



Developing a framework for the professionalization of managerial jobs in the Iran public sector

Hesam Ezat Abadi Por

Ph.D. student of Public Administration, Institute for Management and Planning Studies (IMPS), Tehran, Iran.

Faraj Rahnavard* 

Professor Of Public Administration, Institute for Management and Planning Studies (IMPS), Tehran, Iran.

Seyed Mohammad Zahedi

Assistant Professor of Public Administration, State Management Training Center, Tehran, Iran.

Abstract

The quality of public services provided by the government and the country's public sector is so disappointing that the people cannot continue the existing way. Considering this issue and looking at the complications of existing professions in the country, such as medicine, law, and construction engineering, the upcoming research seeks to develop a framework for the professionalization of managerial jobs in the public sector of Iran. The current research is among applied research with the philosophy of critical realism, inductive approach, and qualitative-quantitative research strategy. In this research, after studying the theoretical foundations and research background and after modifying and completing the "principles", "process" and "effective factors" for the professionalization of management jobs in the public sector of Iran by academic experts and executive elites of the country, a questionnaire with 74 questions, prepared and distributed among 607 professional managers (basic, middle and senior) of 40 public organizations. Descriptive statistics, one-sample t-test, exploratory factor analysis, and stepwise linear regression were performed to answer the research question. Based on the findings of the research, the stages of professionalization of jobs include "creating a full-time job", "holding school courses", "creating a university course", "establishing local and national professional associations", "passing the law on issuing professional activity licenses" and "drafting codes of Professional ethics". The principles governing this process also include "necessity of the professionalization process," "having the ideal of service," "competence," "administrative health," "ideal Islamic governance," "independence," "security," and "confidentiality of strategic information." Among the seven effective factors identified, the factors of "scientific and practical capacities to transition from managerial jobs to professional management" and "transparency and accountability of public managers" have the greatest impact on the professionalization of managerial jobs in the public sector of Iran.

Keyword: Professionalization, Public Management, Service Ideal, Competence, Desired Governance.

*Corresponding Author: frahnavard@imps.ac.ir

How to Cite: EzatAbadiPor, H., Rahnavard, F., & Zahedi, S. M. (2024). Developing a Framework for Professionalization of Managerial jobs in the Iran Public Sector. *Studies in Public Service Administration*, 1(2), 87- 114. doi: 10.22054/spsa.2024.75697.1028



تدوین چارچوب حرفه‌ای سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران

دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران

حسام عزت آبادی پور

استاد مدیریت دولتی موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران

فرج اله رهنورد * ID

استادیار مدیریت دولتی، مرکز آموزش دولتی، تهران، ایران

سید محمد زاهدی

چکیده

کیفیت خدمات عمومی ارائه شده در دولت و بخش عمومی کشور به قدری ناامیدکننده است که استمرار رویه‌های موجود برای مردم امکان‌پذیر نیست. پژوهش پیشرو با توجه به این موضوع و با نگاهی به عوارض حرفه‌های موجود کشور مانند پزشکی، وکالت و مهندسی ساختمان، به دنبال تدوین چهارچوبی برای حرفه‌ای سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران است. پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کاربردی با فلسفه واقع‌گرایی انتقادی، رویکرد استقرایی و استراتژی پژوهش کیفی-کمی است. در این پژوهش، پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهشی و پس از اصلاح و تکمیل «اصول»، «فرایند» و «عوامل مؤثر» برای حرفه‌ای سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران توسط خبرگان دانشگاهی و نخبگان اجرایی کشور، پرسشنامه‌ای با ۷۴ گویه، تهیه و در میان ۶۰۷ مدیر حرفه‌ای (پایه، میانی و ارشد) ۴۰ سازمان‌های دولتی توزیع شد. برای پاسخ به سؤال پژوهشی، آمار توصیفی و سپس آزمون تی-تک‌نمونه‌ای، تحلیل عاملی اکتشافی و رگرسیون خطی گام به گام انجام شد. بر اساس یافته‌های تحقیق، مراحل حرفه‌ای سازی مشاغل به ترتیب شامل «ایجاد شغل تمام‌وقت»، «برگزاری دوره‌های آموزشگاهی»، «ایجاد رشته دانشگاهی»، «تشکیل انجمن‌های حرفه‌ای محلی و ملی»، «تصویب قانون صدور مجوز فعالیت حرفه‌ای» و «تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای» است. اصول حاکم بر این فرایند نیز مشتمل بر «اقتضائی بودن فرایند حرفه‌ای سازی»، «داشتن آرمان خدمت»، «شایستگی»، «سلامت اداری»، «حکمرانی مطلوب اسلامی»، «استقلال»، «امنیت» و «محرمانگی اطلاعات راهبردی» است. از میان ۷ عامل مؤثر شناسایی شده، عوامل «ظرفیت‌های علمی و عملی برای گذر از مشاغل مدیریتی به مدیریت حرفه‌ای» و «شفافیت و پاسخگویی مدیران دولتی» بیشترین تأثیر را بر فرایند حرفه‌ای سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران هستند.

واژه‌های کلیدی: مرآت‌الاسرار، عبدالرحمان عباسی چشتی، سبک.

مقدمه

حرفه‌گرایی موضوعی با سابقه‌ای دیرینه است. اگرچه این موضوع حتی در حکومت‌های عهد باستان هم مورد تأکید بود، اما اقدام علمی و عملی در این موضوع بسیار محدود بوده است. امروزه حرفه‌ای‌گرایی در بخش دولتی به یک نیاز اساسی تبدیل شده، اما در مسیر خود با چالش‌هایی نیز مواجه است تا جایی که در برخی نوشته‌ها از بحران حرفه‌گرایی یاد می‌کنند (McGuigan, 2011). از نظر بارک^۱ (۲۰۰۲) یک حرفه^۲، یک شغل نسبتاً سطح بالا است که افراد شاغل در آن از دانش انتزاعی خود برای حل مسائل در یک حوزه خاص استفاده می‌کنند. در این تعریف، سه عنصر برای حرفه‌ای بودن یک شغل مشخص شده است: سطح بالا بودن؛ استفاده از دانش انتزاعی در کنار تجربه؛ حوزه تخصصی فعالیت یا قلمروی حل مسئله (Burk, 2002). در خصوص تعریف حرفه‌گرایی^۳ و حرفه‌ای‌سازی^۴ در میان صاحب‌نظران اتفاق نظر وجود ندارد. شاید ساده‌ترین و عینی‌ترین تعریف از حرفه‌ای‌سازی متعلق به کورانا^۵ (۲۰۰۷) باشد. کورانا حرفه‌ای‌سازی را توافقی برای تعریف کردن یک حرفه و عامل به وجود آمدن تشکلهای حرفه‌ای می‌داند. این پدیده منتج به شکل‌گیری تشکلهای اتحادیه‌ها و انجمن‌های صنفی و تخصصی شده است. حرفه‌ها و تشکلهای حرفه‌ای به صورت رسمی مسئولیت‌های اجتماعی را پذیرفته و به اعضای خود نیز دیکته می‌کنند. اعضای حرفه نیز در بدو ورود به حرفه، سوگند یاد می‌کنند که آن‌ها را رعایت نمایند (Khurana, 2007).

بانک جهانی هر سال کشورها را بر اساس شاخص تکیه بر مدیریت حرفه‌ای^۶ رتبه‌بندی می‌کند. بر اساس آخرین گزارش بانک جهانی در این خصوص، ایران جایگاه ۹۹ از ۱۴۱ کشور بررسی شده را به خود اختصاص داده است. در این شاخص کشور فنلاند بالاترین رتبه را اخذ کرده است و کشورهایی مانند هند و آفریقای جنوبی نیز با اختلاف معناداری وضعیت بهتری نسبت به ایران دارند (The World Bank, 2020). با وجود اهمیت

1 Burk

2 Profession

3 Professionalism

4 Professionalization

5 Khurana

6 Reliance on professional management

فراوان مبحث حرفه‌ای‌سازی خدمات عمومی در بخش دولتی کشور و با توجه به وضعیت نامناسب شاخص‌های حرفه‌گرایی در ایران، تاکنون مطالعه منسجمی در خصوص حرفه‌ای‌گرایی در بخش دولتی و حرفه‌ای‌سازی مدیریت دولتی صورت نگرفته و حتی چارچوبی برای شناسایی و مطالعه این پدیده ترسیم نشده است. از این رو پژوهش حاضر در پی شناسایی اصول، مراحل و عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی مدیریت در بخش دولتی ایران است.

مبانی نظری

۱. تعریف حرفه‌گرایی و حرفه‌ای‌سازی

حرفه، شغل نسبتاً سطح بالاست که افراد شاغل در آن از دانش انتزاعی خود برای حل مسائل در یک حوزه خاص استفاده می‌کنند. در این تعریف، سه عنصر برای حرفه‌ای بودن یک شغل مشخص شده است: سطح بالا بودن؛ استفاده از دانش انتزاعی در کنار تجربه؛ حوزه تخصصی فعالیت یا قلمروی حل مسئله (Burk, 2002:21). همان‌طور که هیلسون (۲۰۰۳) تأکید می‌کند مشاغل به تدریج در طول زمان حرفه‌ای شده‌اند؛ بدین صورت که در ابتدا گروهی از افراد شاغل در یک شغل، خود را «حرفه‌ای بالقوه» قلمداد می‌کردند. چنین تلقی و تعریفی از خود مستلزم یک فرایند تکاملی است که در طی آن مشخصه‌های هر حرفه به تدریج تکامل می‌یابد. به زعم کرانا (۲۰۰۷) حرفه‌ای‌سازی^۱ فرایندی است که منتج به شکل‌گیری تشکلهای، اتحادیه‌ها و انجمن‌های صنفی و تخصصی می‌شود. تشکلهای حرفه‌ای به صورت رسمی مسئولیت‌های اجتماعی را پذیرفته و به اعضای خود نیز دیکته می‌کنند. اعضای تشکل نیز رعایت اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌های اجتماعی خود را متعهد می‌شوند.

باید در نظر داشت که بین حرفه‌گرایی^۲ و حرفه‌ای‌سازی مشاغل تفاوت است. حرفه‌گرایی مقدم بر حرفه‌ای‌سازی است. حرفه‌گرایی عبارت است از باور به حرفه‌ای کردن یک شغل که موجب گرایش مثبت فرد به حرفه‌ای شدن و حرفه‌ای‌سازی شغل می‌شود. به سخن دیگر، حرفه‌گرایی شیوه‌ای از تفکر، رفتار و تظاهر است که نشان‌دهنده تعهد

1 Professionalization

2 Professionalism

شاغل به تعالی در همه جنبه‌های کار است و شامل طیف وسیعی از ویژگی‌ها، از جمله نگرش مثبت، مربی بودن، مسئولیت‌پذیری برای اعمال خود، رعایت اخلاق کاری و نشانگر تعهد خدمت به دیگران است (Linda, 2008). حرفه‌گرایی، شغل یا وظیفه‌ای نیست که یک فرد حرفه‌ای انجام می‌دهد، بلکه شیوه‌ای از تفکر و باور در انجام کار یا وظیفه است. در یک شغل حرفه‌ای شده، فرد شاغل را حرفه‌ای^۱ می‌نامند. بنابراین، شخص حرفه‌ای، فرد متخصص و آموزش‌دیده‌ای است که انتظار می‌رود از مهارت، قضاوت خوب و رفتار مؤدبانه برای انجام یک کار برخوردار باشد (Merriam-Webster, 2023).

۲. رویکردهای حرفه‌ای‌سازی مدیریت در بخش دولتی

در ادبیات موضوعی حوزه حرفه‌گرایی، سه رویکرد غالب برای حرفه‌ای‌سازی امور عمومی وجود دارد. رویکرد اول «حرفه‌گرایی محض» است که طرفداران این رویکرد همانند دارل^۲ و ساندر^۳ با برشمردن مزایای فراوان حرفه‌ای شدن خدمات عمومی، تلاش می‌کنند تا سرحد امکان تمامی مشاغل و امور عمومی را حرفه‌ای کنند. برای حرفه‌ها، ویژگی‌ها و مشخصه‌هایی تعیین می‌کنند و شاغلین را به حرفه‌ای شدن ترغیب می‌کنند. رویکرد دوم پس از بروز آسیب‌ها و عوارض اجتماعی و اقتصادی ناشی از سوء رفتار حرفه‌ای‌ها در کشورهای توسعه‌یافته، شکل گرفت. این گروه از صاحب‌نظران مانند لاسکی^۴ و تورن^۵ معتقد بودند که حرفه‌ای‌ها صرفاً به فکر منافع خودشان هستند و نه تنها به درد مردم نمی‌خورند بلکه خود به بخشی از مشکلات مردم تبدیل شده‌اند. از این رو طرفداران این رویکرد به دنبال «حرفه زدایی»^۶ از خدمات عمومی هستند؛ اما صاحب‌نظران رویکرد سوم مانند وایلنسکی^۷ و هامن^۸ معتقدند که با «حرفه‌گرایی تعدیل‌شده» همچنان می‌توان از مزایای خدمات حرفه‌ای و مشارکت اجتماعی ناشی از زندگی انجمنی در

1 Professional

2 Darel (1989)

3 Sundar (2013)

4 Laski (1935)

5 Toren (1975)

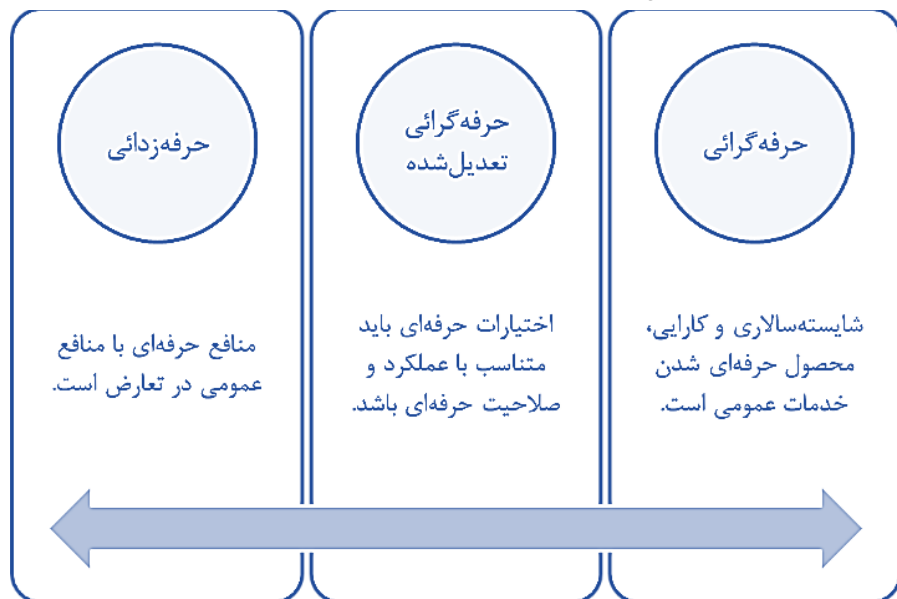
6 Deprofessionalization

7 Wilensky (1964)

8 Hugman (1991)

حرفه‌ها بهره برد و از شر انحصارطلبی و منفعت‌طلبی افسارگسیخته و تعارض منافع موجود در این حرفه‌ها نیز خلاص شد.

شکل ۱. رویکردهای حرفه‌ای‌سازی در بخش دولتی



(محقق ساخته)

۳. فرایند حرفه‌ای‌سازی مدیریت

وایلنسکی به‌عنوان اصلی‌ترین صاحب‌نظر حرفه‌گرایی تعدیل‌شده، فرایند حرفه‌ای‌سازی را پس از بررسی ۱۸ حرفه در آمریکا ترسیم کرده است. وی معتقد است که برخی از حرفه‌ها این فرایند را تکمیل کرده‌اند؛ برخی دیگر فرایند را به‌صورت کامل سپری نکرده‌اند و برخی دیگر نیز ترتیب مراحل را رعایت نکرده‌اند. او معتقد است برخی دیگر نیز صرفاً شهوت حرفه‌ای بودن داشتند و برای کسب درآمد و منزلت اجتماعی به دنبال حرفه‌ای شدن رفتند. این دسته عموماً قبل از هر اقدامی برای تأسیس انجمن‌های حرفه‌ای ملی تلاش می‌کنند تا از این طریق بتوانند بخشی از اختیارات دولت‌ها در آن حوزه را تصاحب کنند و بتوانند بازار خدمات حرفه‌ای را به کنترل خود درآورند. از نظر او مراحل حرفه‌ای‌سازی مشاغل اعم از مشاغل مدیریتی به ترتیب زیر است:

۱. ایجاد شغل تمام وقت
 ۲. برگزاری دوره‌های آموزشی
 ۳. ایجاد رشته دانشگاهی
 ۴. تشکیل انجمن‌های حرفه‌ای محلی و ملی
 ۵. تصویب قانون صدور مجوز فعالیت حرفه‌ای
 ۶. تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای
- به باور وایلنسکی، یک شغل در صورتی که فرایند فوق را به درستی طی کند می‌تواند به یک حرفه واقعی تبدیل شود. چنین شغل حرفه‌ای می‌بایست اصولی مانند «آرمان خدمت» و «ارجحیت منافع عمومی به منافع فردی» را محقق سازد (Wilensky, 1964).

۴. اصول حاکم بر حرفه‌ای‌سازی مدیریت در بخش دولتی

بر اساس تعریف ارائه شده در فرهنگ آکسفورد^۱، واژه «اصل^۲» به معنای حقیقت یا گزاره‌ای بنیادی است که پایه‌ای برای یک نظام اعتقادی، رفتاری یا زنجیره‌ای از استدلال‌ها به شمار می‌آید (Oxford, 2022). با توجه به تعریف فوق‌الذکر به نظر می‌رسد تا زمانی که اصول حرفه‌ای‌سازی مدیریت در بخش دولتی ایران شناخته نشود عملاً الگوی حرفه‌ای‌سازی مدیریت دولتی ایران بدون اساس و ریشه خواهد بود و چنین بنایی از قبل محکوم به ویرانی است. با توجه به مبانی نظری، اصول حاکم بر حرفه‌ای‌سازی مدیریت در بخش دولتی ایران عبارت‌اند از:

الف) اصل اقتضائی بودن حرفه‌ای‌سازی

پارسونز حرفه‌ای شدن و حرفه‌ای بودن را پدیده‌ای آنی و یک‌باره نمی‌داند و معتقد است که فرایندی متأثر از زمان و مکان است (Parsons, 1939)، همچنین حرفه‌ای شدن و حرفه‌ای ماندن یک شغل وابسته به اقتضائات محیطی و شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور است (Wilensky, 1964).

1 Dictionary of Oxford

2 Principle

ب) اصل آرمان خدمت

حرفه‌ای‌سازی اصولاً در پی افزایش منفعت اجتماعی است. حرفه‌ها باید در خدمت یک مصلحت اجتماعی و در راستای منفعت عمومی باشد (مرتضوی و زارع پور، ۱۳۹۰). به عبارت دیگر در یک حرفه منافع مردم بر منافع فردی و صنفی ارجحیت دارد. (Hillson, 2003).

ج) شایستگی

هیلسون شایسته محور بودن را یک اصل حرفه‌ای می‌داند (Hillson, 2003). مینتزبرگ معتقد است مدیریت بسیار پیچیده است و نمی‌توان آن را صرفاً در دانشگاه فراگرفت؛ شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای بیش از داشتن دانش مدیریت است (Mintzberg, 2004).

چ) سلامت اداری

هدف از ایجاد حرفه برقراری نظم در جامعه است (قلی پور، ۱۳۹۲) اولین اصل یک حرفه، آسیب نرساندن به دیگران است (Drucker, 2001). هیچ کس حق ندارد انحصار تصمیم‌گیری در یک خدمت عمومی ایجاد کند (Sussman, 1969). از نظر کورانا، حداقل مزیت ایده حرفه‌ای‌گرایی، مواخذه و حساب کشی از مدیران است (Khurana et al., 2005). حرفه‌ای‌سازی مدیریت دولتی نیز از این قاعده مستثنا نیست و باید با کدهای اخلاق اداری در بخش دولتی همسو باشد.

ح) حکمرانی مطلوب/متعالی

حرفه‌ها باید موردپذیرش جامعه باشند (مرتضوی و زارع پور، ۱۳۹۰). علاوه بر این، مطالبه منزلت حرفه‌ای منوط به متابعت متخصصان از مجموعه‌ای از هنجارهای اخلاقی است برای حرفه‌ای ماندن حفظ استانداردهای اخلاقی و فنی حرفه‌ای بسیار مهم است. مردم نیز ناظر و قاضی تمامی این موارد هستند (Wilensky, 1964). پورعزت معتقد است حکمرانی متعالی داستان تعهد آگاهانه، جدی و مستمر و مستقل جامعه به تحقق عدالت اجتماعی است؛ بنابراین علاوه بر ویژگی‌های حکمرانی مطلوب نظیر حاکمیت قانون، بهبود کیفیت، بهره‌مندی از سیستم قضائی مستقل، تفکیک قوای متعادل، تلاش برای نیل به اجماع در

جامعه، تمرکززدایی و مبارزه با فساد و رفتارهای خودسرانه، رعایت منافع ملی در عقد قراردادهای شایسته‌سالاری اداری و کاهش هزینه و توجه به بازده عملکرد نیز باید مورد توجه قرار می‌گیرد (زارعی و همکاران، ۱۳۹۹). از این رو، حرفه‌ای‌سازی مدیریت باید با ملاحظات حکمرانی متعالی یا مطلوب طراحی و اجرا شود.

خ) استقلال

حرفه‌ها پدیده‌های اجتماعی هستند (Khurana, 2007) در این استراتژی‌ها نباید آزادی انتخاب و عمل دی‌نفعان تهدید شود (قلی‌پور، ۱۳۹۲). کار باید تابع اصول حرفه‌ای باشد و اصول اداری سلسله‌مراتبی نباید منجر به تضعیف اصول حرفه‌ای کار شود (Scott, 1981).

د) امنیت

«خدمات عمومی» مستمر و تمام‌وقت هستند هیچ فرد یا گروهی نباید در تأمین آن اختلال وارد کند. فرهنگ بوروکراسی به حرفه‌ها هجوم می‌برد و فرهنگ حرفه‌گرایی به سازمان‌ها. از این رو هم‌زمان با حفظ استقلال حرفه‌ای، امنیت سازمان و دولت نیز باید تضمین شود و نباید در مواجهه با عوارض حرفه‌گرایی آن را بدون پشتوانه رها کرد. برای حرفه‌ای‌سازی یک شغل باید جهت‌گیری درستی در خصوص محیط کار، نظام اداری و فرهنگ حرفه‌ای داشت تا در مسیر حرفه‌ای‌سازی تأمین امنیت کشور و ارائه خدمات عمومی دچار مشکل نشود (Wilensky, 1964). از نگاه تورین، استقلال افراطی حرفه‌ها به منزله کاهش قدرت دولت است (Toren, 1975) و حرفه‌ای‌سازی مدیریت نباید امنیت ملی را خدشه‌دار کند.

ذ) محرمانگی اطلاعات راهبردی

استاندارد ایزو ۲۷۰۰۱ توسط کمیته فنی مشترک فناوری اطلاعات^۱ (JTC1) در سال ۲۰۰۵ تدوین شد، این سند بیان می‌کند که هر سازمانی برای سه رأس مثلث امنیت اطلاعات (ایجاد و حفظ محرمانگی، صحت و یکپارچگی و در دسترس بودن اطلاعات)^۲ باید نظام

1 Joint Technical Committee (JTC)

2 Availability, Integrity, Confidentiality (CIV)

مدیریت امنیت اطلاعات را به عنوان یک روش پیشگیرانه، طراحی و ایجاد نماید. این اطلاعات می تواند شامل اطلاعات سازمان، مشتریان (ارباب رجوع) یا اشخاص ثالث باشد. نکته مهم در بقا و ماندگاری یک سازمان این است که بتواند نیازهای ذی نفعان را طوری سامان دهد که امنیت اطلاعات آنها تهدید نشود (تمتاجی و رضایی، ۱۳۹۳). حرفه‌ای سازی مدیریت، حدودی از استقلال و خودگردانی مدیران در سازمان‌های دولتی را در پی خواهد داشت؛ لیکن در طراحی الگوی حرفه‌ای سازی مدیریت در بخش دولتی نباید به نشت اطلاعات محرمانه بی توجه بود.

۵. عوامل مؤثر بر حرفه‌ای سازی مشاغل مدیریتی

بی شک، حرفه‌ای سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی متأثر از عواملی است که بخشی از آنها در نقش بازدارنده و بخشی دیگر در نقش جلوبرنده ظاهر می شوند. با توجه به مطالعات صورت گرفته، عواملی مانند «آگاهی ذینفعان نسبت به فرایند و پیامدهای مدیریت حرفه‌ای در بخش دولتی» و «شفافیت و پاسخگویی مدیران دولتی در اجرایی قوانین» مورد توجه بسیاری از صاحب نظران بوده است. تورن (۱۹۷۵) و نولین (۲۰۰۸) که معتقد به حرفه زدایی هستند، فقدان فرهنگ پاسخگویی را عاملی برای مرگ حرفه‌ها می دانند. عامل «تعدیل بوروکراسی حاد دولتی» به عنوانی یکی از عوامل مؤثر بر حرفه‌ای سازی مشاغل دولتی، توسط فریدسون (۱۹۸۳)، تربلکا (۱۹۷۸)، لارسون (۱۹۷۷) و اسکات (۱۹۸۱) تحت عناوین تمرکزگرایی دولتی یا تمامیت خواهی بوروکراتیک در بخش دولتی مورد تأکید قرار گرفته است.

عامل «وجود ظرفیت‌های اجرایی و فکری برای حرفه‌ای سازی مدیریت در بخش دولتی» در مطالعات و پژوهش‌های دارل (۱۹۸۹)، ساندر (۲۰۱۳)، ایهارا (۱۹۸۸) و ویلبرن (۱۹۵۴)، تورن (۱۹۷۵)، موسکواسکیا^۱ (۲۰۱۲) و تیمپرلی و آسبالدستون^۲ (۱۹۷۵) به عنوان عوامل مؤثر بر حرفه‌ای سازی مدیریت دولتی معرفی شده است. وایلنسکی (۱۹۶۴) تأثیرگذاری عامل «تناسب نظام حقوق و دستمزد مدیران بخش دولتی با شرایط اقتصادی کشور» را از دو منظر تأیید می کند:

1 Moskovskaia

2 Timperley & Osbaldeston,

۱. کم بودن حقوق یک شاغل سازمانی در مقایسه با حرفه‌ای فعال در مشاغل آزاد به‌عنوان عامل پیشران حرفه‌ای‌سازی مشاغل

۲. بی‌نیاز بودن حرفه‌های حقوق‌بگیر به رضایت مردم و ارباب‌رجوع به‌عنوان مانع حرفه‌ای‌سازی مشاغل

مطالعات پژوهشگرانی مانند نولین (۲۰۰۸)، فریدسون (۱۹۸۳)، بنیس و اوتول (۲۰۰۵) و کورانا (۲۰۰۷) نیز نشانگر اثرگذاری عامل «تمایل مدیران سیاسی به واگذاری پست‌های کلیدی به افراد شایسته» بر حرفه‌ای‌سازی مدیریت دولتی است.

پیشینه پژوهش

همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، پژوهش‌های این حوزه در بستر فکری سه رویکرد «حرفه‌گرایی محض»، «حرفه‌زدایی» و «حرفه‌گرایی تعدیل‌شده» انجام‌شده است. به‌عنوان مثال، دارل (۱۹۸۹) هامپتون (۲۰۰۴)، هاشم‌آبادی و همکارانش (۱۳۹۵) و ساندر (۲۰۱۳) بر حرفه‌گرایی محض اعتقاد دارند و در همین رابطه شاخص‌های حرفه‌گرایی و اصول حاکم بر آن را در حوزه خدمات عمومی شناسایی کرده‌اند. تورین (۱۹۷۵) و نولین (۲۰۰۸) بر عدم موفقیت حرفه‌ها و عدم رعایت اصول حرفه‌ای توسط اعضای انجمن‌های حرفه‌ای تأکید دارند و پیشنهاد می‌دهند که از خدمات عمومی، حرفه‌زدایی شود اما ویلبرن (۱۹۵۴)، وایلنسکی (۱۹۶۴) و اونس (۲۰۱۵) معتقدند که به‌واسطه بازآفرینی و تعدیل حرفه‌ها می‌توان بخشی از آسیب‌های نظام‌های حرفه‌ای را برطرف نمود و همچنان از مزایای خدمات حرفه‌ای بهره‌مند شد؛ ازاین‌رو مراحل حرفه‌ای‌سازی را تبیین و اصول حاکم بر آن را تعیین می‌کنند.

مطالعات این حوزه در ایران بسیار محدود و عموماً مرتبط با شایسته‌سالاری، اصلاح دیوانسالاری و تقویت سرمایه انسانی دولت صورت گرفته است. مجموع نتایج مطالعات در حوزه حرفه‌ای‌سازی مدیریت در جدول ۱ منعکس شده است.

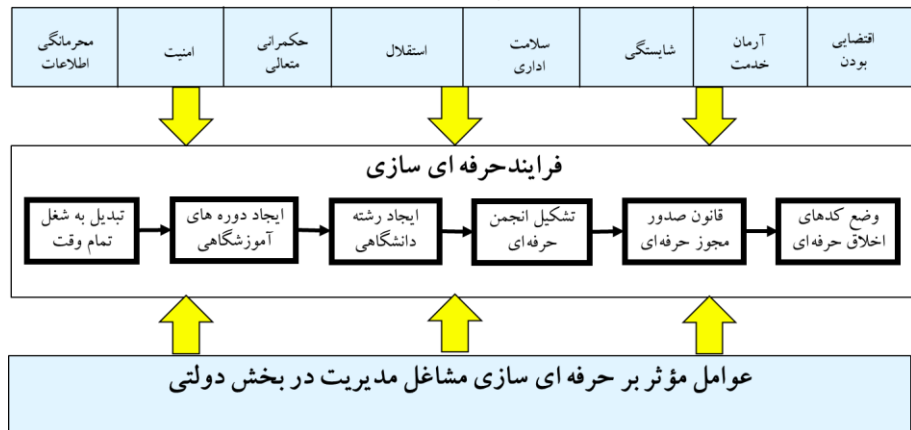
جدول ۰۱. پیشینه پژوهشی در حوزه اصول، مراحل و عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی مدیریت

پژوهشگر	عنوان	موضوع
(Khurana, 2007)	From Higher Aims to Hired Hands: The Social Transformation of American Business Schools and the Unfulfilled Promise of Management as a Profession	مدیریت حرفه‌ای
(Nolin, 2008)	Science for The Professions: In Search of a New Theory of Professions	حرفه‌زدایی
Sundar,) (2013	Principles of Management	الگوسازی مدیریت حرفه‌ای
(Hampton & Hampton, 2004)	Relationship of professionalism, rewards, and job satisfaction ,market orientation among medical professionals: The case of Certified Nurse Midwives	شاخص‌های حرفه‌گرایی
پور عزت، طاهری و نجانی (۱۳۸۸)	چشم‌انداز اداره دولت و حکومت بر اساس خطمشی‌ها و اسناد راهبردی برخی از انجمن‌های علمی این رشته	بالندگی بوروکراسی
عاصمی پور (۱۳۷۲)	طراحی و تبیین سیستم‌های انتخاب و انتصاب مدیران در بخش اجرایی کشور باهدف بهبود مدیریت دولتی	شایستگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای مدیران دولتی
(Abbott, 1988)	The System of Professions: An Essay on of Expert LaborDivisionthe	عوامل مؤثر بر حرفه‌گرایی
(Becker, 1970)	Sociological Work: Method and Substance	عوامل مؤثر
(Darrell, 1989)	Professionalism in public administration: Problems, perspectives, and the role of ASPA	شاخص‌های حرفه‌گرایی محض
(Toren, 1975)	Deprofessionalization And Its Sources a Preliminary Analysis	حرفه‌زدایی
(Wilensky, 1964)	The professionalization of everyone?	حرفه‌گرایی تعدیل‌شده
رهنورد (۱۴۰۱)	سیر تطور حرفه‌ای‌سازی مدیریت دولتی در ایران	فرایند حرفه‌ای‌سازی مدیریت دولتی

با استناد به الگوی حرفه‌ای‌سازی وایلنسکی (۱۹۶۴) و بر اساس مطالعات انجام‌شده، چارچوب حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی با لحاظ قرار دادن فرایند، اصول و عوامل به شرح شکل ۲ قابل تدوین است.

شکل ۲. چارچوب مفهومی پژوهش

اصول حاکم بر حرفه‌ای‌سازی



(محقق ساخته)

برای حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران باید اصول حاکم بر حرفه‌گرایی شناسایی شود و در طراحی الگوی حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی دولتی از آن بهره‌برد. همچنین قبل از طراحی و اجرای فرایند حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی دولتی در ایران باید از عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در ایران مطلع باشیم. در غیر این صورت هر پیشنهاد و هر میزان هزینه‌ای در جهت حرفه‌ای کردن خدمات مدیران دولتی در کشور محکوم به شکست خواهد بود. در این مسیر اصول و عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی شناسایی و به مدل مفهومی پژوهش اضافه گردید.

پرسش‌های پژوهش

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش، پرسش‌های پژوهش به شرح زیر قابل طرح هستند:

۱. کدام‌یک از مراحل حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی استقرار یافته است؟
۲. کدام‌یک از اصول حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی رعایت می‌شود؟
۳. عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران کدام‌اند؟

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به مدل پیاز پژوهش^۱ (Thornhill, 2009 & Lewis, Saunders)، از نظر فلسفه پژوهش، این تحقیق از نوع تحقیقات با فلسفه اثبات‌گرایی است. این تحقیق از نظر رویکرد پژوهشی یک تحقیق قیاسی است زیرا سعی در آزمون مدل احصاء شده دارد. از نظر استراتژی، پژوهش حاضر از نوع پیمایشی است زیرا درصدد کشف واقعیت‌های موجود و توصیف یک جامعه تحقیقی در زمینه توزیع یک پدیده معین است. این تحقیق از نظر روش‌شناختی یک تحقیق تک‌روشی^۲ است؛ چرا که برای پاسخ به پرسش‌های پژوهش، از تکنیک منفرد در گردآوری و تحلیل داده‌ها استفاده می‌گردد. این پژوهش از نظر افق زمانی، یک تحقیق تک‌مقطعی است زیرا داده‌های پژوهش فقط در یک برهه از زمان (سال ۱۴۰۱) گردآوری شده است. این پژوهش از نظر هدف شناختی یک تحقیق کاربردی است زیرا نتایج آن در خط مشی‌گذاری برای حرفه‌ای‌سازی مدیریت دولتی قابل استفاده است.

در این پژوهش، پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهشی، پرسشنامه‌ای مشتمل بر سه بخش «اصول»، «فرایند» و «عوامل مؤثر» برای حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران تهیه شد. در مرحله مطالعه مقدماتی، روایی و پایایی پرسش‌نامه از دیدگاه خبرگان بررسی شد. لازم به توضیح است که روایی پرسش‌نامه به روش تحلیل محتوا و با استفاده نسبت روایی محتوا (CVR^۳) لاوشه^۴ (۱۹۷۵) محاسبه شد که مقدار ۰/۵۹ به دست آمدن نشانگر روایی قابل قبول پرسش‌نامه است. در ضمن، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقادیر به دست آمده برای هر سه بخش «اصول» (۰/۷۶۲)، «مراحل» (۰/۹۳۴) و «عوامل مؤثر» (۰/۸۴۲) بیش از ۰/۷ است که نشانگر پایایی مناسب پرسش‌نامه است.

در مرحله نهایی، پرسشنامه‌ای در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شد و میان مدیران میانی و ارشد ۴۰ سازمان دولتی مشتمل بر قوه مقننه (۴ سازمان)، قوه مجریه (۲۶ سازمان)، قوه قضائیه (۲ سازمان) و نهادهای انقلابی (۸ سازمان) به روش نمونه در دسترس توزیع

1 The Research Onion

2 Mono method

3 Content Validity Ratio

4 Lawshe

شد. از میان ۶۰۷ پرسشنامه توزیع شده میان مدیران سازمان‌های فوق‌الذکر، ۲۱۱ پرسشنامه تکمیل و مورد تحلیل آماری قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

از میان ۶۰۷ پرسشنامه توزیع شده میان مدیران ارشد، میانی و پایه شاغل در ۴۰ سازمان دولتی، ۲۱۱ نفر از ۳۵ سازمان به تکمیل و عودت پرسشنامه‌ها اقدام کردند که از این میان ۹۱ نفر معادل ۴۳.۱ درصد نمونه آماری، مدیران جوان سازمان‌های دولتی بودند. در حدود دوسوم نمونه آماری نیز بین ۳۳ تا ۵۲ سال سن داشتند. همچنین در حدود ۶۰ درصد از مدیران پاسخ‌دهنده، دانشجوی دکتری یا دانش‌آموخته مقطع دکتری بودند. حدوداً ۳۷ درصد از آزمودنی‌ها، تجربه انتصاب مدیران حرفه‌ای را در مجموعه تحت مدیریت خود در سازمان‌های دولتی داشتند.

فرایند کامل حرفه‌ای‌سازی

برای پاسخ به این پرسش که رعایت کدام‌یک از مراحل برای استقرار حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران ضروری است، از توزیع t تک نمونه‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ منعکس شده است.

$$\begin{cases} H_0: \mu \leq 3 & \text{مراحل حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی استقرار نیافته است.} \\ H_a: \mu > 3 & \text{تمامی مراحل حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی استقرار یافته است} \end{cases}$$

جدول ۲. آزمون درجه استقرار مراحل حرفه‌ای‌سازی مدیریت در بخش دولتی

میانگین	ارزش آزمون = ۳			مراحل حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی
	سطح معناداری	درجه آزادی	t	
۲/۶۴	۰/۰۰۰	۲۱۰	-۵/۵۰	شغل تمام‌وقت
۲/۳۷	۰/۰۰۰	۲۱۰	-۹/۹۳	برگزاری دوره‌های آموزشی حرفه‌ای
۲/۸۵	۰/۰۰۰	۲۱۰	-۲/۵۸	ایجاد رشته دانشگاهی
۲/۵۹	۰/۰۰۰	۲۱۰	-۴/۷۹	تشکیل انجمن حرفه‌ای
۳/۰۰	۰/۰۰۰	۲۱۰	-۰/۰۳	وضع قانون صدور مجوز حرفه‌ای
۲/۷۰	۰/۰۰۰	۲۱۰	-۳/۵۷	وضع کدهای اخلاق حرفه‌ای

با توجه به سطح معناداری مشاهده شده و با در نظر گرفتن مقادیر منفی t در فاصله اطمینان ۹۵٪ نمی توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، هیچ کدام از گام های شش گانه برای حرفه ای سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران به طور کامل استقرار نیافته است.

رعایت اصول حرفه ای سازی

برای پاسخ به این پرسش که میزان رعایت اصول حرفه ای سازی در مشاغل مدیریتی در چه سطحی است، از توزیع t تک نمونه ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ منعکس شده است.

$$\begin{cases} H_0: \mu \leq 3 & \text{عدم رعایت اصول حرفه ای سازی مشاغل مدیریتی.} \\ H_a: \mu > 3 & \text{رعایت اصول حرفه ای سازی مشاغل مدیریتی.} \end{cases}$$

جدول ۳. آزمون رعایت اصول حرفه ای سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی

میانگین	ارزش آزمون = ۳			اصول حرفه ای سازی مشاغل مدیریتی
	سطح معناداری	درجه آزادی	t	
۴۸.۲	۰/۰۰۰	۲۱۰	۹۱۸.۸-	اقتضایی بودن
۰۲.۲	۰/۰۰۰	۲۱۰	۳۱۱.۱۵-	آرمان خدمت
۸۴.۱	۰/۰۰۰	۲۱۰	۷۶۷.۲۰-	شایستگی
۲۳.۲	۰/۰۰۰	۲۱۰	۹۴۳.۷-	سلامت اداری
۰۷.۲	۰/۰۰۰	۲۱۰	۱۰۰.۱۳-	استقلال
۲۴.۲	۰/۰۰۰	۲۱۰	۴۵۵.۱۵-	حکمرانی متعالی
۱۳.۲	۰/۰۰۰	۲۱۰	۸۱۴.۱۴-	امنیت
۱۱.۳	۰/۱۱۷	۲۱۰	۵۷۴.۱	محرمانگی اطلاعات

با توجه به سطح معناداری مشاهده شده در جدول ۳ با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت که اصول ۸ گانه برای حرفه ای سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران از نظر مدیران رعایت نمی شود.

عوامل مؤثر بر حرفه‌ای سازی

به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر حرفه سازی مشاغل مدیریتی از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. بررسی شرایط استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که مقدار KMO برابر ۰/۷۶۸ است که نشانگر کفایت نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. همچنین سطح معنی‌داری برای آزمون بارتلت برابر با مقدار (۰/۰) است که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرها برای تحلیل عاملی مناسب است.

جدول ۴. نتایج آزمون کروییت بارتلت و شاخص KMO

مقدار KMO	۰/۷۶۸
آماره خی دو	۱۹۷۹/۲۳۵
درجه آزادی (df)	۵۵
سطح معنی‌داری (Sig)	۰/۰۰۰

جدول ۵ نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مبتنی بر چرخش وریماکس را در رابطه با ۱۱ متغیر مؤثر بر استقرار حرفه سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران را نشان می‌دهد که در سه دسته اصلی گروه‌بندی شده‌اند. عوامل احصاء شده در مجموع ۷۵ درصد از تغییرپذیری در حرفه سازی مشاغل مدیریت در بخش دولتی را تبیین می‌کند که نشانگر برازش بالای عوامل احصاء شده است. همان‌طور که در جدول دیده می‌شود، تمام عوامل دارای ارزش ویژه بزرگ‌تر از ۱ هستند و آلفای کرونباخ آن‌ها از ۰/۹۴ تا ۰/۹۷ و نوسان و از سطح قابل قبول ۰/۷۰ بالاتر است (نونالی، ۱۹۷۸).

جدول ۵. عوامل مؤثر بر استقرار حرفه‌ای سازی مدیریت مبتنی بر تحلیل عاملی اکتشافی

عامل ۱ (SA)	عامل ۲ (EC)	عامل ۳ (TA)
۱. آگاهی ذینفعان (SA)		
اعتماد عمومی نسبت به حرفه‌ای‌ها		
فراگیر بودن دانش مدیریت در جامعه		
استقلال حرفه‌ای مدیران دولتی		
تمایل دولت به تمرکززدایی اداری		
۰/۸۹۰		
۰/۸۲۱		
۰/۷۵۰		
۰/۶۹۵		

ادامه جدول ۵.

عامل ۳ (TA)	عامل ۲ (EC)	عامل ۱ (SA)	
	۰/۹۳۸ ۰/۸۵۲ ۰/۶۸۷ ۰/۵۶۰		۲. ظرفیت اجرایی (EC) وجود سازمان نظام مدیریتی تمایل دولت به حرفه‌ای‌سازی مدیریت تأکید بر ملاحظات امنیتی در انتصاب مدیران وجود نظام آموزش حرفه‌ای مدیریت
۰/۹۰۳ ۰/۸۰۹ ۰/۶۲۱			۳. شفافیت و پاسخگویی مدیریتی (TA) مسئولیت‌پذیری مدیران در قابل منافع عمومی وجود سازوکارهای پاسخگویی قوانین و مقررات حرفه‌ای سازی مدیریت
۲/۱۶۹ ۱۹/۷۱۴ ۷۵/۰۱۱ ۰/۹۵	۲/۷۷۴ ۲۵/۲۱۶ ۵۵/۲۹۷ ۰/۹۵	۳/۳۰۹ ۳۰/۰۸۱ ۳۰/۰۸۱ ۰/۹۷	ارزش ویژه درصد واریانس واریانس تجمعی آلفای کرونباخ

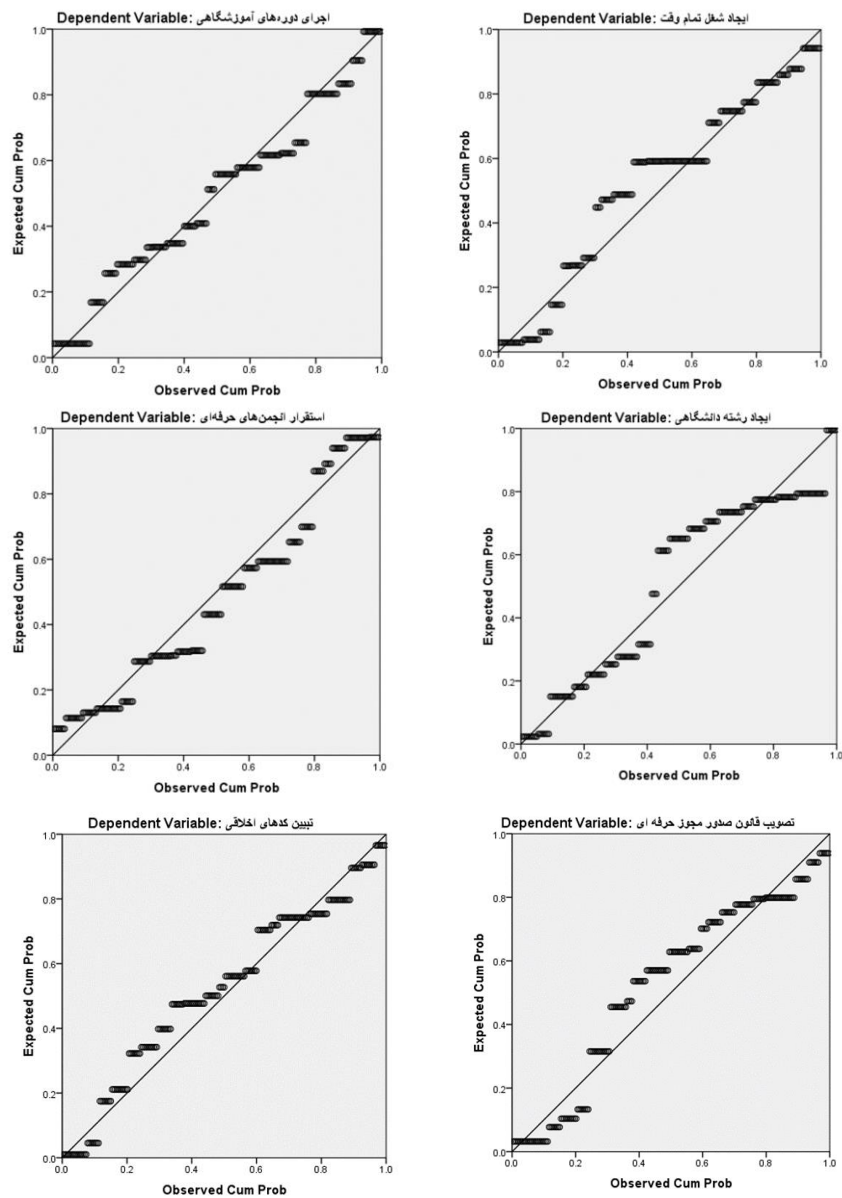
مدل ساختاری

برای پاسخ به این سؤال، میزان اثرگذاری هریک از عوامل احصا شده بر حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران از طریق انجام رگرسیون خطی گام به گام در نرم‌افزار SPSS بررسی شد. با توجه به نتایج حاصل شده، توزیع پاسخ‌ها در تمامی مراحل شش گانه فرایند حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریت دولتی در ایران بر اساس تکنیک P-P Plot در حدود خط میانه و توزیع آماره‌ها در این بخش نرمال است.

همچنین نتایج نشان از آن دارد که در بخش دولتی ایران، «ظرفیت‌های علمی و عملی برای گذر از مشاغل مدیریتی به مدیریت حرفه‌ای» فراهم نیست به عبارت دیگر، این عامل بر تمام مراحل حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی اثر منفی دارد. عامل «شفافیت و پاسخگویی مدیران دولتی» نیز عامل بسیار مهمی است که به استثنای مرحله «ایجاد شغل تمام وقت» بر تمام مراحل فرایند مذکور اثرگذار است. به تعبیر دیگر، مدیران دولتی پاسخگویی مناسبی ندارند و از این جهت اثر مخربی بر حرفه‌ای شدن مشاغل مدیریت دولتی در ایران دارند. علاوه بر این، نظام حقوق و دستمزد مدیران پایه، میانی و ارشد دولتی با شرایط اقتصادی

کشور تناسب نداشته است. فلذا این عامل به‌عنوان پیش‌رانی برای حرفه‌ای‌سازی مشاغل دولتی در ایران شناخته شده است.

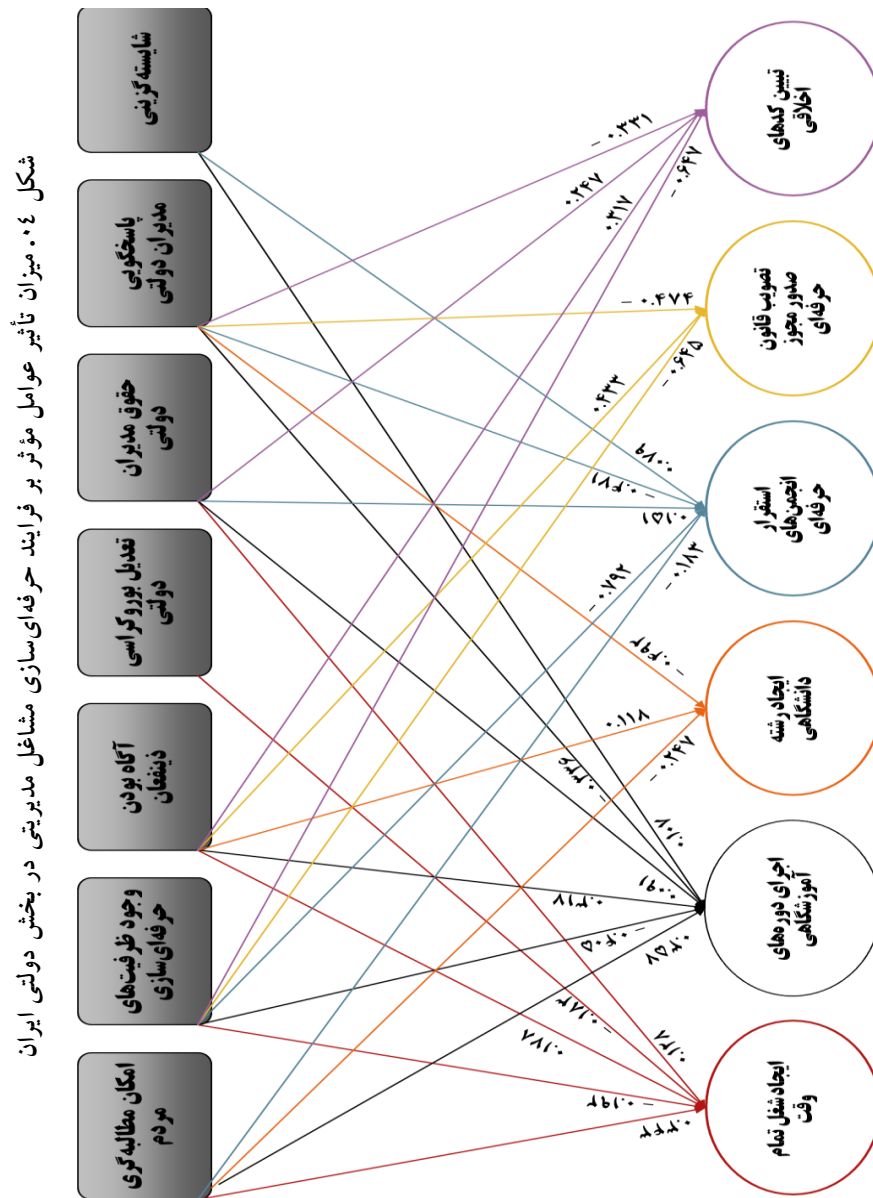
شکل ۳. بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های بر اساس تکنیک P-P Plot



از سوی دیگر، شروع فرایند حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریت دولتی در ایران مستلزم «امکان نظارت و مطالبه‌گری مردم از مدیران بخش دولتی»، «وجود ظرفیت‌های اجرایی و فکری برای حرفه‌ای‌سازی مدیریت در بخش دولتی»، «آگاه بودن ذینفعان دولتی و غیردولتی نسبت به فرایند و پیامدهای مدیریت حرفه‌ای در بخش دولتی» و «تعدیل بوروکراسی حاد در بخش دولتی» است که این عوامل نیز در وضعیت فعلی کشور وضعیت مناسبی^۱ ندارند. به عبارت دیگر، حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران از همان ابتدا و در مرحله شروع فرایند، با مشکلات عدیده‌ای مواجه است و این مسئله، آینده حرفه‌ای‌سازی مدیریت دولتی در ایران را با ابهام مواجه کرده است. همچنین مراحل «اجرای دوره‌های آموزشگاهی» و «استقرار انجمن‌های حرفه‌ای» بیشترین تأثیر را از عوامل شناسایی شده می‌گیرند. از این رو تکمیل این مراحل نیز نیاز به تمهیدات و اقدامات اصلاحی فراوانی دارد.

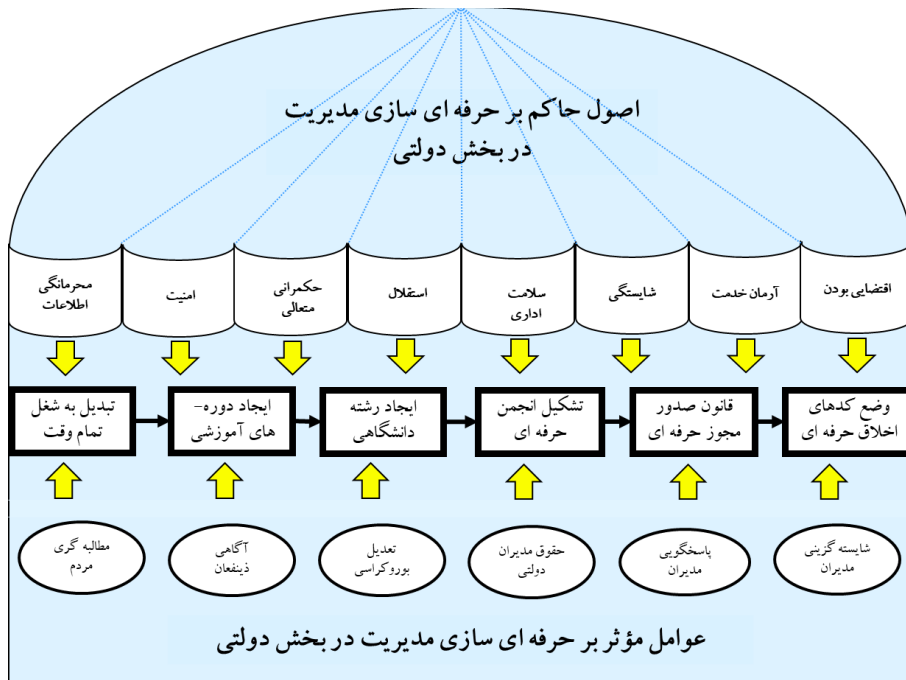
بر اساس نتایج حاصل از تحلیل‌های انجام‌شده، مراحل حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران به ترتیب شامل «ایجاد شغل تمام‌وقت»، «برگزاری دوره‌های آموزشگاهی»، «ایجاد رشته دانشگاهی»، «تشکیل انجمن‌های حرفه‌ای محلی و ملی»، «تصویب قانون صدور مجوز فعالیت حرفه‌ای» و «تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای» است. اصول حاکم بر فرایند حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران نیز مشتمل بر ۸ اصل: «اقتضائی بودن حرفه‌ای‌سازی»، «آرمان خدمت»، «شایستگی»، «سلامت اداری»، «حکمرانی مطلوب اسلامی»، «استقلال»، «امنیت»، «محرمانگی اطلاعات راهبردی» است.

^۱ میانگین نمرات هر مولفه‌ای که کمتر از میانگین نظری (۳) باشد نامناسب بحساب می‌آید.



همان‌طور که در شکل (۵) نیز مشخص است، عواملی مانند «شایسته‌گزینی»، «فرهنگ پاسخگویی در میان مدیران دولتی»، «تناسب حقوق مدیران دولتی با شرایط اقتصادی و در مقایسه با مدیران بخش خصوصی»، «امکان تعدیل بوروکراسی حاد دولتی»، «آگاه بودن ذینفعان نسبت به حرفه و پیامدهای آن»، «وجود ظرفیت‌های علمی و عملی برای حرفه‌ای‌سازی بخش دولتی» و درنهایت «امکان مطالبه‌گری توسط مردم از دولت مدیران دولتی» نیز از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران هستند.

شکل ۵. چارچوب حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی دولتی ایران



بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج حاصله از آزمون‌های توصیفی و استنباطی انجام‌شده، وضعیت نامطلوب مراحل حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی دولتی ایران را می‌توان به جامعه تعمیم داد. همچنین اصولی که باید بر حرفه مدیریت دولتی حاکم باشد در بخش دولتی ایران رعایت نمی‌شود. عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی دولتی نیز در شرایط نامطلوبی هستند.

از این رو برای گذار از مدیریت سنتی در بخش دولتی، باید سازمان نظام مدیریت دولتی ایران به عنوان انجمن حرفه‌ای حوزه مدیریت دولتی در سطوح محلی و ملی تشکیل شده و در اقدامی جمعی با مشارکت دولت، اعضای هیئت علمی حوزه مدیریت و نمایندگان سازمان نظام مدیریت دولتی، پس از تأمین عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران با ملحوظ داشتن اصول ۸ گانه پیش گفته، اقدامات زیر را در دستور کار قرار دهد:

۱. اصلاح طرح طبقه‌بندی مشاغل دولتی
 ۲. بازطراحی دوره‌های مهارت‌های مدیریتی
 ۳. بازآفرینی رشته‌های دانشگاهی، متناسب با مشاغل مدیریتی مندرج در اصلاحیه طرح طبقه‌بندی مشاغل دولتی
 ۴. تنقیح و تصحیح قوانین و مقررات مرتبط با صدور مجوز فعالیت مدیران دولتی
 ۵. تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای مدیران دولتی ایران
- با توجه به محدودیت‌های این پژوهش، توصیه می‌شود پژوهشگران آتی نسبت به انجام پژوهش‌های تکمیلی زیر اقدام کنند:
۱. با توجه به واریانس تجمعی حاصل در این پژوهش (۷۵/۰۱۱) در شناسایی عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران، توصیه می‌شود پژوهشگران برای شناسایی سایر عوامل مؤثر از طریق انجام تحقیق کیفی اقدام کنند.
 ۲. قلمرو این پژوهش صرفاً از سازمان‌های دولتی مستقر در شهر تهران بود. توصیه می‌شود برای دستیابی به مدل جامع بومی، مشابه این پژوهش در سازمان‌های دولتی در سطح دیگر استان‌ها انجام شود.
 ۳. با توجه به مسکوت گذاشته شدن طرح تشکیل سازمان نظام مدیریت دولتی ایران در مجلس شورای اسلامی، ضروری است با رویکرد جریان‌های چندگانه مجموعه اقدامات کارآفرینی خط‌مشی از طریق انجام پژوهش تکمیلی شناسایی شود.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

سپاسگزاری

بدین وسیله از جناب آقای دکتر حبیب‌الله طاهرپور و دکتر حسین علی‌پور، بابت زحمات و راهنمایی‌های بی‌دریغشان در تهیه پژوهش حاضر، کمال امتنان را دارم.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

ORCID

Faraj Rahnavard



<https://orcid.org/200000-0001-9961-5037>

منابع

۱. پورعزت، ع.، طاهری‌عطارد، غ.، نجاتی‌آجی‌بیشه، م. (۱۳۸۸). چشم انداز اداره دولت و حکومت بر اساس خط‌مشی‌ها و اسناد راهبردی برخی از انجمن‌های علمی این رشته. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۴، بهار و تابستان، ۲۳-۳۸.
۲. تمناجی، م.، رضایی، ط. (۱۳۹۳). بررسی و تحلیل تغییرات استاندارد ISO/IEC 27001: 2013 و ارائه مدل انتقال. فصلنامه علمی-ترویجی مدیریت استاندارد و کیفیت، ۱۰(۴)-۱۱.
۳. حافظ‌نیا، م. (۱۴۰۱). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی در علوم اسلامی و انسانی، سمت.
۴. دانایی‌فرد، ح.، الوانی، س.، آذر، ع. (۱۳۹۱). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: صفار.
۵. زارعی، ب.، احمدی، س.، پیشگاهی، ز.، عابدی‌درچه، م. (۱۳۹۹). بررسی رابطه الگوی حکمرانی متعالی و اقتدار ملی در جمهوری اسلامی ایران. مجله پژوهش‌های جغرافیای سیاسی، ۲(۱۸).
۶. عاصمی‌پور، م. (۱۳۷۲). طراحی و تبیین سیستم‌های انتخاب و انتصاب مدیران در بخش اجرایی کشور با هدف بهبود مدیریت دولتی. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۷. قلی‌پور، ر. (۱۳۹۲). چالش‌های نظام اداری: بررسی موردی ایران (چاپ دوم). تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

۸. مرتضوی، م.، زارع‌پور، ف. (۱۳۹۰). *حرفه‌گرایی در مدیریت*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۹. هاشم‌آبادی، م.، میرکمالی، س.، پورکریمی، ج. (۱۳۹۵). مطالعه وضعیت حرفه‌ای‌گرایی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران در نیمه دوم سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵. *مجله آموزش عالی/ایران*، دوره نهم، شماره ۲، ۵۱-۸۰.

10. Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: University of Chicago Press. [ISBN: 978-0226000695](#).
11. Becker, H. S. (1970). *Sociological Work: Method and Substance*. Chicago: Aldine. [ISBN: 9780878556304](#).
12. Burk, J. (2002). Expertise, jurisdiction, and legitimacy of the military profession, In *The Future of the Army Profession*. Matthews, L. J., Ed., McGraw-Hill, 19-38. [doi.org/10.1177/0095327X0202900](#).
13. Darrell. (1989). Professionalism in public administration: Problems, perspectives, and the role of ASPA. *Public Administration Review*, Vol. 49, No. 1, 1-8. [doi:10.2307/977223](#).
14. Drucker, P. F. (2001). *The Essential Drucker*. New York: HarperBusiness. [ISBN: 9780750685061](#).
15. Freidson, E. (1983). The theory of the professions: the state of the art. *The Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors and Others*, 19-37. [doi:10.1007/978-1-349-16979-5_2](#).
16. Hampton, G. M., & Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals: The case of Certified Nurse-Midwives. *Journal of Business Research*, 57(9), 1042-1053. [doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00356-9](#).
17. Haugh, M. R., & Sussman, M. B. (1969). Professional autonomy and the revolt of the client. 17, 153-161. [doi.org/10.2307/799862](#).
18. Hillson, D. (2003). *Defining Professionalism In Risk Management*. Petersfield. <https://www.pmi.org/learning/library/defining-professionalism-risk-management-7791>
19. Hugman, R. (1991). *Power In Caring Professions*. Hampshire: The Macmillan Press LTD. [ISBN:978-0333498552](#)
20. Khurana, R. (2007). *From Higher Aims to Hired Hands: The Social Transformation of American Business Schools and the Unfulfilled Promise of Management as a Profession*. Princeton University Press. [ISBN:9780691145877](#).

21. Khurana, R., Nohria, N., & Penrice, D. (2005). Management as a profession. Restoring Trust in American Business. <http://hdl.handle.net/1721.1/55923>.
22. Laski, H. J. (1935). The Decline of the Professions. Harper's Magazine, 171, 676-685. <https://harpers.org/archive/1935/11/the-decline-of-the-professions/>
23. Lawshe, C. (1975). A quantitative approach to content validity. Personnel Psychology, 28(4), 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
24. Linda, E. (2008) Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British Journal of Educational Studies*, 56 (1), 20-38. <https://www.jstor.org/stable/20479569>
25. McGuigan, G. S. (2011). Crisis of professionalism in public services: Addressing challenges to librarianship from a public administration perspective. 60(7), 560-574. [ISBN: 0024-2535](#).
26. Merriam-Webster's dictionary of English usage. (2023). Springfield, Mass: Merriam-Webster, Inc.,
27. Mintzberg, H. (2004). Managers not MBAs: A Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development, San Francisco: Berrett-Koehler. [ISBN: 1576752755, 9781576752753](#).
28. Nolin, J. (2008). Science for The Professions: In Search of a New Theory of Professions. Report no. 4. [277104757](#).
29. Nunnally, J.C. (1978), Psychometric Theory, McGraw-Hill, New York, NY. [ISBN: 978-0070478497](#)
30. Oxford. (2022). Meaning of principle in English. Retrieved from Dictionary Of Oxford. [98887](#)
31. Parsons, T. (1939). The professions and social structure (Vol. 17). Social Forces. <https://doi.org/10.2307/2570695>
32. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research methods for business students. Essex: Financial Times, Prentice Hall. [ISBN: 978-1292016627](#).
33. Scott, W. R. (1981). Organizations: Rational, Natural, and Open Systems. Prentice-Hall: Englewood Cliffs. [ISBN: 978-0130165596](#).
34. Sundar, K. (2013). Principles of Management: for Anna University. Vijay Nicole. [ISBN: 978-8182094130](#).
35. The World Bank. (2020). IBRD.IDA. TCdata360: <https://tcdata360.worldbank.org/>
36. Toren, N. (1975). Deprofessionalization And Its Sources A Preliminary Analysis. Vol. 2 No. 4. [doi:10.1177/073088847500200402](#)

37. Wilensky, H. L. (1964). The Professionalization of Everyone? American Journal of Sociology, The University of Chicago Press, Vol. 70, No. 2 (Sep., 1964), pp. 137-158 (22 pages) .
<https://www.jstor.org/stable/2775206>

Refrens [In Persian]

1. Pourezat, A., Taheri-Attar, G., & Nejati-Ajibisheh, M. (1388). The perspective of government administration and governance based on the policies and strategic documents of some scientific associations in this field. Journal of Public Management, Volume 2, Number 4, Spring and Summer, 23-38. <https://ensani.ir/file/download/article/20120329174151-8009-6.pdf>
2. Tamtaji, M., & Rezaei, T. (1393). Review and analysis of changes in the ISO/IEC 27001: 2013 standard and presentation of the transfer model. Scientific-Promotional Quarterly of Standard and Quality Management, 1-4(10-11).
https://www.jstandardization.ir/article_79960_97ec806f21a281fb035d64d6041be368.pdf
3. Hafeznia, M. (1401). An introduction to research methods in humanities. Tehran: Organization for Studying and Compiling Academic Books in Islamic and Human Sciences, SAMT. [ISBN:978-964-530-438-4](https://www.samt.ir/ISBN:978-964-530-438-4).
4. Danai Fard, H., Elwani, S., & Azar, A. (1391). Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach. Tehran: Saffar. [ISBN 9789643883164](https://www.saffar.com/ISBN_9789643883164).
5. Zarei, B., Ahmadi, S., Pishgahi, Z., & Abedi-Darche, M. (2019). Investigating the relationship between the supreme governance model and national authority in the Islamic Republic of Iran. *Political Geography Research Journal*, 2(18). doi.org/10.22067/pg.v5i2.2012-1010.
6. Asmipour, M. (1372). Designing and explaining the selection and appointment systems of managers in the executive sector of the country with the aim of improving government management. Faculty of Management, University of Tehran.
https://journals.ut.ac.ir/article_15767.html
7. Qolipour, R. (2012). *Challenges of the administrative system: a case study of Iran* (Vol. 2nd edition). Tehran: Tehran University Press. [9789640394953](https://www.tu.ac.ir/9789640394953).
8. Mortazavi, M., & Zarepour, F. (1390). Professionalism in management. Tehran: Government Management Training Center. [9786009240296](https://www.gmtc.ir/9786009240296).

9. Hashemabadi, M., Mirkamali, S., & Pourkarimi, J. (2015). A study of the professionalism of Tehran University faculty members in the second half of the academic year 2014-2015. *Iranian Journal of Higher Education*, Volume 9, Number 2, 51-80. [20.1001.1.20088000.1396.9.2.3.1](https://doi.org/10.1001.1.20088000.1396.9.2.3.1).

استناد به این مقاله: عزت آبادی پور، حسام، رهنورد، فرج اله و زاهدی، سید محمد. (۱۴۰۲). تدوین چارچوب حرفه‌ای‌سازی مشاغل مدیریتی در بخش دولتی ایران. *مطالعات مدیریت خدمات عمومی*، ۱(۲)، ۸۷-۱۱۴.

doi: 10.22054/spsa.2024.75697.1028



Studies in Public Service Administration is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International