

Basic Elements of Administrative Governance from the Perspective of Islamic Teachings

Received: 06/04/2022

Accepted: 26/04/2022

Aliagha Pirooz*

(165-192)

One of the foundations of any society's development is its administrative governance. Good and efficient governance can facilitate and pave the way for the realization of development goals and plans. There are three paradigms (public administration, modern government management, and governance) for managing the administrative system. The basic element of the public administration paradigm is "bureaucracy" and the basic elements of the new public administration are "economy and privatization" And the basic element of governance is "participation". Islamic administrative governance also has basic elements that distinguish it from other paradigms. The main question is what are the main elements of Islamic administrative rule? The research findings indicate that the basic elements of governance are: managers, people, spirituality, reason and family. These elements correspond to the coordinates of the governance paradigms The research method is analytical and inferential with a focus on Islamic texts and a central teaching strategy. The main source is Nahj al-Balaghah, especially the letter of 53 Amir (AS) known as Malik Ashtar. Thematic analysis method is also used to achieve the classified pattern of elements.

Keywords :Administrative governance, public administration, public participation, administrative system and administrative positions

*. Assistant Professor of Management, Institute of Islamic Culture and Thought, Tehran, Iran, apzsqom@gmail.com.



عناصر اساسی حکمرانی اداری از منظر آموزه‌های اسلامی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۶

علی آقا پیروز*
(۱۶۵-۱۹۲)

چکیده

یکی از مبانی پیشرفت هر جامعه‌ای، مدیریت نظام اداری یا شیوه حکمرانی اداری آن است. حکمرانی مطلوب و کارآمد می‌تواند تسهیل‌کننده و زمینه‌ساز تحقق اهداف و برنامه‌های پیشرفت قرار گیرد. سه پارادایم اداره امور عمومی، مدیریت دولتی نوین و حکمرانی برای مدیریت نظام اداری وجود دارد. عنصر اساسی پارادایم اداره امور عمومی «بوروکراسی» و عناصر اساسی مدیریت دولتی نوین «اقتصاد» و «خصوصی‌سازی» و عنصر اساسی حکمرانی «مشارکت» است. حکمرانی اداری اسلام نیز دارای عناصری اساسی است که آن را نسبت به سایر پارادایم‌ها متمایز می‌سازد. پرسش اصلی آن است که عناصر اصلی حکمرانی اداری اسلام کدام‌اند؟ یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که مدیران، مردم، معنویت، خردورزی و خانواده عناصر اساسی حکمرانی اداری اسلام را شکل می‌دهند. این عناصر متناظر با مختصات پارادایم‌های مدیریت دولتی استنباط می‌شود. روش تحقیق تحلیلی و استنباطی با محوریت متون اسلامی و راهبرد آموزه‌محوری است. اصلی‌ترین منبع نهج‌البلاغه به‌ویژه نامه ۵۳ حضرت امیر علیه السلام معروف به عهد مالک اشتر است. برای دستیابی به الگوی طبقه‌بندی‌شده عناصر، از روش تحلیل مضمون نیز استفاده می‌شود.

کلیدواژه‌گان: حکمرانی اداری، مدیریت دولتی، مشارکت مردمی، نظام اداری و مناصب اداری.

*. استادیار گروه مدیریت، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، تهران، ایران، apzsqom@gmail.com

مقدمه

یکی از مبانی پیشرفت هر جامعه‌ای، شیوه حکمرانی آن در اداره سازمان‌هاست. بدیهی است که حکمرانی مطلوب و کارآمد می‌تواند تسهیل‌کننده و زمینه‌ساز تحقق اهداف و برنامه‌های پیشرفت قرار گیرد. بدون داشتن حکمرانی سالم، پیشرفت ناممکن است و نیل به اهداف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دولت بدون حکمرانی اداری سالم و قوی، ممکن نیست. بدون چنین حکمرانی، تحقق سیاست‌های کلان و اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی ایران از جمله برنامه پنج‌ساله توسعه ششم و سند چشم‌انداز بیست‌ساله ۱۴۰۴ در جهت توسعه و پیشرفت کشور امکان‌پذیر نیست؛ چراکه بهترین برنامه‌ها و سیاست‌گذاری‌ها با حکمرانی و مدیریت ناکارآمد و احتمالاً آلوده به فساد، در حقیقت به ضد خود تبدیل می‌شود. سیر مدیریت دولتی از اداره امور عمومی گرفته تا مدیریت دولتی نوین و سرانجام حکمرانی، هر یک شیوه‌ای خاص را برای نظام اداری معرفی می‌کند. اصلی‌ترین عنصر یا مبنا در پارادایم اداره امور عمومی «بوروکراسی» و در پارادایم مدیریت دولتی نوین «اقتصاد» و «خصوصی‌سازی» و در پارادایم حکمرانی «مشارکت» است. جای این پرسش هست که نظام اداری یا حکمرانی اداری اسلام چه عناصر اساسی دارد؟ آیا آموزه‌های اسلامی عناصری متفاوت با سایر پارادایم را ارائه می‌کند؟ بنابراین، اصلی‌ترین مسئله این پژوهش آن است که عناصر اساسی حکمرانی اداری بر اساس آموزه‌های اسلامی کدام‌اند؟

برای پاسخ به این پرسش، لازم است ابتدا پارادایم‌های مدیریت در سطح کلان دولت مشخص شود و با توجه به عناصر پارادایمی و بررسی آن‌ها در منابع اسلامی، حکمرانی اداری اسلام تبیین شود.

مفاهیم و کلیات

در این قسمت لازم است مفاهیم اصلی مورد مذاقه قرار گرفته و تعریفی روشن از آن‌ها ارائه شود.

۱. نظام اداری

نظام اداری هر کشور به‌مثابه سازمان تنظیم‌کننده همه فعالیت‌ها برای نیل به اهداف تعیین شده است (میرمحمدی و حسن‌پور، ۱۳۹۰، ج ۲: ۱۱). نظام اداری متشکل از اجزایی همچون منابع انسانی، سازمان‌دهی و تشکیلات، روش‌ها و رویه‌ها، قوانین و مقررات و امکانات و منابع است که رابطه‌ای متقابل و ارگانیک دارند و جامعه را برای تحقق اهداف آرمان‌های خود راهبری می‌کنند (حقیقی، ۱۳۸۴: ۲۳). نظام اداری دستگاه یا سازمانی حاکمیتی مرتبط با بدنه مردمی است که مهم‌ترین کارکرد آن تنظیم همه فعالیت‌ها برای نیل به اهداف ازپیش تعیین شده دولت است. نظام اداری با نظام‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تعامل دارد. نظام اداری به دلیل ارتباط با سایر ساختارها و اثرگذاری در آنها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است (اصغری یالقوزآغاجی و محسنی زنوزی، ۱۳۹۳، ج ۱۴: ۴۲).

۲. مدیریت دولتی

مدیریت دولتی به‌کارگیری منابع برای تحقق اهداف حکومت‌هاست و در تعریفی دیگر، مدیریت دولتی عبارت است از سازمان‌دهی و مدیریت انسان‌ها و مواد برای تحقق اهداف دولت. مدیریت دولتی هنر و علم مدیریت است که برای رتق وفتق امور دولت به‌کار گرفته می‌شود (الوانی، ۱۳۹۴: ۴۶). برخی نظام اداری را همان مدیریت دولتی می‌دانند: «بین نظام اداری (مدیریت دولتی) به‌عنوان مجری و نظام سیاسی به‌عنوان سیاست‌گذار رابطه‌ای تنگاتنگ وجود دارد» (برهانی، ۱۳۸۶: ۶۳). ازاین‌رو، نظام اداری یعنی نظام مدیریتی آن هم در سطح کلان دولت و نظام اداری، کلان‌سازمان حاکمیتی است که باید اداره شود.

۳. حکمرانی

از نظر لغوی، «حکمرانی» را باید واژه‌ای فارسی با ریشه‌ای عربی دانست که مترادف فرمانروایی است (معین، ۱۳۸۶: ذیل حکمرانی) و به عمل و شغل حکمران اطلاق می‌شود و همچنین به معنای فرماندهی و حکومت (دهخدا، ۱۳۷۷: ذیل حکمرانی)، حکومت کردن و حکم راندن و امیری (دهخدا، ۱۳۷۷: ذیل امیری) و فرمان‌فرمایی (عمید، ۱۳۸۳:

ذیل فرمان‌فرمایی) نیز آمده است. حکمرانی در اصطلاح، مشارکت دولت، بخش خصوصی و نهادهای مدنی در تصمیم‌گیری و اجراست (رزمی و صدیقی، ۱۳۹۱: ۲). در حکمرانی نوعی مفهوم «مشارکت» نهفته، و حکمرانی اداری مشارکت بخش‌های مختلف در مدیریت نظام اداری کشور است.

پیشینه تحقیق

بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه به‌کارگیری واژه حکمرانی برای نظام اداری اسلام را مفروض گرفته و گویا همه پذیرفته‌اند که مدیریت دولتی در نظام اسلامی همراه با مشارکت است. از این‌رو، درباره‌ی به‌کارگیری واژه «حکمرانی» در خصوص حکمرانی اداری اسلام مناقشه نیست، اما در خصوص عناصر و اصول حکمرانی بیشتر تحقیقات انجام‌شده ناظر به اصول حکمرانی خوب است و معمولاً همان اصول یا با اندکی تغییر تأیید شده‌اند. برخی تحقیقات این‌گونه‌اند:

در پژوهشی که در معاونت پژوهشی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی انجام شده است نویسندگان محترم خواسته‌اند همان اصول حکمرانی خوب را مستند به آموزه‌های اسلامی کنند و برای آن تأیید بیاورند. در این اثر نشان داده شده که ویژگی‌های مدنظر نظریه حکمرانی عموماً در سخنان امام علی علیه السلام و گزارش‌های تاریخی معطوف به شیوه‌ی کشورداری آن حضرت به شکلی صریح قابل ارزیابی است. به‌عبارت‌دیگر، آموزه‌های نظریه حکمرانی به‌وسیله آموزه‌های دینی پشتیبانی می‌شود (بررسی تطبیقی نظریه حکمرانی خوب با آموزه‌ها و سیره حکومتی امام علی علیه السلام، ۱۳۸۳: ۲۴)؛

در تحقیقی دیگر، بیشتر ابعاد الگوی حکمرانی جامع در سیره حکمرانی علی علیه السلام تأیید می‌شود. فقط بعد جهانی حکمرانی جامع به دلیل آنکه از شرایط زمانی الگو می‌پذیرد و متأثر از جریان‌های سیاسی امروز است، کمتر در سیره امیر مؤمنان علی علیه السلام قابل ردیابی است. همچنین، فرایند حکمرانی در سیره حضرت به نحوی است که مردم نقشی ایجابی، ابقایی و اصلاحی دارند و تحقق حکومت و صلاح و سامان و پابرجایی و سیر به‌سوی اهداف به مردم بسته است (خاشعی و هرندی، ۱۳۹۳، ج ۵: ۱۰۶)؛

در پژوهشی دیگر چنین نتیجه‌گیری شده که قرن‌ها پیش حضرت علی علیه السلام به آنچه از حکمرانی خوب مورد توجه بانگ جهانی است توجه کرده‌اند. فقط با توجه به تفاوت‌های ساختاری دو زمان، ارائه راهکارها برای رسیدن به حکمرانی خوب کمی متفاوت بوده است؛ حال آنکه حقیقت حکمرانی خوب در دو دوره یکی بوده و آن اداره هرچه بهتر کشور به دور از هرگونه ظلم، تبعیض، فساد، بی‌عدالتی، عدم مساوات، تجاوز به حقوق افراد، ناکارآمدی دولت و... است. البته در کلام حضرت علی علیه السلام به تقوا و عبودیت توجه فراوانی شده که خود عاملی برای دفع فساد است (یوسفی شیخرباط و بابایی، ۱۳۹۴، ج ۱۵: ۵۹)؛

در جدیدترین پژوهش، نویسندگان محترم دو دسته اصول حکمرانی را برای حکومت دینی ضروری شمرده‌اند که ذیل هر یک اصول کاربردی نیز مشخص شده است: دسته اول که سهم هفتاد و پنج درصدی دارد اشتراک در خورتوجهی با اصول حکمرانی خوب دارد. این میزان تطابق می‌تواند نشانه‌ای دال بر اشتراک قابل توجه وظایف اجرایی حکومت‌های دینی و غیردینی باشد؛ دسته دوم یعنی اصول عقیدتی و معنوی که بیشتر به طور خاص در مکاتبات حکومت علوی به آن اشاره شده بود، سهم بیست و پنج درصدی دارد. این دسته نشان می‌دهد در حکومت دینی مسائل عقیدتی و دینی در کنار امور اجرایی سهم بسزایی دارد و یکی از نیازهای محوری کارگزاران با تراز حکومت اسلامی است و هر دو دسته اصول حکمرانی برای اداره حکومت دینی ضروری است (نوبری و یعقوبی هیق، ۱۳۹۹، ج ۷: ۶۹)؛

در پژوهشی دیگر با عنوان «عیارسنجی بوروکراسی در محک آموزه‌های اسلام»، بوروکراسی نقد و به اجمال کلیت آن تأیید شده است؛ یعنی ضمن تأیید برخی اصول آن، برای اجرای آن، شرایط خاص و ویژه‌ای در نظر گرفته می‌شود (مهرابی، ۱۳۹۵، ج ۴: ۳۹). این پژوهش به اجمال عناصری از بوروکراسی را آن هم با شرایطی خاص برای نظام اداری اسلام پذیرفته است.

در جمع‌بندی کلی، غالب پژوهش‌هایی که در حکمرانی اداری از منظر آموزه‌های اسلامی انجام شده، ناظر به اصول حکمرانی خوب و مؤید همان اصول بوده است؛ ولی در یک مورد، مسائل عقیدتی و دینی به آن اضافه شده و برای آن سهم بیست و پنج درصدی تعیین شده و در مورد دیگر به تقوا و عبودیت به عنوان عاملی برای دفع فساد توجه شده است.

اما در این نوشتار، راجع به عناصر اساسی به طور مستقل و ناظر بر همه پارادایم‌ها نه فقط حکمرانی، پژوهش می‌شود. این عناصر به شکلی که در نتیجه‌گیری خواهد آمد، در هیچ‌یک از تحقیقات مد نظر نبوده و هیچ پژوهشی با این رویکرد، به عناصر اساسی حکمرانی اداری اسلام توجه نکرده است.

مبانی تحقیق

برای ورود به این مبحث، لازم است پارادایم‌های مدیریت در سطح کلان دولت تبیین شود. در مجموع، سه دوره یا سه پارادایم برای این منظور تعریف شده است: دوره اول دوره اداره، دوره دوم مدیریت و دوره سوم حکمرانی نام دارد.

۱. پارادایم اداره امور عمومی

این پارادایم که شامل نظریه‌های اداره امور عمومی سنتی و اداره امور عمومی نوین می‌شود، عامل اصلی توسعه را دولت معرفی می‌کند. در این پارادایم، دولت قدرتمند و نقش بازار کم‌رنگ است. دولت همه کارها را خود انجام می‌دهد. به اصطلاح، دولت کشتی اداره جامعه را هم سکان‌داری می‌کند و هم پارو می‌زند. همه اقدامات اجرایی در دست دولت است.

به لحاظ معناشناختی، اداره عمومی ترکیبی از دو اصطلاح *Administration* و *Public* است. اداره یا *Administration* مشتق از واژه‌های *Administer* و *Minister*، و به معنای خدمت کردن، اداره کردن و انجام دادن کار است و با رفتارهای کمک کردن، هدایت کردن، انجام دادن وظایف، کمک کردن به ابراز احساسات و راهنمایی کردن همسویی دارد (Stivers, 2003: 211). اداره اصطلاحی رایج در بخش عمومی و بیانگر اقدام اداری در بخش دولتی است. اداره عمومی شامل پیروی از دستورها و ارائه خدمات می‌شود و همه فعالیت‌ها در زمینه خدمات عمومی انجام می‌شود. در این پارادایم، تأکید بر فرایند کار است و عمدتاً مبتنا بر نظریه بوروکراسی دارد. نشانه‌های این پارادایم را می‌توان در عصر ناپلئون در فرانسه، بلژیک، هلند، ایتالیا، یونان و مجارستان یافت. اعمال اقتدار دولت بر همه بخش‌ها و قلمرو جغرافیایی کشور، سیطره و نفوذ ساختارهای سلسله‌مراتبی خشک در

سراسر کشور، یک پارچگی مقررات و روش‌های کاری، تفکیک سیاست از اداره و محدود شدن اداره به نقش‌ها و کارکردهای اجرایی، و کنترل‌های شدید قضایی، مالی و سیاسی در دیوان‌سالاری دولتی از مشخصات اصلی الگوی قدیم مدیریت دولتی هستند (König, 2003). مدیریت دولتی سنتی همان الگوی کلاسیک وبری است. از منظر ماکس وبر، کارآمدترین نظام مدیریت دولتی شامل دیوان‌سالاری‌هایی است که کارگزاران خدمات کشوری در این تشکیلات بر اساس اصول شایستگی استخدام می‌شوند و در چهارچوب معیارهای سلسله‌مراتب، تقسیم کار، استخدام بلندمدت، کارراهه شغلی، مقررات و روش‌های مکتوب انجام وظیفه می‌کنند (Drechsler, 2004). سلسله‌مراتب اداری، قوانین و مقررات، رسمیت، مستندات قانونی و مکتوب، تقسیم کار و تخصصی شدن کارها، اشتغال تمام‌وقت، غیرشخصی بودن مقام سازمانی و اداره از اصول دیوان‌سالاری قانونی یا عقلانی وبر هستند که در پارادایم مدیریت دولتی کلاسیک نیز تأیید می‌شوند.

سال‌های دهه ۱۹۲۰ تا اوایل دهه ۱۹۷۰ به عصر طلایی مدیریت دولتی سنتی معروف است. از دهه‌های ۱۹۷۰ به بعد، الگوی سنتی مدیریت دولتی به دلیل انعطاف‌ناپذیری و گستردگی بخش دولت، ضعف سازمان‌های دولتی در تأمین انتظارات و نیازهای شهروندان و کاهش اعتماد عمومی مردم به دستگاه اداری، با انتقادهای زیادی مواجه شد. همچنین، انتقادات وارد بر بوروکراسی این پارادایم را به‌شدت تضعیف کرد. برخی از این انتقادات عبارت‌اند از (مهرابی، ۱۳۹۵، ج ۴: ۴۴):

۱. جابه‌جایی اهداف سازمانی با اهداف فرعی و شخصی؛
۲. برخورداری از ساختار مکانیکی و روابط خشک و بی‌روح؛
۳. تأکید بیش‌ازحد بر قوانین و غفلت از هدف آن‌ها؛
۴. ممانعت از خلاقیت و نوآوری؛
۵. از خودبیگانگی کارکنان به دلیل انجام کار تکراری؛
۶. کندی بیش‌ازحد امور اداری و تأخیر در انجام درخواست‌ها؛
۷. سرخوردگی ارباب‌رجوع به دلیل تأکید بیش‌ازحد بر قوانین و سلسله‌مراتب اداری.

۲. پارادایم مدیریت دولتی نوین

اصطلاح مشابه «اداره» در این حوزه واژه Management به معنای مدیریت است که در فرهنگ لغت به معنای به‌کار بردن مهارت و تردستی در تولید اثر خاص، کنترل و انجام عملیات کاری و هدایت بنگاه آمده است. مدیریت همان سازمان و تشکیلاتی است که اقدام‌ها و تلاش‌های جمعی در آن تحقق می‌یابد، درحالی‌که اداره به ملاحظات و تصمیماتی اشاره دارد که به تحقق هدف می‌انجامد. اداره همان وظیفه سیاست‌گذاری و تعیین سیاست‌های شرکت است و مدیریت به بُعد اجرایی و عملیاتی کردن آن خط‌مشی‌ها در چهارچوب نظام اداره اشاره می‌کند (سالارزهی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۱، ج ۴: ۴۶).

در دوره پیش، مشکلات بسیاری از تصدیگری دولت ایجاد شد: منابع عمومی هدر رفت، منابع درآمد دولت بیشتر صرف هزینه‌های حقوق و دستمزد کارکنان دولت شد و کمتر به مصارف عمومی رسید و کاملاً آشکار شد که دولت عامل توسعه نیست، بلکه ناکارآمد است و موجب کسری بودجه می‌شود. ازاین‌رو، نظریه مدیریت دولت نوین مطرح شد که در آن دولت کوچک و بخش‌های متنوعی به بخش خصوصی واگذار شد. دولت در این فرض، تنها سکان‌دار است. تقریباً از دهه ۱۹۷۰ در نوشتارهای مدیریتی، اداره امور دولتی (Public Administration) به مدیریت دولتی (Public Management) تغییر نام یافته است. در این حوزه جدید، به‌کارگیری فنون مدیریت بازرگانی در اداره بخش عمومی و با انتقاد از کاستی‌های الگوی پیشین مدیریت دولتی، برنامه‌های بازآفرینی دولت، کاهش تصدیگری سازمان‌های دولتی، کوچک‌سازی، تعدیل نیروی کار، مدیریت عملکرد و نتیجه‌گرا، خصوصی‌سازی و ارتقای فرهنگ کارآفرینی برای رویارویی با چالش‌های اداره امور عمومی توصیه می‌شود (همان: ۵۰). در این پارادایم، هدایت به‌منظور تغییر انجام، و کنترل نتایج و دستیابی به آن‌ها مهم تلقی، و تحقق نتایج و مسئولیت شخص مدیر در برابر اهداف توصیه می‌شود. این نظریه مبتنی بر دو چیز است: ۱. علم اقتصاد؛ ۲. مدیریت بخش خصوصی.

در مدیریت دولتی نوین، دولت‌ها نقش کمتری را در عرضه مستقیم خدمات ایفا می‌کنند؛ بلکه آن‌ها با فراهم ساختن بسترها و تسهیلات، نقش حمایتی و غیرمستقیم دارند. همکاری بخش خصوصی و دولتی در قالب قراردادهای همکاری مشترک در مدیریت بخش

دولتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پارادایم مدیریت دولتی نوین را می‌توان آنتی‌تزی در مقابل تزی مدیریت دولتی کلاسیک دانست. مدیریت دولتی کلاسیک گرایش به سلسله‌مراتب، مداخله دولت، دولت رفاه، تمرکز و مقررات و مدیریت دولتی نوین گرایش به بازار، کوچک‌سازی حجم دولت، برون‌سپاری خدمات به بخش خصوصی و مقررات‌زدایی دارد (همان).

اما با کاهش دخالت دولت و اجرای سیاست خصوصی‌سازی و اتکای صرف به عوامل بازار، وظیفه و کارکرد توزیعی دولت‌ها و عدالت اجتماعی خدشه‌دار شد. شکاف طبقاتی میان قشر فقیر و غنی، نیروی کار ماهر و غیرماهر، ضعیف و قوی در پرتو اصلاحات مدیریت دولتی نوین بیشتر شد و اصلاحات مدیریت دولتی نوین در کشورهای توسعه‌یافته، استانداردهای اخلاقی را نادیده گرفت و فساد به‌واسطه این اصلاحات بیشتر شد. با خصوصی‌سازی بسیاری از کالاهای عمومی مانند آموزش و پرورش و بهداشت و درمان، آزادسازی قیمت‌ها، رشد تعرفه‌های خدمات بخش عمومی، سیاست‌های تعدیل نیروی کار در بخش دولتی و کاهش تصدیگری دولت، به منافع گروه‌های آسیب‌پذیر و گروه‌های کم‌درآمد و متوسط جامعه آسیب‌های جدی وارد شد (سالارزهی، ۱۳۹۹، ج ۱۳: ۱۹۶). باید توجه داشت که همه مسائل دولتی با روش‌های اقتصادی قابل حل و فصل نیستند و اجرای کامل تئوری‌های بخش خصوصی در بخش عمومی، موجب ناکامی است.

۳. پارادایم حکمرانی

دو دوره قبلی در واقع دو سر طیف بودند: در یک طرف، دولت بزرگ و در سوی دیگر، دولت کوچک قرار داشت. یکی منتهی به افراط و دیگری تفریط شده بود. اشکالات مربوط به اداره باعث به‌وجود آمدن مدیریت دولتی نوین، و از طرف دیگر، مشکلات مدیریت دولتی نوین باعث رواج بی‌عدالتی شد. در این واگذاری‌ها به بخش خصوصی، اگر کسی پول نداشت، خدمات آموزشی و بهداشتی مناسبی دریافت نمی‌کرد و همین باعث شکاف میان جامعه می‌شد. در مدیریت دولتی نوین کاهش مداخله دولت به گسترش بی‌عدالتی اجتماعی، تعدیل و اخراج نیروی کار و تهدید امنیت شغلی کارگران منجر شد. در دهه پایانی قرن

بیستم و آغاز هزاره سوم میلادی، حکمرانی خوب یا شایسته، راه‌حل مناسبی برای حل مجادله دولت و بخش خصوصی معرفی شد. در پارادایم حکمرانی خوب، نه دیدگاه دولت‌گرایی مطلق نه دیدگاه بازارگرایی محض مد نظر است و حکمرانی خوب مبتنی بر تفکر نظام‌گرا و تعادل‌گرا میان دو پارادایم قبلی است. پارادایم حکمرانی خوب در بافت شبکه‌ای از عناصر حکومت، جامعه مدنی و بخش خصوصی فعالیت می‌کند و آمیخته با ارزش‌های مشارکت‌گستری در جامعه، اثربخشی، کارآمدی، صرفه‌جویی، شفافیت، عدالت‌گستری و پاسخ‌گویی به نیازهای آحاد مردم است. حکمرانی خوب بار هنجاری و ارزشی دارد. حکمرانی همان حاکمیت شبکه‌هایی است که جامعه مدنی را با دولت پیوند می‌دهند (Pettai, 2004).

صندوق بین‌المللی پول حکمرانی خوب را همان مدیریت پاسخ‌گو و شفاف منابع مالی کشور برای نیل به اهداف توسعه اجتماعی و اقتصادی پایدار توصیف می‌کند، اما بانک جهانی ارتقای ارزش‌های مردم‌سالاری، کنترل فساد، پایداری حقوق انسانی و پاسخ‌گویی را از ارزش‌های اصلی حکمرانی خوب می‌داند. حکمرانی مفهومی وسیع‌تر از حکومت دارد و در پرتو همکاری سازنده و هم‌افزای حکومت با بخش خصوصی و جامعه مدنی حاصل می‌شود. در بافت حکمرانی مطلوب، ظرفیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کشور با تخصیص و توزیع مناسب قدرت سیاسی و اداری و توزیع عادلانه منابع مالی، در اختیار بخش‌های سه‌گانه حاکمیت یعنی دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی قرار می‌گیرد و به هماهنگی و همکاری دولت با بازار و جامعه مدنی توجه می‌شود.

در این پارادایم، حجم و اندازه دولت مناسب، و همکاری و مشارکت دولت با بخش خصوصی و جامعه مدنی مد نظر است. در این رویکرد، دولت در مقام سکان‌دار کشتی توسعه است که بر اساس اطلاعات مُکتسب، کوتاه‌ترین و سریع‌ترین مسیر را برای نیل به توسعه تعیین می‌کند. موتور محرکی که کشتی توسعه را در این مسیر به‌راه می‌اندازد، کارآفرینان بخش خصوصی هستند و این دو در صورت مشارکت ساختارهای جامعه مدنی، قادر خواهند بود چرخه پایدار توسعه را به حرکت درآورند. باید توجه داشت که این پارادایم هرگز به دنبال نفی پارادایم‌های مدیریت دولتی سنتی و مدیریت دولتی نوین نیست و

بسیاری از ارزش‌های خوب و همگانی در مدیریت دولتی سنتی و مدیریت دولتی نوین در پارادایم مدیریت ارزش‌های عمومی (حکمرانی خوب) بازآفرینی شده و مورد توجه قرار گرفته‌اند (سالارزهی، ۱۳۹۹، ج ۱۳: ۲۱۵). حکمرانی خوب حاصل تعامل نهادها و سازمان‌های مختلف جامعه در یک شبکه از روابط انعطاف‌پذیر و غیرسلسله‌مراتبی است. دولت خود یکی از نهادها محسوب می‌شود و در شبکه حکمرانی هیچ بازیگر و جزئی بر دیگری برتری ندارد. در ساختارهای شبکه‌ای، روابط بر مبنای تعامل است و تنوع، تعدد و هماهنگی به همراه هم وجود دارند. بدین ترتیب، امکان هم‌افزایی را برای کل سیستم فراهم می‌آورند (الوانی، ۱۳۸۸، ج ۱: ۵-۱).

حکمرانی دو ساحت دارد: یکی مربوط به دولت و قدرت و نحوه شکل‌گیری حکومت‌هاست که معمولاً در علوم سیاسی در باره‌اش بحث می‌شود و ساحت دیگر مربوط به مدیریت دولتی و اداره جامعه است که در دانش مدیریت بررسی می‌شود. موضوع اصلی در حکمرانی بهتر اداره کردن جامعه با پشتوانه قدرت دولت است. با همه این توضیحات، حکمرانی ابهاماتی نیز دارد و جزئیات آن دقیقاً مشخص نیست.

برای دستیابی به حکمرانی اداری از منظر آموزه‌های اسلامی، باید با نگاه به عناصری، به منابع اسلامی مراجعه کرد: اندازه دولت (دولت حداکثری یا دولت حداقلی)، ماهیت مناصب و مدیریت‌های دولتی، کنترل فساد، جایگاه سلسله‌مراتب اداری و تقسیم کار، تمرکز یا عدم تمرکز، نقش و جایگاه مردم، عدالت و برابری، جایگاه قوانین و مقررات، رعایت تخصص و بهره‌گیری از تجربه، کارایی و اثربخشی، رسمیت و مکتوب کردن همه اقدامات، جایگاه مشارکت، پاسخ‌گویی و توسعه انسانی در نظام اداری.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق بر مبنای جهت‌گیری‌های پژوهش در زمره تحقیقات بنیادی قرار می‌گیرد. داده‌ها از نوع کیفی است که پس از جمع‌آوری، تحلیل می‌شود. رویکرد این تحقیق در دستیابی به هدف، رویکرد تفهیمی و تفسیری است. تحقیق پیش‌رو از لحاظ دسترسی به منابع، کتابخانه‌ای است؛ به این صورت که در ابتدا با جست‌وجو در منابع مکتوب، مطالب لازم از

طریق اجتهاد گردآوری، و سپس با استفاده از تحلیل مضامین، دسته‌بندی می‌شود و الگوی نهایی شکل می‌گیرد. در واقع، این روش مبتنی بر تحلیل و کشف واقعیت‌هاست. روش تحلیل نوعی تحلیل متنی مبتنی بر استخراج از متون است. از این رو، این پژوهش از نوع تحقیق تحلیل محتوا (ناظر بر شیوه اجتهادی) است. روش تحقیق در مدیریت اسلامی اجتهاد است. اجتهاد روش جامع «نقلی و حیانی، عقلی، تجربی و شهودی» است که با مراجعه به منابع تشریحی و تکوینی و با تکیه بر مبانی مدیریت اسلامی، پاسخ‌های معتبر برای مسائل مدیریت اسلامی ارائه می‌کند (کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی، ۱۳۹۷: ۱۱۶). اجتهاد بر آموزه محوری و بررسی دلالت‌ها استوار است. در این روش، با تمرکز بر دلالت‌های متون و تحلیل آموزه‌ها، زوایای دقیقی از موضوع کشف و اصطیاد می‌شود. در این روش، از دلالت مطابقی و التزامی و ظرافت‌های کلامی استفاده خواهد شد. آموزه‌ها پس از شناسایی و کشف، تجمیع و دسته‌بندی می‌شود و ساختار الگو بر اساس آن تدوین می‌شود.

ابزار تحقیق عمدتاً کلیدواژه‌هاست. برای استخراج داده‌ها، از کلیدواژه‌های متعددی استفاده می‌شود که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از: عمل، ابتلا، امانت، رعیت، عامل، عزم، تدبیر، حزم، خدمه، تجربه.

البته برای شناسایی داده‌ها، فقط از کلیدواژه استفاده نمی‌شود، بلکه پس از فهم موضوع و مطالعه متون اسلامی، هر آموزه‌ای که کمترین ارتباط را با موضوع داشت، شناسایی و گزینش می‌شود؛ یعنی در ابتدا استخراج گزاره‌ها به صورت حداکثری و سپس غربالگری انجام می‌شود و گزاره‌هایی که ارتباط بیشتری دارند حفظ می‌شوند.

برای سازمان‌دهی داده‌ها اجتهاد فعلی کافی نیست. حقیقت آن است که محصول اجتهاد مصطلح اغلب، تک‌نگاره‌هایی است که می‌تواند واقعیتی را بیان کند؛ اما ارائه الگو از طریق اجتهاد قدری دور از واقع به نظر می‌رسد. از این رو، از روش تحلیل مضمون نیز استفاده شده است. روش تحلیل مضمون در واقع نوعی تحلیل محتوای ساختاریافته و استنتاج از داده‌های کیفی است که مبتنی بر واحدهای مضمون، مفهوم‌پردازی و الگوسازی صورت می‌پذیرد. این راهبرد با رویکردی استقرایی تلاش دارد با بخش‌بندی، طبقه‌بندی، خلاصه‌سازی و

ساخت‌دهی دوباره به داده‌های متنی همچون متون حدیثی و مصاحبه‌ها، مفاهیم آن‌ها را استخراج کند. این راهبرد اساساً توصیفی است و کمک می‌کند محقق روندهای تجربیات و دیگر داده‌های کیفی را استخراج کند (چیت‌سازیان و جوادی، ۱۳۹۴: ۱۲۴).

برای ترسیم عناصر اصلی حکمرانی اداری، به منابع اسلامی مراجعه شد. همه گزاره‌های مرتبط با موضوع استخراج شد و با استفاده از تحلیل مضامین در پنج طبقه جای گرفت. مضامینی که با هم سنجیت داشتند در طبقه مختص خود جای گرفتند و به این ترتیب، مضامین سازمان‌دهنده شکل گرفت. برای اعتباربخشی نیز از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده می‌شود.

یافته‌های تحقیق

باتوجه به ادبیات موجود و بر اساس تحقیقات انجام‌شده در منابع اسلامی، این آیات و روایات استخراج شدند:

جدول شماره ۱. داده‌های تحقیق

مفهوم	آیات و روایات
وجود سلسله‌مراتب در حکمرانی	«فَأَنك فَوْقَهُمْ وِوَالِي الْأَمْرِ عَلَيْكَ فَوْقَ مَنْ وَّلَايَ» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
لزوم اطاعت در حکمرانی	«لَا رَايَ لِمَنْ لَا يَطَاعُ» (همان: خطبه ۲۷).
مدیریت آزمون است	«وَقَدْ اسْتَكْفَاكَ امْرَهُمْ وَابْتَلَاكَ بِهِمْ» (همان: نامه ۵۳).
مدیریت خودکامگی نیست	«وَلَا تُقُولَنَّ إِنِّي مُؤَمَّرٌ أَمْرٌ فَاطَاعُ، فَإِنَّ ذَالِكَ ادْغَالٌ فِي الْقَلْبِ، وَمَنْهَكَةٌ لِلدِّينِ وَتَقَرُّبٌ مِنَ الْغَيْرِ» (همان).
ترک خودکامگی و خودرأیی	«لَيْسَ لَكَ أَنْ تَفْتَاتَ فِي رَعِيَّتِهِ» (همان).
مدیریت کارگزاری و عمل است	«إِنْ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطَعْمِهِ» (همان).
مدیریت امانت است	«وَإِنْ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطَعْمِهِ وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ» (همان: نامه ۴۵).
مدیریت‌ها ذیل ولایت الله است	«كَلَّا نُمِدُّ هُوْلَاءَ وَهَؤُلَاءِ مِنْ عَطَاءِ رَبِّكَ وَمَا كَانَ عَطَاءُ رَبِّكَ مَحْظُورًا» (اسراء: ۲۰).
مدیران نقش الگویی دارند و کارکنان از مدیران اثر می‌پذیرند	«قال: صنفان اذا صلحا صلحت الامة واذا فسدا فسدت الامة، قيل من هم يا رسول الله؟ قال العلماء والرؤسا» (ابن بابويه، ۱۴۰۳ق، ج ۱: ۳۶).

مدیران نقش‌گویی دارند	«الناس بامرآئهم اشیه بمنهم بأبائهم» (ابن شعبه حرانی، ۱۳۹۵: ۲۰۸).
مدیر نیازمند مقبولیت از سوی دیگران است	«لولا حضور الحاضر وقيام الحجة بوجود الناصر وما اخذ الله على العلماء ألا يقاروا على كظة ظالم ولا سغب مظلوم لألقيت حبلها على غاربها» (نهج البلاغه: خطبه ۳).
تأهل؛ شرط استخدام و به‌کارگیری	«قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكَحَكَ إِحْدَى ابْنَتِي هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجِرَنِي ثَمَانِيَةَ حَبَّحِ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ» (قصص: ۲۷).
مردم رعیت هستند و حاکمان در قبال آن‌ها مسئول‌اند	«كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» (دیلمی، ۱۳۹۷، ج ۱: ۱۸۴).
مسئولیت‌پذیری؛ پاسخ‌گویی حاکمان	«كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ عَنْ سُودَةَ بِنْتِ عِمَارَةَ الهمدانية في حديث دخولها على معاوية قالت: «والله لقد جنته تعنى أمير المؤمنين ﷺ في رجل كان قد ولاه صدقاتنا فجار علينا، فصادفته قائماً يصلي، فلما رأني انفتل من صلاته ثم أقبل على بلطف ورفق، ورحمة وتعطف وقال: ألك حاجة؟ قلت: نعم، فأخبرته الخبر. فبكي ﷺ ثم قال: رافعاً طرفه إلى السماء: اللهم انت الشاهد على وعليهم، وإنى لم أمرهم بظلم خلقك، ولا بترك حثك. ثم أخرج قطعة جلد فكتب فيها: بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ. قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ، وَلَا تَفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا، ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (اعراف: ۸۵). فإذا قرأت كتابي هذا فاحتفظ بما في يدك من عملنا حتى يقدم عليك من يقضه. والسلام. قالت: ثم دفع الرقعة الي، فوالله ما ختمها بطين، ولا خدمها، فجئت بالرقعة إلى صاحبه، فانصرف عنا معزولاً» (مجلسی، ۱۴۲۳ق، ج ۴۱: ۱۱۹).
مردم یا مؤمن هستند یا انسان‌اند	«فَأَنَّهُمْ صِنْفَان: إِمَّا أَخَّ لَكَ فِي الدِّينِ وَإِمَّا نَظِيرٌ لَكَ فِي الْخَلْقِ» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
لزوم رحمت، محبت و لطف به رعیت	«وأشعر قلبك الرحمة للرعية والمحبة لهم واللطف بهم. ولا تكونن عليهم سبعا ضارياً تغتنم أكلهم» (همان).
برکت و بهره‌وری نیازمند ایمان و تقواست	«ولو ان اهل القرى آمنوا واتقوا لفتحنا عليهم بركات من السماوات والارض» (اعراف: ۹۶)

<p>همه اقشار جامعه جزو رعیت هستند. حتی کارگزاران هم رعیت هستند. همه رعیت اند. دوگانگی در کار نیست</p>	<p>«واعلم ان الرعيه طبقات... فَمِنْهَا جُنُودُ اللَّهِ، وَمِنْهَا كُتَّابُ الْعَامَّةِ وَالْخَاصَّةِ، وَمِنْهَا قُضَاةُ الْعَدْلِ، وَمِنْهَا عَمَّالُ الْأَنْصَافِ وَالرَّفِيقِ، وَمِنْهَا أَهْلُ الْحِزْبِيَّةِ وَالْخِرَاجِ مِنْ أَهْلِ الذَّمِّهٖ وَمُسْلِمَةِ النَّاسِ، وَمِنْهَا التُّجَّارُ وَأَهْلُ الصَّنَاعَاتِ، وَمِنْهَا الطَّبَقَةُ السُّفْلَى مِنْ ذَوِي الْحَاجَةِ وَالْمَسْكِنَةِ» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).</p>
<p>رضایت عامه؛ معیار سنجش موفقیت</p>	<p>«وليكن احب الامور اليك اوسطها في الحق واعمها في العدل واجمعها لرضى الرعيه فان سخط العامه يجحف برضى الخاصه وان سخط الخاصه يغتفر مع رضى العامه» (همان).</p>
<p>لزوم حرکت در جهت اصلاح و پیشرفت</p>	<p>«من ساوى يوماه فهو مغبون و من كان غده شراً من امسه فهو ملعون» (مازندرانی، ۱۳۴۲، ج ۸: ۲۴۸).</p>
<p>توجه توأمان به فرایندها و نتایج</p>	<p>قضیهٔ مصادف با امام صادق <small>علیه السلام</small> (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۵: ۱۶۱).</p>
<p>لزوم نظم و انضباط</p>	<p>«وَأَمْضِ لِكُلِّ يَوْمٍ عَمَلَهُ فَإِنَّ لِكُلِّ يَوْمٍ مَا فِيهِ» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).</p>
<p>لزوم نظم</p>	<p>«فَصْنَعُ كُلِّ أَمْرٍ مَوْضِعُهُ، وَأَوْقَعُ كُلِّ عَمَلٍ مَوْقِعَهُ» (همان).</p>
<p>کثرت همیشه دلیل موفقیت نیست (کیفیت در کنار کمیت)</p>	<p>«لَقَدْ نَصَرَكُمُ اللَّهُ فِي مَوَاطِنَ كَثِيرَةٍ وَيَوْمَ حُنَيْنٍ إِذْ أَعْجَبَتْكُمْ كَثْرَتُكُمْ فَلَمْ تُغْنِ عَنْكُمْ شَيْئًا وَضَاقَتْ عَلَيْكُمْ الْأَرْضُ بِمَا رَحُبَتْ ثُمَّ وَلَّيْتُمُ الْمُدْرِبِينَ» (توبه: ۲۵).</p>
<p>کیفیت در کنار کمیت</p>	<p>«إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يَحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ» (محمّدی ری شهری، ۱۳۷۷، ج ۷: ۲۹).</p>
<p>ارزشمندی کار، حرفه و امانت‌داری</p>	<p>«إِنَّ اللَّهَ يَحِبُّ الْمُحْتَرِفَ الْأَمِينِ» (حر عاملی، ۱۴۰۳ق، ج ۱۲: ۱۳).</p>
<p>محوریت خانواده در کار</p>	<p>«الكَادُ عَلَى عِيَالِهِ كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ» (نوری، ۱۴۰۸ق، ج ۸: ۳۷۸).</p>
<p>بیکاری ضد ارزش است</p>	<p>«وَأَعْلَمُ أَنَّ الدُّنْيَا دَارٌ بَلِيَّةٌ لَمْ يَفْرُغْ صَاحِبُهَا فِيهَا قَطُّ سَاعَةً إِلَّا كَانَتْ فَرَعَتُهُ عَلَيْهِ حَسْرَةً يَوْمَ الْقِيَامَةِ» (نهج البلاغه: نامه ۵۹).</p>
<p>حاکمیت روحیه کار</p>	<p>«فاذا فرغت فانصب» (شرح: ۷).</p>
<p>تأمین کامل معیشت کارگزاران و کارکنان؛ عامل ضد فساد</p>	<p>«ثُمَّ اسْبَغْ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ؛ فَإِنَّ ذَلِكَ قُوَّةٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِصْلَاحِ أَنْفُسِهِمْ، وَغْنَى لَهُمْ عَنِ تَنَاوُلِ مَا تَحْتَ أَيْدِيهِمْ» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).</p>
<p>نظارت بر مدیران و زیر ذره بین قرار دادن آن‌ها</p>	<p>«مَا ظَنَنْتُ أَنَّكَ تُحِبُّ إِلَى طَعَامِ قَوْمٍ عَائِلُهُمْ مَجْهُوٌّ وَغَنِيَّهُمْ مَدْعُوٌّ» (همان).</p>

<p>جایگاه حساس مدیران صندلی داغ مدیران؛ مجازات اشد برای مدیران</p>	<p>«إِذَا لَادَقْنَاكَ ضِعْفَ الْحَيَاةِ وَضِعْفَ الْمَمَاتِ ثُمَّ لَا تَجِدُ لَكَ عَلَيْنَا نَصِيرًا» (اسراء: ۷۵).</p>
<p>جایگاه حساس مدیران؛ لزوم نظارت بر مدیران؛ اشد مجازات برای مدیران</p>	<p>«وَأَتَىٰ أَقْسِمَ بِاللَّهِ قَسَمًا صَادِقًا لَنْ بَلَّغَنِي أَنَّكَ خُنْتَ مِن فَيءِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا لِأَشُدَّنَّ عَلَيْكَ شِدَّةً تَدْعُكَ قَلِيلَ الْوَفْرِ ثَقِيلَ الظَّهْرِ ضَنْبِيلَ الْأَمْرِ وَالسَّلَامِ» (نهج البلاغه: نامه ۲۰).</p>
<p>جایگاه حساس و محوری مدیران و رهبران (اشد مجازات برای کارگزاران متخلف)</p>	<p>«فَالْتَمَمَهُ الْحَوْثُ وَ هُوَ مُلِيمٌ فَلَوْلَا أَنَّهُ كَانَ مِنَ الْمُسَبِّحِينَ لَلَبِثَ فِي بَطْنِهِ إِلَى يَوْمِ يُبْعَثُونَ» (صافات: ۱۴۴-۱۴۲).</p>
<p>مسئولیت‌پذیری در برابر عملکرد اشتباه نیروها و جبران خطای آن‌ها</p>	<p>«فلما وضعوه امر بهم خالد عند ذلك فكتفوا، ثم عرضهم على السيف، فقتل من قتل منهم فلما انتهى الخبر الى رسول الله ﷺ رفع يديه الى السماء، ثم قال: اللهم اني ابرا اليك مما صنع خالد بن الوليد! ثم دعا على بن ابي طالب ﷺ، فقال: يا على اخرج الى هؤلاء القوم، فانظر في امرهم، واجعل امر الجاهلية تحت قدميك فخرج حتى جاءهم ومعه مال قد بعته رسول الله ﷺ به، فودى لهم الدماء و ما اصيب من الأموال، حتى انه ليدى ميلغه الكلب، حتى اذا لم يبق شيء من دم ولا مال الا وداه، بقيت معه بقية من المال فقال لهم على ﷺ حين فرغ منهم: هل بقي لكم دم او مال لم يود اليكم؟ قالوا: لا، قال: فاني أعطيتكم هذه البقية من هذا المال احتياطاً لرسول الله ﷺ مما لا يعلم ولا تعلمون ففعل» (طبري، بی تا، ج ۳: ۶۷).</p>
<p>لزوم معنویت‌گرایی حکمرانان (ارتباط با خداوند و استعانت از او) مدیران محور هستند</p>	<p>«واجعل لنفسك فيما بينك وبين الله افضل تلك المواقيت واجزل تلك الاقسام» (نهج البلاغه: نامه ۵۳)؛ «وليس يخرج الوالي من حقيقته ما الزمه الله من ذلك الا بالاهتمام والاستعانة بالله وتوطين نفسه على لزوم الحق والصبر عليه» (همان).</p>
<p>لزوم تقوا و مدیریت بر خویشتن از سوی حکمرانان؛ تقوا عامل برون‌رفت از مشکلات</p>	<p>«أَمْرُهُ بِتَقْوَى اللَّهِ وَإِثَارِ طَاعَتِهِ» (همان)؛ «ولو ان اهل القرى آمنوا واتقوا لفتحنا عليهم بركات من السماء والارض» (اعراف: ۹۶)؛ «أملك هواك وشح نفسك عما لا يحلُّ لك» (نهج البلاغه: نامه ۵۳)؛ «من يتق الله يجعل له فرقانا يرزقه من حيث لا يحتسب» (طلاق: ۳).</p>
<p>لزوم نرمش و مدارا در سیره حاکمان</p>	<p>«فبما رحمه من الله لنت لهم ولو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم واستغفر لهم» (آل عمران: ۱۵۹)؛</p>

	«وَ اخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ» (شعراء: ۲۱۵).
لزوم عدالت و انصاف در رفتار مدیران مدیران جایگاه حساسی دارند	«اعِدِلْ! تَدُمُ لَكَ الْقُدْرَةُ» (آمدی، ۱۳۳۷، ج ۲: ۱۷۸)؛ «كَانَ رَسُولُ اللَّهِ يَقْسِمُ لِحَطَّاتِهِ بَيْنَ أَصْحَابِهِ فَيَنْظُرُ إِلَى ذَا وَيَنْظُرُ إِلَى ذَا بِالسَّوِيَّةِ» (مجلسی، ۱۴۲۳ق، ج ۶: ۲۶۰)؛ «لِيَكُنْ أَحَبَّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ وَأَعَمَّهَا فِي الْعَدْلِ» (نهج البلاغه: نامه ۳۵).
عقلانیت و تدبیر (لزوم برنامه‌ریزی)	«ادل شی علی غزازه العقل حسن التدبیر» (آمدی، ۱۳۳۷، ج ۱: ۲۰۲).
آینده‌نگری؛ لزوم تدوین برنامه‌های بلندمدت	«اذکر فی الیوم غداً» (نهج البلاغه: نامه ۲۱).
اوامر باید رشدهنده و موجب ارتقای منابع انسانی باشد	«وَمَا أَمْرٌ فَرَعَوْنَ بِرَشِيدٍ» (هود: ۹۷).
جایگاه محوری مدیران (لزوم شایسته‌گزینی)	«قَالَ مَنْ أَمَّ قَوْمًا وَفِيهِمْ مَنْ هُوَ أَعْلَمُ مِنْهُ لَمْ يَزَلْ أَمْرُهُمْ إِلَى سَفَالٍ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ» (ابن بابویه، ۱۳۸۵، ج ۲: ۳۲۶)؛ «وَاجْعَلْ لِرَأْسِ كُلِّ أَمْرٍ مِنْ أُمُورِكَ رَأْسًا مِنْهُمْ لَا يَمُوهُ كَبِيرُهَا وَلَا يَتَشَتَّتْ عَلَيْهِ كَثِيرُهَا» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
جایگاه محوری مدیران نظارت دقیق بر مدیران	«أَرَى أَنْ تَتَّبَعْتَ قَوْمًا مِنْ أَهْلِ الصَّلَاحِ وَالْعِفَافِ، مِمَّنْ يُوْتِقُ بَدِينَهُ وَأَمَانَتِهِ، يَسْأَلُ عَنْ سِيرَةِ الْعُمَّالِ وَمَا يَعْمَلُونَ فِي الْبِلَادِ» (محمودی، ۱۳۷۶، ج ۵: ۴۲۵)؛ «وَ أَخْرَجَ فِي طَائِفَةٍ مِنْ أَصْحَابِكَ حَتَّى تَمُرَّ بِأَرْضِ السَّوَادِ كَوْرَةً كَوْرَةً، فَتَسْأَلَهُمْ عَنْ عَمَالِهِمْ وَتَنْظُرَ فِي سِيرَتِهِمْ» (ابویوسف قاضی، بی تا: ۱۱۸)؛ «كَانَ رَسُولُ اللَّهِ إِذَا وَجَّهَ جَيْشًا فَأَمَّهُمْ أَمِيرٌ بَعَثَ مَعَهُ مِنْ ثِقَاتِهِ مَنْ يَتَجَسَّسُ لَهُ خَبْرَهُ» (حر عاملی، ۱۴۰۳ق، ج ۱۱: ۴۴).
تفقد از امور مردم	«ثُمَّ تَفَقَّدَ مِنْ أُمُورِهِمْ مَا يَتَفَقَّدُ الْوَالِدَانِ مِنْ وَلَدِهِمَا» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
جایگاه محوری مدیران؛ لزوم نظارت بر مدیران	«اما بعد فانه لا يسعني تركك حتى تعلمني ما اخذت من الجزية من اين اخذته وما وضعت منها اين وضعته؟ فاتق الله فيما ائتمنك عليه واسترعيك اياه» (محمودی، ۱۳۷۶، ج ۵: ۳۲۶).
جایگاه محوری مدیران؛ نظارت بر مدیران	«أَمَّا بَعْدُ فَإِنَّ تَضْيِيعَ الْمَرْءِ مَا وُلِّيَ وَتَكْلِفُهُ مَا كَفِيَ لَعَجْبٌ حَاضِرٌ وَرَأْيٌ مُتَبَرِّزٌ وَإِنْ تَعَاطَيْكَ الْغَارَةَ عَلَى أَهْلِ قَرْيَسِيَا وَتَعْطِيكَ مَسَالِحَكِ النَّبِيِّ وَلَيْتَاكَ لَيْسَ بِهَا مَنْ يَمْنَعُهَا وَلَا يَرُدُّ الْجَيْشَ عَنْهَا

	لَرَأَى شَعَاعٌ» (نهج البلاغه: نامه ۶۱).
جایگاه محوری مدیران؛ نظارت بر مدیران	«فَإِذَا أَنْتَ فِيمَا رُفِّيَ إِلَى عَنكَ، لَا تَدْعُ لِهَوَاكَ انْقِيَاداً وَلَا تُثَبِّسِي لِأَخْرَجَتِكَ عِتَاداً، تَعْمُرُ دُنْيَاكَ بِخَرَابِ أَخْرَجَتِكَ وَتَصِلُ عَشِيرَتَكَ بِقَطِيعَةِ دِينِكَ» (همان: نامه ۷۱).
جایگاه مشورت در حکمرانی	«لَا يَسْتُغْنَى الْعَاقِلُ عَنِ الْمُشَاوَرَةِ (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق: ۱۴۴)؛ هیچ انسان عاقل و خردمندی از مشاوره بی‌نیاز نمی‌شود.»
لزوم برنامه‌ریزی در حکمرانی	«اماراتُ الدُّوَلِ انْشَاءُ الْحَيْلِ» (مجلسی، ۱۴۲۳ق، ج ۷۱: ۲۵).
لزوم برنامه راهبردی	امام باقر <small>علیه السلام</small> : «لا شرف كبعده الهمم» (همان، ج ۷۵: ۱۶۵).
علم و تخصص؛ لازمه مدیریت	«وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِّنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ» (نمل: ۱۵).
تخصص‌گرایی و تجربه	«ثَمَرَةُ التَّجَرِبَةِ حُسْنُ الْإِخْتِيَارِ (آمدی، ۱۳۳۷، ج ۱: ۵۹)؛ ثمره و نتیجه تجربه اختیار و انتخاب نیکوست.»
لزوم عدالت مدیران	«كَانَ رَسُولُ اللَّهِ يَقْسِمُ لِحَفَظَاتِهِ بَيْنَ أَصْحَابِهِ فَيَنْظُرُ إِلَى ذَا وَيَنْظُرُ إِلَى ذَا بِالسَّوِيَّةِ» (مجلسی، ۱۴۲۳ق، ج ۶: ۲۶۰).
جایگاه محوری مدیران؛ شایسته‌سالاری	«وَلَكِنِّي أَسَىٰ أَنْ يَلِيَ أَمْرَ هَذِهِ الْأُمَّةِ سَفَهَاؤُهَا وَفَجَارُهَا، فَيَتَّخِذُوا مَالَ اللَّهِ دَوْلًا، وَعِبَادَةَ خَوْلًا، وَالصَّالِحِينَ حَرْبًا، وَالْفَاسِقِينَ حَرْبًا» (نهج البلاغه: نامه ۶۲).
لزوم تخصص و تعهد و تقوا جایگاه محوری مدیران	«ان خیر من استاجرت القوى الامین» (قصص: ۲۶). «انی حفیظ علیم» (یوسف: ۵۵).
جایگاه محوری مدیران تجربه، حیا، خانواده صالح، سابقه دین‌داری	«وتوخ منهم اهل التجربه والحياء من اهل البيوتات الصالحة والقدم فى الاسلام المتقدمه» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
عدالت و جلب محبت مردم	«وَإِنَّ أَفْضَلَ قَرَّةٍ عَيْنٍ الْوَلَاةِ اسْتِقَامَةُ الْعَدْلِ فِي الْبِلَادِ وَظُهُورُ مَوَدَّةِ الرَّعِيَةِ» (همان).
لزوم عدالت (ظلم موجب هلاکت است)	«وَتِلْكَ الْقَرْىَ أَهْلَكْنَاهُمْ لَمَّا ظَلَمُوا وَجَعَلْنَا لِمَهْلِكِهِمْ مَوْعِدًا» (کهف: ۵۹).
جایگاه مردم؛ پرهیز از احتجاب (مدیران خود را محصور سلسله مراتب نکنند)	«ولا یکن لک الی الناس سفیر الا لسانک ولا حاجب الا وجهک» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).

حضور مدیران در میان مردم و پرهیز از احتجاب طولانی	«ولا تطولن احتجاجک عن رعیتک» (همان). «واعلموا ان فیکم رسول الله» (حجرات: ۷).
پرهیز از سخت‌گیری (در وضع مقررات و...)	«وما ارید ان اشق علیک» (قصص: ۲۷).
لزوم رفق و پرهیز از سخت‌گیری	رسول خدا ﷺ: «الرفق راس الحکمه اللهم من ولی شیناً من امور امتی فرفق بهم فارق به ومن شق علیهم فاشقق علیه» (مجلسی، ۱۴۲۳ق، ج ۷۵: ۳۵۲).
جایگاه محوری مدیران پیش‌گامی مدیران در جهت اهداف	«کنا إذا حمم البأس اتقینا برسول الله ﷺ، فلم یکن أحد متاً أقرب إلى العدو منه» (نهج البلاغه: خطبه ۱۰۶).
پرهیز از کثرت سلسله‌مراتب؛ جایگاه مدیران	امام رضا: «اما علمت ان والی المسلمین مثل العمود فی وسط الفساط من اراده اخذه» (مجلسی، ۱۴۲۳ق، ج ۴۹: ۱۶۴).
جایگاه محوری و بسیار بلند مردم در حکمرانی	«وإنما عماد الدین وجماع المسلمین والعدة للأعداء، العامة من الأمة؛ فلیکن صغوک لهم، ومیلک معهم» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
جایگاه محوری مردم؛ معیار سنجش حکومت	«وانما یستدل علی الصالحین بما یجری الله لهم علی السن عباده» (همان).
جایگاه محوری مردم؛ لزوم توجه به افکار عمومی؛ ضرورت تبیین و شفاف‌سازی	«وان ظننت الرعیه بک حیفاً فأصحر لهم بعدرک واعدل عنک ظنونهم باصحرک» (همان).
کیفیت و جایگاه آن	«الذی خلق الموت والحیاء لیبلوکم ایکم أحسن عملاً» (ملک: ۲).
جایگاه محوری مدیران؛ مدیران ناشایست در معرض جنگ با خدایند	«ولا تنصبن نفسک لحرب الله فانه لا یدلک بنقمته» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
جایگاه محوری مدیران؛ دقت در انتصاب مدیران	«قال یا ابا ذر إتی أحب لک ما أحب لِنَفْسِ إتی أراک ضعیفاً فلا تؤمرن علی إثنين ولا تؤلین مال یتیم» (طوسی، ۱۳۸۸: ۳۸۴).
لزوم ثبت و ضبط و بایگانی اطلاعات	«ما یلفظ من قول إلا لدیه رقیب عتید» (ق: ۱۸).
لزوم کتابت	«قال ﷺ: قیدوا العلم. قیل: وما تقيده؟ قال: کتابته» (شهید-ثانی، ۱۳۷۶: ۳۴۰).
ضرورت کتابت و اهمیت کاتبان	«واخص رسائلك التي تدخل فيها مکایدک واسرارک باجمعهم

لزوم صلاحیت‌های اخلاقی کاتبان	لوجوه صالح الاخلاق ممن لابتطره الكرامه فيجترى بها عليك في خلاف لك بحضرة ملاء» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
توجه به اسباب و عوامل (مادی و معنوی)	«ابى الله ان يجرى الاشياء الا باسباب فجعل لكل شى سبباً» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱: ۸۳).
پرهیز از اسباب و وسایل آلوده	«امير المؤمنين <small>علیه السلام</small> : وما كنت متخذ المضلين عضداً» (مجلسی، ۱۴۲۳ق، ج ۳۲: ۳۸۶).
مسئولیت‌شناسی و مسئولیت‌پذیری	«وانت مسترعى لمن فوقك قد استكفأك امرهم فان الله تعالى يسألكم معشر عباده عن الصغيره من اعمالكم والكبيره والظاهره والمستوره» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
نفی خودکامگی؛ لزوم مشورت و مشارکت در مدیریت و گرایش به عدم تمرکز	«من استبدَّ برأيه هلکَ وَمَنْ شاورَ الرجال شاركها فى عقولها» (همان: قصار ۱۶۱). «وامرهم شورى بينهم» (شوری: ۳۸).
قدرت فساد می‌آورد (برای مدیران غیر خودساخته)	«واذا احدث لك ما انت فيه من سلطانك ابهة او مخيلة» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
حکومت و ملک خودکامگی می‌آورد	«من ملک استأثر» (همان: حکمت ۱۶۰).
حسن نیت و انگیزه موجب پاداش است؛ معنویت حاکمان و بهره‌گیری از انگیزه‌های الهی	«إحسانُ النيةِ يوجبُ المثوبةَ» (طوسی، ۱۴۱۱ق: ۳۲۸).
تأثیر انگیزه‌های قوی (خستگی‌ناپذیری)	«ما ضَعَفَ بَدَنٌ عَمَّا قَوِيَتْ عَلَيْهِ النيةُ» (مجلسی، ۱۴۲۳ق، ج ۷۰: ۱۹۹).
لزوم وحدت، هماهنگی و پرهیز از اختلاف و دشمنی	«قال يابن ام لا تاخذ بلحيتي ولا براسي انى خشيت ان تقول فرقت بين بنى اسرائيل ولم ترقب قولى» (طه: ۹۴). امير مؤمنان <small>علیه السلام</small> فرمودند: «سبب الفتن الحقد» (آمدی، ۱۳۳۷، ج ۴: ۱۲۱).
ضرورت تنظیم‌گری در خصوص مالیات‌دهندگان	«وَتَقَدَّرْ أَمْرَ الْخَرَجِ بِمَا يَصْلِحُ أَهْلَهُ، فَإِنَّ فِي صَلَاحِهِ وَصَلَاحِهِمْ صَلَاحاً لِمَنْ سِوَاهُمْ، وَلَا صَلَاحَ لِمَنْ سِوَاهُمْ إِلَّا بِهِمْ» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).
آسان کردن تعامل با تجار و صنعتگران	«ثُمَّ اسْتَوْصِ بِالْتِجَارِ وَذَوِي الصَّنَاعَاتِ، وَأَوْصِ بِهِمْ خَيْراً» (همان).
حمایت‌گری از محرومان و ازکارافتادگان	«ثُمَّ اللَّهُ فِي الطَّبَقَةِ السُّفْلَى مِنَ الَّذِينَ لَا حِيلَةَ لَهُمْ، مِنَ الْمَسَاكِينِ وَالْمُحْتَاجِينَ وَأَهْلِ الْبُؤْسَى وَالرُّمْنَى» (همان).

(منبع: یافته‌های پژوهش)

داده‌هایی که در جدول آمده است، صرف‌نظر از تکرار، به‌عنوان مضامین پایه استفاده می‌شود.

نتایج تحقیق

نتیجه تحقیق که از روش تحلیل مضمون به‌دست می‌آید الگویی سه‌بخشی از مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه است. همه مضامین پایه یا اصلی باتوجه‌به عناصر هر یک از پارادایم‌ها استخراج شد. تعداد این مضامین ۴۷ مضمون است. این مضامین پایه در پنج طبقه سازمان‌دهی، و بدین ترتیب، مضامین سازمان‌دهنده هم مشخص می‌شود. پس از دستیابی به یافته‌ها و طبقه‌بندی آن‌ها و شکل‌گیری سه دسته از مضامین، لازم است اعتباربخشی صورت گیرد. برای اعتباربخشی به یافته‌های تحقیق، پرسش‌نامه محقق‌ساخته فراهم شد که نظرهای خبرگان در آن درج شد. با نتیجه‌ای که از تکمیل پرسش‌نامه به‌دست می‌آید نتایج تحقیق مثبت ارزیابی می‌شود. این پرسش‌نامه بر اساس الگوی فلاینت^۱ تنظیم شده و در آن معیارهایی برای خبرگان در نظر گرفته شده است. ذکر این نکته ضروری است که داده‌ها از آیات و روایات استخراج شده است. بنابراین، داده‌ها اصیل هستند و نیازی به اعتباربخشی ندارند؛ اما الگوی حاصل از داده‌ها، نیازمند نظرسنجی و اعتباربخشی است. برای این منظور، فرم‌های نظرسنجی آماده، و پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها توسط خبرگان، بیش از نود درصد یافته‌ها از سوی خبرگان تأیید شد.

مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر در نمودار نمایش داده می‌شود:

جدول شماره ۲. نتیجه تحلیل مضامین

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
حکمرانی اداری اسلام	۱. محوریت مدیران	آزمون بودن مدیریت‌ها لزوم تقوا و تعهد مدیران لزوم عدالت و انصاف ضرورت ترک خودکامگی مدیریت عرصه کار و کارگزاری

1. Flint.

<p>لزوم شایسته‌گزینی و انتصاب شایستگان لزوم نظارت دقیق بر مدیران و ارزیابی آنان امانت بودن مدیریت‌ها مدیریت‌ها ذیل ولایت الله هستند پیش‌گامی مدیران قدرت فساد می‌آورد نقش الگویی مدیران مدیریت نیازمند مقبولیت مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی مدیران</p>		
<p>مردم در مقابل حاکمان نیستند، بلکه کارگزاران هم بخشی از مردم هستند رضایت عامه؛ معیار سنجش موفقیت لزوم توجه به افکار عمومی ضرورت تبیین و شفافیت برای مردم مردم ستون دین هستند مشارکت دادن مردم در امور لزوم تفقد از امور مردم لزوم نرمش و مدارا با مردم حضور در میان مردم و پرهیز از احتجاج طولانی پرهیز از سخت‌گیری مسئولیت‌پذیری در برابر مردم واگذاری برخی امور به مردم و پرهیز از تولیگری صرف</p>	<p>۲. مردمی بودن</p>	
<p>لزوم ارتباط با خداوند بهره‌گیری از اسباب معنوی پرهیز از اسباب آلوده لزوم استعانت از خداوند لزوم بهره‌گیری از انگیزه‌های الهی</p>	<p>۳. معنویت‌گرایی</p>	
<p>تقویت فرهنگ کار، نظم و انضباط کاری لزوم صلاحیت داشتن کاتبان</p>	<p>۴. خردورزی</p>	

<p>ضرورت ثبت و ضبط مکاتبات قانون‌مداری رعایت سلسله‌مراتب اداری پرهیز از کثرت سلسله‌مراتب اداری بهره‌گیری از تخصص و تجربه توجه به کیفیت در کنار توجه به کمیت (کثرت دلیل موفقیت نیست) لزوم حرکت در جهت رشد و پیشرفت توجه توأمان به فرایندها و نتایج هماهنگی و دوری از اختلاف آینده‌نگری و برنامه‌های راهبردی</p>		
<p>اولویت متأهلان در استخدام و به‌کارگیری انتصاب مدیران از خانواده‌های اصیل و صالح اولویت مردان در حوزه‌های مشترک اجتماعی (برای بانوان اشتغال به خانواده اولویت دارد)</p>	<p>۵. خانواده‌محوری</p>	

(منبع: یافته‌های پژوهش)

تبیین یافته‌های تحقیق

عناصر اساسی حکمرانی متناظر با عناصر پارادایم‌های مدیریت در سطح دولت مواردی است که در نمودار نمایش داده شد. اکنون به توضیح مختصر هر یک می‌پردازیم:

۱. جایگاه محوری مدیران: مدیریت‌ها، آزمون الهی، عرصه عمل و کارگزاری، امانت و ذیل ولایت الهی هستند و نقش الگویی دارند. مدیران ناشایست در معرض جنگ با خداوند قرار می‌گیرند. قدرت فسادآور است. خودسازی مدیران پیش از ورود به مدیریت ضروری است و تقوا، امانت‌داری، عدالت و پیش‌گامی برای مدیران لازم و شایسته‌سالاری ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. نظارت بر مدیران مؤکد است و مجازات مدیران متخلف اشد است. این دیدگاه از بروز فساد پیشگیری می‌کند. در هیچ‌یک از پارادایم‌ها، مدیران چنین جایگاهی ندارند؛

۲. نقش اساسی مردم: در این دیدگاه مردم، نه شهروند نه مصرف‌کننده نه ارباب‌رجوع نه مشتری، بلکه رعیت هستند. رضایت عامه معیار موفقیت است. توده مردم عمادالدین

(ستون دین) قلمداد می‌شوند که باید رضایت آن‌ها جلب شود. نظارت و انتقاد مردم مورد توجه و پذیرش قرار گیرد. برخی امور به مردم واگذار شود. تعاملات با مردم از در رحمت، محبت و لطف صورت گیرد. مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی در برابر آنان، توجه به افکار عمومی و شفافیت از لوازم این رویکرد است که در سخنان حضرت امیر علیه السلام هم وارد شده است (نهج البلاغه: نامه ۵۳)؛

۳. خردورزی: در این رویکرد تدبیر، دوراندیشی، بهره‌گیری از تخصص و تجربه، تقسیم کار، قانون‌گرایی، ضبط و ثبت و مکتوب کردن اقدامات، توجه به کیفیت در کنار کمیت، حرکت در جهت رشد و پیشرفت، آینده‌نگری، برنامه‌های راهبردی، هماهنگی و دوری از اختلاف توصیه می‌شود. در خصوص قانون‌گرایی معیار قانون‌گذاری برخلاف بوروکراسی وبر، عدالت است و قوانین نباید با فطرت و انسان‌شناسی اسلام تعارض داشته باشد. در وضع قوانین، اراده و اختیار انسان‌ها منکوب نمی‌شود. انعطاف در قوانین و دوری از انجماد جای‌گزین مقررات خشک و سخت‌گیرانه می‌شود. به قاعده نفی حرج در دین، هرگونه سخت‌گیری در وضع قوانین مطرود است. اصولاً پوزیتویست‌ها که ماکس وبر جزو آن‌هاست، معتقد به تفکیک قانون از اخلاق و عدالت‌اند و پافشاری می‌کنند که قانون یک چیز است و اخلاق و ارزیابی اخلاقی قانون چیز دیگر... و هیچ ارتباط ضروری‌ای میان اخلاق و قانون نیست. ضرورتی ندارد که یک قانون برای داشتن اعتبار قانونی، بر معیارهای اخلاقی و عادلانه منطبق باشد. همچنین، تصریح می‌شود همین که قانونی از طرف دولت وضع شود، به‌عنوان حقوق، معتبر است؛ هرچند عادلانه نیز نباشد. می‌گویند: «آرمان‌های اخلاقی، به‌ویژه آرمان‌های مربوط به عدالت، اساساً غیرعقلانی است. بنابراین، برای هیچ تحلیل علمی مناسب نیست... از این‌رو، جایگاهی برای عدالت در تدوین حقوق باقی نمی‌ماند» (کاتوزیان، ۱۳۷۶: ۱۸۰). در بوروکراسی توجه به سوابق و گرایش‌های فکری در انتصابات مدیران مد نظر نیست. به ادعای ماکس وبر، بوروکراسی ارزش زدوده است (مهرابی، ۱۳۹۵، ج ۴: ۵۵-۵۷)؛ اما در منابع اسلامی، باید به سوابق و اصالت خانوادگی توجه کرد (نهج البلاغه: نامه ۵۳). همچنین، به جای انجام دادن کار و تحقق هدف، مستند و مکتوب‌سازی اقدامات اصالت پیدا نمی‌کند؛

۴. خانواده‌محوری: نتیجه خانواده‌محوری اولویت متأهلان در استخدام و به‌کارگیری، انتصاب مدیران از خانواده‌های صالح و اولویت مردان در حوزه‌های مشترک اجتماعی (برای بانوان اشتغال به خانواده اولویت دارد) خواهد بود؛
۵. معنویت‌گرایی: ارتباط با خداوند، بهره‌گیری از اسباب معنوی، پرهیز از اسباب آلوده، استعانت از خداوند و بهره‌گیری از انگیزه‌های الهی از شاخه‌های معنویت‌گرایی است.

نتیجه تحقیق

بر اساس این تحقیق مدیران، مردم، معنویت، خردورزی و خانواده عناصر اساسی حکمرانی اداری اسلام را شکل می‌دهند. از این رو، پارادایم حاکم بر نظام اداری اسلام یا حکمرانی اداری اسلام دارای عناصری متفاوت با پارادایم‌های موجود (اداره امور عمومی، مدیریت نوین و حکمرانی) است. حتی مشارکت که در حکمرانی مطرح می‌شود، با حکمرانی اداری اسلام انطباق کامل ندارد. حکمرانی اداری اسلام مشارکت مطلق میان سه بخش خصوصی، جامعه مدنی و دولت نیست. همچنین، حکمرانی به‌رغم ابهاماتی که دارد، هیچ‌یک از کنشگران در آن تفوقی بر دیگری ندارد (الوانی، ۱۳۸۸، ج ۱: ۱-۵)، در حالی که در حکمرانی اداری اسلام چنین چیزی ثابت نیست. در این رویکرد، مدیران محور هستند و جایگاه حساسی دارند. همچنین، عناصر اساسی حکمرانی اداری اسلام به گونه‌ای است که پاسخ‌گویی، مشارکت، عدالت، رشد و ارتقای انسانی و بهره‌وری را در سطحی فراتر از آنچه ذیل اصول حکمرانی مطرح است، محقق می‌سازد.

پیشنهاد تحقیق

نحوه مشارکت مردم در حکمرانی اداری اسلام نیازمند تحقیق جداگانه‌ای است. چنانچه مراد از مردم، تنها بخش خصوصی باشد و حکومت اسلامی بخواهد خصوصی‌سازی حداکثری را در فهرست اصلی وظایف خویش قرار دهد، این چیزی جز حرکت به سمت نظام سرمایه‌داری و تثبیت پارادایم «مدیریت دولتی نوین» نیست، اما مشارکت جامعه مدنی نیز از اصلی‌ترین مباحث پرابهام در این مجال است؛ زیرا اصل جامعه مدنی با معنای مصطلح و تأیید آن در منابع اسلامی محل تردید است. آنچه لازم است درباره‌اش پژوهش

شود مردم‌سالاری دینی و تحقق آن در حکمرانی اداری اسلام است که شکل و نوع مشارکت مردم بماهو مردم را در حکمرانی اداری اسلام مشخص می‌کند.
نکته دیگر آنکه تحقق این عناصر اساسی نیازمند ساختاری متفاوت است. ساختار متناسب با این عناصر کدام است؟ این نکته نیازمند تحقیقی جداگانه است.

کتابنامه

- قرآن کریم.
نهج البلاغه.
آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۳۷). غرر الحکم و درر الکلم، ترجمه محمدعلی انصاری، تهران، بی‌نا.
ابن بابویه، محمد بن علی (۱۴۰۳ ق). الخصال، قم، جامعه مدرسین.
_____ (۱۳۸۵). علل الشرائع، قم، کتاب‌فروشی داوری.
ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۳۹۵). تحف العقول، قم، دار الحدیث.
اصغری یالقوزآغاجی، رعنا و جمال‌الدین محسنی زنوزی (۱۳۹۳). «نقش دولت در تحول نظام اداری کشور»، مجله اقتصادی، س ۱۴، ش ۵ و ۶، ص ۴۱-۵۴.
الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۸). «حکمرانی خوب شبکه‌ای از کنشگران جامعه مدنی»، مدیریت توسعه و تحول، س ۱، ش ۱، ص ۱-۵.
_____ (۱۳۹۴). مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
بررسی تطبیقی نظریه حکمرانی خوب با آموزه‌ها و سیره حکومتی امام علی (ع) ۱۳۸۳، تهران، ۳۱. معاونت پژوهشی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
برهانی، بهاء‌الدین (۱۳۸۶). مبانی مدیریت دولتی، تهران، پیام پویا.
چیت‌سازیان، علیرضا و محمد جوادی (۱۳۹۴). «بازخوانی نظام انگیزش در سازمان جهادی»، مطالعات مدیریت و فرهنگ جهادی، ش ۱، ص ۱۱۹-۱۳۸.
حر عاملی، محمد بن الحسن (۱۴۰۳ ق). وسائل الشیعة الی تحصیل مسائل الشریعة، تهران، کتاب‌فروشی اسلامیة.
حقیقی، محمدعلی (۱۳۸۴). بازگانی بین الملل، تهران، دانشگاه تهران.
خاشعی، وحید و عطاءاله هرنودی (۱۳۹۳). «تبیین ابعاد حکمرانی متعالی مبتنی بر سیره

عناصر اساسی حکمرانی اداری از منظر آموزه‌های اسلامی - علی آقا پیروز (۱۹۲-۱۶۳) / ۱۹۱

حکومتی امام علی علیه السلام: تلفیق رویکرد اجتهادی و تحلیل محتوا»، پژوهش‌های علم و دین، س ۵، ش ۲، ص ۸۵-۱۱۰.

دانایی فرد، حسن (۱۳۹۵). «به سوی چارچوبی برای مطالعه مدیریت دولتی اسلامی»، اسلام و مدیریت، س ۵، ش ۱۰، ص ۱۳۷-۱۶۰.

دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷). لغت‌نامه، تهران، دانشگاه تهران.

دیلمی، حسن بن محمد (۱۳۹۷). ارشاد القلوب، ترجمه صادق حسن‌زاده، تهران، آل‌علی.

رزمی، محمدجواد و سمیه صدیقی (۱۳۹۱). «الزامات تحقق حکمرانی خوب برای دستیابی به توسعه انسانی»، در: چهارمین همایش ملی اقتصاد، خمین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمین.

سالارزهی، حبیب‌الله (۱۳۹۹). «مدیریت ارزش عمومی: پارادایم نوین در مدیریت دولتی بر پایه ارزش‌های عمومی»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، س ۱۳، ش ۴۷، ص ۱۸۹-۲۱۸.

سالارزهی، حبیب‌الله و حبیب‌ابراهیم‌پور (۱۳۹۱). «بررسی سیر تحول در پارادایم‌های مدیریت دولتی: از پارادایم مدیریت دولتی سنتی تا پارادایم حکمرانی خوب»، مدیریت دولتی، س ۴، ش ۹، ص ۴۳-۶۲.

عاملی (شهید ثانی)، زین‌الدین بن علی (۱۳۷۶). منیة المرید فی ادب المفید و المستفید، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.

طبری، محمد بن جریر (بی‌تا). تاریخ الأمم و الملوک، بیروت، دار التراث.

طوسی، محمد بن حسن (۱۳۸۸). امالی، قم، اندیشه هادی.

_____ (۱۴۱۱). مصباح المتهدجد، بیروت، مؤسسة فقه الشیعه.

عمید، حسن (۱۳۸۳). فرهنگ فارسی عمید، تهران، امیرکبیر.

ابویوسف قاضی، یعقوب بن ابراهیم (بی‌تا). الخراج، بیروت، دار المعرفه.

کاتوزیان، ناصر (۱۳۷۶). حقوق مدنی ایران، تهران، بهمن برنا.

کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی (۱۳۹۷). پیش‌نویس نقشه جامع مدیریت اسلامی (نجما)، قم، دانشگاه قم.

کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۲۹ق). الکافی، قم، دار الحدیث.

مازندرانی، محمد صالح بن احمد (۱۳۴۲). شرح الکافی، تهران، مکتبه الاسلامیه للنشر.

مجلسی، محمد باقر (۱۴۲۳ق). بحار الانوار الجامعة لدرر اخبار الائمة الاطهار علیهم السلام، بیروت، دار الاضواء.

محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۷۷). میزان الحکمه، ترجمه حمیدرضا شیخی، قم، دار الحدیث. محمودی، محمد باقر (۱۳۷۶). نهج السعادة فی مستدرک نهج البلاغه، تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت ارشاد.

معین، محمد (۱۳۸۶). فرهنگ فارسی، تهران، زرین.

مهرابی، امیرحمزه (۱۳۹۵). «عیارسنجی بوروکراسی در محک آموزه‌های اسلام: بررسی و نقد

خلأ ثنوریک»، پژوهش‌های سیاست اسلامی، س ۴، ش ۱۰، ص ۳۹-۶۱.

میرمحمدی، سیدمحمد و اکبر حسن‌پور (۱۳۹۰). «نظام اداری ایران: تحلیلی بر مشکلات و

چالش‌ها»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، س ۲، ش ۸، ص ۹-۲۲.

نوبری، علیرضا و سیدشهاب‌الدین یعقوبی هیق (۱۳۹۹). «تحلیل محتوای نامه‌های امام علی علیه السلام

به کارگزاران با محوریت اصول حکمرانی»، پژوهش‌های سیاست اسلامی، س ۷، ش ۱۷، ص

۷۰-۴۰.

نوری، حسین (۱۴۰۸ق). مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، قم، مؤسسه آل‌البیت علیهم السلام.

یوسفی شیخرباط، محمدرضا و فهیمه بابایی (۱۳۹۴). «طراحی مدل حکمرانی خوب بر اساس

نامه مالک اشتر و مقایسه آن با اصول حکمرانی خوب بانک جهانی»، اقتصاد اسلامی، س

۱۵، ش ۵۷، ص ۳۱-۶۲.

Drechsler, Wolfgang (2004). "Governance, Good Governance, And Government: The Case for Estonian Administrative Capacity", *TRAMES*, 8 (4), p. 388-396.

König, Klaus (2003). "On the Typology of Public Administration", *International Review of Administrative Sciences*, 69 (4), p. 449-462.

Pettai, V. & E. Illing (2004). "Governance and Good Governance", *Journal of Humanities and Social Sciences*, 8 (4).

Stivers, Camilla (2003). "Administration Versus Management: A Reading from Beyond the Boundaries", *Administration & Society*, 35 (2), p. 210-230.