

The Professionalism of the Iranian Administrative System to Facilitate the Implementation of the General Policies of the Administrative System



*Hamed Mohammadi¹, Seyed Mehdi Alvani², Gholamreza Memarzadeh Tehran³, Naser Hamidi⁴

1. PhD of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University Qazvin Branch, Qazvin, Iran
2. Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University Qazvin Branch, Qazvin, Iran
3. Associate Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Management, Islamic Azad University Science and Research Branch, Tehran, Iran
4. Associate Professor, Department of Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University Qazvin Branch, Qazvin, Iran



Citation: Mohammadi, H., Alvani, S. M., Memarzadeh Tehran, Gh., & Hamidi, N. (2022). [The Professionalism of the Iranian Administrative System to Facilitate the Implementation of the General Policies of the Administrative System]. *Quarterly Journal of the Macro and Strategic Policies*, 10 (Special Issue), 132-152. <https://doi.org/10.30507/JMSP.2021.304519.2311>

doi <https://doi.org/10.30507/JMSP.2021.304519.2311>

20.1001.1.23452544.1401.10.1401.5.4



Funding: See Page 148

Received: 12/09/2021

Accepted: 14/12/2021

Available Online: 22/12/2022

Article Type: Research paper

Key words:

Professionalism;
administrative system;
general policies of the
administrative system.

ABSTRACT

To answer to the various and conflicting needs of the society, the administrative systems need knowledge and expertise. Nowadays, professionalism has become a fundamental need in the public sector; however, there have been challenges along the way. This study aims at evaluating the factors affecting professionalism in Iran's administrative system. In terms of purpose, this current research is practical. The data is collected via surveys, and the method is considered as descriptive. Using the cluster random sampling method, the statistical population of the research was the managers of four ministries. In order to analyze the data, the fuzzy method was employed; accordingly, the required data was obtained from the experts through open-ended interviews. There was a significant difference between the optimal level of professional dimension of Iran's administrative system in the current (7.60) and the required (7.21) conditions. Based on the results, all four dimensions including social responsibility, normal homogeneity, professional ethics, and citizenship orientation are the main structures of professionalism in the administrative system of the country. Three cultural characteristics were identified as the obstacles of the advancement of professional dimensions of Iran's administrative system, namely low-level foresight, lack of trust in regulations, and irrational public culture.

JEL Classification: Z14.

* Corresponding Author:

Hamed Mohammadi, PhD

Address: Islamic Azad University Qazvin Branch, Qazvin

Tel: +98 (911) 1557035

E-mail: mohammadi.h.16@gmail.com

وضعیت حرفه‌ای گرایی نظام اداری ایران به‌منظور تسهیل اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری

* حامد محمدی^۱، سیدمهدی الوانی^۲، غلامرضا معمارزاده طهران^۳، ناصر حمیدی^۴

۱. دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران
۲. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران
۳. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
۴. دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران

20.1001.1.23452544.1401.10.1401.5.4

چیکید

تاریخ دریافت: ۲۱ شهریور ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش: ۲۳ آذر ۱۴۰۰

تاریخ انتشار: ۱ دی ۱۴۰۱

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

کلیدواژه‌ها:

حرفه‌ای گرایی، نظام اداری، سیاست‌های کلی نظام اداری.

نظام اداری برای پاسخ به نیازهای متنوع و متعارض جامعه، نیازمند دانش و تخصص است. امروزه حرفه‌ای گرایی در بخش دولتی به نیازی اساسی تبدیل شده؛ اما در مسیر راه با چالش‌هایی نیز مواجه گردیده است. هدف از این مقاله، ارزیابی عوامل مؤثر بر بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی و از نظر روش و تشریح وضعیت موجود، توصیفی است. جامعه آماری تحقیق مدیران چهار وزارتخانه ایران است که برای نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به کار رفت. به‌منظور تحلیل داده‌ها از روش فازی استفاده شد و بدین ترتیب، اطلاعات لازم در قالب زبان طبیعی از خبرگان اخذ شد و مورد تحلیل قرار گرفت. حد بهینه بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران در وضعیت موجود (۷/۶۰) و مطلوب (۷/۲۱) تفاوت معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان داد هر چهار بُعد، شامل مسئولیت اجتماعی، هم‌شکلی هنجاری، اخلاق حرفه‌ای و شهروندمداری، سازه‌های اصلی حرفه‌ای گرایی در نظام اداری کشور را تشکیل می‌دهد و سه ویژگی فرهنگی، شامل سطح پایین آینده‌نگری، کم‌اعتمادی به مقررات و فرهنگ عمومی غیرعقلایی، به‌عنوان مانع فراروی بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران شناسایی شد.

طبقه‌بندی JEL: Z14.

* نویسنده مسئول:

دکتر حامد محمدی

نشانی: قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

تلفن: +۹۸ (۹۱۱) ۱۵۵۷۰۳۵

پست الکترونیک: mohammadi.h.16@gmail.com

۱. مقدمه

حرفه‌ای‌گرایی یکی از ارزش‌های اساسی مدیریت دولتی به‌شمار می‌آید (Farazmand, 2018, p. 141) و ورود آن به حیطه مدیریت دولتی و آشنایی با آن نسبتاً جدید است (Dahlström & Lapuente, 2017, p. 658). فراتر از مهارت و دانش تخصصی، حرفه‌ای‌گرایی یکی از مفاهیم چالش‌برانگیز قلمداد می‌شود (Evans, 2015, p. 4). حرفه‌ای‌گرایی، به‌مثابه موضوعی تخصصی و هدفمند، از فعالیت‌های انسانی است که به آموزش نیاز دارد و همواره به دنبال اهداف اجتماعی است، نه خودخواهانه؛ و معمولاً به مدرک و گواهی‌نامه خاصی نیاز دارد و اغلب افراد حرفه‌ای به یک سازمان محلی، ایالتی یا ملی ملحق می‌شوند که استانداردها و اخلاق حرفه‌ای را با قدرت اجرا می‌کنند (Stillman, 2017, p. 919). در رویکردهای مدیریت دولتی نیز، به حرفه‌ای‌گرایی توجه شده است. در رویکرد سنتی و بوروکراسی ماکس وبر، بی‌طرفی (Fukuyama, 2013, p. 349) و استخدام شایسته‌محور و استخدام مقامات ارشد به‌جای انتصاب سیاسی از جنبه‌های بارز حرفه‌ای‌گرایی بوده است (Dahlström, Lapuente & Teorell, 2012, p. 659). رویکرد مدیریت دولتی نوین مبتنی بر سازکار بازار است که چنین نقشی را فقط مدیریت حرفه‌ای می‌تواند بر عهده گیرد (Fitzgerald, 1994, p. 54). در رویکرد خدمات عمومی نوین، حرفه‌ای‌گرایی را می‌توان در مؤلفه‌هایی نظیر مبنای انگیزش مدیران دولتی از طریق خدمت به مردم و آرزوی کمک به جامعه، ساختار سازمانی مبتنی بر همکاری و رهبری مشترک، آزادی عمل اداری، پاسخ‌گویی چندجانبه و شهروندمداری ملاحظه کرد (Denhardt & Denhardt, 2000, p. 525). چگونگی دستیابی به بوروکراسی حرفه‌ای مسئله‌ای مهم برای برخی کشورها، به‌ویژه کشورهای سوسیالیستی پیشین، است (Suzuki & Demircioglu, 2017, p. 126). برخی چالش‌های حرفه‌ای‌گرایی در مدیریت دولتی عبارت است از: رفتارهای غیراخلاقی، فساد، سیاست‌های غیرحرفه‌ای، شرایط کار نامناسب و بی‌میلی به افشای رفتارهای نادرست (Chukwemeka, 2015, p. 343). در محافل علمی و سازمانی، به حرفه‌ای‌گرایی کم‌توجهی می‌شود و اقدام علمی و عملی در خصوص آن بسیار محدود و اندک بوده است.

بی‌تردید نظام اداری برای پاسخ به نیازهای متعدد، متنوع و گاه متعارض جامعه، به دانش و تخصص نیاز دارد. امروزه حرفه‌ای‌گرایی در بخش دولتی به نیازی اساسی تبدیل شده؛ اما در مسیر راه خود با چالش‌هایی نیز مواجه بوده است، تا جایی که در برخی نوشته‌ها، از بحران حرفه‌ای‌گرایی یاد می‌کنند (McGuigan, 2011, p. 560). برخی صاحب‌نظران نظام اداری کشور (الوانی، ۱۳۹۷؛ دانایی‌فرد، ۱۳۹۳؛ حقیقی، ۱۳۹۴؛ شجاعی،

1. New Public Management (NPM)
2. New Public Service (NPS)

۱۳۹۴) بر این باورند که نظام اداری موجود در ایران ناکارآمد و مانعی جدی فراروی توسعه است. یافته‌های شماری از پژوهش‌ها در عرصه نظام اداری ایران (دانایی‌فرد، ۱۳۹۳، ص. ۱۲۸؛ راوند، سرلک و سیدنقوی، ۱۳۹۶، ص. ۲۸) نشان می‌دهد یکی از مسائل اصلی فراروی سازمان‌های دولتی ایران، بی‌توجهی به موضوع حرفه‌ای‌گرایی ناشی از تکرار کارهای روزمره و یکنواخت^۲ و فقدان اخلاق کاری است. نظام اداری در ایران به دلیل نقش بی‌بدیل و مؤثرش در اداره امور جامعه، یکی از ارکان اصلی توسعه به‌شمار می‌آید که ناکارآمدی و بی‌توجهی به آن ممکن است موجب بروز آسیب‌های جبران‌ناپذیری در تحقق برنامه‌های کلان و راهبردی کشور شود.

اخلاق قواعد و اصولی است که مشخص می‌کند فرد یا افراد چگونه باید درون نهاد رفتار کنند (ElGammal, El-Kassar & Messarra, 2017, p. 278). اخلاق حرفه‌ای معیار درستی و نادرستی رفتار افراد و پذیرش مسئولیت در قبال دیگران و جامعه است (Chokprajakchat & Sumretphol, 2017, p. 130). در زمینه مفهوم حرفه‌ای‌گرایی دیدگاه‌های بسیاری وجود دارد که اغلب آن را شامل دانش اکتسابی، مهارت به‌کارگیری دانش در واقعیت، هوش، صداقت، رفتار اخلاقی، سخت‌کوشی، رفتار مناسب و بانزاکت، فداکاری برای عدالت و رفاه عموم می‌دانند (راوند و دیگران، ۱۳۹۶، ص. ۲۴). حرفه شامل گروهی از افراد است که انضباط دارند و از موازین اخلاقی پیروی می‌کنند. افراد حرفه‌ای دارای کدهای اخلاقی‌اند و ادعای شایستگی، صداقت و اخلاق، از خودگذشتگی و ارتقای کالاهای عمومی و خدمات را در حوزه تخصصی خود دارند (Farazmand, 2018).

هم‌شکلی هنجاری نتیجه تداوم حرفه‌ای شدن مدیران و کارشناسان سازمانی است و حرفه‌ای‌ها یا مدیران و کارشناسان به‌ظاهر حرفه‌ای به‌دلیل اینکه آموزش‌ها و دوره‌های همسانی می‌گذرانند، بیش از آنکه از جهت چارچوب کلی نظری به دیگر اعضای سازمان‌های خویش شباهت داشته باشند، با همتایانشان در سازمان‌های دیگر قرابت دارند. گزینش افراد رده‌های بالای سازمان و افزایش توان یادگیری آنان از طریق آموزش مهم‌ترین راه گسترش هم‌شکلی هنجاری است (رحمان‌سرشت، ۱۳۹۴، ص. ۱۷۴). در بسیاری از سازمان‌های دولتی ایران، کارکنانی هستند که از دانشی غنی در حوزه‌ای تخصصی بهره‌مندند، اما توانایی انجام کار در آن گستره کاری را ندارند یا مدیران سازمان‌های دولتی به آن‌ها فرصت و اختیار کافی نمی‌دهند در امور مهم سازمان مشارکت کنند (آرمان و محمودشاهی، ۱۳۹۸، ص. ۱۰۱).

مسئولیت اجتماعی مفهومی مدیریتی است که طی آن، سازمان‌ها تلاش می‌کنند برای همکاری اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی و با کمک فعالیت‌های تجاری با

3. routineness

تمام ذی‌نفعان هماهنگ باشند و ثباتشان را از حیث نگرانی‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی حفظ کنند (Fordham & Robinson, 2018, p. 4; Vishwakarma, 2019, p. 39). پژوهشگران مسئولیت اجتماعی را به‌منزله عاملی راهبردی در مدیریت پایدار سازمان‌ها مورد بحث قرار داده‌اند؛ زیرا شهرت هر سازمانی به‌دلیل فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی خود، محرکی برای ایجاد روابط طولانی‌مدت است و ارزش سازمان را افزایش می‌دهد (Lee & Lee, 2019, p. 4). درک صحیح از شهروند شرکتی، سازمان‌ها را ملزم می‌کند محیط کاری غیراختیاری، ایمن و عادلانه برای کارکنان به‌وجود آورند، سیاست‌های سازگار با محیط‌زیست را توسعه دهند، توزیع عادلانه سود در جامعه را ترغیب کنند و شیوه‌های اخلاقی سازمان را ترویج دهند (Zulfqar, Sadaf, Popp, Vveinhardt & Máté, 2019, 2019, p. 7). مدیران دولتی افرادی حرفه‌ای هستند که از آن‌ها خواسته می‌شود در نظام پیچیده حکمرانی، بازیگرانی پاسخگو و مسئول باشند (Denhardt & Denhardt, 2000, p. 553).

امروزه بسیاری از سازمان‌های دولتی ترجیح می‌دهند به‌جای واژه «مشتری‌مداری» از «شهروندمداری» استفاده کنند و بر این اساس، گستره خدمات‌رسانی خود را توسعه بخشند. ایده «شهروندمداری» دارای این پیام است که کارگزاران دولتی باید با توجه به نقش شهروندی، بر نقش خود در مقام خدمت‌گزار عمومی نیز تمرکز کنند (Denhardt, 1999, p. 283). اساسی‌ترین ویژگی خدمات عمومی تعهد آن به خدمات‌رسانی به شهروندان جهت پیشبرد کالای عمومی است (Bourgon, 2007, p. 18). توجه به خواست شهروندان بهره‌مندی از نظرهای آنان در فرایند برنامه‌ریزی اهمیت زیادی دارد (Chado & BteJohan, 2016, p. 38). یکی از ویژگی‌های حرفه‌ای مدیران دولتی، توجهشان به موضوع شهروندمداری است؛ آنجا که مدیران دولتی باید عبارت «شهروندان به‌جای بقیه ما» را درک کنند (Cooper & Gulick, 1984, p. 143).

در پژوهش حاضر، نظام اداری با رویکرد بوم‌شناسانه بررسی شده است. همچنان‌که فرهنگ جامعه می‌تواند به بهبود نظام اداری و توسعه کشور کمک کند، ممکن است مانعی برای بهبود نظام اداری و توسعه عملکرد سازمان‌های دولتی نیز باشد (Heady, 2001, p. 189; Haruna, 2008, p. 144). بسیاری از صاحب‌نظران عرصه مدیریت دولتی و توسعه تأکید می‌کنند نظام اداری هر کشوری باید با توجه به جنبه‌های بارز فرهنگی همان جامعه مطالعه و تحلیل شود؛ زیرا نظام اداری هر کشوری در محتوای فرهنگی همان جامعه توسعه می‌یابد (Peng, 2008, p. 530). فرهنگ جوامع در حال توسعه منحصر به فرد و از یک‌سری ارزش‌های متفاوت برخوردار است و در عمل بدون توجه به مقتضیات فرهنگی این کشورها، نظام اداری آن‌ها قابل اجرا و مطالعه نخواهد بود (Haque, 1997, p. 432).

با توجه به این توضیحات، در پژوهش حاضر، بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران در پرتو ویژگی‌های فرهنگی بررسی شده است. همچنین جامعیت و مانعیت ویژگی‌های فرهنگی فراروی نظام اداری ایران از طریق پژوهش تجربی که حاصل پژوهش‌های داخلی و خارجی است، احراز گردیده است.

جدول ۱. ویژگی‌های (موانع) فرهنگی فراروی نظام اداری ایران

ویژگی‌های فرهنگی	مأخذ
اقتدارگرایی و اعطای امتیاز به افراد صاحب قدرت	همایون کاتوزیان، ۱۳۹۴؛ Javidan & Daštmalchian, 2003
فردگرایی و توجه به ارتباطات خانوادگی	Bar, 2004; Hofstede, 2005; Heady, 2001
پذیرا نبودن نظرهای مخالف	سریع‌القلم، ۱۳۹۶؛ Javidan & Daštmalchian, 2003
کم‌اعتمادی به مقررات و اعمال آن	سریع‌القلم، ۱۳۹۶؛ همایون کاتوزیان، ۱۳۹۴؛ همایون کاتوزیان، ۱۳۹۴
ناپوستگی دولت و جامعه	سریع‌القلم، ۱۳۹۶؛ Bar, 2004
کم‌اعتمادی به دیگران	Bar, 2004; Azolukwan & Perkins, 2009
اجتناب از عدم اطمینان	همایون کاتوزیان، ۱۳۹۴؛ Bar, 2004
سطح پایین آینده‌نگری و گرایش کوتاه‌مدت	الوانی، ۱۳۹۷؛ Haque, 1997; Bar, 2004
پارتی‌بازی و خویشاوندگرایی	همایون کاتوزیان، ۱۳۹۴؛ سریع‌القلم، ۱۳۹۶
ظرفیت محدود فهم منافع و خواسته‌های دیگران	الوانی، ۱۳۹۷؛ Haque, 1997
وجود تشکلهای غیررسمی در سازمان	سریع‌القلم، ۱۳۹۶
دولتی بودن اقتصاد، فرهنگ غیرعقلایی، ضعف در حاکمیت شایسته‌سالار، نگاه ایزاری به دیگران	Ministry of Culture and Islamic Guidance, 2001
کمی انصاف، صداقت و گذشت	الوانی، ۱۳۹۷؛ سریع‌القلم، ۱۳۹۶
تقدیرگرایی	Ministry of Culture and Islamic Guidance, 2001
اهمیت دادن به سخت‌کوشی و گریز از مسئولیت	

بنابراین تحقیق حاضر به دنبال کشف علمی و درصدد پاسخ به پرسش‌های زیر است:

۱. مؤلفه‌های مؤثر بر بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران کدام است؟
۲. موانع فرهنگی فراروی بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران چیست؟
۳. حد بهینه بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران در وضعیت موجود و مطلوب چه میزان است؟

۲. پیشینه تحقیق

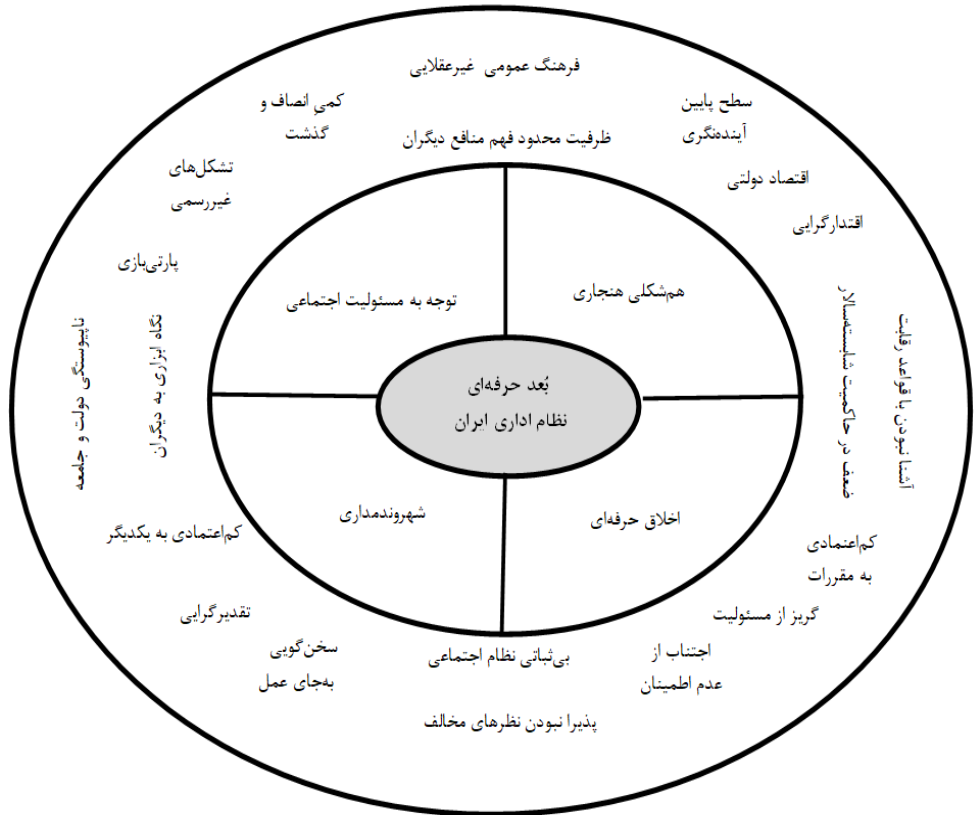
درخصوص پیشینه پژوهش حاضر باید اذعان کرد تقریباً هیچ پژوهش مستقلی در راستای موضوع حرفه‌ای‌گرایی در نظام اداری ایران انجام نشده و صرفاً پژوهش‌هایی در سطح خرد (صرفاً در سطح مدیریت منابع انسانی) صورت گرفته که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

یافته‌های پژوهش رادی، چرخابی، پورصفر و جمشیدیان (2019) بیانگر این است که فقدان برنامه‌ای منظم و قابل ردیابی از توانمندسازی منابع انسانی، اجرای راهبردهای توانمندسازی در سازمان‌های ایرانی را متوقف کرده است. براساس نتایج پژوهش چوکومیکا (2015)، حرفه‌ای‌گرایی در بخش دولتی کشور نیجریه نیازمند افزایش ظرفیت مؤسسه‌های آموزش مدیریت دولتی این کشور است و آموزش، کارکنان دولتی را قادر می‌سازد در عرضه خدمات از ارزش‌هایی نظیر پاسخ‌گویی، صداقت، دل‌سوزی، اعتماد و قابلیت پیش‌بینی بیشتر استقبال کنند. علوی و مقدم (۱۳۸۵) توسعه استانداردهای شایستگی‌های مدیریت منابع انسانی با عواملی همچون هوش، آموزش تخصصی، تجربه، اخلاق حرفه‌ای و علاقه‌مندی را الزامی برای عملکرد حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی دانسته‌اند. یافته‌های پژوهش آریانی، زاهدبابلان و معینی‌کیا (۱۳۹۵) نشان می‌دهد کاربست نظام اطلاعات مدیریت بر حرفه‌گرایی و انگیزش شغلی کارکنان مؤثر است و استفاده از نظام اطلاعات مدیریت، به‌عنوان یک شاخص مهم در سازمان، جهت توسعه توانایی‌های کارکنان پیشنهاد شده است. یافته‌های پژوهش راوند و دیگران (۱۳۹۶) بیانگر این است که عوامل فردی، کارکردی، نهادی و فراسازمانی در مدیریت حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران اثرگذار است.

۳. چارچوب نظری

چارچوب مفهومی پژوهش طبق شکل ۱ ارائه و سؤال‌های تحقیق بر این اساس تبیین شده است. قبل از طرح الگوی مفهومی پژوهش، برخی مقاله‌ها و تحقیق‌های مشابه که با موضوع حرفه‌ای‌گرایی ارتباط کارکردی داشت، مورد توجه قرار گرفت. مؤلفه‌های چهارگانه بُعد حرفه‌ای از طریق انجام پژوهش‌های اکتشافی و مطالعه متون و مقالات علمی

مرتبط و همچنین طبق نظر خبرگان عرصه مدیریت دولتی کشور (افراد دارای مدارک دانشگاهی مرتبط با مدیریت دولتی و اشخاص باتجربه) احراز شد. ویژگی‌های فرهنگی فراروی نظام اداری ایران نیز از طریق پژوهش تجربی که حاصل مطالعات داخلی و خارجی است، شناسایی گردید.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

۴. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است؛ زیرا محققان درصدد پاسخ‌گویی به مسئله عملی و کشف دانشی تازه در نظام اداری کشور هستند. از حیث راهبرد، پیمایشی و از حیث هدف، توصیفی است؛ زیرا از وضعیت نظام اداری ایران تصویری مشروح و تشریحی نظام‌مند

عرضه می‌شود. روش پژوهش نیز ترکیبی (کیفی - کمی) است؛ از این جهت کمی است که یکی از ابعاد مدیریت دولتی یعنی بُعد حرفه‌ای در نظام اداری ایران مورد آزمون قرار گرفت و از این جهت کیفی است که به‌منظور آشنایی با دیدگاه خبرگان و کسب اطلاعات لازم درباره بُعد حرفه‌ای و ویژگی‌های فرهنگی نظام اداری ایران، از روش مصاحبه استفاده شد. در این مطالعه، با ده نفر از استادان دانشگاه، شش نفر از نمایندگان مجلس و شش نفر از مدیران ارشد وزارتخانه‌ها مصاحبه شد که از مصاحبه چهاردهم به‌بعد اطلاعات جدیدی به‌دست نیامد؛ اما برای اطمینان تا مصاحبه بیست‌ودوم ادامه یافت.

جدول ۲. گزاره‌های شناسایی‌شده از طریق مصاحبه و ارتباط آن‌ها با مؤلفه‌های تحقیق

ارتباط با مؤلفه‌های پژوهش	گزاره‌ها
اخلاق حرفه‌ای	تقویت روحیه کار و ابتکار در سازمان‌های دولتی؛ توجه دقیق به شرح وظایف شغلی؛ آموزش اخلاق در سازمان‌های دولتی
مسئولیت اجتماعی	بهبود نظام پاسخ‌گویی؛ صیانت و حفاظت از محیط‌زیست و منابع طبیعی
شهروندمداری	قانون‌مداری و حاکمیت قانون؛ اطلاع‌رسانی به مردم در خصوص نحوه خدمت‌رسانی
هم‌شکلی هنجاری	حاکمیت بخشیدن به رویکرد علمی و فنی در سازمان‌های دولتی؛ استقرار نظام شایستگی جهت انتخاب افراد در پست‌های مدیریت حرفه‌ای

طبق **جدول ۲**، تمام گزاره‌های شناسایی‌شده از طریق مصاحبه، به‌طور مستتر در مؤلفه‌های تحقیق وجود دارد.

جامعه آماری پژوهش را مدیران وزارتخانه‌های ایران تشکیل می‌دهد که برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. به این ترتیب در مرحله اول، تعدادی از وزارتخانه‌ها با استفاده از گروه‌بندی مندرج در قانون مدیریت خدمات کشوری، به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. به‌دلیل گستردگی وزارتخانه‌ها و همچنین وسعت موضوع پژوهش و اطلاعات مورد نیاز برای انجام آن، از هر کدام از گروه‌های مذکور، یک وزارتخانه که حاضر به همکاری در این تحقیق شد، انتخاب گردید و به این ترتیب، چهار وزارتخانه شامل فرهنگ و ارشاد اسلامی (از گروه امور اجتماعی و فرهنگی)، نفت (از گروه امور زیربنایی)، دفاع (از گروه حاکمیتی) و صنعت، معدن و تجارت (از گروه امور اقتصادی) به‌عنوان نمونه آماری پژوهش تعیین گردید. سپس از میان مدیران این چهار وزارتخانه، تعداد ۱۱۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد که همگی آنان از مدیران ستادی وزارتخانه‌ها بوده‌اند. از آنجا که ابزار اصلی جمع‌آوری داده پرسش‌نامه است و همه سؤالات مربوط به

متغیرهای پژوهش از منابع معتبر استخراج شده، کار محقق درخصوص روایی ابزار چندان با مشکل روبه‌رو نبوده؛ با این حال، به‌منظور اطمینان بیشتر از روایی ابزار، از مشورت استادان راهنما و مشاور و تأیید ایشان و نیز نظرخواهی از استادان دانشگاهی بهره گرفته شد. شاخص GFI که نشان‌دهنده اعتبار پرسش‌نامه است، در حد مطلوب، یعنی بالای ۹۰ درصد، است. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۸۷۳ محاسبه گردید که عدد قابل قبولی است.

۵. یافته‌های تحقیق

برای تحلیل داده‌ها، از روش فازی استفاده شد و اطلاعات لازم در قالب زبان طبیعی از خبرگان اخذ گردید و مورد تحلیل قرار گرفت. به‌منظور ارزیابی استقلال مؤلفه‌های تحقیق، از آزمون کای‌دو استفاده شد و با توجه به اینکه همه مقادیر مربوط به مؤلفه‌های تحقیق از میزان ۹/۴۹ کمتر است، فرض صفر که بیانگر استقلال مؤلفه‌هاست، تأیید شد. جهت محاسبه میانگین مؤلفه‌های بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران، ابتدا طیف ۱ تا ۹ که با ۵ متغیر کلامی فازی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد مشخص شده، به اعداد فازی نظیر نگاشت می‌شود. در همین راستا، جدول ۳ منطبق بر نظر زاده (۱۹۶۵) است.

جدول ۳. اعداد فازی و مثلثی نظیر

عدد فازی مثلثی نظیر	عدد فازی نظیر	متغیر کلامی (زبانی)
(۱، ۱، ۳)	1̄	خیلی کم
(۱، ۳، ۵)	3̄	کم
(۳، ۵، ۷)	5̄	متوسط
(۵، ۷، ۹)	7̄	زیاد
(۷، ۹، ۹)	9̄	خیلی زیاد

پس از مرور پیشینه تحقیق و چارچوب نظری و مصاحبه با خبرگان و اخذ نظر ایشان، چهار مؤلفه برای بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران شناسایی شد و طی دو مرحله غربالگری و با استفاده از معیار آلفا برش فازی، هر چهار مؤلفه به‌عنوان سازه‌های اصلی حرفه‌ای‌گرایی تأیید شد و درنهایت در الگوی پژوهش باقی ماند.

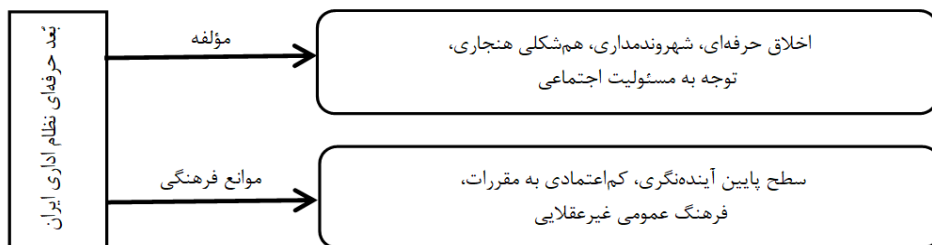
جدول ۴. میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌ها مبتنی بر نظر خبرگان

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
اخلاق حرفه‌ای	۶/۶۳	۲/۳۸
شهروندمداری	۶/۸۰	۲/۶۹
توجه به مسئولیت اجتماعی	۶/۸۱	۲/۲۶
هم‌شکلی هنجاری	۶/۸۲	۲/۳۴

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

به‌منظور تخصیص ویژگی‌های (موانع) فرهنگی به بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران، از میانگین اندازه هر یک به‌عنوان شاخص اندازه‌گیری استفاده شد. بدین ترتیب، با استفاده از فرمول فاصله مینکوفسکی، ویژگی‌های (موانع) فرهنگی با مشابهت فاصله‌ای بیشتر با بُعد حرفه‌ای نظام اداری، در یک دسته منطبق بر آن بُعد قرار می‌گیرد.

$$d(X_i, X_j) = \sqrt[m]{\sum_{j=1}^J \sum_{i=1}^I |x_i - x_j|^m} \quad (1)$$



فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

شکل ۲. مؤلفه‌ها و موانع فرهنگی فراروی بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران (الگوی اولیه پژوهش)

با استفاده از تابع ریاضی چندهدفه و تبدیل آن به یک تابع مجموع تک‌هدفه و با فرض خطی بودن رابطه، الگوی ریاضی درجه‌یک با بهره‌جویی از مدل زلنی ساخته شد. این مدل را به نام برنامه‌ریزی تجدیدپذیر دینوو^۴ می‌شناسند. الگوی عمومی برنامه‌ریزی تجدیدپذیر به شرح زیر است:

4. DeNovo

$$\text{Max } Z = C_1X_1 + C_2X_2 + \dots + C_nX_n$$

$$a_{11}X_1 + a_{12}X_2 + \dots + a_{1n}X_n = X_n + 1$$

$$a_{21}X_1 + a_{22}X_2 + \dots + a_{2n}X_n = X_n + 2$$

$$a_{m1}X_1 + a_{m2}X_2 + \dots + a_{mn}X_n = X_n + m$$

$$P_1X_n + 1 + P_2X_n + 2 + \dots + P_mX_n + m \leq B$$

$$\text{All } X_j \geq 0$$

مطابق شیبه‌های به‌دست‌آمده در تحلیل نمودارهای کران پایین و بالا، نقاط بهینه از محاسبات الگوی ریاضی استخراج شد. این نقاط بهینه با توجه به خروجی الگوی ریاضی و بررسی تغییر شیب در نقطه ۰/۵ به‌دست آمده است. حد بهینه کران پایین ترازشده در **جدول ۵** نشان داده شده است.

جدول ۵: کران پایین و ترازشده بعد حرفه‌ای نظام اداری ایران

کران پایین	کران پایین ترازشده
۱۲/۰۴۱۰۲	۱/۶۶۷۲۱۸

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

جدول ۶ نشان می‌دهد بین میانگین وضع موجود با حد بهینه کران پایین بعد حرفه‌ای، تفاوت معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، بعد حرفه‌ای در نظام اداری ایران در وضعیت هشدار قرار دارد.

جدول ۶. شکاف بعد حرفه‌ای در کران پایین

شکاف	بعد	حرفه‌ای
میانگین وضع موجود	۶/۷۶	
حد بهینه کران پایین	۱/۶۶۷۲۱۸	
تعیین شکاف (وضعیت هشدار)	۵/۰۹۲۷۸۲	

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

طبق **جدول ۷**، مقادیر کران بالا بیانگر میزان بهینه مطلوب بعد حرفه‌ای در نظام اداری ایران است. با توجه به مقیاس‌های ۱ تا ۹، میزان بهینه کران بالای ترازشده در **جدول ۸** نمایش داده شده است.

جدول ۷. کران بالا و ترازشده بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران

کران بالا	کران بالای ترازشده
۱۷۸/۵۵۹۵	۷/۶۵۶۷۳۸

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

جدول ۸ نشان می‌دهد بین مقادیر میانگین وضع موجود با حد بهینه کران بالای آن‌ها تفاوت معناداری وجود دارد و بُعد حرفه‌ای در نظام اداری ایران در وضعیت مناسب قرار ندارد.

جدول ۸. شکاف بُعد حرفه‌ای در کران بالا

حرفه‌ای	بُعد	شکاف
۶/۷۶	میانگین وضع موجود	
۷/۶۵۶۷۳۸	حد بهینه کران بالا	
۰/۸۹۶۷۳۸	تعیین شکاف	

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

به‌منظور ارزیابی بُعد حرفه‌ای نظام اداری از دیدگاه مدیران، از معادلات خطی چندگانه استفاده شد. با توجه به چهار وزارتخانه در بخش مدیران، دستگاه معادلات خطی زیر طراحی گردید:

$$Y_1 = 6/124 X_{14}; \quad Y_2 = 6/0.6 X_{24}; \quad Y_3 = 15/9978 X_{34}; \quad Y_4 = 4/89 X_{44}$$

به کمک معادلات فوق، وضعیت موجود بُعد حرفه‌ای برابر است با متوسط ارزش میانگین هر بُعد. وضعیت موجود بُعد حرفه‌ای از دیدگاه مدیران به شرح زیر محاسبه شد:

$$(6/124 + 6/0.67 + 15/9978 + 4/89) = 1/43$$

به‌منظور محاسبه وضعیت مطلوب، مسئله بهینه‌سازی زیر برای معادلات خطی چندگانه حل شد:

$$\text{MAX } Z = Y_4$$

$$Y_4 = 4/59 X_{41} + 4/1253 X_{42} + 4/96 X_{43} + 4/89 X_{44}$$

$$4/0.7 < X_{41} < 5/5; \quad 4/27 < X_{42} < 5/39; \quad 4/38 < X_{43} < 5/54; \quad 4/27 < X_{44} < 5/5;$$

$$X_{14} + X_{24} + X_{34} + X_{44} < 33/72$$

جدول ۹. اندازه بُعد حرفه‌ای در وضعیت موجود و مطلوب از دیدگاه مدیران

بُعد نظام اداری	موجود	مطلوب
حرفه‌ای	۸/۴۳	۶/۷۵

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

در **جدول ۱۰**، کران بالا و پایین برای بُعد حرفه‌ای در وضعیت موجود و مطلوب از دیدگاه مدیران نشان داده شده است. با مقایسه اندازه بُعد به دست آمده در وضعیت موجود و مطلوب روشن می‌شود که اندازه بُعد در فاصله کران پایین و بالا قرار داشته و این مهم مؤید صحت محاسبات انجام شده است.

جدول ۱۰. کران بالا و پایین برای بُعد حرفه‌ای نظام اداری از دیدگاه مدیران

وضعیت	کران پایین	کران بالا
موجود	۵/۷۲	۷/۱۴
مطلوب	۶/۰۴	۸/۶۶

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

اندازه بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران به صورت یکپارچه (ترکیب دیدگاه مدیران و خبرگان) در **جدول ۱۱** نشان داده شده است. برای محاسبه اندازه یکپارچه ابعاد، از روش میانگین موزون استفاده شد. براساس **جدول ۱۱**، شکاف در بُعد حرفه‌ای معنادار است.

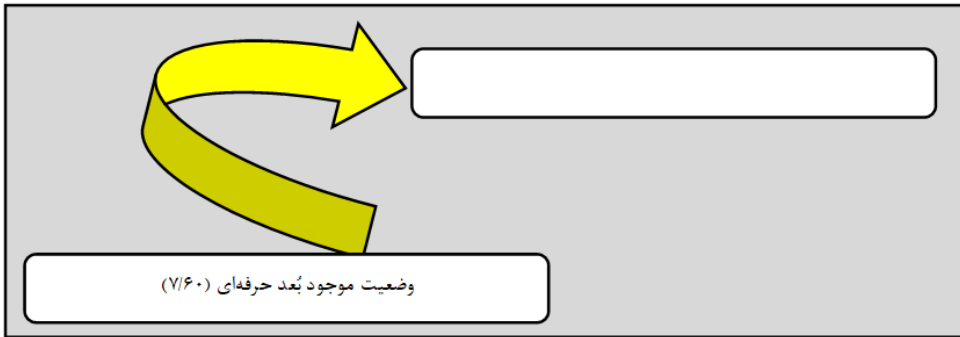
جدول ۱۱. اندازه بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران حاصل از ترکیب دیدگاه مدیران و خبرگان

بُعد نظام اداری	وضعیت موجود	وضعیت مطلوب	شکاف
حرفه‌ای	۰/۳۹	۷/۲۱	۷/۶

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

الگوی پژوهش، طبق **شکل ۳**، بیانگر وضعیت موجود و مطلوب بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران بوده است. در محاسبه اندازه بُعد حرفه‌ای، از نظرات خبرگان و مدیران استفاده شد و جهت پوشش عدم اطمینان در ابراز عقیده به صورت فازی لحاظ گردید. **شکل ۳** نشان می‌دهد بین وضع موجود و مطلوب بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران اختلاف معناداری وجود دارد؛ به طوری که حد بهینه بُعد

حرفه‌ای در وضعیت مطلوب باید کمتر از وضعیت موجود باشد و یکی از دلایل آشکارش این است که باید روحیه مدرک‌گرایی و تمرکز بر آموزش‌های نظری در نظام اداری ایران ضعیف یابد.



شکل ۳. حدبهبینه بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران در وضعیت موجود و مطلوب (منبع: یافته‌های پژوهش)

۶. نتیجه

پس از مرور پیشینه تحقیق و چارچوب نظری و مصاحبه با خبرگان و اخذ نظر ایشان، چهار مؤلفه، شامل اخلاق حرفه‌ای، هم‌شکلی هنجاری، توجه به مسئولیت اجتماعی و شهروندمداری، برای بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران شناسایی شد و طی دو مرحله غربالگری، چهار مؤلفه مذکور به‌عنوان سازه‌های اصلی حرفه‌ای‌گرایی در نظام اداری ایران تأیید گردید و در الگوی پژوهش باقی ماند. منطق اتخاذ رویکرد بوم‌شناسانه در پژوهش حاضر این است که رویکرد فوق در اداره امور عمومی نه فقط می‌تواند مبنای استواری برای پژوهش باشد، بلکه می‌تواند به پیش‌بینی و تبیین رفتار اداره امور عمومی بپردازد. در همین راستا، با مطالعه پژوهش‌های تجربی، ۲۱ ویژگی فرهنگی که می‌توان آن‌ها را مانع فراروی نظام اداری ایران قلمداد کرد، مورد شناسایی قرار گرفت و با محاسبات انجام‌شده مشخص گردید که سه ویژگی فرهنگی، شامل سطح پایین آینده‌نگری، کم‌اعتمادی به مقررات و فرهنگ عمومی غیرعقلایی، مانع فرهنگی فراروی بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران به‌شمار می‌آید.

یافته‌های پژوهش نشان داد بین وضع موجود و مطلوب بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران اختلاف معناداری وجود دارد؛ بنابراین کارگزاران دولتی باید با توجه به مؤلفه‌هایی نظیر مسئولیت اجتماعی، شهروندمداری، اخلاق حرفه‌ای و حرفه‌ای شدن کارکنان از طریق حاکمیت بخشیدن به رویکرد علمی فارغ از مدرک‌گرایی و آموزش‌های نظری، استقرار نظام شایستگی، توسعه و توانمندسازی کارکنان و مدیران و از طرفی ارزشمند و هیجان‌انگیز و تخصصی نمودن مشاغل دولتی، درصدد بهبود این بُعد در نظام اداری ایران باشند. انجام وظایف دولت و مدیریت بر سازمان‌های دولتی نیازمند

تفکر حرفه‌ای است و در نظام اداری ایران، این بُعد باید مورد توجه جدی کارگزاران و مدیران دولتی قرار گیرد. در نظام اداری ایران، لزوم نیاز به فرهنگ حرفه‌ای‌گرایی مشهود است و باید حرفه‌گرایی با ذهن و ادراک سیاست‌مداران، مدیران و کارکنان عجین شود.

براساس یافته‌های پژوهش، عواملی نظیر سطح پایین آینده‌نگری، کم‌اعتمادی به مقررات و فرهنگ عمومی غیرعقلایی مهم‌ترین موانع فرهنگی فراروی بُعد حرفه‌ای نظام اداری ایران است. **تولایی^۵ (۲۰۰۹)** در پژوهش خود به عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی و اخلاق حرفه‌ای نگاهی جامع افکنده که از سه سطح کلان یا محیط بیرونی شامل فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، فناوری، مذهب و قانون؛ سطح میانی یا محیط درونی شامل رقابت، نظام پاداش، افول رفتاری، خصوصیات شغلی، منابع، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمان، رفتار مدیر، جو سازمانی، اختیار سمت، ارزیابی عملکرد و افراد مرجع؛ سطح خرد یا سطح فردی شامل نگرش، قصد، قدرت نفس، مرکز کنترل، وابستگی میدانی، دموگرافی، تأثیر والدین، سطح توسعه اخلاقی، ارزش‌ها و باورها تشکیل شده و به بررسی تأثیر این ابعاد و عوامل بر رفتار اخلاقی کارکنان پرداخته است. تفاوت تحقیق مورد بحث با مطالعه حاضر در نگاه کلان‌تر آن به مقوله حرفه‌ای‌گرایی با در نظر گرفتن معیارهایی نظیر پایبندی مدیران به منشور اخلاقی و تقویت روحیه کار و ابتکار در سازمان‌های دولتی است. یافته‌های پژوهش **علوی و مقدم (۱۳۸۵)** نشان می‌دهد عواملی همچون هوش، آموزش تخصصی، تجربه، اخلاق حرفه‌ای و علاقه‌مندی از الزامات عملکرد حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی قلمداد می‌شود. عوامل بررسی شده در پژوهش مذکور را می‌توان با مؤلفه هم‌شکلی هنجاری در پژوهش حاضر مشابه دانست؛ اما در پژوهش حاضر جهت حرفه‌ای‌تر شدن مدیران دولتی بر شاخص‌هایی نظیر تبیین الگوی شایستگی در انتخاب و انتصاب مدیران در سمت‌های حرفه‌ای، توسعه منابع انسانی از طریق مدیریت مشارکتی و حاکم بودن رویکرد علمی و فنی بر همه سطوح و فرایندهای تصمیم‌گیری حوزه‌های حاکمیت کشور تأکید شده است.

از منظر دانشگاهی، رهیافت این پژوهش کاملاً تازه است و در پایگاه‌های اطلاعاتی آنلاین هیچ پایان‌نامه یا مقاله‌ای با موضوع بررسی بُعد حرفه‌ای در نظام اداری کشور یافت نشد؛ حتی مطالب مفید و منسجم راجع به موضوع پژوهش حاضر در ایران بسیار کمیاب است. از این منظر، یافته‌های پژوهش حاضر در توسعه ادبیات مدیریت دولتی کشور تا حدودی مؤثر خواهد بود و اندکی از خلأ تحقیقاتی در نظام اداری کشور را جبران خواهد کرد. خدمت‌رسانی به شهروندان، به‌عنوان مهم‌ترین ویژگی سازمان‌های دولتی، جز با نگاه تخصصی و حرفه‌ای امکان‌پذیر نخواهد بود. با مطالعه بسیاری از متون مدیریت روشن می‌شود که موضوع حرفه‌ای‌گرایی به‌شدت با امر تخصص و تحصیلات گره خورده است؛ اما بررسی حرفه‌گرایی در نظام اداری باید فراتر از موضوع تخصص‌نگریسته شود و حرفه‌ای‌گرایی در نظام اداری را نمی‌توان صرفاً به تحصیلات و مدارک تحصیلی محدود کرد.

5. Tavalala'ie

۷. پیشنهادها

- وضع قوانین و تبیین سیاست‌های راهبردی جهت تربیت مدیران و خط‌مشی‌گذاران دولتی از طریق ایجاد مراکز توسعه مدیران با هدف پرورش مدیران دولتی متناسب با نوع مأموریت هر یک از دستگاه‌های اجرایی؛

- توسعه نقش محوری مرکز آموزش مدیریت دولتی ایران به‌منظور بهبود شایستگی‌ها و تربیت و پرورش مدیران دولتی؛

- اعطای گواهی‌نامه‌های صلاحیت حرفه‌ای به مدیران دولتی به‌جای دریافت مدرک در مقاطع تحصیلات تکمیلی از دانشگاه‌ها و پایش و ارزیابی عملکرد مدیران براساس گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای دریافت‌شده؛

- کاهش سیاست‌زدگی نظام اداری ایران از طریق پایبندی عملی مدیران دولتی به منشور اخلاقی وزارتخانه‌ها با رویکرد شایستگی و با هدف پرهیز از روابط سیاسی در نظام انتخاب و انتصاب؛

- جهت سنجش حرفه‌ای‌گرایی در نظام اداری معیارهایی مانند استقلال حرفه‌ای مدیران، وضعیت خدمات حرفه‌ای، وجود نظریه علمی برجسته، تبیین برنامه درسی مختصر و مشخص، ویژگی‌های انتخاب مدیر، عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای، وجود مشاغل غیر حرفه‌ای و غیره در تحقیقات آینده مورد توجه قرار گیرد.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

این مقاله حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در آماده‌سازی این مقاله مشارکت کرده‌اند.

تعارض منافع

بنابه اظهار نویسندگان، در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

تعهد کپی‌رایت

طبق تعهد نویسندگان، حق کپی‌رایت (CC) رعایت شده است.

References

- Abdulrashid, M. Z., & Ibrahim, S. (2002). Executive and management attitude toward corporate social responsibility in Malaysia Corporate Governance. *The International Journal of Business in Society*, 2(4), 10-16.
- Alavi, S. B., & Moghaddam, K. (2006, December 4). *The role of competence standard development in making human resource management more professional* [Paper presentation]. 3rd Conference on Human Resources Development, Tehran. (Persain)
- Alvani, S. M. (2000). Administrative government and public administration. *Management and Development Process*, 14(1), 1-6. (Persain)
- Alvani, S. M. (2018). *Public management*. Tehran: Nashre Ney. (Persain)
- Aryani, E., Zahed Bablan, A., & Moeinikia, M. (2016). The role of Management Information System (MIS) in the professionalism and job motivation of the staff of Shahindej educational office. *Knowledge Retrieval and Semantic System*, 8(51), 2-21. (Persain)
- Azulukwan, V. A., & Perkins, J. (2009). Managerial perspectives on HRM in Nigeria: evolving hybridization? Cross cultural Management. *An International Journal*, 16(1), 56-60.
- Bar, S. H. (2004). Iran: cultural values, self image and negotiation behavior. *Herzliya Conference*, The Interdisciplinary center Herzliya, Lauder school of government diplomacy and strategy, Institute for policy and strategy, 1-51.
- Bourgon, J. (2007). Responsive, responsible and respected government: Towards a New Public Administration theory. *International Review of Administrative Sciences*, 73(1), 11-21.
- Chado, J., & BteJohan, F. (2016). Public Participation Efficiency in Traditional Cities of Developing Countries: A Perspective of Urban Development in Bida, Nigeria. 3rd Global Conference on Business and Social Science- 2015, GCBSS-2015, 16-17 December 015, Kuala Lumpur, Malaysia, 185-192.
- Chokprajakchat, S., & Sumretphol, N. (2017) Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 129-135.
- Chukwuemeka, O. (2015). Rethinking Public Administration Professionalism in Nigeria. *An International Multidisciplinary Journal, Ethiopia*, 9(4), 333-347.
- Cooper, T. L., & Gulick, T. (1984). Citizenship and professionalism in public administration. *Public Administration Review*, 44(1), 143-151.
- Dahlström, C., & Lapuente, V. (2017). *Organizing leviathan: Politicians, bureaucrats, and the making of good government*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Dahlström, C., Lapuente, V., & Teorell, J. (2012). The merit of meritocratization: Politics, bureaucracy, and the institutional deterrents of corruption. *Political Research Quarterly*, 65(3), 656-668.
- Danayifard, H. (2014). *Challenges of public administration in Iran*. Tehran: SAMT Publication. (Persain)
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2000). The new public service: Serving rather than steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549-559.
- Denhardt, R. B. (1999). The future of public administration. *Public Administration & Management: An Interactive Journal*, 4(2), 279-992.
- Ejovwokeoghene Ogbari, M., Oluremi Oke, A., Ibukunoluwa, A. A., Musibau Akintunde, A., & Andrew Cat Ologbo, A. (2016). Entrepreneurship and business ethics. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(S3), 32-50.
- ElGammal, W., El-Kassar, A. N., & Messarra, L. C. (2017). Corporate ethics governance and social responsibility in MENA countries. *Management Decision*, 56(1), 278- 296.
- Evans, L. (2015). Professionalism and professional development. *Hillary Place Papers*, 2(1), 1-12.
- Faramarzharamaleki, A. (2019). *Professional ethics*. Majnoon Publication. (Persain)
- Farazmand, A. (2012). The Future of public administration: challenges and opportunities-A critical perspective. *Administration & Society*, 44(4), 487-517.
- Farazmand, A. (2018). *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*. Springer International Publishing, USA.
- Fitzgerald, L. (1994). Moving clinicians into management: A professional challenge or a threat? *Journal of Management in Medicine*, 8(6), 32-44.
- Fordham, E. F., & Robinson, G. M. (2018). Mapping meanings of corporate social responsibility—an Australian case study. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 3(14), 1-20.
- Frederickson, G. (1999). *Public ethics and the new managerialism: An axiomatic theory, public integrity*. ME Sharpe New York, NY.
- Fukuyama, F. (2013). What is governance? *Governance*, 26(3), 347-368.
- Gaus, J. M. (1920). *Reflection public administration*. University. AL: University of Alabama press.

- Haghighi, M. (2015). *Comparative management*. Tehran: Termeh Book. (Persain)
- Haque, M. S. H. (1997). Incongruity between bureaucracy and society in developing nations. *A critique, Peace & Change*, 22(4), 432.
- Haruna, P. F. (2008). Culture, development, and public administration in Africa. *Administrative Theory & Praxis*, 30(1), 143-147.
- Heady, F. (2001). *Public administration: A comparative perspective*. New York, Basel: Marcel Dekker, Inc.
- Hofstede, G. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: Mc Graw-Hill.
- Homayoun Katouzian, M. A. (2015). *The state and the conflict of the nation*. Tehran: Nashre Ney. (Persain)
- Javidan, M., & Daštmalchian, A. (2003). Culture and leadership in iran: The land of individual achievers, strong family ties and powerful elite. *Academy of Management Executive*, 17(4), 127-142.
- Lee, H., & Lee, S. H. (2019). The impact of corporate social responsibility on long-term relationships in the business-to-business market. *Sustainability*, 11, 1-15.
- Maani, A., & Mahmoudshahi, Sh. (2019). The Impact of high-performance work systems on employee's empowerment and loyalty in public organizations (Case study: Fars & Bushehr provinces). *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 2(2), 91-113. (Persain)
- McGuigan, G. S. (2011). Crisis of professionalism in public services Addressing challenges to librarianship from a public administration perspective. *Library Review*, 60(7), 560-582.
- Ministry of Culture and Islamic Guidance. (2001). Survey Findings in 28 Provinces of Iran: Values and Attitudes of Iranians. Office of National Plans.
- Peng, W. Sh. (2008). A critique of Fred Riggs ecology of public administration. *Public Administration Quarterly*, Winter, 528-54
- Radi Afsouran, N., Charkhabi, M., Poursafar, A., & Jamshidian, A. R. (2019). Moving from a national model toward a provincial model of empowerment for managers and executives in public sector. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 12(4), 629-655.
- Rahmanseresht, H. (2015). *Theories of organization and management: from modernism to postmodernism*. Tehran: Doran Publication. (Persain)

- Ravand, M., Sarlak, M. A., & Seyed Naghavi, M. A. (2017). Designing and explaining human resources professionalism management model in Iranian public organizations (case study: electric power industry). *Transformation Management Journal*, 17(1), 24-54. (Persain)
- Sariolghalam, M. (2017). *Political culture of Iran*. Tehran: Institute for Social and Cultural Studies. (Persain)
- Shojaei, M. (2015). The movement of comparative administration. *Organizational Culture Management*, 2(3), 21-35. (Persain)
- Stillman, R. (2017). Public professionalism in an era of radical transformations: its meaning, challenges, and training. *Brazilian Journal of Public Administration*, 51(6), 917-926.
- Suzuki, K., & Demircioglu, M. A. (2017). *Rediscovering bureaucracy: bureaucratic professionalism, impartiality, and innovation*. QOG the Quality of Government Institute. Department of Political Science, University of Gothenburg.
- Tavala'ie, R. (2009). Factors of affecting on employees' ethical behavior into the organization. *Bimonthly of Police Human Development*, 6(25), 57-61.
- Vishwakarma, V. (2019). Corporate social responsibility (A literature review). *International Journal of Management*, 7(1), 36-42.
- Zadeh, L. A. (1965). Fuzzy Sets. *Information and Control*, 8, 338-353.
- Zulfikar, S., Sadaf, R., Popp, J., Vveinhardt, J., & Máté, D. (2019). An examination of corporate social responsibility and employee behavior. *Sustainability*, 11(3), 1-15.