فصلنامه حقوق اداری
سال نهم، زمستان ۱۴۰۰، شماره ۲۹
مقاله علمی پژوهشی

ظرفیت‌ها و الگوهای قابل‌اجرا در نظام اداری ایران به‌منظور کاربست الگوی مدیریت دولتی نوین

محمود کریمی[۱]؛ سیدمجتبی واعظی[۲]؛ علی فقیه حبیبی[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۷
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۸

چکیده

مدیریت دولتی نوین، شاخه‌ای جدید در دانش مدیریت است که بر ارتقای مؤلفه‌ها و عناصر مدیریتی در سازمان‌ها تمرکز دارد. بنیان اصلی این اندیشه بر ارائه الگوهایی تازه جهت ایجاد ساختارمندنمودن بیش‌تر نظام اداری و دست‌یابی به یک حقوق اداری بالنده استوار است. با توجه به آثار چشمگیر الگوی «مدیریت دولتی نوین» بر نحوه حکمرانی در جهان امروز، این پژوهش با روشی توصیفی‌تحلیلی به دنبال یافتن پاسخی برای چیستی ظرفیت‌ها و الگوهای قابل‌اجرا در نظام اداری ایران و هم‌چنین، بررسی زمینه‌های مناسب به‌منظور کاربست الگوی مذکور است. ردپای آموزه‌های مدیریت نوین دولتی در ایران را در دو سطح سیاست‌گذاری و اجرایی می‌توان مشاهده کرد. سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی به تمرکززدایی و خصوصی‌سازی اقتصاد توجه داشته و فراتر از مرحله هنجاری و مقررات‌گذاری، به نهادسازی نیز تعمیم یافته است. برای مثال، شورای رقابت در توسعه استانداردهای مدیریت نوین دولتی و تنظیم بازارکنشگری مهم محسوب می‌شود. وجوه نوین مدیریتی و قواعد ویژه سطح اجرایی را نیز در قوانین و مقررات اداری، بالاخص قانون مدیریت خدمات کشوری، می‌توان مشاهده نمود. هم‌چنین، همان‌گونه که اصل سوم قانون اساسی بر ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور تأکید دارد، فهم مدیریت عمومی نوین می‌تواند زمینه اصلاح ساختاری- هنجاری در نظام حقوق اداری ایران را فراهم سازد.

واژگان کلیدی: قانون مدیریت خدمات کشوری، مدیریت دولتی نوین، نظام اداری، نهادسازی.

---

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران؛
Mahmood.karimi33@gmail.com
۲. دانشیار حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه شیراز، ایران؛ (نویسنده مسئول)
Mojtaba_vaezi@yahoo.com
۳. دانشیار حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران؛
Faghih.habibi@gmail.com

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]

[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

مقدمه

مدیریت دولتی نوین، اندیشه‌ای‌ست که در سه دهه اخیر، به‌عنوان ایده‌ای برتر در تدوین سیاست‌ها و تدابیر اداره عمومی کشور، از سوی برخی صاحب‌نظران و حقوق‌دانان نامدار در رشته حقوق اداری، پیشنهاد شده است. این رویکرد نوین، دربردارنده مجموعه‌ای از سازوکارها و الزامات و مقتضیات است که در صورت اجرا، در راستای بهره‌وری هرچه‌بیشتر از یک نظام اداری سالم، مطلوب و کارآمد، می‌تواند افق نوین و روشنی را فراروی سیاستگذاران و متولیان فرایند مدیریت عمومی و ارائه خدمات عمومی کشور قرار دهد. مدیریت دولتی نوین در واقع رویکردی جدید به ارائه خدمات عمومی از سوی مراجع دولتی و عمومی در سطوح ملی و محلی است. در این راستا، مدیریت نوین دولتی تمرکززدایی را محور فعالیت خویش قرار داد و نهادهای محلی و بومی که به‌طور دموکراتیک انتخاب می‌شدند و مستقل از دولت نیز بودند، زمام امور را به‌دست‌گرفتند. از سوی دیگر، در تصمیمات ملی نیز نقش دولت کمرنگ‌تر از گذشته گردید و نهادهای ملی غیرمتمرکز هم در فرآیند تصمیم‌سازی شرکت می‌کردند. مدیریت نوین دولتی در تلاش است تا روابط میان مدیران خدمات عمومی و مقامات سیاسی عالی‌رتبه را با ایجاد روابط موازی میان آن دو تنظیم کند. (برهانی، ۱۳۹۵: ۱۱).

بنیان اصلی نظریه مدیریت نوین دولتی، تعریف و سامان‌دهی سیستم و نظامی مسنجم از موازین، الگوها و رویه‌های اجرایی است که در سایه اجرای کامل آن‌ها، بتوان ساختارهای جدید بر نظام اداری کشور حاکم ساخت و از این رهگذر، سامانه مدیریتی نوینی مبتنی‌بر اصول و موازین شناخته‌شده و مدرن ایجاد نمود که همگی، ارتقای کارآمدی سیستم‌ها و نظام‌های اداری را مدنظر دارند. ناکارآمدی روش‌های سنتی در حقوق اداری و پیچیدگی‌های بوروکراسی دولتی، از جمله ضرورت‌های اجرای روشی نوین جهت کارآمدی و اثربخشی اقتصاد و پویایی آن است.

مقاله حاضر، درصدد شناسایی معایب و نقصان‌های نظام حقوق اداری و تبیین سازوکارهای برون‌رفت آن، تحت نسخه مدیریت نوین دولتی است. فقدان ادبیات حقوقی اختصاصی مدیریت نوین دولتی و مقتضیات آن از یک سو و لزوم بررسی نظام اداری ایران و نیز تحلیل نسبت حقوق اداری ایران با این الگوی جدید مدیریتی از سوی دیگر، موجب شده تا نگارنده در این نوشتار با بهره‌گیری از شیوه توصیفی‌تحلیلی و با تکیه بر منابع کتابخانه‌ای درصدد پاسخ به این سؤال برآید که «ظرفیت‌ها و الگوهای قابل‌اجرا در نظام اداری ایران به‌منظور کاربست الگوی مدیریت دولتی نوین

در ایران کدامند؟» هدف این پژوهش بازخوانی حقوق اداری در زمینه‌ای مدیریتی همراه با رویکردی تلفیقی‌ست. بر همین اساس، فرضیه نویسندگان در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش می‌توان گفت اساساً ظرفیت‌هایی که می‌توان با اتکا بر آنها الگویی نوین در مدیریت طراحی نمود، شامل دو رویکرد درون‌اداره‌ای و برون‌اداره‌ای‌ست. با عنایت به قوانین برنامه‌های توسعه (به‌ویژه چهارم تا ششم) طراحی و تقویت الگوهای متمرکز بر شهروندمداری و مشارکت‌محوری (ظرفیت‌های بیرون از سازمان) و هم‌چنین الگوی مبارزه با فساد از جمله مهم‌ترین ظرفیت‌هایی است که زمینه‌ساز ارتقای الگوهای جدید در مدیریت هستند. به همین منظور، مطالب این مقاله در سه بخش ارائه می‌گردد. پس از خوانش بنیان‌های نظری اندیشه مدیریت دولتی نوین در مبحث اول، منابع الگوهای موردبحث در حقوق اداری ایران بررسی شده و سرانجام در مبحث سوم از سازوکارهای پیشنهادی جهت طراحی الگوهای جدید سخن رفته است.

۱. چارچوب نظری؛ مدیریت نوین دولتی در پرتو حکمرانی خوب

در معنایی ساده، مدیریت دولتی، سازوکار و فرایند اداره امر عمومی است. علم مدیریت دولتی که البته آن را فن و ابزار اعمال حاکمیت و تمشیت امور عمومی جامعه نیز می‌پندارند، در پایان قرن نوزدهم، مقارن با شروع کسب و کار دولت به‌منظور جلب توجه علمی و اجتماعی متولد شد. تغییر شکل مدیریت دولتی به یک حرفه و علم مستقل سنتی، برآمده از تحول در نظریه‌پردازی‌های مربوط به بوروکراسی و اداره امور عمومی جامعه، به‌ویژه از اواسط قرن نوزدهم میلادی بوده است. (نرگسیان، ۱۳۹۵: ۲۵– ۱۹) جهت آشنایی بیش‌تر با این الگو، در ادامه زمینه‌های فکری این اندیشه بررسی می‌شود.

بنیاد اصلی نظریه مدیریت نوین دولتی، تعریف و سامان‌دهی سیستم و نظامی مسنجم از موازین، الگوها و رویه‌های اجرایی است که در سایه اجرای کامل آن‌ها، می‌توان ساختارهای جدید بر نظام اداری کشور حاکم ساخت و از این رهگذر، سامانه مدیریتی نوینی مبتنی‌بر اصول و موازین شناخته‌شده و مدرن ایجاد نمود که همگی، ارتقای کارآمدی سیستم‌ها و نظام‌های اداری را مدنظر دارند. خوانش مدیریتی و حقوقی از نظریه هر کدام آثار متفاوتی را در عرصه حکمرانی به دنبال داشته که در ادامه اجمالاً بررسی می‌گردد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

۱-۱. برداشت مدیریتی

از مدیریت دولتی نوین با تعبیراتی چون «مدیریت‌گرایی»[1]، «دولت کارآفرین»[2] و «دولت شهروندمدار» یاد شده است. (دانایی‌فرد و علیزاده ثانی، ۱۳۹۰: ۱۹) لازمه مدیریت‌گرایی، بوروکراسی‌ست. این مفهوم که نخستین بار از سوی ماکس وبر ارائه شد، جلوهای خاص از برتری فنی است؛ بدین معنا که اداره با اجرای قوانین و مقررات اصل صلاحیت را اعمال می‌نماید و نتیجتاً از این رهگذر به کارآمدی و نظام‌مندی سازمانی دست خواهد یافت. (مرکز مالمیری، ۱۳۹۸: ۲۱۴) اساسی‌ترین مؤلفه این برداشت مبتنی‌بر این باور است که مدیران عمومی در صورتی می‌توانند خوب مدیریت کنند که روش‌ها و باورهای مدیریت بخش خصوصی را پذیرفته و همانند خود آنان عمل نمایند. نکات اشتراکی این رویکردها عبارتند از: توجه به دست‌یابی به نتایج و مسئولیت‌هایی فردی مدیران، دوری از بوروکراسی کلاسیک برای انعطاف‌پذیرکردن سازمان‌ها، کارکنان، شرایط و مقررات استخدامی، تدوین روشن هدف‌های فردی و سازمانی برای اندازه‌گیری نتایج بر اساس شاخص‌های عملکرد، تعهد کارکنان به دولت حاکم، پذیرش معیارهای بازار مثل انجام‌دادن کارها از طریق قرارداد و بیرون‌سپاری، کاستن از وظایف دولت از طریق خصوصی‌سازی. (پورعزت، ۱۳۹۳: ۴۷)

۱-۲. برداشت حقوقی

هرچند نظریه مدیریت دولتی نوین، در ابتدا و اصالتاً در عرصه دانش مدیریت و به‌ویژه مدیریت دولتی یا مدیریت عمومی معنا و مفهوم یافته، لیکن به‌وضوح دامنه خود را تا حقوق عمومی و به‌طور خاص شاخه حقوق اداری که مطالعه نظام حقوقی حاکم بر اداره و فرایند مدیریت عمومی کشور را به عهده دارد، گسترانیده و رفته‌رفته، جایگاه بایسته و کارکردهای شایسته خود را در حقوق اداری مدرن یافته است. در حقیقت، مدیریت دولتی نوین، بر ارتقای مولفه‌ها و عناصر مدیریتی در سازمان‌ها و ادارات تمرکز می‌کند. با این حال، به دلیل وجود مباحث و مجادلات مختلف پیرامون اصل ارتقای عملکردی نهادهای ارائه‌کننده خدمات عمومی (اداره‌ها) در حقوق اداری، به‌نظر می‌رسد عناصر مطرح در دانش مدیریت نوین دولتی را در حقوق اداری نیز می‌توان پیاده کرد و میان دانش مدیریت و حقوق، از این زاویه، ارتباط مستحکم و وثیق برقرار ساخت.

---

1. Managerialism
2. Reinventing Gonernment

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

در عرصه حقوق اساسی، مدیریت دولتی از یک طرف بر محور روابط قدرت می‌چرخد و شامل عملیاتی است که بر مقاصد و آرمان‌های حکومت تأثیر گذاشته و تحقق ارزش‌هایی چون عدالت، آزادی، مردم‌سالاری و پاسخ‌گویی را دربردارد و از طرف دیگر، به اجرای قانون از طریق فرایندهای سازمانی و مدیریتی تمرکز دارد؛ در تعریفی کوتاه اما کاربردی، مدیریت دولتی را می‌توان دانشی دانست که تلفیقی از آرای مدیریتی، سیاسی، حقوقی و هم‌چنین، فرایندهایی است که الزامات قانونی، اجرایی و قضایی را به‌منظور ارائه خدمات و نظارت بر دولت، در تمام یا بخش‌هایی از جامعه محقق می‌سازد. (پورعزت، ۱۳۹۷: ۹ تا ۱۲)

بر اساس دریافت حقوقی از مدیریت نوین دولتی، حقوق اداری باید مجموعه منسجم و منظمی از اصول و مبانی و موازین و عناصر را دربرداشته باشد تا از برآیند اجرا و تحقق همه آن‌ها، دولت به‌معنای عام کلمه، بتواند بهترین و بالاترین سطح و میزان و کیفیت خدمات عمومی را از طریق نهاد اداره به شهروندان ارائه نماید. (شجاعیان، ۱۳۹۴: ۲۷۳) موازین و معیارها و استانداردهای مدیریت نوین دولتی را به‌صورت ویژه می‌توان در عرصه حقوق اداری و در ساحت «اداره» به معنای عام آن شناسایی و تحلیل نمود. به تعبیر دیگر، با اجرای مجموعه‌ای از معیارها، موازین و الگوهای منسجم مدیریتی و در پناه برخی اصول و بنیادهای مدیریت مدرن، می‌توان نظام اداری یا «اداره مطلوب» را به‌نحوی پی‌ریزی کرد که مبنای عملکرد آن، استانداردهایی همچون حاکمیت قانون، شفافیت عملکردی، پاسخ‌گویی، عملکرد دموکراتیک، شایسته‌سالاری و... است. اداره مطلوب در این رویکرد پیشرفته، بیشترین سطح کارآمدی را نسبت به شهروندان به نمایش می‌گذارد و حاکمیت عمومی، در سایه وجود و حرکت چنین اداره‌ای، بیش‌ازپیش خود را در برابر آن‌ها مسئول انگاشته و تصمیمات خود را بر مبنای عقلانیت و شفافیت به موقع اجرا می‌گذارد. چنین اداره‌ای بر اساس الگوی مدیریت نوین دولتی، هم در ساختار و هم در رویه، بر مبنای اصول و موازین مختلف، بهترین و رصدشدنی‌ترین میزان ارتقای عملکردی را ارائه خواهد نمود. در حقوق اداری جدید، الگوها و استانداردهای مدیریت نوین دولتی، از یک سو، سامان‌دهی نظام «اداره مطلوب و شایسته» و از سوی دیگر، «ارتقای کارآمدی، پاسخ‌گویی و شفافیت عملکردی» این اداره را سبب شده‌اند؛ بنابراین به نظر می‌رسد پارادایم‌های اولیه‌ای که حقوق اداری کلاسیک بر آن‌ها بنا شده است، درهم‌ریخته‌شده و امروزه با الگوهای دیگری جای‌گزین شده‌اند. بر این اساس، می‌توان روابطی گسترده، عمیق و

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

قابل‌درک میان «مدیریت نوین دولتی و الگوها و استانداردهای آن» از یک سو و «اداره مطلوب و شایسته» از سوی دیگر ترسیم کرد.

از آنجا که اندیشه حکمرانی خوب به دنبال دستیابی به اداره خوب بوده برای حصول به این هدف نیازمند به‌کارگیری رویکردهای نوینی چون روی‌کردهای نوین مدیریتی در امر اداره امور است. الگوی مدیریت دولتی نوین، متشکل از روی‌کردهای نوین مدیریتی مانند عدم تمرکز امور اداری، امتداد دولت کارآ و منطقی، استقرار نظام مبتنی‌بر شایسته‌سالاری، تکریم شهروندان، استفاده از فناوری مناسب، مدیریت بهینه منابع انسانی و صدور احکام مرتبط، است؛ چرا که در حقوق اداری و مطابق با «نظریه‌های ابزاری»[1]، تمرکز بر نحوه مدیریت است نه صرفاً تکیه بر «کنترل اداره». در این روی‌کرد دیوان‌سالاری ابزاری برای حکمرانی تلقی شده و حقوق، به‌ویژه حقوق اداری نیز ابزاری جهت کارآمدنمودن امر اداره شناخته می‌گردد. (هداوند، ۱۳۹۳: ۵۴)

۲. ظرفیت‌ها و الگوهای قابل‌اجرا در نظام اداری

اگرچه وجود برخی خلأها در ساختار اداری کشور موجب شده‌اند فاصله معناداری میان این نظام و الگوی راستین مدیریت دولتی نوین ایجاد شود، با این حال، برای جبران می‌توان به برخی ظرفیت‌ها و قابلیت‌های مهم نیز در نظام اداری ایران اشاره نمود که با به‌کارگیری آن‌ها زمینه‌های لازم جهت اجرای الگوی مدیریت دولتی نوین را فراهم می‌گردد. در این مبحث، مهم‌ترین ظرفیت‌های قابل اتکا در نظام اداری ایران به‌منظور کاربست الگوی مدیریت دولتی نوین بررسی می‌شود.

۲-۱. سیاست‌های کلی تحول در نظام اداری

مهم‌ترین ظرفیت موجود در نظام اداری ایران در زمینه کاربست الگوی مدیریت دولتی نوین، سیاست‌های کلی تحول در نظام اداری است که در تاریخ ۱ اردیبهشت ۱۳۸۹ پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام، از سوی مقام رهبری ابلاغ گردید. در این سیاست‌ها اولاً روسای سه قوه، نیروهای مسلح و مسئولان نهادهای غیردولتی موظف، مخاطب سیاست‌های ابلاغی تعیین و موظف شده‌اند زمان‌بندی مشخص برای عملیاتی شدن سیاست‌ها را تهیه و پیشرفت آن را در فواصل زمانی معین گزارش نمایند و بنابراین، گویا رویکرد کلی حاکم بر تدوین و ابلاغ این سیاست‌ها، نه

1. Instrimentalist theories

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

فقط قوه مجریه در معنای خاص بلکه نهادهای حاکمیتی هستند. ثانیاً مجموعه‌ای از رئوس کلی، این سیاست‌ها را تشکیل می‌دهند تا به‌عنوان خط‌مشی‌های اصلی و عمده، نمای کلی یک نظام اداری پیشرفته را ترسیم کرده و به اجرا درآورد. از جمله مهم‌ترین این موارد، می‌توان به چابک‌سازی، متناسب‌سازی و منطقی‌ساختن تشکیلات نظام اداری در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز [منظور، سند چشم‌انداز افق ۱۴۰۴] (بند دهم)، انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی با رویکرد افزایش اثربخشی، سرعت و کیفیت خدمات کشوری (بند یازدهم)، توجه به اثربخشی و کارآیی در فرآیندها و روش‌های اداری به‌منظور تسریع و تسهیل در ارائه خدمات کشوری (بند دوازدهم)، عدالت‌محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری (بند سیزدهم)، کل‌نگری، هم‌سوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخش دستگاه‌های اداری به‌منظور تحقق اهداف فرابخشی و چشم‌انداز (بند چهاردهم)، توسعه نظام اداری الکترونیک و فراهم آوردن الزامات آن به‌منظور ارائه مطلوب خدمات عمومی (بند پانزدهم)، دانش‌بنیان کردن نظام اداری از طریق به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و یک‌پارچه‌سازی اطلاعات با ابتنا بر ارزش‌های اسلامی (بند شانزدهم)، خدمات‌رسانی برتر، نوین و کیفی به‌منظور ارتقای سطح رضایت‌مندی و اعتماد مردم (بند هفدهم)، شفاف‌سازی و آگاهی‌بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم و نظام اداری با تأکید بر دسترسی آسان و ضابطه‌مند مردم به اطلاعات صحیح (بند هجدهم)، زمینه‌سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت‌های مردمی در نظام اداری (بند نوزدهم) و قانون‌گرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت پذیرش اداری و اجتماعی، پاسخ‌گویی و تکریم ارباب رجوع و شهروندان و اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی در کلیه فعالیت‌ها (بند بیستم) اشاره نمود. با مداقه در رئوس سیاست‌های کلی تحول در نظام اداری ملاحظه می‌گردد که مقام رهبری مجموعه‌ای از راهبردها را تدوین و ابلاغ نموده‌اند که همگی، حاوی بارقه‌های اصلی الگوی مدیریت دولتی نوین هستند. ممکن است در نام‌گذاری برخی سیاست‌ها (نظیر بندهای اول، چهارم، پنجم و شانزدهم)، روی‌کردهای اسلامی نیز دخیل در امر شده باشند؛ اما مجموعاً، این سیاست‌های ابلاغی دربردارنده مواردی است که الگوی مدیریت دولتی نوین، درصدد اجرایی‌ساختن آن‌ها در نظام اداری کشورهاست.[۱]

---

۱. برای مطالعه بیشتر در خصوص پیشینه و انعکاس مباحث مدیریت دولتی نوین در ایران، ر. ک.: ماده ۱۴۵ قانون برنامه چهارم توسعه و ماده ۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

۲-۲. مصوبات دولتی

مدیریت دولتی به‌ویژه در الگوی نوین خود، شیوه‌ای برای حصول به منافع عمومی و اولویت‌های شهروندان در حکمرانی است. از همین رو، در جهت تبیین خط مشی عمومی اداره، دولت با تصویب آیین‌نامه‌ها و دیگر انواع مصوبات درصدد خدمتگزاران عمومی را در جزییات فن اداره هدایت می‌نماید. بدین ترتیب مصوبات دولتی را می‌توان از جمله ظرفیت‌های در دسترس نظام اداری برای طراحی هدفمند الگویی مدیریتی لحاظ کرد. در ایران نیز از سال ۱۳۸۹ با ابلاغ سیاست‌های کلی تحول در نظام اداری، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری به دولت مستقر وقت، مأمور به تدوین برنامه‌های اجرایی مربوط به عملیاتی‌سازی سیاست‌ها در سطح قوای کشور شد. این معاونت، محورهای ده‌گانه[۱] برنامه تحول در نظام اداری کشور را تدوین و جهت تصویب در صحن دولت، به هیئت وزیران عرضه نمود. در رئوس برنامه‌های ده‌گانه تصویبی این معاونت نیز تجلی بارز موارد مطرح در الگوی مدیریت دولتی نوین مشاهده می‌گردد. به‌نظر می‌رسد هدف از تدوین و ابلاغ سیاست‌های کلی و پس از آن، تدوین و اجرای برنامه‌های ده‌گانه افزایش مطلوبیت‌ها در نظام اداری کشور بوده است. مطابق این رویکرد، با تغییر محیط، دولت‌ها برای سازگاری با آن، راهبردهای جدید انتخاب می‌کنند و برای پیاده‌سازی این راهبردهای ملی، نیازمند انتخاب و اجرای ابزار اداری مناسب هستند. به سخن دیگر، مطلوبیت نظام اداری در این روی‌کرد، بر مبنای سازگاری

---

۱. این محورها عبارتند از:

۱. استقرار دولت الکترونیک (موضوع ماده ۳۸، ۴۰، ۳۸ قانون مدیریت خدمات کشوری)

۲. عدالت استخدامی و نظام پرداخت

۳. ساماندهی نیروی انسانی

۴. تمرکززدایی

۵. افزایش بهره‌وری و استقرار نظام جامع مدیریت عملکرد (موضوع مواد ۸۱، ۸۲ و ۸۳ قانون مدیریت خدمات کشوری)

۶. سلامت اداری

۷. ساماندهی، طراحی وتنظیم تشکیلات دستگاه‌های اجرایی (موضوع ماده ۳۳ قانون مدیریت خدمات کشوری)

۸. توانمندسازی و آموزش فرهنگی و تخصصی منابع انسانی

۹. تقویت مدیریت و توان کارشناسی کشور و ارتقا روحیه خودکنترلی در کارها

۱۰. خدمات‌رسانی به مردم و تکریم ارباب رجوع

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]

[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

آن با راهبردهای ملی تعریف می‌گردد؛ به‌گونه‌ای که نظام اداری بتواند در نقش ابزاری برای پیاده سازی این راهبردها عمل نموده و مفید باشد.

۳-۲. برنامه‌های پنج‌ساله توسعه کشور (با نگاه ویژه به برنامه ششم)

ظرفیت مهم دیگر موجود در نظام اداری ایران در زمینه کاربست الگوی مدیریت دولتی نوین، برنامه‌های توسعه است که به‌ویژه در برنامه پنجم و ششم، تجلی این الگوهای مدیریتی به‌نحو بارزی به چشم می‌خورد.

برنامه‌های پنج‌ساله توسعه در کشور ما کوشیده‌اند به سهم خود، معضلات فراروی نظام اداری ایران را بکاهند. در در این میان، برنامه ششم، به دلیل توجه خاص به دو مقوله «شفافیت» و «مبارزه با فساد اداری»، از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. تحول در نظام اداری کشور هم از حیث ساختاری و هم از حیث عملکردی، در این برنامه‌ها موضوع توجه بوده و اساساً به نظر می‌رسد اتّصاف این برنامه‌ها به وصف توسعه، خود گویای رویکردی است که تدوین‌کنندگان این برنامه‌ها به اهمیت توسعه کارکردهای مثبت نظام اداری کشور داشته‌اند. البته اینکه آیا نظام اداری کشور توانسته به افق‌های ترسیمی در برنامه‌های توسعه دست یابد یا خیر، بحث دیگری است. طبعاً نیل به همه اهداف و رویکردهای متعالی که در برنامه‌های توسعه به‌منظور تحول در ساختار نظام اداری کشور ترسیم شده، از حیث عملی ممکن نبوده و نیست؛ لیکن عنایت تدوین‌کنندگان برنامه‌های مورداشاره به بحث تحول در نظام اداری و ارتقای مولفه‌های کارآمدی و اثربخشی نظام اداری، درخورتوجه است. بر همین اساس است که دولت وقت در سال ۱۳۹۳، تلاش کرد که با هدف نیل به توسعه همگانی و قرابت بیشتر به مولفه‌های اثربخشی و کارآمدی، برنامه‌ای تحت عنوان برنامه جامع اصلاح نظام اداری کشور را تدوین کرد. این برنامه در راستای رئوس و اصول برنامه پنجم و به‌منظور نیل هرچه‌بیشتر به وضعیتی که در برنامه ششم مطمح نظر قرار گرفته، تدوین شده است.

ویژگی قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه، ظهور قدرتمندتر دو عنصر شفافیت و مبارزه با فساد در مقوله نظام اداری است که پیش از این، در قوانین برنامه‌های پنج‌ساله اول تا پنجم صبغه کم‌رنگ‌تری داشته است (برای مثال ماده ۱۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه). افشای موضوع پرداخت حقوق‌های غیرمتعارف موجبات بذل توجه جدی قانون‌گذار را به پدیده فساد فراهم آورد؛ بر همین اساس، بخش ششم این قانون به‌تفصیل به شفافیت و مبارزه با فساد در نظام اداری اختصاص یافته

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

است. پیش‌بینی تحول اساسی در ساختار و منطقی‌سازی اندازه دولت و هم‌چنین فراهم‌آمدن امکان نظارت مردمی بر فعالیت‌های دولتی از طریق سازوکارهای مقرر را می‌توان از جمله نوآوری‌های این قانون در مقایسه با قوانین پیشین دانست. برای مثال، در ماده ۲۹ این قانون، دولت مکلف شده تا به راه‌اندازی سامانه ثبت حقوق و مزایا اقدام نماید به نحوی که میزان ناخالص پرداختی به هریک از مقامات و مدیران دستگاه‌های اجرایی مشخص شود و امکان دسترسی برای نهادهای نظارتی و عموم مردم فراهم شود.[۱] در مباحث مدیریت دولتی نوین، مفهوم شفافیت و جریان آزاد تبادل اطلاعات به شهروندان از جمله ارکان سازنده پارادایم‌های نوین اداره عمومی جهت تحقق حکمرانی/ اداره خوب شمرده می‌گردد. (سالارزهی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۱: ۵۲)

با نگاهی اجمالی می‌توان دریافت که برنامه‌های توسعه به تحول در نظام اداری کشور، هم از حیث ساختاری و هم از حیث عملکردی، توجه و عنایت داشته‌اند و اساساً حاکم‌بودن روح توسعه‌خواهی بر تمامی برنامه‌ها، خود گویای روی‌کردی است که تدوین‌کنندگان این برنامه‌ها به اهمیت توسعه کارکردهای مثبت نظام اداری کشور داشته‌اند. البته اینکه آیا نظام اداری کشور توانسته به افق‌های ترسیمی در برنامه‌های توسعه دست یابد یا خیر، بحث دیگری است. طبعاً نیل به همه اهداف و رویکردهای متعالی که در برنامه‌های توسعه به‌منظور تحول در ساختار نظام اداری کشور

---

۱. ماده ۲۹ قانون برنامه ششم توسعه: «دولت مکلف است طی سال اول اجرای قانون برنامه نسبت به راه‌اندازی سامانه ثبت حقوق و مزایا اقدام کند و امکان تجمیع کلیه پرداخت‌ها به مقامات، رؤسا، مدیران کلیه دستگاههای اجرائی شامل قوای سه‌گانه جمهوری اسلامی ایران اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات و دانشگاهها، شرکت‌های دولتی، مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت، بانک‌ها و مؤسسات اعتباری دولتی، شرکت‌های بیمه دولتی، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی (در مواردی که آن بنیادها و نهادها از بودجه کل کشور استفاده می‌نمایند)، مؤسسات عمومی، بنیادها و نهادهای انقلاب اسلامی، مجلس شورای اسلامی، شورای نگهبان قانون اساسی، بنیادها و مؤسساتی که زیر نظر ولی‌فقیه اداره می‌شوند و همچنین دستگاه‌ها و واحدهایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است اعم از اینکه قانون خاص خود را داشته و یا از قوانین و مقررات عام تبعیت نمایند نظیر وزارت جهاد کشاورزی، شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز ایران، شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران، سازمان گسترش نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، سازمان بنادر و کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران و شرکتهای تابعه آنها، ستاد اجرائی و قرارگاههای سازندگی و اشخاص حقوقی وابسته به آنها را فراهم نماید، به نحوی که میزان ناخالص پرداختی به هر یک از افراد فوق مشخص شود و امکان دسترسی برای نهادهای نظارتی و عموم مردم فراهم شود. وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی ایران از شمول این حکم مستثنی هستند. اجرای این حکم درخصوص بنگاه‌های اقتصادی متعلق به وزارت اطلاعات، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح تنها با مصوبه شورای عالی امنیت ملی مجاز خواهد بود».

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

ترسیم شده، از حیث عملی ممکن نبوده و نیست؛ لیکن عنایت تدوین‌کنندگان برنامه‌های توسعه به بحث تحول در نظام اداری و ارتقای مؤلفه‌های کارآمدی و اثربخشی نظام اداری، در خور توجه است.

٤-۲. منشور حقوق شهروندی مصوب ۱۳۹۵

منشور حقوق شهروندی در مدیریت دولتی، اصولاً ابزاری برای به‌کارگیری سبک‌های مدیریتی جهت افزایش کارایی، شفافیت و پاسخگویی در ارائه خدمات بخش خصوصی با تمرکز بر توان‌مندی شهروندان است. (جمالی، معتضدیان و احمدآبادی، ۱۳۹۹: ۱۱) این منشورها از دهه ۱۹۹۰ در کشورهای مختلف با نام‌های متفاوت شناخته می‌شوند[1] اما هدف همگی جلب رضایت شهروندان از خدمات ارائه‌شده است. در ایران، نسخه اولیه این منشور در راستای تحقق یکی از وعده‌های انتخاباتی رئیس دولت، ابتدا در آذر ۱۳۹۲ تهیه شد و پس از بررسی‌های کارشناسانه در معاونت حقوقی ریاست جمهوری، در آذر ماه ۱۳۹۵ رسماً به تصویب رسید و مفاد آن، اطلاع‌رسانی عمومی شد.

این منشور، دربردارنده طیف متنوعی از حق‌های شهروندی است که عبارتند از: حق حیات، سلامت و کیفیت زندگی، حق کرامت و برابری انسانی، حق آزادی و امنیت شهروندی، حق مشارکت در تعیین سرنوشت، حق اداره شایسته و حسن تدبیر، حق آزادی اندیشه و بیان، حق دسترسی به اطلاعات، حق دسترسی به فضای مجازی، حق حریم خصوصی، حق تشکل، تجمع و راه‌پیمایی، حق تابعیت، اقامت و آزادی رفت‌وآمد، حق تشکیل و برخورداری از خانواده، حق برخورداری از دادخواهی عادلانه، حق اقتصاد شفاف و رقابتی، حق مسکن، حق مالکیت، حق اشتغال و کار شایسته، حق رفاه و تأمین اجتماعی، حق دسترسی و مشارکت فرهنگی، حق آموزش و پژوهش، حق محیط‌زیست سالم و توسعه پایدار و حق صلح، امنیت و اقتدار ملی. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، برخی از سرفصل‌های حقوق شهروندی شناسایی‌شده در این منشور، کاملاً مرتبط با تحول در نظام اداری کشور است؛ ازجمله حق اداره شایسته که مواد ۱۹ تا ۲۴ این منشور را به خود اختصاص داده است.

از سوی دیگر، در پی تصویب منشور حقوق شهروندی، در اسفند ماه ۱۳۹۵، شورای عالی اداری، مصوبه‌ای در راستای تحقق و تضمین حقوق شهروندی در نظام اداری کشور به تصویب

---

۱. برای مثال، در سوئد (قانون خدمات شهروندان م. ۱۹۹۸)؛ فنلاند (منشور خدمات م. ۱۹۹۷)؛ فرانسه (منشور خدمات عمومی م. ۱۹۹۲)؛ استرالیا (ابتکار خدمات عمومی م. ۱۹۹۷)؛ کانادا (ابتکار استانداردهای خدمتی م. ۱۹۹۵) و... .

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

رساند. تا پیش از این مستندات قانونی موجود در راستای حمایت از حقوق شهروندی در نظام اداری عموماً به مصوبه شورای عالی اداری تحت عنوان تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع و نیز بخشنامه موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری و دستورالعمل‌های مرتبط می‌شد که متاسفانه در سال‌های اخیر و با انحلال سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، اجرای آن یا به‌طور کامل متوقف مانده یا به‌صورت ناقص به مرحله اجرا در آمده بود.

منشور حقوق شهروندی در نظام اداری به‌منظور رفع تبعیض و ایجاد نظام اداری پاسخ‌گو، کارآمد و با هدف ارتقای سطح حقوق شهروندی، بهره‌مندی شهروندان از ظرفیت‌های ایجادشده و تسهیل در تحقق اهداف سیاست‌های کلی نظام اداری تنظیم شده است. پاسخگویی[1] و مسئولیت[2] در الگوی مدیریت دولتی نوین از جمله مولفه‌های کلیدی جهت حصول حکمرانی خوب تلقی می‌گردد. به بیان دیگر حکمرانی خوب، درصدد مدیریتی پاسخگو و شفاف بوده و تنها از رهگذر تصویب قوانین و مقررات می‌توان اداره را مسئول دانسته و بر آن نظارت نمود. (سالارزهی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۱: ۵۳) یکی از مهم‌ترین نکات این تصویب‌نامه، پیش‌بینی ضمانت اجرایی برای آن است. بر اساس ماده ۱۹ این تصویب‌نامه، نقض یا عدم رعایت حقوق و الزامات ذکرشده در منشور حقوق شهروندی در نظام اداری از مصادیق مربوط به تخلفات اداری کارمندان محسوب شده و شکایات واصله از مردم یا نهادهای نظارتی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری بررسی خواهد شد و البته اجرای این ماده نافی حقوق قانونی مردم برای طرح شکایت در سایر مراجع قانونی و قضایی نخواهد بود. بدین ترتیب، ملاحظه می‌گردد که مجموعه‌ای از ظرفیت‌ها و استعدادهای بالقوه و بعضاً بالفعل به‌منظور اجرای راهبردها و الگوهای موردتأیید در رویکرد مدیریت دولتی نوین در کشور ما در دسترس است که در نهایت، همگی ارتقای کارآمدی‌ها و میزان اثربخشی‌های مثبت نظام اداری را به‌عنوان هدفی عالی مدنظر داشته‌اند.

۳. الگوها و سازوکارهای پیشنهادی در پرتو رویکرد مدیریت دولتی نوین

با عنایت به مطالب پیش‌گفته درباره معیارها و موازین کلیدی گفتمان مدیریت نوین دولتی، در این گفتار الگوها و سازوکارهای پیشنهادی به‌منظور کاهش کمبودها در نظام اداری ایران بررسی

1 Responsiveness
2. Accountability

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

می‌شوند. این الگوها و سازوکارها عبارتند از: نظارت قضایی، فسادستیزی، شهروندمداری و مشارکت محوری، تضمین استقرار دولت دموکراتیک بر مبنای موازین حقوق بشر و تثبیت دولت کارآمد. (دانایی‌فرد، ۱۳۸۷)

۱-۳. نظارت قضایی

نظارت قضایی، فرایندی است که دادگاه‌ها به وسیلهٔ آن، صلاحیت نظارت خود را بر فعالیت‌های نهادهای عمومی در حوزهٔ حقوق عمومی، اِعمال نموده (McLeod, 1998: 160) و قانونی‌بودن یک عمل دولتی یا اجرای آن را براساس شرایط ویژه، مشخص می‌سازد. (Myers & Schradle, 2003: 109) این تأسیس حقوقی، ابداعی قضایی برای تضمین انطباق تصمیمات صادره از سوی قوه مجریه یا نهاد عمومی با قانون، خوانده شده ولو این که آن تصمیم، دربردارندهٔ اشتباه نباشد. (Myers & Schradle, 2003: 273) در برابر، کاربرد عبارت «ابداع قضایی»[1] دربارهٔ نظارت قضایی، رد شده و آن را دارای ریشه‌هایی سنتی و مبتنی‌بر نظام حقوقی عرفی یا اصل تساوی می‌داند. (Ford, 1994: 65) اختیار دادگاه عالی، نظارت بر قانون‌مندی تصمیمات دولت است. این اختیار برخی اوقات، صلاحیت نظارت[2] خوانده می‌شود. این نظارت، کاربردی‌شدن اصول کلیدی قانون اساسی برای اِعمال در فرایندهای مربوطه را عملی می‌کند. (Alder, 2009: 110)

نظارت قضایی شیوه‌ای برای انطباق هنجار حقوقی تالی با هنجار حقوقی عالی با هدف بازبینی در هنجارها در فرض عدم تطابق است. از همین روی، اصولاً نهاد ناظر، حق ابطال یا توقیف هنجار تالی را دارد. این تعریف گسترده، شامل ارزیابی قوانین پارلمان [در رویکرد آمریکایی] و مقررات اداری اجرایی برای تحقق اصول قانون اساسی می‌شود، هم‌چنان که نظارت بر اعمال اداری و اجرایی به‌منظور انطباق با قوانین کنترل‌کننده را در برمی‌گیرد. هدف از آن، واگذاری ارزیابی‌های مربوط به خط‌مشی‌گذاران دولتی به‌جای تفویض آن به دادرسان است، ضمن آن که فعالیت مقامات اداری در محدودهٔ صلاحیت قانونی خود را تضمین می‌کند.

اصل حاکمیت قانون نه تنها تضمینی برای شهروندان بلکه راهنمای خوبی نیز برای کارکرد منطقی و درست نهادهای اداری است. مؤثربودن نظارت از سوی دادگاه‌های مستقل، کارگزاران عمومی را در

1. Judicial Invention
2. Principle of Equity

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

صدور تصمیم‌های مبتنی بر دلایل حقوقی توجیه‌پذیر از سوی دادرسان، یاری می‌کند. ابطال یک تصمیم غیرقانونی نباید به‌عنوان نقطه‌ضعف نهاد عمومی بلکه باید به‌عنوان بهبود مطلوب عمل آن نهاد به‌شمارآید. مبتنی‌نبودن تصمیم‌های قضایی بر معیار سلیقه و تأکید بر فرایندهای تصمیم‌سازی عقلانی نشان‌گر ارزشمندی اصل حاکمیت قانون است. بنابراین تصمیم‌های رسمی باید توجیه قانونی داشته، مستند بوده و استانداردهای حقوقی و غیرخودسرانه را مراعات نمایند. (O`Connor, 2003: 107) حاکمیت قانون، دادرسان را نیز به بیان دلایل تصمیم‌های خود، مکلف می‌سازد.

این الزام، علاوه برتکامل عقلایی‌بودن تصمیم‌سازی قضایی، مشروعیت قانون را نیز افزایش داده و در نتیجه، اعتماد عمومی به دستگاه قضایی در پاسداشت ارزش‌های حاکمیت قانون را بهبود می‌بخشد. (Steve & Josef, 2003: 178)

امروزه، حاکمیت قانون، نه‌تنها در «اطاعت دولت از قانون» بلکه در «تضمین‌های قانونی حقوق افراد» نیز جلوه‌گر می‌گردد. گزاره «دولت باید از طریق قوانین عام و نه قوانین خاص یا اعمال سلیقه‌ای و خاص، مدیریت شود» رفته‌رفته به «قوانین عام، خود نیز باید به حق‌ها احترام نهند» تبدیل شده است. اکنون، حمایت قانونی دولت‌ها از شهروندان به‌جای خودسری و اتخاذ تصمیم‌های دل‌به‌خواهی به یک مطالبه تبدیل شده است. در گام دیگر، خود قوانین باید تضمین‌کنندهٔ حق‌ها باشند. از نظر منطقی، حرکت از مرحلهٔ نخست به مرحلهٔ دوم، لازم نیست ولی از بُعد تاریخی، این ترتیب پذیرفته شده است. پاسخ‌گو نگه‌داشتن دولت در برابر قانون می‌تواند به‌عنوان بخشی از هر برنامهٔ حمایت از حق‌ها محسوب شود. (Shapira, 2007: 177)

اگر مهم‌ترین کارویژهٔ قانون را جلوگیری از اِعمال خودسرانهٔ قدرت بدانیم، نظارت قضایی، ابزار مؤثر آن، محسوب می‌شود. برخلاف نظر دایسی «هر جا اختیاری هست، امکان اِعمال خودسرانهٔ آن نیز وجود دارد» در صورت وجود قواعد الزام‌آور عام و ازپیش‌تعیین‌شده و اِعمال آن‌ها در شرایط مشابه برای همه و به‌طور برابر، می‌توان برای افزایش ضابطه‌مندی حکومت و کاهش اِعمال خودسرانهٔ قدرت و اختیارات، استانداردهایی روشن، عام و لازم‌الاجرا تعریف و اجرا نمود. نظارت قضایی، سازوکار اصلی محدودیت حکومت است که از سوی دادرسان در قوه قضاییه، اِعمال می‌شود. در بیش‌تر کشورها با وجود نظام‌های مختلف سیاسی و حقوقی، نظارت قضایی بر مصوبه‌های قوهٔ مقننه و تصمیم‌ها و مقرره‌های قوهٔ مجریه، امری پذیرفته‌شده است. اهمیت نظارت قضایی در نظام‌های

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

مردم‌سالار، ثمرهٔ این اندیشه است که دادگاه‌ها را نگاهبان اصلی حاکمیت قانون می‌داند. اگرچه در نظام‌های مردم‌سالار معاصر، از تفویض اختیارات گسترده قوه مقننه به مقامات قوهٔ مجریه، گریزی نیست، با این حال، وجود دادگاه‌ها و نظارت قضایی، میان کارآمدی و سرعت عمل قوهٔ مجریه و لزوم دفاع از حقوق شهروندی در مقابل حکومت خودسرانه تعادل برقرار می‌سازد. حاکمیت قانون، مستلزم پاسخ‌گویی مقامات عمومی و اجرای مجازات مؤثر بر آن‌ها در فرض نقض قانون است. نظارت قضایی، مشروعیت تصمیمات عمومی را بهبود می‌بخشد. دادگاه‌ها و نهادهای اداری، رقیب یکدیگر نیستند. دادخواهی می‌تواند به نهادهای عمومی کمک کند که تصمیم‌های غیرمتعارف[1] خود را توجیه کنند. رسیدگی‌های به‌عمل‌آمده در دادگاه‌ها فرصتی برای بیان بنیان‌های تصمیم مورداعتراض است.

۲-۳. فسادستیزی

فساد مالی و اداری، قدمتی به درازای حیات بشر و رابطه‌ای مستقیم با توسعه نظام سیاسی دارد، تا جایی که پیدایش آن می‌تواند موجب اخلال در نظام سیاسی یک کشور باشد. در یک نظام اداری فاسد، کارمندان از موقعیت انحصاری خود در ارائه خدمات بهره می‌گیرند و با شغل خود به تجارت می‌پردازند که این امر علاوه بر آسیب‌زدن به توسعه، مانع رشد رقابت سالم و عدالت اجتماعی می‌شود. بررسی ریشه‌های فساد اداری، رهنمون ما به محیطی‌ست که در بستر آن، عوامل انسانی جرأت می‌یابند با سوءاستفاده از موقعیت شغلی موجود، دست به اقداماتی بزنند که در پرتو آن، حقوق اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شهروندان، نقض یا حق مسلّم فرد یا گروهی به‌آسانی پایمال یا به ناحق به دیگری واگذار شود. (دادخدایی، ۱۳۹۲: ۲۲۱)

می‌توان ابهام مقررات، قوانین، رویه‌ها و کارآمدی نظام دیوان‌سالاری، سطح دست‌مزدها به‌ویژه در بخش دولتی، نظام تنبیه و مجازات و نظارت‌های سازمان را از جمله مهم‌ترین دلایل بروز پدیده فساد اداری قلمداد نمود و با آسیب‌شناسی آن‌ها به اصلاح نظام اداری امیدوار بود.

به هر حال، امروزه در پیامدهای منفی فساد اداری و آثار مخرب آن بر جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی زندگی مردم، کم‌ترین تردیدی وجود ندارد. فساد اداری پدیده‌ای است که کم‌وبیش در همه کشورهای جهان وجود دارد اما نوع، میزان، شکل و گستره آن در هر کشور متفاوت است. امروزه فساد اداری به معضلی جهانی نیز تبدیل شده و دولت‌ها از این واقعیت آگاهند که فساد

1.Unpopular decisions

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

در عین اینکه موجب آسیب‌های بسیاری می‌شود، هیچ حد و مرزی نیز نمی‌شناسد. این معضل، اقتصاد داخلی را شدیداً تحت‌تأثیر قرار داده، جریان توسعه را مختل نموده، موجب تهدید سازمان‌های دموکراتیک شده، اصل حاکمیت قانون را مخدوش ساخته و زمینه تسهیل وقوع جرائم سهمگین نظیر تروریسم و قاچاق کالا، به‌ویژه در سطح فراملی را فراهم می‌آورد. ابعاد و گستره اثر پدیده فساد اداری در سطح بین المللی، عمده‌ترین دلیل اجماع دولت‌ها بر تدوین مقررات جهان‌شمول برای مقابله با این پدیده ناگوار است که اوج این تشریک مساعی را در انعقاد کنوانسیون مریدا می‌توان دید. (Annan, 2003: 117)؛ نظام اداری هر جامعه، بازوی اجرایی نظام سیاسی آن است و عمل‌کرد درست یا نادرست نظام اداری، موجب تقویت یا تضعیف نظام سیاسی می‌گردد. بنابراین، توجه ویژه به نظام اداری و آسیب‌شناسی دقیق آن می‌تواند کمک شایانی به پیش‌برد اهداف نظام سیاسی باشد. فساد اداری، بیماری انکارناپذیر اکثر نظام‌های اداری است و تأثیر آن درکشورهای توسعه‌نیافته یا کم‌تر توسعه‌یافته به‌مراتب، بیش‌تر است. (هیوود، ۱۳۸۱: ۱۲) پیدایش فساد اداری به چگونگی اداره امور عمومی بازمی‌گردد و به‌عنوان رفتاری ضداجتماعی، مزایایی خارج از قاعده و برخلاف هنجارهای اخلاقی و قانونی برای مرتکب خویش به ارمغان می‌آورد. (ربیعی، ۱۳۸۳: ۲۱) «مینر» یکی از اندیشمندان علم مدیریت، معتقد است که یک طرح انگیزشی مؤثر باید دارای نگرش‌های مثبت از جمله توانایی مدیر در کنترل رفتار زیردستان، اجرای ضوابط تشویق و تنبیه و توبیخ و ترفیع بر اساس قانون و ... باشد. در تعریف وی، مدیریت امری بالاتر و پیچیده‌تر از سرپرستی صِرف رفتار دیگران است. از نظر وی، فساد فرایندی غیرقانونی و خارج از ضابطه و برهم‌زننده تعادل میان وظایف و اختیارات در سیستم مدیریتی است. (عطایی، ۱۳۹۳: ۲۱)

آنچه موجبات نگرانی را درباره پدیده فساد اداری بیش‌تر می‌کند این است که در صورت تبدیل فساد به فرهنگ سازمانی، کسی به قبح و نادرستی رفتارش نمی‌اندیشد؛ چرا که از یک‌سو درمی‌یابد که همه این‌گونه رفتار می‌کنند و از سوی دیگر انتظار می‌رود او نیز همان‌گونه رفتار کند.

۳-۳. شهروندمداری و مشارکت‌محوری

مشارکت می‌تواند از طریق گروه‌ها و انجمن‌ها (از قبیل اتحادیه‌ها، اتاق‌های بازرگانی، سازمان‌های غیردولتی و احزاب) و از طریق افراد تحقق یابد. از آنجا که توسعه هم برای مردم است و هم به‌وسیله

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

مردم انجام می‌شود، تحقق آن مستلزم دسترسی مردم به نهادهایی است که آن را ترویج می‌کنند؛ مثلاً دسترسی به دیوان‌سالارها. (Jones, 1993: 203)

مشارکت متضمن آن است که ساختار حکومت به میزانی لازم انعطاف‌پذیر باشد تا فرصت بهبود طراحی و اجرای برنامه‌ها و پروژه‌های عمومی برای ذی‌نفع‌ها و دیگر افراد تحت‌تأثیر حکومت نیز فراهم آید. از سوی دیگر، اثربخشی سیاست‌ها بر اقتصاد به‌طور کلی مستلزم حمایت وسیع از هماهنگی بازیگران اقتصادی ذی‌ربط است. عملکرد اقتصاد ملی تا جایی می‌تواند ارتقا یابد که مواجهه میان سازمان‌های عمومی و بخش خصوصی منجر به مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی گردد. (Kataeva, 2013: 144)

اگر شهروندان به این باور برسند که فرصت‌هایی برای مشارکت مؤثر در امور و تصمیم‌گیری‌ها دارند، مشارکت در امور را ارزشمند دانسته، فعالانه مشارکت خواهند کرد و تصمیم‌گیری‌های دسته جمعی را نوعی ارزش برای خود در نظر خواهند گرفت. در مقابل، اگر شهروندان مدام در حاشیه قرار گیرند یا زمینه مشارکت در فرایند تصمیم‌سازی مهیا نشود، درمی‌یابند دیدگاه‌ها و اولویت‌های آنان دارای اهمیت نبوده و در فرایندی درست و منصفانه، وزنی برابر با آرا دیگران نخواهد داشت و به یکسان ارزیابی نخواهد شد. این برداشت موجب می‌گردد شهروندان از مشارکت مؤثر انصراف داده و هم‌چنین، تصمیم‌های رسمی را نیز مجاز و مشروع نشمارند. از همین روی، ضروری می‌نماید که حقوق دموکراتیک از سطح دولت به بنگاه‌های اقتصادی و سایر نهادهای اصلی جامعه تسری یابد. ساختار دنیای صنفی جدید ایجاب می‌کند که حقوق سیاسی شهروندان با مجموعه مشابهی در عرصه مناسبات کاری و اجتماعی تکمیل شود. (Palmer, 2008: 173)

دموکراسی مشارکتی بر این باور است که حق مساوی برای پیشرفت فقط در جامعه‌ای مشارکتی به دست می‌آید، جامعه‌ای که احساس سودمندی سیاسی را پرورش دهد، توجه به مسائل دسته‌جمعی را تقویت کند و به افزایش شهروندانی آگاه که بتوانند دل‌بستگی مستمری به فرایندهای حکومتی داشته باشند، کمک نماید.

٤-٣. نظام سیاسی دموکراتیک مبتنی‌بر حقوق بشر

حقوق بشر در واقع حقوقی با مبنای قانونی است که در اعلامیه جهانی حقوق بشر، اسناد متعدد بین المللی، منطقه‌ای و قوانین اساسی اکثر کشورها درج شده‌اند؛ با این وجود، باید گفت حقوق بشر فراتر از

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

قواعد حقوقی مدون است. این حقوق که شامل مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اصول و استانداردهایی در جهت حمایت از حقوق همه افراد نهفته است، از این منظر واجد اهمیت بوده که معنای آن در «حق بر انسان‌بودن» نهفته است و ناشی از کرامت و حیثیت ذاتی انسان‌هاست. بنابراین حقوق بشر از هویت و جوهره انسانی همه ما دفاع می‌کند. (Shapira, 2007: 177) هم‌چنین گفتنی‌ست حقوق بشر، محور و پایه اصلی دست‌یابی به رفاه انسانی است.

مهار یا کنترل قدرت یکی از موضوعات مهم در طول تاریخ اندیشه حقوق عمومی در غرب بوده است. با اینکه قدرت حکومت برای تحقق‌بخشیدن به بسیاری از ارزش‌ها در جامعه (از قبیل آزادی، عدالت و برابری) ضروری است اما، هر حکومتی ممکن است فاسد شود و خود ویرانگر ارزش‌هایی باشد که روزی تکلیف به تحقق آن‌ها داشته است. بر همین اساس، یکی از مهم‌ترین آرمان‌های هر قانون اساسی، کنترل قدرت سیاسی و مقامات عالی حکومت است. هدف حقوق اداری نیز کنترل مقامات حکومتی، دستگاه‌های اداری و کارگزاران عمومی در اجرای قوانین و اختیاراتی است که قانون به آن‌ها واگذار کرده است. به تعبیر پروفسور وید: «... هدف اصلی حقوق اداری این است که اقتدار حکومت را در محدوده‌های قانونی آن نگه‌دارد و بدین ترتیب از شهروندان در مقابل سوءاستفاده از این اختیارات حمایت نماید.» (Wade, 2004: 5) اصلی‌ترین حربه حقوق اداری در این راستا نیز همانا سند قانون اساسی هر کشور است. علاوه بر این، قوانین عادی، دست‌آورد بارز رویکرد جامعه و حکومت به آزادی‌های بنیادین افراد است. ارزیابی یا ارزش‌گذاری بخش مهمی از تمرین و کسب تخصص در موازین حقوق بشر به شمار می‌رود. (Evans & Evans, 2006: 201) گفتمانی که دربرگیرنده اسلوب‌های متنوع و متناسب برای سنجش رعایت حقوق بشر باشد، به کار گرفته‌شده و در این میان، بازی‌گردان اصلی صحنه خواهد بود؛ منظور از گفتمان غالب، گفتمانی است که مسائل مختلفی را در حیطه اجرای حقوق بشر مطرح و برجسته می‌سازد؛ برای مثال بررسی‌های موسع، گنگ و کلی انطباق حقوق بشر با رویه دولت‌ها، طیف موضوع بحث‌های این گفتمان، از تلاش در جهت تصویب معاهدات بین‌المللی حقوق بشر، سیاست‌های مرتبط با مسئله پناهندگی، کمک‌های نظامی و اقتصادی، دموکراسی و سرمایه‌گذاری‌های خارجی مستقیم در جهت اعتلای حقوق بشر تا مطالعات جزئی و دقیق در پروژه‌های بخش عمومی و خصوصی بر وضعیت افراد، ممکن است متنوع باشد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

(Landman, 2004: 907) سطح توجه، احترام و اجرای متفاوت و اغلب پرچالش حقوق بشر در عرصه قانونگذاری کشورها به‌مثابه واقعیتی انکارناپذیر در جهان سیاست و حکومت است.

۵-۳. استقرار و تثبیت دولت کارآمد و اثربخش

براساس آنچه تاکنون درباره اهداف آموزه مدیریت دولتی نوین گفته شد، کارآمدی و اثربخشی دولت را می‌توان مهم‌ترین رسالت این نظریه دانست. در واقع، غایت اصلی که اندیشه‌ورزان تئوری مدیریت دولتی نوین در پی نیل به آن بوده‌اند، این بوده که دولت در معنای عام کلمه (حاکمیت)، کارآمدتر و اثربخش‌تر باشد. طبعاً کارآمدی و اثربخشی بیش‌تر دولت، مبتنی‌بر حصول شرایط خاصی است که تئوری مدیریت نوین دولتی، حول آن‌ها شکل گرفته و تحول یافته است.

بر مبنای اندیشه‌ای که امروزه با عنوان «اداره خوب» از آن سخن رانده می‌شود، تئوری مدیریت دولتی نوین، درصدد است الزامات و مقتضیاتی را احصا کند که بر اساس آن‌ها، اداره در معنای واقعی خود، کارآمد و اثربخش باشد و به تعبیر دیگر، خوب‌بودن یک اداره، مترادف با کارآمدی و اثربخشی آن خواهد بود. مفهوم اداره خوب در دکترین حقوق اداری، در جهت سنجش دستگاه‌های اداری و اجرایی، موضوع بحث قرار گرفته است. مقتضیات و ضرورت‌های اداره خوب عبارت است از فرایندهایی مانند نظارت بر تصمیمات اداری مبتنی‌بر اصول حاکم بر رسیدگی‌های قضایی و شبه قضایی، سرعت‌عمل در رسیدگی‌ها به‌ویژه تصمیمات حوزه مالی، توجه شایسته به منافع عمومی و انتظارات مشروع شهروندان؛ برای مثال، در ماده ۱۱۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون‌گذار در مقام بیان اهداف و انگیزه‌های تشکیل شورای عالی اداری، شاخصه‌هایی چون ارتقاء و حفظ کرامت مردم، نیل به نظام اداری و مدیریتی کارآ، بهره‌ور و ارزش‌افزا، پاسخ‌گو، شفاف و عاری از فساد و تبعیض و هم‌چنین، اثربخش، نتیجه‌گرا و مردم‌سالار را برشمرده است. در این راستا ماده ۱۱۵ از جمله وظایف و اختیارات شورای عالی اداری را اصلاح ساختار تشکیلات دستگاه‌های اجرایی کشور، تجدیدنظر در ساختار دستگاه‌های اجرایی به‌منظور ایجاد انسجام تشکیلاتی و حذف وظایف موازی، مشابه و تکراری، اصلاح و مهندسی سیستم‌ها با گرایش ساده‌سازی مراحل انجام کار، افزایش رضایت مراجعان، تصویب طرح‌های لازم برای ارتقاء بهره‌وری، کارآیی نیروی انسانی و ... عنوان می‌کند. براساس مواد پیش‌گفته، با وجود صلاحیت‌هایی چون تعیین ضوابط متحدالشکل برای اصلاح

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

ساختار و هماهنگی امور اداری، می‌توان شورای عالی اداری را از جمله اصلی‌ترین نهادهای صیانت‌کننده از اثربخشی و کارآیی اداره در ایران قلمداد نمود. (هداوند و کاظمی، ۱۳۹۲: ۶۸)

گفتنی است ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضروری در جهت افزایش بهره‌وری و سازمان‌دهی نظام اداری یکی از وظایف حکومت‌هاست. با این حال، یکی از مشکلات فعلی نظام اداری، وجود موازی‌کاری است. این مسئله موجب کاهش بهره‌وری دستگاه‌ها و شکایت متعدد مراجعان می‌شود. در برنامه پنجم و ششم، ادغام وزارت‌خانه‌ها در جهت چابک‌کردن دولت پیش‌بینی شد که با اجرای این دو برنامه، وزارت‌خانه‌ها به نوزده عدد کاهش یافت. اقداماتی از این قبیل باعث کاهش حجم بدنه دولت شده و در تعدیل نیروی انسانی مؤثر است. اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کاهش تصدی‌های دولت، کاهش شرکت‌های دولتی و خارج‌کردن تصدی از حاکمیت دولتی که در قوانین برنامه اول نیز مطرح بود و تا برنامه پنجم به سوی کامل‌شدن پیش رفت، از اقدامات مفید دیگری بود که در سال‌های اخیر برای ایجاد نظام اداری صحیح برداشته شد. هچند خصوصی‌سازی، هنوز آن‌گونه که باید و شاید در کشور ما به درستی عملیاتی نشده و به ضرس قاطع نمی‌توان ادعای همکاری بخش خصوصی با بخش دولتی در نظام اداری کشور را داشت، اما تأکید و توجه به مباحثی از جنس کوچک‌سازی و کارآمدسازی و اثربخش‌سازی دولت، می‌تواند موثرترین زمینه‌ها و بسترها را برای تأمین و تضمین کارآمدی دولت فراهم آورد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

رویکرد مدیریت دولتی نوین، ایده‌ای است که مشخصاً به کارآمدی و اثربخشی هرچه‌بیش‌تر دولت‌ها و نظام‌های اداری توجه داشته است. هرچند محمل اصلی بحث از مدیریت نوین، دانش مدیریت دولتی بوده است اما از آنجا که بحث از دولت و نظام‌های اجرایی و مدیریتی و کارکردهای آن‌ها، شأن بی‌چون‌وچرای حقوق عمومی‌ست، این شاخه از حقوق نیز از مباحث مدیریت دولتی نوین که مفصلاً در رشته مدیریت دولتی مطرح می‌شود، بی‌تأثیر نمانده است.

تئوری مدیریت دولتی نوین، تمامی آموزه‌های ارزشمند ناظر بر «چرایی و چگونگی مدیریت کارآمدتر و اثربخش‌تر» در عصر مدرن را در خود جذب و هضم کرده، آن‌ها را آشتی داده و از طریق

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

بازتولید آن‌ها، مفاهیم جامع‌تری را عرضه می‌کند. این اندیشه، از یک‌سو بر مدیریت کارآمد در نظام‌های اداری تأکید می‌کند و از سوی دیگر، بر آن است تا دولت را در بخش‌های مختلف مدیریتی و تصدی‌گری، اثربخش‌تر نماید. تحلیل آموزه مدیریت دولتی نوین در نظام اداری ایران، ما را به نتایجی مثبت و شایسته‌اطمینان رهنمون نمی‌سازد. به‌طور خلاصه می‌توان گفت نظام اداری در کشور ما فاصله‌ای بسیار معنادار با رویکرد مدیریت دولتی نوین دارد.

اگرچه به‌لحاظ نظری، آموزه‌های مدیریت دولتی نوین مبنای الزام دولت‌ها به شفاف‌سازی عملکرد، تمرکززدایی و تراکم‌زدایی از سیاست‌گذاری‌ها و روند اجرای تصمیم‌ها، کوچک‌سازی سازمان دولت در عین چابک‌سازی آن را فراهم می‌آورد و هم‌چنین، پاسخ‌گویی مقامات دولتی در برابر شهروندان و تحقق حاکمیت قانون در تمام سطوح تعاملی میان دولت‌مردان و شهروندان و در یک کلام، کارآمدی و اثربخشی دولت را الزامی می‌کند، اما در حوزه عملی، نبود اراده‌ای سیاسی برای اجرا و عملیاتی‌سازی اندیشه‌های مدیریت دولتی نوین را می‌توان اصلی‌ترین چالش عرصه مدیریتی دانست. از همین روی، تصمیماتی که تا کنون اتخاذ و اجرا شده نیز بیش‌تر کارکرد درون‌سازمانی داشته و کم‌تر توانسته از معضلات نظام اداری بکاهد.

شایسته است جهت پیاده‌سازی تئوری مدیریت دولتی نوین در نظام اداری قانون جامع نظام اداری هرچه سریع‌تر به تصویب برسد. اکتفا به قوانینی هم‌چون قانون مدیریت خدمات کشوری، محملی برای اجرای این اندیشه در نظام اداری ایران باقی نمی‌گذارد؛ چرا که این قانون، صرفاً درباره نظام حاکم بر مقررات استخدامی در نهاد دولت است و نمی‌تواند جامع مؤلفه‌های حکمرانی و مدیریت صحیح در نظام اداری ایران باشد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]
[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]
[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

فهرست منابع

۱. فارسی

الف. کتاب

برهانی، بهاءالدین (۱۳۹۵). مبانی مدیریت دولتی، تهران: نشر برآیند پویش، چ ۶.

پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۳). مبانی دانش اداره دولت و حکومت (مبانی مدیریت دولتی)، تهران: فروزش، چ ۳.

پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۷). مبانی مدیریت دولتی، تهران: سمت، چ ۷.

دانایی فرد، حسن (۱۳۸۷). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران: سمت.

دنهارت، رابرت بی. (۱۳۹۰). تئوری‌های سازمان دولتی، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: صفار، چ ۴.

ربیعی، علی (۱۳۸۳). زنده‌باد فساد، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

فرجوند، اسفندیار (۱۳۹۲). مبانی مدیریت دولتی، تهران: فروزش، چ ۷.

فیضی، طاهره و سیاوش رضایی (۱۳۹۶). مبانی مدیریت دولتی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

نرگسیان، عباس (۱۳۹۵). تئوری‌های مدیریت دولتی، تهران: نشر نگاه دانش، چ ۳.

هیوود، پل (۱۳۸۳). فساد سیاسی، ترجمه محمد طاهری، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی، چ ۱.

ب. مقاله

جمالی، علی؛ رسول معتضدیان و رؤیا احمدآبادی (۱۳۹۹). «منشور شهروندی در حقوق اداری؛ زمینه پیدایش»، تحول اداری، سال ۱۸، ش ۸، صص ۶ تا ۱۴.

دادخدایی، لیلا (۱۳۹۲). «بررسی مفهوم فساد و روی‌کرد پیش‌گیرانه قانون‌گذار ایران در قانون ارتقا سلامت اداری و مقابله با فساد»، فصل‌نامه تعالی حقوق، دوره جدید، ش ۱.

سالارزهی، حبیب‌الله و حبیب ابراهیم‌پور (۱۳۹۱). «بررسی سیر تحول در پارادایم مدیریت دولتی: از پارادایم مدیریت دولتی سنتی تا پارادایم حکمرانی خوب»، مدیریت دولتی، دوره ۴، ش ۹، صص ۴۳ تا ۶۹.

عطایی، امید (۱۳۸۹). «شاخص‌های ادراک فساد و راهکارهای اجرایی آن»، مجموعه مقالات همایش ارتقای سلامت اداری، تهران: انتشارات زمان نو، چ اول.

مرکزمالمیری، احمد (۱۳۹۸). «ویژگی بوروکراسی توانمند برای اجرای قانون»، فصلنامه حقوق اداری، سال ۶، ش ۱۹، صص ۲۰۹ تا ۲۳۷.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]

[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

هداوند، مهدی و داوود کاظمی (۱۳۹۲). «تأملی بر اصول مدرن حقوق اداری در قانون مدیریت خدمات کشوری (تحلیل ماده ۹۰ قانون مدیریت خدمات کشوری)»، مجله راهبرد، سال ۲۲، ش ۱۷.

ج. پایان‌نامه

شجاعیان، خدیجه (۱۳۹۴)، مفهوم و قلمرو اصل عقلایی‌بودن در حقوق اداری: مطالعه تطبیقی با تأکید بر رویه قضایی، رساله دکتری حقوق عمومی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

۲. لاتین

Alder, J. (2009) Constitutional and Administrative law, Palgrave Macmillan Law Masters.

Annan, K. (2003) Massage of the Third Global Forum of Fighting corruption and safeguarding integrity, delivered by Dilep Nair (Under Secretary General for internal oversight services).

Evans, C. and Simon Evans (2006) "Evaluating the Human Rights, Performance of Legislatures", Human Rights Law Review, Oxford University Press.

Ford, S. (1994) Has Administrative law Gon too far? Delivered at International Bar Association, 25th Bi-annual Conference, Melborn.

Foster, R. (2013) Theories of Public Management, Ashgate Publication.

Jones, P. (1993) Combating Fraud Corruption in the Public Sector, 3th ed., Chapman & Hall.

Kataeva, A. (2013) "Reforming the Merits: Meritocratic Recruitment and its Effect on Corruption", PhD Thesis, University of Gothenburg, Sweden.

Landman, S. (2004) Measuring Human Rights: Principle, Practice and Policy, 26 Human Rights Quarterly.

McLeod, I. (1998) Judicial Review, Barry Rose Law Publishers Ltd.

Myers, H. and Schradle Philip (2003) Judicial Review Procedures Act, Submitted to the legislative Assembly by Action of the Oregan Law Commission on February, 24.

O`Connor, S. (2003) "Vindicating the Rule of Law: the Role of Judiciary", Chinese Journal of International Law, No. 3.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]

[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]

Palmer, T. (2008) "Democracy and the Consent for Liberty", Northwestern University Law Review, Northwestern University School of Law, Vol. 102, No.1.

Shapira, M. (2007) "Judicial Review in Developed Countries", Democratization, Vol. 14, No. 4.

Steves, J. & Josef, R. C. (2008) "A Comprehensive Framework For The Assessment Of E-Government Project", Government Information Quarte rly, vol. 25.

Wade, H. R. (2004), Administrative Law, Oxford University Press.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-09-05]

[DOR: 20.1001.1.23831863.1400.9.29.8.1]

[DOI: 10.52547/qjal.9.29.195]