Assessing the governance system based on the rationale of martyrs

Jafar Lakzaei[1] | Ali Asghar Pourezzat[2] | Gholamreza Memarzadeh Tehran[3]

Abstract

Governance programs have not been very successful in Iran and establishing transcendental governance as an indigenous approach in planning is one of these endeavors. Experts contend that this governance can contribute to the country's development. Therefore, this research aims to propose a model for assessing transcendental governance by using the statements of the Supreme Leader (May God protect him) using a qualitative method, with an applied and developmental objective and in a descriptive manner; In such a way that based on this, by library method, documentary and monitoring electronic databases on assessing transcendental governance system, testament of martyrs on speeches was the foundation of study and by conducting semi-structured interviews and thematic analysis method from total 319 initial codes and 38 sub-codes, three main codes of assessment model of governance based on rationale of martyrs were depicted. The research findings show that transcendental governance based on rationale of martyrs is influential in the current governance system and the research outcomes suggest that offices and ministries should create, enhance the calculated indicators to attain their goals. Pursue the assessment and implementation of transcendental governance based on rationale of martyrs.

Keywords: Assessment, Succession, Human Quality and Merit, Transcendental Governance, Martyrs

1. PhD Candidate, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran jafar.lakzaei@srbiau.ac.ir

2.Corresponding Author: Professor, Department of Public Administration,Faculty of Management University of Tehran, Iran pourezzat@ut.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran gmemar@gmail.com.

نشریه علمی مطالعات دفاع مقدس و نبردهای معاصر

ارزیابی سیستم حکمرانی بر اساس منطق شهدا

جعفر لک‌زائی[1] | علی‌اصغر پورعزت[2] | غلامرضا معمارزاده[3]

۸
سال پنجم
بهار و تابستان ۱۴۰۲
مقاله پژوهشی
تاریخ دریافت:
۱۴۰۱/۱۲/۱۴
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۲/۰۴/۱۴
صص: ۷۸-۵۹
شاپا چاپی: ۶۳۲۸-۲۵۳۸
الکترونیکی: ۱۶۵۵-۲۷۱۷
DOR:

چکیده

در ایران برنامه‌های حکمرانی کمتر موفق عمل کرده است و استقرار حکمرانی تعالی‌گرا به‌عنوان روشی بومی در برنامه‌ریزی ازجمله این تلاش‌ها است. صاحب‌نظران بر این اعتقادند که این حکمرانی می‌تواند در توسعه کشور دخیل باشد. لذا این پژوهش با ارائه الگویی برای ارزیابی حکمرانی تعالی‌گرا با منطق شهدا به روش کیفی، با هدف کاربردی و توسعه‌ای و به‌صورت توصیفی نگارش یافته است؛ به‌گونه‌ای‌که بر این اساس به روش کتابخانه‌ای، اسنادی و رصد پایگاه‌های الکترونیکی در باب ارزیابی سیستم حکمرانی تعالی‌گرا وصیت‌نامه شهدا در باب سخنرانی‌ها مبنای مطالعه قرار گرفت و با انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و فرآیند روش تحلیل تم از مجموع ۳۱۹ کد اولیه و ۳۸ کد فرعی، سه کد اصلی مدل ارزیابی حکمرانی با منطق شهدا ترسیم گردید. نتایج احصاءشدهٔ پژوهش حاکی از این است که حکمرانی تعالی‌گرا با منطق شهدا در نظام حکمرانی فعلی مؤثر است و نتایج تحقیقات بیانگر این مهم است که ادارات و وزارتخانه‌ها با ایجاد، تقویت شاخص‌های احصاشده باید برای نیل به اهداف خود به‌دنبال ارزیابی و اجرای حکمرانی تعالی‌گرا با منطق شهدا باشند.

کلید واژه‌ها: ارزیابی، جانشین‌پروری، انسان تراز و شایسته، حکمرانی تعالی‌گرا، شهدا

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران jafar.lakzaei@srbiau.ac.ir
۲. نویسنده مسئول: استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. pourezzat@ut.ac.ir
۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران gmemar@gmail.com

مقدمه و بیان مسئله

گزارش برنامه تحول در نظام اداری کشور به عدم رعایت قانون‌مندی و ضابطه‌گرایی و شایسته‌سالاری در انتصاب کارمندان و عزل مدیران فاقد کارایی و نوآوری به‌عنوان یکی از مشکلات موجود در نظام اداری اشاره کرده است. در مفاد هشت برنامه اصلاح نظام اداری نیز ایجاد تحول در ساختار و رفتار نظام اداری آمده است. محاصره و تداخل شکاف دانش، شکاف مهارت، شکاف انگیزه و شکاف محیط بر دایره مشکلات می‌افزاید و منجر به شکل‌گیری تدریجی یک فاجعه در نظام اداری و تحمیل هزینه‌های سرسام‌آور می‌شود. همان‌گونه‌که علم در دنیا به شدت در حال پیشرفت است، در زمینه حکمرانی و راهبردهای حکمرانی هم مطالعات فراوانی در سطح دنیا انجام و با ورود تکنولوژی و پلتفرم‌های نرم‌افزاری، مدل‌های متفاوتی برای بهبود آن ایجاد شده است. به نظر می‌رسد ایران به شاخص‌های پیشرفت اسلامی همچون سلامتی، دسترسی به تحصیلات تکمیلی، دسترسی به آب سالم، دسترسی به مسکن، دسترسی به داده و اطلاعات، حقوق شهروندی، امنیت روانی و فردی، پذیرش عقاید گوناگون و محیط‌زیست پایدار رسیده اما فساد سیستماتیک در بدنه دولت کم‌وبیش قابل مشاهده است. این پژوهش از جنبه اثباتی وارد این موضوع نشده به همین دلیل نیاز به فرصت نقش‌آفرینی در راستای اصلاح و تغییر لازم همواره ملزوم و اجرای آن گام مؤثری در بهسازی سازمان‌ها و خودسازی در دانش، بینش، نگرش و ارزش به شمار می‌رود؛ همچنین محصول آن کمک وافری به تبیین قوانین هدفمند و سیستماتیک و توصیف آن می‌کند و بساط مناسبات ارباب‌رعیتی در میان روابط کارمندان برچیده و به پنداشت کارمندان با رویکردی استراتژیک مبتنی بر انسان تراز و تحقق هرچه بیشتر اهداف سازمان، مبدل و منتج می‌شود.

در کشور ما نیز مقوله حکمرانی من‌جمله راهبردهای حکمرانی تعالی‌گرا از زوایای گوناگون مورد توجه قرار گرفته است که متعهد به اجرای آن با گزینه‌های مدنظر مناسب هستیم. این نوع حکمرانی در ایران در حول و محور نظام دینی و الهی، عدالت، نظرات امام (ره)، جمهوری اسلامی و ولایت‌فقیه موجب تعالی خواهد شد. در کشور جمهوری اسلامی ایران فهم درست از اندیشه‌های شهدا که برای حفظ جان و مال و خاک کشور از جان شیرین خود دست کشیدند، بسیار ضروری به نظر می‌رسد. لازم است که آیندگان بدانند شهدا برای چه موضوع مهمی توانستند از جان خود بگذرند و در راه حفظ استقلال کشور به جنگ داوطلبانه بشتابند و در این راه به شهادت نائل آیند.

دفاع مقدس در واقع نه‌تنها یک الگوی نجات‌بخش برای کشور، بلکه یک الگوی کامل کارآمد برای حکمرانی صالح بر جوامع اسلامی است و دراین‌بین یکی از مزایای رقابتی و رموز ماندگاری شهدا به‌طور فزاینده‌ای، مدیریت دانش، استراتژی‌های پایدار و بلندمدت آنان است که به‌مرورزمان بزرگ‌ترین نقطه مشترک در چشم‌انداز توسعه کشور و ارزش‌های حاکم بر جامعه در کنار محیط‌های متلاطم سیاسی و تعامل با قدرت در بدنه دولت به شمار می‌رود که می‌توانیم آن را تعمیم دهیم. در همین راستا مدل ارزیابی با منطق شهدا در هر عصر و دوره‌ای اقتدار لازم در سطح گسترده به‌لحاظ سرعت و قدرت در برنامه‌ریزی راهبردی و مدیریت توأم با احساس امنیت در سطح ملی را به‌طور همزمان ادامه‌دار می‌کند و ازآنجاکه اندازه‌گیری عملکرد دولت‌ها با توجه به تغییر اقتصاد در راستای بهبود مستمر کیفیت ساختارهای حکومتی از اواخر دهه ۱۹۸۰ مورد توجه قرار داده شد. ارزشیابی عملکرد هر دولت براساس فضای استراتژیک، اعتقادات و انتظارات مردمی انجام می‌شود.

مبانی نظری

- مفاهیم و اصطلاحات

ارزیابی: بر شیوه‌های هزینه، منافع و مخاطره‌های انواع راهکارها برای نیل به اهداف حکومت دلالت دارد و به تصمیم‌گیرندگان برای تعیین کردن اثر هر تصمیم در مقوله تصمیم‌گیری کمک می‌کند (پورعزت و دیگران، ۱۴۰۰: ۳۰).

حکمرانی حِکمی: حکمرانی فرایندی هدایت‌گرایانه است که هدایت‌گری کلان جامعه را از طریق سیاست‌گذاری، تنظیم‌گری، مقررات‌گذاری، ساختارسازی، رصد و ارزیابی به خدمات عمومی منتهی می‌کند. وقتی از حکمرانی حکمی صحبت به میان می‌آید، حکمرانی نبوی، حکمرانی علوی، حکمرانی حسنی، حکمرانی حسینی، حکمرانی مهدوی برای تأمین مقاصد حکمت و شریعت را در برمی‌گیرد (خسروپناه، ۱۴۰۰).

حکمرانی تعالی‌گرا: حکمرانی متعالی یعنی در اداره کشور درستکار و نیک‌کردار باشیم و با مردم با مروت رفتار کنیم (پورعزت، ۱۳۹۶: ۱۹۸). مکتبی که ناشی از حکمرانی تعالی‌گرا است، امام (ره) به آن زنده است، جمهوری اسلامی با آن پابرجاست، ولایت‌فقیه به آن ماندگار است، عامل مقاومت و تسلیم‌ناپذیری ملت ایران است، امید دنیای اسلام به آن متصل است، نیاز امروز جامعه بشری است،

عامل شکل‌گیری نظام دینی و الهی است، عامل شکست استبداد و استکبار است، کشور و ملت ایران و جهان اسلام را به عدالت و عزت و پیشرفت می‌رساند (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۰).

فراحکمرانی: به جریان ترکیب گونه‌های حکمرانی و تجویز آن برای عرصه‌های گوناگون اجتماعی، فراحکمرانی گویند (میولمن، ۲۰۰۸).

دولت اسلامی: حکومتی که در آن قانون الهی حاکم است و در آن حاکمان با اذن الهی به اجرای قانون خداوند می‌پردازند، دولت اسلامی است (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵: ۴۴).

شهید: ایثار و فداکاری برای دستیابی کشور و ملت ایران و همچنین جامعه بشری به اهداف بسیار بزرگ و با ارزش اسلام و تلاش یک فرد برای نجات جامعه توأم با رضایت خداوند و انگیزه الهی است و درواقع انقلاب[1] اسلامی ایران زاده روح و تفکر راهبردی و استراتژیک امام خمینی (ره) است و تمامی شهدا و جانبازان فداکاران مکتب فکری ایشان می‌باشند. مقام معظم رهبری در بیانی با اشاره به اینکه اثر خون شهدا هیچ‌گاه از بین نخواهد رفت، نطق شهدا بعد از شهادت باز می‌شود، با مردم حرف می‌زنند، زمزمه‌ها دارند، ما گوشمان سنگین نباشد که بشنویم به موضوع مهم شهید و شهادت اشاره کردند.

قرآن کریم در مورد شهید و شهادت می‌فرماید:

«وَ لا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ قُتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمْواتاً بَلْ أَحْياءٌ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزَقُونَ (آیه ۱۶۹ سوره آل‌عمران)، هرگز کسانی را که در راه خدا کشته شده‌اند، مرده مپندارید، بلکه زنده‌اند که نزد پروردگارشان روزی داده می‌شوند». این آیه اشاره به این موضوع دارد که شهیدان براثر دریافت بشارت از نبودن هیچ ترس و اندوهی برای مجاهدان در راه خدا و از رزق و روزی خداوند در بهشت برخوردارند، یعنی ثواب شهیدان از جانب خداوند متعال تضمین‌شده است و دارای منزلتی والا در نزد خداوند هستند.

«و لا تقولوا لمن یقتل فی سبیل‌الله امواتا بل احیاء ولکن لاتشعرون (سوره بقره، آیه ۱۵۴) کسی را که در راه خدا کشته شد، مرده نپندارید، بلکه او زنده جاوید است، اما شما این حقیقت را نخواهید یافت».

1 Revolution

در این آیه تذکرهایی بس‌مهم درباره شهدا به انسان‌های دیگر شده است: در پندار و گفتار در مورد شهدا لفظ (مرگ) را نباید بکار برد. حیات شهدا بعد از شهادت برای همیشه جاودان خواهد ماند و ما توان درک زندگی شهدا را نخواهیم داشت.

فرمانده: منظور فردی است که به درجه‌ای از فرماندهی و رهبری رسیده و در میدان‌های جنگ حق علیه باطل در کوتاه‌مدت و بلندمدت، حضور دائمی دارد؛ لذا منظور فرماندهان لشگر و فرماندهان قرارگاهی هستند که به شهادت رسیده‌اند که این‌ها معدودند و می‌توان برشمرد. مانند شهیدان والامقام خرازی، همت، شهید دستواره، متوسلیان، شهید زین‌الدین و همچنین منظور از فرماندهان، فرمانده گردان‌ها و گروهان‌ها هستند که تعداد فزونی می‌گیرد. بعضی از این فرمانده گردان‌ها فرماندهان مشهوری هستند مثل مرتضی جاویدی و حسین بصیر و برخی مشهور نبوده و در کل نیاز به پژوهش فراوانی در این زمینه وجود دارد.

ارزشیابی عملکرد: اندازه‌گیری عملکرد دولت‌ها با توجه به تغییر اقتصاد در راستای بهبود مستمر کیفیت ساختارهای حکومتی از اواخر دهه ۱۹۸۰ مورد توجه قرار داده شد. ارزشیابی عملکرد هر دولت بر اساس فضای استراتژیک و اعتقادها و انتظارات مردمی انجام می‌شود.

ارزیابی واژه‌ای است که در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است. با تأکید بر حجیم بودن دولت و دارا بودن رتبه پرتورم کشورهای جهان که حالت مستمر، مزمن و هنوز مقدار بالا به خود گرفته است، به نظر می‌رسد در مارپیچ تورم و شرایط سخت و دشوار کنونی افراد و نوابغ مناسب برای تصدی پست‌های کلیدی سازمان، کادر سیاسی و اجرایی کشور باید دارای شرایط، شایستگی‌های ویژه و توان مدیریتی در برهه‌های حساس باشند و سرمایه‌گذاری خاصی در سبک زندگی با برنامه خاص و ارزش‌های آموخته‌شده در تصمیم‌گیری کلان داشته باشند که بدون‌شک اوضاع بهتر خواهد شد.

حکمرانی شامل نقش‌ها، مسئولیت‌ها و فرایندها، سیاست‌ها، قوانین و مقررات است که روابط و همکاری بین سهامداران را هدایت و کنترل می‌کند. حکمرانی شامل این است که چگونه ذینفعان[1] مختلف با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند تا در مورد نحوه هدایت و کنترل سازمان، تصمیم‌های لازم را اتخاذ کنند (ابدل[2]، ۲۰۱۶: ۱). حکمرانی تمامی فرایندهای حکومت‌داری است که توسط دولت،

1 Stakeholder
2 Abdel, A. A

بازار یا شبکه اجرا و بر خانواده، سازمان رسمی یا غیررسمی یا قلمرو اعمال شده و با اجرای قوانین، هنجارها، قدرت یا زبان جوامع سازمان‌یافته نیز اعمال می‌شود (بویر، ۲۰۱۳). سیستم حکمرانی چارچوبی است که فرایند، متکی بر آن است؛ بدین‌معنا که مجموعه‌ای از توافق‌ها و رویه‌ها و قراردادها و سیاست‌ها مشخص می‌کنند که قدرت در دست چه کسی باشد، تصمیمات چگونه اتخاذ شوند و وظایف چگونه انجام شود. حکمرانی فرایندی است که از طریق آن جوامع یا سازمان‌ها تصمیم‌های مهم خود را اتخاذ کرده و مشخص می‌کنند چه کسانی در این فرایند مشارکت کرده و چگونه وظیفه خود را انجام دهند (یاکوب، ۲۰۱۶). حکمرانی این است که چگونه قوانین، نرم‌ها، سیاست‌ها و مقررات ایجاد و اداره می‌شوند (یاکوب[1]، ۲۰۱۶). حکمرانان باید برای خط‌مشی‌گذاری ملی، قوانین و مقرراتی وضع کنند تا همه سازمان‌های دولتی و سایر نهادهای مجری که منویات حکمرانان را اجرا می‌کنند با انجام برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل بخش دولتی، خط‌مشی‌های مدنظر حکمرانان را در بخش‌های عملیاتی جامعه از جمله شرکت‌ها، گروه‌ها، تیم‌ها، خانواده‌ها، تک‌تک شهروندان جنبه اجرایی دهند. اصل حکمرانی در کشور ایران همراهی با مردم و برای مردم است (دانایی‌فرد، ۱۴۰۰: ۱).

اندازه‌گیری عملکرد دولت‌ها با توجه به تغییر اقتصاد در راستای بهبود مستمر کیفیت ساختارهای حکومتی از اواخر دهه ۱۹۸۰ مورد توجه قرار داده شد. ارزشیابی عملکرد هر دولت بر اساس فضای استراتژیک و اعتقادها و انتظارات مردمی انجام می‌شود.

تحقیقات نشان می‌دهند که تکمله مدل ارزیابی با منطق شهدا در هر عصر و دوره‌ای اقتدار لازم در سطح گسترده به‌لحاظ سرعت و قدرت در برنامه‌ریزی راهبردی و مدیریت توأم با احساس امنیت در سطح ملی را به‌طور هم‌زمان ادامه‌دار می‌کند. ارزیابی به ما می‌گوید که هر فردی از یک درصد توان خود یا صد درصد توان خود در انجام امور محوله و غیرمحوله، به چه میزانی استفاده کرده است و نقاط برجسته و گلوگاه‌ها را با نگاه دقیق‌تر و زمان کمتر بررسی می‌کند. در سال‌های اخیر بهسازی و تعالی نسل‌ها، مسئولیت حساس و سنگینی بر دوش مدیران و سیاستمداران دولتی نهاده است که بینش، بصیرت و تفکر استراتژیک مدیران، ضرورت ارزیابی را به‌میزان قابل‌ملاحظه‌ای افزایش می‌دهد و دراین‌بین یکی از مزایای رقابتی و رموز ماندگاری شهدا به‌طور فزاینده‌ای مدیریت دانش،

1 Yacoub, N

استراتژی‌های پایدار و بلندمدت آنان است که به‌مرورزمان بزرگ‌ترین نقطه مشترک در چشم‌انداز توسعه کشور و ارزش‌های حاکم بر جامعه در کنار محیط‌های متلاطم سیاسی و تعامل با قدرت در بدنه دولت به شمار می‌رود که می‌توان آن را تعمیم داد.

استراتژی، حاصل اتخاذ تصمیمات دردناک برای انتخاب از بین گزینه‌های موجود و مطلوب است؛ لکن دستاورد جنبی این قضیه آن است که اگر در لحظه تصمیم‌گیری کرده و در کوتاه‌مدت به انبوهی از نتایج برسیم، این تصمیم استراتژیک نیست. در برنامه‌ریزی استراتژیک که ارزش‌های حاکم بر جامعه در آن انعکاس می‌شود، تمرکز برروی تدوین استراتژی است. در مدیریت استراتژیک، یکپارچه نمودن برنامه‌ریزی با سایر بخش‌های سازمان و ایجاد بینش استراتژیک و نتایج استراتژیک مورد انتظار است بدین‌معنا که علاوه بر تدوین استراتژی، دنبال اجرای استراتژی توسط عناصر سازمان و حتی ارزیابی آن باید بود. بدون‌تردید اصلاح ارزیابی موجود با تئوری پنجره شکسته و کارآفرینی درون‌سازمانی و حتی نظریه آشوب نوین و قانون پارکینسون و همپایانی می‌توانست کشور را در ۴۳ سال اخیر خیلی جلو ببرد.

یکی از عوامل تدوین استراتژی مرجعیت است. گاهی مرجعیت یک شخص بوده و گاه یک مفهوم، سود و یا قانون است؛ بنابراین مدل ارزیابی حکمرانی تعالی‌گرا با منطق شهدا این ارمغان را به بار می‌آورد که نقاط جامع مرجع استراتژیک است. در بیان ملاصدرا به عدد افراد، انواع انسان‌ها وجود دارد و همه افراد انسان یک نوع نیستند، چون انسان جنس هست و نه نوع؛ از نظر یک فیلسوف، واقعیت انسان وابسته به انسانیت اوست، افراد یک نوع نیستند لذا ارزش‌های انسانی بالقوه هستند یعنی هر چیزی همان چیزی است که هست ولی انسان آن چیزی است که بخواهد باشد، سرنوشت انسان را وجود وی تعیین می‌کند و وجود آنان متغیر، متبدل و لغزنده است و خودش با دست خودش حدود خویش را عوض می‌کند؛ برخی به مقام انسان واقعی می‌رسند و بسیاری نمی‌رسند، شکل انسان داشته ولی دارای باطن یک درنده هستند (حسینی مومن‌زاده، ۱۳۹۶: ۲۸۴).

در پژوهش‌های اخیر تعریف جامعی از انسان نشده است. در این پژوهش به تعریف انسان در مکتب فکری شهدا پرداخته شد که انسان موجودی فعال است که در بستر روابط اختیاری و اجباری تربیت می‌شود، تکامل پیدا می‌کند و با ارتقاء علم و دانش و به‌واسطه اختیار و رفتار، بر ادراکات وی افزوده می‌شود و دارای سطوح مختلف در هوش شرافت، هوش معنوی، هوش فرهنگی، هوش هیجانی

است و با تمرکز بر مسائل و شکاف‌های فرهنگی، اقتصادی و سیاست جامعه، توانایی و قابلیت حل گسیختگی فرهنگی را به دست می‌آورد و در راستای پیشرفت مستمر مزیت رقابتی قائل به فرصت یادگیری و مشورت است و در هیچ شرایطی احساس انفعال و بن‌بست نمی‌کند و تحت‌تأثیر انگیزه‌ها و ارزش‌ها عملکردهای متفاوتی در ساخت چشم‌انداز و استراتژی خواهد داشت و قابل‌برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مجدد است (لک‌زائی، ۱۴۰۲). با این مفهوم، اصل بر این است که این پژوهش به‌دنبال ارزیابی ساختار حکمرانی تعالی‌گرا با مهم‌ترین عناصر هویتی جامعه، ارزش‌های انسانی بالقوه و منطق شهدا در دستگاه‌های اجرایی جامعه ایرانی است.

در سالیان اخیر ارزیابی به‌منظور اجرای سیاست‌ها و مبتنی بر رویکردهای اهداف، منابع، فرایند و بازخورد بوده است. رویکرد مبتنی بر اهداف به‌دنبال شناسایی و تحقق اهداف تعیین‌شده می‌پردازد و بررسی می‌کند که سازمان‌ها در تحقق اهداف تا چه میزان موفق بوده‌اند. رویکرد مبتنی بر منابع سازمان‌های موفق سازمان‌هایی هستند که بر کارایی برنامه‌ها تأکید می‌کند و میزان آن را تحلیل می‌کند. رویکرد مبتنی بر فرایند به سلامت درونی سازمان‌ها، رعایت سلسله‌مراتب، حفظ شئون اداری و احترام به قوانین و مقررات توجه دارد، پس سازمانی موفق است که بی‌عیب و نقص باشد. رویکرد مبتنی بر بازخورد که از آن به ارزیابی سیاسی یاد می‌شود، بر روابط دولت و ملت تأکید دارد و ناظر به رفتارهای تأییدی و اعتراضی مردم است (رضوی‌نژاد و رزاقی، ۱۳۹۷) میرسپاسی (۱۳۸۸). تعالی را نقطه کمال سازمان‌ها تلقی نمی‌کند و تمدن سازمانی را گامی دیگر در مسیر تکامل مفهوم تعالی و تعادل منطقی در بروکراسی، دموکراسی و تکنوکراسی می‌داند.

براساس ماتریس swot برای ارزیابی یک مجموعه یا نظام یا سازمان یک محیط داخلی و یک محیط پیرامونی خارجی دارد. در محیط داخل، یک سری نقاط قوت و ضعف و محیط پیرامونی خارجی نیز یک سری نقاط تهدید و فرصت وجود دارد. یک نظام محاسباتی درست هر چهار موضوع را در ۱۰۰ جای محیط خود بررسی می‌کند. مقام معظم رهبری در نظریه اقتصاد مقاومتی می‌فرمایند: «اقتصاد باید درون‌زا، برون‌گرا، دانش‌بنیان، عدالت‌محور و مردم‌پایه باشد.»

رهبر معظم انقلاب مکتبی را حکمرانی تعالی‌گرا می‌داند که امام خمینی به آن زنده است، عامل شکل‌گیری نظام دینی و الهی است، ولایت‌فقیه به آن ماندگار است، جمهوری اسلامی با آن پابرجاست، امید دنیای اسلام به آن متصل است، عامل شکست استبداد و استکبار است، نیاز امروز

جامعه بشری است و عامل مقاومت و تسلیم‌ناپذیری است (۱۳۹۰/۳/۱۴).؛ همچنین اهداف انقلاب را حاکمیت و حکومت اسلام، آزادی، عدالت اجتماعی، رفاه عمومی، ریشه‌کنی فقر، مقاومت در برابر فساد اخلاقی می‌باشد (خامنه‌ای، ۱۳۹۵). هدف‌ها عوض نمی‌شود (همان، ۱۳۹۰) و این اهداف عوض‌شدنی نیستند. اصلی‌ترین شعارهای انقلاب شعار عدالت، شعار جهاد، دین، استقلال، خودکفایی (همان، ۱۳۸۴) شعار اسلامی بودن، پایبند بودن به مبانی دین و اصول و قواعد دینی، سلطه‌ستیزی، ستیز با استکبار و دفاع صریح و صادقانه از مظلومان عالم است (همان، ۱۳۸۷). پیشکسوتان مصداق «السابقون الاولون» و «السابقون السابقون»(سوره واقعه، آیه ۹) هستند یعنی کسانی که زودتر از دیگران نیاز را شناختند و دانستند، برای برآوردن آن نیاز آن هم در میدان سختی مثل میدان جنگ، میدان جهاد، میدان فداکاری شتافتند، بنابراین تمجید و احترام به آنان وظیفه‌ای همگانی است (همان، ۱۴۰۱).

پیشینه پژوهش

سیدی و دیگران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «شناخت شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیران با روش فراترکیب» به این نتیجه رسیده‌اند که شرایط سیاسی، گروه مدیریتی، شرایط حقوقی و اداری، وجهه عمومی، شرایط خط‌مشی، شرایط بین‌الملل و شرایط اقتصادی عوامل مهمی است که در ارزیابی عملکرد وزیران نقش دارند.

پورعزت و سیدرضایی (۲۰۱۷) معتقدند که از جمله مسائل ارزیابی عادلانه، مسائل ذاتی و فنی، مسائل رفتاری و فرهنگی، مسائل ساختاری و اداری، مسائل سیاسی و انتخاباتی و مسائل محیطی و زمینه‌ای است. همچنین با تأکید بر این نکته که مدل‌سازی برای ارزشیابی عملکرد باید پویا، پرتنوع و پیچیده باشد، از انواع مدل‌های ارزیابی می‌توان به مدل‌های ارزشیابی بر مبنای اهداف کلی و عینی، مدل ارزشیابی آزاد از هدف، مدل ارزیابی نظریه مبنا، مدل ارزشیابی زمینه ورودی فراگرد محصول، مدل ارزشیابی معطوف به فایده، مدل‌های ارزشیابی طبیعی، مدل ارزشیابی پاسخ‌گوی استیک، مدل ارزشیابی قوم‌نگارانه، مدل ارزشیابی چهار سطحی کرک‌پاتریک، مدل ارزشیابی مشارکتی، مدل ارزشیابی توسعه‌ای، مدل ارزشیابی توانمندساز، مدل ارزشیابی توانمندساز، مدل ارزشیابی دموکراتیک، مدل کارت‌های امتیازی متوازن اشاره کرد.

تـدریس حسـنی و دیگـران (۱۳۹۹) در پژوهشـی بـا عنـوان «ارائـه یـک دسـته‌بنـدی جـامع از رویکردهای ارزیابی عملکرد و بررسی خلأهای تحقیقاتی موجـود در آن‌هـا»، بهتـرین راهکـار بـرای غلبه بر کاستی‌های ارزیابی عملکرد را استفاده از رویکردهای ترکیبی در شرایط پیچیده محیط فعلـی می‌دانند.

نجـاری و محمـدی (۱۳۸۸) در پـژوهش «بررسـی تطبیقـی بازخوردهـای ۱۸۰، ۳۶۰، ۵۴۰ و ۷۲۰ درجه در ارزیابی عملکرد کارکنـان»، بـازخورد ۷۲۰ درجـه را راهـی مفیـد بـرای ارزیـابی مـدیران و متخصصین می‌دانند.

پورعزت (۱۳۹۶) در کتاب «داستان حکومت به‌منزله میراث شهدا» به مبحث حکمرانی تعالی‌گرا با منطق شهدا پرداخته اسـت. حکومـت امـانتی از سـوی شهداسـت (پـورعزت، ۱۳۹۶، ۱۹۸) سیسـتم حکمرانی نباید با حدس و گمان و شانس اداره شود. عملکرد سازمان امور اداری و استخدامی باید با قاطعیت عمل کند نه حدس و گمان؛ سیستم گزارش‌دهی و گزارش‌گیری در کشور بسـیار پرابهـام و بی‌ربط به نظر می‌رسد درحالی‌که گزارش رسمی دستگاه‌های اداری باید دقیق و صریح و معطوف به هدف که همانا رفع مشکل‌ها و مسائل است باشد؛ وقتی گزارش به مجلس ارائه می‌شود، باید روشـن باشد که هدف از تدوین آن چیست و منابع اخذ اطلاعات چه مواردی هستند، تحلیل اطلاعات با چه منطقی انجام شده است و چه ابزارهایی در آن بکـار رفتـه اسـت (پـورعزت، ۱۳۹۶: ۲۰۸)؛ رفـع فقـر مهم‌تر از حفظ سازمان‌های مسئول مبارزه با فقـر اسـت (همـان: ۲۱۲)؛ همچنـین ضـرورت شایسـتگی نیـروی انسـانی از دیگـر مـوارد مهـم در حکمرانـی تعـالی‌گـرا اسـت. در مسـئولیت‌هـا و پسـت‌هـای واگذارشده به افراد نباید افراد ترسو، بزدل، کم‌حوصله و عجول منتصب شـوند و عـلاوه بـر ویژگـی صبر و استقامت باید خصوصیات درایت و متانـت را در آنـان افـزایش داد (همـان: ۲۱۷)؛ از ظرفیـت فوق‌العاده کشور برای توسعه روستاها و مرزهای کشور استفاده کنیم که مهم‌ترین مسئله در این بـاب می‌توان به ضعف با فقدان زیرساخت‌ها و همچنین سوءتدبیر مدیران اشاره کرد (همـان: ۲۱۹)؛ ایـران امروز مثل ایران دیروز پر از فرصت‌هاست، ایـن فرصـت‌هـا در اختیـار نیروهـای مسـتعد قـرار گیـرد، حکمرانی تعالی‌گرا به چنان سیستم اداری نیاز دارد کـه فرصـت‌هـا را درک کنـد و اسـتفاده بهینـه از آن‌ها کند و تجدید مستمر ساختار آن را در دستور کار قرار دهد؛ بنابراین جامعه‌ای تعالی‌گراست که جامعه قرآنی و توحیدی باشد و در آن هم زمینه‌های استعمار، استحمار و استثمار برچیده شـود و هـم

رانت و تبعیض از بین برود و هم شرایط ارتقاء فرهنگی در آن فراهم شود (همان: ۲۲۳)؛ بانکداری اسلامی باشد، جامعه اسلامی به فضیلت اقوام گوناگون بپردازد، همچنین اصلاح روش‌ها و رویه‌های انجام کار در دولت فراهم شود (همان: ۲۵۹)؛ و باور به موفقیت در کارمندان و مدیران دولت قوی شود و نهایتاً جامعه آخرت‌گرا جامعه‌ای است که مردم آن امروز خود را چنان آباد می‌کنند که شایستگی و لیاقت حیات اخروی را برای آنان گواهی کند (همان: ۲۳۸).

دانش‌فرد (۱۳۹۴) در کتاب «مبانی خط‌مشی‌گذاری عمومی»، مرحله آخر فرایند خط‌مشی‌گذاری را ارزیابی می‌داند که اثربخشی خط‌مشی عمومی را برحسب اهداف تعیین‌شده و نتیجه به‌دست آمده بررسی کرده و به تحلیل‌گران امکان مقایسه ماقبل و مابعد خط‌مشی را می‌دهند. ارزشیابی در مورد امور انجام‌شده و امور انجام‌نشده با رویکردهای کارکردی، ساختاری، بازخوردی، سیاسی، فرایندی و تغییر و توسعه به قیاس گرفته می‌شود و بازخورد شفافی برای آنان است.

در مورد آیه «انَّ الله یامُرُکُم أنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَی أَهْلِهَا وَإِذَا حَکَمْتُمْ بَیْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْکُمُوا بِالْعَدْلِ»(سوره نساء، آیه ۵۸) گفته‌اند که کُم یعنی حکمرانان.

یاراحمدی و الماسی‌فرد، پژوهش «ارزیابی وضعیت حکمرانی در سازمان‌های دولتی» را انجام دادند. ابعاد حکمرانی در این پژوهش ارتقاء ارزش‌ها، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی، اثربخشی وظایف و نقش‌ها، پاسخگویی و نتیجه‌گرایی هستند و نتایج نشان داد که ادارات و سازمان‌های استان کرمانشاه با وضع مطلوب فاصله دارند.

طباطبائی، شیرخوانی و مطهرنیا (۱۴۰۰) پژوهش «بررسی و ارزیابی جایگاه حکمرانی مطلوب در نهج‌البلاغه» انجام دادند و نتایج آن حاکی از آن بود که شایسته‌سالاری، پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری، شفافیت، مشارکت مردم، قانونمندی، اثربخشی و کارایی از دیدگاه امام علی (ع) نقش مؤثر را در ایجاد حکمرانی مطلوب ایفا می‌کند و موانع ایجاد آن قانون‌گریزی، عدم توجه به شایسته‌سالاری و ریاست‌طلبی است.

رضایی قادی و شیرخانی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی سیاست‌گذاری عمومی در نظام جمهوری اسلامی ایران برمبنای نظریه حکمرانی خوب» به این نتیجه رسیده‌اند که جمهوری اسلامی

ایران در اجرای شاخص‌های حکمرانی باید از چشم‌انداز بیست‌ساله، قانون اساسی، اقتصاد مقاومتی و فرایندهای راهبردی و استراتژیک استفاده کند.

دلشاد تهرانی (۱۳۹۵) در کتاب «حکمرانی حکیمانه»، حکومت امام علی (ع) حکومت موفق به شاخصه‌های حکومت موفق تاریخ اشاره کرده است و آنان را آزادی و آزادی‌گرایی، عدالت و عدالت‌گرایی، انسانیت و انسانیت‌گرایی، مردم‌سالاری، نفی خودکامگی و خودکامگی‌پذیری، مرزبانی و قانون‌گرایی، نفی اباحی‌گری، صراحت و صداقت‌ورزی، حقوق‌مداری، رحمت و محبت‌ورزی و مدارا و وفق‌پذیری، اعتدال و میانه‌روی، صلح‌گرایی شرح داده است.

قوامی (۱۳۹۳) در کتاب «دانش مدیریت در قرآن» منظور از تعیین شایستگی را ارزیابی درجه کفایت و لیاقت کارکنان از لحاظ انجام وظایف و مسئولیت‌ها در سازمان می‌داند. اهداف تعیین شایستگی شامل ترفیع، نقل و انتقال، اصلاح و پیشرفت کارکنان، برکناری از خدمت، کاهش شکایات و تنظیم برنامه‌های آموزشی موثر است.

پورعزت و دیگران (۱۴۰۰) در کتاب «سیستم ارزشیابی عملکرد دوره‌ای (ساعد) حکمرانی» به شاخص‌های عمومی و ویژه می‌پردازد، شاخص‌های عمومی حاکی از مواردی است که در همه دولت‌های جهان قابل بررسی است و شاخص‌های ویژه که از شعارهای خاص هر دولت استخراج شده است و به ارزشیابی دوره‌ای دولت‌ها می‌پردازد.

روش‌شناسی پژوهش

رویکرد پژوهش حاضر برمبنای پژوهش کیفی، توصیفی[1] اکتشافی است. منظور از اکتشاف، استنباط و استخراج آموزه‌های اسلامی از منابع و متون دینی است. براین‌اساس وصیت‌نامه شهدا در باب ارزیابی سیستم حکمرانی تعالی‌گرا مبنای مطالعه قرار گرفت. پارادایم ما غیراثبات‌گرا است. تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر اجرا از نوع تحلیل تم است که به مطالعه روش زندگی در گروهی از افراد تعریف می‌شود و روش گرداوری داده‌ها در آن به‌شکل یادداشت‌های روایتی است که باید از اندیشه‌ها استخراج شود. گردآوری داده‌های این پژوهش به روش کتابخانه‌ای، اسنادی و رصد پایگاه‌های الکترونیکی در باب سخنرانی‌ها و وصایای شهدا انجام گرفت. جامعه[2]

1 Qualitative research
2 Population

خبرگان فرماندهان شهید در سراسر کشور پهناور ایران است که طبق آمار مرکز اسناد و تحقیقات دفاع مقدس ستاد کل نیروهای مسلح، شامل ۱۱۸۰ نفر می‌باشند. محققان با استفاده از آن یک شرکت‌کننده را از طریق شخص دیگری پیدا تا به مرحله اشباع[1] نظری دست پیدا کردند. با رسیدن به یازدهمین فرمانده شهید، پژوهش حاضر به اشباع نظری رسید. نمونه خبرگان این پژوهش شامل شهیدان عبدالحسین برونسی، مهدی باکری، رجب‌علی محمدزاده، حسین خرازی، محمدعلی جهان‌آرا، علی چیت‌سازیان، احمد کشوری، حسن آبشناسان، حبیب لک‌زائی، منصور ستاری، علی‌اکبر شیرودی، یدالله کلهر، ولی‌الله فلاحی، جواد فکوری، محسن وزوایی، حسین بصیر، اسماعیل دقایقی، آیت‌الله اشرفی‌اصفهانی، مجید پازوکی و احمد کاظمی می‌شود. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته است. روایی[2] یا اعتباربخشی این پژوهش به‌دلیل استفاده از انواع روش‌ها من‌جمله تکنیک‌های تثلیث ـ به‌معنای استفاده از منابع محققان و تحلیل داده و بازتاب آن به افراد متخصص و خودبازبینی محقق به دفعات ـ با و احتمال ۹۹ درصد تأیید شده است.

سؤال پژوهش

اصول ارزیابی حکمرانی تعالی‌گرا از منظر فرماندهان شهید چه ویژگی‌هایی دارد و راهبردهای تحقق آن چیست؟

یافته‌های پژوهش

براساس سؤال پژوهش مبنی بر چیستی ارزیابی حکمرانی شهدای موردنظر برای ارائه الگوی ارزیابی حکمرانی که بر مبنای وصایا و سخنرانی‌های در دسترس انجام شده، شاخص‌های حکمرانی تعالی‌گرا براساس اندیشهٔ فرماندهان شهید مبتنی بر ۱۲ اصل است که عبارت‌اند از: شناخت و ایمان، بندگی و عمل صالح، اصالت خانوادگی، ضرورت توجه عملی به ولایت فقیه، پرهیزگاری و تقوا، فضایل اخلاقی، آمادگی جسمانی، بصیرت انقلابی، تکامل افکار، بی توجهی به تجملات و دنیاگرایی، روابط اجتماعی، روحیه عاشورایی و جهادی؛ از این‌رو در تحقیق حاضر که از نوع تحلیلی توصیفی است با تعیین و معرفی شاخص‌های حکمرانی تعالی‌گرا براساس منطق شهدا نسبت

1 Saturation
2 Validity

به ارائه الگویی برای ارزیابی این شاخص‌ها به کمک رویکرد تفسیری اقدام شده است. از مجموع ۳۱۹ کد اولیه بدست‌آمده برای ترسیم مدل، براساس تحلیل تم به ۳۸ کد فرعی دست پیدا کرده و براساس آنها مهم‌ترین شاخص‌های ارزیابی در قالب ۳ کد اصلی احصاء شده است.

جدول۱- کدگذاری کدهای فرعی، کدهای اصلی

اثربخشی مزیت رقابتی	اثربخشی مزیت رقابتی
تعهد اخلاقی کیفیت	
ذهنیت فراوانی	
توسعه افق دید	
رشد و توسعه اقتصادی	
توجه به ساحت‌های‌دوگانه انسان	
مسابقه خدمت‌رسانی	
ارجحیت منافع جمعی بر فردی	پایبندی به ایدئولوژی‌ها
دستاوردهای انقلاب اسلامی	
تقویت جانشین‌پروری	
بهبود مستمر در بهره‌وری	
ثمرات شجره طیبه انقلاب	
برکات اسلام در انقلاب	
عوامل موفقیت جمهوری اسلامی	
خصوصیات جمهوری اسلامی	
اصول انقلاب اسلامی	
ویژگی‌های اصلی انقلاب	
تعهدسازی	
سازگاری و انطباق	
معیارها و استانداردهای انقلابی	
استراتژی اصلاح عملکرد	
حفظ مشروعیت و مقبولیت سازمانی	
مدیران عملگرا و حرفه‌ای	
شبکه عدالت‌محور	

سازمان‌دهی ابزارهای مدیریتی	
پایبندی به ایدئولوژی‌ها	
شایستگی‌های مدیریتی مربوط به کار	چشم‌انداز ایران مطلوب انقلاب اسلامی
حمایت و تسهیل‌گری مردم و جامعه	
پشتیبانی از ولایت فقیه	
مقایسه عملکرد واقعی	
شایستگی‌های خودمدیریتی	
پارامترهای ارزشیابی عملکرد	
پیوند ارزش‌ها با ارزیابی عملکرد	
چشم انداز ایران مطلوب انقلاب اسلامی	
حمایت و تسهیل‌گری	
مدیریت استراتژیک	

مهم‌ترین نکاتی که در وصیت‌نامه‌های شهدا تأمل‌برانگیزند را می‌توان به شرح جدول ۱ فهرست کرد؛ نکاتی که مشخص می‌کند در ارزیابی‌ها باید به چه مواردی اشاره کرد و مدرک و محرکی دال بر این است که می‌توانیم بهتر عمل کنیم. کدهای اولیه و محوری بیانگر ارزیابی حکومت اسلامی، وضعیت موجود آن و شاخص‌های سنجش حکمرانی برمبنای وصیت‌نامه شهدا است.

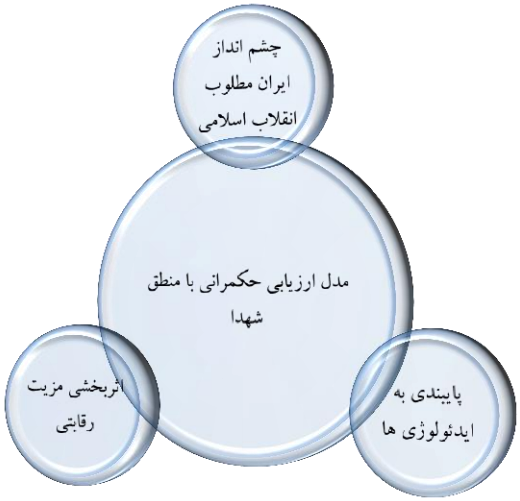
یکی از نکات مهم در حکمرانی تعالی‌گرا، اختیار است که آن را به ارزیابی منجر می‌سازد. یکی از فتنه‌های آخرالزمان این است که خوبان ریزش می‌کنند. فتنه‌ها پیچیده می‌شوند. نکته بعد اینکه نسبت ما با امام جامعه نسبت تطبیق نیست، بلکه نسبت اطاعت است. در هیچ جایی هنوز ابزاری که بتواند توانائی‌های بالقوه و بالفعل انسان‌ها را اندازه‌گیری کند، ساخته نشده است؛ بنابراین در کنار ارزیابی که منجر به توسعه پتانسیل کارمندان و مدیران می‌شود، باید به مدیریت عملکرد هم توجه کافی و وافی داشت. ضمن اینکه در ارزیابی به دانش و بینش نیز باید توجه داشت. طبق مدل سیستمی ما ورودی‌ها، فرایندها و خروجی‌هایی داریم و برای ارزیابی عملکرد موفق و برتر باید به ورودی‌ها و ویژگی‌های اساسی آن توجه شود تا سطح قابل قبول عملکرد در موقعیت‌های خاص کار به‌دقت مورد ارزیابی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در حال حاضر هر کس در مورد مفاهیم منابع انسانی بدون اینکه دانش مشخص و عمیقی داشته باشد، سخن به میان می‌آورد. با برگزاری همایش برای مدیران از توانمندسازی سخن می‌گویند و با پرکردن همان فرم‌های قدیمی برای کارمندان و کارگران توسط سرپرستان سخن از ارزیابی می‌شود. رشته منابع انسانی در محدوده ساختار فعالیت می‌کند؛ مدیریت عملکرد منابع انسانی ـ که ارزیابی را هم شامل می‌شود ـ به‌صورت ساختاری باید مورد بررسی قرار گیرد و برای آنها ساختار باید ساخته شود. ارزیابی عملکرد چون بعد از انجام کار بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد، قربانی وضعیت ساختارهای فسادگونه قرار می‌گیرد یا در موارد کلانی مثل پایان برنامه‌های توسعه پنج ساله که کمتر مورد ارزیابی واقع می‌شود در نظام اداری به ضدّعلم مبدل می‌شود و با بی‌توجهی به عملکردها در طول برنامه و پس از برنامه دچار مکانیزم‌های اشتباهی در مقوله مهم مدیریت و ارزیابی عملکرد می‌شویم که دانش‌محور، کارمحور و مهارت‌محور به‌طور جد نخواهد بود. لذا تمرکز بر روی روش‌ها و فرایندهای ارزیابی عملکرد مضاعف به‌نظر می‌رسد. لزوم ارزیابی عملکرد بابت این است که به ضدهدف تبدیل نشود.

یکی از نکات و مسائل مهم علم مدیریت جایگزینی روش محاسبات دقیق به‌جای محاسبات سرانگشتی است. بایدها و نبایدها در جوامع گوناگون با هم فرق می‌کنند و ارزش‌ها در جوامع مختلف باهم تفاوت دارند چراکه ارزش‌ها تابع جامعه‌ای هستند که در آن توسط حاکمان مطرح و زائیده می‌شوند. ارزش‌ها، نگرش‌ها، اولویت‌ها و سیاست‌های مدّنظر حاکمان هستند و حاکمیت از آنان حمایت می‌کند. اگر کارمندان خوبی داشته باشیم، ولی پست خوب به آنها نداده باشیم، توانمندسازی نکردیم. اگر آدم مناسب داشته باشیم، پست مناسب هم داشته باشیم، ولی اختیار نداده باشیم کار مهمی نکردیم و درواقع فرایندسازی نکردیم؛ پس، باید به محیط توجه کنیم، به آینده توجه کنیم، به خطرات توجه کنیم، به توان رقابتی توجه کنیم؛ بنابراین مدیریت استراتژیک منابع انسانی حیاتی است و در صورت حضور این منابع ارزشمند، امکان تولید پول و خلاقیت وجود دارد و اگر این منابع وجود نداشته باشد، سازمان عمر مفید نخواهد داشت. ارزیابی عملکرد هم به جنبه‌های سخت و هم به جنبه‌های نرم مدیریت منابع انسانی توجه دارد، منتهی ارزیابی عملکرد غربی

به درد کشور و نظام بومی ما نمی‌خورد. در نظامی که ارزش‌ها حرف اول را می‌زند، ارزیابی عملکرد هم باید از انجام یا عدم انجام و اجرا یا عدم اجرای ارزش‌ها بیشتر سخن بگوید. مدل ارزیابی با منطق شهدا پاسخگوی مشکلات نظام اداری ما هم در سطوح برنامه‌های مدیران و هم کارمندان می‌شود.



شکل ۱- ترسیم مدل ارزیابی با منطق شهدا

فهرست منابع

قرآن کریم

آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی، (مترجم: حسن رنگریز) تهران: انتشارات چاپ و نشر بازرگانی

مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه صائبی، محمد، مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست‌جمهوری

پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۶). داستان حکومت به‌منزله میراث شهدا، چاپ اول، میدانچی، صص۱۹۸-۲۵۹

پورعزت، علی‌اصغر؛ ماه‌بانوئی، بهاره؛ قاسمی، روح‌اله؛ رفیعی، سیاوش (۱۴۰۰). سیستم ارزشیابی عملکرد دوره‌ای (ساعد) حکمرانی، تهران: موسسه انتشارات دانشگاه تهران

پورعزت، علی‌اصغر؛ سیدرضایی، میریعقوب (۱۳۹۶). ارزشیابی عملکرد دولت و حکومت، چاپ چهارم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، صص ۱۹۵-۲۲۰

تدریس‌حسنی، معصومه؛ امیری، مقصود؛ رحمانسرشت، حسین؛ یوسفلی، امیر (۱۳۹۹). ارائه یک دسته‌بندی جامع از رویکردهای ارزیابی عملکرد و بررسی خلأهای تحقیقاتی موجود در آنها، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دهم، شماره ۳۲، صص ۲۸۵-۳۰۱

حسینی مومن‌زاده، سید امرالله (۱۳۹۶). اندیشه‌های استاد مطهری، مرکز بین‌المللی ترجمه و نشر المصطفی، چاپ دوم، جلد چهار، ص۲۸۴

خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۸۵). فلسفه‌های مضاف، تهران: سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی

دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۵). گفتارهای جدید در خط‌مشی‌گذاری عمومی، چاپ اول، دانشگاه امام صادق

دانایی‌فرد، حسن (۱۴۰۰). استثنایی در کشورداری که نبایستی به قاعده تبدیل شود، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال یازدهم، شماره ۲، صص ۱-۴

دانش‌فرد، کرم‌الله (۱۳۹۴). مبانی خط‌مشی‌گذاری عمومی، تهران، نیاز دانش، صص ۱۶۲-۱۹۴

دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۹۵). حکمرانی حکیمانه، حکومت امام علی (ع) حکومت موفق تاریخ، تهران، انتشارات دریا

رضایی قادی، مهدی؛ شیرخانی، علی (۱۳۹۹). ارزیابی سیاست‌گذاری عمومی در نظام جمهوری اسلامی ایران بر مبنای نظریه حکمرانی خوب، سیاست متعالیه، سال ۸، شماره ۳۰، صص۱۶۶-۱۸۶

رضوی‌نژاد، سید امین؛ رزاقی، جواد (۱۳۹۷). مدل مطلوب اجرا و ارزیابی در سیاست‌گذاری امنیت داخلی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، سال نهم، شماره ۲۹، ص ۱۱۰

سیدی، سید محمد رضا؛ دانایی‌فرد، محمد؛ گنجعلی، اسدالله؛ خائفی الهی، احمدعلی (۱۳۹۸). شناخت شرایط موثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیران با روش فراترکیب، فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال دهم، شماره ۲، ضض ۷۱-۹۳

قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۹۳). تفسیر موضوعی قرآن کریم: دانش مدیریت در قرآن، قم: دفتر نشر معارف، صص ۱۴۹-۱۵۹

طباطبائی، سیدروح‌الله؛ شیرخانی، علی؛ مهرنیا، مهدی (۱۴۰۰). بررسی و ارزیابی جایگاه حکمرانی مطلوب در نهج‌البلاغه، سپهر سیاست، سال ۸، شماره ۲۷، صص۸-۲۹

لک‌زائی، جعفر (۱۴۰۲). تصویرپردازی از حکمرانی تعالی‌گرا بر اساس ملاحظات فرماندهان و کارگزاران شهید، دانشگاه علوم و تحقیقات، چاپ‌نشده

لک‌زائی، نجف (۱۳۹۸). امنیت متعالیه، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

مقام معظم رهبری (۱۳۸۴). بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار اعضای مجلس خبرگان رهبری، (۱۳۸۴/۰۶/۱۷)

مقام معظم رهبری (۱۳۸۷). بیانات رهبر معظم انقلاب در مراسم نوزدهمین سالگرد ارتحال امام خمینی (ره)، (۱۳۸۷/۰۳/۱۴)

مقام معظم رهبری (۱۳۹۰). بیانات رهبر معظم انقلاب در بیست و دومین سالگرد امام خمینی (ره)، (۱۳۹۰/۰۳/۱۴)

مقام معظم رهبری (۱۳۹۰). بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار فرماندهان سپاه پاسداران، (۱۳۹۰/۰۴/۱۳)

مقام معظم رهبری (۱۳۹۵). بیانات در دیدار رییس و اعضای مجلس خبرگان رهبری، (۱۳۹۵/۰۳/۰۶)

مقام معظم رهبری (۱۴۰۱). پیام رهبر معظم انقلاب به مناسبت آغاز هفته دفاع مقدس و روز مهمانی لاله‌ها، (۱۴۰۱/۶/۳۱)

نجاری، رضا؛ نذرمحمدی، محمد (۱۳۸۸). بررسی تطبیقی بازخورهای ۱۸۰، ۳۶۰، ۵۴۰ و ۷۲۰ درجه در ارزیابی عملکرد کارکنان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین، سال دوم، شماره ۱(شماره پیاپی ۵)، صص ۱۰۷-۱۲۸

نوروزی، رضاعلی؛ کوهی اصفهانی، هاجر (۱۳۹۲). بررسی و تبیین مفهوم انسان متعالی از منظر قرآن کریم، پژوهشنامه معارف قرآنی، سال ۴، شماره ۱۴

Abdel, A. A. (2016). Universities' Leadership Style in the Light of Governance Principles,
International Review of Management and Business Research, Vol. 5 Issue.3, pp1-15.
Bevir, M. (2013) Governance, A very short introduction, Oxford, UK: Oxford University Press،pp: 33-36

Yacoub, N (2016). Universities' Leadership Style in the Light of Governance Principles.