

تحلیل نارسایی‌های نظام بروکراتیک مدرن در ایران با رویکرد تطبیقی ادواری و طراحی الگوی جامع رهبری بروکراتیک^۱

عنایت اله آقایی^{۳،۲*} - علیرضا شیروانی^۴ - علی رشیدپور^۵ - فرزاد کریمی^۶

چکیده

زمینه: تفاوت‌های فرهنگی اجتماعی سیاسی کشورها منشا مشکلات مضاعفی در بکارگیری الگوی بروکراتیک بوده است. هدف: هدف از این تحقیق تحلیل نارسایی‌های نظام بروکراتیک مدرن در ایران با رویکرد تطبیقی ادواری و طراحی الگوی جامع رهبری بروکراتیک براساس آموزه‌های رهبری کوروش کبیر است.

روش‌ها: از بین مفاهیم مرتبط، با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای قیاسی در حوزه اجزاء عام سه گانه رهبری، ۱۲۸ آموزه به دست آمد. در جامعه خبرگان، از روش گلوله برفی استفاده و تعداد ۱۳ نفر در اجرای مراحل تکنیک دلفی سه مرحله ای همکاری داشتند. راستی آزمایی متغیرهای استخراجی در قالب مولفه‌های سه گانه، با بهره‌گیری از نظر خبرگان انجام شد و روایی آن توسط اساتید و صاحب‌نظران مدیریتی، فرهنگی و تاریخی مورد تایید قرار گرفت. پایایی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶۱، تایید شد. برای تعیین درجه اهمیت متغیرهای برگزیده رهبری با محاسبه میزان شاخص شباهت اقدام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد در طراحی الگوی جامع رهبری، «درستکاری رهبری»، «صداقت در رهبری»، «وجود تفکر استراتژیک»، به ترتیب، حائز بالاترین رتبه در میان صفات، اصول و مهارت‌های برجسته رهبری است. نتیجه‌گیری: نتیجه آنکه براساس الگوی رهبری ارایه شده، آنچه را امروزه اندیشمندان به عنوان صفات، اصول و مهارت‌های رهبری می‌دانند کوروش کبیر یکجا داشته است و این، مایه مباهات است.

واژگان کلیدی: نظام بروکراتیک، بروکراسی مدرن، الگوی جامع رهبری، صفات رهبری، اصول رهبری، مهارت‌های رهبری.

^۱ برگرفته از پایان نامه دکتری با عنوان «ارایه الگوی رهبری ایرانی مبتنی بر آموزه‌های کوروش کبیر»

^۲ دانش آموخته دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی واحد خوراسگان (اصفهان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

^۳ عضو هیات علمی گروه مدیریت، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران. (e.aghaei1404@gmail.com)

^۴ دانشیار، عضو هیات علمی واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

^۵ دانشیار، عضو هیات علمی واحد خوراسگان (اصفهان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

^۶ دانشیار، عضو هیات علمی واحد مبارکه، دانشگاه آزاد اسلامی، مبارکه، ایران.

مقدمه

بروکراسی در غرب به دلیل سابقه طولانی و قدمت و قدرت آن در اداره قلمروهای وسیع و پیچیده و برقراری نظم و انضباط، مورد توجه پژوهشگران غربی بوده است. ماکس وبر نیز طی مطالعات گسترده و عمیق در نظام‌های بروکراسی شرقی و با الهام از آنها، مدل بروکراسی نوین را تدوین نمود. مدل بروکراسی وبر مدلی غربی است که ریشه در نظام‌های شرقی دارد که در کشورهای غربی به کار گرفته شد و تبدیل به یکی از عوامل مهم توسعه گردید و با شکل و هوای غربی به کشورهای در حال توسعه برگردانده شد. این الگو از طریق استعمار و فشار دولت‌های غربی یا تقلید کشورهای در حال توسعه به منظور دستیابی به موفقیت‌های اقتصادی اجتماعی غرب وارد دیگر کشورها گردیده است.

بروکراسی و نارسایی‌های بروکراتیک در ایران

منشا بروکراسی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه به عهد باستان برمی‌گردد. بر اساس پژوهش‌های تاریخی، بروکراسی در ایران قدمتی چند هزار ساله دارد. در ایران باستان نیز همانند دیگر امپراتوری‌های بزرگ آن روز (چین- مصر - یونان) برای انجام فعالیت‌ها، سازمان‌های اداری منظمی وجود داشت که در زمینه‌های ایجاد راه‌های ارتباطی، خدمات آبیاری، خدمات پستی، خدمات پولی، اخذ مالیات، تشکیل و هدایت ارتش و خدمات قضایی مشغول به کار بودند (اعتباریان، ۱۳۸۵: ۳۳). ایران باستان شامل قلمرو پهناوری می‌شد که بدون ایجاد یک نظام اداری کارا قابل اداره نبود. تقسیم وظایف در سطوح مختلف دولتی، بکارگیری سیستم ارتباطی پیشرفته، عدم تمرکز اداری، توجه به آموزش پیش از ورود به سازمان و در حین خدمت و ترفیع بر اساس لیاقت، همه نشان از وجود یک بروکراسی قوی در ایران دارد. وضعیت اداره ایران در دوران هخامنشی نمایانگر شکل‌گیری سلسه مراتب اجتماعی است (مزارعی، ۱۳۴۸: ۴۵). اطفال و جوانان طبقه نجبا تحت تعلیم و آموزش قرار می‌گرفتند و در صورت موفقیت، به طبقه مردان ارتقا می‌یافتند. ایجاد شبکه‌های ارتباطی و شاهراه‌ها، اقتصاد پولی با ضرب مسکوکات، تمرکز در سازماندهی سیاسی و عدم تمرکز در

سازماندهی اداری، واگذاری امور محلی به حکومت‌های محلی و ساتراپ‌ها، انتخاب دو مامور و دبیر برای نظارت در هر ساتراپ (که به چشم و گوش شاه معروف بودند) و بیانگر وضعیت اداره ایران قبل از بروکراسی نوین و بطور خاص در دوران هخامنشی است. (بشارت، ۱۳۵۴: ۲۳۰)

پیدایش بروکراسی دولتی مدرن در ایران

هرچند الگوی نوین بروکراسی، منشاء تحولات شگرفی در کشوری توسعه یافته گردید ولی در این کشورها الگوی بروکراسی نوین، وارداتی حساب می‌شود. به همین دلیل یک تغییر تحمیلی بود. عدم تطابق و سازگاری بین زیر سیستم‌ها و بروکراسی، مشکلات عدیده‌ای علاوه بر مشکلات ذاتی بروکراسی برای کشورهای در حال توسعه ایجاد نمود. بطوریکه می‌توان به شکست بروکراسی در این کشورها اذعان نمود. بروکراسی در ایران نیز سرنوشتی مشابه داشته است. بعلاوه اینکه ایران از نظر تاریخی با بسیاری از کشورهای در حال توسعه متفاوت است. نظام بروکراسی نیز همانند سایر سیستم‌ها، در طول تاریخ حیات خود، به عنوان ابزار و خادم سیستم سیاسی عمل کرده است. صبوری مراحل پیدایش و توسعه بروکراسی در ایران را به ۳ دوره تقسیم کرده است (صبوری، ۱۳۸۰: ۸۳):

۱) دوره نخست از سال ۱۲۵۰-۱۳۰۰

۲) دوره دوم از سال ۱۳۰۰-۱۳۲۰

۳) دوره سوم از ۱۳۲۰ به بعد

بروکراسی در دوره نخست

از جمله مهمترین ویژگی‌های اوان شکل‌گیری بروکراسی نوین در ایران می‌توان به موارد زیر اشاره کرد (اشرف، ۱۳۵۰: ۱۰۷) (صبوری، ۱۳۸۰: ۸۴) (مستوفی، ۱۳۲۴: ۱۰۳):

- نبود سیستم قوانین و مقررات و تصمیم‌گیری سلیقه‌ای توسط کارگزاران
- روشن نبودن وظایف و مسولیت‌ها و وابستگی میزان قدرت مقامات اداری به میزان اعتماد مقامات بالاتر از آنها
- نبود نظام آموزش‌های تخصصی و تاکید ب معیار وابستگی

- وفاداری و سرسپردگی در ارتقا و پیشرفت کارکنان
- رابطه بازی در قالب تامین منافع خویشاوندان و آشنایان و دوستان
- نبود سیستم بازنشستگی و پاداش نقدی و در نتیجه ضعف انضباط و افزایش فساد اداری
- انجام کارها در خانه توسط بروکرات‌ها
- عدم جدایی بین منابع شخصی و عمومی (خرید و فروش مشاغل)
- بی‌نظمی و عدم اطمینان از اجرای دستورات

بروکراسی در دوره دوم

در دور دوم، یک بروکراسی جدید به لحاظ کارکنان، اهداف، ادارات و فعالیت‌ها بوجود آمد و در کنار ارتش تکیه گاه دولت گردید. صاحب نظران نقش سه عامل زیر را در موفقیت دور دوم اصلاحات بروکراسی مدرن، مهم دانسته‌اند:

- ۱) ایجاد ارتش مدرن (صبوری، ۱۳۸۰: ۱۳۳)
- ۲) ایتلاف با گروه‌های گوناگون و کسب حمایت‌های مردمی (آبراهامیان، ۱۳۷۷: ۱۵۰)
- ۳) بروکراسی مدرن دولتی (صبوری، ۱۳۸۰: ۱۳۳)

در این دوره، اصلاحات و تغییرات زیادی در بروکراسی انجام گرفت که به اختصار به شرح زیر است:

- الف) تفکیک ادارات دولتی از دربار
- ب) جدایی منابع اداری و منافع شخصی
- ج) ایجاد یک سیستم بایگانی منظم
- د) گزینش اعضای بروکراسی از طریق امتحان ورودی
- ه) پایان دادن به انحصار موروثی بودن مشاغل و مناصب
- و) اصلاح نظام قضایی
- ز) تأمین امنیت شهرها توسط نیروی پلیس (شهربانی)
- ح) ورود زنان به بروکراسی
- و) ایجاد نظام آموزش نوین به منظور تربیت نیروهای متخصص مورد نیاز بروکراسی
- ط) ایجاد نظم و انضباط بروکراتیک در نظام اداری
- ی) تقسیمات جدید کشوری

نوسازی در بروکراسی در برابر ارزش‌های فرهنگی و تأثیرات نظام سیاسی نتوانست مقاومت کند. تمرکزگرایی شدید، شکاف فرهنگی بین مقامات بروکراسی و مردم، عدم نظارت واقعی، عدم استقلال مدیران در تصمیم‌گیری، رواج هوچی‌گری و ظاهر سازی و تملق، نفوذپذیری بروکراسی از جانب گروه‌های متنفذ، توصیه‌پذیری بروکراسی از صاحب منصبان سیاسی و متنفذین اجتماعی، اشغال سطوح بالای مدیریت توسط اعیان و اشراف و صاحبان قدرت، تفاوت فاحش حقوق و دستمزد مقامات بالا و کارکنان سطوح پایین بروکراسی، تلقی کارگزاران به عنوان نوکران دولت، نگرش پدرسالارانه بروکراسی نسبت به مردم، همه حاصل تأثیر ارزش‌های سنتی و سیاسی بر بروکراسی است (صبوری، ۱۳۸۰: ۱۶۰) (فخیمی، ۱۳۷۳: ۲۹).

بروکراسی در دوره سوم

اقدامات و تغییرات انجام گرفته در دوره سوم (از ۱۳۲۰ به بعد)، در راستای جایگزینی دولت برنامه‌ای به جای دولت انتظامی بشرح زیر است (فخیمی، ۱۳۷۳: ۵۵):

- تدوین نظام برنامه ریزی
- اعمال بودجه برنامه‌ای در سازمان‌های دولتی
- تأسیس مرکز هماهنگی تشکیلات دستگاه‌های دولتی
- توسعه آموزش سازمان و مدیریت
- ایجاد پست معاون ثابت اداری در وزارتخانه‌ها
- اجرای مصوبات قانونی
- اجرای دوره‌های آموزشی

در این دوره نیز بروکراسی تحت تأثیر ارزش‌های سنتی و سیاسی، رفتارها و کارکردهای گذشته را از خود نشان داد. از جمله: تمرکز شدید، تقدم کنترل سیاسی نسبت به تهدیدات احتمالی بروکرات‌ها بر کارایی اداری، خوش خدمتی بروکرات‌ها، چند شغله بودن مقامات بروکراسی، دخالت بروکراسی در فرایند سیاسی، گزینش و استخدام و پیشرفت تحت تأثیر ارزش‌های سنتی و سیاسی، بروکراسی به عنوان حفظ سلطه نخبگان، نابرابری فرصت‌های آموزشی، قشربندی اجتماعی در درون

- بروکراسی، فرهنگ قیمومیت و پدرسالاری در نظام اداری، بی ثباتی مقام‌های سازمانی، افزایش بسیار زیاد کارکنان بروکراسی و توسعه سازمان‌های اداری، بیکاری پنهان و کم کاری، فساد اداری، مدیریت غیرعلمی، توزیع غیرعادلانه بودجه و امکانات (اعتباریان، ۱۳۸۵: ۵۰).

بروکراسی پس از انقلاب اسلامی

سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در گزارشی با عنوان "گزارش برنامه تحول در نظام اداری" مروری اجمالی بر اهم تغییر و تحولات که عملاً طی ۲۳ سال پس از پیروزی انقلاب اسلامی در نظام اداری رخ داده است بیان می دارد که این تغییر و اصلاحات عموماً موفقیت چندانی نداشته و مسائل و مشکلات گذشته با شدت بیشتری نمایان شده اند. صبوری برخی ویژگی‌های بروکراسی بعد از انقلاب را که در این دوره تشدید شده را به شرح زیر بیان می کند (اعتباریان، ۱۳۸۵: ۶۱):

- تداخل و تکرار وظایف سازمان‌ها و نهادها در نتیجه ایجاد سازمان‌های موازی

- گزینش و استخدام براساس معیارهای وفاداری، تعهد سیاسی، روابط خویشاوندی و شخصی
 - تشدید تورم بروکراسی
 - افزایش تمرکز بروکراسی
 - حمایتگری، خویشاوند نوازی و حاکمیت رابطه بجای ضابطه
 - وجود روحیه ضعف و تردید، تزلزل و محافظه کاری در رده‌های گوناگون مقامات و کارمندان
 - پاسخگو نبودن بروکراسی به خواست‌های مردم
 - نقش مسلط دولت در برنامه‌های توسعه اقتصادی
 - قدرت زیاد بروکراسی عامل بی‌اعتمادی و بیگانگی مردم نسبت به بروکراسی
 - فساد فراینده اداری
- «هیوز» معتقد است الگوی بروکراتیک در کشورهای جهان سوم به‌طور گسترده شکست خورده است و این الگو نتوانسته کمک چندانی به این کشورها نماید. الگوی بروکراتیک در کشورهای در حال توسعه، علاوه بر مشکلات معمول، مسایل خاص خود را داشته که به اختصار در زیر آمده است:

جدول ۱: نارسایی‌های بروکراتیک در کشورهای در حال توسعه

نارسایی‌های بروکراتیک	دلایل
هزینه زایی بالا (هیوز، ۱۳۸۰: ۳۰۵)	انحصار بالا و بکارگیری روز افزون نیروی انسانی غیر ماهر (اعتباریان، ۱۳۸۵: ۲۳)، ریخت و پاش ها و مصارف کاذب (هدی، ۱۳۸۱: ۱۴۶)
بیگانگی نسبت به مردم (هیوز، ۱۳۸۰: ۳۰۵)	پیدایش طبقه نخبگان (هیوز، ۱۳۸۰: ۳۰۵)، فرهنگ محافظه کاری (ترنر و هیوم، ۱۳۷۹: ۱۲۳)
بالا بودن میزان فساد (هیوز، ۱۳۸۰: ۳۱۵)	فساد نهادینه شده، جانبداری از خویشان در استخدام، ایجاد قلمرو بروکراتیک به منظور حفاظت از خویش، شکاف بین انتظارات رسمی و عملی (هدی، ۱۳۸۱: ۱۴۶)، عدم بررسی پرونده‌های فساد در دستگاه قضایی یا احتمال وجود نفوذ در دستگاه قضایی، پایین بودن احتمال دستگیری و مجازات سو استفاده کنندگان، عدم آزادی مطبوعات و رسانه‌ها در انعکاس اخبار و اطلاعات، بالا بودن منافع حاصل از سو استفاده مثبت به پیامدهای دستگیری (اعتباریان، ۱۳۸۵)
	ماهیت دولت شامل قدرت یکسویه مقامات اداری (بانک جهانی، ۱۳۷۸: ۲۴۸)، پاسخگویی ضعیف و نوجه پروری، عدم مشارکت شهروندان، پاداش بر اساس وفاداری و سرسپردگی (هیوک، ۱۹۹۶: ۲۳) (ترنر و هیوم، ۱۳۷۹: ۱۳۱)، پرداخت کم به کارکنان، ناهمخوانی درآمد کارکنان با رشد تورم انگیزه بخش فساد در میان کارکنان (بانک جهانی، ۱۳۷۸: ۲۶۱)،
	عوامل فرهنگی از قبیل فردگرایی، خویشاوند مداری و قوم گرایی، عدم حساسیت به فساد، موجه سازی رشوه با عنوان هدیه (ترنر و هیوم، ۱۳۷۹: ۱۳۲) (کایدن، ۱۹۹۱) (پاپول، ۱۹۹۷)،
	عوامل سازمانی از قبیل: ساختار به شدت متمرکز، قوانین و مقررات پیچیده، روش‌های بروکراسیک پیچیده، دشواری دستیابی به تصمیم گیرندگان و ظهور افراد واسطه (بانک جهانی، ۱۳۷۸: ۲۶۰) (ترنر و هیوم، ۱۳۷۹: ۱۳۲)،
	عوامل خارجی از جمله: حمایت دولت‌های خارجی از دولت‌های غرق در فساد پرداخت رشوه توسط شرکت‌های چند ملیتی برای تامین منافع خود در کشورهای در حال توسعه (ترنر و هیوم، ۱۳۷۹: ۱۳۳)
نبود قابلیت‌های لازم در	اشغال پست‌های مدیریتی توسط کارکنان دون پایه در کشورهای استقلال یافته (ترنر و هیوم، ۱۳۷۹: ۱۱۴)، تبدیل

نارسایی‌های بروکراتیک	دلایل
کارکنان و فقدان نیروهای شایسته (ترنر، ۱۳۷۹: ۱۱۴)	کارکنان دون پایه به ارشد در کشورهای جهان سومی (هیوز، ۱۳۸۰: ۳۰۶)، خلا نیروهای تخصصی به دلیل نگاه به آنها به عنوان عامل امپریالیسم (هدی، ۱۳۸۱: ۳۷۷)، تورم نیروی انسانی غیرماهر و نارسایی سیستم آموزشی (هدی، ۱۳۸۱: ۳۷۶)، عدم توجه به ترفیع و استخدام براساس شایستگی (بانک جهانی، ۱۳۷۸: ۲۳۴)، حساسیت‌های سیاسی و اعمال نفوذ بخشی سیاسی در نظام اداری (ترنر و هیوم، ۱۳۷۹: ۱۱۶)، حقوق و مزایای نامناسب بخش عمومی نسبت به بخش خصوصی و نسبت به نرخ رشد تورم (بانک جهانی، ۱۳۷۸: ۲۳۷)
انحصارگری بروکراسی	تسلط اداری در حوزه اقتصاد و دانش فنی (روتز، ۱۹۹۶: ۱۵۲)، انحصار مناصب کلیدی توسط ذی نفوذ و جهت دهی به خط مشی (روتز، ۱۹۹۶: ۳۰۸)، انحصار مالکیت دانش فنی بروکراسی در حوزه‌های کشاورزی و صنعت و معدن (هیوز، ۱۳۸۰)
عدم تعادل بین بروکراسی و نهادهای سیاسی	تبدیل بروکراسی به ابزار سیاسی در نظام‌های سیاسی خودکامه و تک جزئی (اسمیت، ۱۹۹۶: ۱۸۱)، عدم بلوغ نهادهای سیاسی در برابر توسعه سریع بروکراسی، مانع توسعه سیاسی (هدی، ۱۳۸۱: ۴۹۰)، ظهور بروکراسی‌های اوج گیرنده و رشد قدرت بروکراتیک، تقدم و وفاداری شخصی اداری بر شایستگی (صبوری، ۱۳۸۰: ۲۹)، بی تجربگی مدیران در سیاست گذاری
وجود تمایل به گرایش‌های غیر از تولیدگرایی	آرمان گرایی به جای توجه به تلاش برای تحقق اهداف و برنامه‌ها، تقدم منافع شخصی بروکرات‌ها بر منافع عموم، رشوه خواری، ارزش رایج دوره استعمار (هدی، ۱۳۸۱)
وجود تفاوت بین شکل و واقعیت	نادیده گرفتن مقررات، شعارگرایی، گزارشات دروغ در مورد عملکردها، نادیده گرفتن مقررات پرسنلی، بزرگنمایی کارها و اقدامات

امروزه در جوامع توسعه یافته نیز با وجود پیشرفت‌های قابل توجه، احساس می‌کنند که برای مدیریت بهتر سازمان‌ها و جوامع نیاز به الگوهای جدید مدیریتی وجود دارد. الگوهای مدیریتی که بجای توجه به مقوله ریاست، رهبری در اداره بروکراسی را مورد توجه و تاکید قرار دهد. با این وصف برای مدیریت نوین به استفاده از الگوهای بومی توجه شده است. مدیریت ایران باستان با رهبری منحصر بفرد رهبران آن زمان، زمینه را برای شناسایی کیفیت و ماهیت رهبری در قالب اصول عام سه گانه رهبری (صفات رهبری، اصول رهبری و مهارت‌های رهبری) فراهم نمود و با بهره‌گیری از آموزه‌های رهبری، الگوی جدید رهبری ارائه گردید که در آن با استفاده از تکنیک‌ها تحقیقات کیفی و کمی با استمداد از نظر خبرگان امر در چارچوب تکنیک دلفی، الگویی جامع حاوی دوازده صفت و ویژگی برجسته رهبری، هشت اصل اساسی رهبری و یازده مهارت برجسته رهبری طراحی گردید.

طراحی الگوی جامع رهبری بروکراتیک راهی برای برون رفت از گرداب بروکراسی نوین
 برای رهبری در سازمان نمی‌توان مانند سایر پدیده‌های سازمانی سرآغاز مشخصی را تعیین کرد. اما بطور تقریبی

می‌توان گفت که این پدیده همزاد حیات سازمان است. سازمان برای تحقق هدف یا اهدافی تشکیل می‌شود. بنابراین فرد یا افرادی باید کلیه اعضای سازمان را هماهنگ سازد تا مشکلات سرراه کمتر و سرعت کار جهت تحقق اهداف مشخص سازمان، بیشتر گردد. آن فرد یا افراد، همان «مدیر» سازمان است که می‌تواند «رهبر» سازمان باشد یا نباشد. اما خارج از محدوده سازمان و در فضای غیررسمی اگر رهبری را جستجو کنیم هر کجا گروهی هماهنگ و هم‌نوا مشاهده می‌گردد یک یا چند نفر پیش قدم وجود دارد که «من»ها را «ما» گردانده است. به این اشخاص «رهبر» گفته می‌شود. یعنی اشخاصی که مانع از پراکندگی گروه می‌گردند و به طریقی آنها را هدایت می‌نمایند که به اهدافی که داشته‌اند دست یابند.

سال ۵۵۹ قبل از میلاد با شکست مادها در مقابل پارس‌ها و بنیان‌گذاری امپراطوری هخامنشی به وسیله کوروش کبیر، نیرومندترین امپراطوری جهان باستان شکل گرفت و کوروش کبیر قلمرویی چندملیتی، چندنژادی و چندفرهنگی را شکل داد. وسعت و عظمت ایران در دوره هخامنشی (از هندوستان در شرق تا لیبی در غرب) به ویژه در زمان کوروش و داریوش، همواره موجب مباهات و افتخار ایرانیان بوده است. چرا که یکی از کامل‌ترین و جامع‌ترین نظام‌های اداری ارائه شده در طول تاریخ، نظام

هندوستان مدلی مناسب برای مدیریت توسعه در ایران ارائه می‌دهند. با بررسی تاریخی - تطبیقی عملکرد کشورهای منتخب، مدل مفهومی مدیریت توسعه در ۵ گروه و ۳۲ زیرشاخص طراحی شد. سپس برای اعتباربخشی به مدل، پرسشنامه طراحی شده بین ۵۶ نفر خبرگان حوزه ی توسعه توزیع شد و سپس به کمک مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار SMART PLS، مدل تایید و ابعاد و زیر شاخص‌های مدیریت توسعه رتبه‌بندی شدند. نتایج پژوهش نشان داد به ترتیب توسعه فرهنگی - اجتماعی (فاصله قدرت)، بوروکراسی (کیفیت قوانین)، سیاست (شکل‌گیری احزاب)، اقتصاد (بومی سازی تکنولوژی‌های وارداتی) و جهانی شدن (نگرش نخبگان سیاسی به نظام بین الملل) بیشترین نقش را در توسعه یافتگی کشورهای نوظهور ایفا می‌کنند.

حاجی نصری، سعید و محمد حسن جباری (نویسنده مسئول): (۱۳۹۹): در مقاله ای درصدد شناخت رابطه بین نظم سیاسی و بوروکراسی با عدم توسعه ایران معاصر (دوره قاجاریه و پهلوی) برآمدند. این پژوهش با روش تاریخی - تطبیقی عدم توسعه ایران را با کشور توسعه‌یافته ژاپن با استفاده از نظریه نظم و زوال سیاسی فرانسیس فوکویاما مقایسه می‌کند. نخبگان دیوان‌سالار ایران و ژاپن برنامه‌های تا حدودی مشابه برای توسعه داشتند ولی ماهیت متفاوت نیروهای سنتی و مدرن دو کشور مانع نتایج مشابه شد. در ژاپن نیروهای سنتی و مدرن مانند دایمیوها، نیروهای دینی، تجار، روشنفکران و غیره در کنار نخبگان دیوان‌سالار، دولت سازی را ارجحیت بر پاسخگویی دموکراتیک می‌دانستند. این امر منجر به نظم سیاسی و توسعه ژاپن شد؛ ولی در ایران نیروهای سنتی و مدرن مانند ایلات و عشایر، روشنفکران، روحانیون، تجار و غیره پاسخگویی دموکراتیک را ارجحیت بر دولت سازی می‌دانستند که منجر به بی‌نظمی سیاسی و عدم توسعه ایران شد.

میرعباسی، فاطمه، علیرضا ازغندی و احمد ساعی؛ (۱۳۹۸): در مقاله ای درصدد فهم تاثیر ماهیت دولت بر شکل‌گیری دیوانسالاری مدرن در ایران از منظر جامعه‌شناسی سیاسی برآمدند. در واقع، این بررسی نشان دهنده آنست که چگونه دیوانسالاری مدرن از ساختار اجتماعی و ساخت یک نظام سیاسی و عوامل آن تاثیر

اداری دوران هخامنشیان بوده است. آنان تمدنی را بنیان نهادند که به پیشرفت‌های چشمگیری در امور هنری، ترویج علم و دانش، احداث کاخ‌های عظیم، ایجاد راه‌های شوسه، ضرب مسکوکات، توسعه کشاورزی و بازرگانی، تشکیلات منظم مملکت‌داری، بنیه قوی نظامی و دفاعی، نیروی دریایی بزرگ و نظام خاص روابط با دول خارجی با دیپلماسی کشورگشایی توأم با روحیه اعتدال و تساهل مذهبی که به بسط و توسعه نفوذ قدرت آنان در دنیای متمدن آن روز انجامید. هر چند، گستردگی بی‌همتای قلمرو هخامنشی، بی‌توجهی به استراتژی تربیت جانشین، کهنه ماندن فرایندها و ساختار اداره کشور، بد توجهی به فرهنگ و ارزش‌های فرهنگ ایرانی و کم‌رنگ شدن ارزش‌های اخلاقی در میان رهبران بلندپایه، نبرد برای کسب قدرت در میان درباریان، زمینه را برای نخستین اشغال سراسری ایران توسط اسکندر آماده ساخت (محبوب، ۱۳۹۰: ۸)، به همین خاطر، سیادت و برتری و یا سقوط و انحطاط یک نظام اداری را باید در نظام مدیریت و رهبری آن جامعه جست‌وجو کرد.

بدون شک بنیان گذاردن اولین دولت دیوانی و اداره سرزمینی پهناور در ۲۵۰۰ سال پیش با آن گستردگی جغرافیایی و تنوع فرهنگی، بدون دارا بودن صفات برجسته انسانی - الهی، بدون منش فکری و اعتقادی ارزشمند، بدون نیروی تدبیر، بدون پایبندی به اصول و قواعد برجسته، کاری محال است و از عهده انسان‌های عادی خارج است. هنر رهبری کوروش کبیر که به گواه دوست و دشمن از او انسانی اسطوره‌ای و مافوق بشری پدید آورده است، حتی پس از قرن‌های متمادی می‌تواند الگو و سرمشق مدیران جوامع و سازمان‌های چندفرهنگی و پیچیده امروزی قرار گیرد. آموزه‌های ارزشمند و تاریخی کوروش کبیر در قالب صفات، اصول و مهارت‌های رهبری، مبنای شکل‌گیری و ارائه الگوی رهبری اصیل با توجه و تاکید بر فرهنگ دیروز و امروز ایران، کاری بدیع و متناسب است.

پیشینه تحقیق

داودی، کامل؛ ناصر میرسپاسی، عادل آذر و ابوالحسن فقیهی (نویسنده مسئول): (۱۳۹۹): در پژوهشی با مطالعه نحوه مدیریت توسعه در کشورهای کره جنوبی، چین و

بین مولفه‌های بوروکراسی (سلسله‌مراتب سازمانی، نظام قوانین و مقررات، تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری) با میزان پاسخگویی کارکنان وجود دارد.

صادقی، محمدرضا و همکاران؛ (۱۳۹۶): در پژوهشی عنوان می‌کنند که دوری یا نزدیکی سیاست و اداره، محل کلیدی تولید دانش در باب مدیریت دولتی است. در جوامع علمی مدیریت دولتی، به میزان دخالت سیاست در اداره «سیاست‌زدگی» گفته شده است. بنابراین در همه نظام‌های اداری کشورهای جهان درجه‌ای از سیاست‌زدگی وجود دارد و به صراحت می‌توان گفت هیچ کشوری را نمی‌توان یافت که مدیریت دولتی در آن منویات سیاست‌مداران را در عمل اجرا نکند. البته بسته به میزان حرفه‌ای بودن بوروکراسی، میزان تبعیت از دستورات سیاسی متغیر است. هدف نوشتار حاضر واکاوی این پدیده در شش کشور اروپایی و امریکای شمالی است. در این پژوهش با استفاده از روش مطالعه تطبیقی؛ مفهوم سیاست‌زدگی، فرآیندها و پیامدهای سیاست‌زدگی در کشورهای دانمارک، آلمان، فرانسه، بریتانیا، امریکا و یونان توضیح داده می‌شود. در پایان دلالت‌هایی برای سیاست‌زدگی در ایران ارائه شده است که می‌تواند راهنمای فهم و به کارگیری دقیق‌تر ادبیات سیاسی حکمرانان داخلی در عرصه بین‌المللی باشد.

دانایی‌فرد، حسن و همکاران؛ (۱۳۹۴): یکی از چالش‌های نظری و عملی فراروی بوروکراسی دولتی پیوند یا جدایی سیاست و اداره است. بی‌تردید درجه‌ای از دخالت سیاست در اداره نه تنها مضر نیست بلکه جلوه‌ای از دموکراسی محسوب می‌شود؛ اما تزریق پررنگ سیاست در اداره منجر به سیاست‌زدگی منفی خواهد شد. هدف این پژوهش برکشیدن پیامدهای منفی چنین نوع سیاست‌زدگی در بوروکراسی دولتی در ایران است. پژوهش در دو مرحله کیفی و کمی انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد دو بعد اداری و سیاسی مهم‌ترین ابعاد سیاست‌زدگی بوروکراسی در ایران هستند که بعد اداری به سه مؤلفه بحران‌یادگیری، نفاق بوروکراتیک و بحران‌کارایی و بعد سیاسی نیز به سه مؤلفه بحران عدالت اجتماعی، بحران مشارکت و بحران مقبولیت طبقه‌بندی می‌شود.

می‌پذیرد. فرض نویسندگان بر این است که نظام اداری در بازه زمانی ۱۳۰۰-۱۳۲۰ بر مبنای نظامی عقلانی-قانونی مطابق با ویژگی‌های ایده‌آل وبری شکل گرفته است که هم از نظر کارکنان و هم از نظر نقش و کارکردها و روش‌های اجرایی با نظام اداری سنتی و پاتریمونیال دوره قاجار تفاوتی آشکار دارد. اما گرایش رضاشاه به الیگارش در اواخر حکومتش باعث شد تا نتواند در کنار ساختار مطلوب اداری ساختار سیاسی مطلوبی داشته باشد. در نتیجه بدون حمایت مردم شخصیت و حکومتش تضعیف شد. در نهایت با درگیری جنگ جهانی دوم و اشغال کشور توسط بیگانگان و برکناری و تبعید وی برنامه‌های رو به رشد نظام دیوانسالاری نیز برای مدتی متوقف شدند.

مرکز مالگیری، احمد؛ (۱۳۹۸): ادعایی که در این نوشتار برای تبیین آن تلاش شده این است که بوروکراسی در ایران، فاقد ویژگی‌های لازم و طبعاً ظرفیت مناسب برای اجرای احکام قانونی ناظر بر اصلاح نهادی است. در واقع به نظر می‌رسد هدف قانونگذار از تصویب گونه‌ای از قوانین که به منظور اصلاح «نهادهای» و به‌طور کلی «نظام نهادی» به تصویب می‌رسند به دلیل عدم توانایی دستگاه بوروکراسی، به سرانجام نرسیده است. در این نوشتار ضمن شرح ویژگی‌های بوروکراسی، این ادعا تبیین می‌شود که عدم برخورداری بوروکراسی از ویژگی‌هایی ضروری، یکی از موانع اصلی عدم اجرای قانون، و بالطبع، عدم استقرار حاکمیت قانون در ایران است. مهم‌ترین ویژگی‌های یک بوروکراسی توانمند برای اجرای قانون عبارتند از: (۱) یکپارچگی (انسجام)؛ (۲) رسانایی؛ (۳) هماهنگی؛ (۴) پاسخگویی. با توجه به شواهد و مصادیق متعدد، ضروری است سیاستگذاران و قانونگذاران، در تدوین و تصویب سیاست‌ها و قوانین، بیش از پیش به ظرفیت بوروکراسی کشور در اجرا توجه داشته باشند و قوانین را واقع‌گرایانه و با ملاحظه ظرفیت بوروکراسی به تصویب برسانند.

مسعود، غلامحسین و همکاران؛ (۱۳۹۷): در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین حقوق اداری (بوروکراسی) و میزان پاسخگویی سازمان‌های دولتی از پرسشنامه دوبرین برای سنجش بوروکرات‌مداری و از پرسش‌نامه بونز برای سنجش میزان پاسخگویی استفاده شده است. نتایج آزمون اسپرمن نشان می‌دهد همبستگی مستقیم، قوی و مثبت

روش تحقیق

این تحقیق براساس هدف، یک تحقیق بنیادی است. زیرا با تجزیه و تحلیل و ارائه الگوی رهبری اصیل ایرانی، بضاعتی هرچند اندک به بضاعت علمی اضافه خواهد شد. تحقیق مذکور از نظر ماهیت و روش انجام، تحقیق کیفی از نوع تحلیل محتوای قیاسی است، زیرا با پیش فرض موجود اجزا رهبری و با بهره‌گیری از رخدادهای گذشته به معرفی مدلی می‌پردازد که مربوط به مسئله رهبری بوده که تحقیق بر آن متمرکز است. در تحلیل محتوا علاوه بر استفاده از منابع تاریخی دست اول و دوم، استدلال منطقی تحقیق جایگاه ویژه‌ای دارد (ایمان، ۱۳۹۱: ۱۵۳). همچنین یک تحقیق ترکیبی^۱ (کیفی و کمی). مراحل انجام تحلیل محتوا:

- ۱) مرحله آماده‌سازی، (کدگذاری و ذکر آدرس‌های استخراج هر آموزه در قالب پیش‌فرض موجود)
- ۲) مرحله بررسی (تبیین مقوله‌های مدیریتی مبین هر مفهوم یا آموزه)
- ۳) مرحله پردازش داده‌های جمع‌آوری شده (استخراج آموزه‌های مهم رهبری با استفاده از تکنیک دلفی و رتبه‌بندی آموزه‌های مهم استخراجی در هر مولفه با استفاده از روش شباهت به حل ایده‌آل).

در این تحقیق پس از مرور ادبیات مربوطه و کارهای کتابخانه‌ای (با مطالعه حدود ۴۰ کتاب و حدود ۵۰ مقاله مرتبط داخلی و خارجی)، آموزه‌های رهبری استخراج گردید. دلیل استفاده از روش قیاسی این است که به علت وجود پیش‌فرض‌های موجود با عنوان «اجزاء عام سه‌گانه رهبری»، دسته‌بندی رفتاری آموزه‌ها در حوزه‌های سه‌گانه در قالب صفات رهبری، اصول رهبری و مهارت‌های رهبری صورت گرفت و پس از تحلیل تطبیقی با دیدگاه‌های اندیشمندان مدیریت نوین و رهبران بزرگ در سطح اداره حکومت‌ها، هم‌راستایی کار آن زمان با امروز مورد سنجش قرار گرفت. سپس با استفاده از تکنیک دلفی، میزان تناسب هر یک از آموزه‌ها با صفات، اصول و مهارت‌های رهبری توسط خبرگان فرهنگی و مدیریتی طی ۳ مرحله، مورد سنجش قرار گرفت و آموزه‌های «مهم» رهبری

استخراج شدند. خبرگان فرهنگی و مدیریتی براساس شاخص‌های سطح تحصیلات، تجربه و رزومه کاری در زمینه فرهنگی و مدیریتی انتخاب شدند. در ادامه با استفاده از تاپسیس (روش شباهت به حل ایده‌آل)، آموزه‌های استخراجی در درون هر مولفه، رتبه‌بندی شدند تا میزان اهمیت هر یک از آموزه‌های انتخابی از دید خبرگان مشخص گردد.

جامعه و نمونه آماری

با توجه به اهمیت دسترسی به خبرگان، از نظرات اساتید، متخصصان و صاحب‌نظران تاریخ، فرهنگ، اسطوره‌شناسی و مدیریت) استفاده شده است. در تحلیل کمی به دلیل نامشخص بودن جامعه آماری و محدودیت در دسترسی به خبرگان و پراکندگی جغرافیایی، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شده است. بین بیست نفر از خبرگان با شرایط فوق از طرق مختلف پرسشنامه توزیع شد و سیزده پرسشنامه پس از انجام و رفت و برگشت طی سه مرحله دلفی، برگشت شد که نتایج حاصل، استخراج و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

روش‌ها و ابزار گردآوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌ها، از طریق منابع مکتوب (کتاب‌ها و سایت‌ها و مقالات علمی، کتیبه‌ها و سنگ نوشته‌ها، وصیتنامه‌ها و...)، منابع ساختمانی و آثار باستانی (مقبره‌ها و کاخ‌ها، کنده‌کاری‌ها و نقوش و...) و منابع مادی و اجسام باقی مانده از آن دوران (سفال‌ها، مجسمه‌ها، پیکرها، لوح‌ها و...) استفاده می‌شود. در جمع‌آوری داده‌ها از منابع شرقی و یونانی استفاده شد. در جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، علاوه بر مراجعه به اسناد و مدارک تاریخی و کتابخانه‌ای، از طریق طراحی پرسشنامه، از نظرات و دیدگاه‌های خبرگان نیز استفاده شده است.

شناسایی و استخراج آموزه‌های مدیریتی کوروش کبیر براساس سندپژوهی و کاوش مستندات و منابع علمی از طریق فیش برداری از کتب و نشریات و سایت‌های تخصصی.

تبیین و دسته‌بندی متغیرها در قالب هریک از مؤلفه‌های مدیریتی با استفاده از نظر خبرگان انجام

¹ Mix Method

محقق با بیان مقوله‌های امروزی، مفاهیمی را تبیین و تنظیم می‌کند که متناسب با بستر تاریخی آموزه‌ها باشد (ایمان، ۱۳۹۱: ۱۵۸). در این تحقیق برای اطمینان بیشتر، میزان تناسب مقوله‌ها و مفاهیم (آموزه‌ها) از طریق کسب نظر خبرگان فرهنگی-مدیریتی-تاریخی با استفاده از تکنیک دلفی مورد سنجش قرار گرفت.

بهترین روش برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه، روش آلفای کرونباخ می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ عددی بین صفر و یک است که از فرمول زیر بدست می‌آید:

$$r_{\alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^k \sigma_j^2}{\sigma^2} \right) \quad (7-3)$$

که در آن

r_{α} : ضریب آلفای کرونباخ یا ضریب پایایی کل آزمون

k : تعداد سوالات آزمون

σ_j^2 : واریانس نمرات سوال j ام

σ^2 : واریانس نمرات کل سوالات آزمون می‌باشد.

برای تعیین پایایی پرسشنامه این تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه برابر ۰/۹۶۱ می‌باشد که بزرگتر از ۰/۷ می‌باشند، پس سوالات پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردارند.

می‌گردد. برای شناسایی متغیرها، محقق با طرح سوالاتی در خصوص هر یک از عوامل استخراجی از آموزه‌های کوروش کبیر، با گزینه‌های نهگانه می‌خواهد مشخص نماید کدام شاخص‌ها از نظر «خبرگان» مهم‌تر است. با توجه به اینکه در مرحله اول دلفی، مشخص می‌شود که کدام عوامل از نظر خبرگان مورد قبول یا رد می‌باشد، در مرحله دوم، نتیجه مرحله اول نیز به خبرگان انعکاس داده می‌شود تا آن عواملی که در مرحله اول رد شده بودند (در صورت رد مجدد توسط خبرگان در مرحله یا مراحل قبل)، حذف گردند. این کار با هدف رسیدن به اجماع و همگرایی در تصمیم‌گیری انجام می‌شود.

روایی و پایایی ابزار تحقیق

در این تحقیق، با استخراج و پالایش داده‌ها، آنها را تحت عنوان آموزه تبیین کرده و سپس از مفاهیم عینی و واقعی (مقوله‌های مدیریتی امروزی) برای معنا بخشی به مفاهیم و آموزه‌ها استفاده شد و این اقدامات شروع حرکت بسوی یک مدل تبیین کننده کلی است که در آن آموزه‌ها و مقوله‌های معنا بخش به آموزه‌ها تبیین شده و میزان تناسب آنها توسط خبرگان ارزیابی می‌شود. برای سنجش روایی هم همسانی مفهومی مدنظر بوده است و هم همسانی سنجشی. همسانی مفهومی یعنی توانایی استفاده از یک مفهوم در فرهنگ‌ها یا ادوار مختلف، بدین معنی که محقق مفاهیمی را خلق می‌کند که در یک زمان، هم تجربیات در فرهنگ‌ها و ادوار مختلف را منعکس کند و هم برای وی معنا داشته باشد. هم همسانی سنجی یعنی

جدول ۲: ضریب پایایی سوالات پرسشنامه

متغیرهای تحقیق	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
صفات رهبری	۳۰	۰/۸۴۰
اصول رهبری	۵۴	۰/۹۱۴
مهارت‌های رهبری	۴۴	۰/۹۰۶
کل سوالات پرسشنامه	۱۲۸	۰/۹۶۱

کمک محقق خواهد آمد. در هر یک از مراحل انجام تحقیق، از تکنیک‌های مختلفی به شرح زیر بهره گرفته می‌شود:

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

با توجه به کیفی بودن داده‌ها و اطلاعات تحقیق، از طریق برهان و استدلال به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته می‌شود که در این حالت کلیه داده‌های گردآوری شده به

۱- روش دلفی^۱

این روش در مواردی که دانشی ناکامل و نامطمئن در دسترس باشد و یا محدودیت‌هایی از لحاظ کاربرد قوانین، فرمول‌ها و مدل‌های ریاضی مشاهده شود، مورد استفاده قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر قضاوت به متخصصان آن امر سپرده می‌شود. این روش به منظور بررسی نگرش‌ها و قضاوت‌های افراد و گروه‌های متخصص و نیز ایجاد هماهنگی بین دیدگاه‌ها، به نظرسنجی از افراد می‌پردازد. این نظرسنجی‌ها با استفاده از پرسشنامه و بدون الزام افراد به حضور در محلی معین، طی چندین مرحله انجام می‌شود. در پایان جمع‌بندی، ارزش‌گذاری و تحلیل مجموعه دیدگاه‌ها و نظرهای افراد، مبنای هدف‌گذاری، تدوین برنامه و یا تصمیم‌گیری قرار می‌گیرد. ایده اصلی در طراحی فرآیند روش دلفی این است که پاسخ دهندگان بتوانند بدون تحت تاثیر قرار گرفتن افراد معتبر و مشهور و افرادی که قدرت سخن‌وری خوبی در جلسات دارند، دیدگاه‌هایشان را بیان کنند. در این روش، با حذف تاثیر توان سخن‌وری افراد، همه نظرات و عقاید جمع‌آوری و پس از تحلیل به اعضای پرسش شونده برگردانده می‌شوند. بدین ترتیب، گمنامی و بازخورد نظرات دو عنصر ضروری در روش دلفی می‌باشند. یکی از مزایای این روش این است که کارشناسان و متخصصان زمانی که به علت دلایلی قانع کننده به اشتباه بودن نظر خود پی بردند، بدون از دست دادن وجهه و اعتبارشان، می‌توانند در نظرات خود تجدید نظر نمایند. پایه و اساس روش دلفی بر این است که نظرات متخصصان هر حوزه علمی در مورد پیش‌بینی آینده صائب‌ترین نظرات هستند. بنابراین اعتبار روش دلفی نه به تعداد شرکت‌کنندگان در تحقیق که به اعتبار علمی متخصصان شرکت‌کننده در پژوهش بستگی دارد. شرکت‌کنندگان در تحقیق دلفی از ۱۳ نفر را شامل می‌شود. حداقل شرکت‌کنندگان بستگی به چگونگی طراحی روش تحقیق دارد. مهمترین نکته در این فرآیند، درک هدف‌های به کارگیری روش دلفی از طرف شرکت‌کنندگان است:

(۱) تشکیل تیم اجرا و نظارت بر انجام دلفی

(۲) انتخاب یک یا چند هیات برای شرکت در فعالیت‌ها. اعضاء این هیات‌ها معمولاً متخصصان و خبرگان حوزه تحقیق هستند.

(۳) راه‌اندازی فعالیت‌های تنظیم پرسشنامه برای دور اول
(۴) بررسی پرسشنامه از نظر نوشتاری (رفع ابهامات استنباطی و ...)

(۵) ارسال اولین پرسشنامه به اعضاء

(۶) تجزیه و تحلیل پاسخ‌های رسیده در دور اول
(۷) آماده کردن پرسشنامه دور دوم (با بازنگری‌های مورد نیاز)

(۸) ارسال پرسشنامه دور دوم برای اعضاء

(۹) تجزیه و تحلیل پاسخ‌های رسیده در دور دوم (مراحل ۷ تا ۹ تا حصول پایداری در پاسخ‌های دریافتی ادامه می‌یابد)

(۱۰) آماده سازی گزارش توسط تیم تحلیل‌گر

۲- روش شباهت به گزینه ایده‌آل (تاپسیس)^۲

در این روش گزینه‌ها براساس شباهت به حل ایده‌آل رتبه‌بندی می‌شوند، بطوری که هر چه یک گزینه شبیه‌تر به حل ایده‌آل باشد، رتبه بیشتری دارد. این روش تصمیم‌گیری از پشتوانه ریاضی قوی برخوردار است. حل ایده‌آل، آن حلی است که از هر جهت بهترین باشد که عموماً در عمل وجود نداشته و سعی بر آن است که به آن نزدیک شویم. به منظور اندازه‌گیری شباهت یک گزینه به حل ایده‌آل و ضد ایده‌آل، فاصله آن گزینه از حل ایده‌آل و ضد ایده‌آل اندازه‌گیری می‌شود. سپس گزینه‌ها براساس نسبت فاصله از حل ضد ایده‌آل به مجموع فاصله از حل ایده‌آل و ضد ایده‌آل ارزیابی و رتبه‌بندی می‌شوند. مراحل استفاده از روش شباهت به گزینه ایده‌آل یا تاپسیس در یک مساله تصمیم‌گیری چند معیاره با n معیار و m گزینه بصورت زیر می‌باشد:

مرحله اول: تشکیل ماتریس تصمیم

ماتریس تصمیم دارای تعدادی گزینه و معیار است. گزینه‌ها همان متغیرهای انتخابی در هر مولفه است و معیارها همان نظرات ۱۳ کارشناس خبره است. با توجه به تعداد شاخص‌ها و تعداد گزینه‌ها و ارزیابی همه گزینه‌ها

² Topsis

¹ Delphi

عناصر بردار W نشان دهنده ضریب اهمیت معیارهای مربوطه می‌باشند. چون مجموع وزن معیارها باید برابر یک باشد، بردار وزن نرمال بصورت زیر باید بدست می‌آید:

$$W = (2, 1/5, 2, 1, 1, 1/5, 1, 1, 1, 1, 1, 1)^T$$

$$W = (0.175, 0.094, 0.175, 0.063, 0.063, 0.094, 0.063, 0.063, 0.063, 0.063, 0.063, 0.063)^T$$

مرحله چهارم: تشکیل ماتریس بی‌مقیاس شده وزن دار
ماتریس بی‌مقیاس شده وزن دار از ضرب ماتریس تصمیم بی‌مقیاس شده در بردار وزن معیارها بدست می‌آید.

$$v_{ij} = r_{ij} \cdot w_j \quad ; \quad j=1, \dots, n, \quad i=1, \dots, m$$

ماتریس بی‌مقیاس شده وزن دار بصورت زیر می‌باشد. یعنی باید اعداد هر ستون در ماتریس تصمیم بی‌مقیاس شده را در وزن معیار متناظر با آن ستون ضرب کرد. یعنی:

$$V = \begin{bmatrix} v_{11} & \dots & v_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ v_{m1} & \dots & v_{mn} \end{bmatrix}_{m \times n}$$

مرحله پنجم: یافتن حل ایده‌آل و ضد ایده‌آل
جواب ایده‌آل و ضد ایده‌آل از روی ماتریس بی‌مقیاس شده وزن دار بدست می‌آید. چون تمام معیارها یا شاخص‌ها با جنبه مثبت می‌باشند، جواب ایده‌آل ماکزیمم و جواب ضد ایده‌آل مینیمم مقادیر است. یعنی اگر حل ایده‌آل با A^* و حل ضد ایده‌آل با A^- نشان داده شود، در این صورت:

$$A^* = \{v_1^*, v_2^*, \dots, v_n^*\} \quad , \quad A^- = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_n^-\}$$

که در آن V_j^* بهترین مقدار برای معیار j ام از بین تمام گزینه‌ها و V_j^- بدترین مقدار برای معیار j ام از بین تمام گزینه‌ها می‌باشد که بصورت زیر بدست می‌آید. برای شاخص با جنبه مثبت حل ایده‌آل و حل ضد ایده‌آل به ترتیب بصورت زیر می‌باشد:

$$v_j^* = \text{Max}_{1 \leq i \leq m} \{v_{ij}\} \quad , \quad v_j^- = \text{Min}_{1 \leq i \leq m} \{v_{ij}\}$$

برای شاخص‌های مختلف، ماتریس تصمیم بصورت زیر تشکیل می‌شود:

$$X = \begin{bmatrix} X_{11} & \dots & X_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ X_{m1} & \dots & X_{mn} \end{bmatrix}_{m \times n}$$

که در آن X_{ij} نشان دهنده عملکرد گزینه i ام ($i = 1, 2, \dots, m$) در رابطه با معیار j ام ($j = 1, 2, \dots, n$) می‌باشد.

مرحله دوم: تشکیل ماتریس بی‌مقیاس شده با استفاده از روش نرم

در روش تاپسیس برای بی‌مقیاس کردن داده‌ها یعنی برای از بین بردن واحد اندازه‌گیری داده‌ها از روش نرم استفاده می‌شود. در این مرحله سعی می‌شود معیارهای با ابعاد مختلف به معیارهایی بی‌بعد تبدیل شوند. ماتریس تصمیم بی‌مقیاس شده با استفاده از روش نرم دو بصورت زیر تشکیل می‌شود:

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & \dots & r_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{m1} & \dots & r_{mn} \end{bmatrix}_{m \times n}$$

که در آن $r_{ij} = \frac{X_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_{ij}^2}}$ به ازای $i = 1, 2, \dots, m$, $j = 1, 2, \dots, n$

مرحله سوم: تعیین بردار وزن معیارها
در این مرحله با توجه به ضرایب اهمیت معیارهای مختلف در تصمیم‌گیری، بردار وزن معیارها بصورت زیر تشکیل می‌شود:

$$W = [w_1 \quad w_2 \quad \dots \quad w_n]^T$$

- استفاده از آزمون مقایسه زوجی میانگین‌های نمرات برای تعیین وجود تفاوت یا عدم تفاوت بین متغیر صفات، اصول و مهارت‌های رهبری در مراحل ۱ و ۲ و مراحل ۲ و ۳ روش دلفی و بررسی روند صعودی روش دلفی.

- استفاده از آزمون مقایسه زوجی (آزمون تی برای نمونه‌های زوجی) برای بررسی اینکه «آیا بین میانگین‌های نمرات متغیر صفات / اصول / مهارت‌های رهبری تفاوت معنی داری وجود دارد یا خیر»، همچنین «برای بررسی اینکه آیا میانگین‌های نمرات متغیرها در هر مولفه در سه مرحله روش دلفی روند صعودی را داشته است».

یافته‌ها

با توجه به اینکه تفکر مبتنی بر تاریخ فرهنگی و شخصیت اسطوره‌های ایرانی، می‌تواند منشاء خلق ایده و نظریه‌پردازی بومی در جامعه گردد، محقق بر آن شد تا بر مبنای آموزه‌های یکی از شخصیت‌های اسطوره‌ای ایرانی و بنیان‌گذار اولین دولت دیوانی یعنی کوروش کبیر، به ارائه یک «الگوی رهبری بروکراتیک ایرانی» بپردازد. لازمه این کار در ابتدا، استخراج آموزه‌های کوروش کبیر و سپس، دسته‌بندی آنها بر اساس شاخص‌ها و مؤلفه‌های رهبری بود:

الف) براساس نظر خبرگان، با استفاده از تکنیک‌های معرفی شده پس از طی فرایند‌های علمی بالا، از میان ۱۲۸ آموزه رهبری نهایتاً ۳۳ متغیر انتخابی در قالب مؤلفه‌های سه گانه صفات رهبری، اصول رهبری و مهارت‌های رهبری، طی پرسشنامه دلفی توسط خبرگان تاریخی - فرهنگی - مدیریتی طی سه مرحله به ترتیب با رتبه درصدی حداقل ۵۵، ۶۵ و ۷۵ درصد، ارزیابی گردید و از بین آموزه‌های فوق، با سنجش میزان تناسب هر آموزه با مقوله‌های مرتبط و متناسب، در مجموع ۳۱ متغیر در قالب مؤلفه‌های سه گانه، با رای و اجماع نظر خبرگان، «مهم» تشخیص داده شد. برای هشت آموزه در حوزه صفات رهبری، دوازده آموزه در حوزه اصول رهبری، یازده آموزه در حوزه مهارت‌های رهبری، مقادیر شاخص شباهت از بزرگ به کوچک مرتب شده، گزینه‌ای که دارای

برای شاخص با جنبه منفی حل ایده‌آل و حل ضد ایده‌آل به ترتیب صورت زیر می‌باشد:

$$v_j^* = \text{Min}_{1 \leq i \leq m} \{v_{ij}\}, \quad v_j^- = \text{Max}_{1 \leq i \leq m} \{v_{ij}\}$$

گزینه‌هایی که در A^* و A^- قرار می‌گیرند، به ترتیب نشان دهنده گزینه‌های کاملاً بهتر و کاملاً بدتر هستند.

مرحله ششم: محاسبه فاصله گزینه‌ها از حل ایده‌آل و ضد ایده‌آل

در این مرحله فاصله اقلیدسی گزینه‌ها از جواب ایده‌آل و ضد ایده‌آل به ترتیب با روابط زیر بدست می‌آید:

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2} \quad S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2}$$

مرحله هفتم: محاسبه شاخص شباهت

شاخص شباهت گزینه‌ها به جواب ایده‌آل بصورت زیر بدست می‌آید:

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^* + S_i^-}, \quad i = 1, 2, \dots, m$$

هر چه گزینه مورد نظر به ایده‌آل مشابه‌تر باشد، مقدار شاخص شباهت آن، به یک نزدیک‌تر خواهد بود. کاملاً روشن است که اگر گزینه‌ای بر گزینه ایده‌آل منطبق باشد، آنگاه فاصله آن تا حل ایده‌آل مساوی صفر و شاخص شباهت آن مساوی یک خواهد بود و در صورتی که گزینه‌ای بر گزینه ضد ایده‌آل منطبق باشد، آنگاه فاصله آن تا حل ضد ایده‌آل مساوی صفر و شاخص شباهت آن مساوی صفر خواهد بود.

مرحله هشتم: رتبه‌بندی گزینه‌ها

بر اساس مقادیر شاخص شباهت می‌توان گزینه‌ها را رتبه‌بندی نمود. گزینه‌ای که دارای بزرگترین مقدار شاخص شباهت باشد به عنوان بهترین گزینه انتخاب می‌شود.

استفاده از آزمون‌های آماری سه مرحله ای دلفی

- استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای تعیین نرمال بودن توزیع نمره متغیرهای صفات، اصول و مهارت‌های رهبری

۶- «رفتار نجیبانه و مؤدبانه» (۴۷۶۱) براساس آموزه «یک قانون که کوروش وضع نمود این بود که با اسیران به احترام برخورد می کرد. به آنها غذا و لباس می داد تا برای ایران کار کنند. برعکس ماقبل آن زمان که اسیران را کور می کردند.»

۷- «فرمانروایی روشنفکرانه» (۴۶۹۹) براساس آموزه «تجلی اندیشه نیک، گفتار نیک و کردار نیک»

۸- «خویش‌داری و صبر» (۴۶۲۱) براساس آموزه «پایداری در برابر رنجش‌ها و پرهیز از خشم و انتقام.»

ب-۲) رتبه‌بندی متغیرهای مبتنی بر آموزه‌های کوروش کبیر در مولفه اصول رهبری بر اساس میزان شاخص شباهت عبارت است از اصل:

۱- «صداقت در رهبری» با میزان شاخص شباهت (۶۷۶۰) براساس آموزه «نفرت از دروغ گفتن و آن را گناهی شرم آور دانستن»،

۲- «انسان‌مداری» با میزان شاخص شباهت (۶۵۲۴) براساس آموزه «دلبستگی به مردم سرزمین‌های تحت فرمانروایی»، که با نتایج تحقیقات صادقی و همکاران همراستا می باشد.

۳- «مدیریت از راه ارزش‌ها» با میزان شاخص شباهت (۶۵۰۲) براساس آموزه «ما هدفی والا داشتیم لیک برای دست یافتن به آن هر کاری را آزاد نمی دانستیم. از جمله کارهایی که پست می شمردیم دروغ گفتن بود.»

۴- «اخلاق‌محوری» با میزان شاخص شباهت (۶۱۲۸) براساس آموزه «احترام به اعتقادات مردم و عدم تحمیل عقاید خود به دیگران»،

۵- «انتخاب شایسته کارکنان» با میزان شاخص شباهت (۶۰۱۹) براساس آموزه «توصیه به نگماردن دوستان و ندیمان خود به کارهای ممکن»، که با نتایج تحقیقات مسعود و همکاران همراستا می باشد.

۶- «کنترل شهروندی بر عملکرد مدیریت» با میزان شاخص شباهت (۵۸۴۷) براساس آموزه «تمایل به ارزیابی توسط زیردستان»،

بزرگترین مقدار شاخص شباهت باشد به عنوان بهترین گزینه انتخاب می‌شود که حاصل اقدامات بالا منجر به شکل‌گیری الگوی کلی رهبری بومی گردید.

ب-۱) نتایج رتبه‌بندی متغیرهای مبتنی بر آموزه‌های کوروش کبیر در مولفه صفات رهبری بر اساس میزان شاخص شباهت بشرح و ترتیب زیر است:

۱- آموزه «دستیابی به اهداف والا از طریق انجام هر کاری مجاز شمرده نمی‌شود» با شاخص شباهت (۷۸۶۹) که بیانگر «صفت درستکاری رهبری» است در بین عوامل برگزیده از آموزه‌های کوروش کبیر در قالب مولفه صفات رهبری، از نظر شاخص شباهت بیشترین امتیاز را کسب کرده که این ویژگی، مورد توجه نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت نوین (جان کتر و پیتر دراکر) و همچنین با نتایج تحقیقات مسعود و همکاران همراستا می باشد.

۲- آموزه «من با کوشش خود گیتی را چنانکه می‌خواستم سامان دادم، نه به زور بازو، به نیروی خرد.» بیانگر صفت «خردورزی و توانمندی اندیشه»، در آموزه‌های رهبری کوروش کبیر که از نظر میزان شاخص شباهت بعد از صفت درستکاری رهبری بیشترین امتیاز یعنی (۶۶۳۰) را به خود اختصاص داده است. این ویژگی، مورد توجه نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت نوین (جان کتر و پیتر دراکر) نیز می باشد.

۳- آموزه «با پروردگار خود پیمان بسته‌ام که شایسته آفرینش باشم.» بیانگر صفت «خدامحوری»، و اعتقاد راسخ به وجود یکتای بی‌همتا در آموزه‌های رهبری کوروش کبیر است و در رتبه سوم آموزه‌ها قرار دارد. صفتی که بیانگر فلسفه خلقت و احساس مفید بودن است.

۴- «قدرت جاذبه بالا» (۵۲۲۱) براساس آموزه «در وجود کوروش چیزی بود که دیگران را ترغیب می کرد از او پیروی کنند»

۵- «توجه به آزادگی و روح انسانیت» (۴۹۱۷) براساس آموزه «آزاد کردن بردگان بر خلاف رسوم حکام آن زمان»

شبهات (۶۲۷۲)، براساس آموزه «من برای همه انسان‌ها آزادی پرستش خدایان‌شان را برقرار کردم». که با نتایج تحقیقات دانایی فرد و همکاران همراستا می‌باشد.

۳- «وضوح پیام و سلاست آن» با میزان شاخص شبهات (۶۱۴۷) براساس آموزه «پیش از انجام هرکاری نخست باید فکر خبر رسانی آن باشی». که با نتایج تحقیقات مرکز مالمیری و همکاران همراستا می‌باشد.

۴- «توجه به مدیریت منابع انسانی» با میزان شاخص شبهات (۵۹۵۶) براساس آموزه «وجود ارکان دوگانه «شرایط استخدام»، «وضع معیشت» در قانون استخدام کارکنان دولت در زمان کوروش». که با نتایج تحقیقات مسعود و همکاران همراستا می‌باشد.

۵- «پای‌بندی به مشارکت» با میزان شاخص شبهات (۵۴۲۰) براساس آموزه «پیمان بسته بودیم هر تصمیمی، هنگامی اجرا شود که اعضاء شورا با آن موافقت کرده باشند». که با نتایج تحقیقات میرعباسی و همکاران و دانایی فرد و همکاران همراستا می‌باشد.

۶- «آموختن از نابخردی دیگران» با میزان شاخص شبهات (۵۳۲۸) براساس آموزه «پندهای تاریخ را از یاد مبر».

۷- «خودمدیریتی و کنترل خشم» با میزان شاخص شبهات (۴۷۸۱) براساس آموزه «انسان گاه از خشم خود آسیبی می‌بیند که هیچ دشمنی قادر به وارد آوردن آن نیست».

۸- «پذیرش اشتباه» با میزان شاخص شبهات (۴۶۵۳) براساس آموزه «اعتراف به خطا و جبران آن، سازنده است».

۹- «خودداری از ایجاد اضطراب و نگرانی در میان افراد» با میزان شاخص شبهات (۴۳۷۸) براساس آموزه «کوروش معتقد بود که رهبر باید به جای نگرانی، آرامش بدهد».

۱۰- «اشاعه فرصت تفکر و توانایی اندیشیدن مستقل در میان افراد» با میزان شاخص شبهات (۴۳۵۶) براساس آموزه «سربازی که فرصت تفکر نداشته باشد همواره سرباز باقی خواهد ماند».

۱۱- «بهره‌مندی از مزایای مشارکت» با میزان شاخص شبهات (۴۳۲۰) براساس آموزه «... این کار سه سود

۷- «خردورزی در رهبری» با میزان شاخص شبهات (۵۸۴۰) براساس آموزه «اداره سرزمین پهناور به نیروی تدبیر».

۸- «عدم تقدم منافع فرد بر منافع جمع» با میزان شاخص شبهات (۵۸۳۷) براساس آموزه «سوگند یاد می‌کردند که طرفدار ملت و کشورشان باشند و نه خودشان».

۹- «تخصص‌گرایی و مقبولیت در مدیریت» با میزان شاخص شبهات (۵۳۸۳) براساس آموزه «تمایل به پیروی مردم از شخصی که از آنها داناتر است»، که با نتایج تحقیقات مسعود و همکاران همراستا می‌باشد.

۱۰- «وجود چشم‌انداز در رهبری» با میزان شاخص شبهات (۵۱۵۷) براساس آموزه «ایجادیک ملت از همه مردم گیتی»، که با نتایج تحقیقات مرکز مالمیری همراستا می‌باشد.

۱۱- «تکلیف‌مداری در مدیریت» با میزان شاخص شبهات (۴۹۳۲) براساس آموزه «ستایش از نیاکان و بزرگان بدون گزافه‌گویی و سیر و سلوک در رفتار و کردار گذشتگان و آموختن از اندیشه‌های آنان».

۱۲- «حرکت دموکراتیک در نظام مدیریت» با میزان شاخص شبهات (۴۶۵۱) براساس آموزه «برقراری ارتباط مستقیم با مردم برای منع اشاعه فساد در حکومت». که با نتایج تحقیقات صادقی و همکاران همراستا می‌باشد.

براساس محاسبه میزان شاخص شبهات، آموزه «نفرت از دروغ و آن را گناهی شرم آور دانستن»، مبین اصل صداقت در رهبری با بالاترین رتبه در میان آموزه‌های مولفه اصول رهبری کوروش کبیر بوده و همراستای برگزیده‌ترین صفت یعنی درستکاری رهبری است.

ب-۳) رتبه‌بندی متغیرهای مبتنی بر آموزه‌های کوروش کبیر در مولفه مهارت‌های رهبری بر اساس میزان شاخص شبهات به قرار زیر است:

۱- «تفکر استراتژیک» با میزان شاخص شبهات (۶۳۱۲)، براساس آموزه «از تهدید فرصت بسازید».

۲- «عدم تحقیر نژادها، جنسیت و اقلیت‌های قومی و زبانی و رعایت حقوق اجتماعی آنان» با میزان شاخص

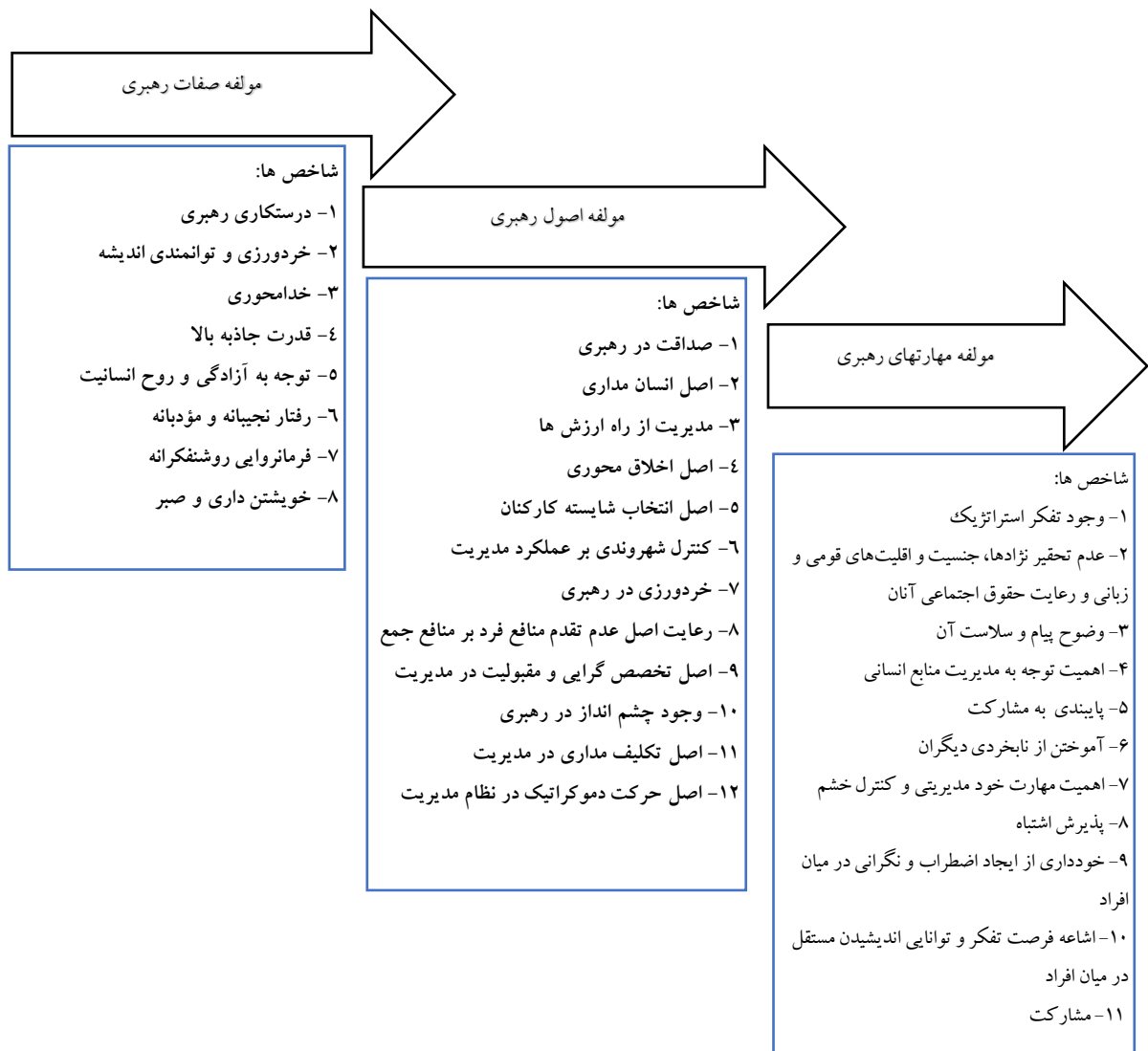
می‌شود و با ربط دادن آنها به یکدیگر می‌توان از روند جریان تاریخ، معنا آفرید و «الگو» تعریف کرد. با توجه به نتایج تحقیقاتی بالا می‌توان ادعان داشت که با تقویت مهارت‌های رهبری و با بهره‌مندی از ارزش‌های فرهنگی تاثیرگذار ایرانی می‌توان الگوی عمومی از رهبری ارائه کرد که ناکارآمدی بروکراسی‌های نوین به حداقل برسد. امروزه با تقویت جنبه‌های مثبت فرهنگی و ارزش‌هایی چون: احساس غرور نسبت به گذشته و نیاکان، سیر و سلوک در رفتار و کردار گذشتگان و آموختن از اندیشه‌های آنان با بهره‌گیری از خرد خود، دلبستگی تام به سنت‌ها و آداب دیرینان، بی‌توجهی به سنت‌ها و عادات و رسوم فاتحان و آشنا کردن آنها به آداب و رسوم خود، ایجاد روحیه آداب‌دانی و فرهنگ و ادب را ابزاری برای پیشرفت دانستن و جهانی کردن آداب ایرانی، شجاعت و پهلوانی، بردباری، سازگاری و مدارا، صلح و دوستی، احترام، راستگویی و تنفر از دروغ، دوری از تن‌پروری و حفظ ادب اجتماعی، دانش دوستی، شجاعت و نترسی، باور به زندگی، خانواده‌گرایی، تبدیل سلوک رفتار جوانمردی به مرام فکری و مکتب، می‌توان ارزش‌های اصیل فرهنگ ایرانی را در جامعه رونق داد و به باور تبدیل کرد. به‌طور قطع و یقین الگوی برگرفته از آموزه‌های رهبری شخصیت‌های اسطوره‌ای چون کوروش کبیر، نه تنها پرکننده خلأ مدیریت امروز سازمان‌ها و جامعه می‌تواند باشد بلکه الگوی رهبری نوین برای جامعه جهانی نیز خواهد بود که قطعاً با تحقیقات تکمیلی، قابلیت پیاده‌سازی در این زمان را نیز پیدا خواهد کرد. بنابراین، براساس دستاوردهای تحقیق، الگوی محقق ساخته ذیل ارایه می‌گردد:

امید آنکه با پیشینه قوی، اصیل و ماندگار ایرانی، بتوان با رهبری اثربخش از طریق انتخاب مدیرانی با صفات و ویژگی‌های هشتگانه و آموزش و تقویت مهارت‌های یازده گانه و ایجاد فرهنگ پایبندی به اصول دوازده گانه رهبری در آنان، امروزه نیز الگوی سرآمد و تاریخ ساز جهان شد.

بزرگ داشت: نخست آنکه با بهره‌مندی از خرد گروهی سرداران، اشتباهات ما به حداقل می‌رسید. دوم این که همگان خرسند بودند و بیم اینکه قبیله ای یا گروهی به دلیل ناخرسندی در میانه راه ما را ترک کند یا خیانت ورزد کاهش می‌یافت. سوم اینکه دوستی و اعتماد میان ما ژرف تر و پیوندها استوار می‌شد. که با نتایج تحقیقات میرعباسی و همکاران همراستا می‌باشد.

بحث و تفسیر

نیاکان ما در فراز و فرود پیشینه دور و دراز خود با جنبه‌های گوناگون زندگی درگیر بوده‌اند و در یک کلام خود و کشور را اداره کرده‌اند و قرن‌ها قبل از آنکه سپاه خشایارشا از یونان عقب نشینی کند، ایرانیان روشی در برخورد با زندگی پیش گرفته بودند که چون رشته طلایی درخشان و برجسته‌ای با رنگ ثابت در تار و پود تمدن قرون و اعصار، پایدار مانده است. حلقه آغازین این رشته طلایی درخشان با «جهان‌گیری» کوروش کبیر آغاز شد. پیش از او بستر ایجاد این رشته و تربیت رهبری چون او، آماده شده بود و گرنه بعید است که به طور کاملاً اتفاقی کسی اداره این دیار کهن را برعهده گیرد که از هر جهت متفاوت با فرمانروایان هم‌عصر خود رفتار کند. دستاوردهای دست کم سه هزارسال کار و تلاش مردم این سرزمین، خوب یا بد، مثبت یا منفی، اینک به ما رسیده است. اما شاید مهم‌تر از دستاوردهای آنان، دانشی باشد که در شیوه کارکرد آنان نهفته است. شاید بزرگترین غبن تاریخ این باشد که ایرانیان با داشتن فرهیخته‌ترین و برجسته‌ترین رهبران روزگار، از دریافت و پرورش روح رهبری محروم مانده‌اند. آگاهی از شیوه مدیریت پیشینیان، برای تقلید از روش کار آنان نیست. این آگاهی لازم است. زیرا ما و آدم‌هایی که با آنها سروکار داریم ماحصل آن پیشینه هستیم. با مطالعه رویدادهای ریز و درشت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی بر بستر جریان تاریخ، فرصت اندیشیدن به پیوندهای پیدا و پنهان میان رویدادها فراهم



شکل (۱) الگوی رهبری ایرانی بر اساس آموزه‌های برگزیده کوروش کبیر

- منابع و ماخذ:**
- آبراهامیان، یرواند (۱۳۷۷)، ایران بین دو انقلاب، ترجمه: احمد گل محمدی، تهران: نشر نی.
 - آقایی، عنایت‌اله (۱۳۹۵)، آرایه الگوی رهبری براساس آموزه های کوروش کبیر، پایان نامه دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
 - اشرف، احمد (۱۳۵۰)، موانع تاریخی رشد سرمایه‌گذاری در ایران، تهران: نشر زمینه.
 - اعتباریان، اکبر (۱۳۸۵)، نظریه‌ها و الگوهای مدیریت دولتی، اصفهان: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
 - بانک جهانی (۱۳۷۸)، نقش دولت در جهان در حال تحول، ترجمه: گروه مترجمین، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های فرهنگی بدیعی.
 - بشارت، علیرضا (۱۳۵۴)، سیر اندیشه اداری و مبانی علم اداره، چاپ دوم، تهران: دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی.
 - ترنر، مارک و دیوید هیوم (۱۳۷۹)، حکومت‌داری، مدیریت و توسعه، ترجمه عباس منوریان، ناشر: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
 - صبوری، منوچهر (۱۳۸۰)، جامعه شناسی سازمان‌ها - بوروکراسی مدرن ایران، تهران: انتشارات سخن.

- فخیمی، فرامرز (۱۳۷۳)، تحولات سازمان‌های دولتی ایران از مشروطیت تا امروز، تهران: نشر فرهنگ زند.
- مستوفی، عبدالله (۱۳۲۴)، تاریخ اجتماعی و اداری دوره قاجار، جلد اول، تهران: انتشارات زوار.
- هدی، فرل (۱۳۸۱)، اداره امور عمومی تطبیقی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: اندیشه‌های گوهربار.
- هیوز، آون (۱۳۸۰)، مدیریت دولتی نوین، چاپ دوم، ترجمه: سید مهدی الوالی و سهراب خلیلی شورینی و غلامرضا معمارزاده، تهران: نشر مروارید.
- پتفت، آرین (۱۳۹۲)، سیاست زدگی دستگاه‌های اداری و ارائه راهکارها برای جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی پاکستان، چین، انگلیس)، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات سیاسی، شماره مسلسل ۱۳۳۶۹، آذر ماه ۱۳۹۲.
- داودی، کامل؛ میرسپاسی، دکتر ناصر؛ آذر، دکتر عادل؛ فقیهی، دکتر ابوالحسن؛ طراحی مدل مدیریت توسعه در ایران با استفاده از روش مدل-سازی معادلات ساختاری، پژوهش‌های مدیریت عمومی، پاییز ۱۳۹۹، شماره ۴۹، صفحات ۶۱ تا ۸۲.
- حاجی ناصری، سعید؛ جباری، محمد حسن؛ مطالعه مقایسه‌ای نظم سیاسی، بوروکراسی و توسعه ایران (دوره قاجاریه و پهلوی) با ژاپن (دوره میجی)، جامعه‌شناسی سیاسی ایران، تابستان ۱۳۹۹، شماره ۱۰، صفحات ۶۹ تا ۱۰۲.
- میرعباسی، فاطمه؛ ازغندی، علیرضا؛ نویسنده مسئول: ساعی، احمد؛ تاثیر ساخت دولت در ظهور بوروکراسی مدرن در ایران ۱۳۲۰-۱۳۰۰، پژوهش‌های سیاسی و بین‌المللی، پاییز ۱۳۹۸، شماره ۴۰، صفحات ۲۸۵ تا ۳۰۹.
- مرکز مالمیری، احمد؛ ویژگی‌های بوروکراسی توانمند برای اجرای قانون، حقوق اداری، تابستان ۱۳۹۸، شماره ۱۹، صفحات ۲۰۹ تا ۲۳۷.
- مسعود، غلامحسین؛ عمادزاده، محمدکاظم؛ شکرچی‌زاده، احمدرضا؛ صبحی، الهه؛ نقش نظام اداری در ارتقای نظام پاسخگویی (مورد مطالعه:
- ادارات کل استان تهران)، حقوق اداری، زمستان ۱۳۹۷، شماره ۱۷، صفحات ۱۰۳ تا ۱۲۹.
- صادقی، محمدرضا؛ دانایی فرد، حسن؛ مصطفی‌زاده، معصومه؛ فهم سیاست‌زدگی بوروکراسی: مطالعه تطبیقی کیفیت، فرایندها و پیامدهای آن در مدیریت دولتی، پژوهش‌های راهبردی سیاست « پاییز ۱۳۹۶ - شماره ۲۲ علمی - پژوهشی/ISC (19 صفحه - از ۹۷ تا ۱۱۵).
- دانایی فرد، حسن؛ صادقی، محمدرضا؛ مصطفی‌زاده، معصومه؛ واکاوی و تحلیل تبعات سیاست‌زدگی بوروکراسی در نظام‌های سیاسی، اندیشه مدیریت راهبردی « پاییز و زمستان ۱۳۹۴ - شماره ۱۸ علمی - پژوهشی/ISC (30 صفحه - از ۵۷ تا ۸۶)
- Yuki. G, 1994. "Leadership in Organization". New jersey. Prentice - Hall.
- Cuyler Young, t. "CYRUS THE GREAT". In *Encyclopedia Americana*. vol. 8. NEW YORK: AMERICAN CORPORATION, 1963.
- Drucker, Peter F. "THE NEXT SOCIETY", *The Economist*, 2001.
- Dandamayev, Muhammad A. "The Cyrus cylinder". In *Encyclopædia Iranica*. vol. 6. New York: Bibliotheca Persica Press, 1993b. Archived from the original on 28 October 2012.
- Gareth Morgan, "Imaginization, The Art of Creative Management" (Newbury park, London: Sage Publications, Internatioal Educational and Professional Publisher, 1993)
- Kristin M. Swenson. "International Cyrus the Great Day: Common Ground for World Religions?". *Huffington Post*, 28 October 2011. Retrieved 3 March 2013.
- Paul de Bruyne, "Internatioal a la Methode des Cadres L'Enseignement de L'Administration des Entreprises" (*Annales des Science Economiques Appliquees Tome XV, no. 2. Lauvan 1977*)
- Schmitt, Rüdiger. "CYRUS i. The Name". In *Encyclopædia Iranica*. vol. 4. New York: Bibliotheca Persica Press, 1993. Archived from the original on 28 October 2012.
- Smith, Sidney. *Babylonian Historical Texts Relating to the Capture and Downfall of Babylon*. London: Methuen Publishing, 1924. ISBN 3-487-05615-1. Archived from the original on 28 October 2012. The Thomas Jefferson Papers - 1743 to 1827 Timeline - (AmericanMemory from the Library of Congress).



Analyzing the shortcomings of the modern bureaucratic system in Iran with a periodic comparative approach and designing a comprehensive model of bureaucratic leadership

Enayat Allah Aghaei^{12*} - Alireza Shirvani³ - Ali Rashidpour⁴ - Farzad Karimi⁵

Abstract

The socio-political cultural differences of the countries have been the source of additional problems in using the bureaucratic model. The experience of inefficiency of bureaucracy and administrative system in developing countries and especially in Iran, confirms this. In this regard, integrated research has been used to present a bureaucratic leadership model based on the leadership teachings of Cyrus the Great.

The purpose of this research is to analyze the inadequacies of the modern bureaucratic system in Iran with a periodic comparative approach and to design a comprehensive model of bureaucratic leadership based on the leadership teachings of Cyrus the Great.

For this work, first, 128 teachings were obtained from among the related concepts, using the comparative content analysis method in the field of three general components of leadership. In the statistical community of experts, to reach the allowed number of samples, the snowball method was used and 13 people participated in the implementation of the Delphi technique. The verification of extracted variables and their order in the form of three components in the Delphi questionnaire was done using the opinion of experts and its validity was confirmed by professors and management, cultural and historical experts. The reliability of the questionnaire was confirmed with Cronbach's alpha coefficient of 0.961. A three-stage Delphi technique was used for the consensus of the experts' opinion, and in the final stage, the factors approved by 75% of the experts were determined. To determine the degree of importance of selected leadership variables, the similarity index was calculated.

The results show that in the design of a comprehensive model of leadership, "Leadership accuracy", "Honesty in leadership", "Existence of strategic thinking", respectively, have the highest rank among outstanding leadership traits, principles and skills.

Based on the presented leadership model, Cyrus the Great had what today's thinkers consider as leadership qualities, principles and skills, and this is a source of pride. It is hoped that with a strong, authentic and lasting Iranian background, effective leadership through the selection of managers with the eight qualities and characteristics and the training and strengthening of the eleven skills and the creation of a culture of adherence to the twelve principles of leadership in them can be an excellent model today. He made world history.

Keyword: bureaucratic system, modern bureaucracy, comprehensive leadership model, leadership traits, leadership principles, leadership skills.

¹ Graduated with PhD in Cultural Management and Planning, Khorasgan Branch (Isfahan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

² Member of the academic staff of the Department of Education, Naraq Branch, Islamic Azad University, Naraq, Iran. (e.ghaei1404@gmail.com)

³ Associate Professor, member of the academic staff of Dahaghan Unit, Islamic Azad University, Dahaghan, Iran

⁴ Associate Professor, faculty member of Khorasgan (Isfahan) branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

⁵ Associate Professor, member of the academic staff of Mobarakeh Unit, Islamic Azad University, Mobarakeh, Iran.