیل ناسازگاری با اسناد بالادستی و شرایط بومی کشور اجراپذیر نباشد. از این رو، برای حفظ منافع عمومی پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های تکمیلی با هدف نقد مبانی نظری برنامه‌های توسعه کشور صورت گیرد.

اظهاریه قدردانی

بدین وسیله از حمایت معنوی و علمی موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی برای انتشار ویژه‌نامه برنامه هفتم توسعه، به‌ویژه از دکتر فرج‌اله رهنورد، رییس کارگروه تدوین سیاست‌های کلی برنامه هفتم توسعه، و مازیار چابک، ویراستار علمی و ادبی نشریه فرایند مدیریت و توسعه، کمال تشکر و قدردانی را دارم.

منابع

الف) انگلیسی

- Ackoff, R. L. (1998). A Systemic View of Transformational Leadership. *Systemic Practice and Action Research*, 11(1), 23-36. <https://doi.org/10.1023/A:1022960804854>
- Allmendinger, P. (2017). *Planning Theory*: Palgrave. <https://doi.org/10.1057/978-0-230-38004-2>
- Balogh, B. (2015). *The Associational State: American Governance in the Twentieth Century*: University of Pennsylvania Press. <https://doi.org/10.9783/9780812291377>
- Buckley, J., Archibald, T., Hargraves, M., & Trochim, W. M. (2015). Defining and Teaching Evaluative Thinking: Insights from Research on Critical Thinking. *American Journal of Evaluation*, 36(3), 375-388. <https://doi.org/10.1177/1098214015581706>
- Chimhowu, A. O., Hulme, D., & Munro, L. T. (2019). The 'New' national Development Planning and Global Development Goals: Processes and Partnerships. *World Development*, 120(1), 76-89. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.013>
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2000). The New Public Service: Serving Rather than Steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549-559. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00117>
- Dong, L. (2015). New Public Administration: Awakening of Value Rationality. In *Public Administration Theories: Instrumental and Value Rationalities* (pp. 157-185): Springer. https://doi.org/10.1057/9781137536426_7

- Friedman, H. J. (1966). *Five Articles on Development Administration in Pakistan*: Michigan State University.
- Golembiewski, R. (1977). *Public Administration as a Developing Discipline*: Marcel Dekver.
- Gongrong, T. (2008). *Schools of Thoughts of Public Administration in the West*: Peking University Press.
- Goulet, D. (1992). Development: Creator and Destroyer of Values. *World Development*, 20(3), 467-475. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(92\)90036-U](https://doi.org/10.1016/0305-750X(92)90036-U)
- Harrison, D. (1988). *The Sociology of Modernization and Development*: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203359587>
- Harriss, J. (2002). *Depoliticizing Development: The World Bank and Social Capital*: Anthem Press.
- Heady, F. (2001). *Public Administration, A Comparative Perspective*: CRC Press. <https://doi.org/10.4324/9781420029482>
- Horkheimer, M. (1972). *Critical Theory: Selected Essays*: A&C Black.
- Hughes, O. (2004). *Public Management and Administration: An Introduction*: China Renmin University Press, Beijing.
- Innes, J. E., & Booher, D. E. (2010). *Planning with Complexity: An Introduction to Collaborative Rationality for Public Policy*: Routledge.
- Johnston, B., & Clark, W. (1982). *Organization Programs: Institutional Structures and Managerial Procedures. Redesigning Rural Development: A Strategic Perspective*: Johns Hopkins University Press.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2018). *HR Governance: A Theoretical Introduction*: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-94526-2>
- Koontz, H. (1961). The Management Theory Jungle. *Academy of Management Journal*, 4(3), 174-188. <https://doi.org/10.2307/254541>
- Mittelman, J. H. (2000). Globalization: Captors and Captive. *Third World Quarterly*, 21(6), 917-929. <https://doi.org/10.1080/01436590020011945>
- Moore, M. (1995). Promoting Good Government by Supporting Institutional Development? *IDS Bulletin*, 26(2), 89-96. <https://doi.org/10.1111/j.1759-5436.1995.mp26002010.x>
- Ostrom, V. (2008). *The Intellectual Crisis in American Public Administration*: University of Alabama Press.
- Rahnavard, F. (2010). Fact and Fiction in Good Governance Model. *Management and Development Process*, 22(3), 46-67. [In Persian] <http://jmdp.ir/article-1-2316-fa.html>
- Ramos, A. G. (1976). Theory of Social Systems Delimitation: A Preliminary Statement. *Administration & Society*, 8(2), 249-272. <https://doi.org/10.1177/009539977600800208>

- Vasquez, J. A. (1998). *The Power of Power Politics: From Classical Realism to Neotraditionalism*: Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511491733>
- Wagner, J. M. (2015). Acceptance of Corporate Governance in Germany and Austria. *GAZDASÁG ÉS TÁRSADALOM*, 2015(4), 53-65.
<https://doi.org/10.21637/GT.2015.4.04>.
- Waterston, A. (1965). *Development Planning: Lessons of Experience* (Vol. 6): Johns Hopkins Press Baltimore.
- Wilson, W. (1887). The Study of Administration. *Political Science Quarterly*, 2(2), 197-222. <https://doi.org/10.2307/2139277>
- Yousefzadeh, H. (2019). Basics of Kosari Progress in the Thought of Allameh Javadi Amoli. *Isra Hikmat*, 11(1), 29-58.
http://hikmat.isramags.ir/article_119796.html?lang=en

ب) فارسی

- الوانی، سیدمهدی؛ رودگر نژاد، فروغ، و کیا کجوری، کریم (۱۳۹۲). مدیریت توسعه. انتشارات صفار.
- بابکی راد، اعظم، و قرونه، حسن (۱۳۹۴). طراحی مدل توسعه هوشمند. انتشارات مرکز الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت.
- بوریل، گیسون، و مورگان، گارت (۱۳۹۰). نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان: عناصر جامعه‌شناختی حیات سازمانی. ترجمه محمدتقی نوروزی، انتشارات سمت.
- تویسرکانی، مهدی (۱۴۰۱). چارچوب تبیین حاکمیت سرآمد بر اساس بیانات و رفتار پیامبر اسلام (ص). رساله دکتری، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- ثنایی‌فر، محمد (۱۴۰۰). تبیین حاکمیت مطلوب از دیدگاه قرآن کریم. رساله دکتری، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۸). واکاوی ابعاد و مولفه‌های حاکمیت اسلامی بر اساس فرمایشات امام علی (ع). رساله دکتری، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- مبلغی، احمد (۱۳۸۲). پارادایم‌های فقهی. نشریه فقه، ۱۰ (۳۸)، ۳-۲۴.
- مختاریان‌پور، مجید (۱۳۹۴). پارادایم تعالی جایگزین پارادایم توسعه: ضرورت تحول در چارچوب شاخص‌گذاری برای پیشرفت. انتشارات الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت.

نحوه ارجاع به مقاله:

رهنورد، رامین (۱۴۰۱). پایه نظری توسعه اداری همسو با اسناد بالادستی در ایران. نشریه فر/بند مدیریت و توسعه، ۳۵(۳)، ۹۹-۱۲۷.

Rahnavard, R. (2022). Theoretical Basis of Administrative Development According to Upstream Documents in Iran. *Management and Development Process*, 35(3). 99-127.

DOI: [10.52547/jmdp.35.3.99](https://doi.org/10.52547/jmdp.35.3.99)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Planning and Budgeting. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

