

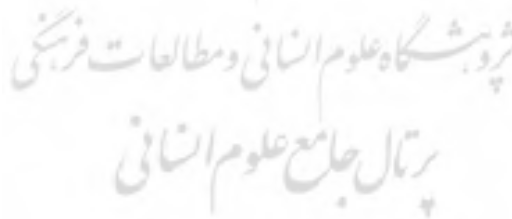
## Assessing the governance system based on the rationale of martyrs

Jafar Lakzaei<sup>1</sup> | Ali Asghar Pourezat<sup>1</sup> | Gholamreza Memarzadeh Tehran<sup>1</sup>

### 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, University of Tehran, Iran (Corresponding Author) and Visiting Professor, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran pourezat@ut.ac.ir
  3. Associate Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran gmemar@gmail.com.

## ارزیابی سیستم حکمرانی بر اساس منطق شهدا

جعفر لکزائی<sup>۱</sup> | علی اصغر پورعزت<sup>۲</sup> | غلامرضا معمارزاده<sup>۳</sup>

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



**چکیده**

در ایران برنامه‌های حکمرانی کمتر موفق عمل کرده است و استقرار حکمرانی تعالی‌گرا به‌عنوان روشی بومی در برنامه‌ریزی از جمله 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؛ به‌گونه‌ای که 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 احصاء‌شده 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 احصاء‌شده 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

DOR: 20.1001.1.25386328.1402.5.8.3.5

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، دانشگاه تهران، ایران (مسئول مکاتبات) و استاد مدعو واحد علوم و تحقیقات،

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران pourezat@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. همان‌گونه که 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 و افری 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 من جمله 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 نه تنها یک الگوی نجات‌بخش برای کشور، بلکه یک الگوی کامل کارآمد برای حکمرانی صالح بر جوامع اسلامی است و در این بین یکی از مزایای رقابتی و رموز ماندگاری شهدا به‌طور فزاینده‌ای، مدیریت دانش، استراتژی‌های پایدار و بلندمدت آنان است که به‌مرور زمان 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 از آنجا که 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 حکمی: 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 (دانایی فرد، 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 در واقع انقلاب<sup>۱</sup> 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:

«وَلَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ قُتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمْوَاتًا بَلْ أَحْيَاءٌ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزُقُونَ» (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 بر اثر 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 تضمین شده است و دارای منزلتی والا در نزد خداوند هستند.

«وَلَا تَقُولُوا لِمَنْ يُقْتَلُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمْوَاتًا بَلْ أَحْيَاءٌ وَلَكِنْ لَا تَشْعُرُونَ» (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».

در این آیه تذکری بی‌سهم 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 لشکر 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 اعتقادات 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 بدون شک 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<sup>۱</sup> مختلف با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند تا در مورد نحوه هدایت و کنترل سازمان، تصمیم‌های لازم را اتخاذ کنند (ابدل<sup>۲</sup>، 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 سازمان یافته نیز اعمال می شود (بویر، ۲۰۱۳). سیستم حکمرانی چارچوبی است که فرایند، متکی بر آن است؛ بدین معنا که مجموعه ای از توافقات و رویه ها و قراردادهای سیاست ها مشخص می کنند 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 سازمان ها تصمیم های مهم خود را اتخاذ کرده و مشخص می کنند چه کسانی در این فرایند مشارکت کرده و چگونه وظیفه خود را انجام دهند (یاکوب، ۲۰۱۶). حکمرانی این است که چگونه قوانین، نرم ها، سیاست ها و مقررات ایجاد و اداره می شوند (یاکوب<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). حکمرانان باید برای خط مشی گذاری ملی، قوانین و مقرراتی وضع کنند تا همه سازمان های دولتی و سایر نهادهای مجری که منویات حکمرانان را اجرا می کنند با انجام برنامه ریزی، سازمان دهی، هدایت و کنترل بخش دولتی، خط مشی های مدنظر حکمرانان را در بخش های عملیاتی جامعه از جمله شرکت ها، گروه ها، تیم ها، خانواده ها، تک تک شهروندان جنبه اجرایی دهند. اصل حکمرانی در کشور ایران همراهی با مردم و برای مردم است (دانایی فرد، ۱۴۰۰: ۱).

اندازه گیری عملکرد دولت ها 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 اعتقادات و انتظارات مردمی انجام می شود.

تحقیقات نشان می دهند که تکمله مدل ارزیابی با منطق شهدا در هر عصر و دوره ای اقتدار لازم در سطح گسترده به لحاظ سرعت و قدرت در برنامه ریزی راهبردی و مدیریت توأم با احساس امنیت در سطح ملی را به طور هم زمان ادامه دار می کند. ارزیابی به ما می گوید که هر فردی از یک درصد توان خود یا صد درصد خود در انجام امور محوله و غیرمحو له، به چه میزان استفاده کرده است و نقاط برجسته و گلوگاه ها را با نگاه دقیق تر و زمان کمتر بررسی می کند. در سال های اخیر بهسازی و تعالی نسل ها، مسئولیت حساس و سنگینی بر دوش مدیران و سیاستمداران دولتی نهاده است که بینش، بصیرت و تفکر استراتژیک مدیران، ضرورت ارزیابی را به میزان قابل ملاحظه ای افزایش می دهد و در این بین یکی از مزایای رقابتی و رموز ماندگاری شهدا به طور فزاینده ای مدیریت دانش،

1 Yacoub, N

استراتژی‌های پایدار و بلندمدت آنان است که به‌مرور زمان 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 بر روی تدوین استراتژی است. در مدیریت استراتژیک، یکپارچه نمودن برنامه‌ریزی با سایر بخش‌های سازمان و ایجاد بینش استراتژیک و نتایج استراتژیک مورد انتظار است بدین معنا که علاوه بر تدوین استراتژی، دنبال اجرای استراتژی توسط عناصر سازمان و حتی ارزیابی آن باید بود. بدون تردید 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 ارمان 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 فرصت‌یادگیری و مشورت است و در هیچ شرایطی احساس انفعال و بن‌بست نمی‌کند و تحت تأثیر انگیزه‌ها و ارزش‌ها عملکردهای متفاوتی در ساخت چشم‌انداز و استراتژی خواهد داشت و قابل برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مجدد است (لک‌زائی، ۱۴۰۲). با این مفهوم، اصل بر این است که این پژوهش به دنبال 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.

بر اساس ماتریس SWOT برای ارزیابی یک مجموعه یا نظام یا سازمان یک محیط داخلی و یک محیط پیرامونی خارجی دارد. در محیط داخلی، 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، ولایت فقیه 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 ارزشیابی نظریه مبنای، 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.

تدریس حسنی و دیگران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارائه یک دسته‌بندی جامع از رویکردهای ارزیابی عملکرد و بررسی خلأهای تحقیقاتی موجود در آن‌ها»، بهترین راهکار برای غلبه بر کاستی‌های ارزیابی عملکرد را استفاده از رویکردهای ترکیبی در شرایط پیچیده محیط فعلی می‌دانند.

نجاری و محمدی (۱۳۸۸) در پژوهش «بررسی تطبیقی بازخوردهای ۱۸۰، ۳۶۰، ۵۴۰ و ۷۲۰ درجه در ارزیابی عملکرد کارکنان»، بازخورد ۷۲۰ درجه را راهی مفید برای ارزیابی مدیران و متخصصین می‌دانند.

پورعزت (۱۳۹۶) در کتاب «داستان حکومت به منزله میراث شهدا» به مبحث حکمرانی تعالی‌گرا با منطق شهدا پرداخته است. حکومت امانتی از سوی شهداست (پورعزت، ۱۳۹۶، ۱۹۸) سیستم 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 بسیار پرابهام و بی‌ربط به نظر می‌رسد در حالی که 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 روشن 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 بکار رفته است (پورعزت، ۱۳۹۶: ۲۰۸)؛ رفع فقر مهم‌تر از حفظ سازمان‌های مسئول مبارزه با فقر است (همان: ۲۱۲)؛ همچنین ضرورت شایستگی نیروی انسانی از دیگر موارد مهم در حکمرانی تعالی‌گرا است. در مسئولیت‌ها و پست‌های واگذار شده به افراد نباید افراد ترسو، بزدل، کم‌حوصله و عجول منتصب شوند و علاوه بر ویژگی صبر و استقامت باید خصوصیات درایت و متانت را در آنان افزایش داد (همان: ۲۱۷)؛ از ظرفیت فوق‌العاده کشور برای توسعه روستاها و مرزهای کشور استفاده کنیم که مهم‌ترین مسئله در این باب می‌توان به ضعف با فقدان زیرساخت‌ها و همچنین سوءتدبیر مدیران اشاره کرد (همان: ۲۱۹)؛ ایران امروز مثل ایران دیروز پر از فرصت‌هاست، این فرصت‌ها در اختیار نیروهای مستعد قرار گیرد، حکمرانی تعالی‌گرا به چنان سیستم اداری نیاز دارد که فرصت‌ها را درک کند و استفاده بهینه 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 شود و هم

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 پردازد، 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 تعیین شده و نتیجه به دست آمده بررسی کرده و به تحلیل گران 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 اللهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا 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 بر مبنای 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 بر مبنای پژوهش کیفی، توصیفی<sup>۱</sup> اکتشافی است. منظور از اکتشاف، استنباط و استخراج آموزه‌های اسلامی از منابع و متون دینی است. بر این اساس وصیت‌نامه شهیدا 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 گردآوری داده‌ها در آن به شکل 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 شهیدا انجام گرفت. جامعه<sup>۲</sup>

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<sup>۱</sup> 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، علی‌چیت‌سازیان، احمد کشوری، حسن آبشناسان، حبیب لک‌زائی، منصور ستاری، علی‌اکبر شیروودی، یدالله کلهر، ولی‌الله فلاحی، جواد فکوری، محسن وزوایی، حسین بصیر، اسماعیل دقایقی، آیت‌الله اشرفی اصفهانی، مجید پازوکی و احمد کاظمی می‌شود. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته است. روایی<sup>۲</sup> یا اعتباربخشی این پژوهش به دلیل استفاده از انواع روش‌ها من جمله تکنیک‌های تثلیث - به معنای استفاده از منابع محققان و تحلیل داده و بازتاب آن به افراد متخصص و خودبازبینی محقق به دفعات - 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 اندیشه 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، بی‌توجهی 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 بدست آمده 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.

جدول ۱- 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 ساحت‌های دوگانه انسان
	مسابقه خدمت‌رسانی
پایبندی به ایدئولوژی‌ها	ارجحیت منافع جمعی بر فردی
	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	

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

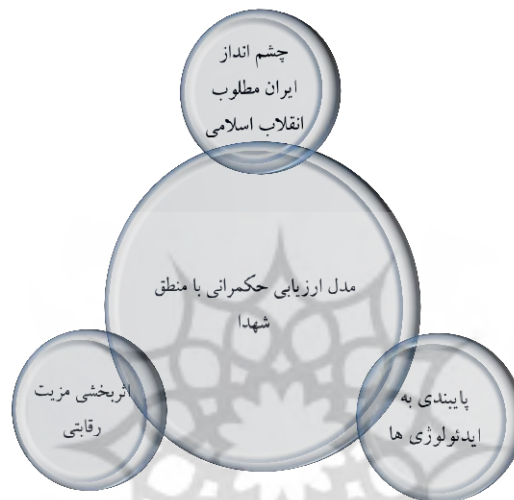


## نتیجه گیری و پیشنهادات

در حال حاضر هر کس در مورد مفاهیم منابع انسانی بدون اینکه دانش مشخص و عمیقی داشته باشد، سخن به میان می آورد. با برگزاری همایش برای مدیران از توانمندسازی سخن می گویند و با پرکردن همان فرم های قدیمی برای کارمندان و کارگران توسط سرپرستان سخن از ارزیابی می شود. رشته منابع انسانی در محدوده ساختار فعالیت می کند؛ مدیریت عملکرد منابع انسانی - که ارزیابی را هم شامل می شود - به صورت ساختاری باید مورد بررسی قرار گیرد و برای آنها ساختار باید ساخته شود. ارزیابی عملکرد چون بعد از انجام کار بیشتر مورد توجه قرار می گیرد، قربانی وضعیت ساختارهای فسادگونه قرار می گیرد یا در موارد کلانی مثل پایان برنامه های توسعه پنج ساله که کمتر مورد ارزیابی واقع می شود در نظام اداری به ضد علم مبدل می شود و با بی توجهی به عملکردها در طول برنامه و پس از برنامه دچار مکانیزم های اشتباهی در مقوله مهم مدیریت و ارزیابی عملکرد می شویم که دانش محور، کارمحور و مهارت محور به طور جد نخواهد بود. لذا تمرکز بر روی روش ها و فرایندهای ارزیابی عملکرد مضاعف به نظر می رسد. لزوم ارزیابی عملکرد بابت این است که به ضدهدف تبدیل نشود.

یکی از نکات و مسائل مهم علم مدیریت جایگزینی روش محاسبات دقیق به جای محاسبات سرانگشتی است. بایدها و نبایدها در جوامع گوناگون با هم فرق می کنند و ارزش ها در جوامع مختلف باهم تفاوت دارند چرا که ارزش ها تابع جامعه ای هستند که در آن توسط حاکمان مطرح و زائیده می شوند. ارزش ها، نگرش ها، اولویت ها و سیاست های مدنظر حاکمان هستند و حاکمیت از آنان حمایت می کند. اگر کارمندان خوبی داشته باشیم، ولی پست خوب به آنها نداده باشیم، توانمندسازی نکردیم. اگر آدم مناسب داشته باشیم، پست مناسب هم نداشته باشیم، ولی اختیار نداده باشیم کار مهمی نکردیم و در واقع 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 جنبه های سخت و هم به جنبه های نرم مدیریت منابع انسانی توجه دارد، منتهی ارزیابی عملکرد غربی

به درد کشور و نظام بومی ما نمی خورد. در نظامی که ارزش ها حرف اول را می زند، ارزیابی عملکرد هم باید از انجام یا عدم انجام و اجرا یا عدم اجرای ارزش ها بیشتر سخن بگوید. مدل ارزیابی با منطق شهدا پاسخگوی مشکلات نظام اداری ما هم در سطوح برنامه های مدیران و هم کارمندان می شود.



شکل ۱- ترسیم مدل ارزیابی با منطق شهدا

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## 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 ریاست جمهوری پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۶). داستان حکومت به منزله میراث شهدا، چاپ اول، میدانی، صص ۱۹۸-۲۵۹ پورعزت، علی اصغر؛ ماه بانوئی، بهاره؛ قاسمی، روح اله؛ رفیعی، سیاوش (۱۴۰۰). سیستم ارزشیابی عملکرد دوره‌های (ساعد) حکمرانی، تهران: موسسه انتشارات دانشگاه تهران

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

تدریس حسنی، 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 چهارم، صص ۲۸۴

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، صص ۱۶۶-۱۸۶

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، صص ۱۱۰

- سیدی، سید محمد رضا؛ دانایی فرد، 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، ضص 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، صص ۸-۲۹
- 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 رئیس 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، (۱۴۰۱/۰۶/۳۱)
- 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.

