

استراتژی استدلال استعاره‌ای در نظریه‌پردازی: شکل‌گیری تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی

حسن دانایی‌فرد^{۱*}، سید مهدی الوانی^۲

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲- استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

پذیرش: ۸۶/۳/۲۶

دریافت: ۸۴/۱۰/۱۰

چکیده

فرد ریگز با ارائه تئوری منشوری خود نحوه تأثیر اکولوژی مدیریت دولتی در شکل‌گیری سالها مدل را تبیین کرده است. تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی با نقد تئوری فرد ریگز مدعی است که استقرار مدیران دولتی در پست‌های دولتی و در گذر زمان اکولوژی مدیریت دولتی (محیط سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی) را شکل می‌دهد. فرضهای عقبه ذهن مدیریت دولتی کشورهای جهان سوم ایجاب می‌کند که حلقه مدیریت دولتی ویژه‌ای شکل گیرد و به دنبال خود محیط مدیریت دولتی را شکل دهد. بر این اساس با استفاده از استدلال استعاره‌ای تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دولتی، تئوری منشوری، نظریه‌پردازی، تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی، تئوری چرخش نخبان.

۱- مقدمه

در رشته مدیریت دولتی، حوزه‌ای تحت عنوان اداره امور تطبیقی^۱ وجود دارد. "در این حوزه، نظریه‌پردازان تئوریها، مدلها و چارچوبهای مختلفی تدوین کرده‌اند تا با آن بتوانند رفتار

E-mail:hdanaee@modares.ac.ir

* نویسنده مسئول مقاله:

1. comparative public administration



حسن دانایی‌فرد و همکار استراتژی استدلال استعاره‌ای در نظریه‌پردازی: ...

نظامهای مدیریت دولتی کشورها را تبیین کنند. کانون مقایسه یا تطبیق در گذر زمان شکلهای مختلفی به خود گرفته است (حکومت، نظام سیاسی، رژیم سیاسی، بوروکراسی و...).

برای مثال فردریگز مدل جامعه منشوری را برای تبیین رفتار کشورهای جهان سوم و سالها مدل را برای تبیین و توصیف رفتار نظام اداری این کشورها طراحی کرده است [۱]. در این مقاله برای تبیین رفتار نظام مدیریتی کشورهای جهان سوم تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی ارائه شده است بنابراین برعکس مدل منشوری فردریگز که مدعی است اکولوژی مدیریت دولتی رفتار خاصی بر مدیریت دولتی تحمیل می‌کند، در این تئوری استدلال آن است که تصدی پست‌های مدیریتی در ابتدای شکل‌گیری یک نظام سیاسی، اکولوژی نظام مدیریتی کشور را شکل می‌دهد. تئوری واحد تحلیل "تغییر در پست‌های مدیریت دولتی" است که با مطالعه آن در کشورهای جهان سوم، تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی ارائه شده است.

اما از تئوری، تعاریف متعددی ارائه شده است [۲]. این تعریف از تئوری که تئوری نوعی توصیف، تبیین و بازنمایی منسجم از پدیده مشاهده شده یا تجربه شده است، مبنای این فصل است. برای ساخت این تئوریه‌ها چه در سطح کلان^۱، چه میانه^۲ یا خرد^۳ دو رویکرد اصلی وجود دارد که عبارتند از رویکرد استقرایی^۴ و رویکرد قیاسی^۵. با هر رویکرد، استراتژیهای متعددی برای نظریه‌پردازی وجود دارد که از جمله می‌توان به استراتژی مطالعه موردی^۶ [۳]، استراتژی اقدام پژوهشی^۷ [۳] استراتژی تئوری مفهوم‌سازی بنیادی^۸ [۳] استراتژی قوم‌نگاری^۹ [۳] استراتژی فراتحلیلی^{۱۰} [۳]، استراتژی ساخت اجتماعی واقعیت^{۱۱} [۳] و استراتژی استدلال استعاره‌ای و قیاسی^{۱۲} [۴]، صص ۶۶۰-۶۷۱؛ ۵؛ ۶، صص ۲۹۴-۳۰۳؛ ۷، صص ۶۰۱-۶۰۷]. لازم به ذکر است که هر کدام از این استراتژیها فرایند خاصی را برای نظریه‌پردازی در پیش می‌گیرند، اما در عین حال با هر نوع استراتژی در زمان نظریه‌پردازی رویکرد استقرایی یا قیاسی و یا ترکیبی از هر دو اساس کار قرار می‌گیرند.

1. macro
2. meso
3. micro
4. inductive approach
5. deductive approach
6. case study strategy
7. action research
8. grounded theory
9. ethnography strategy
10. meta-analysis strategy
11. social construction reality Strategy
12. metaphorical reasoning

فصلنامه مدرس علوم انسانی _____ دوره ۱۱، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۶

در این مقاله با اتکا به رویکرد استقرایی، استراتژی استدلال استعاره‌ای مبنای شکل‌گیری نوعی تئوری تحت عنوان "تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی" قرار گرفته است که رفتار نظام مدیریت دولتی در برخی از کشورهای جهان سوم را تبیین می‌کند. این تئوری در پاسخ به ناتوانی تئوری چرخش نخبگان در تبیین رفتار نظام‌های مدیریت دولتی در برخی کشورهای جهان سوم ارائه شده است. البته ذکر این نکته حایز اهمیت است که تئوری همیشه در قالب رابطه علت و معلولی بیان نمی‌شود [۸]. برای مثال تئوری جذب عوامل تهدیدکننده بقای سازمان^۱ [۹]، تئوری ساختارگرایی^۲ [۹] تئوری وضع واقعیت [۹] یا تئوری گفتگوی تمدنهای خاتمی در قالب نمودار علت و معلولی بیان نشده‌اند. می‌توان با تشبیه نظام مدیریت دولتی به استعاره مورد نظر، رفتار آن نظام را تبیین کرد. این رویه اساس کار استدلال استعاره‌ای و قیاسی است [۱۰، صص ۵۶۶-۵۸۵؛ ۱۱، صص ۴۱۳-۴۳۷؛ ۱۲، صص ۵۶۳-۵۸۶؛ ۱۳، صص ۱۵۵-۱۷۰].

اگرچه تئوریهای سنتی و مدرن مدیریت دولتی کماکان مفید هستند ولی حامیان پارادایمهای نمادین- تفسیری و پست مدرن سازمان بر این باورند که این تئوریها حس کنجکاوای آنها را ارضا نمی‌کند. بسیاری از نظریه‌پردازان مدیریت براساس شیوه‌های به عاریه گرفته شده از علوم انسانی و هنر فهم خود را از پدیده‌های مدیریتی توسعه می‌دهند. به همین دلیل در رشته مدیریت پارادایمهای مختلفی وجود دارد [۱۴؛ ۱۵، صص ۱۳۰-۱۴۱؛ ۱۶]. یکی از این شیوه‌ها، یعنی استعاره ابزار ویژه مفیدی برای شناخت و درک فلسفه وجودی یک پدیده است. با این وجود، باید به‌خاطر باشد که استعاره نقش مهمی در علوم طبیعی نیز ایفا می‌کند [۹].

استعاره از طریق مطرح کردن نوعی همانندی بین دو پدیده‌ای که شما نمی‌توانید به طور طبیعی آنها را معادل تصور کنید نظیر "زندگی و جاده‌ای طولانی و پرپیچ و خم"، "انسان و شیر" به شما اجازه می‌دهد نوعی تجربه را در قالبی دیگر درک کنید. به این ترتیب استعاره شما را به کشف نقاط اشتراک بین پدیده مورد بررسی و پدیده‌ای که بهتر آن را می‌شناسید یا حداقل به طریقی متفاوت می‌شناسید، تشویق می‌کند. با این حال سه نگاه به جایگاه شناختی استعاره در نظریه‌پردازی وجود دارد که مؤلف نگاه نخست را به عنوان مبنای کار خود

1. cooptation theory
2. structuration



انتخاب کرده است. بعد از ارائه این سه نگاه با بیان خردمایه شکل‌گیری تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی، جوانب آن را بررسی کرده‌اند.

۱- استعاره به عنوان شیوه تفکر

۲- استعاره به عنوان ابزار ادبی قابل اجتناب

۳- استعاره به عنوان ابزار تحریف ایدئوژیک

۲- تئوری منشوری فردریگز

در حوزه اداره امور عمومی تطبیقی تئوری یا مدل منشوری- سالها که به وسیله فردریگز ارائه شده است، جامعترین تئوری در باب نظامهای اداری کشورهای جهان سوم است. فردریگز برای ایجاد یک تئوری که به مدد آن بتوان مسائل اداری کشورهای در حال توسعه را تلاش کرد. فردریگز با اتکا به رویکرد ساختاری- کار ویژه‌ای و رویکرد اکولوژیک به مدیریت دولتی مدعی است که رفتار مدیریت دولتی در کشورهای جهان متأثر از اکولوژی (محیط اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی) مدیریت دولتی کشورها است. بر این اساس وی کشورها را در یک پیوستار به جوامع متراکم، منشوری، تفکیک شده تقسیم کرد. به گفته وی "جوامع متراکم یک ساختار همه یا کار ویژه‌های مختلف را انجام می‌دهد. برای مثال پادشاه، حاکم یا سلطان و اطرافیان آنها کار ویژه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه را انجام می‌دهند. در جوامع تفکیک شده ساختارهای مختلف کار ویژه‌های مختلف را انجام می‌دهند. در این جوامع، کارها بسیار تخصصی است و افراد همه فن حریف نیستند، همین طور سازمانها همه کارها را انجام نمی‌دهند. در جوامع منشوری ترکیبی از این دو جامعه وجود دارد.

به زبان دیگر فردریگز مدعی است جامعه‌ای که بسیار تفکیک شده و به‌خوبی یکپارچه شده است، جامعه تفکیک شده نامیده می‌شود، اما جامعه‌ای که تفکیک شده ولی به‌خوبی یکپارچه نشده است، جامعه منشوری نامیده می‌شود. اما اگر جامعه‌ای تفکیک شده است و در آن هر کسی می‌تواند هر کاری را انجام دهد، جامعه متراکم نامیده می‌شود.

به زعم فردریگز کشورهای جهان سوم دارای جامعه منشوری می‌باشند. جوامعی که در آن سنت و تجدد، قدیم و جدید، متخصص و کلی‌دان با هم همزیستی دارند، در نگاه فردریگز این جوامع (منشوری) ویژگیهای زیر دارند:

• ناهمگونی: جامعه منشوری دارای ساختارهای ناهمگون است که در کنار هم قرار دارند. به واسطه همزیستی دیدگاهها و نحوه عملیهای مختلف، تغییر اجتماعی در یک جامعه منشوری ناکامل و ناقص است. این ساختارهای ناهمگون غالباً تجلی پدیده‌های اجتماعی، اقتصادی، مذهبی و فرهنگی مختلفی می‌باشند. در نتیجه ساختارهای مدرن در کنار ساختارهای سنتی قرار دارند. به دنبال آن توسعه ناهمگون در جامعه وجود دارد. حوزه‌های شهری براساس الگوها و مدل‌های غربی استوارند، اما در حوزه‌های روستایی مردم زندگی سنتی دارند.

در جامعه منشوری، بوروکراتها (مدیران و کارکنان سازمانهای دولتی) از نفوذ، قدرت و پرستیژ زیادی برخوردارند و پول هنگفتی به جیب می‌زنند. صاحبان قدرت همیشه تلاش خود را صرف تعقیب منافع شخصی خود و حفظ قدرت و پیوند به مأخذ قدرت می‌کنند. در این جوامع گروه‌های قومی و قبیله‌ای مختلفی وجود دارند که تلاش می‌کنند جامعه را در جهت منافع قومی و قبیله‌ای خود سوق دهند. این امر منجر به خلق مسائل اداری مختلفی می‌شود. نخبگان حاکم تلاش می‌کنند از منافع "داراها" حفاظت کنند و "ندارها" را نادیده می‌گیرند. بنابراین در این جوامع همیشه نوعی "فضای انقلابی" وجود دارد.

• فرمالیته: به گفته فرد ریگز، فرمالیته اشاره به این نکته دارد که بین هنجارها و اعمال، بین توصیفها و تجویزها و بین قدرت رسمی و قدرت مؤثر و اعمال واقعی و واقعیات دولت و جامعه نوعی شکاف وجود دارد. فرمالیته اشاره به وضعیتی دارد که در آن قانون یک چیز می‌گوید و عمل چیز دیگر. در این جوامع قوانین و مقررات مبتنی بر قانون اساسی کشور در عمل اجرا نمی‌شود. برای مثال، قانون اساسی، مسؤلیت قانون‌سازی را بر عهده قانونگذاران قرار داده اما در عمل قانونگذاران زمان اندکی به فعالیت‌های قانونگذاری اختصاص می‌دهند.

• همپوشانی: در دیدگاه فرد ریگز، همپوشانی اشاره به این نکته دارد که تا حدی ساختارهای تفکیک شده (به طور رسمی) یک جامعه تفکیک شده را ساختارهای تفکیک شده یک جامعه متراکم همزیستی دارند. در یک جامعه منشوری، کارویژه‌ها به وسیله ساختارهای سنتی و همین‌طور به وسیله ساختارهای مدرن انجام می‌شود که حاصل آن سردرگمی و بی‌نظمی است. بدین ترتیب در یک جامعه منشوری، قوه مقننه، مجریه و بوروکراسی کارویژه‌های مختلف اداری، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مختلفی انجام می‌دهند. نماینده مجلس در انتخاب مدیران دخالت می‌کند، سازمانهای نظامی دست به



فعالیت می‌زنند. در عمل رفتار آنها تا حد زیادی متأثر از سازمانهای سنتی ویژه نظیر مذهب، خانواده و طبقه اجتماعی است.

۳- مدل ساللا در تئوری منشوری

فرد ریگر برای تبیین رفتار نظام اداری این کشورها به عنوان یک نظام فرعی از جامعه، از واژه ساللا (واحد شکل‌دهنده بوروکراسی در کشورها) استفاده می‌کند. همان طور که از واژه "اتاق" برای نظام فرعی اداری جامعه متراکم و واژه "دفتر" در جوامع تفکیک شده استفاده می‌کند. هر کدام از این واژه‌ها ویژگیهای خاصی دارند.

ساللا یک واژه اسپانیایی است که به طور متفاوتی تعریف شده است، گاهی اوقات به عنوان دفتر دولت، کنفرانس مذهبی و یا یک اتاق تعریف شده است. این واژه ویژگیهای بورو (دفتر) در جامعه تفکیک شده و "اتاق" در جوامع متراکم ترکیب می‌کند. ساختارهای ناهمگون، ارزشهای سنتی و مدرن جامعه منشوری در نظام اداری در "ساللا" متجلی است.

فرد ریگر ویژگیهای "ساللا" به عنوان واحد تحلیل جامعه منشوری را به شرح زیر مطرح می‌کند.

• خویشاوند محوری: در جامعه‌ی منشوری خویشاوند محوری، دوست بازی نقش غالب در انتصابات افراد در پست‌های اداری مختلف ایفا می‌کند. اعضای یک خانواده و بستگان آنها در استخدام و دیگر موضوعات اداری ارجحیت دارند. بستگان نزدیک یک مقام دولتی مزیت‌های مختلفی از مقام رسمی آنها کسب می‌کنند. در مقابل در جوامع تفکیک شده ملاحظات دوستی و خویشاوندی جایگاهی ندارد. در یک جامعه متراکم سیستم، سیاسی- اداری ویژگی موروثی دارد که در آن خانواده یا دوستی نقش مهمی ایفا می‌کند. در یک جامعه منشوری، قوانین، مقررات و رویه‌ها اجرا نمی‌شود. مدیر "سالایی" به افزایش قدرت شخصی و منابع مادی خود به‌جای توجه به رفاه اجتماعی مردم توجه دارد. رفتار و عملکرد وی از "قبیله‌نگری" منبعث می‌شود و قوانین و مقررات قابلیت همگانی دارد، در مورد برخی‌ها کامل و در مورد برخی‌ها اجرا نمی‌شود.

• هنجارهای ناهمگون و نبود اجماع: در جامعه منشوری مردم به ارزشها و هنجارهای مختلفی پایبندند. این امر منجر به تفاوت‌هایی در جامعه می‌شود. به‌علاوه، ایده‌های سنتی و مدرن در کنار هم زندگی می‌کنند و در تخصص با یکدیگرند. در نتیجه همپوشانی، تصمیم‌گیری پیچیده‌تر می‌شود.

مدیر دولتی سالایی ممکن است براساس شرایط احراز یا از طریق موفقیت در آزمونهای رقابتی وارد سازمانهای دولتی شود، اما برای ارتقا و توسعه کارراهه به طور شدیدی به پیوندهای نسبی متکی است و به لطف و توجه مافوق نیاز دارد. مدیریت سالایی در ظاهر به مجموعه مدرنی از هنجارها پایبند است، اما به صورت محرمانه آنها را رد می‌کند. مدیر سالایی ممکن است در برابر اجرای دقیق مقررات به وسیله مردم تأکید کنند، اما وقتی موضوع بحث‌انگیز شخصی‌اش وارد عرصه می‌شود ممکن است به طور آشکار نقص کند.

• چند قبیله‌گرایی: در جوامع منشوری گروههای نژادی، مذهبی و قومی مختلف در کنار یکدیگر زندگی می‌کنند. بیشتر آنها تعامل خصمانه (ظاهراً دوستانه) با هم دارند. آنها فاقد انگیزه برای تغییر اجتماعی می‌باشند. این حالت در جامعه و همین‌طور اداره تأثیر می‌گذارد. اگر عضوی از یک قبیله، طایفه یا گروه مذهبی و نژادی قادر به تصدی یک پست بالای دولتی در سازمان دولتی و خصوصی شود اعضای قبیله، طایفه و یا گروه خود را در موضوعات اداری نظیر استخدام، ارتقا، انتقال و غیره ترجیح می‌دهد. چون گروههای قومی مختلف تلاش می‌کنند جامعه را در جهت‌های مختلف برای تحقق منافع قومی و گروهی جهت دهند، مسائل اداری مختلفی بروز می‌کند. برای جلوگیری از چنین وضعی و حفظ منافع گروههای دو تئوری قابل تبیین است [۱۷].

در مدل فردریگز تأثیر متقابل مدیریت دولتی بر اکولوژی و اکولوژی بر مدیریت دولتی در نظر گرفته نشده است ولی در تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی این امر مدنظر قرار گرفته است.

در تئوری فردریگز برای تبیین مسائل اداری اکولوژی مدیریت دولتی را محور تحلیل خود قرار داده است. اما مؤلف در تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی اکولوژی ملی و بین‌المللی مدیریت دولتی را سازنده فرضهای اصلی تئوری خود قرار داده و "جابه‌جایی مدیران سیاسی و دولتی" را واحد تحلیل خود برای تبیین اکولوژی ملی (فضای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی) قرار داده است. در تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی، نظریه‌پرداز مدعی است "جابه‌جایی مدیران دولتی (به صورت دست به دست کردن پست‌های سیاسی و دولتی) اکولوژی مدیریت دولتی (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) و همین‌طور نظام اداری کشورهای جهان سوم را تبیین می‌کند؛ یعنی جابه‌جایی مدیران دولتی منجر به شکل‌گیری



نظام اقتصادی، سیاسی و... خاصی می‌شود و مدیران دولتی خاصی با ویژگیهای ویژه‌ای شکل می‌گیرند.^۱

این تئوری رفتار مدیریت دولتی در بسیاری از کشورهای جهان سوم را تبیین می‌کند، همان‌طور که مدل منشوری فردریگز چنین می‌کند. بنابراین رفتار مدیریت دولتی ایران نیز به عنوان یکی از این کشورها در این دیگ، نظام سهمیه‌ای ممکن است در اداره امور در پیش گرفته شود. در عین حال، چنین چیدمانی ممکن است منجر به تخاصم مقابل میان گروههای قومی و حزبی شود که بحران اداری نتیجه آن است. در این تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی با اتکا به استدلال استعاره‌ای ارائه شده است.

۴- جایگاه شناختی استعاره در نظریه پردازی

۴-۱- استعاره به عنوان شیوه تفکر

ریشه‌های فلسفی این نگاه را باید در رویکردهای ذهنی^۲ به علوم اجتماعی خصوصاً در پدیدارشناسی^۳ [۱۸]، روش‌شناسی مردم‌شناسی^۴ و تئوری کنش اجتماعی^۵ جستجو کرد [۱۹]. ادعای اصلی حامیان این نگاه آن است که یک واقعیت مستقل واحد^۶ وجود ندارد که بتوان آن را به طریقی معتبر^۷ درک کرد بلکه جهان واقعی به طور مستمر به وسیله انسانها از طریق ابزارهای نمادین و زبان‌شناختی ساخته و بازسازی می‌شود [۲۰، صص ۴۷۷-۴۸۵؛ ۲۱، صص ۳۵-۴۰؛ ۴، صص ۶۶۰-۶۷۱].

مشخصه اصلی جهان اجتماعی، داشتن ماهیت ساختگی و عینی است. اما این جهان اجتماعی که به وسیله افراد خلق می‌شود بعضاً نه به عنوان یک مخلوق انسان (که واقعاً چنین است) بلکه به عنوان موجودیتی مستحکم و قابل قیاس با جهان طبیعی تصور می‌شود [۴، صص ۶۶۰-۶۷۱].

۱. برخی از افراد تصور می‌کنند تبیین تئوری را باید با یک نمودار نشان داد و بر قدرت تبیینی تئوری را تأمل نمی‌کنند. همان‌طور که تئوری فرد ریگز قدرت تبیین دارد؛ یعنی می‌گوید: اکولوژی مدیریت دولتی منجر به سالا مدل می‌شود در تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی نیز چنین تبیینی مستقر است.

2. approaches
3. phenomenology
4. ethnomethodology
5. social action theory
6. Single independent reality
7. valid way

اگرچه واقعیت اجتماعی ممکن است در نقطه‌ای از زمان خود را در قالب واقعیت معین و مشخصی به سازندگان خود نشان دهد ولی آنچه حایز اهمیت است آن است که هر واقعیتی فی نفسه وابسته به فلسفه وجودی ذهنیات^۱ و ادراکات^۲ نقش آفرینان و بازیگران آن واقعیت است. اشاره ضمنی این گفته آن است که مجموعه مختلفی از ادراکات، ظرفیت خلق واقعیات اجتماعی مختلف را داراست. به اعتقاد رید [۲۱، ص ۳۵] واقعیت اجتماعی چیزی جز نوعی سازه ذهنی^۳ نیست.

فرایند ساخت تئوریهای علمی به طور اساسی از دیگر شیوه‌های تولید دانش متفاوت نیست [۴، ص ۳۰]: گفتمان علمی^۴ در تلاش برای عینیت بخشی به واقعیت بر سازه‌های نمادین^۵ استوار است که معانی ذهنی و شیوه‌های نمادین درک جهان را در بردارد [۲۰، ص ۴۷۸]. در واقع زبان تمثیلی^۶، تصاویر ذهنی مهمی عرضه می‌کند که برای فرایند خلق دانش ضروری می‌باشد. استعاره‌ها تصاویر ذهنی از یک قلمرو خاص^۷ هستند و بر پیش فرضهای پارادایمی استوارند.

به این ترتیب، استعاره‌ها (و زمان تمثیلی^۸ به طور عام‌تر) صرفاً نگاره‌های ادبی نیستند بلکه نوعی "شکل ساختاری بنیادی^۹ تجربه" هستند که از آن طریق انسانها جهان را تسخیر، سازماندهی و درک می‌کنند [۴، ص ۳۰] استعاره‌ها و قیاسها ضمن پرورش تخیل با برجسته کردن گزینشی ترکیبهای خاص واقعیتها، برداشت‌های بدیل از واقعیت ارائه و در نتیجه کنش افراد را جهت می‌دهند. از نقطه نظر تبیینی^{۱۰}، تبیینهای تئوریک^{۱۱} می‌توانند در قالب توصیفهای مجدد استعاره‌ای^{۱۲} از پدیده پیش‌بینی شده تصور شوند که نه تنها کارویژه اکتشافی^{۱۳} بلکه نوعی کار ویژه منطقی^{۱۴} نیز انجام می‌دهند [۲۰].

1. subjectivities
2. understandings
3. subjective construct
4. scientific discourse
5. symbolic constructs
6. particular domain
7. figurative language
8. literary illustrations
9. basic structural form of experience
10. explanatory
11. theoretical explanations
12. metaphorical re-descriptions
13. heuristic
14. logical



با توجه به اینکه استعاره‌ها و قیاسها آنچه را که شکل می‌دهند بیرون از شخص مدرک قرار دارد، چنین مستفاد می‌شود که هنر قرائت^۱ و وضعیتهای اجتماعی اصل است نه رمزگشایی^۲ ماهیت وضعیتهای اجتماعی، زیرا وضعیتهای اجتماعی به هیچ وجه ماهیتی معین ندارند [۲۰، صص ۴۷۷-۴۸۵؛ ۲۱، صص ۳۵-۴۰]. بسط منطقی^۳ این استدلال آن است که "به موازاتی که شیوه‌های صحبت‌کردن و باور کردن^۴ متکثر می‌شوند، ویژگیهای جدیدی از نظامها و سازمانها مشاهده می‌شوند [۱۰، ص ۱۲].

از آنجایی که نقشه زبانشناختی^۵ به طور اعم و استعاره‌ها به طور اخص، تا حدی ضروری می‌باشند، تئوریهای نظام مدیریت دولتی باید از طریق تشویق نگاههای متنوع به درک نظامها توسعه داده شود [۱۰، ص ۵۶۷]. نظریه‌پردازان در صورتی به مدیران و کارگزاران یاری می‌دهند که بتوانند آنها را به درک پیچیدگی اساس زندگی مدیریت دولتی و تا حدی شیوه‌های تثبیت شده بررسی پدیده‌های مدیریت دولتی ترغیب کنند. نکات ضمنی چنین دیدگاهی آن است که مدیران و اندیشه‌ورزان باید به توسعه هنر فهمیدن وضعیتهای اجتماعی از طریق دامنه وسیعی از استعاره‌ها تشویق شوند. بنابراین استعاره نوعی شیوه تفکر و ابزار با ارزشی برای نظریه‌پردازي محسوب می‌شود [۵؛ ۲۲، صص ۵۷۲-۵۷۷].

۵- مفهوم مدیریت دولتی

در باب اینکه مدیریت دولتی چیست و چه کسانی مدیران دولتی قلمداد می‌شوند، نظریه‌های متعددی وجود دارد ولی دو تعریف زیر به نظر متداولتر است [۲۳؛ ۲۴]:

• مدیریت دولتی عبارت است از سازماندهی و مدیریت انسانها و سایر منابع برای تحقق

اهداف دولت [۲۵، ص ۴۴].

1. reading social situations
2. deciphering
3. logical extension
4. ways of talking and believing
5. schemata

• مدیریت دولتی، هنر و علم مدیریت است که برای رتق و فتق امور دولت به کار گرفته می‌شود [۲۶، ص ۲۱۱؛ ۲۷ ص ۱۵]. تعریف مورد نظر نویسنده در این تئوری، تعریف نخست است و مدیران دولتی عبارت از کلیه مدیران سطوح سه‌گانه عالی، میانی و عملیاتی قوه مجریه، مقننه و قضاییه است. به عبارت دیگر مدیرانی که در هیأت دولت مشغول به کارند از رئیس جمهور گرفته تا وزرا و مدیران متصدی امور در وزارتخانه‌ها و نهادهای وابسته به قوه مجریه و همین‌طور نمایندگان مجلس و سایر مدیران در نهادهای وابسته به قوه مقننه و در نهایت متصدیان امور صفی و ستادی در نهادها و سازمانهای قضایی تحت قوه قضاییه قلمرو مدیران دولتی را شکل می‌دهند.

مجموعه این لیستها در قالب سیستمی قرار می‌گیرد که نظام مدیریت دولتی گفته می‌شود. برای تبیین رفتار این نظام، تئوریهای متعددی ارائه شده است، اما یکی از تئوریهای هنجاری تئوری چرخش نخبگان است که مدعی است با چرخش نخبگان در پست‌ها [۲۴؛ ۲۷]. مدیریت دولتی در گذر زمان به حیات خود ادامه می‌دهد، طوری که به طور مداوم خون تازه در رگهای مدیریت دولتی تزریق می‌شود. اما این تئوری نتوانسته است رفتار نظامهای مدیریت دولتی در کشورهای جهان سوم را ایفا کند، این تئوری توان تبیین چنین رفتاری را ندارد. کدام تئوری می‌تواند جایگزین این تئوری در کشورهای جهان سوم شود؟

۶- نظریه چرخش نخبگان

در باب نظریه چرخش نخبگان اندیشمندان فراوان سخن گفته‌اند [۲۸؛ ۲۹؛ ۳۰؛ ۳۱]. مقاله‌ها و آثار علمی متعددی در این زمینه وجود دارد، اما گائتاموسکا در کتاب بحث‌انگیز خود با عنوان "طبقه حاکم" می‌نویسد:

در کلیه جوامع، از عقب مانده‌ترین آنها تا پیشرفته‌ترین و قدرتمندترین جوامع دو طبقه وجود دارد: یک طبقه حاکم و یک طبقه محکوم. طبقه حاکم اقلیت سازمان یافته‌ای را تشکیل می‌دهد که قدرت حکومت را در انحصار داشته و از تمام امتیازاتی که قدرت به همراه می‌آورد، برخوردار است؛ در حالی که طبقه غیر حاکم شامل توده‌های عظیم مردم غیر متشکل است که تحت رهبری طبقه اول قرار گرفته و از آن تبعیت می‌کند. این استیلاجویی گهگاه قانونی و در بسیاری اوقات با به‌کارگیری قهر امکانپذیر است.

ویلفر پاره تو و موسکا از نخستین اندیشمندان سیاسی هستند که با اندکی اختلاف پیدایش نخبگان حاکم در کشورهای مختلف را مورد بحث قرار داده‌اند. در این میان به اعتقاد پاره تو، وجود تعارض منافع بین طبقات صدرنشین و پایینی با حرکت دائمی و متقابل از



پایین به بالا و از بالا به پایین کاملاً ملازمت دارد. صدرنشینها مجبورند برای ادامه حیات خویش از پایین نشینان نیرو بگیرند و در نهایت گروه نخبه مجبور است دیر یا زود شکست خود را بپذیرد. چون هر جامعه‌ای لزوماً گردش دائمی از پایین به بالا دارد، در نتیجه هیچ گروه نخبه‌ای نمی‌تواند جاودانه باقی بماند. به این دلیل، پاره تو تاریخ را "گورستان اشرافیتها" می‌داند. پاره تو در قالب این عبارت، یکی از اندیشه‌های بنیادی نظریه سیاسی خود، یعنی گردش ادواری نخبگان را صورت‌بندی کرد. به اعتقاد وی در شرایطی که صرفاً دو گروه نخبه در جامعه وجود داشته باشد، گردش قدرت بین نخبگان گردش ادواری نخبگان نامیده می‌شود [۳۰، ص ۳۶].

بر این اساس در اکثر کشورهای پیشرفته طبقه حاکم با تشکیل احزاب سیاسی قدرت را میان نخبگان گردش می‌دهند. گردش این قدرت میان احزاب به معنای تحقق دموکراسی نماینده در هر کشور است. آنچه تحت عنوان نظریه چرخش نخبگان مطرح است، اشعار به این تئوری دارد.

۷- خرده‌مایه شکل‌گیری تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی

در ادبیات نظریه پردازی زمانی تئوری جدید شکل می‌گیرد که تئوری یا تئوریهای پیشین از تبیین برخی از رفتارهای پدیده بررسی شده عاجز می‌مانند. به عبارت دیگر تئوری با نوعی نابهنجاری علمی^۱ مواجه می‌شود. نابهنجاری علمی عامل رشد و توسعه تئوریهاست [۳۱؛ ۳۲]. بنابراین کسانی که در پی تدوین تئوریهای هنجاری‌اند نه صرفاً تئوریهای توصیفی، همواره سؤالهای پژوهش خود را حول نابهنجاریهای علمی قرار می‌دهند و اصطلاحاً گفته می‌شود "پژوهش جستجوگر نابهنجاری علمی^۲ طراحی می‌کنند طوری که پژوهش پژوهشگران حول ناهنجاری علمی آن تئوری متمرکز می‌شود. برای مثال قبل از طرح تئوری مزیت رقابتی پورتر [۳] تئوری مزیت نسبی بر تجارت بین الملل حاکم بوده بر این اساس گفته می‌شد کشورهایی که دارای نیروی برق ارزان قیمت هستند می‌توانند دارای مزیت رقابتی در محصولات باشند که در آنها هزینه انرژی بالاست؛ کشورهایی که در آن هزینه‌های نیروی کار پایین است می‌توانند از مزیت در ساخت و فروش محصولات کاربر برخوردار شوند.

1. anomaly

2. anomaly – seeking research

پورتر نابهنجاریهایی را مشاهده کرد که این تئوری نمی‌توانست آنها را تبیین کند. ژاپن با دارا بودن حداقل زغال سنگ و آهن به یک تولیدکننده موفق فولاد تبدیل شده است؛ ایتالیا به تولیدکننده غالب کاشی سرامیک تبدیل شده است، در حالی که هزینه‌های برق در آن بسیار بالاست و مجبور است بخشی از خاک رس از سایر کشورها وارد کند. پورتر جهان را به دو وضعیت تقسیم کرد. وضعیتهایی که در آن نوعی مزیت مبتنی بر عامل وجود دارد و وضعیتهایی که در آن چنین نیست. در وضعیت نخست تئوری غالب مزیت نسبی کماکان قدرت پیش بینی دارد. اما در وضعیت دوم، تئوری خوشه‌های صنعتی رقابتی پدیده‌هایی را که نسبت به تئوری نخست ناهنجاری علمی دیده شده بود، تبیین کرد [۳]. تئوری پورتر هنجاری است؛ زیرا به طرحریزان رهنمود روشنی در مورد آنچه می‌توانند انجام دهند و شرایطی را که این تئوری می‌تواند قدرت تبیین داشته باشد، ذکر می‌کند. بر این اساس برای تبیین رفتار مدیریت دولتی در برخی کشورها، تئوری چرخش نخبگان توان لازم ندارد؛ زیرا رفتار نظامهای مدیریت دولتی بسیاری از این کشورها در چارچوب این تئوری نمی‌گنجد.

۸- استعاره استفاده شده برای تبیین جابه‌جایی مدیران دولتی

معمولاً روی برخی از ابنیه تعداد معدودی کبوتر در کنار هم با رنگهای مختلف جمع می‌شوند و این حالت همیشه و در همه حال در صورت وجود عمارت به چشم می‌خورد. با ایجاد سرو صدا از عابریان یا ساکنان و یا حرکات غیرمنتظره، کبوتران به طور ناگهانی از جای خود بلند شده و در آسمان پرواز می‌کنند و تا حدی از هم پراکنده می‌شوند. در این حالت، بیشتر کبوتران از جای خود بلند می‌شوند ولی تعداد معدودی نیز کماکان بنا به علی (نشینیدن صدا و...) از جای خود برنمی‌خیزند. اما با فروکش کردن سر و صدا، کبوتران مجدداً به روی عمارت برمی‌گردند و می‌نشینند. اما ممکن است بعضی از آنها دقیقاً سر جای خود بنشینند. همچنین ممکن است هنگام پرواز کبوتران در آسمان، تعداد دیگری از کبوتران برحسب اتفاق به جمع آنها بپیوندند و یا برخی از کبوتران هیچ‌گاه بازنگردند. در بلندمدت در اثر زاد و ولد، کبوتران جوان جایگزین کبوتران قبلی می‌شوند ولی در هر حال عمارت را ترک نمی‌کنند، مگر حادثه‌ای رخ دهد که این امر ناگزیر و اجتناب‌ناپذیر باشد.

وضعیت مدیریت دولتی در برخی از کشورها به چنین وضعیتی بی‌شبهت نیست. در بسیاری از کشورها به طور سنتی (کشورهای پادشاهی) یا در اثر وقوع انقلابی، انجام فرماندگی و یا انتخاب رئیس جمهوری، گروهی که اصول ایدئولوژیک یا سیاسی مشترک دارند، مدیریت دولتی را در این



کشورها به دست می‌گیرند. اینان در گذر زمان نوعی نظام سیاسی، اقتصادی، فرهنگ، اجتماعی، مدیریتی و قضایی خاص خود که مبتنی بر اصول فکری ایدئولوژیک یا مکتب ویژه‌ای است، شکل می‌دهند. با گذشت زمان، وقتی مدیریت دولتی در شاخه‌های متعدد به علت عدم کارایی محبوبیت خود را از دست می‌دهد، و گاهی اوقات واکنش منفی مردم را به شکل‌های مختلف در پی دارد، مدیران تغییر می‌کنند ولی جابه‌جا می‌شوند و کمتر از صحنه مدیریت دولتی کنار گذاشته می‌شوند. ممکن است جای وزیران عوض شود و یا پست‌های مدیران عالی جابه‌جا شود. از طرف دیگر این احتمال وجود دارد که بر اثر فشارهای سیاسی تعداد معدودی از افراد جدید وارد عرصه مدیریت دولتی می‌شوند و یا برخی از مدیران اصلاً جابه‌جا نشوند. در بلندمدت افرادی جایگزین مدیران می‌شوند که نماینده فکری و سیاسی مدیران فعلی‌اند. از طرف دیگر ممکن است در اثر رویدادهایی که اشاره شد، مدیران از صحنه کنار روند (هنگام پرواز کبوتران تعدادی از آنها برای مدتی به جمع دیگر کبوتران برنمی‌گردند) ولی بعد از آن دوره زمانی دوباره وارد عرصه مدیریت دولتی می‌شوند. همین‌طور ممکن است رئیس جمهوری جدیدی تصدی امور قوه مجریه را به عهده بگیرد. در این حالت کابینه دولت جدید ممکن است تغییرات اندکی به خود بدهد و برخی از وزیران بر کنار شده دوباره سمت معاون، مشاور را در همین قوه به عهده گرفته یا وارد سایر قوا شده و به مدیریت خود ادامه دهند. این وضعیت در برخی از کشورهای جهان سوم به چشم می‌خورد. در چنین کشورهایی نوعی تضاد بین چرخش نخبگان و وضعیت فعلی روی می‌دهد. از این رو تفاوت تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی و تئوری نخبگان حایز اهمیت است.

۹- تفاوت تئوری چرخش نخبگان با تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی

یکی از انتقاداتی که دوستانه یا مغرضانه نسبت به نظام مدیریتی کشور ما نیز وارد می‌شود آن است که افراد خاصی می‌توانند در ایران وارد این حلقه مدیریتی شوند. مؤلف برای پاسخ به این انتقاد تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی که در بسیاری از کشورها و شاید در همه کشورها صادق است، تدوین کرده است. این تئوری علت دست به دست شدن پست‌ها در این کشور و از جمله ایران را تبیین می‌کند. عاقلان علمی جامعه می‌دانند که این تئوری تبیینی علمی از رفتار نظام مدیریت دولتی کشور نشان می‌دهد و صبغه سیاسی ندارد. نظریه‌پرداز، وجود فرضهای خاصی که جهان پیرامون کشور بر نظام مدیریت کشور تحمیل کرده علت بسته بودن حلقه مدیریتی کشور می‌داند. اگرچه در همه کشورهای دنیا نیز همه افراد نمی‌توانند وارد جرگه مدیریتی کشور شوند ولی آن کشورها این فرایند را چنان ظریف انجام می‌دهند که این احساس در شهروندان عادی چندان ایجاد نشود.

ممکن است تصور شود که تئوری فوق چیزی بیش از تئوری چرخش نخبگان نیست. نویسندگان^۱ معتقدند این دو با هم متفاوتند. تئوری چرخش قدرت یا چرخش نخبگان یکی از اصول فعلی و متداول دموکراسی است که جوهره مردم سالاری را شکل می‌دهد؛ زیرا حاکمیت این تئوری تجلی روان بودن مسیر دستیابی به قدرت از جانب افراد جامعه است. اگر چه در اینجا نیز سیاستمداران در قالب رقابتهای حزبی بر مسند قدرت می‌نشینند ولی نخست اینکه جو رقابت آزاد است و دوم اینکه بسیاری از مدیران میانی و عملیاتی فقط حزبی نیستند بلکه براساس نظام شایسته‌سالاری انتخاب می‌شوند؛ یعنی هر کس شایسته و توان مدیریت داشته باشد، از هر قوم و نژاد و قبیله‌ای، نژاد و حتی ملیتی ظاهراً می‌تواند پستهای مدیریتی را تصدی کند. اما در تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی، گروه مدیران دولتی حاکم سالهای سال فقط پست‌های مدیریتی خود را با هم دست به دست می‌کنند. نه تنها در پستهای عالی سیاسی بلکه در رده‌های میانی و عملیاتی نیز نظام شایسته‌سالاری حاکم نیست بلکه نظام قومی، گروهی و گاهی اوقات قبیله‌ای (با شدت و ضعف) حاکم است.

بنابراین به نظر می‌رسد تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی با روح دموکراسی فعلی در دنیای معاصر در تضاد است ولی تئوری چرخش قدرت، یکی از ارکان نظام ظاهری دموکراسی جهان مدرن فعلی است. به عبارت دیگر تفاوت عمده‌ای که بین تئوری چرخش قدرت و تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی وجود دارد این است که در اولی همه کسانی که توانایی مدیریت امور دولتی را در خود می‌بینند می‌توانند برای تصدی پستهای عالی کشوری در قالب رقابتهای حزبی اقدام کنند و در صورت کسب آرا مردم، پست‌ها را به دست گیرند [۳۱؛ ۳۳، صص ۱۸۶-۲۱۶]. همین‌طور با توجه به اینکه در بیشتر این کشورها رویکرد مدیریتی به مدیریت عملیات دولتی حاکم است اکثر کسانی که در خود توان مدیریتی می‌بینند، در ظاهر می‌توانند در آزمونهای رقابتی ورود به پستهای مدیریتی دولتی شرکت کرده و مدیریتهای سطوح عملیاتی و میانی را تصدی کنند. به عبارت دیگر در حالت تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی، مدیریت محدوده به افراد خاصی بوده و حلقه‌ای آهنین گرداگرد مدیریت دولتی را احاطه کرده است که مانع حضور همه افراد دارای ملیت واحد در عرصه فعالیت مدیریتهای سازمانهای دولتی می‌شود. بنابراین نگارندگان معتقدند برای اداره امور دولتی در سطح کشورهای مختلف در حال حاضر به ظاهر تئوری چرخش قدرت بهترین گزینه تحقق مردم سالاری است در حالی که تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی، ظاهراً کشورها را به

۱. ورژن اولیه این تئوریه با همکاری دکتر سید مهدی الوانی در دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در تهران ارائه شد.



بن‌بست می‌کشاند و نوعی ناامیدی در اذهان بیشتر مردم از جهت اینکه نمی‌توانند وارد حلقه دولتی شوند، القا می‌کند. همچنین وجود چنین وضعیتی در این کشورها برخاسته از پارادایم فکری (تبیین فرضهای) حاکم بر طبقه نخبه آن کشورها است که شرایط محیط جهانی و درونی کشورها آن پیش‌فرضها را شکل داده است. برای مثال برخی از کشورهایی که در سالهای اخیر در این خصوص نقد شده‌اند عبارتند از: سوریه، عربستان، ایران، کویت، بحرین و... نویسندگان این تئوری با بررسی نظامهای مدیریت دولتی در برخی کشورهای جهان سوم (به صورت تحلیل متن) و در ایران با مصاحبه‌های انجام شده با مدیران سیاسی و سازمانی، پیش‌فرضهای حاکم بر تفکر این نظامها را احصا کرده‌اند. در واقع این پیش‌فرضها ایجاب کرده است که چنین نظامهایی تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی حرم را در پیش بگیرند (جدولهای ۲ و ۱، پیش‌فرضها و تفاوت‌های تئوری چرخش نخبگان و تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی را نشان می‌دهند).^۱

جدول ۱ مقایسه پیش‌فرضهای تئوری چرخش نخبگان و تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی

تئوریها ردیف	تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی	تئوری چرخش نخبگان
۱	نوع نظام سیاسی در جهان منحصر به فرد است.	نوع نظام سیاسی ما جهانشمول است.
۲	جهان فعلی نظام سیاسی را نپذیرفته است.	نظام سیاسی در سطح جهانی پذیرفته شده است.
۳	بدون انقلابیون نظام سیاسی منحرف خواهد شد.	هر عضو سیاسی می‌تواند حافظ نظام سیاسی باشد.
۴	انقلابیون دلسوزان نظام سیاسی هستند.	همه افراد در احزاب سیاسی دلسوز نظام سیاسی هستند.
۵	نظام سیاسی ما متفاوت است.	نظام ما شبیه اکثر نظامهای سیاسی جهان است.
۶	افراد خاصی از جامعه شایستگی مدیریتی دارند.	همه افراد جامعه صلاحیت مدیریتی دارند.
۷	دشمن اصلی نظام سیاسی، ستون پنجم درون نظام سیاسی است.	همه نظام سیاسی را پذیرفته‌اند. نظام سیاسی ما قابل اضمحلال نیست.

۱. وقتی این تئوری در اولین کرسی نظریه‌پردازی در رشته مدیریت در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران برگزار شد (برای اطلاعات تفصیلی به Korsi.ir مراجعه کنید) حضار پی بردند که این تئوری در مورد ایران نیز صادق است، اما این تئوری دفاعیه‌ای است از عملکرد نظام مدیریتی ایران، نه به‌خاطر عملکرد عینی (که چندان رضایت بخش نبوده است) بلکه از جهت تطابق با عقلانیت سیاسی نظام که به علت وجود فرضهای ذکر شده ملزم به حفظ دایره مدیریتی کشور است، زیرا اگر چنین نکند، نظام سیاسی کشور دچار بحرانهایی خاص می‌شود.

جدول ۲ تفاوت‌های تئوری چرخش نخبگان و تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی

تئوریه‌ها ردیف	تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی	تئوری چرخش نخبگان
۱	مسیر شغلی مدیران دولتی غیرتخصصی است.	مسیر شغلی مدیران دولتی تخصصی است.
۲	سوخته‌های سیاسی برمی‌گردند.	سوخته‌های سیاسی در ظاهر به کارهای دیگری روی می‌آورند.
۳	پست‌های مدیریت دولتی دست به دست می‌شود.	پست‌های مدیریت دولتی می‌چرخد.
۴	نخبگان، یعنی نخبگان حامی نظام	نخبگان، یعنی نخبگان جامعه
۵	افرادی خاص از شانس تصدی پست مدیریت دولتی برخوردارند.	همه افراد متخصص و لایق جامعه از شانس مساوی برای تصدی پست‌های مدیریت دولتی برخوردارند.
۶	عده‌ای خاص همیشه مدیران دولتی خواهند بود.	همه می‌توانند مدیر دولتی شوند.
۷	مدیران نهادگرا هستند.	مدیران ترکیبی از نهادگرایی و تخصص‌گرایی هستند.
۸	پست مدیریتی از آن افراد خاصی است.	پست مدیریتی از آن همگان است.
۹	تعهد به نظام سیاسی به تخصص می‌چربد.	تعهد و تخصص ماهیتی اقتصادی دارد.
۱۰	چرخه مدیریتی نظام سیاسی تعداد معدودی در بردارد.	چرخه مدیریتی نظام سیاسی زاینده است.

۱۰- ویژگیهای مدیران دولتی در این نظامها

در نظامهایی که تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی در آنها صدق می‌کند مدیران دولتی ویژگیهای زیر را دارا می‌باشند:

۱۰-۱- داشتن منطق رفتاری جامعه کشاورزی

مدیران دولتی و گاهی اوقات کارکنان دولتی عناصر رفتاری دوران کشاورزی از خود بروز می‌دهند. این طور تصور می‌شود اگر فرد جدیدی وارد سازمانهای دولتی شود یا اگر افراد دیگری متصدی امور دولتی شوند، که از خود آنها متخصصترند، آنگاه اعتبار و به تبع آن شغلشان را از دست خواهند داد؛ زیرا عرصه برای آنها تنگ خواهد شد و سهمشان از ثروت عمومی جامعه کاهش خواهد یافت. غافل از اینکه حضور اندیشه‌های برتر و افراد با تخصص



بیشتر، ارزش افزوده بیشتری را ایجاد می‌کند و در نهایت ثروت را در جامعه افزایش می‌دهد که در چنین وضعیتی ناگزیر سهم فرد نیز بیشتر می‌شود [۳۴، ص ۷؛ ۳۵، صص ۸۳۹-۸۵۴].

۱۰-۲- ریاست به جای مدیریت

در چنین نظام‌هایی مدیران ریاست می‌کنند تا مدیریت. مدیر کسی است که می‌تواند مجموعه‌ای از انسانها را در یک سازمان به نحوی به حرکت درآورد که بیشترین بازده را در جهت اهداف آن سازمان به دست آورد ولی در نظام‌های مورد نظر، مدیران به جای اینکه از توان بالقوه کارشناسی بهره بگیرند و ایده‌ها و کارآنها را به ارزش افزوده تبدیل کنند بر نفع شخصی و بعضاً حزبی خود تکیه می‌کنند [۳۴، ص ۷].

۱۰-۳- بی‌توجهی به ایده‌ها و نداشتن و ساز و کار بهره‌گیری از ایده‌ها

در نظام‌های فوق به ایده‌های افراد در رده‌ها و سطوح مختلف جامعه توجه نمی‌شود؛ زیرا سازوکاری را برای آن فراهم نکرده‌اند. لذا بسیاری از ایده‌ها در افواه و اذهان می‌ماند و شکوفا نمی‌شود و برخی از ایده‌ها که مدعی ایجاد نوآوری هستند ادعایشان زیادتیر می‌شود؛ زیرا گاهی اوقات برخی از ایده‌ها تهی و خالی از جنبه‌های عملی است.

۱۰-۴- ناآشنایی با مفهوم اختلاف و نداشتن سازوکار رفع اختلاف

بی‌تردید هر اختلافی پیامدهای مثبت ندارد ولی تعارضات سازنده می‌توانند منشأ آثار مثبتی باشند. اما در نظام‌های فوق هر اختلافی بد و شوم قلمداد می‌شود و تلاش بر آن است که فرد محق و ناحق مشخص شود. در این صورت گاهی اوقات حذف و براندازی یکدیگر مرسوم است. یکی از تبعات منفی برخورد ناصحیح با اختلافات سازنده، رکود و محروم شدن جامعه از خلاقیت و نوآوری است.

۱۰-۵- عقده پیشرفت

نظامی که ویژگیهای مورد نظر این تئوری در خصوص آن صدق می‌کند، نظامی است که نمی‌تواند به عرصه کشورهای پیشرفته وارد شود چون زمینه ایجاد خلاقیت، نوآوری را فراهم نمی‌کند، بنا به دلایل پیشین نوعی رکود بر جامعه است. در چنین اوضاع و احوالی برخی مدیران دولتی ترجیح می‌دهند خبر کذب و گاهی اوقات صحیحی (ولی نه چندان مهم)

پخش شود که حکایت از نوعی موفقیت جزئی آن نظام دارد؛ زیرا معتقدند مردم از شنیدن این خبرها رایحه دلنشین پیشرفت به مشامشان می‌خورد [۳۴، ص ۸].

۱۰-۶- حاکمیت گروه‌اندیشی بر مدیران

همان‌طور که ذکر شد چون مدیران حاکم همگی حول اصولی خاص فعالیت می‌کنند، لذا گروهی تشکیل می‌دهند که آن را گروه حاکم می‌نامند. در این حالت پیامدهای منفی گروه اندیشی بر فکر و عمل مدیران حاکم می‌شود که عبارتند از:

- توهم آسیب‌ناپذیری: بیشتر مدیران تصور می‌کنند که گروه حاکم آسیب‌ناپذیر است و همین امر سبب می‌شود که نسبت به خطرات آشکار بی‌اعتنا شوند و با اطمینان خاطر بیش از حد و بسیار خوشبینانه دست به کارهای بسیار مخاطره‌آمیز بزنند [۳۵، ص ۸۵].
- دلیل تراشی: اینگونه مدیران به خطرها هیچ توجهی نمی‌کنند. آنها همگی برای اینگونه خطرها و سایر پیامدهای منفی ناشی از اقدامات خود اهمیت کمی قائلند، اقدام به ارائه دلیل می‌کنند و هر گاه که خطرها جدی گرفته شود، اعضا یک بار دیگر به مفروضات اولیه خود برمی‌گردند و یادآور می‌شوند که کماکان به تصمیماتی که در گذشته گرفته‌اند، پایبندند [۳۵، ص ۸۵].
- کلیشه‌ای اندیشیدن: مدیران گروه اندیش دربارۀ دیدگاه‌های گروه‌های مخالف به صورت کلیشه‌ای می‌اندیشند. آنها بر این باورند که دیدگاه‌های رهبران مخالف به اندازه‌های ردیالانه است که معقول نیست با آنها بر سر میز مذاکره نشست و درصدد حل اختلاف برآمد. به نظر آنها رهبران گروه‌های مخالف بسیار نادان هستند؛ به گونه‌ای که گروه خودی به هر شکل که صلاح بدانند، باید درصدد درهم شکستن مقاصد و هدفهای آنها برآید و هیچ اهمیتی ندارد که این اقدامات تا چه اندازه مخاطره‌آمیز باشد [۳۳، ص ۱۲].
- اعمال فشار بر همکاران: مدیران گروه‌اندیش به هر مدیر همکاری که نسبت به دیدگاهها و توهمات گروه حاکم تردیدی به خود راه دهد یا در مورد استدلالهایی که در حمایت از سیاستهای اکثریت گروه به عمل می‌آید کوچکترین شک و تردید به خود راه دهد، فشار وارد کرده یا از گروه حاکم طرد می‌کنند.
- خودسانسوری: مدیران گروه‌اندیش می‌کوشند از هر آن چه مخالف دیدگاه عمومی گروه حاکم است، اجتناب کنند. آنها همواره در مواردی که بدگمان هستند، مهر سکوت بر لب می‌زنند و حتی می‌کوشند اهمیت موارد شک خود را به پایین‌ترین حد ممکن برسانند.



- پاسداری از اندیشه گروه حاکم: مدیران گروه‌اندیش گاهی خود را به عنوان پاسداران اندیشه گروه حاکم می‌پندارند و می‌کوشند رهبر و پیروان گروه حاکم را از اطلاعات مخالف و هر آن چه موجب از بین بردن ناخشنودی افراد می‌شود، مصون کنند.
- بزرگنمایی اصول اخلاقی گروه حاکم: مدیران گروه‌اندیش بر این باورند که گروه حاکم از معنویت بالفطره و بسیار بالایی برخوردار است. وجود این اعتقاد راسخ باعث می‌شود که اعضای گروه اصول اخلاقی یا نتایج حاصل از اخلاقی بودن تصمیمات خود را نادیده بینگارند [۳۵، ص ۸۶].

۱۱- ویژگیهای سیستمهای دولتی این نظامها

در کشورهایی که این تئوری بر آنها حاکمیت دارد، نظامهای مختلف دولتی آن کشورها ویژگیهای خاصی دارند که با نظامهای مشابه در کشورهای پیشرفته متفاوت است. در واقع بر عکس دیدگاه فرد ریگز، نظامهای فرعی نظام اداری بنا به ویژگیهای آن نظام شکل می‌گیرند هر یک از نظامهای اصلی دولتی در این کشورها آثار و پیامدهایی بر جامعه باقی می‌گذارند. در بخش زیر ضمن توصیف اجمالی این نظامها و پیامدهایی آنها بر جامعه نیز به طور اختصار تشریح می‌شود.

۱-۱۱- نظام سیاسی

در نظام سیاسی این نظامها، گروههای سیاسی مشروع باید حول اصول یا محورهای مشترکی فعالیت کنند و پستهای عالی، میانی و عملیاتی دولتی را بین خود و هواداران تقسیم کنند؛ یعنی کماکان نظام غنایم جنگی حاکم است [۳۳: ۳۶]. در چنین نظامی به گروههایی که فلسفه مدیریت سیاسی حاکم را قبول ندارند، اجازه فعالیت داده نمی‌شود؛ بجز در مواردی خاص که فشارهای بین‌المللی اقتضا کند. ورود افراد به نظام مدیریت دولتی که متضمن انتخابات مردمی است، منوط به تأیید فرد از جانب نهادهای خاص عمومی است که معمولاً شیوه آن در کشورها متفاوت است. افرادی انتخاب می‌شوند که با ورود خود به نظام مدیریت دولتی، فلسفه و اصول نظم سیاسی آن نظام را زیر سؤال نبرند [۳۷].

۱. هیچ‌گاه عده‌ای آمریکایی در ژاپن جمع نمی‌شوند که ادعا کنند می‌خواهند نظام سیاسی آمریکا را نابود کنند ولی سالی نیست که عده‌ای مخالف نظام سیاسی ایران در آمریکا، آلمان، فرانسه و... جمع نشوند و در مورد نظام ایران تصمیم‌گیری نکنند. آن حزب سیاسی در ایران که طرفدار این گروهها باشد، اجازه فعالیت داده نمی‌شود چون قصد آن حزب براندازی نظام است بنابراین عقل سیاسی حکم می‌کند که اجازه فعالیت داده نشود.

۱۱-۲- پیامدهای نظام سیاسی

در چنین حالتی اگر چه نوعی دموکراسی به چشم می‌خورد ولی بیشتر مردم از نحوه گزینش مدیران دولتی، نسبتاً آگاه هستند. بنابراین به طور ماهوی مشروعیت چنین نظامی در نزد مردم دچار نوسان شدید خواهد بود. در چنین نظامی نوعی بی‌اعتمادی نسبت به مدیران دولتی در مردم وجود دارد. آنان مدیران دولتی را مظهر منافع شخصی می‌بینند که به فکر همه چیز به غیر از منفعت عامه هستند. در برخی از این کشورها مردم شعور سیاسی بالایی دارند ولی در برخی از کشورها مردم از حساسیت سیاسی برخوردار نیستند. گروه اول با داشتن شعور سیاسی در فکر اصلاحات هستند ولی گروه دوم از اصلاحات نیز ناامید شده‌اند. با این اوصاف این کشورها در برخی موارد نسبت به سایر کشورهای پیشرفته موفقترند.

۱۱-۳- نظامهای اقتصادی

اقتصاد بیشتر این کشورها، اقتصاد دولتی ناکارآمد است، لذا اتکای زیادی به سرمایه‌گذاری دولتی وجود دارد. نظر به اینکه گروه حاکم در مدیریت دولتی خواهان حفظ نظام فعلی است. از این رو بخش اعظم سرمایه‌های دولتی در اختیار دوستان و هواداران مدیریت دولتی قرار می‌گیرند. به علت دسترسی نداشتن همه افراد به سرمایه لازم، نوعی کابوس بی‌تفاوتی بر اقتصاد حاکم است که رکود و عدم خلاقیت نمود آن است [۳۸، صص ۴۶۷-۴۷۴؛ ۳۹، صص ۱-۲۷] و در برخی از این کشورها علی‌رغم داشتن منابع زیرزمینی غنی، ثروت و درآمد به‌دست آمده از این منابع صرف هزینه‌های جاری و گاهی اوقات سرمایه‌گذاریهای عمرانی نامناسب می‌شود که فقط جلوه ظاهری به آن کشورها می‌دهد. به عبارت دیگر زیرساختهای بنیادینی که هر اقتصاد باید بر آن استوار باشد به عدم مشارکت همگان استحکام نمی‌یابد.

از طرف دیگر روی‌آوری این کشورها به خصوصی‌سازی، منجر به واگذاری بی‌حساب و کتاب شرکتها و تسهیلات دولتی به دولت و هواداران مدیریتی دولت شده است. این نوع واگذاری به جای خدمت به اقتصادی کشور، بخش عظیمی از سرمایه‌های عمومی را در اختیار افراد خاصی قرار می‌دهد [۳۳، صص ۱۸۶-۲۱۶؛ ۳۹]



۱۱-۴- پیامدهای نظام اقتصادی

حاکم شدن این نوع نظام اقتصادی موجب شکل‌گیری امتیازجویی و ارتشا شده است. امتیازجویی موجب شده که کارآفرینان، بدون وقفه به یقین برسند که بدون داشتن ارتباط با مدیران دولتی، ورود به عرصه اقتصادی میسر نیست، لذا به رشوه‌دهی روی می‌آورند. رشوه‌دهی و رشوه‌گیری، نوعی فساد نهادی در سیستمهای دولتی ایجاد می‌کند که مانع توسعه همه جانبه می‌شود و به این ترتیب نوعی یأس و سرخورگی در مجموعه جامعه به‌وجود می‌آید؛ زیرا مسیر پیشرفت جوانان سد می‌شود.

۱۱-۵- نظام اداری

در چنین نظامهایی، مردم به نظام اداری و دولتی آن به دیده شک و تردید نگاه می‌کنند. در برخی از کشورها استخدام در نظام اداری حتی برای دوستان و هواداران مدیران دولتی، بدون دادن رشوه میسر نیست. در نظام اداری این کشورها، رابطه بین مردم و کارکنان رابطه ارباب و رعیتی است. مدیران اداری با شهروندان برخوردی مناسب نداشته و انجام امور اداری مردم به کندی صورت می‌گیرد. بیشتر سازمانهای دولتی تورم نیرو دارند؛ زیرا در برخی از این کشورها هر مدیری که وارد نظام اداری می‌شود، بدون توجه به نیروهای مورد نیاز نظام افرادی از دوستان اقوام وارد نظام می‌کند [۳۹، صص ۱-۲۷؛ ۴۰، صص ۲۲-۷۱؛ ۴۱، صص ۵۳۵-۵۳۷].

۱۱-۶- پیامدهای نظام اداری

حاکمیت این ویژگیها بر نظام اداری، نوعی ناامیدی از اصلاح این سازمانهای اداری در مردم و گاهی اوقات مسوؤلان عالی کشورها ایجاد می‌کند، زیرا شبکه‌های پیچیده از بالا به پایین چنان در هم تنیده‌اند که بازمهندسی نظام اداری با مقاومتهای بسیار شدید مواجه شده و در نهایت شکست می‌خورد، زیرا سرنوشت همه افراد اداری از مدیران عالی گرفته تا میانی و عملیاتی و حتی کارکنان عملیاتی به هم گره خورده است. در چنین حالتی نظام اداری نماد کاملی از ویژگیهای منفی بوروکراسی است که از ویژگیهای فرهنگی و نظام حاکم منبعث است [۳۶؛ ۴۳؛ ۴۴].

۷-۱۱- نظام علمی و آموزشی

در چنین نظامهایی نظام علمی دانشگاهها نیز شائبه رنگ و بوی سیاسی به خود گرفته است، زیرا مدیران دولتی افرادی را وارد عرصه علمی می‌سازند که از دوستان و هواداران خود می‌باشند. در بیشتر دانشگاهها نیز که تصمیم‌گیری برای ورود افراد به دستگاههای به عهده گروههای داخلی دانشگاههاست، اجازه به ورود افرادی که به یقین می‌دانند از لحاظ علمی از آنان عالمترند، نمی‌دهند؛ زیرا در اینجا نیز حتی عالمان دانشگاهی دارای منطق کشاورزی هستند. همچنین اکثر و بخش اعظم بودجه‌های پژوهشی نیز به دوستان و آشنایان مدیران دولتی داده می‌شود. اعطای بورس تحصیلی به خارج از کشور نیز به همین منوال انجام می‌شود. حتی در ارزیابی آثار علمی و فرهنگی عالمان رویکرد سیاسی مدنظر قرار داده می‌شود.

۸-۱۱- پیامدهای نظام علمی

در چنین نظامی خون جدید کمتر به نظام دانشگاهی توزیع می‌شود و نوعی جو تعلیم‌دهی به سبک سنتی حاکم است. در این حالت علم‌اندوزی مترادف کشف علم محسوب می‌شود. بنابراین دانشگاه که باید کلید توسعه اقتصادی، سیاسی و... باشد، خود به صورت مانع عمده‌ای در می‌آید، زیرا توسعه مستلزم پویایی است که در دانشگاهها و مراکز علمی این کشورها به چشم نمی‌خورد به علت اختصاص دادن بودجه‌های پژوهشی به دوستان و افراد خاص، نتایج ملموس و مناسبی عاید کشور نمی‌شود.

افراد تحصیل کرده که سالها است در داخل و خارج به تحصیل پرداخته‌اند با مشاهده چنین امری گاهی اوقات به انزوا کشیده می‌شوند و آنان که فرصتی و امکاناتی دارند، به خارج سفر می‌کنند و به این ترتیب مقوله فرار مغزها مطرح می‌شود.

۹-۱۱- نظام انتخاب مدیران

در این نظام، مدیران در نظام خدمات عمومی انتصاب می‌شوند، نه انتخاب. نحوه انتصاب مدیران نیز به ویژگیهای نظام مدیریت دولتی این کشورها بستگی دارد. در برخی از این کشورها مدیران از قبایل و عشیره‌های مدیران عالی انتخاب می‌شوند و در برخی کشورها از هواداران حزبی یا دوستان و آشنایان. هیچ نوع نظام گزینش علمی دقیقی برای مدیران در بخش دولتی وجود ندارد[۴].



۱۱-۱۰- پیامدهای نظام انتخاب مدیران

افراد چنین جوامعی می‌دانند که برای تصدی مدیریت راهی جز ورود به احزاب و درگیری در فعالیتهای سیاسی وجود ندارد. بنابراین اگر هم به اصول و مبانی نظام حاکم پایبند نباشند برای تصدی پست مدیریت به نوعی سیاست‌کاری دست می‌زنند؛ یعنی تظاهر و ریاکاری میان افراد علاقه‌مند به پست‌های مدیریتی افزایش پیدا می‌کند. از طرف دیگر افرادی که توان علمی و مدیریت قوی دارند ولی در فعالیتهای سیاسی درگیر نیستند یا به تدریس روی می‌آورند، به انزوا کشیده می‌شوند؛ زیرا می‌دانند از علم و توان آنها برای توسعه کشور استفاده نمی‌شود. نتیجه حاصله به دست آمده حاکمیت افرادی بر کشور است که سیاسی‌کاری می‌کنند و بهره‌ای از نحوای مدیریت مؤثر بر جامعه نبرده‌اند اگر چه نظام مدیریت به دست این افراد می‌چرخد ولی هزینه چرخیدن آن را افراد سیاسی پنهان می‌کنند[۴].

۱۱-۱۱- نظام قضایی

در چنین کشورهایی اگر چه به ظاهر نوعی استقلال قوا وجود دارد ولی قوه قضائیه یا نظام قضایی به شدت سیاسی تصور می‌شود. نحوه برخورد با مجرمان نیز گاهی اوقات صبغه سیاسی به خود می‌گیرد. به زعم فساد قضایی در این کشورها به عینه دیده می‌شود و قضات به طور علنی رشوه گرفته و حق را ناحق و ناحق را حق جلوه می‌دهند[۴؛ ۳۴].

۱۱-۱۲- پیامدهای نظام قضایی

در چنین حالتی مردم به آخرین ملجأ خود اعتمادی ندارند. پیوند قانونگذاران، بروکراتها و مجریان نوعی نظام فاسد ایجاد کرده که عدم امنیت سیاسی، اقتصادی و... را موجب شده است. به علت سیاسی بودن نظام قضایی و فساد آن، گاهی اوقات فیلان می‌چرخند ولی شاپرکها در دام اسیرند. حتی اگر با برخی از متخلفان که نسبتی با مدیران عالی دولتی دارند، برخورد شود؛ این برخورد به نحوه عادلانه نخواهد بود[۳۲؛ ۳۳، صص ۱۸۶-۲۱۶؛ ۳۴].

۱. ریاکاری سیاسی این رفتار را تبیین می‌کند.

۱۲- نتیجه‌گیری

هر تئوری خوب، ضمن توصیف و تبیین وضع پدیده‌ها و روابط بین آنها باید به پیش‌بینی وضع آتی پدیده‌ها و روابط بین آنها نیز بپردازد. تئوری جابه‌جایی مدیران ضمن توصیف و تبیین نظام‌های مدیریت دولتی برخی از کشورهای جهان سوم، وضعیت آتی آنها را نیز می‌تواند پیش‌بینی کند.

در حالی که فردریگز مدعی بود به علت محیط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی این کشورها نظام مدیریتی خاصی شکل گرفته، تئوری حاضر مدعی است که نظام مدیریتی خاص این کشور اکولوژی مدیریت (محیط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) را شکل داده و محیط‌های ملی و بین‌المللی در کل فرصت‌های اساسی این نظام‌های مدیریتی را شکل داده‌اند.

بی‌تردید تداوم وضعیت کنونی این کشورها، تلاش آنها برای رسیدن به کشورهای توسعه یافته را با مشکل مواجه می‌سازد. ایجاد زمینه لازم برای حضور همه کسانی که توانایی مدیریت کشور را دارند، تنها راه نجات این کشورها از بحرانهای مختلفی نظیر بحران مشروعیت، بحران کنترل و... می‌باشد.

در این مقاله ضمن ارائه تئوری چرخش نخبگان و مفهوم مدیریت دولتی و مدیران دولتی از منظری خاص، تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی تشریح شده و وضعیت نظام‌های سیاسی، اقتصادی، مدیریتی، قضایی و اداری منبعث از حاکمیت این تئوری تشریح و پیامدهای آنها نیز بررسی شدند.

۱۳- منابع

[۱] فقیهی ا. دانایی‌فرد ح؛ بوروکراسی و توسعه در ایران؛ تهران: مؤسسه فرهنگی رسا، ۱۳۸۵.

[۲] دوبین. ر؛ نظریه پردازی؛ ترجمه دکتر حسن دانایی‌فرد؛ ۱۹۷۸.

[۳] دانایی‌فرد ح؛ اجتهاد در مدیریت: رویکردی جامع به نظریه‌پردازی.

[4] Manning p.K.; Metaphors of the field: Verities of organizational discourse; Administrative Science Quarterly, Vol. 24, 1979.



- [۵] دانایی فرد ح.; پارادایم‌های رقیب در علم سازمان و مدیریت: رویکرد تطبیقی به هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی؛ دانشور.
- [6] Oswick, C., Keenoy T., Gram, D.; "Metaphor and analogical reasoning in organization theory"; *Beyond Orthodoxy, Academy of Management Review*, Vol. 27, No.2, 2002.
- [7] Morgan G.; "More on metaphor: Why we cannot control tropes in Administrative science"; *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, 1983.
- [۸] دانایی فرد ح.; توسعه علم سازمان: وحدت یا کثرت پارادایم؟
- [۹] هج م، ج.; تئوری سازمان: مدرن، نمادین تفسیری، پست مدرن؛ ترجمه: دکتر حسن دانایی فرد، تهران: نشر افکار، ۱۳۸۵.
- [10] Tsoukas H.; *The missing link: A transformational view of metaphors in organizational science; Academy of Management Review; Vol.16, 1991.*
- [11] Vosinadoa S.; *Analogical reasoning as a mechanism in knowledge acquisition: A developmental perspective in similarity and analogical reasoning; S. Vosniadou and A. Ortony (eds),. New York: Cambridge University Press. 1989*
- [12] Clement J.; *Observed methods for generating analogies in scientific problem solving; Cognitive Science, Vol. 12, 1988.*
- [13] Gentner D.; *Structure – mapping: A theoretical framework for analogy; Cognitive science, t, 1983.*
- [۱۴] دانایی فرد ح.; جایگاه تئوری پیچیدگی در پارادایم‌ها: آیا علم پیچیدگی جنبه پست مدرنیست دارد؛ فصلنامه مدرس، ۱۳۸۵.
- [15] Abrantes P.; *Analogical reasoning and modeling in the sciences; Academy of Management Review, Vol. 30, 1999.*
- [۱۶] دانایی فرد ح، الوانی م، آذر، ع.; روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع؛ تهران: انتشارات صفار، ۱۳۸۳.
- [17] Sapru D.K.; *Administrative theories and management thought; New Dehli; Prentice-Hall of India; 2006.*

- [۱۸] الوانی م.، دانایی فرد ح.؛ گفتارهایی در فلسفه تئوریهای سازمان دولتی. تهران: انتشارات صفار، ۱۳۸۰.
- [۱۹] جورج، ر.؛ نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر؛ تهران: انتشارات علمی فرهنگی، ۱۳۷۷.
- [20] Morgan G.; Accounting as reality Construction: Towards a new epistemology for accounting practice; Accounting, Organizations and Society, B, 1988.
- [21] Reed M.; From paradigms to images: The paradigm warrior turns postmodernist guru. Personnel Review 1983, 1990.
- [22] Gibbs R.; Categorization and metaphor understanding; Psychological Review, Vol. 99, 1992.
- [23] Frederickson H.; The spirit of public administration. San Francisco: Josse-Bass. 1997.
- [24] Rainey Hal G.; Understanding and managing public organizations. San Francisco: Josse- Bass. 1997.
- [25] Waldo D.; The enterprise of public administration: A summary view, Novato: Chandler and sharp. 1981.
- [۲۶] هیوز، ا.؛ مدیریت دولتی نوین، ترجمه: سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، سهراب خلیل شورینی: تهران: انتشارات مروارید (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۵). ۱۳۷۳.
- [۲۷] هدی ف.؛ اداره امور عمومی تطبیقی؛ ترجمه: سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده؛ تهران: انتشارات اندیشه‌های گهربار، ۱۳۸۱.
- [۲۸] بشیریه ح.؛ جامعه شناسی سیاسی؛ تهران: نشر نی، ۱۳۷۴.
- [۲۹] باتامور تی بی.؛ نخبگان و جامعه؛ ترجمه: علیرضا طیب؛ تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۹.
- [۳۰] ازغندی ع.؛ نخبگان سیاسی بین دو انقلاب؛ تهران: نشر قومس. ۱۳۸۵.
- [۳۱] شجیعی ز.؛ نخبگان سیاسی ایران؛ تهران: انتشارات سخن. ۱۳۷۲.
- [32] Adwan Y.; Concepts, approaches, and styles of administrative reform in Arab Countries; In Al- Saigh, ed. Administrative reform in the Arab world:

Readings. Amman, Jordan: Arab Organization of Administrative Sciences, 1986.

[33] Haque M.; Poradox of bureaucratic accountability in developing under a promarket state; International Journal of Policy and Sdministration 9, No. 2: 1998.

[۲۴] منصوری ر.; توسعه: گره‌ها و رگه‌های فرهنگی؛ فصلنامه رهیافت، شماره ۱۷، ۱۳۷۶.

[۳۵] الوانی م.; آسیب‌شناسی گرواندیشی در تصمیم‌گیری؛ گردآورنده دکتر ابوالحسن فقیهی، مجموعه سمینار بررسی مسایل اداری ایران، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی. ۱۳۷۲.

[36] Montgomery J. D.; The strategic Environment of public managers in developing countries. In: Ali Farazmand ed., Handbook of comparative and development public Administration. New York : Narce Dekker, 2002.

[37] Baloyra E., Morris J.A.; Conflict and change in cuba; University of New Mexico Press, Albuquerque, 1993.

[۲۸] کلانتری م.; در جستجوی پارادایمی برای مدیریت دولتی؛ گردآورندگان دکتر سید مهدی الوانی، حسن دانایی فرد؛ گفتارهایی در فلسفه تئوری سازمان‌های دولتی؛ تهران، انتشارات صفار، ۱۳۸۰.

[39] Gould D.; Administrative corruption: Incidence, causes, and cemedial strategies; In: Ali Farazmand ed., Handbook of Comparative and Development Public Administration. New York: Narce Dekker, 1991.

[40] Farazmand A.; The comporative state of public enterprise management. In Ali Farazmand, ed., Public Enterprise Management: International Case studies, West-port, ct: Greenwood Press, 1996.

[41] Koehn p.; The ethiopian revoulation: Events interpretations; African studies Review, 1980.

[42] Lon Z., D.H. Rosenbloom. Public administration in transition? Public Administration Review, Vol. 52: 1992.

[43] Riggs F.W.; Administration in developing Countries. Houghton – Mifflin, Boston. 1964

- [44] Jreisat J. E.; Bureaucratization of the Arab world: Incompatible Influences; In: Ali Farazmand ed., Handbook of Comparative and Development Public Administration. New York : Narce Dekker, 2002.
- [45] Young J.; Regionalism and democracy in Ethiopia; Third World Quarterly, Vol. 19: 1998.