

ارزش‌ها و شایستگی‌های فرهنگی در نظام مردم‌سالاری دینی (مرور سیستماتیک)

شهاب‌الدین جدیدی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

اکبر اعتباریان

استاد تمام گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول)

Dretebarian.a.khuisf2020@gmail.com

حمیدرضا بهرامی

استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نراق، اصفهان، ایران.

رسول آقا داوود

استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهاقان، اصفهان، ایران.

چکیده

در دنیای معاصر، فشارهای رقابتی و تغییرات فناوری به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و اهمیت شایستگی‌های کارکنان در ایران منجر شده است. نظام اداری ایران با چالش‌های جدی و ویژگی‌هایی چون تمرکزگرایی و فساد اداری مواجه است، در حالی که مدیریت دولتی هنوز بر پایه اصول کلاسیک باقی مانده است. مطالعه حاضر با هدف بررسی ارزش‌ها و شایستگی‌های فرهنگی در نظام مردم‌سالاری دینی و راهکارهای ارتقاء آن به صورت پژوهش سیستماتیک انجام گرفته است. این مطالعه با استفاده از روش مرور سیستماتیک، مقالات و پژوهش‌های معتبر را بررسی کرده و با هدف تحلیل شایستگی‌ها و ارزش‌های کلیدی نظام مردم‌سالاری دینی با اصول بوروکراسی ماکس وبر مقایسه جامعی انجام شده است. از میان مقالات مورد بررسی ۳۷ مقاله (۱۰۰ درصد) در مجلات داخلی به چاپ رسیده بودند. ۶ مقاله مروری و شناسایی نقاط ضعف و قوت (۱۶ درصد) و مابقی مقالات، مطالعات اصیل پژوهشی بودند. از میان مقالات پژوهشی، ۱۰ مطالعه (۲۷ درصد) به روش توصیفی و ۴ مقاله به روش گزند (۱۱ درصد) ۴ مقاله به روش تحلیل مضمون (۱۱ درصد) ۶ مطالعه به روش تحلیل محتوا (۲۴ درصد) ۷ مطالعه به روش فراترکیب (۲۱.۵ درصد) انجام شده بودند. نتایج حاصل از استخراج یافته‌های مقالات، نشان دهنده ۲۰ مفهوم اصلی شامل "قدرت و تبعیت، آسیب‌شناسی بوروکراسی، مدیریت بوروکراسی، چالش‌ها و معضلات بوروکراسی، نقد و بررسی مبانی بوروکراسی، مشکلات مدیریت منابع انسانی، کنترل فساد اداری، کارایی و اثربخشی، توازن میان تخصص و مسئولیت، تأثیرات فرهنگی و اجتماعی، نوآوری و تغییر، پاسخگویی و شفافیت، حاکمیت خوب، توسعه پایدار، مدیریت تغییر، نظام‌مند بودن، فرهنگ بیگانگی شغلی، دولت رانته، ایدئولوژی سیاسی و مردم‌سالاری دینی" می‌باشد. توجه به این مفاهیم می‌تواند به درک بهتری از عملکرد بوروکراسی کمک کرده و به بهبود آن و افزایش همکاری میان دولت و شهروندان منجر شود.

کلید واژه‌ها: ارزش‌ها، شایستگی‌ها، نظام، مردم‌سالاری دینی.

مقدمه

در دنیای معاصر، فشارهای رقابتی و تغییرات فناوری سازمان‌ها را به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی وادار کرده است. این شرایط بر اهمیت شایستگی‌های نیروی کار می‌افزاید هم‌چنین رقابت شدید و تغییرات فناوری فشار زیادی بر سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی وارد می‌کند. در ایران نیز، هدف‌های منابع انسانی همگام با تحولات جهانی در حال تغییر است. پذیرش سریع رویکرد شایستگی‌محور و به کارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان، نتیجه مزایای این رویکرد است. شایستگی‌ها مزایای متفاوتی برای سازمان‌ها و مدیران دارند و به دلایل مختلفی از جمله انتقال رفتارهای ارزشمند و تقویت رفتار تیمی مورد استفاده قرار می‌گیرند. سیر تاریخی کشور داری در تمدن ایران نشان‌دهنده فراز و نشیب‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی متعددی است که هر یک بر ساختار و کارکرد نظام اداری تأثیر گذاشته‌اند. شواهد تاریخی حکایت از آن دارد که بنیادهای تشکیلاتی و مدیریتی غالب بر نظام اداری ایران، در بسیاری از برهه‌های زمانی، از یک چارچوب منطقی و مدرن تبعیت نکرده و تحت تأثیر عوامل مختلف سیاسی و اجتماعی قرار گرفته است. در این راستا، وجه تمایز نظام‌های اداری ایران در طول تاریخ، نشان‌دهنده سیطره نظام سیاسی بر نظام اداری است. تمرکزگرایی، سلسله مراتب شدید اداری، جانبداری حزبی و فساد اداری از ویژگی‌های بارز این نظام در دوره‌های مختلف بوده است.

با پیروزی انقلاب اسلامی، میراث نظام اداری پیشین با چالش‌های جدی مواجه شد و تحولات زیادی را تجربه کرد. از آن زمان تاکنون، نظام اداری و ساختار دولت دستخوش تغییرات فراوانی شده است. با توجه به نفوذ سیستم اداری متمرکز، روند تحولات نشان می‌دهد که پارادایم غالب در مدیریت دولتی ایران همچنان همان پارادایم کلاسیک است. در این میان، نظام مردم‌سالاری

دینی به‌عنوان یک مدل حکومتی نوظهور مطرح شده که هدف آن ترکیب ارزش‌های دینی و اخلاقی با اصول مردم‌سالاری است. تحلیل شایستگی‌ها و ارزش‌های کلیدی در نظام مردم‌سالاری دینی می‌تواند به درک بهتر این نظام کمک کند و به توسعه الگوهای حکمرانی پایدار و عادلانه منجر شود. یکی از ابزارهای تحلیلی که می‌تواند در این راستا مؤثر باشد، نظریه بوروکراسی ماکس وبر است. وبر بوروکراسی را به عنوان یک ساختار ایده‌آل مدیریتی معرفی کرده که در آن نظم، تخصص‌گرایی، سلسله مراتب و قانون‌گرایی نقش محوری دارند. با این حال، ارزش‌های دینی همچون عدالت، اخلاق و رهبری معنوی، ویژگی‌هایی هستند که بوروکراسی و بر فاقد آن‌هاست. این موضوع تفاوت‌های کلیدی بین این دو رویکرد را برجسته می‌کند.

اهمیت و ضرورت

با وجود اهمیت مردم‌سالاری دینی در بسیاری از کشورها، مطالعات کمی به تحلیل شایستگی‌های آن در چارچوب نظریه‌های مدیریتی کلاسیک پرداخته‌اند. مطالعه حاضر با هدف بررسی ارزش‌ها و شایستگی‌های فرهنگی در نظام مردم‌سالاری دینی و راهکارهای ارتقاء آن به صورت مرور سیستماتیک انجام گرفته است. این پژوهش با هدف پر کردن این خلأ علمی، به بررسی دو سؤال اساسی می‌پردازد:

- شایستگی‌ها و ارزش‌های کلیدی در نظام مردم‌سالاری دینی کدام‌اند؟
- چگونه می‌توان این شایستگی‌ها را با اصول بوروکراسی وبر تطبیق داد؟

این مقاله با استفاده از روش مرور سیستماتیک، مقالات و پژوهش‌های معتبر را بررسی کرده و به تحلیل تطبیقی میان شایستگی‌های مردم‌سالاری دینی و اصول بوروکراسی وبر پرداخته است.

ادبیات پژوهش

ادبیات پژوهش این مطالعه بر سه محور اصلی استوار

است:

معنای لغوی ارزش و شایستگی، مردم‌سالاری دینی و نظریه بوروکراسی ماکس وبر.

این سه محور به صورت جداگانه بررسی می‌شوند و سپس ارتباط میان آن‌ها تحلیل می‌گردد تا چارچوبی نظری برای تطبیق این دو نظام مفهومی ارائه شود.

شایستگی

در دو دهه اخیر، ساختارهای دولتی دچار تغییرات عمده‌ای شده‌اند. این تحولات شامل بلوغ و توسعه کارکنان، ظهور نیروهای دانشی، دانش محور شدن فرایندها، رشد فناوری‌های نوین و افزایش مسئولیت اجتماعی دولت‌ها است. این عوامل منجر به تمرکز بر شایسته‌سالاری در مدیریت دولتی شده‌اند. سازمان‌های موفق، آن‌هایی هستند که بهترین افراد با قابلیت‌ها و شایستگی‌های بالا را جذب و پرورش دهند و از خدمات آن‌ها به بهترین نحو استفاده کنند. این رویکرد به عنوان یک مؤلفه اصلی در توسعه سرمایه‌های انسانی در اقتصاد دانایی محور، زیربنای خلق ارزش‌های برتر سازمانی محسوب می‌شود (فقیه و همکاران، ۲۰۲۲).

در جستجوی معنای شایستگی

از دیگر رویکردهای متفاوت و نوآورانه به مفهوم شایستگی، می‌توان به تحقیق استوف و همکاران (۲۰۰۲) اشاره کرد. آنها رویکرد خود را بر ساخت گرا معرفی می‌کنند. از نظر آنها، تلاش‌هایی که تاکنون در خصوص یافتن معنای شایستگی صورت پذیرفته است بی‌نتیجه بوده و در صورتی که محققان، نظریه هستی‌شناختی خود را تغییر ندهند، تلاش‌هایشان در خصوص چپستی شایستگی باز هم بی‌نتیجه خواهد ماند. از نظر استوف و همکاران علت بیهوده بودن این تلاش‌ها مفروضات هستی‌شناختی عینیت‌گرای محققان بوده است. براساس هستی‌شناسی عینیت‌گرا، شایستگی دارای یک معنی مطلق در دنیای عینی است که می‌بایست آن را کشف کرد. ولی در رویکرد بر ساخت گرا،

هر فرد یا گروهی می‌تواند براساس نیازها، اهداف و زمینه‌ای که در آن قرار دارد، معنای خاصی را به مفهوم شایستگی نسبت دهد و براساس آن عمل کند. آرای استوف و همکاران به ما گوشزد می‌کند که به دنبال معنای جهان شمول از شایستگی که در هر رشته عملی و حوزه‌های حرفه‌ای معنای یکسانی دارد، نباشیم. اما انتقاداتی را نیز می‌توان به رویکرد آنها وارد کرد. هسته اصلی رویکرد آنها این است که مفهوم شایستگی معنای خاصی ندارد. درواقع رویکرد آنها نسبت به شایستگی در اصل نسبیت‌گرایانه است (هادی عارف، ۱۳۹۶).

مردم‌سالاری دینی

تمدن اسلامی بر ساخته تعلیمات اسلامی در بستر جامعه و تاریخ مسلمین است از این رو، گویا اصلی این تمدن، دین اسلام است. تعلیمات ثابت و متغیر اسلامی مایه اصلی تمدن مسلمین در تمامی ادوار تاریخ بوده است مسلمانان با همتی وصف ناپذیر با تکیه بر تعلیمات اسلامی به آفرینش تمدنی شکوهمند اهتمام ورزیدند بدون تردید همان تعلیمات می‌توانند مایه اصلی تمدن نوین اسلامی باشند. حاکمیت انسان بر سرنوشت اجتماعی خویش از جمله حقوق بنیادین اوست که خداوند متعال به او عنایت فرموده است چنانکه مردم این حق خداداد را براساس اصول، احکام اسلامی و مقاصد دینی اعمال می‌نمایند مردم‌سالاری دینی را محقق ساخته‌اند. مردم‌سالاری دینی مبداء شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی در جهان معاصر است انسان مسلمان و جامعه اسلامی برای آفرین تمدن نوین، نیازمند به پشتوانه نظری و شناسایی الگوی عملی مردم‌سالاری دینی از آموزه‌ها و تعالیم اعتقادی و اجتماعی اسلام است. تاریخ مردم‌سالاری دینی را باید با تولد انقلاب اسلامی گره بزنیم. این انقلاب بود که مردم را به همراه دین وارد صحنه حاکمیت بر سرنوشت خود کرد. (خاتمی، ۱۳۸۴) «مردم‌سالاری دینی ... یک حقیقت واحد در جوهره نظام اسلامی است چرا که اگر نظامی

بخواید بر مبنای دین عمل کند بدون مردم نمی‌شود ضمن آنکه تحقق حکومت مردم‌سالاری واقعی هم بدون دین امکان پذیر نیست»، مردم‌سالاری دینی ناظر به مدلی از حکومت است که بر مشروعیت الهی و مقبولیت مردم استوار بوده و حاکم در چارچوب مقررات الهی، حق مداری، خدمت محوری و ایجاد بستری برای رشد و تعالی مادی و معنوی ایفای نقش می‌کند.

بوروکراسی

بوروکراسی نه تنها یک قهرمان یا یک غول نیست، بلکه نوعی از سازمان اجتماعی با ویژگی‌های خاص است. نظام بوروکراسی، نظامی از متخصصان، شایستگان و برگزیدگان یک جامعه است. (مهرگان و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع قدرت دموکراتیک با قدرت بوروکراتیک از لحاظ تخصص‌گرایی متفاوت است و قدرت دموکراتیک در حوزه بوروکراسی وجود ندارد و زمانی که افرادی شایسته و متخصص تحت عنوان مقتدران تکنوکراتها در نظام اداری قرار می‌گیرند، تصمیمات نیز در درون بوروکراسی‌های دولتی براساس رای اصلاح خواهد بود نه رای اکثریت اما در دموکراسی رای اکثریت ارجح است. در دموکراسی کسی که بیشترین رای را دارد قدرتمندتر است (مهرگان و همکاران، ۲۰۲۰).

اصول بوروکراسی وبر

طبق اصول بوروکراسی وبر سلسله مراتب اداری عامل تنظیم فعالیت‌های سازمانی است. اما تأکید و پافشاری بر آن موجب کاهش تعاملات انسانی خواهد بود (بایر و همکاران^۱، ۲۰۱۶). اجرای قوانین و مقررات خشک و جامد بر مبنای اصول بوروکراسی باعث می‌شود ابتکار و نوآوری‌های خود را به فعالیت‌های یکنواخت دهد، در سازمان محافظه کاری رایج شود و کارها با سرعت بسیار پایینی پیش رود (نیومن و همکاران^۲، ۲۰۲۲). علاوه بر این، در اثر گسترش بوروکراسی در سازمان، به ارزش‌های اصیل انسانی آسیب وارد می‌شود و چاپلوسی

و اطاعت کورکورانه و احتیاط کاری جانشین ارزش‌های انسانی می‌شود و انسان در حد ماشین تنزل داده می‌شود (مولوی و همکاران، ۱۳۹۶).

مدیریت بوروکراسی در سازمان‌های دولتی ایران به‌عنوان یک موضوع مهم در علوم اجتماعی و مدیریتی مورد بررسی قرار گرفته است. بوروکراسی به‌عنوان یک نظام سازمانی، تأثیر عمیقی بر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها دارد و درک صحیح از آن به بهبود عملکرد و ارائه خدمات بهتر به شهروندان کمک می‌کند (فقیه، ۲۰۲۲).

بوروکراسی دولتی در ایران، به‌عنوان یکی از ارکان اصلی نظام اداری، تحت تأثیر ۳ عامل کلیدی قرار دارد: قدرت تخصصی، تبعیت سیاسی و تعامل میان قدرت تخصصی و تبعیت سیاسی.

این سه عنصر، به‌طور مستقیم بر عملکرد و کارایی بوروکراسی تأثیر می‌گذارند و درک صحیح از آن‌ها برای تحلیل نظام اداری کشور ضروری است.

۱- قدرت تخصصی

قدرت تخصصی به توانایی و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای کارکنان بوروکراسی اشاره دارد. در یک بوروکراسی کارآمد، تخصص و دانش فنی افراد باید در راستای تحقق اهداف سازمانی و دولتی قرار گیرد. در ایران، با وجود وجود نیروی انسانی متخصص، چالش‌هایی همچون عدم استفاده بهینه از این تخصص‌ها و عدم توازن میان تخصص و مسئولیت‌ها وجود دارد. این موضوع می‌تواند منجر به کاهش کارایی و اثربخشی بوروکراسی شود (هنرمندی چوکامی، ۲۰۲۳).

۲- تبعیت سیاسی

تبعیت سیاسی به وابستگی‌های سیاسی و جهت‌گیری‌های ایدئولوژیک در ساختار بوروکراسی اشاره دارد. در ایران، بوروکراسی تحت تأثیر سیاست‌های کلان نظام جمهوری اسلامی قرار دارد و این امر می‌تواند بر تصمیم‌گیری‌ها و عملکرد اداری تأثیرگذار باشد.

وابستگی به نهادهای سیاسی ممکن است منجر به ایجاد چالش‌هایی در زمینه استقلال و بی‌طرفی بوروکراسی شود (هنرمندی چوکامی، ۲۰۲۳).

۳- تعامل میان قدرت تخصصی و تبعیت سیاسی

تحلیل تعامل میان قدرت تخصصی و تبعیت سیاسی در بوروکراسی ایران، اهمیت زیادی دارد. در شرایطی که تبعیت سیاسی بر قدرت تخصصی غلبه پیدا کند، ممکن است تصمیم‌گیری‌ها تحت تأثیر فشارهای سیاسی قرار گیرد و این امر می‌تواند به ناکارآمدی بوروکراسی منجر شود. برعکس، اگر قدرت تخصصی بر تبعیت سیاسی پیشی گیرد، می‌توان انتظار داشت که بوروکراسی به سمت کارایی و اثربخشی بیشتر حرکت کند (هنرمندی چوکامی، ۲۰۲۳).

بوروکراسی به معنای سازماندهی و مدیریت مبتنی بر قوانین و رویه‌های رسمی است. نظریه‌پردازانی مانند ماکس وبر، بوروکراسی را به عنوان یک مدل کارآمد برای مدیریت سازمان‌ها معرفی کرده‌اند. با این حال، در عمل، بوروکراسی ممکن است با مشکلاتی مواجه شود که کارایی آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

معضلات بوروکراسی در ایران

سلسله مراتب سختگیرانه: یکی از معضلات اصلی، وجود سلسله مراتب پیچیده و سختگیرانه است که مانع از تصمیم‌گیری سریع و مؤثر می‌شود.

عدم انعطاف‌پذیری: بوروکراسی در ایران معمولاً به دلیل رویه‌های رسمی و قوانین سختگیرانه، از انعطاف‌پذیری کافی برخوردار نیست و این موضوع می‌تواند به کندی در پاسخگویی به نیازهای جامعه منجر شود.

فساد اداری: معضلات بوروکراسی همچنین شامل فساد اداری و سوءاستفاده از قدرت است که می‌تواند به کاهش اعتماد عمومی و ناکارآمدی در ارائه خدمات منجر شود. کاهش انگیزه کارکنان: محیط کار بوروکراتیک ممکن است باعث کاهش انگیزه و خلاقیت

کارکنان شود که این خود بر کیفیت خدمات ارائه‌شده تأثیر منفی می‌گذارد (شاهرخی، ۲۰۲۳).

مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها، تحت تأثیر بوروکراسی و چالش‌های مرتبط با آن قرار دارد.

مشکلات بوروکراسی در مدیریت منابع انسانی

سلسله‌مراتب سخت: وجود سلسله‌مراتب پیچیده و سخت باعث می‌شود که تصمیم‌گیری‌ها زمان‌بر و دشوار شوند.

عدم انعطاف‌پذیری: بوروکراسی ممکن است مانع از پاسخگویی سریع به تغییرات نیازهای کارکنان و محیط کار شود.

کاهش انگیزه کارکنان: رویه‌های اداری پیچیده ممکن است موجب کاهش انگیزه و رضایت شغلی کارکنان گردد (باقری میبدی، ۱۴۰۲).

کنترل فساد اداری نیازمند ایجاد سازوکارهای مؤثر در بوروکراسی است. این شامل شفافیت در فرآیندها، نظارت و حسابرسی مستمر، و تقویت فرهنگ پاسخگویی در سازمان‌های دولتی می‌شود. مقاله به بررسی راهکارهایی برای تقویت این ابعاد در بوروکراسی ایران می‌پردازد. این ادبیات به تبیین چالش‌ها و راهکارهای موجود در راستای بهبود عملکرد بوروکراسی دولتی و کنترل فساد اداری کمک می‌کند و زمینه‌ای برای پژوهش‌های آینده فراهم می‌آورد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۹).

دلالت‌های بوروکراسی در نظام حکمرانی

نظام حکمرانی در ایران، تحت تأثیر بوروکراسی اداری و اصول عقلانیت اسلامی قرار دارد. بررسی دلالت‌های بوروکراسی در این نظام می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف آن کمک کند. به عنوان مثال، تطابق بین اصول بوروکراسی و ارزش‌های اسلامی می‌تواند منجر به افزایش اعتماد عمومی و کارایی در ارائه خدمات شود (رحیمی خورزوقی و مؤید صفاری، ۲۰۲۳).

پیشینه پژوهش

با توجه به جدید بودن موضوع پژوهش و برگرفته از تفکر داخلی، منابع خارجی مورد قبولی برای آن موجود نیست اما با نگاهی به مقالات کار شده در این چند سال موارد زیر جهت آشنایی بیشتر ارائه می‌گردد.

بسیاری از پژوهش‌های داخلی بر تحلیل مفاهیم دینی در حکمرانی متمرکز بوده‌اند. این مطالعات نشان داده‌اند که مردم‌سالاری دینی می‌تواند به عنوان یک مدل حکمرانی تلفیقی، نیازهای جوامع اسلامی را برآورده کند.

مطالعه‌ای از فرهنگ (۱۳۹۸) به بررسی «مردم‌سالاری دینی: تحلیلی انتقادی از مفاهیم و اصول آن» پرداخته است. در این مطالعه، مفهوم مردم‌سالاری دینی از منظر فلسفی و سیاسی تحلیل شده است. نویسنده بر این نکته تأکید دارد که مردم‌سالاری دینی نه تنها به آزادی‌های فردی و اجتماعی توجه دارد، بلکه باید در چارچوب ارزش‌های دینی و اسلامی تبیین شود و این تحقیق نشان داد که مردم‌سالاری دینی به عنوان یک ایده‌ئولوژی ترکیبی، می‌تواند موازنه‌ای میان نظارت دینی و مشارکت مردم ایجاد کند (فرهنگ، ۱۳۹۸).

مطالعه‌ای از تشکریان جهرمی (۲۰۲۴) با عنوان الگوی توازن دیوان‌سالاری و مردم‌سالاری سازمانی مبتنی بر تحلیل مضمون نهج البلاغه: سیمای سازمان‌های متعالی در تمدن نوین اسلامی) به بررسی تعادل بین دیوان‌سالاری و مردم‌سالاری می‌پردازد و به این نتیجه می‌رسد که دیوان‌سالاری به عنوان ابزاری برای ساختاردهی و نظم در سازمان‌هاست و مردم‌سالاری به عنوان روشی برای مشارکت و تصمیم‌گیری جمعی می‌باشد. مطالعه به این نتیجه می‌رسد که برای دستیابی به سازمان‌های متعالی در تمدن نوین اسلامی، لازم است که مدیران به توازن بین دیوان‌سالاری و مردم‌سالاری توجه ویژه‌ای داشته باشند. این توازن می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان و افزایش رضایت کارکنان منجر شود

(تشکریان جهرمی، ۲۰۲۴).

مطالعه‌ای از (حاکمی و امانی، ۲۰۱۷) با عنوان "سازمان‌های مردم نهاد امتداد خط مردم‌سالاری دینی در برابر بروکراسی ناشی از استبداد" به بررسی تعادل بین دیوان‌سالاری و مردم‌سالاری می‌پردازد. نتایج نشان داد که سمن‌ها به عنوان نهادهایی که صدای مردم را به مسئولان می‌رسانند، نقش مهمی در تقویت دموکراسی و مشارکت فعال شهروندان دارند. این سازمان‌ها می‌توانند به عنوان واسطه‌هایی بین مردم و دولت عمل کرده و از بروز فساد و سوءاستفاده‌های بروکراتیک جلوگیری کنند. همچنین، سمن‌ها می‌توانند به شفافیت و پاسخگویی در نظام‌های دولتی کمک کرده و به بهبود ساختارهای اجتماعی و سیاسی یاری رسانند (حاکمی و امانی، ۲۰۱۷).

مالکی (۱۴۰۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان «حکمرانی از منظر عقلانیت مدرن و نسبت آن با جمهوری اسلامی ایران» پرداختند. این مطالعه به بررسی الگوهای حکمرانی مبتنی بر تعمیق ارزش‌های مردم‌سالاری و تطبیق آن‌ها با نظام جمهوری اسلامی ایران پرداختند. نویسنده تأکید می‌کند که الگوهای حکمرانی باید مبتنی بر عقلانیت مدرن باشند و در عین حال با ارزش‌های دینی سازگار شوند.

زعفرانی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای تحت عنوان «دیوان‌سالاری و کارکردهای آن در سازمان‌های دولتی» (۱۳۹۷) که به تحلیل جایگاه دیوان‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته و تأکید دارد که دیوان‌سالاری نیازمند شفافیت و رعایت قوانین برای کارآمدی بیشتر است. در این تحقیق، بروکراسی به عنوان یک سیستم اداری کارآمد معرفی می‌شود که در صورت هم‌راستایی با اصول دینی و اخلاقی، می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان‌ها کمک کند.

ترکی و علیپور (۱۴۰۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان (حاکمیت علم و شایسته‌سالاری در افق ۱۴۱۴ ایران:

مورد مطالعه مردم‌سالاری و مشارکت مردم)، به بررسی نقش حاکمیت علم و شایسته‌سالاری در تحقق مردم‌سالاری و افزایش مشارکت مردمی در افق ایران ۱۴۱۴ پرداخته و به این نتیجه رسید که ترویج شایسته‌سالاری و بهره‌گیری از دانش می‌تواند به تقویت مردم‌سالاری و افزایش مشارکت مردمی در فرآیندهای تصمیم‌گیری منجر شود.

خوش باور (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان "نقد و بررسی دو دیدگاه دموکراسی غربی و مردم‌سالاری دینی از نگاه روشنفکران ایرانی" به نقد و بررسی دو دیدگاه دموکراسی غربی و مردم‌سالاری دینی از منظر روشنفکران ایرانی پرداخته است و نقاط قوت و ضعف هر کدام را تحلیل نمود. در این مطالعه مردم‌سالاری دینی با توجه به بستر فرهنگی و دینی ایران، می‌تواند مدلی مناسب برای حکمرانی باشد که ارزش‌های دینی و مشارکت مردمی را توأمان در نظر می‌گیرد (خوش باور، ۱۴۰۰).

پرچمی و جلالی (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان "مردم‌سالاری دینی، مشروعیت حکمرانی و طبقه متوسط در ایران" به بررسی رابطه بین مردم‌سالاری دینی، مشروعیت حکمرانی و نقش طبقه متوسط در ایران پرداختند. نتایج نشان داد طبقه متوسط با حمایت از ارزش‌های مردم‌سالاری دینی، می‌تواند به تقویت مشروعیت حکمرانی و توسعه سیاسی در ایران کمک کنند (پرچمی و جلالی، ۱۴۰۰).

(رقیمی و همکاران، ۲۰۲۲) به بررسی فرهنگ بیگانگی شغلی در سیستم بوروکراسی و اداری ایران پرداخته و تلاش کرده تا نظریه‌ای مبتنی بر داده‌ها (Grounded Theory) برای تحلیل این پدیده ارائه دهند. بیگانگی شغلی به وضعیت احساس جدایی یا عدم تعلق فرد نسبت به کار خود اشاره دارد و می‌تواند تأثیرات منفی بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. (رقیمی و همکاران، ۲۰۲۲)

(قائمی نیک، ۲۰۲۴) در مطالعه‌ای با عنوان "جهاد سازندگی در کشاکش با قفس آهنین بوروکراسی مدرن در ایران به بررسی تعامل و تضاد میان جهاد سازندگی و بوروکراسی مدرن در ایران" پرداخته است. جهاد سازندگی به عنوان یک نهاد اجتماعی و توسعه‌ای، با چالش‌های متعددی در مواجهه با بوروکراسی رسمی و ساختارهای اداری روبرو است. اصطلاح "قفس آهنین" که به وسیله ماکس وبر مطرح شده، به محدودیت‌ها و قواعد سخت‌گیرانه‌ای اشاره دارد که ممکن است نوآوری و خلاقیت را در سازمان‌های دولتی محدود کند (قائمی نیک، ۲۰۲۴).

روش کار

روش پژوهش این مطالعه مرور نظام‌مندی از نوع مطالعات ثانویه و توصیفی است. مرور نظام‌مند مرور دسته مهمی از مقالات هستند که به دلیل اهمیت و جامعیت، از خوانندگان بسیار و اعتبار و جایگاهی خاص برخوردارند. هدف از نگارش این نوع مقالات، پاسخ به یک سؤال یا حل یک مشکل می‌باشد؛ به این مفهوم که مطرح شدن یک سؤال در ذهن محققین و یا بروز یک مشکل در تصمیم‌گیری‌های بالینی، منجر به مرور مقالات مرتبط و ترکیب نتایج آنها می‌گردد که حاصل آن، پاسخگویی به سؤال مطرح شده یا یافتن راه حلی برای مشکل مربوطه می‌باشد. (امینی، ۱۳۹۰). مطالعه حاضر به بررسی ارزش‌ها و شایستگی‌های فرهنگی در نظام مردم‌سالاری دینی می‌پردازد و جهت تضمین کیفیت محتوایی تحقیق، فقط مقالات چاپ شده در مجلات و کنفرانس‌های بین‌المللی معتبر، در بازه زمانی ۱۵ ساله، که مسائل و الگوهای مدیریت اسلامی و مدل بوروکراسی وبر را بررسی کرده‌اند، دارای اهمیت می‌باشند که از پایگاه‌های اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، سیویلیکا، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، نشریه پژوهش‌های مدیریت اسلامی، Scopus Google Scholar، استخراج گردیدند. جهت جستجو از دو زبان

فارسی و انگلیسی استفاده شد. در منابع فارسی از کلمات کلیدی از قبیل: مدیریت دولتی در اسلام، مدیریت اسلامی، "دموکراسی"، "حکمرانی دینی"، "حکومت اسلامی"، "بوروکراسی ویر"، "شایستگی در حکومت داری" و "ارزش‌ها در حکومت‌داری" استفاده شده بود و از کلمات کلیدی زیر هم در منابع لاتین استفاده شده بود.

Public management in Islam, Islamic management, "Democracy", "Religious Governance", "Islamic Governance", "Weber Bureaucracy", "Competency in Governance", "Values in Governance".

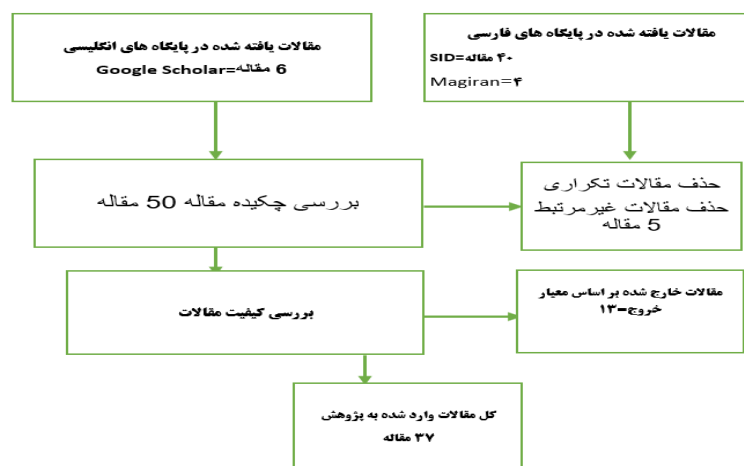
انجام پژوهش در ایران معیار اصلی برای انتخاب مقالات و ورود به مطالعه بود. پس از ارزیابی کیفیت مقالات، ۳۷ مقاله واجد شرایط شناخته و به مطالعه وارد شدند.

کلمات کلیدی توسط دو متخصص در حوزه مدیریت تعیین و جستجوی عبارات در پایگاه‌های اطلاعاتی توسط دو پژوهشگر مستقل صورت گرفت. جهت تعیین تناسب مقاله‌ها با موضوع تحقیق، ابتدا عنوان و سپس چکیده مقالات مورد بررسی قرار گرفتند و پس از تایید مقاله از لحاظ مکان اجرا، سال انجام و موضوع، جهت بررسی بیشتر تمام متن مقاله‌ها توسط محقق مطالعه شد.

استخراج داده‌ها: جهت استخراج داده‌ها از فرم استخراج داده‌ها که شامل بخش‌هایی از جمله مشخصات نویسندگان و سال انتشار، هدف مطالعه، نوع پژوهش، اندازه نمونه و روش جمع‌آوری اطلاعات و نتایج بود، استفاده گردید. پس از تکمیل این فرم نتایج به دست آمده از بررسی مقالات تجزیه و تحلیل، جمع‌بندی و نهایتاً گزارش گردید.

بر این اساس پس از جست و جوی عبارات تعریف شده، در پایگاه‌های استنادی مورد نظر، مجموعاً، ۵۰ عنوان مقاله مرتبط با ارزش‌ها و شایستگی‌های فرهنگی

در نظام مردم‌سالاری دینی یافت شد. در ضوابط تأیید مقالات، مقالات مربوط به حوزه مردم‌سالاری دینی، مدیریت اسلامی، بوروکراسی، بوروکراسی ویر، مدیریت دولتی اسلامی، ارزش‌ها، شایستگی‌ها و ... حتی با کمترین میزان ارتباط، تأیید شدند و در فرآیند غربالگری باقی ماندند. همچنین در ضوابط حذف، مقالاتی که کاملاً بی‌ارتباط با حوزه مردم‌سالاری دینی، بوروکراسی، مدیریت دولتی اسلامی بودند، حذف شدند. پس از مطالعه عنوان مجلات، عنوان مقالات، کلیدواژه‌ها و در صورت لزوم، چکیده مقالات، و پس از اعمال ضوابط تأیید و حذف مربوط به مقالات نامرتبط، مشخص شد که تعدادی از این مقالات موضوعاتی کاملاً متفاوت با موضوع پژوهش دارند. از مجموع ۵۰ مقاله، ۵ مقاله غیرمرتبط با موضوع پژوهش حذف شدند و تعداد ۴۵ مقاله باقی ماندند و فایل کامل و تمام متن این مقالات از اینترنت بارگیری شد. در مرحله دوم، مقالاتی که به طور مشترک، شامل موضوعات مدیریتی در اسلام و ارزش‌ها و شایستگی‌ها در نظام مردم‌سالاری دینی، بوروکراسی بودند، تأیید شدند و مقالاتی که فقط شامل یکی از موضوع‌های مدیریتی یا اسلامی به طور جداگانه بودند، حذف شدند. پس از مطالعه عنوان، چکیده، کلید واژه‌ها، یافته‌ها و نتیجه‌گیری مقالات و نگاه کلی به بخش‌های مختلف آنها و با در نظر گرفتن ضوابط تأیید و حذف مربوط به گام دوم، از ۴۵ مقاله باقیمانده، ۸ مقاله دیگر حذف شد و تعداد ۳۷ مقاله باقی ماند. با توجه به محدودیت زمانی و اینکه این پژوهش به صورت فردی انجام شده است، مقالات انتخابی و ارزیابی کیفیت آنها توسط اساتید راهنما و مشاور تأیید شد و جهت اطمینان از کیفیت و اعتبار مقالات، سعی شد که فقط از مقالات معتبر چاپ شده در نشریه‌ها و فصل‌نامه‌ها استفاده شود. به این ترتیب ۳۷ پژوهش واجد شرایط شناخته و به مطالعه حاضر وارد شدند.



۱- نمودار شاخه‌ای (فلوچارت) جستجوی مقالات

بنابراین به قضاوت داوران بستگی دارد. در این مطالعه از نظر ۱۵ نفر از خبرگان استفاده گردید. برای اطمینان از اینکه مهم‌ترین و صحیح‌ترین محتوا انتخاب شده است، نسبت روایی محتوا (CVR) مورد استفاده قرار گرفتند. CVR که توسط لاوشه (۱۹۷۵) طراحی شده، با استفاده از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون محاسبه می‌شود. این کارشناسان سوالات را بر اساس طیف سه گزینه‌ای لیکرت «ضروری»، «مفید ولی غیرضروری» و «غیر ضروری» طبقه‌بندی می‌کنند. نسبت روایی محتوایی (CVR) قابل قبول معمولاً بستگی به تعداد متخصصان ارزیابی‌کننده دارد و مقدار آن در بازه‌ای از ۱- تا ۱ قرار دارد. مقدار مثبت CVR نشان‌دهنده این است که سوالات به‌طور کلی ضروری هستند. مقدار CVR ممکن است بسته به زمینه تحقیق و تعداد متخصصان متفاوت باشد. CVR قابل قبول، با توجه به تعداد نظر متخصصان ۰.۵ در نظر گرفته شد. در این مطالعه سوالات با امتیاز بالای ۰.۵ مورد قبول واقع شدند.

یافته‌ها

از میان مقالات مورد بررسی ۳۷ مقاله (۱۰۰ درصد) در مجلات داخلی به چاپ رسیده بودند. ۶ مقاله مروری و شناسایی نقاط ضعف و قوت (۱۶ درصد) و مابقی مقالات، مطالعات اصیل پژوهشی بودند. از میان مقالات پژوهشی، ۱۰ مطالعه (۲۷ درصد) به روش توصیفی و ۴

اعتبار و ارزیابی یافته‌ها: برای ارزیابی یافته‌های تحقیق در پژوهش، اعتبار و عینیت مطالعات انجام شده از اهمیت بالایی برخوردار است. این موضوع شامل مطالعات کیفی و مرور سیستماتیک نیز می‌شود. در مطالعات مرور سیستماتیک، جستجوی جامع می‌تواند به شناسایی تعداد زیادی از مطالعات مرتبط منجر شود. با این حال، به دلیل اینکه تمام این مطالعات از کیفیت مطلوب برخوردار نیستند، ضروری است که منابع قبل از بررسی با استفاده از معیارهای ورود و خروج تعیین شده ارزیابی شوند و تنها مطالعاتی که کیفیت لازم را دارند باید مورد تحلیل و بررسی قرار گیرند. در این پژوهش، از چک‌لیستی شامل معیارهای مختلف برای ارزیابی کیفیت مطالعات اولیه استفاده شده است. هدف از امتیازدهی به این مطالعه به صورت جداگانه، افزایش اعتبار مطالعه با ابزار مناسب چک لیست و حذف مطالعات با کیفیت پایین از فرآیند پژوهش است. روایی محتوایی، که یکی از انواع اعتبار ابزار پرسشنامه است، به بررسی اجزای تشکیل‌دهنده یک ابزار اندازه‌گیری می‌پردازد. اعتبار محتوایی، به سوال‌های آن بستگی دارد و اگر سوالات معرف ویژگی‌هایی باشند که محقق قصد اندازه‌گیری آن‌ها را دارد، آزمون دارای اعتبار محتوا خواهد بود. اعتبار محتوایی یک آزمون معمولاً توسط متخصصان در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود و

مقاله به روش گزند (۱۱ درصد) ۴ مقاله به روش تحلیل مضمون (۱۱ درصد) ۶ مطالعه به روش تحلیل محتوا (۲۴ درصد) ۷ مطالعه به روش فراترکیب (۲۱.۵ درصد) انجام شده بودند. نتایج حاصل از استخراج یافته‌های مقالات، نشان دهنده ۲۰ مفهوم اصلی شامل "۱- قدرت و تبعیت ۲- آسیب‌شناسی بوروکراسی ۳- مدیریت بوروکراسی ۴- چالش‌ها و معضلات بوروکراسی ۵- نقد و بررسی مبانی بوروکراسی ۶- مشکلات مدیریت منابع انسانی ۷- کنترل فساد اداری ۸- کارایی و اثربخشی ۹- توازن میان تخصص و مسئولیت ۱۰- تأثیرات فرهنگی و اجتماعی ۱۱- نوآوری و تغییر ۱۲- پاسخگویی و شفافیت ۱۳- حاکمیت خوب ۱۴- توسعه پایدار ۱۵- مدیریت تغییر ۱۶- نظام‌مند بودن ۱۷- فرهنگ بیگانگی ۱۸- شغلی ۱۹- دولت رانتی ۲۰- ایدئولوژی سیاسی ۲۰- مردم‌سالاری دینی" می‌باشد.

یافته‌های مطالعات صورت گرفته پیرامون ارزش‌ها و شایستگی‌های فرهنگی در نظام مردم‌سالاری دینی

ردیف	مقاله	مجله داخلی یا خارجی	نویسنده	روش مطالعه	نتیجه
۱	آسیب‌شناسی بوروکراسی اداری سازمان آموزش و پرورش ایران	پژوهشی داخلی دانشگاه سمنان	علیرضا سوسرانی و همکاران	روش تحلیل مضمون	کاهش اثربخشی نظام آموزش و پرورش ناهمگونی قوانین و مقررات، افت کیفیت عملکرد آموزشی، افزایش مدرک‌گرایی است.
۲	قدرت تخصصی یا تبعیت سیاسی در بوروکراسی دولتی ایران	پژوهشی داخلی طباطبائی، تهران	آیدا هنرمندی چوکامی	تحلیل مضمون استقرایی	نتایج پژوهش نشان می‌دهد؛ بوروکراسی دولتی ایران در چارچوب بوروکراسی وبر و مدل سالا، از لحاظ قدرت تخصصی، گرایش بیشتری به مدل سالا دارد و تبعیت سیاسی نسبت به قدرت تخصصی در اولویت قرار می‌گیرد.
۳	بررسی مدیریت بوروکراسی سازمان‌های دولتی ایران براساس مطالعه فراترکیب	تهران پژوهشی داخلی	سیدمحمدعلی فقیه	فرا ترکیب	همه ی ابعاد و عوامل شناسایی شده در مدیریت بوروکراسی سازمان‌های دولتی ایران تاثیرگذار جدی و مستقیمی دارد. و مدلی جامعی از مدیریت بوروکراسی در سازمان‌های دولتی ایران ارائه دهد.
۴	معضلات بروکراسی در سیستم دولتی ایران	آذربایجان غربی، پژوهشی کاربردی	سید علی شاه‌رخی	تعیین نقاط ضعف و قوت	بوروکراسی برای اجرای صحیح و اثرگذاری مثبت، نیاز به هماهنگی همه‌جانبه کارکردهای بوروکراسی با کشور مورد نظر را دارد. در نتیجه اگر بوروکراسی با توجه به سیستم دولتی یک کشور، بهینه‌سازی شود تأثیرات بیشتر و بهتری در پیشبرد اهداف آن خواهد داشت.
۵	نقد و بررسی مبانی و اصول بوروکراسی با تأکید بر چارچوب عقلانیت	مقاله علمی پژوهشی دانشکدگان پردیس	احسان رحیمی خورزوقی و سعید مؤید صفاری	روش تحلیلی فلسفی	نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مبانی و اصول بوروکراسی می‌توانند با چارچوب عقلانیت اسلامی هم‌راستا شوند و به بهبود کارایی و شفافیت در نظام حکمرانی کمک کنند. همچنین، این تحقیق

ردیف	مقاله	مجله داخلی یا خارجی	نویسنده	روش مطالعه	نتیجه
	اسلامی و دلالت‌های آن در نظام حکمرانی	فارابی دانشگاه تهران			بر اهمیت سازگاری بین ساختار بوروکراتیک و ارزش‌های اسلامی تأکید دارد و دلالت‌های آن را برای ارتقاء حکمرانی مؤثر و عادلانه بررسی می‌کند.
۶	مشکلات بوروکراسی در مدیریت منابع انسانی در کشور و راهکارهای آن	دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران	باقری میبدی، مهدی	روش ترکیبی متوالی کیفی روش گردآوری، مشاهده اسناد	یکی از حوزه‌هایی که در خصوص بوروکراسی چالش برانگیز است حوزه مدیریت منابع انسانی است که مسائل و مشکلات بسیاری را در این حوزه ایجاد نموده است که این پژوهش به بررسی آن پرداخته است و در مجموع می‌توان گفت که سازمان می‌تواند با انجام راه‌حل‌های عنوان شده در این نوشتار، به عملکرد بهتری از بوروکراسی در مدیریت منابع انسانی سازمان دست یابد.
۷	تبیین الگوی بوروکراسی سازمان‌های دولتی ایران با تأکید بر کنترل فساد اداری		علی صادقی و همکاران	روش پژوهش داده بنیاد ساختاریافته	شیافیت، رسمی سازی، فرهنگ سازمانی اخلاق محور، ارزیابی و کنترل سازمانی، مدیریت منابع انسانی، رهبری، کارگروهی و مدیریت ذی‌نفعان عواملی هستند که سازمانهای دولتی کشور برای کنترل فساد اداری، در ساختارهای خود باید مورد مداخله قرار دهند و رعایت نمایند.
۸	رویکردهای نظری در مطالعه بوروکراسی دولتی و ارائه مدلی برای بررسی آن	مدلی مفهومی برای مطالعه تجربی	محمد هدایتی	مروری انتقادی	در این منطق نهادی چند متغیر برجسته می‌شوند: آرایش قدرت و ویژگی‌های ساختار سیاسی، الگوی استحصال منابع و نظام روابط اقتصادی، نوع رابطه دولت و جامعه و در نهایت مسئله قدرت و عاملیت نخبگان. هرکدام از این متغیرها و ابعاد مختلف آنها، با ارجاع به برخی موارد تجربی توضیح داده می‌شوند و دلالت‌های آنها برای بوروکراسی‌های دولتی معرفی می‌شوند.
۹	Toward a Grounded Theory of the Culture of Occupational Alienation in Iranian Bureaucracy-Administrative System		Azam Raghimi@al	گرندد	نتایج نشان می‌دهد که چندین عامل در فرهنگ بیگانگی شغلی در زمینه سیستم بوروکراتیک-اداری نقش دارند و شناسایی آنها در سازمان‌های بخش اداری امکان توسعه تدابیر پیشگیرانه برای جلوگیری از بیگانگی شغلی را فراهم می‌کند. نتایج نشان داد که فرهنگ بیگانگی شغلی در زمینه سیستم بوروکراتیک-اداری شامل عوامل علی از جمله بیگانگی است.

ردیف	مقاله	مجله داخلی یا خارجی	نویسنده	روش مطالعه	نتیجه
۱۰	بررسی انتقادی مؤلفه‌های سبک زندگی کارمندی در سازمان‌های دولتی بوروکراتیک ایران		سید ابراهیم رئوف موسوی ۱ عبدالحمید بیات	مروری	نتایج تحقیق در این مقاله نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سبک زندگی کارمندی در سازمان‌های دولتی بوروکراتیک ایران تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی و ساختاری قرار دارند و این عوامل می‌توانند به ایجاد رفتارهای غیرمؤثر و کاهش انگیزه کارکنان منجر شوند. همچنین، این بررسی انتقادی به شناسایی نقاط ضعف و فرصت‌های بهبود در سبک زندگی کارمندان و ارتقاء کارایی سازمان‌های دولتی می‌پردازد.
۱۱	جهاد سازندگی در کشاکش با قفس آهنین بروکراسی مدرن در ایران		محمدرضا قائمی نیک	نظریه داده بنیاد	نتایج تحقیق در این مقاله نشان می‌دهد که جهاد سازندگی در ایران با چالش‌های جدی ناشی از بوروکراسی مدرن مواجه است که به محدودیت‌های اجرایی و کاهش انعطاف‌پذیری در پاسخ به نیازهای جامعه منجر می‌شود. همچنین، این تحقیق بر ضرورت بازنگری در ساختارهای بوروکراتیک و ایجاد راهکارهایی برای تسهیل فعالیت‌های جهاد سازندگی تأکید دارد.
۱۲	رشد بوروکراسیدر ایران بعد از انقلاب	دانشگاه اصفهان	آسیه کبیری نیک		با این وجود براساس یافته‌های رساله وجود دولت رانتی به عنوان عاملی تقویت کننده و تسهیل کننده در جهت رشد بوروکراسی در ایران عمل نموده است.
۱۳	تأثیر ایدئولوژی سیاسی بر کارآمدی دولت با نقش واسطه‌ای کیفیت بوروکراسی		ثریا فرج‌زاده	هدف کاربردی است که به شیوه توصیفی پیمایشی نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای	یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که ایدئولوژی سیاسی بر کارآمدی دولت تأثیر منفی دارد و ایدئولوژی سیاسی بر کیفیت بوروکراسی تأثیر مثبت می‌گذارد و کیفیت بوروکراسی بر کارآمدی دولت تأثیر منفی دارد. همچنین، کیفیت بوروکراسی در رابطه بین ایدئولوژی سیاسی و کارآمدی دولت نقش واسطه‌ای دارد.
۱۴	مدیریت اسلامی و ضرورت توجه به آن در نظام اسلامی	فصلنامه اسلام و مدیریت‌های پژوهشی	ایتاله علامه مصباح	تحلیلی	تربیت اخلاقی و تعهد مدیران می‌تواند زمینه ساز دلسوزی، اخلاص، امانتداری و وجدانکاری را در مدیران فراهم کند. مدیران صالح در نگرش و طراحی برنامه‌ها به گونه‌ای عمل می‌کنند که با رعایت مسائل فقهی و اخلاقی سعادت جامعه را تأمین کنند. برای شناسایی مسائل مدیریتی باید تلاش شود و از شیوه‌های تحلیلی بهره برد.

ردیف	مقاله	مجله داخلی یا خارجی	نویسنده	روش مطالعه	نتیجه
۱۵	شایسته سالاری و راهبردهای آن در رویکرد اسلامی	فصلنامه اسلام و مدیریت‌های پژوهشی	محمدرضا رحیمی	روش توصیفی - تحلیلی	این مطالعه بر این نکته تأکید دارد که مهم‌ترین عامل برای تحقق و نهادینه‌سازی شایسته‌سالاری، بررسی و نقد باورها و ارزش‌های نادرست است و سپس جایگزینی ارزش‌ها و باورهای اسلامی به جای آنها. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که برای شکل‌گیری و تثبیت شایسته‌سالاری، حکومت اسلامی باید در سطح راهبردی به تحقق و تثبیت ارزش‌ها و باورهای اسلامی به عنوان یک خط‌مشی اساسی توجه کند. همچنین، در سطح راهبرد سازمانی، نیاز به برنامه‌ریزی مناسب و دقیق نیروی انسانی دارد و در سطح راهبرد مدیریتی، باید ارزش‌های اسلامی مرتبط با کار، مسئولیت، حق و نحوه استفاده از منابع را سرلوحه رفتار خود قرار دهد.
۱۶	تبیین اصول و مبانی مدیریت اسلامی	کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی	امین خوش بیان سروستانی، مهرو ماهر	مروری	در مدیریت اسلام برخلاف مدیریت در غرب، مدیر می‌کوشد تا با تعیین اهدافی فراتر از اهداف زمینی و مادی و با استفاده از نوع ارتباط اسلامی که بر پایه اخلاق ثابت، در برابر اخلاق انتفاعی یعنی اخلاقی که متناسب با زمان و مکان و منافع اشخاص تغییر می‌کند، به اهداف موردنظر دست یابد. اما در این راه مدیر خود به عنوان الگویی معرفی می‌گردد که مجهز به سلاح علم و متخلق به ارزش‌های دینی همچون رعایت انصاف، علم، عدالت، عاقبت اندیشی و... می‌باشد.
۱۷	مدیریت اسلامی براساس اعجاز مدیریتی سوره کهف	دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد	غلامرضا بهرامی فرد	توصیفی - تحلیلی	قرآن کتاب مدیریت منطقه سخن گفتن از خصایص مدیران کیفیت عملکرد مدیر ملاک سنجش مدیریت جدیت همراه با مدارا و مهربانی دوری از وعده و وعید دادن حفظ جهت در تصمیم‌گیری‌ها در مدیریت پرهیز از فخر فروشی در مدیریت توأمان بودن قدرت تنبیه و قدرت پاداش در مدیریت اسلامی مدیریت زمان از اصول مدیران موفق اصل تفویض اختیارات در مدیریت اشتن بیش توحیدی از صفات مدیران اسلامی می‌باشد
۱۸	بررسی تأثیر دوگانه تعهد به ارزش‌های اسلامی و عناصر ارزیابی عملکرد بر اثربخشی فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان	فصلنامه علمی مطالعات دین	امید مهدیه	از لحاظ هدف، کاربردی از لحاظ روش از نوع تحقیقات توصیفی	افرادی مسئولیت فرایند ارزیابی عملکرد را عهده‌دار شوند که به ارزش‌های اسلامی مرتبط با این فرایند (از قبیل عدالت امانت داری خلوص نیت مسئولیت‌پذیری و نظایر آن) تعهد داشته باشند

ردیف	مقاله	مجله داخلی یا خارجی	نویسنده	روش مطالعه	نتیجه
				(پیمایشی)	
۱۹	مبانی نظام اداری از منظر آموزه‌های اسلامی	فصلنامه علمی مطالعات دین	علی آقا پیروز	تحلیلی استنباطی	در این تحقیق اندازه و میزان دخالت دولت (حداکثری یا حداقلی)، جایگاه ساختار و مدیران و ماهیت مناسب اداری، ماهیت انسان، جایگاه مردم، جایگاه بهره‌وری، اهمیت هر یک از فرایندها و خروجی‌ها، جایگاه کنترل فرایندها و خروجی‌ها تمرکز و عدم تمرکز در نظام اداری تا حدودی مشخص می‌شود.
۲۰	الگوی شغل از دید اسلام	فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی	سمانه اصغری جهرمی	تحلیل محتوایی کیفی	هدف این پژوهش شناسایی و استخراج الگوی شغل از دید اسلام است در این راستا از روش تحلیل محتوایی استفاده شده و منابع دینی مورد واکاوی قرار گرفته‌اند الگوی پیشنهادی دارای ۳ شاخص و سه گروه شامل رویکرد اسلام به شغل وظایف متقابل مدیران و کارکنان و در نهایت پیامدهای شغل است
۲۱	تبیین ارتباط میان گزاره‌های اسلام و گزاره‌های مدیریت	فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی	کمیل رودی	اکتشافی تحلیلی	در این مقاله تلاش شده است با دیدگاهی نو، پنجرهای جدید به موضوع رابطه اسلام و مدیریت گشوده شود. در این دیدگاه، گزاره‌های دین و علم، از لحاظ کشفی و اعتباری بودن بررسی شده است و پس از آن به چگونگی ارتباط آنها می‌پردازد. نتیجه این دیدگاه آن است که مدیریت اسلامی، مدیریتی مبتنی بر حقیقت (گزاره‌های کشفی اسلام) و در چارچوب شریعت (گزاره‌های اعتباری اسلام) است
۲۲	تبیین ابعاد منزلت کارکنان مبتنی بر دیدگاه‌های مقام معظم رهبری (حفظه‌الله)	فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی	سید عبدالله صالح نژاد امرئی	کیفی تحلیل مضمون	از نتایج این تحقیق می‌توان برای ارتقای منزلت کارکنان و دستیابی به عزت نفس آنان استفاده کرد.
۲۳	تبیین مضمون‌های تعالی اخلاق سازمانی در پرتو نهج‌البلاغه	نشریه علمی مدیریت اسلامی	علی اصغر پورعزت	آمیخته	با توجه به سوال پژوهش، مضمون‌های کلی تعالی اخلاق سازمانی در پرتو نهج‌البلاغه دقت در انتخاب، گزینش و انتصاب افراد، توجه به ارتباط اخلاقی، توجه به ایجاد شرائط و محیط اخلاقی، نظارت، کنترل و رفع مشکلات اخلاقی است.
۲۴	طراحی الگوی انگیزش کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی (ع)	نشریه علمی مدیریت اسلامی	رقیه ستوده	تحقیقات اکتشافی	نتایج نشان دهنده این است که الگوی محتوایی انگیزش منابع انسانی براساس سیره امام علی علیه‌السلام شامل ۲۳ شاخص، نه مؤلفه و سه بعد (نیازهای معنوی، نیازهای روانشناختی و نیازهای طبیعی) و همچنین

ردیف	مقاله	مجله داخلی یا خارجی	نویسنده	روش مطالعه	نتیجه
					الگوی فرایندی انگیزش منابع انسانی براساس سیره ایشان شامل ابعاد شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، مقوله محوری، راهبردها و پیامد طراحی شد. انتظار می‌رود یافته‌های این تحقیق در زمینه ایجاد انگیزش در کارکنان، راه‌گشای مدیران در جوامع اسلامی باشد.
۲۵	تبیین چارچوبی برای پاسخگویی نظام اداری؛ نگاهی به نامه ۵۳ نهج‌البلاغه	نشریه اسلام پژوهش‌های مدیریتی	عبداله توکلی	تحلیلی توصیفی	یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد چارچوب کلان پاسخ‌گویی نظام اداری افزون بر چستی سه جز، چرایی، چگونگی و مرجع پاسخ‌گویی را در بر می‌گیرد روشن است. که میان این چارچوبها، فنون و روش‌های پاسخ‌گویی تفاوت جدی وجود دارد.
۲۶	صلاحیت‌های لازم برای مدیران به منظور تصدی پستهای مدیریتی در نظام اسلامی با تأکید بر آیات و روایات	نشریه اسلام پژوهش‌های مدیریتی	جواد آقا محمدی	توصیفی تحلیلی	یافته‌های تحقیق حاضر در زمینه کسب شایستگی‌ها و شاخصه‌های لازم برای مدیران در نظام اسلامی، که مستخرج از متون معتبر و اسناد ارزشمندی همچون قرآن کریم و نهج‌البلاغه بوده، عبارت است از: ایمان به قادر مللق، داشتن تربیت اخلاقی و ایمانی، شرح یا سعه صدر، مسئولیت‌پذیری، اهتمام به ارشاد در مسیر سعادت، محبت رحیمانه، قانونمندی و پرهیز از خودمحوری و قانون‌گریزی، عدالت محوری و ظلم‌ستیزی، حسن شهرت، داشتن بصیرت و دوراندیشی، تخصص، اعتدال و میانه‌روی و رعایت انضباط اقتصادی ست.
۲۷	بررسی شاخص‌های شایستگی مدیران از نگاه امام علی (ع)	نشریه اسلام پژوهش‌های مدیریتی	صفی‌اله صفایی	تحلیل محتوا	نتایج تحقیق با استفاده از تحمیل محتوا بیانگر آن است که در بعد (شایستگی‌های ارزشی - اخلاقی) از دیدگاه امیرالمؤمنین، بر ایمان، تقوا، اخلاق، بصیرت، امانت‌داری، شرح صدر، فروتنی، حسن خلق، بردباری، گذشت، رازداری، وفای به عهد؛ و در فراز شایستگی‌های «سازمانی - اجتماعی - فنی» بر شایستگی، داشتن عدالت، انتقادپذیری، مشورت کردن، ساده‌زیستی، حسن شهرت، التزام به سنت‌ها، مصلحت‌اندیشی، اکرام ارباب رجوع، وقت‌شناسی، انصاف در پاداش و تنبیه، و قاطعیت در عمل تأکید می‌شود.

ردیف	مقاله	مجله داخلی یا خارجی	نویسنده	روش مطالعه	نتیجه
۲۸	شناسایی ویژگی‌های کارگزاران با استعداد از منظر امام علی (ع) با تأکید بر ویژگی‌های مالک اشتر	نشریه اسلام پژوهش‌های مدیریتی	مسلم باقری	تحلیل محتوا	هدف از نگارش این مقاله شناسایی ویژگی‌های کارگزاران با استعداد از دیدگاه حضرت علی علیه السلام و پاسخ به این سوال است که یک کارگزار با استعداد از نظر حضرت علی علیه السلام چه ویژگی‌هایی دارد در این راستا با توجه به اینکه مالک اشتر یکی از برجسته‌ترین افراد نظام حکومتی حضرت امیر علیه السلام بوده است پژوهشگران تمرکز خود را بر ویژگی‌های وی از دیدگاه امام به عنوان یک کارگزار با استعداد و برجسته قرار داده‌اند و با استفاده از روش تحلیل محتوایی کیفی به سه بعد اصلی شامل ویژگی‌های فردی سازمانی و اجتماعی و ۱۱ شاخص ذیل به عنوان ویژگی‌های یک کارگزار با استعداد دست یافته‌اند. قاطعیت، شجاعت، ولایت‌مداری، بصیرت، تقوای الهی، استقامت در راه حق، خیرخواهی برای حکومت و سازمان، عملکرد عالی، قابل اعتماد بودن، اصلاح‌گری و خیرخواهی برای مردم
۲۹	بررسی جایگاه شایسته سالاری در اسلام و تحلیل الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام	نشریه اسلام پژوهش‌های مدیریتی	محمد فارسی	مروری	اهمیت بسیار بالای شایستگی در اسلام تا آنجاست که قرآن کریم حکومت و ریاست را تنها مستحق صالحان و شایستگان می‌داند پیامبر اسلام سلام الله انتصاب افراد ناشایست را خیانت به اسلام و جامعه اسلامی بیان می‌دارند مبنای شایسته سالاری در اسلام و الگوهای ارائه شده در این تحقیقات سعادت جامعه و انسان‌ها را در یک جامعه مدنی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی دنبال می‌کند.
۳۰	بررسی شاخص‌های حکمرانی خوب و حکمرانی شایسته از منظر نهج‌البلاغه	نشریه حکمرانی متعالی	هادی نهادی	مروری	نتایج تحقیق در این مطالعه نشان می‌دهد که نهج‌البلاغه به‌عنوان یک منبع غنی از آموزه‌های حکمرانی، شاخص‌های حکمرانی خوب و شایسته را با تأکید بر اصولی چون عدالت، شفافیت، پاسخگویی و مشارکت مردم معرفی می‌کند. این اصول می‌توانند به عنوان مبنای مستحکم برای توسعه حکمرانی در جوامع معاصر مورد استفاده قرار گیرند.
۳۱	شاخص‌های انتخاب کارگزاران در جامعه اسلامی از منظر امام علی (ع)	نشریه حکمرانی متعالی	محمدرضا اخی	توصیفی تحلیلی	نتایج تحقیق در این مطالعه نشان می‌دهد که امام علی (ع) در انتخاب کارگزاران، بر اصولی چون تقوا، شایستگی، دانش و تجربه تأکید دارد و معتقد است که کارگزاران باید به مسئولیت‌های خود با صداقت و عدالت عمل کنند. این اصول می‌توانند به عنوان

ردیف	مقاله	مجله داخلی یا خارجی	نویسنده	روش مطالعه	نتیجه
					راهنمایی برای بهبود فرآیند انتخاب و مدیریت کارگزاران در جوامع اسلامی مورد استفاده قرار گیرند.
۳۲	الگوی حکومت مردم‌سالاری دینی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (دامت برکاته)	فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی	سیده سادات سدیدپور	نظریه داده بنیاد	براساس نتایج پژوهش، برقراری حکومت مردم‌سالاری دینی به اجرایی کردن الزامات بویژه ولایت فقیه و قانون اساسی و محتویاتی همچون اجرای اسلام و چارچوب‌های الهی و حکومت بر مبنای ارزشها و از بین رفتن دیکتاتوری نیاز خواهد داشت. تداوم چنین حکومتی نیز به مقومات و منهیاتی استوار است که از جمله آنها می‌توان به بصیرت و امکان نقد و اعتراض به عنوان قوام دهنده و ثروت اندوزی و سوء استفاده از قدرت به عنوان از بین برنده اشاره کرد.
۳۳	معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی (ع) در نهج البلاغه	فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت	محمدرضا نورمحمدی	توصیفی مروری	در این مقاله با مطالعه خطبه‌ها نامه‌ها کلمات قصار و وصیت‌نامه امام علی علیه السلام معیارهایی از شایستگی مدیران استخراج می‌شود از جمله این معیارها می‌توان به داشتن عدالت علم و آگاهی حسن تدبیر آشنایی با فنون برنامه‌ریزی قاطعیت رفتی و مدارا نشاط و شادابی شرح صدر و قانونمندی داشتن روحیه مشورت و رایزنی سخنوری و قدرت تفهیم جاذبه و دافعه صحیح فرمانبرداری از مافوق اعتدال و میانه‌روی اشاره کرد.
۳۴	سنتز پژوهی ابعاد شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی	نشریه نوآوری‌های مدیریت آموزشی	لیدا شش پری	سنتز پژوهی	از نتایج پژوهش حاضر قابل استنباط است که شایستگی مدیران تحت تأثیر عوامل متعددی مانند ابعاد اعتقادی-ارزشی، فردی، مدیریتی و حرف‌های (شغلی) قرار دارد.
۳۵	کمال مردم‌سالاری دینی: در اندیشه رهبران انقلاب اسلامی: رویکرد تمدنی	فصلنامه علمی مطالعات بنیادین تمدن نوین اسلامی	سید ابراهیم سرپرست سادات	اسنادی	نتایج تحقیق در این مقاله نشان می‌دهد که کمال مردم‌سالاری دینی در اندیشه رهبران انقلاب اسلامی، بر مبنای اصولی چون مشارکت فعال مردم، عدالت اجتماعی و حفظ هویت دینی و فرهنگی تأکید دارد. این رویکرد تمدنی به دنبال ایجاد جامعه‌ای متعادل و پایدار است که در آن ارزش‌های اسلامی و حقوق بشر به‌طور همزمان رعایت شوند.
۳۶	نگاه به جایگاه مردم‌سالاری دینی و حکومت اسلامی	فصلنامه علمی تخصصی انجمن فقه سیاسی	علیرضا احمدی	توصیفی تحلیلی	در این مقاله تلاش بر آن است تا با استفاده از متون مقدس اسلامی شواهد تاریخی و به کارگیری شیوه‌های پژوهشی تاریخی به بررسی جایگاه مردم‌سالاری دینی به عنوان رویکردی از نظام حکومت اسلامی پرداخته شود.

ردیف	مقاله	مجله داخلی یا خارجی	نویسنده	روش مطالعه	نتیجه
۳۷	پیشران‌های مردم‌سالاری در جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۱	فصلنامه آینده‌پژوهی ایران	حبیب عسکری پور	تحلیل روند-کیفی	عواملی چون گسترش کنشگری شبکه‌های اجتماعی مجازی، کاهش اقتدار حکومت در زمینه انحصار اطلاعات، پاسخگوتر شدن دولت به مردم به واسطه‌ی کاهش درآمدهای نفتی و گسترش طبقه‌ی متوسط جدید، از جمله پیشران‌های تثبیت مردم‌سالاری در دهه‌ی پنجم انقلاب خواهد بود.

بحث

در این مطالعه به تفصیل ۲۰ مفهوم اصلی مرتبط با بوروکراسی دولتی ایران بررسی شده است. این مفاهیم شامل جنبه‌های مختلفی از جمله شفافیت، پاسخگویی، کارایی، فساد، و تعاملات بین‌سازمانی هستند که هر یک به نوعی بر عملکرد بوروکراسی تأثیر می‌گذارند. بررسی این مفاهیم به ما کمک می‌کند تا درک عمیق‌تری از چالش‌ها و فرصت‌های موجود در ساختار بوروکراتیک کشور به دست آوریم و راهکارهای مؤثری برای بهبود آن ارائه دهیم. علاوه بر این، شناسایی فرصت‌ها مانند استفاده از فناوری‌های نوین یا تقویت مشارکت عمومی می‌تواند به بهبود عملکرد بوروکراسی و افزایش رضایت شهروندان منجر شود.

۱- قدرت و تبعیت:

قدرت تخصصی به مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های فنی کارکنان بوروکراسی اشاره دارد که براساس تجربه، آموزش و تخصص شکل می‌گیرد و به آن‌ها امکان می‌دهد تصمیمات مؤثری اتخاذ کرده و فرآیندهای مدیریتی را بهبود بخشند. عوامل مؤثر بر قدرت تخصصی شامل تحصیلات، تجربه کاری و مهارت‌های فنی است که تأثیرات آن شامل افزایش کیفیت تصمیم‌گیری و توانایی نوآوری در ایجاد راه‌حل‌های جدید می‌شود.

تبعیت سیاسی:

تبعیت سیاسی به وابستگی بوروکرات‌ها از دستورات مقامات سیاسی اشاره دارد و نشان می‌دهد که آن‌ها ممکن است تحت تأثیر سیاست‌ها و اولویت‌های سیاسی قرار گیرند تا براساس تخصص خود عمل کنند. عوامل مؤثر بر این تبعیت شامل سلسله مراتب سازمانی، فشارهای سیاسی و فرهنگ سازمانی است که می‌تواند به کاهش استقلال بوروکرات‌ها و تأثیر منفی بر کیفیت خدمات عمومی منجر شود. تعامل بین قدرت تخصصی و تبعیت سیاسی به‌طور قابل توجهی بر عملکرد بوروکراسی دولتی تأثیر می‌گذارد و نتایج متفاوتی در فرآیندهای تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری ایجاد می‌کند.

۲- آسیب‌شناسی بوروکراسی:

مشکلات اداری به موانع و ناکارآمدی‌هایی در سازمان‌های آموزشی و نهادهای دولتی اشاره دارد که شامل فرآیندهای پیچیده، عدم شفافیت و مدیریت ضعیف است. عدم انعطاف‌پذیری بوروکراسی، ناشی از سختی در تغییر رویه‌ها، مقاومت در برابر نوآوری و فرهنگ سازمانی بسته است. همچنین، کمبود تخصص به عدم وجود مهارت‌ها و دانش لازم در میان کارکنان مربوط می‌شود که ناشی از آموزش ناکافی، جذب نیروی کار غیرمتخصص و عدم فرصت‌های توسعه حرفه‌ای است. این عوامل در مجموع، بر عملکرد بوروکراسی تأثیر منفی می‌گذارند و نیاز به تجدید نظر و اصلاحات را ایجاب می‌کنند.

۳- مدیریت بوراگرایی: تأثیر فرهنگ سازمانی و

سیاست‌های دولتی بر عملکرد

برای نظارت و هدایت فعالیت‌ها استفاده می‌شود. دو عامل کلیدی تأثیرگذار بر عملکرد بوروگرایی شامل فرهنگ سازمانی و سیاست‌های دولتی است؛ فرهنگ سازمانی با تعیین ارزش‌ها و رفتارها، نحوه تعامل و تصمیم‌گیری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در حالی که سیاست‌های دولتی، شامل قوانین و مقررات، تأثیر مستقیم بر عملکرد بوروگرایی دارند و می‌توانند به تخصیص منابع، استخدام و آموزش کارکنان مرتبط باشند.

۴- چالش‌ها و معضلات بوروگرایی:

سلسله مراتب سختگیرانه به ساختار سازمانی اشاره دارد که در آن تصمیم‌گیری‌ها به شدت تحت تأثیر سلسله‌مراتب مدیریتی قرار دارند و می‌تواند منجر به مشکلاتی چون تأخیر در تصمیم‌گیری، کاهش انعطاف‌پذیری و عدم نوآوری شود. فساد اداری، که به سوءاستفاده از قدرت و منابع عمومی برای منافع شخصی مربوط می‌شود، می‌تواند به کاهش اعتماد عمومی، ناکارآمدی در تخصیص منابع و کاهش انگیزه کارکنان منجر گردد. در محیط‌های بوروکراتیک، عدم خلاقیت و احساس بی‌اهمیتی در کارکنان ممکن است به کاهش کیفیت کار آن‌ها منجر شود. این چالش‌ها نیاز به بازنگری در ساختارهای بوروکراتیک و ایجاد محیطی را که تشویق به نوآوری، شفافیت و اعتماد کند، نشان می‌دهد.

۵- نقد و بررسی مبانی بوروگرایی:

عقلانیت اسلامی به مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها اشاره دارد که در متون اسلامی وجود دارد و می‌تواند به بهبود کارایی بوروگرایی کمک کند. این اصول شامل عدالت، که به معنای توزیع عادلانه منابع و خدمات است و می‌تواند اعتماد عمومی را افزایش دهد و شفافیت، که به وضوح و قابل دسترسی بودن اطلاعات مربوط می‌شود و می‌تواند فساد را کاهش دهد، است. همچنین، دلالت‌ها

در نظام حکمرانی به تطابق اصول بوروگرایی با ارزش‌های اسلامی مانند انصاف و صداقت اشاره دارد و می‌تواند به ایجاد نظام حکمرانی کارآمدتر و تأثیر بر سیاست‌گذاری‌های عمومی کمک کند. این مفاهیم به بهبود عملکرد بوروگرایی و افزایش کارایی آن در تحقق اهداف اجتماعی و اقتصادی کمک می‌کنند.

۶- مشکلات مدیریت منابع انسانی:

سلسله مراتب سخت و عدم انعطاف‌پذیری به ساختارهای سازمانی اشاره دارد که در آن تصمیم‌گیری‌ها به شدت تحت تأثیر سلسله‌مراتب مدیریتی قرار دارند و می‌تواند منجر به مشکلاتی چون عدم پاسخگویی به نیازهای کارکنان و کاهش رضایت شغلی شود. همچنین، سازمان‌ها ممکن است در مواجهه با تغییرات محیطی توانایی لازم برای تطبیق سریع را نداشته باشند، که این امر مانع از نوآوری می‌شود. برای مقابله با این مشکلات، می‌توان از راهکارهایی مانند ساده‌سازی فرآیندها برای افزایش سرعت پاسخگویی و افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها استفاده کرد. این اقدامات می‌توانند به بهبود مدیریت منابع انسانی و ایجاد محیط کاری مثبت و پویاتر کمک کنند.

۷- کنترل فساد اداری

کنترل فساد اداری به مجموعه اقداماتی اشاره دارد که هدف آن کاهش و پیشگیری از سوءاستفاده‌های مالی و اخلاقی در سازمان‌های دولتی است. دو اصل کلیدی در این زمینه شامل شفافیت و کارایی است.

- شفافیت به معنای قابل مشاهده بودن فرآیندها و تصمیمات سازمانی است که به افزایش اعتماد عمومی و کاهش احتمال بروز فساد کمک می‌کند.

- کارایی به معنای استفاده بهینه از منابع و انجام وظایف به شکل مؤثر و سریع است که می‌تواند به کاهش فرصت‌های فساد منجر شود. تأکید بر این دو اصل نه تنها به کاهش فساد کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان‌های دولتی و افزایش

به عدم ثبات در نظام آموزشی منجر شود، که این خود بر کیفیت آموزش و یادگیری تأثیر منفی می‌گذارد. معلمان و دانش‌آموزان ممکن است نتوانند به طور مؤثر با تغییرات سازگار شوند.

۹- توازن میان تخصص و مسئولیت:

توازن میان تخصص و مسئولیت به معنای ایجاد تعادل مناسب بین وظایف فنی و اداری در سازمان است و اهمیت زیادی در مدیریت منابع انسانی و بهینه‌سازی عملکرد دارد. تخصص به مهارت‌ها و دانش فنی کارکنان اشاره دارد که به افزایش کیفیت کار و بهبود فرآیندها کمک می‌کند. از سوی دیگر، مسئولیت شامل وظایف و نقش‌های هر فرد است که باعث ایجاد تعهد نسبت به نتایج کار می‌شود. توازن مناسب میان این دو عامل می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک کند و احتمال موفقیت را افزایش دهد. اگر این توازن برقرار نباشد، ممکن است کارکنان تحت فشار قرار گیرند و نتوانند به خوبی از عهده مسئولیت‌های خود برآیند. همچنین، این توازن می‌تواند به توسعه مهارت‌های جدید کمک کند و در نهایت به افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها منجر شود.

۱۰- تأثیرات فرهنگی و اجتماعی:

فرهنگ سازمانی به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، رفتارها و عادات مشترک در یک سازمان اشاره دارد که بر نحوه کارکرد آن تأثیر می‌گذارد. این فرهنگ می‌تواند تأثیرات قابل توجهی بر عملکرد بوروکراسی داشته باشد. - تأثیر ارزش‌ها: ارزش‌هایی مانند صداقت و همکاری می‌توانند بر رفتار کارکنان و تصمیم‌گیری‌های سازمان تأثیر بگذارند و احتمال بروز فساد را کاهش دهند. - تأثیر رفتارها: نحوه تعامل کارکنان با یکدیگر و مراجعان می‌تواند بر کیفیت خدمات و کارایی سازمان تأثیرگذار باشد و فرهنگ مثبت می‌تواند انگیزه و رضایت شغلی را افزایش دهد. تأثیرات سیاسی و اجتماعی نیز بر عملکرد بوروکراسی

رضایت شهروندان منجر شود و به عنوان پایه‌های اصلی در ایجاد یک سیستم مدیریتی سالم و پاسخگو عمل کند.

۸- کارایی و اثربخشی:

کارایی به توانایی یک سازمان در انجام وظایف با حداقل منابع اشاره دارد و شامل زمان، نیروی انسانی، پول و مواد اولیه است. عوامل مؤثر بر کارایی شامل بهینه‌سازی فرآیندها، آموزش و توسعه کارکنان و استفاده از فناوری‌های جدید هستند.

اثربخشی به میزان دستیابی به اهداف سازمانی مربوط می‌شود و بیشتر بر نتایج و خروجی‌ها تمرکز دارد. عوامل مؤثر بر اثربخشی شامل وضوح اهداف، برنامه‌ریزی مناسب و نظارت و ارزیابی مداوم هستند. رابطه بین کارایی و اثربخشی نشان می‌دهد که یک سازمان باید هر دو جنبه را داشته باشد تا به بهترین نحو ممکن به اهداف خود دست یابد. توازن بین این دو مفهوم برای موفقیت سازمان ضروری است، زیرا کارایی بدون دستیابی به اهداف نمی‌تواند موفقیت محسوب شود.

کاهش اثربخشی نظام آموزش و پرورش: ناشی از ناهمگونی قوانین و مقررات و افت کیفیت عملکرد آموزشی.

کاهش اثربخشی نظام آموزش و پرورش به معنای عدم توانایی این نظام در تحقق اهداف آموزشی و تربیتی خود است که می‌تواند پیامدهای منفی زیادی بر روی دانش‌آموزان و جامعه داشته باشد. این کاهش اثربخشی معمولاً ناشی از چندین عامل کلیدی است که در متن شما به دو عامل اصلی اشاره شده است:

ناهمگونی قوانین و مقررات:

تعارض قوانین: وجود قوانین و مقررات متناقض یا غیرهمسو می‌تواند باعث سردرگمی در اجرای برنامه‌های آموزشی شود. این تعارضات ممکن است ناشی از تغییرات مکرر در سیاست‌های آموزشی یا عدم هماهنگی بین نهادهای مختلف باشد.

عدم ثبات: تغییرات مکرر در قوانین و مقررات می‌تواند

دهد و موجب رضایت بیشتر شهروندان از خدمات دولتی شود.

۱۲- پاسخگویی و شفافیت:

پاسخگویی در بوروکراسی به معنای مسئولیت‌پذیری در قبال اقدامات و تصمیمات است که در مدیریت عمومی از اهمیت بالایی برخوردار است. سازمان‌های دولتی باید به مردم و ذی‌نفعان خود پاسخگو باشند و توانایی توضیح و دفاع از تصمیمات خود را داشته باشند، که شامل ارائه گزارش‌های مالی و توضیحات درباره سیاست‌ها می‌شود.

وجود سازوکارهای نظارتی و ارزیابی عملکرد، مانند بازرسی‌های داخلی و حسابرسی‌های مالی، برای تحقق پاسخگویی ضروری است و به شفاف‌سازی عملکرد بوروکراسی کمک می‌کند.

شفافیت به معنای قابل مشاهده بودن فرآیندها و اطلاعات برای عموم است و شامل دسترسی به اطلاعات، کاهش فساد و تقویت مشارکت شهروندان در فرآیندهای تصمیم‌گیری می‌شود. با افزایش شفافیت، احتمال بروز فساد کاهش یافته و اعتماد عمومی به سازمان‌های دولتی افزایش می‌یابد، همچنین به شهروندان این امکان را می‌دهد که با اطلاعات بیشتری درباره فعالیت‌های دولت آشنا شوند و نظرات و پیشنهادات خود را مطرح کنند.

۱۳- حاکمیت خوب شامل

اصول شفافیت، پاسخگویی، مشارکت و عدالت در اداره امور عمومی حاکمیت خوب به مجموعه‌ای از اصول و معیارها اشاره دارد که به بهبود کیفیت مدیریت و اداره امور عمومی در سازمان‌ها و دولت‌ها کمک می‌کند و شامل چهار اصل کلیدی است:

۱- شفافیت: به معنای قابل مشاهده بودن فرآیندها و اطلاعات است که به کاهش فساد و افزایش اعتماد عمومی کمک می‌کند.

۲- پاسخگویی: مسئولیت‌پذیری نهادهای دولتی در

تأثیرگذار است. تغییرات سیاسی مانند اصلاحات قانونی و نیازهای جامعه می‌توانند منجر به بازنگری در سیاست‌ها و خدمات ارائه شده شوند.

سبک زندگی کارمندی به مجموعه رفتارها و نگرش‌های کارکنان در محیط کار اشاره دارد که تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی و ساختاری قرار دارد. - عوامل فرهنگی شامل ارزش‌ها و آداب و رسوم است که بر تعاملات کارکنان تأثیر می‌گذارد.

- عوامل اجتماعی مانند شبکه‌های اجتماعی و وضعیت اقتصادی نیز می‌توانند بر نگرش و عملکرد کارکنان تأثیر بگذارند.

- عوامل ساختاری شامل نوع ساختار سازمان و فرآیندهای مدیریتی است که می‌تواند به شکل‌گیری سبک زندگی کارمندی کمک کند.

۱۱- نوآوری و تغییر:

نوآوری در بوروکراسی به معنای پذیرش و اجرای روش‌ها و فرآیندهای جدید برای بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی و اداری است و در دنیای امروز که نیاز به کارایی بیشتر احساس می‌شود، اهمیت ویژه‌ای دارد.

استفاده از فناوری‌های نوین، مانند نرم‌افزارهای مدیریت پروژه، می‌تواند به بهبود فرآیندهای اداری و افزایش دقت و کارایی کمک کند. همچنین، پذیرش روش‌های مدیریتی جدید، نظیر مدیریت چابک، به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا سریع‌تر به نیازهای متغیر پاسخ دهند.

نوآوری می‌تواند منجر به افزایش کارایی و بهینه‌سازی منابع شود، که این امر به کاهش اتلاف منابع و افزایش بهره‌وری کمک می‌کند. همچنین، ایجاد یک محیط کاری مثبت و خدمات بهتر برای مراجعان می‌تواند رضایت کارکنان و مراجعان را افزایش دهد. نوآوری در بوروکراسی نه تنها به بهبود عملکرد داخلی سازمان‌ها کمک می‌کند، بلکه می‌تواند اعتماد عمومی را افزایش

قبال تصمیمات و اقدامات خود است که موجب افزایش اعتماد عمومی و بهبود کیفیت خدمات می‌شود.

۳- مشارکت: دخالت فعال شهروندان در فرآیندهای تصمیم‌گیری است که به اتخاذ تصمیمات بهتر و تقویت دموکراسی کمک می‌کند.

۴- عدالت: توزیع عادلانه منابع و خدمات در جامعه که موجب افزایش رضایت اجتماعی و کاهش نابرابری‌ها می‌شود.

رعایت این چهار اصل می‌تواند به ایجاد یک نظام مدیریتی مؤثر و پاسخگو منجر شود و حقوق و نیازهای شهروندان را به خوبی مورد توجه قرار دهد. علاوه بر این، سازگاری بین ساختار بوروکراتیک و ارزش‌های اسلامی می‌تواند به بهبود کارایی و شفافیت در نظام حکمرانی کمک کند و اعتماد عمومی به نهادهای دولتی را افزایش دهد.

۱۴- توسعه پایدار

توسعه پایدار به معنای تأمین نیازهای کنونی بشر بدون آسیب به توانایی نسل‌های آینده برای تأمین نیازهای خود است و به دنبال ایجاد توازن میان رشد اقتصادی، حفاظت از محیط زیست و عدالت اجتماعی می‌باشد.

این مفهوم شامل سه بعد اصلی است:

۱- بعد اقتصادی: به رشد اقتصادی و ایجاد فرصت‌های شغلی اشاره دارد و باید منابع اقتصادی به طور مؤثر و عادلانه مدیریت شوند. رشد اقتصادی باید زمینه‌ساز توسعه در آینده نیز باشد و شامل سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نوین و زیرساخت‌ها است.

۲- بعد اجتماعی: به عدالت اجتماعی و تضمین حقوق بشر مربوط می‌شود و باید شامل مشارکت فعال همه اقشار جامعه باشد. این بعد به توزیع عادلانه منابع و فرصت‌ها، کاهش فقر و تأمین دسترسی به خدمات اساسی مانند آموزش و بهداشت اشاره دارد.

۳- بعد محیط زیستی: به حفاظت از محیط زیست و منابع طبیعی مربوط است و توسعه پایدار باید به گونه‌ای

باشد که به محیط زیست آسیب نرساند و منابع طبیعی را حفظ کند. این شامل استفاده پایدار از منابع، کاهش آلودگی و حفظ تنوع زیستی می‌شود. توسعه پایدار یک رویکرد جامع است که نیازهای کنونی را برآورده می‌کند و به آینده نسل‌های بعدی توجه دارد. این مفهوم نیازمند همکاری و مشارکت همه ذینفعان از جمله دولت‌ها، بخش خصوصی و جامعه مدنی است تا به یک توسعه پایدار و متوازن دست یابد.

۱۵- مدیریت تغییر

مدیریت تغییر به فرآیند برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت بر تغییرات در سازمان‌ها اشاره دارد و هدف آن اطمینان از مؤثر و کارآمد بودن تغییرات و تأثیرات مثبت آنها بر عملکرد سازمان است.

این فرآیند شامل مراحل کلیدی زیر است:

۱- شناسایی نیاز به تغییر: شناسایی نیاز به تغییرات ناشی از عوامل داخلی یا خارجی است که به سازمان کمک می‌کند تا برنامه‌های مناسبی برای بهبود تدوین کند.

۲- برنامه‌ریزی تغییر: سازمان باید یک برنامه جامع شامل تعیین اهداف، منابع، زمان‌بندی و مراحل اجرایی تدوین کند تا مقاومت در برابر تغییر کاهش یابد و احتمال موفقیت افزایش یابد.

۳- اجرای تغییر: این مرحله شامل عملیاتی کردن برنامه‌هاست و نیاز به هماهنگی و همکاری تمامی اعضای سازمان دارد. آموزش و حمایت کارکنان برای تطبیق با تغییرات جدید نیز در این مرحله ضروری است.

۴- ارزیابی و نظارت: پس از اجرای تغییر، سازمان باید نتایج را ارزیابی کرده و بررسی کند که آیا اهداف محقق شده‌اند یا خیر. این مرحله شامل جمع‌آوری بازخورد و تحلیل داده‌ها است.

۵- مدیریت مقاومت: تغییرات ممکن است با مقاومت‌هایی از سوی کارکنان مواجه شوند. مدیریت این مقاومت شامل درک نگرانی‌ها و ایجاد انگیزه برای

پذیرش تغییرات است.

مدیریت تغییر یک فرآیند پیچیده است که نیازمند برنامه‌ریزی دقیق، ارتباط مؤثر و مشارکت فعال تمامی اعضای سازمان برای دستیابی به موفقیت است.

۱۶- نظام‌مند بودن

نظام‌مند بودن به وجود ساختارهای مشخص و فرآیندهای منظم در بوروکراسی اشاره دارد و بر اهمیت سازماندهی و نظم در فعالیت‌های اداری و مدیریتی تأکید می‌کند.

این مفهوم شامل دو جنبه کلیدی است:

۱- ساختارهای مشخص: وجود یک ساختار سازمانی واضح، نقش‌ها، مسئولیت‌ها و سلسله‌مراتب را تعیین می‌کند. این ساختار به کاهش سردرگمی و افزایش کارایی کمک کرده و وظایف را به وضوح تعریف می‌کند.

۲- فرآیندهای منظم: این فرآیندها به مجموعه‌ای از مراحل و رویه‌های استاندارد اشاره دارند که برای انجام وظایف دنبال می‌شوند. مستند سازی و بهبود مستمر این فرآیندها به انجام مؤثرتر و با کیفیت‌تر کارها و تسهیل نظارت و ارزیابی عملکرد کمک می‌کند.

نظام‌مند بودن در بوروکراسی به ایجاد یک محیط کاری منظم و کارآمد کمک کرده و برای موفقیت هر سازمانی ضروری است.

۱۷- فرهنگ بیگانگی شغلی

بیگانگی شغلی به احساس جدایی یا عدم ارتباط عمیق کارکنان با شغل و سازمان خود اشاره دارد و در سیستم‌های بوروکراتیک-اداری به دلایل زیر ایجاد می‌شود:

۱- روندهای اداری سخت‌گیرانه: قوانین و رویه‌های پیچیده ممکن است باعث احساس قفس بودن در کارکنان و عدم توانایی در بروز خلاقیت شود.

۲- عدم ارتباط مؤثر: ارتباط ناکافی بین سطوح مدیریتی و کارکنان می‌تواند منجر به احساس بی‌اطلاعی و عدم

مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها شود.

۳- عدم انگیزش: عدم شناسایی و پاداش تلاش‌های کارکنان می‌تواند به کاهش انگیزه و احساس بیگانگی منجر شود.

۴- فرهنگ سازمانی منفی: فرهنگ بر پایه رقابت ناسالم و عدم اعتماد می‌تواند احساس تنهایی را در کارکنان تقویت کند.

۵- عدم تناسب بین ارزش‌ها و اهداف: وقتی ارزش‌ها و اهداف شخصی با اهداف سازمان همخوانی نداشته باشد، احتمال بیگانگی شغلی افزایش می‌یابد. شناسایی و مدیریت این عوامل می‌تواند به کاهش بیگانگی شغلی و بهبود رضایت و کارایی کارکنان در سیستم‌های بوروکراتیک-اداری کمک کند.

۱۸- دولت رانتي: تأثیر آن بر رشد بوروکراسی در ایران.

دولت رانتي به دولتی اطلاق می‌شود که بیشتر درآمد خود را از منابع خارجی و به‌طور خاص از رانت‌های طبیعی مانند نفت و گاز دریافت می‌کند. این نوع دولت به شکلی طراحی شده است که نیاز چندانی به مالیات یا تولید داخلی ندارد. یکی از پیامدهای عمده این نوع حکمرانی، بروز و رشد بوروکراسی در ایران است که به تبع آن تأثیرات مختلفی بر ساختار جامعه و اقتصاد دارد.

تأثیرات دولت رانتي بر بوروکراسی: دولت‌های رانتي به توزیع رانت بین طبقات اجتماعی تمایل دارند و بوروکراسی را به ابزاری برای افزایش ثبات سیاسی و مشروعیت اجتماعی تبدیل می‌کنند. وظیفه اصلی این دولت‌ها، توزیع رانت‌های حاصل از منابع طبیعی برای جلب همکاری و کنترل جامعه است. این نوع حکمرانی باعث افزایش استقلال دولت از جامعه می‌شود، زیرا وابستگی به مالیات‌ها وجود ندارد و این موضوع به تضعیف نهادهای دموکراتیک و اجتماعی و ایجاد فضایی

مناسب برای فساد و ناکارآمدی‌های بوروکراتیک منجر می‌شود. دولت‌های رانتی معمولاً در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی ناکارآمد هستند و این ناکارآمدی می‌تواند به ایجاد جامعه‌ای مصرفی و بیکاری منجر شود. همچنین، توزیع رانت بدون نظارت دقیق فساد گسترده‌ای را در بوروکراسی ایجاد می‌کند و نخبگان حاکم رانت‌ها را به تصاحب خود درمی‌آورند. این وضعیت در ایران به تضعیف نهادهای اجتماعی و سیاسی، فساد گسترده و ناکارآمدی اقتصادی منجر می‌شود و چالش‌های جدی برای توسعه پایدار و آینده‌نگر جامعه ایجاد می‌کند.

۱۹- ایدئولوژی سیاسی

تأثیرات منفی بر کارآمدی دولت و کیفیت بوروکراسی. تأثیر بر کارآمدی دولت: ایدئولوژی‌های سیاسی می‌توانند موجب عدم توازن در اولویت‌ها شوند و مسائل اقتصادی و اجتماعی را نادیده بگیرند. همچنین، ایدئولوژی‌های سخت می‌توانند مانع از تغییرات لازم در سیاست‌ها شوند.

۱- کیفیت بوروکراسی: ایدئولوژی‌های سیاسی می‌توانند به فساد و ناکارآمدی در ارائه خدمات منجر شوند و تضعیف نهادهای مستقل را به دنبال داشته باشند. ۲- فرآیندهای پیچیده: ایجاد نهادهای جدید و پیچیده به تأخیر در روند کارها و کاهش کیفیت خدمات عمومی می‌انجامد.

۳- عدم پاسخگویی: دولت‌ها ممکن است به نیازهای واقعی جامعه پاسخگو نباشند که این امر باعث افزایش بی‌اعتمادی به نهادهای بوروکراتیک می‌شود. این تأثیرات منفی منجر به زنجیره‌ای از مشکلات شامل افزایش فساد، کاهش کیفیت خدمات عمومی و عدم پاسخگویی دولت به نیازهای اجتماعی می‌شود. بنابراین، بررسی و تحلیل این تأثیرات می‌تواند راهگشای ایجاد تغییرات بنیادی در ساختار حکمرانی و بهبود کیفیت بوروکراسی باشد.

۲۰- مردم‌سالاری دینی: الزامات و مقومات آن:

مردم‌سالاری دینی به عنوان یک الگوی حکومتی،

ترکیبی از اصول مردم‌سالاری و ارزش‌های دینی است که در آن، قدرت به‌وسیله مردم و با توجه به معیارهای دینی و اسلامی توزیع می‌شود. این نوع مردم‌سالاری دینی به عنوان یک الگوی حکومتی، ترکیبی از اصول مردم‌سالاری و ارزش‌های دینی است که در آن قدرت به‌وسیله مردم و با توجه به معیارهای اسلامی توزیع می‌شود. برای پیاده‌سازی این الگو، الزامات زیر ضروری است:

۱- احترام به اراده مردم: صدای مردم باید شنیده شود و انتخاب‌های آنان مبنای تصمیم‌گیری‌ها باشد.

۲- وجود نهادهای دینی و مدنی: نهادهای مبتنی بر آموزه‌های دینی باید در فرآیندهای سیاسی و اجتماعی نقش آفرینی کنند.

۳- توسعه عدالت اجتماعی: توزیع عادلانه منابع و فرصت‌ها میان اقشار مختلف جامعه باید تأمین شود.

۴- مشارکت فعال مردم: مردم باید در تمامی سطوح حکومتی مشارکت داشته باشند تا حس مسؤولیت اجتماعی تقویت شود. علاوه بر این، مقوماتی نظیر شریعت به عنوان مبنای قانونی، توسعه فرهنگی و آموزشی، وجود نهادهای نظارتی و تحکیم وحدت و همبستگی نیز برای موفقیت مردم‌سالاری دینی ضروری هستند. با توجه به این الزامات و مقومات، می‌توان به برقراری حکومتی عادلانه و کارآمد که به خواست‌های اجتماعی پاسخگو باشد، کمک کرد.

نتیجه‌گیری

نتایج استخراج یافته‌های مقالات نشان‌دهنده ۲۰ مفهوم اصلی است که هر یک می‌تواند به درک بهتر و بهبود عملکرد بوروکراسی کمک کند. این مفاهیم شامل جنبه‌های مختلفی از قبیل قدرت و تبعیت، آسیب‌شناسی بوروکراسی، و مدیریت و چالش‌های آن هستند و بر پیچیدگی‌های ساختارهای اداری تأکید دارند. مسائل کلیدی مانند مدیریت منابع انسانی، کنترل فساد اداری و کارایی ضرورت وجود سازوکارهای مناسب برای بهبود

- وضعیت بوروکراسی را نمایان می‌سازد.
- مفاهیمی چون حاکمیت خوب، توسعه پایدار و مردم‌سالاری دینی نیز بر لزوم ایجاد نظامی مؤثر و عادلانه برای اداره جامعه تأکید دارند. در این راستا، نظام مردم‌سالاری دینی به‌عنوان الگویی منحصربه‌فرد در حکمرانی، اصول مدیریتی مدرن را با ارزش‌های دینی ترکیب کرده و پاسخی به ناکارآمدی‌های بوروکراسی سنتی ارائه می‌دهد.
- این پژوهش نشان می‌دهد که برای تحقق حکمرانی موفق، باید بین شایستگی‌های تخصصی، اخلاقی و دینی ارتباط نزدیکی برقرار شود. مدیران دولتی باید دارای ویژگی‌های اخلاقی مانند امانت‌داری و صداقت باشند و ارزش‌های کلیدی مانند عدالت و شفافیت باید تقویت شوند. برای بهبود کارآمدی سیستم بوروکراتیک در راستای مردم‌سالاری دینی، نیاز به تغییرات مدیریتی، تقویت شفافیت و نظارت مردمی و آموزش مدیران در زمینه‌های اخلاقی و دینی احساس می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهند که ترکیب اصول مدیریتی با ارزش‌های معنوی می‌تواند به توسعه یک الگوی حکمرانی پایدار و عادلانه کمک کند.
- مفاهیمی چون حاکمیت خوب، توسعه پایدار و مردم‌سالاری دینی نیز بر لزوم ایجاد نظامی مؤثر و عادلانه برای اداره جامعه تأکید دارند. در این راستا، نظام مردم‌سالاری دینی به‌عنوان الگویی منحصربه‌فرد در حکمرانی، اصول مدیریتی مدرن را با ارزش‌های دینی ترکیب کرده و پاسخی به ناکارآمدی‌های بوروکراسی سنتی ارائه می‌دهد.
- این پژوهش نشان می‌دهد که برای تحقق حکمرانی موفق، باید بین شایستگی‌های تخصصی، اخلاقی و دینی ارتباط نزدیکی برقرار شود. مدیران دولتی باید دارای ویژگی‌های اخلاقی مانند امانت‌داری و صداقت باشند و ارزش‌های کلیدی مانند عدالت و شفافیت باید تقویت شوند. برای بهبود کارآمدی سیستم بوروکراتیک در راستای مردم‌سالاری دینی، نیاز به تغییرات مدیریتی، تقویت شفافیت و نظارت مردمی و آموزش مدیران در زمینه‌های اخلاقی و دینی احساس می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهند که ترکیب اصول مدیریتی با ارزش‌های معنوی می‌تواند به توسعه یک الگوی حکمرانی پایدار و عادلانه کمک کند.

پیشنهادهای

- ۱- ایجاد نهادهای نظارتی مردمی: تأسیس نهادهای مستقل با مشارکت مردم برای نظارت بر تصمیمات دولتی و افزایش شفافیت.
- ۲- توسعه دولت الکترونیک: استفاده از پایگاه‌های داده شفاف و سامانه‌های آنلاین برای بهبود شفافیت و کاهش فساد.
- ۳- بازنگری در فرآیندهای استخدامی: انتخاب مدیران براساس شایستگی‌های تخصصی و ایجاد دوره‌های آموزشی اخلاقی.
- ۴- تقویت مشارکت مردمی: استفاده از نهادهای مردمی برای مشارکت در سیاست‌گذاری‌ها و نظارت بر عملکرد دولت.
- ۱- آقامحمدی، جواد (۲۰۱۶). صلاحیت‌های لازم برای مدیران به منظور تصدی پست‌های مدیریتی در نظام اسلامی با تأکید بر آیات و روایات. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی.
- ۲- احمدی، علیرضا (۲۰۲۳). نگاه به جایگاه مردم‌سالاری دینی و حکومت اسلامی، افق‌های نو در فقه سیاسی.
- ۳- اصغری جهرمی، سمانه، باقری، مسلم (۱۳۹۶). الگوی شغل از دید اسلام، مدیریت اسلامی.
- ۴- احاکمی، محمدامین؛ امانی، مصطفی (۱۳۹۶). «سازمان‌های مردم‌نهاد، امتداد خط مردم‌سالاری دینی در برابر بوروکراسی ناشی از استبداد» مجله حقوق بشر و

- شهروندی، سال دوم، بهار و تابستان ۱۳۹۶، شماره ۱ (پیاپی ۳).
- اخوی، چولکی، عرفان (۲۰۲۱). شاخص‌های انتخاب کارگزاران در جامعه اسلامی از منظر امام علی (ع). فصلنامه تخصصی حکمرانی متعالی.
- امینی، میترا (۱۳۹۰). مرور سیستماتیک (بررسی نظام‌مند مقالات). مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی با همکاری قطب علمی آموزش الکترونیکی پیشرفته و اداره آموزش مداوم.
- باقری میبیدی، مهدی (۱۴۰۲). مشکلات بوروکراسی در مدیریت منابع انسانی در کشور و راهکارهای آن. فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی- ISSN: 2783-3984.
- باقری، مسلم؛ مباشری، علی اصغر (۱۳۹۸). شناسایی ویژگی‌های کارگزاران با استعداد از منظر امام علی علیه‌السلام (با تأکید بر ویژگی‌های مالک اشتر). اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، پاییز و زمستان ۱۳۹۸ – شماره ۱۹، علمی-ترویجی (حوزه علمیه/ISC).
- بهرانی‌فرد، غلامرضا؛ فرجی، یوسف (۱۳۹۵). مدیریت اسلامی براساس اعجاز مدیریتی سوره کهف. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱.
- پرچمی، داود؛ جلالی، فاطمه (۱۴۰۰). مردم‌سالاری دینی، مشروعیت حکمرانی و طبقه متوسط در ایران. مقالات دومین همایش ملی حکمرانی اسلامی.
- عسکری‌پور، حبیب؛ کریمی مله، علی؛ توسلی رکن‌آبادی، مجید (۲۰۲۱). پیش‌ران‌های مردم‌سالاری در جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۱۰. آینده پژوهی ایران.
- پیروز، علی آقا (۱۴۰۱). مبانی نظام اداری از منظر آموزه‌های اسلامی. فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت. doi: 10.30471/im.2021.7712.1246
- حقیقت شهرستانی، مسعود؛ پورعزت، علی اصغر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ حمیدی، ناصر (۱۴۰۰).
- تبیین مضمون‌های تعالی اخلاق سازمانی در پرتو نهج‌البلاغه. مدیریت اسلامی.
- حاکمی، محمدامین؛ امانی، مصطفی (۱۳۹۶). «سازمان‌های مردم‌نهاد، امتداد خط مردم‌سالاری دینی در برابر بوروکراسی ناشی از استبداد». مجله حقوق بشر و شهروندی، سال دوم، بهار و تابستان، شماره ۱ (پیاپی ۳).
- خوش‌باور، داود (۲۰۲۱). نقد و بررسی دو دیدگاه دموکراسی غربی و مردم‌سالاری دینی از نگاه روشنفکران ایرانی. علوم سیاسی.
- خوش‌بیان سروستانی، امین؛ ماهر، مهر (۱۳۹۴). تبیین اصول و مبانی مدیریت اسلامی (بر مبنای الگوی فهم نظریات سیاسی توماس اسپریگنز). کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱. SID. <https://sid.ir/paper/853435/fa>
- رحیمی خورزوقی، احسان؛ مؤید صفاری، سعید (۲۰۲۳). نقد و بررسی مبانی و اصول بوروکراسی با تأکید بر چارچوب عقلانیت اسلامی و دلالت‌های آن در نظام حکمرانی. دوفصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت.
- رحیمی، محمدرضا (۲۰۱۱). شایسته‌سالاری و راهبردهای آن در رویکرد اسلامی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی.
- رودی، کمیل؛ امیری، علی نقی؛ برنجکار، رضا؛ پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۵). تبیین ارتباط میان گزاره‌های اسلام و گزاره‌های مدیریت، دوفصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت.
- مولوی، زینب؛ طهماسبی، رضا؛ دانایی‌فرد، حسن؛ حمیدی‌زاده، علی (۱۳۹۶). بوروکراسی هراسی؛ نگاه دوگانه شهروندان به خدمات عمومی، مدیریت دولتی.
- ستوده، رقیه؛ باقری، مسلم؛ جاجرمی‌زاده، محسن (۲۰۲۱). طراحی الگوی انگیزش کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی علیه‌السلام. مدیریت اسلامی.
- سدیدپور، سعیده سادات؛ سنجقی، محمد ابراهیم؛

- شیرازی، حسین (۲۰۱۵). الگوی حکومت مردم‌سالاری دینی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (دامت برکاته). مدیریت اسلامی.
- سرپرست سادات، سیدابراهیم (۲۰۲۱). کمال «مردم‌سالاری دینی» در اندیشه رهبران انقلاب اسلامی؛ رویکرد تمدنی، فصلنامه مطالعات بنیادین تمدن نوین اسلامی.
- شاه‌رخ، سیدعلی (۲۰۲۳). معضلات بروکراسی در سیستم دولتی ایران.
- شش‌پری، لیدا، مؤمنی‌مهموئی، حسین (۲۰۲۳). سنتز پژوهی ابعاد شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی، نوآوری‌های مدیریت آموزشی.
- صفایی، صفی‌اله؛ موسیوند، مریم؛ صفایی شکیب، علی (۱۳۹۷). بررسی شاخص‌های شایستگی مدیران از نگاه امام علی علیه السلام. نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال هفتم شماره ۲ (پیاپی ۱۷)، پاییز و زمستان (۱۳۹۷).
- عارف، هادی؛ مرادی شیرازی، سیدعباس (۲۰۱۷). شفاف‌سازی مفهوم «شایستگی» در مدیریت منابع انسانی با رویکرد تحلیل مفهومی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۵ (شماره ۲ (پیاپی ۱۸)).
- قایمی نیک، محمدرضا (۲۰۲۴). جهاد سازندگی در کشاکش با قفس آهنین بروکراسی مدرن در ایران، مدیریت اسلامی.
- صادقی، علی؛ منوچهری، عباس؛ نرگسیان، عباس؛ اسحاقی، حسین (۱۳۹۹). تبیین الگوی بروکراسی سازمان‌های دولتی ایران با تأکید بر کنترل فساد اداری، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی.
- صالح‌نژاد امرئی، سیدعبدالله؛ درویش، حسن؛ احمدی، سید علی‌اکبر؛ فروزنده، لطف‌الله (۱۳۹۷). تبیین ابعاد منزلت کارکنان مبتنی بر دیدگاه‌های مقام معظم رهبری (حفظه الله)، مدیریت اسلامی.
- توکلی (۲۰۱۶). تبیین چارچوبی برای پاسخ‌گویی نظام اداری، نگاهی به نامه ۵۳ «نهج البلاغه»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی.
- ترکی، هادی؛ علیپور، قاسم (۱۴۰۳). حاکمیت علم و شایسته‌سالاری در افق ایران (مورد مطالعه مردم). پژوهشنامه تاریخ، سیاست و رسانه.
- فقیه، سیدمحمدعلی (۲۰۲۲). بررسی مدیریت بروکراسی سازمان‌های دولتی ایران براساس مطالعه فرا ترکیب.
- فقیهی، ابوالحسن؛ دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۵). بروکراسی و توسعه در ایران (نگاه تاریخی - تطبیقی). تهران: نشر رسا.
- فرهنگ، علی اکبر (۱۳۹۸). در مقاله «مردم‌سالاری دینی: تحلیلی انتقادی از مفاهیم و اصول آن»
- فارسی، محمد؛ خدابخشی، محمد (۱۳۹۸). بررسی جایگاه شایسته‌سالاری در اسلام و تحلیل الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، پاییز و زمستان ۱۳۹۸ - شماره ۱۹، علمی-ترویجی (حوزه علمیه/ISC).
- نهادی، هادی؛ سیاهکالی مرادی، جواد (۲۰۲۱). بررسی شاخص‌های حکمرانی خوب و حکمرانی شایسته از منظر نهج البلاغه، فصلنامه تخصصی حکمرانی متعالی.
- نورمحمدی، محمدرضا؛ نیک معین، جواد (۱۳۹۴). معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی (ع) در نهج البلاغه، فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت.
- مصباح (۲۰۱۳). مدیریت اسلامی و ضرورت توجه به آن در نظام اسلامی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی.
- مالکی، محمدرضا (۱۴۰۳). حکمرانی از منظر عقلانیت مدرن و نسبت آن با جمهوری اسلامی ایران، مطالعات راهبردی.
- مهدیه، امید؛ عبدلهی نورعلی، انسیه (۱۴۰۱). بررسی تأثیر دوگانه تعهد به ارزش‌های اسلامی و عناصر ارزیابی

transformation. Futures.

- Raghimi, Azam, Pouriani, Mohammad

Hussain & Mohseni Tabrizi, Alireza (2022). Toward a grounded theory of the culture of occupational alienation in Iranian bureaucracy-administrative system. *Sociology of Culture and Art*. SID. <https://sid.ir/paper/1061378/en>

- Tashakorian Jahromi, Alireza (2024). A

model of balance between bureaucracy and organizational democracy based on thematic analysis of Nahj al-Balagheh: The image of exemplary organizations in the modern Islamic civilization. *Scientific Journal of New Islamic Civilization Fundamental Studies*.

- Erik von Elm, Douglas G Altman,

Matthias Egger, Stuart J Pocock, Peter C Gøtzsche, Jan P Vandenbroucke, et al (2007). The strengthening the reporting of observational studies in epidemiology (STROBE) statement: Guidelines for reporting observational studies. *PLoS Medicine*.

یادداشت‌ها

¹Bauer et al

عملکرد بر اثربخشی فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان.

فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت.

- هنرمندی چوکامی، ایدا؛ واعظی، رضا؛ شریف‌زاد،

فتاح؛ رودساز، حبیب‌الله (۱۴۰۲). قدرت تخصصی یا

تبعیت سیاسی در بوروکراسی دولتی ایران، چشم‌انداز مدیریت دولتی.

- Bauer, Michael W. Knill, Christoph & Eckhard, Steffen (2016). *International bureaucracy: Challenges and lessons for public administration research*. Springer.

-Mehrgan, Farhad. Faqihi, Abolhasnomirspasi, Nasser (2019) A reflection on the bureaucratic interaction of democracy: a study of academic interorganizations. *Universities Public Administration Perspective*.

- Newman, Joshua, Mintrom, Michael & O'Neill, Deirdre (2022). *Digital technologies, artificial intelligence, and bureaucratic*

²Newman et al