

The Effect of Good Governance on Improving the Quality of the Administrative System of the Islamic Republic of Iran

yasaman saeidi*

Abstract

Since the most important factor in the development of any country is the administrative system of that country and the experts in this field have their own perceptions about how it works, good governance is one of the concepts that has recently been raised in the world arena and has governments on it. So that by relying on this concept and presenting its characteristics in their country, they can find a strong position for themselves among the citizens. Certainly, Iran is one of the countries that is trying to establish good governance and a favorable administrative system, but it has always faced challenges in this field. Governance is one of the very important and at the same time new topics that has been discussed in development literature since the 1980s. This issue has been given a special place especially in the developing countries in order to establish and institutionalize the civil society in the policies related to the granting of aid. It should be noted that today, governance is considered a successful model for the public affairs of governments. and plays a role in societies. This model has indicators such as accountability, rule of law, transparency and participation, etc. In recent years, governance has become an important issue in public and public sector management, and this issue is due to the important role that governance plays in determining community health. The governance model with the features of accountability, transparency and the right to comment will lead to the formation of an efficient and transparent government. The transparent, efficient and correct government is based on meritocracy and simple and clear rules and regulations.

Keywords

Good Governance, Administrative System, Rule of Law, Government, Meritocracy.

* PhD in Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran.
dr.yasamansaeedi@gmail.com

تأثیر حکمرانی مطلوب بر ارتقای کیفیت عملکرد نظام اداری جمهوری اسلامی ایران

یاسمن سعیدی*

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

چکیده

حکمرانی مطلوب یکی از مفاهیمی است که به تازگی در عرصه جهانی مطرح شده و دولت‌ها را بر آن داشته است تا با تکیه بر ارائه شاخص‌های آن در حیطه کشور خود مانند پاسخ‌گویی، حاکمیت قانون، شفافیت و مشارکت، جایگاه مستحکمی برای خود در میان شهروندان بیابند. پژوهش حاضر که به روش توصیفی-تحلیلی به نگارش درآمده، در پی پاسخ به این پرسش است که نظام اداری ایران تا چه اندازه منطبق با مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب است؟ یافته‌ها دلالت دارد که با گسترش اصولی که در قانون مدیریت خدمات کشوری یاد شده است، می‌توان به استقرار الگوی حکمرانی مطلوب در نظام اداری ایران امیدوار بود؛ زیرا گام مهمی در راستای استقرار حاکمیت قانون در نظام اداری برداشته است؛ به‌طوری‌که می‌توان با تأسی از اصول و قواعد تازه تأسیس مندرج در این قانون و با اصلاحات و الحاقات و الگوبرداری مناسب و اقتباس معقول و آگاهانه از نظام‌های حقوقی پیشرو در زمینه حقوق اداری، سطح پاسخ‌گویی و کارآمدی دستگاه‌های اداری را ارتقا داد و اندک‌اندک به سمت تدوین قانون عام اداری و استقرار حاکمیت قانون رفت و مطمئناً با وارد کردن اصول کلی حقوق اداری به صحن قانون‌گذاری و مدون‌سازی و اجرای آن‌ها، اداره‌ای قانونمند و مبتنی بر قانون خواهیم داشت.

واژگان کلیدی

حکمرانی مطلوب، نظام اداری، حاکمیت قانون، دولت، شایسته‌سالاری.

* دانش‌آموخته دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.
dr.yasamansaeedi@gmail.com

مقدمه

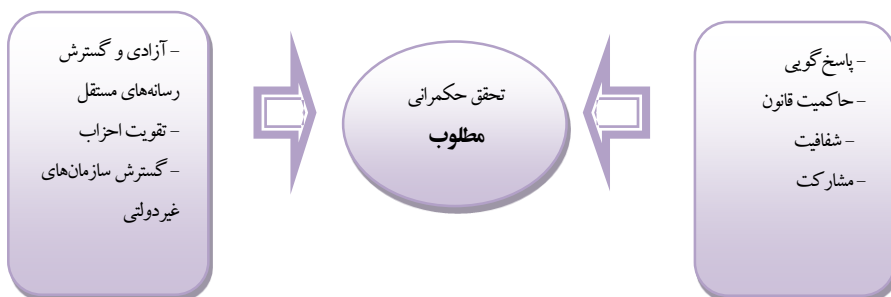
نظریه حکمرانی مطلوب به‌رغم عمر کوتاهش، به‌تدریج در سراسر دنیا به گفتمان قالب برای دستیابی به توسعه پایدار در زمینه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی و به‌خصوص در حقوق اداری در ایران تبدیل شده است. حکمرانی مطلوب در نظام اداری که بر اساس استقرار نظام مبتنی بر دانایی برای ارتقای کیفیت زندگی بشر طراحی و تدوین شده، تنها در صورت ایجاد تغییرات بنیادین در ساختارهای سیاسی، اداری و مدیریتی اعمال‌پذیر است. حکمرانی مطلوب به این نتیجه رسیده که دوران سیاست‌مداران معجزه‌گر سپری شده و اینک دوران کسب اعتماد عمومی و ترویج و گسترش مشارکت‌های عمومی است. در این نوع حکمرانی، همه افراد جامعه در اداره امور شریک‌اند و دولت نیز یکی از شرکا شمرده می‌شود. امروزه دیگر وظیفه دولت و اجزای آن تنها اجرای قوانین مصوب قوه مقننه و دیگر نهادهای واضع قانون نیست، بلکه سازمان‌های اداری عملاً خود مقررات مختلفی در زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی وضع می‌کنند (عمل شبه‌تقنینی). با گسترش صلاحیت‌های دولت، ایده‌های مدیریتی جدید نیز ظاهر شده‌اند. یکی از این الگوهای مدیریتی، الگوی حکمرانی مطلوب است. این ایده قابلیت اجرا در بخش‌های مختلف را دارد و به دلیل قابلیت‌ها و مشخصات ارزنده‌اش، مورد استقبال کشورهای مختلف قرار گرفته است. حال این پرسش مطرح است که نظام اداری ایران تا چه اندازه منطبق با مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب است؟ به نظر می‌رسد با بسط و گسترش اصولی که در قانون مدیریت خدمات کشوری یاد شده است، می‌توان به استقرار الگوی حکمرانی مطلوب در نظام اداری ایران امیدوار بود و راه را برای تدوین قانون عام اداری هموار کرد و با الگوبرداری مناسب و اقتباس معقول و آگاهانه از نظام‌های حقوقی پیشرو در زمینه حقوق اداری، سطح پاسخ‌گویی و کارآمدی دستگاه‌های اداری را ارتقا داد و عدالت اداری به‌عنوان یک هدف راهبردی را محقق کرد. نکته‌ای که در پایان باید بدان اشاره کرد اینک، قانون مدیریت خدمات کشوری هیچ‌گاه به‌مثابه قانون عام اداری آن‌گونه که در کشورهای توسعه‌یافته وجود دارد، نیست، بلکه این قانون باید تنها در محدوده مربوط به خود مورد بررسی و تجزیه و تحلیل و مبنای قضاوت و نقادی قرار گیرد. باگذشت نزدیک به ۱۶ سال از عمر این قانون باید گفت که قانون مدیریت خدمات کشوری از این حیث که برای نخستین‌بار در تاریخ مقررات استخدامی به موضوعاتی فراتر از حقوق و مزایای کارکنان دولت پرداخته و برای نخستین‌بار ارکان اساسی نظام اجرایی و اداری کشور مانند دولت و مدیریت خدمات عمومی را نشانه گرفته، گام مهمی را در راستای استقرار حاکمیت قانون در نظام اداری برداشته است؛ به‌طوری‌که می‌توان با تأسی از اصول و قواعد تازه تأسیس مندرج در این قانون و با اصلاحات و الحاقات و تغییراتی در آن، اندک‌اندک به سمت تدوین قانون عام اداری و استقرار حاکمیت قانون رفت و مطمئناً با وارد

کردن اصول کلی حقوق اداری به صحن قانون‌گذاری و مدون‌سازی و اجرای آن‌ها در نظام اداری، اداره‌ای قانونمند و مبتنی بر قانون خواهیم داشت. برای پاسخ‌گویی به پرسش تحقیق، نخست به مفهوم حکمرانی مطلوب می‌پردازیم و سپس تأثیر نظریه حکمرانی خوب بر مدیریت منابع انسانی را با نگاهی به قانون مدیریت خدمات کشوری بررسی می‌کنیم. در بخش سوم نیز ارزیابی قانون مدیریت خدمات کشوری را از منظر حکمرانی خوب مورد بررسی می‌دهیم.

۱- مفهوم حکمرانی مطلوب

۱-۱- تشریح مفهومی حکمرانی مطلوب

حکمرانی خوب از دو ایدئولوژی سیاسی عمده نشئت گرفته است؛ دیدگاه نئولیبرالیسم که کمترین دخالت دولت و بیشترین دخالت سازمان بازار را تجویز می‌کند و دیدگاه سوسیال‌دموکراسی که در پی شناخت و بهره‌گیری از کارایی بازار در شرایطی است که بر استانداردهای عدالت اجتماعی و بهبود اقتصادی درازمدت استوار و به ایجاد زیرساخت‌های سیاسی و نهادی و توانمندی‌های اجتماعی توجه داشته باشد. این دو ایدئولوژی متفاوت در رابطه با مدیریت عمومی (به‌ویژه در سطح محلی) از اصطلاح حکمرانی با مفهوم و معنای متفاوت استفاده می‌کند. معنای نخست متضمن درهم‌آمیختگی بخش خصوصی و عمومی در یک شراکت کم‌رنگ و سست است. در این دیدگاه نئولیبرالیستی، حاکمیت منطقه کلان شهری در پی جابه‌جایی تقابل میان منافع بخش خصوصی و عمومی با رقابت بین آن‌ها برای حل مسائل محلی با رویکرد تکنوکراتیک است. در این رویکرد هر آنچه برای بنگاه‌های اقتصادی محلی خوب است، برای کل منطقه شهری هم خوب است. دومین مفهوم ناظر بر اصطلاح حکمرانی، نگاهی است که آن را مجموعه‌ای پیچیده از تعامل نهادی و سازمانی در قبال مسائل گسترده فراروی سازگاری اجتماعی-اقتصادی در روند پیدایش سیستم جهانی محلی می‌بیند. در این دیدگاه نهادگرایانه‌تر، موضوع حیاتی ایجاد هماهنگی فراسوی مقیاس‌های جغرافیایی است (Scott, 2001: 22-29).



شکل ۱- چهارچوب مفهومی تحقیق

۱-۲- انواع حکمرانی مطلوب

چگونگی میدان دادن به نظام ارزشی ذی‌نفعان در رویه حکمرانی باعث می‌شود که مدل‌های مختلفی از شیوه‌های پیاده‌سازی حکمرانی از جمله حکمرانی خوب، حکمرانی متعالی و دیگر شیوه‌های حکمرانی در جهان معاصر مطرح باشد.

۱-۲-۱- حکمرانی خوب

«حکمرانی خوب» مفهومی است که توسط سازمان‌های بین‌المللی در اواخر دهه ۱۹۸۰ وارد ادبیات توسعه شده است و بر اساس معیارهای خاص، حکمرانی را حاصل تعامل و ارتباط متقابل دولت و کنشگران جامعه مدنی (سازمان‌های غیردولتی، بخش خصوصی، گروه‌های ذی‌نفوذ و رسانه‌ها) برای نیل به توسعه در هر کشور می‌داند.

معیارهای حکمرانی خوب از نظر این سازمان‌ها، مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، پاسخ‌گویی، وفاق عمومی، حقوق مساوی، اثربخشی، کارایی و مسئولیت‌پذیری است.

۱-۲-۲- حکمرانی سالم

در انتقاد از حکمرانی خوب، حکمرانی سالم به برداشت آزاد و متنوع از شیوه و معیارهای حکمرانی خوب در کشورهای مختلف تأکید دارد و معتقد است که حکمرانی باید مطابق با آداب، رسوم و فرهنگ محلی هر کشور تعریف و سازمان‌دهی شود؛ البته همچنان معیار اصلی در حکمرانی سالم مانند حکمرانی خوب، رفاه مردم است.

۱-۲-۳- حکمرانی متعالی

شیوه‌ای از حکمرانی که مبتنی بر نظام ارزشی الهی مانند اسلام برای نیل به سعادت دنیوی و اخروی مردم در یک حوزه جغرافیایی یا حوزه‌های گسترده‌تر مطرح است. بر اساس نظریه حکمرانی متعالی، حکومت از آن خدا و تنها اوست که می‌تواند بر انسان حکم براند. به همین دلیل حکمرانان تا زمانی دارای مشروعیت هستند که از ترکیه نفس و مقبولیت برخوردار و تنها معجز احکام الهی باشند. در حکمرانی متعالی، تنظیم روابط، تبعیت و شیوه فعال‌سازی ظرفیت‌های کنشگران و ذی‌نفعان بر اساس هدایت الهی و اراده مردمی شکل می‌گیرد.

۱-۳- اثربخشی حکمرانی مطلوب بر ارتقای کیفیت نظام اداری

۱-۳-۱- توجه به الگوی حکمرانی خوب

شاید بتوان بهترین راهکار برای بهبود نظام مدیریتی کشور را در پیاده‌سازی الگوی حکمرانی

خوب خلاصه کرد. مدل حکمرانی خوب، نحوه حکمرانی و کیفیت رابطه میان شهروندان و حکومت را نشان می‌دهد. این نظریه بر دخالت منطقی دولت و نقش تسهیلگری و هماهنگ‌کنندگی آن تأکید دارد. در تعریف کلی، حکمرانی خوب را مدیریت اثربخش منابع اجتماعی و اقتصادی هر کشور می‌دانند؛ به گونه‌ای که چنین مدیریتی، شفاف، پاسخ‌گو، مشارکت‌جو و باز باشد. محققان مختلف شاخص‌های متعددی را برای حکمرانی خوب مطرح کرده‌اند که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، مسئولیت‌پذیری، اجماع‌سازی، عدالت و انصاف، کارایی و اثربخشی و پاسخ‌گویی اشاره کرد.

حکمرانی خوب با مرتب ساختن نظام اداری و مدیریتی بر مبنای ساختارهای پویا و ضابطه‌مند، تبیین راهبردی دقیق در عرصه‌های مختلف، فرهنگ سازمانی متری و بهره‌گیری از نیروهای شایسته و لایق در ایجاد اعتماد عمومی و افزایش مشروعیت و ثبات برای نظام سیاسی نقش مؤثری دارد.

۱-۳-۲- توسعه دولت الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری

هدف از استقرار و توسعه دولت الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری این است که مردم به آسانی بیشترین فعالیت‌ها و خدمات مورد نیاز را از طریق درگاه الکترونیکی انجام دهند. دولت الکترونیک با تسریع ارائه خدمات به شهروندان، پاسخ‌گوتر کردن کارگزاران دولتی، شفاف‌سازی اطلاعات، کاهش فاصله میان مردم و دولتمردان، مشارکت مؤثرتر شهروندان در فرایند تصمیم‌گیری و گسترش عدالت اجتماعی از طریق فرصت‌های برابر افراد برای دسترسی به اطلاعات، نقش مؤثری در کاهش فساد و افزایش کارآمدی سیستم مدیریتی کشور دارد. بنابراین، هرچه خدمات دولت الکترونیک مناسب‌تر و راضی‌کننده‌تر باشد، شهروندان اعتماد بیشتری به دولت خواهند داشت.

۱-۳-۳- استانداردسازی خدمات اداری

با تدوین و اجرای استانداردهای خدمات، از سویی وظایف و تعهدات دستگاه‌های اداری با مردم و خدمت‌گیرندگانشان مشخص می‌شود و از سوی دیگر مردم از حقوق و وظایفشان در این باره مطلع می‌شوند. با تدوین و اطلاع‌رسانی استانداردهای خدمات، مردم می‌توانند عملکرد واحدهای خدمت‌دهنده را براساس آن استانداردها، سنجش و ارزیابی کنند. بدیهی است این نوع سنجش و ارزیابی از صحت بیشتری برخوردار است و بر اساس تصور و برداشت‌های آرمانی و غیرواقعی نیست. استانداردسازی خدمات، زمینه افزایش سلامت و کاهش فساد اداری را فراهم می‌آورد. توجه به استانداردها به منزله رعایت حداقل‌ها در فضایی شفاف است و فعالیت در شرایط رقابتی،

امکان توسعه خدمات و در نتیجه، افزایش رضایت مردم را به دنبال خواهد داشت.

۲- تأثیر نظریه حکمرانی خوب بر مدیریت منابع انسانی با نگاهی به قانون مدیریت خدمات کشوری

«حکمرانی» به عنوان ساخت مفهومی، تمام ویژگی‌های مفهوم جامع را دارد. این مفهوم شمول وسیعی دارد و سخت است که بگوییم که کجا آغاز می‌شود و کجا انتها می‌یابد. در مدیریت دولتی که البته تنها رشته‌ای نیست که با این مفهوم کار می‌کند، حکمرانی معمولاً به هدایت حوزه‌های خدمت یا حوزه‌های مسئله که ویژگی استقلال میان طرف‌ها و سازمان‌های درگیر مختلف را دارند، اشاره دارد. تصویری که اغلب در گفتمان حکمرانی به آن استناد می‌شود، سیستم دولتی مختل شده است که با ویژگی ظرفیت فرماندهی محدود و فراتر از آن، حذف انحصار فرماندهی، مشخص می‌شود. مدل‌های فرماندهی جایگزین، در پرتوی تحولات عمیق فناوری، اقتصادی و اجتماعی، اجتناب‌ناپذیر خواهند بود (گرامشی، ۱۳۸۴: ۲۲). این موجب تغییر بنیادین «از دولت به حکمرانی» می‌شود؛ به طوری که اولی به عنوان هدایت عمودی، انحصاری و یک‌طرفه و دومی با ویژگی هدایت افقی، جمعی و چندوجهی شناخته می‌شود.

حکمرانی به زبان ساده علم تصمیم‌گیری است. این مفهوم، مجموعه‌ای پیچیده از ارزش‌ها، هنجارها، فرایندها و نهادها را دربرمی‌گیرد که از طریق آن‌ها مدیریت توسعه جامعه به طور رسمی و غیررسمی صورت می‌گیرد و تعارض‌ها رفع می‌شود. حکمرانی، هم دولت و هم جامعه مدنی (بازیگران اجتماعی و اقتصادی، نهادهای مبتنی بر اجتماع و گروه‌های سازمان‌یافته، رسانه‌های همگانی و مانند آن) را در سطوح محلی، ملی و منطقه‌ای شامل می‌شود.

۲-۱- حکمرانی خوب

حکمرانی خوب چیزی بیش از «انجام دادن خوب کارها» است. حکمرانی خوب درباره انجام دادن کارها در جو نهادی سالم که با بازرسی‌های اثربخش و تعادل و قدرت برای مخالفان مشخص می‌شود - که ما بعداً آن را در چهارچوبی بزرگ‌تر، حاکمیت قانون دمکراتیک خواندیم - است. لورنرتی به عنوان هنرمند قرون وسطا، البته از این واژه‌ها استفاده نکرد، بلکه با تصاویر کار کرد. گالری او درباره حکمرانی خوب، جو نهادی متمایزی را نشان می‌دهد که هیچ قدرت مطلقه را نمی‌شناسد، اما قدرت توسط الهه عدالت و همچنین، شهروندان آموزش‌دیده نظارت و منجر به فضایل اساسی مانند دوراندیشی، اعتدال، بزرگواری و شکیبایی می‌شود. اگرچه اصطلاح حکومت کمبودهای خاص خود را دارد، دو مزیت عمده برای اهداف حاضر دارد. نخست اینکه، مفهوم حکومت توجه ما را به این واقعیت که حکمرانی در عرصه شهری بیش از «ساختار شهرداری»

به عنوان استعاره‌ای برای حکومت متمرکز در شهر است، جلب می‌کند. دوم و شاید مهم‌تر این باشد که اگر ما مفهوم حکمرانی را به «حکمرانی خوب» توسعه دهیم، این موضوع ما را به تأمل نظام‌مندتر بر اینکه هنر مدیریت چه ویژگی‌ای دارد و گشودن درها به درک غنی و متمایز ارزش‌های مدیریت تشویق می‌کند (Escorten, 1996: 200).

تعاریف ارائه شده و بسیاری دیگر از تعاریفی که در حکمروایی و حکمروایی خوب وجود دارد، ضمن مشابهت‌هایی که با یکدیگر دارند، بسیار کلی و سطحی هستند؛ به طوری که با اتکا به آن‌ها و به گونه تحلیلی نمی‌توان درباره ایجاد تمایز بین حکومت و حکمرانی به پرسش‌های موجود پاسخ داد. استخراج ابعاد تحلیلی از این قبیل تعاریف برای دسته‌بندی بازیگران، الگوهای تعامل و جهت‌گیری اقدامات و بررسی دیدگاه‌های هنجاری که بیشتر از سوی نهادها و سازمان‌های بین‌المللی مانند بانک جهانی، صندوق بین‌المللی پول و برنامه عمران ملل متحد مطرح و به عنوان الگوی تجویزی از سوی آن‌ها ارائه می‌شود، می‌تواند در شناخت بهتر و تمایز میان حکمروایی و حکومت‌های سنتی یاریگر محققان باشد.

۲-۲- ویژگی‌های هنجاری حکمروایی

معیارهای حکمروایی خوب را تعدادی از سازمان‌های توسعه و صاحب‌نظران ارائه کرده‌اند؛ برنامه عمران ملل متحد چهار نوع حکمروایی اقتصادی، سیاسی، اداری-اجرایی و نظام‌مند را از هم تفکیک می‌کند (سردارنیا، ۱۳۹۰: ۱۰۸).

بانک جهانی نیز حکمروایی خوب را بر اساس شش شاخص تعریف کرده و بر اساس این شاخص‌ها وضعیت حکمروایی خوب را در دوره ۱۹۹۶-۲۰۰۲، هر دو سال یک بار و از سال ۲۰۰۲ به بعد، به صورت سالانه در کشورهای مختلف مورد ارزیابی قرار داده که این شاخص‌ها عبارت از موارد زیر است.

حق اظهارنظر و پاسخ‌گویی: بدین مفهوم که مردم دولت را در برابر آنچه بر مردم تأثیر می‌گذارد، مورد پرسش و بازخواست قرار دهند. این شاخص بیان‌کننده مفهوم‌هایی مانند حقوق سیاسی، آزادی بیان و تجمعات سیاسی و اجتماعی، آزادی مطبوعات، میزان نمایندگی حاکمان از طبقه‌های اجتماعی، فرایندهای سیاسی در برگزاری انتخابات و... است.

ثبات سیاسی و نبود خشونت: این شاخص به میزان ثبات رژیم حاکم و رهبران آن، درجه احتمال تداوم حیات مؤثر دولت و تداوم سیاست‌های جاری در صورت مرگ یا تغییر رهبران و دولتمردان کنونی می‌پردازد.

کارایی و اثربخشی دولت: بیان‌کننده کارآمدی دولت در وظایف محوله است که شامل

مقولات ذهنی مانند کیفیت تهیه و تدارک خدمات عمومی یا کیفیت نظام اداری، صلاحیت و شایستگی کارگزاران و استقلال خدمات همگانی از فشارهای سیاسی می‌شود.

چگونگی نظم‌دهی: بر سیاست‌های ناسازگار با بازار از قبیل کنترل قیمت‌ها، نبود نظارت کافی بر سیستم بانکی و همچنین، هزینه وضع قوانین برای محدودیت بیش از اندازه تجارت خارجی تمرکز دارد.

حاکمیت قانون: میزان احترام عملی که دولتمردان و شهروندان هر کشور برای نهادهایی قائل هستند که با هدف وضع و اجرای قانون و حل اختلاف ایجاد شده است.

کنترل فساد: استفاده از قدرت و امکانات عمومی در راستای منافع شخصی. این شاخص مفهوم‌هایی مانند فساد در میان مقامات رسمی، اثربخشی تدبیرهای ضد فساد، تأثیر آن بر جذب سرمایه‌های خارجی، پرداخت اضافی یا رشوه برای گرفتن مجوزهای اقتصادی و... را اندازه‌گیری می‌کند.

در این تعریف، هر اندازه ویژگی‌های مثبت مانند حاکمیت قانون، پاسخ‌گویی و اثربخشی دولت در جامعه بیشتر باشد و فساد، مقررات اضافی و بی‌ثباتی سیاسی و خشونت کمتر باشد، حکمروایی در آن جامعه برای نیل به توسعه مناسب‌تر است (نقیبی، ۱۳۸۹: ۱۸۷).

۲-۳- حکمروایی خوب و مدیریت منابع انسانی

منابع انسانی اصلی‌ترین سرمایه سازمان‌ها هستند. هر سازمان در راستای مأموریت و تحقق اهداف و اجرای راهبردهای خود باید اقداماتی را در زمینه منابع انسانی انجام دهد. عملکرد مطلوب واحدها و کل سازمان نیز در گروی این است که اقدامات منابع انسانی به نحو احسن عملی و رضایت کارکنان و مشتریان حاصل شود و نوآوری و خلاقیت موجب بهره‌وری بیشتر و درنهایت، موفقیت سازمان و کسب شهرت و آوازه بالا در جامعه می‌شود. بدین ترتیب، مشخص می‌شود که فقط مدیران و کارشناسان منابع انسانی در این باره مسئولیت ندارند، بلکه تمام مدیران و اعضای سازمان باید در اقدامات منابع انسانی مشارکت داشته باشند (قلی‌پور، ۱۳۹۰: ۱۱۷).

تا دهه ۱۹۸۰ (هم‌زمان با ظهور تفکرات مدیریت دولتی نوین) با گذشت بیش از ۷ دهه از تاریخ شکل‌گیری مدیریت به‌عنوان رشته علمی، مدیریت منابع انسانی به‌عنوان فعالیت اداری تلقی می‌شد، اما امروزه با اهمیت یافتن مهارت‌های منابع انسانی در نیل به اهداف سازمان‌ها، واحد مدیریت منابع انسانی نقش شایانی در تحقق راهبردهای سازمان دارد و ذاتاً مقوله‌ای راهبردی شمرده می‌شود. در اواخر دهه ۱۹۹۰، تحول دیگری در سیر تکوین حوزه مدیریت راهبردی منابع انسانی رخ داد و آن، مطرح شدن معماری مدیریت منابع انسانی شامل مجموعه وظایف و

سیستم‌های مدیریت منابع انسانی بود که رفتارهای خاصی را در کارکنان با توجه به تفاوت در ویژگی‌های آنان ایجاد می‌کرد (قلی‌پور، ۱۳۹۰: ۱۱۸).

طبق دسته‌بندی‌هایی که در اغلب کتاب‌های مدیریت منابع انسانی وجود دارد، می‌توان وظایف منابع انسانی را در قالب شش مورد دسته‌بندی کرد که شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی و استخدام، مدیریت عملکرد کارکنان، جبران خدمات و پاداش، توسعه و آموزش نیروی انسانی و روابط کارکنان است. هریک از این وظایف خود دارای مراحل و فرایندهای منحصر به فردی است که موجب پوشش اهداف مدیریت منابع انسانی خواهد شد. در ادبیات حکمرانی خوب در مدیریت منابع انسانی بیشتر بر وجه توسعه انسانی و در راستای آن توسعه کارکنان تأکید شده است. تعاریفی که از هریک از وظایف منابع انسانی می‌توان ارائه داد، به صورت زیر است.

۲-۳-۱- برنامه‌ریزی منابع انسانی

فرایندی که معین می‌کند سازمان برای نیل به اهداف خود به چه تعداد کارمند با چه قابلیت‌هایی برای چه مشاغلی و در چه زمانی نیاز دارد. در راستای حکمرانی خوب این برنامه‌ریزی باید به گونه‌ای صورت گیرد که اجماع‌محور باشد و مشارکت را تسهیل کند. همچنین، اهداف و قوانین را به روشنی تعریف کند.

۲-۳-۲- استخدام (کارمندیابی و انتخاب)

فرایند گزینش افراد برای به کارگیری آن‌ها در وظایف سازمانی است که انجام دادن درست آن موجب بهبود اثربخشی دیگر فعالیت‌های منابع انسانی می‌شود و از برخی مسائل و مشکلات ممانعت می‌کند. در این باره از منظر حکمروایی خوب، توجه به عدالت‌محوری تأمل برانگیز است.

۲-۳-۳- مدیریت و ارزیابی عملکرد کارکنان

به بررسی و ارزیابی نقش کارکنان در سازمان می‌پردازد و فرایند مستمر شناسایی، اندازه‌گیری و توسعه عملکرد افراد و گروه‌ها و همسو کردن آن‌ها با اهداف راهبردی سازمان است. زمینه حکمروایی خوب در این وظیفه ارج نهادن بر اثربخشی و کارایی، عدالت‌محوری، مشارکت و شفافیت است.

۲-۳-۴- جبران خدمت و پاداش

هر فردی که به سازمان می‌پیوندد، قابلیت‌ها و اعتباراتی با خود به سازمان می‌آورد و انتظار دارد

این داده‌ها با ستاده‌هایی که سازمان به وی می‌دهد، جبران شود (قلی‌پور، ۱۳۹۰: ۱۲۱). در راستای عمل به این وظیفه از منظر حکمروایی خوب توجه به عدالت‌محوری، پاسخ‌گویی و اثربخشی و کارایی مهم است.

۳- ارزیابی قانون مدیریت خدمات کشوری از منظر حکمرانی خوب

نتایج حاصل از بررسی مبانی نظری حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری نشان می‌دهد که اصول و مبانی حاکم بر نظریات، مدیریت دولتی نوین و حکمروایی خوب است. نتایج حاصل از بررسی تجارب کشورهای مختلف در زمینه پیاده‌سازی این دو الگو نشان می‌دهد که تفاوت اساسی در بستر اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشورهای در حال توسعه در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته، ایجاب می‌کند که کشورهای پذیرنده، الگوها و مدل‌های وارداتی را با شرایط و مقتضیات خود متناسب‌سازی کنند و سپس به اجرای آن‌ها مبادرت ورزند؛ اقدامی که به نظر می‌رسد با ورود اندیشه مدیریت دولتی نوین به ایران صورت نگرفته است. تجربه کشورها در پیاده‌سازی دو الگوی مدیریت دولتی نوین و حکمروایی خوب نشان می‌دهد که غالباً کشورهای توسعه‌یافته در پیاده‌سازی الگوی مدیریت دولتی نوین موفق بوده‌اند. این موضوع می‌تواند ناشی از وجود بسترهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی در این کشورها باشد (جاجرمی‌زاده و دیگران، ۱۳۹۳). برای آنکه کشور در حال توسعه بتواند در پیاده‌سازی این الگوها موفق باشد، باید بسترهای لازم سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی آن را فراهم سازد و سپس این الگوها را پیاده کند. در تحقیقی که مجلس شورای اسلامی برای نقد و بررسی قانون مدیریت خدمات کشوری از منظر خبرگان و کارشناسان این موضوع صورت داده است، این قانون که به ارائه مقرراتی در زمینه شیوه اداره دولت در ابعاد مختلف می‌پردازد، در فصول ۶-۱۲ خود به مقررات و قوانین کارکنان دولت در ابعاد مختلف پرداخته است. قانون مدیریت خدمات کشوری قانونی چندوجهی است و بر اساس آن، فرهنگ نظام اداری طراحی می‌شود. از این رو بجاست که با مقوله‌هایی مانند عدالت، شایسته‌سالاری، راستی و صداقت، شفافیت در قول و عمل و اعتماد اندیشمندانه و همه‌جانبه برخورد شود که مهم‌ترین مفهوم عدالت استخدامی است. در این قانون، هدایت و رهبری انسان و سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع در توسعه قاعده‌مند شده است و زمینه‌های بروز استعدادها و ظرفیت‌های خدادادی انسان و دستیابی به خلاقیت و نوآوری وی در طول ۳۰ سال خدمت در نظام اداری فراهم می‌شود و در نهایت، مسیر ترقی شغلی و امنیت و آینده شغلی طراحی و تدوین می‌شود. بنابراین، از این منظر که در این قانون به مجموعه‌های انسانی به‌عنوان محور توسعه پرداخته می‌شود، لازم است که با تأمل فراوان به پیچیدگی‌های موضوع نگریسته شود. همچنین، توجه وافر

به چالش‌هایی مانند چگونگی برخورد دولت با نیروهای دائمی و موقت، ورود افراد بدون شرایط لازم در دستگاه‌های دولتی در قالب کار معین و موقت و ایجاد زمینه دائمی شدن آن‌ها، عدم توجه به مقوله شایسته‌سالاری در مدیریت سیاسی، متزلزل شدن سمت‌های مدیریتی حرفه‌ای و... از جمله مواردی است که محل تأمل را برای قانون‌گذار فراهم می‌کند.

۳-۱- سیاست‌های تقنینی برای تحقق عدالت استخدامی

۳-۱-۱- حاکمیت قانون

یکی از اندیشه‌های حاکم در حقوق اساسی مدرن که تقریباً تمام اندیشمندان حقوق و علوم سیاسی بر اصل وجود آن اجماع دارند، اصل حاکمیت قانون است (مرکز مالمیری، ۱۳۸۵: ۶) و منظور از آن، نفی حکومت شخص و تأکید بر حکومت قانون است و از تبعیت تمام افراد جامعه از قانون به‌خصوص زمامداران سخن می‌گوید؛ به گونه‌ای که تمام اعمال اداری و حکومتی در چهارچوب قانون صورت بگیرند (هاشمی، ۱۳۸۴: ۴۳۴). ریشه بسیاری از مفاهیم و اصول حقوق از قبیل قانون اساسی‌گرایی، قانونیت، صلاحیت، مسئولیت، پاسخ‌گویی، کنترل قضایی و تفکیک قوا را نیز باید در این اصل جست‌وجو کرد (اصلائی و کاظمینی، ۱۳۹۰: ۲۶۶). قانون در اینجا به معنای عام آن مدنظر است که قانون اساسی، معاهدات بین‌المللی، مصوبات پارلمان، آیین‌نامه‌های اداری و احکام دادگاه‌های دادگستری را نیز شامل می‌شود و نباید آن را محدود به قواعد تصویب‌شده از طریق قوه مقننه و همه‌پرسی کرد (کاتوزیان، ۱۳۷۷: ۱۲۲).

۳-۱-۲- رعایت مراتب شایستگی

اصل شایسته‌سالاری یکی از استلزامات عدالت اداری در نظام اداری است. این اصل ناظر بر ابتدای ورود به استخدام کشوری بر پایه شاخص‌هایی مانند استحقاق، توانایی، مهارت‌های لازم برای شغل مورد نظر و نیز اتکای ارتقای شغلی و تصدی مناصب اداری بر اساس سنجش شایستگی و استحقاق و پرهیز از توسل به معیارهای غیرمرتبط است (شهابی و دیگران، ۱۳۹۹: ۱۴۴۳). در حوزه روابط اجتماعی و در چهارچوب حقوق تکوینی و تشریعی، عدالت به معنای «رعایت موازین لازم‌الرعايه» است و در امور اجتماعی بر مبنای توافق بر اصول و موازین قراردادشده طراحی و تنظیم می‌شود. در این حوزه مهم‌ترین معیار عدالت «حق برخورداری برابر» از فرصت‌ها، موقعیت‌ها، آزادی‌ها و امنیت اجتماعی است. این حق به گونه پیشینی است، اما وقتی افراد جامعه از این فرصت‌ها در چهارچوب موازین لازم‌الرعايه و اصول و موازین توافق‌شده استفاده می‌کنند و ارزش‌افزوده‌ای ایجاد می‌کنند، حاصل تلاش و زحمت به خودشان تعلق دارد (کاتوزیان، ۱۳۷۷: ۱۶۴).

بیان اصول کلی ورود به خدمت به‌ویژه تأکید بر اصل لیاقت و شایستگی و اصل برابری

فرصت‌ها، رفع پاره‌ای از نارسایی‌ها و اشکالات شرایط قبلی ورود به خدمت از جمله تحولات مثبت ورود به خدمت در قانون مدیریت خدمات کشوری است. ضابطه‌مند کردن دقیق شرایط و ضوابط انواع استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی از تحولات مثبت این قانون در استخدام است (رستمی، ۱۳۸۹: ۱۷). یکی از نوآوری‌های مثبت قانون مدیریت خدمات کشوری بیان اصول کلی و چهارچوب‌هایی برای ورود به خدمت در ماده ۴۱ است. در این ماده مقرر شده است «ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افراد که داوطلب استخدام در دستگاه‌های اجرایی می‌باشند، بر اساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود» (رستمی، ۱۳۸۹: ۱۹).

۳-۱-۳- رعایت تشریفات قانونی

پذیرش یا ورود به خدمت، دروازه استخدام شمرده می‌شود. اهمیت مشاغل عمومی که هدف آن‌ها تأمین خدمات عمومی و حفظ نظم عمومی است، ایجاب می‌کند که قانون‌گذار برای انتخاب افراد اصلح و شایسته‌گزینی، شرایط و تشریفات الزام‌آوری برای ورود به خدمت در این مشاغل وضع کند که رعایت آن‌ها از سوی اداره و افراد داوطلب استخدام ضروری است؛ به گونه‌ای که در این باره امکان تراضی و توافق و تبادل اراده وجود ندارد (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۱۵۲). این اصل تعیین‌کننده و تضمین‌کننده بسیاری از اصول است (غمامی و عزیزی، ۱۳۹۳: ۱۲۱).

۳-۲- نقد قانون مدیریت خدمات کشوری از منظر حکمرانی مطلوب

- با توجه به اینکه قانون مدیریت خدمات کشوری پیش از تصویب و ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری تدوین شده و به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است، طبیعی است فاصله‌ای بین این دو وجود داشته باشد. بنابراین، ضروری است در مرحله بازنگری قانون، میزان فاصله آن با سیاست‌های کلی بررسی شود تا اصلاحات لازم صورت گیرد (منافات با عنصر حاکمیت قانون حکمروایی خوب).
- قانون خدمات کشوری موجب تزلزل بخش عظیمی از نیروهای دولتی در قالب سمت‌های موقت شده است و به‌رغم اینکه تأکید جدی سیاست‌های کلی به حفظ کرامت انسانی است و امروزه در جهان سرمایه‌های انسانی مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها به شمار می‌آید، مورد بی‌توجهی قرار گرفته است (منافات با عنصر عدالت‌محوری حکمروایی خوب).
- ابهامات زیاد در الگوهای ارائه‌شده شایسته‌سالاری و عدالت‌محوری مورد تأکید سیاست‌های کلی در مواد عزل مدیران و استخدام افراد و تفاوت‌های زیاد مدیران سیاسی و حرفه‌ای و... از جمله مسائل مهمی است که در بازنگری باید مورد توجه قرار گیرد (منافات با عنصر

- عدالت‌محوری حکمروایی خوب).
- حکمروایی خوب با طرح سه بازیگر اصلی اجتماعی، نقش دولت را حداکثر با رویکرد بنگاه‌های اقتصادی و سودآوری در اقتصاد خرد، پاسخ‌گوی بهبود کارایی در امور حاکمیتی می‌داند و برای همین، در خصوص رعایت اخلاق، هنجارها، ارزش‌های مورد قبول جامعه و حقوق مردم پاسخ‌گو و مسئول نمی‌داند و آن را به‌طور کلی، حوزه عملکرد نهادهای اجتماعی (احزاب و سمن‌ها) در جامعه مدنی برمی‌شمارد. بر اساس همین نگاه، قانون مدیریت خدمات کشوری، امور اجتماعی و فرهنگی را از امور حاکمیتی تفکیک کرده و امور اجتماعی و فرهنگی را مربوط به امور تصدیگری و وظیفه دولت در این امور را تنها نظارت و حمایت دانسته است. با این اوصاف، نمی‌توان از پایگاه حکومتی در مسائل فرهنگی و اجتماعی خیلی تأثیرگذار بود. این نگرش امروزه مورد انتقاد شدید است و دولت باید در قبال اخلاق اجتماعی و ارزش‌های جامعه و حقوق شهروندان و مردم پاسخ‌گو و مسئول باشد (منافات با اصل پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری در بعد اجتماعی از منظر حکمروایی خوب).
 - به نظر می‌رسد الگوهای وارداتی با شرایط و مقتضیات کشور سازگار نیست.
 - الگوی حکمروایی خوب نیز که از حدود سال‌های ۱۳۸۰ در ادبیات اقتصادی، سیاسی و مدیریتی ایران وارد شد نیز توجه لازم را به الزامات و بسترهای فرهنگی و اجتماعی جامعه ایران ندارد.
 - الگوی حکمروایی مبتنی بر هماهنگی غیرسلسله‌مراتبی که ایجاد و بسط شبکه‌های خط‌مشی جزء جداناپذیر آن شمرده می‌شود، الگوی مناسب برای شرایط ایران است و می‌تواند اشکالات و نواقص الگوهای سلسله‌مراتب و بازار را تا حد زیادی در الگوی اداره امور عمومی ایران از بین ببرد و کاهش دهد؛ البته هیچ الگویی بدون متناسب‌سازی با شرایط و مقتضیات نظام‌های اقتصادی و اجتماعی حاکم مؤثر و کارساز نخواهد بود (رعنائی و مرتضوی، ۱۳۹۱).
 - به نظر می‌رسد منع قانونی ایجاد و اداره مهمانسراها و زائرسراها، مجتمع‌های مسکونی-رفاهی، واحدهای درمانی-آموزشی، فضاهای ورزشی-تفریحی و مانند این‌ها (موضوع ماده ۲۳ قانون)، در سطح دستگاه‌های اجرایی ناموفق بوده است. مشکل عمده عدم اجرای این ماده قانون، نبود توافق نظری و تئوریک درباره توجه به منابع و سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی است که در این قانون تنها با رویکرد اقتصادی و هزینه-منفعت به کارایی منابع انسانی توجه شده است. در مقابل، رویکردی میان صاحب‌نظران وجود دارد که سیستم‌های انگیزشی، رفاهی و نگهداشت نیروی انسانی، زمینه‌های ارتقای سرمایه‌گذاری را در راستای اهداف سازمان به وجود می‌آورند

و هزینه شمرده نمی‌شوند. احتمال می‌رود تفاوت زیاد میان این دو جهت‌گیری نسبت به منابع انسانی، زمینه اجرای قانون را با مشکل مواجه ساخته که لازم است در بازنگری قانون به‌طور اساسی این دو دیدگاه مورد بحث و بررسی دوباره قرار گیرد.

- به نظر می‌رسد سازوکارهای روشن و شفاف برای سنجش رضایت یا عدم رضایت مردم از کارکنان بر اساس ماده ۲۸ قانون مدیریت خدمات کشوری در نظام اداری ایجاد نشده است؛ زیرا هنوز بسیاری از دستگاه‌ها به این موضوع بهای لازم را نمی‌دهند و سازمان‌هایی هم که بها می‌دهند، سازوکار روشن و منطقی که بتوان بر اساس آن، ارتقاء، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی کارمندان را تحت تأثیر قرار داد، وجود ندارد. لازم است سازوکاری مستمر طراحی شود تا بتواند در روند ارزیابی عملکرد کارمند و سیستم تأثیر خود را بگذارد.
- به نظر می‌رسد دستگاه‌های اجرایی، چگونگی جذب نیروی انسانی را در قالب ماده ۳۲ به‌عنوان «نیروی کار ساعتی یا کار معین» برای رفع مشکلات در شرایط خاص رعایت نکرده‌اند.

نتیجه‌گیری

حکمرانی خوب از نظر مفهوم‌شناسی دارای ابعاد و مؤلفه‌های مختلف است. تبیین معیارها و شاخص‌های حکمرانی مطلوب از دیدگاه مبانی ارزشی و انطباق آن با مبانی علمی و قواعد تجربی در جمهوری اسلامی ایران از جهات گوناگون حائز اهمیت است. ویژگی‌هایی مانند حاکمیت قانون و توجه به مردم، شفافیت امور، عدالت‌جویی، اجتماع‌محوری، توجه به واکنش‌پذیری، مشارکت‌جویی، کارایی و اثربخشی و از همه مهم‌تر، پاسخ‌گویی نظام‌های حکومتی نه تنها مورد تأکید مردم، حکومت‌ها، نهادهای قدرت ملی و فراملی است، بلکه حکومت غیرپاسخ‌گو از نظر مبانی ارزشی مطرود و استمرار آن از نظر مشروعیت و مقبولیت برخلاف قواعد و اصول ارزشی است. قانون مدیریت خدمات کشوری به‌عنوان مهم‌ترین سند نظام اداری، راهبردها و الزاماتی را در خود جای داده که بیان‌کننده اصول و معیارهایی است که در دنیای امروز اهمیت فوق‌العاده دارند و همه کشورها سعی در پیاده‌سازی آن‌ها در بسترهای مختلف اجتماعی خود دارند، اما این قانون زمانی ثمربخش است که شکل درست حاکمیتی آن در هریک از بخش‌ها به‌دقت مشخص شده باشد. قانون مدیریت خدمات کشوری در شرایطی که ضرورت تغییر در نظام اداری ایران برای همگان روشن است، فرصت مغتنمی را فراهم کرده است تا ارائه خدمات عمومی به دست دولت در مسیر جدیدی قرار گیرد. نواندیشی و جامعیت این قانون از ویژگی‌های مثبت است تا روابط و هنجارهای نظام اداری کشور را دگرگون و بهتر سازد؛ زیرا قانون مدیریت خدمات

کشوری، قانونی چندوجهی است و بر اساس آن، فرهنگ نظام اداری طراحی می‌شود. در این قانون هدایت و رهبری انسان و سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع در توسعه قاعده‌مند شده است و زمینه‌های بروز استعدادها و ظرفیت‌های خدادادی انسان و دستیابی به خلاقیت و نوآوری وی در طول ۳۰ سال خدمت در نظام اداری فراهم می‌شود و درنهایت، مسیر ترقی شغلی و امنیت و آینده شغلی طراحی و تدوین می‌شود. بنابراین، از این منظر که در این قانون به مجموعه‌های انسانی به‌عنوان محور توسعه پرداخته می‌شود، لازم است که با تأمل فراوان به پیچیدگی‌های موضوع نگریسته شود. همچنین، توجه وافر به چالش‌هایی مانند چگونگی برخورد دولت با نیروهای دائمی و موقت، ورود افراد بدون شرایط لازم در دستگاه‌های دولتی در قالب کار معین و موقت و ایجاد زمینه دائمی شدن آن‌ها، عدم توجه به مقوله شایسته‌سالاری در مدیریت سیاسی، متزلزل شدن سمت‌های مدیریتی حرفه‌ای و... ازجمله مواردی است که محل تأمل را برای قانون‌گذار فراهم می‌کند.

کتابنامه

- ابوالحمد، حمید (۱۳۷۰). *حقوق اداری ایران*، چاپ ۴، تهران: توس.
- اصلانی، فیروز؛ کاظمینی، سیدمحمدحسین (۱۳۹۰). *مفهوم حاکمیت قانون و برداشت از آن با تأکید بر قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران*، مطالعات انقلاب اسلامی، شماره ۲۶.
- رستمی، ولی (۱۳۸۹). *نقد و بررسی حقوق ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری*، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، شماره ۲۱.
- سردارنیا، خلیل‌الله (۱۳۹۰). *اثر سرمایه اجتماعی بر حکمرانی خوب*، مجله سیاسی-اقتصادی، شماره‌های ۲۵۹-۲۶۰.
- شهابی، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۹)، *منابع حقوقی و اصول حاکم بر مقررات استخدامی در ورود به خدمت در پرتوی اداره خوب*، فصلنامه جامعه‌شناسی سیاسی، سال ۳، شماره ۳.
- غمامی، سیدمحمد مهدی؛ عزیزی، حسین (۱۳۹۳). *مبانی و اصول عدالت استخدامی در نظام حقوقی اسلام*، فصلنامه حقوق اداری، سال ۱، شماره ۴.
- قلی‌پور، رحمت‌الله (۱۳۸۷). *حکمرانی خوب و الگوی مناسب دولت*، تهران: مرکز تحقیقات استراتژیک و دانشگاه آزاد اسلامی.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۷۷). *حقوق و عدالت*، فصلنامه نقد و نظر، قم.
- گرامشی، آنتونیو (۱۳۸۴). *دولت و جامعه مدنی*، ترجمه عباس میلانی، چاپ دوم، تهران: اختران.

مرکز مالمیری، احمد (۱۳۸۵). حاکمیت قانون، چاپ ۲، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۸). نگرشی راهبردی بر نظام اداری و توسعه، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۴۳.

نقیبی مفرد، حسام (۱۳۸۹). حکمرانی مطلوب در پرتوی جهانی شدن حقوق بشر، تهران: شهر دانش.

هاشمی، سیدمحمد (۱۳۹۰). حقوق اساسی و ساختارهای سیاسی، تهران: میزان.

هداوند، مهدی؛ مشهدی، علی (۱۳۹۰). اصول حقوق اداری (در پرتوی آرای دیوان عدالت اداری)، تهران: خرسندی.

Escorten, Roger, KANT (1996). TRANSLATED BY Ali paya, TEHRAN, shahr-e no.

Scotte, Allen (2001). Global city regions, Trends, Pollicy. OxfordUniversity Press.