



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

ویژگی های مدیریت عمومی آمریکا

مفهوم فرهنگ مدیریتی

چکیده :

مطالعه مدیریت انطباقی و تفضیلی فاقد مفاهیم عامه برای تحلیل مقطعی است. این مقاله یک فرهنگ مدیریتی را به عنوان مفهوم مفیدی مطرح می کند که دو مفهوم مربوطه بر آن سایه انداخته است : فرهنگ سازمانی و فرهنگ سیاسی. تجربه امریکا در بعد پرسنل دولتی برجسته تر شده و خرده فرهنگ های اداری بر ای شناسایی تنوع وسیع ارزش ها، باور ها و نگرش ها در این بخش معرفی شده است. دیدگاه تکاملی بر ای نشان دادن تغییرات با گذشت زمان از دوره اولین دولت امروزه تاکید ویژگی بر صلاحیت ها و شایستگی های اقدامات و تقاضا های مثبت داشته و منشا منحصر به فرد سیستم را نشان می دهد که به سایر دولت- ملت ها صادر شده است.

کلمات کلیدی : سازمان های بخش عمومی ، خدمات مدنی ، امریکا

مقدمه

فرهنگ اداری یا مدیریتی یک مفهوم جدید نیست و در عین حال کاربرد زیادی در ایالات متحده امریکا ندارد. دیدگاه های مختلف بر ای کشور های کانادا، اسر اییل، کره، هند و مناطق دیگر به جز ایالات متحده امریکا مطرح شده است (دیویدی و گو 1999، گایدن 1970، پیکگ 1990). به شیوه های مختلف این یک مفهوم سازمان دهی بر ای مقالات مجله ای و سخنرانی های آکادمیک بوده است با این حال کم تر با سایر تفاسیر فرهنگی به ویژه فرهنگ سیاسی و سازمانی در نظر گرفته شده است.

هدف این مقاله نشان دادن اهمیت آن در شرایط ایالات متحده امریکا و پتانسیل آن بر ای مقایسات ملی است. پرسنل خدمات دولتی نظیر بروکرات ها و مسئولان دولتی با استفاده از مفهوم فرهنگ اداری همراه با سه خرده فرهنگ بررسی می شوند. منابع مربوط به فرهنگ شایستگی نشان داده شده و یک رویکرد تکاملی است که دوره ها

ی زمانی گسسته را نشان می دهد. این مفهوم با فرهنگ سازمانی و فرهنگ سیاسی تناقض دارد و ریشه در مطالعه سیاست ها و خط مشی ها و سایر مطالعات مدیریتی ریشه دارد.

البته فرهنگ در انسان شناسی بر ای نشان دادن الگوهای مختلف رفتار، دانش، و عرف استفاده شده است و به شیوه های مختلف در سایر رشته های تحقیقاتی در نظر گرفته شده است. تفاسیر اکادمیک از فرهنگ امریکا با کاربرد عمومی اصطلاحات آن آشنا بوده است. در شرایط امریکا، فرهنگ امریکا امکان تاکید بر ارزش ها، باور ها و نگرش ها را می دهد. ویژگی های تفضیلی و تغییرات تکاملی در مدیریت دولتی، که در سازمان ها و اصلاحات مختلف منعکس می شود و نیز تغییرات در اصول اخلاقی در چارچوب نیروی دولتی، را می توان از طریق مفهوم فرهنگ دولتی درک کرد.

فرهنگ سازمانی

منابع زیادی در خصوص فرهنگ سازمانی در رشته تئوری سازمانی وجود دارد که همگی بر فرهنگ درون یک سازمان متمرکز بوده است. ادگار شین یکی از پیشاهنگان در این زمینه بوده است که ابعاد تحلیل نیروی کاری مربوط به فرهنگ را لیست کرده است تا مفهوم را تعریف کند. مطالعات اولیه در خصوص جو سازمانی از طریق روان شناسان اجتماعی، فرمول های دیگری را توسط شین و سایرین در اختیار گذاشته اند. شین یک دسته از تحلیل سازمانی را ارائه کرده است که شامل موارد زیر است

- 1- اصول رفتاری مشاهده شده در زمان تعامل افراد (زبان، عرف، آیین، سنت)
 - 2- ارزش های حمایت شده (کیفیت محصول، رهبری قیمت)
 - 3- فلسفه رسمی
 - 4- قوانین بازی (قواعد ضمنی بر ای مشارکت در سازمان، اصولی که کارکنان جدید باید یاد بگیرند)
 - 5- جو سازمانی
 - 6- مهارت های ویژه
 - 7- عادات تفکر، مدل های ذهنی، پارادایم های زبانی
- هفت مقوله شامل الگوهای رفتار فرهنگ سازمانی بوده و یک بعد ملموس از آن می باشند. یک سری فرضیات ساسی بر گرفته از فرهنگ وجود دارد (شین 1992)

جو سازمانی در این مقوله ها قرار گرفته و بیانگر انحراف از رویکرد های تئوری و مطالعه کمی نگرش ها در سازمان توسط روان شناسان اجتماعی است. در بیشتر بحث ها، شن به دنبال شفاف سازی تفاوت بین جو و فرهنگ بوده است (شین 2000).

فرهنگ سازمانی از زمان اولین مطالعات در سازمان های کسب و کار و سازمان های دولتی انجام شده است. بازمین در تعدادی از مطالعات، به بررسی سرویس در آمد داخلی از حیث فرهنگ ریسک پرداخته است. فرهنگ سازمانی یک مفهوم مفید بوده و این که بایستی برای بالارفتن در سطح جامعه استفاده شود. یک مرور منابع توسط مارتین 2002 در مقاله فرهنگ سازمانی: نقشه قلمرو، انجام شده است که یکی از چهره های برجسته در تئوری سازمانی فعلی می باشد که شامل تحقیقات اخیر و مدل های سه بعدی می باشد.

فرهنگ سیاسی

فرهنگ سیاسی از سوی دیگر، کل سیستم سیاسی را به صورت یک واحد تحلیل به جای سازمان های گسترده در نظر می گیرد. این برگرفته از کار های الموند و وربا در خصوص فرهنگ های مدنی است. این چارچوب ساختاری بر ای متون مقدماتی بر ای بسیاری از دانشجویان این رشته است. اگرچه این مورد به شدت نقض شده است و مفهوم آن با توسعه و تئوری های مد رنیزاسیون ارتباط دارد با این حال کاربرد وسیع دارد.

فرهنگ سیاسی منعکس کننده ارزش ها، نگرش ها و باور های است که از ویژگی های بارز جامعه سیاسی است. تقریباً در همه فرمولاسیون های امریکا، ارزش های قانونی و دموکراتیک در اس قرار دارند نظیر آزادی، آزادی، حکومت اکثریت، حفاظت از اقلیت، برابری، خود دولت، وحدت، نمایندگی، حاکمیت قانون، بررسی قضایی، تفکیک قوا، سکولاریسم، تحمل، فردگرایی، مشارکت، شفافیت، حقوق مدنی و نگرانی های مشابه. فرهنگ سیاسی در امریکا بر اساس بازنمود یا نمایندگی مستقیم به صورت مشارکتی است و بر ارزش های مطلوب امریکایی تاکید دارد.

ایگلز و جانستون (1999، ص 137) نشان داده اند که هر جامعه دارای یک فرهنگ سیاسی است که در بر گیرنده باور ها، نگرش ها و ارزش های مربوط به سیاست ها و خط مشی هاست. آن ها فرهنگ سیاسی را دارند که در بر گیرنده باور ها، نگرش ها و ارزش های است که افراد در مورد سیاست ها دارند. آن ها فرهنگ سیاسی را به صورت یک آگاهی سیاسی جمعی می دانند. این یک مفهوم تفضیلی مهم است. ساختار های مشابه در زمین های مختلف و تفاسیر مربوط به دموکراسی امریکا وجود داشته اند.

در تفاسیر مدیریت عمومی، بعد اداری و مدیریتی دولت امریکا با نوساناتی در روند سیاسی و نیز ارزش های اساسی فرهنگ سیاسی همراه بوده است. دانشمندان علوم سیاسی به دنبال شناسایی و مدیریت پرسنل های در امریکا بوده است ارتباط بین سیستم های خدماتی مسئولان انتخاب شده، یکی از موضوعات مهم است.

فرهنگ مدیریتی به عنوان یک مفهوم

فرهنگ اداری در این مقاله یک نقطه میانی بین تحلیل های جهت گیری و گرایش پرسنل در سازمان های است که به عنوان فرهنگ سازمانی عمل کرده و علوم سیاسی همراه با ویژگی های آن با فرهنگ سیاسی در ارتباط بوده است. در اساسی ترین حالت، فرهنگ سیاسی را می توان به صورت ویژه گی های عمومی مسئولان دولتی نظیر ارزش های مشترک، نگرش ها و باور ها می باشد. فرهنگ اداری مربوط به یک فرهنگ خط مشی گسترده تر بوده و از حیث خرده فرهنگ ها بحث شده است. به این ترتیب، فرهنگ اداری امریکا به صورت مجموعه ای از ارزش ها، فرهنگ ها و باور های است که افراد دنبال می کنند و یا یک نوع ایده ال از یک رفتار واقعی و رسمی محسوب می شود. به دلیل تغییرات در زمینه های مدیریتی در امریکا و غیره، ساختار های دیگر برای درک مناسب مقایسه فراموشی نیاز است. این ها موسوم به خرده فرهنگ بوده و سه مورد هستند: سنتی، خود حفاظتی و کار آفرینی. دانشجویان علوم سیاسی می دانند که فرهنگ سیاسی در امریکا به طور مشابه تحلیل شده است نظیر سه فرهنگ الازار: فرد گر ایانه، اخلاق گرایی و سنتی.

فرهنگ اداری در ایالات متحده منعکس کننده تلاش در خصوص درک شیوه تحقق ارزش های سیاسی بوده و این که چه کسانی مسئول مدیریت تحویل خدمات دولتی بوده است. از دوره نجیب زادگان تا دوره جکسون، باور بر این است که مهارت ها و قابلیت ها بایستی از اهمیت یادی برخوردار باشند به طوری که امریکا تفاسیر متفاوتی را در خصوص شیوه ترجمه ارزش های سیاسی به ارزش های مدیریتی ارائه کرده است. تفاوت ها و چالش ها در سرتاسر تاریخ امریکا دیده می شوند که بیشتر تاکید بر مدیریت و جنبش نوآوری بوده است. به عنوان یک پارادایم منعکس شده در این جا در خرده فرهنگ کار آفرینانه، نوآوری NPM، خدمات مشتری، سازگاری و پاسخگویی سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار بوده است. بحث های زیاد در این خصوص ارائه شده است.

منابع فرهنگ اداری در امریکا

بسیاری بر این استدلال باور دارند که تجربه امریکا منحصر به فرد است. ما به عنوان اولین ملت هم از نظر ثروت و هم از نظر شرکت سرآمد بوده ایم و و جدا شدن ما با دو اقیانوس موجب شده است تا درگیری با اروپایی ها کاهش یابد. روح مرز منجر به ایجاد یک استقلال از ویژگی یا شخصیت شده است که منجر به برابری در روابط بین فردی شده است و از این روی مطابق با شرایط بهتر می باشد. بهینه نگری و سودمندی در جامعه همراه با تفاوت های منطقه ای، منبعی برای توسعه فرهنگ اداری است. برخی استدلال کرده اند که یک شیوه تفکر با در نظر گرفتن ارزش استقلال فردی وجود دارد که متضاد با شیوه های شرقی است (نیزبت 2003).

حتی بر خلاف سایر بخش های جهان، این مسئله بدیهی است که فرهنگ اداری امریکا همانند فرهنگ سیاسی امریکا، حاصل تجربه بومی است. دوایت والدو منحصر به فرد بودن و انحصاری بودن فرهنگ را به خوبی برای تفکیک آن از قاعده انگلیسی نشان داده اند.

شکوفایی اقتصادی، توسط بخش کشاورزی و صنعتی در قرن نوزدهم، با ایزولاسیون نسبی تا قرن بیستم همراه بود و سپس این شکوفایی با یک رکورد بزرگ و رکورد خفیف و متوسط همراه بود. مشارکت در امور جهانی و رهبری مربوطه در یک مقیاس بزرگ در جنگ جهانی اول شروع شد و این در حالی است که شکست امریکا در پشتیبانی از جامعه ملل نقش زیادی در بی ثباتی جهان داشته است. جنگ جهانی دوم موجب شد تا چشم انداز بین المللی سازمان دهی شود و از این روی امریکا و متحدانش وارد یک جنگ سرد با بلوک کمونیستی شدند. فروپاشی کمونیسم موجب شد تا یک رابطه بین دولت و ملت برقرار شود و امریکا به عنوان ابر قدرت اقتصادی و سیاسی باقی بماند. در سرتاسر این فرایند، رفتار مشارکتی امریکا بر فرهنگ اداری این کشور اثر گذار بود و این با تاثیر گذاری از طریق قدرت مالی، گروه های فشار و احزاب سیاسی بود. تاکیدات اخیر بر مدیریت دولتی و عمومی بر گرفته از برتری مدل کسب و کار در یک بخش ناکارآمد بوده است. در خواست های مشابه برای بهبود عملکرد و بهره وری الهام بخش سایر تلاش های اصلاحات بوده است.

بسیاری خاطر نشان کرده اند که جامعه مدنی در امریکا با بی اعتمادی دولت در قرن نوزدهم و تلاش های پی در پی برای محدود سازی قدرت مسئولان همراه بوده است. مسئولان منتخب نیز کوتاه مدت بوده و مسئولان اداری معمولاً از استاندارد های مختلف استفاده کرده اند

عصر پیشرونده موجب اصلاحات و پیشرفت های زیادی در بخش های دولتی و محلی و جامعه مدنی شده است که از طریق گروهی از روز نامه نگاران هماهنگ سازی شده است. جنگ و رکود نیز از مشکلات اصلی دولت بوده اند و به این ترتیب دوره های دیگر مطلوب بوده است. دولت بزرگ البته رشد مداوم را در پیش گرفته است. برخی از زمینه های کارکردی، نیز خصوصی سازی شده اند و سطح مشارکت دولتی تا حد زیادی تغییر کرده است. فرهنگ اداری فعلی منعکس کننده دفاعیات و پشتیبانی از طرف بسیاری از مسئولان امریکا است که از هر دو طرف چپ و راست ار ایه می شوند. این نوع در هم ریختگی بروکراسی بسیار وسیع بوده و محدود به امریکا نیست. از زمان حمله 11 سپتامبر به مرکز تجارت جهانی و پنتاگون، نیروی کار دولتی تحت این دیدگاه قرار گرفته است که تنها دولت می تواند جنگ علیه تروریسم را هدایت کند. نقش حفاظتی اتحادیه های بخش دولتی نیز با تلاش های موفقیت آمیز همراه بوده است. در یک مقاله ای در واشنگتن پست، این موضوع به خوبی بررسی شده است (واشنگتن پست 2003).

فرهنگ اداری اشرافی

مطالعه وان وایپر بر روی خدمات دولتی امریکا، به توصیف محیط اداری سال های اولی جمهوری پرداخته است. مسئولان دولتی بر اساس زمینه اقتصادی و اجتماعی آن ها انتخاب شد که ارزش آن ها بیشتر بر تولد، دستاورد آموزشی و مالکیت دارایی بوده است. دیدگاه آن ها پیروی از این باور بوده است که مردان قدرتمند می توانند ملت را راهنمایی کنند. منطق ارسطویی منعکس کننده درک پدران موسس در خصوص نظارت و حاکمیتی است که می تواند با بیشترین جایگاه اجتماعی دنبال شود. به علاوه، قبل از 1800، گزینش نیرو محدود به فدرالیست های فلسفی بوده است که گروه بندی سیاسی از دولت مرکزی بر خلاف دولت غیر متمرکز یا روستایی پشتیبانی می کند. پس از به قدرت رسیدن در انتخابات ریاست جمهوری 1800، گروه های ضد فدرالیست ها گزینش نخبه گرایی را تا زمان ریاست جمهوری ادرو جکسون تداوم بخشیدند.

جرج واشنگتن و مردان شخصیت او اولین دستگاه حکومت دولتی را با یک گروه تخصصی گزینش کردند که تحت یک نیروی نظامی واحد در آمده بود. واشنگتن به دنبال وفاداری، سابقه خانوادگی و آموزش رسمی بود. توصیه نامه های از سیاست مداران برجسته بر ای این مورد با مزیت خدمات نظامی کافی بود (د رسانک 2002).

همان طور که می توان انتظار داشت، پیروان واشتگتن به سختی قاد ر به یافتن این افراد بودند. اهمیت فرهنگ دولتی اشرافی بیش از اهمیت تاریخی د ر نظر گرفته شده است. د ر طی سالیان متمادی و حتی د ر سازمان های معدودی، و بخش های مختلف دولتی شواهد قوی از نخبه گرایی با انتخاب گروه های قوی، مذهبی و غیره وجود دارد. گر ایش اشرافی گری یکی از پد رانی است که می داند چه چیزی بر ای شما خوب است و اکنون یک پدیده منحصر به فرد محسوب می شود. به شیوه های مختلف این یک شیوه غیر دموکراتیک است و یک پدیده شناخته شده محسوب می شود.

اشرافی گری موجب اختلال در فرهنگ دولتی می شود

تحت این ریاست ها و د ر ر ابطه با اند رو جکسون، مفهوم برنده انتخاباتی به عنوان یک فرهنگ اداری جایگزین مطلوب بوده است. اگرچه این موضوع د ر سال های اولیه ترکیب بوده است، مجموعه غالبی از نگرش ها دیده می شود. یک گر ایش متفاوت مربوط به اشراف های برچسبسته و تحصیل کرده ای بوده است که به عنوان ار ایه کننده های خدمات دولتی مطرح بوده است. یکی از اطلاعات تاریخی د ر این زمینه این است که جنبش اصطلاحی پس از جنک داخلی توسعه یافته است و اولین بار د ر المان و سپس د ر بریتانیا مطرح شده است. قانون نورکوت نریلوان د ر بریتانیا توسط بسیاری از طرفدار ان اصلاح مورد تایید قرار گرفته است. قبل از ترور رییس جمهور گار فیلد، اصلاحات زیادی انجام نمی شد. سناتور پندلتون قانون خدمات مدنی 1883 را تصویب کرد که به تد ریح بر مرز های مدیریتی غالب بوده است. همانند فرهنگ مدیریتی اشرافی د ر سازمان های نخبه گرا، امکان یافتن نمونه های از موارد فساد د ر سیستم های ارزشی وجود داشته است. البته دولت های شهری د ر شمال شرق و دولت های روستایی د ر جنوب د ر زمینه های مختلف فعالیت داشته اند. این علی رغم سیستم های قضای د ر قضاوت های مورد نیاز بر ای قوانین مختلف می باشد.

فرهنگ دولتی شایسته سالاری

ارزش غالب فرهنگ دولتی د ر امریکا بر ای 120 سال گذشته را می توان به صورت شایسته سالاری د ر نظر گرفت. ارزش ها، نگرش ها و باور ها منعکس کننده این گر ایش د ر هر دو شیوه فنی و تخصصی است و این د ر حالی است که انحراف ها و چالش های زیادی وجود نداشته است. ایده اصلی این است که مفاهیم اشرافی گری بایستی به نفع دیدگاه های مربوط به قابلیت ها و مهارت ها باشد که با مجموعه عینی اندازه گیری می شود.

قانون پاندلتون 188 امکان تست کمیسیون خدمات مدنی (تنها دو نفر از سه نفر) و حذف معیار های ویژه مرتبط با خط مشی ها را داده است. توسعه این مفهوم شامل حذف تبعیضی سنی و معلول ها و نیز ترجیح جنسی بوده است.

اولا، تنها 10.5 درصد نیروی کار فدرال با قانون خدمات مدنی پوشش داده شده است و تعداد موقعیت ها 132800 بوده است. از این روی امروزه بیش از 80 درصد همه کارکنان در سرویس فدرال پوشش داده شده و بسیاری دیگر در سیستم های پرسنل مشابه با انواع عمومی مطرح بوده است. این مورد مربوط به خدمات خارجی، نیروهای مسلح، سازمان سیا و اف بی آی، سرویس بهداشت عمومی، خدمات جنگل، خدمات پستی، تنسی ولی (TVA) می باشد. همه این موارد سیستم های شایسته سالاری خود را دارند. مسئولان دولتی و محلی تحت سیستم های شایسته سالاری می باشد.

قانون 1883 با سایر مصوبه های قانونی مکمل سازی شده است

• قانون باز نشستگی 1920

• قانون طبقه بندی

• قانون هج 1939

• قانون جانبازان 1944

• قانون مدنی

قانون طبقه بندی 1949 که در 1923 اصلاح شده است.

. قانون مرخصی استعلاجی 1951.

. قانون جوایز 1954.

. قانون گروه بیمه عمر 1954.

. قانون آموزش 1958.

. قانون مزایای بهداشت 1959.

. قانون اصلاحات حقوق فدرال 1962.

. قانون پرداخت 1970 و 1990

سایر قوانین علاوه بر دستورات اجرایی مرتبط با فرصت‌های شغلی برابر و مذاکره جمعی در نیروی کار فدرال بوده است. لازم به تأکید است که قانون EEO در خصوص نیروی کار معرف و بر اساس شایستگی بوده است. مفهوم شایسته‌سالاری که در آن افراد در آزمون‌گیری مهارت دارد، بر خدمات عمومی غلبه کرده است که با مفهوم اصلاح شده جایگزین شده‌اند. خدمات دولتی در نژاد و جنسیت ترکیب جامعه منعکس شده است. پرونده‌های مختلف دادگاهی در نظر گرفته شده است. از این روی دادگاه‌ها حوزه‌های مختلف را در این رابطه نشان داده است. برای مثال، در صورتی که حوزه اختیاراتی 18 درصد اسپانیایی باشد نیروی کار دولتی 18 درصد است و تصمیمات پرسنل می‌تواند مطابق با اسپانیایی‌ها باشد.

حقوق مدنی، حفاظت از افشاگران، قوانین پرداخت و بازنشستگی و سایر موضوعات طی چندین سال مورد بررسی قرار گرفته است. همگی بخش‌هایی از الگوهای ارزشی، باور و نگرشی بخش‌های فدرال بوده و از این روی بیشتر آن‌ها در بخش‌های دولتی و محلی به کار برده شده‌اند و از این روی بر ای قانون فرصت اشتغال برابر اصلاح شده است.

در صورتی که مجوز قانونی به صورت مهم‌ترین موضوع در طی 30 سال اخیر در نظر گرفته شود، قانون اصلاحات سرویس مدنی 1978، توسط کارتر و کنگره تصویب شده است. این قانون منجر به فسخ کمیسیون خدمات مدنی شده است و کارکردهای خاص خود را به دو سازمان تخصیص داده‌اند.

اگرچه سال‌های اولیه OPM به خوبی در نظر گرفته شده‌اند با این حال یک تقاضای موفق برای تغییرات ساختاری تا زنان ایجاد وزارت امنی داخلی در 2003 به عنوان پاسخی به تهدیدات تروریستی بوده است. تلاش‌های کنگره ای در اواسط 1990 میلادی، پس از انتخابات 1994، برای تغییر خدمات مدنی با حذف بخش‌ها و سنت‌های مختلف به شکلی داوطلبانه بوده است.

همان‌طور که در بالا گفته شد، در اوایل 1960 میلادی با جنبش‌های حقوق مدنی، یک تغییر در گرایش شایسته‌سالاری در بروکر اسی معرف رخ داده است. این در نگرش‌ها، ارزش‌ها و باورهای خدمات مدنی منعکس شده است. این روند به مدت سالیان متمادی برای استخدام و ارتقای سفیدپوستان استفاده شده است. موضوع بعدی ملاحظه کلیدی با معرفی اولویت‌های جانبازان جنگ جهانی دوم و حذف افرادی بوده است که در ارتش خدمت نکرده است. این مسئله منجر به افزایش نسبت مردان شده است زیرا تعداد کمی از زنان به عنوان جانباز بوده‌اند.

زنان دارای شغل‌های دولتی زیادی در جنگ جهانی دوم بوده‌اند در حالی که مردان بسیاری دیگر به دنبال توازن با استخدام مردان جدید در یک سرویس عمومی بوده‌است. با گذشت زمان نرخ بازنشستگی افزایش یافت.

به علاوه جنبش حقوق مدنی بر کمبود نمایندگی اقلیت در دولت تلاش برای اصلاح توازن‌ها تأکید کرده‌است.

تحت قانون جنبش مدنی 1964 کمیسیون فرصت استخدام برابر، رهبری و اجرای قانون حقوق مدنی موثر بر بخش‌های دولتی و خصوصی را در نظر گرفته‌است. این خود شامل حل مشکلات مربوط به تبعیض بوده‌است.

OPM نشان داده‌است که بزرگ‌ترین نظر سنجی در میان کارکنان فدرال برای ارزیابی وجود و دامنه شرایط مشخص‌کننده سازمان‌های عملکردهای بالا می‌باشد.

تحقیقات دانشگاهی در زمینه مدیریت منابع انسانی و دولتی منجر به مطرح شدن سؤالاتی در خصوص نگرش‌ها، ارزش‌ها و باورهای کارکنان شده‌است. نتایج معمولاً با هم در تضاد می‌باشند و دیدگاه‌های مختلف در خصوص افکار بروکر اتیک بر خلاف مقامات رسمی وجود دارد.

در خصوص ذهنیت و اصول اساسی بروکر ات امریکایی فرضیات زیادی وجود دارند. به این ترتیب بر طبق گفته‌های الف‌هامل که مجموعه ذهنی و رفتاری را گزارش کرده‌است برکورات‌ها بیشتر بر اساس ارزش‌گذاری مجدد قوانین عمل می‌کنند. این موضوع در بخش‌های مختلف بررسی شده‌است. پنجمین نسخه نقد‌هایی را از تئوری‌های پست‌مدرن سازمان‌ارایه کرده‌اند و شواهدی در خصوص کسب و کار معمولی برای بروکر اسی‌ها علی‌رغم اختراع مجدد وجود دارد.

از دیدگاه اکادمیک، چارلز گودزول به تفکر‌هامل در رابطه با این دیدگاه مثبت پاسخ داده‌است و دیدگاه او توسط بسیاری از مدیران دولتی بررسی شده‌است. گودزول شواهدی را ارائه کرده‌است که نشان می‌دهد روسای دولتی افرادی معمولی هستند که از نظر ارزش، نگرش و باور کل جامعه را در نظر می‌گیرد (گودزول 2003).

کارشناسان از نظر درجه ریسک‌گریزی در دولت امریکا دیدگاه‌های متفاوتی دارند: ادراک رایج و عمومی بر خلاف بخش خصوصی‌است. به‌طور مشابه استدلالی در خصوص سرویس عمومی یا دولتی به‌عنوان یک عامل محرک وجود ندارد. استدلال بروکر اسی توسط کامرلی و بالا با استفاده از چهار دیدگاه نظری بحث شده‌است.

تحت قانون جنبش مدنی 1964 کمیسیون فرصت استخدام برابر، رهبری و اجرای قانون حقوق مدنی موثر بر بخش‌های دولتی و خصوصی را در نظر گرفته‌است. این خود شامل حل مشکلات مربوط به تبعیض بوده‌است.

OPM نشان داده است که بزرگ ترین نظر سنجی در میان کارکنان فدرال برای ارزیابی وجود و دامنه شرایط مشخص کننده سازمان های عملکردی بالا می باشد.

تحقیقات دانشگاهی در زمینه مدیریت منابع انسانی و دولتی منجر به مطرح شدن سوالاتی در خصوص نگرش ها، ارزش ها و باور های کارکنان شده است. نتایج معمولاً با هم در تضاد می باشند و دیدگاه های مختلف در خصوص افکار بروکر اتیک بر خلاف مقامات رسمی وجود دارد.

در خصوص ذهنیت و اصول اساسی بروکر ات امریکایی فرضیات زیادی وجود دارند. به این ترتیب بر طبق گفته رالف هامل که مجموعه ذهنی و رفتاری را گزارش کرده است برکورات ها بیشتر بر اساس ارزش گذاری مجدد قوانین عمل می کنند. این موضوع در بخش های مختلف بررسی شده است. پنجمین نسخه نقد های را از تئوری های پست مدرن سازمان آرایه کرده اند و شواهدی در خصوص کسب و کار معمولی برای بروکر اسی ها علی رغم اختراع مجدد وجود دارد.

از دیدگاه اکادمیک، چارلز گودزول به تفکر هامل در رابطه با این دیدگاه مثبت پاسخ داده است و دیدگاه او توسط بسیاری از مدیران دولتی بررسی شده است. گودزول شواهدی را آرایه کرده است که نشان می دهد روسای دولتی افرادی معمولی هستند که از نظر ارزش، نگرش و باور کل جامعه را در نظر می گیرد (گودزول 2003).

کارشناسان از نظر درجه ریسک گریزی در دولت امریکا دیدگاه های متفاوتی دارند: ادراک رایج و عمومی بر خلاف بخش خصوصی است. به طور مشابه استدلالی در خصوص سرویس عمومی یا دولتی به عنوان یک عامل محرک وجود ندارد. استدلال بروکر اسی توسط کامرلی و بالا با استفاده از چهار دیدگاه نظری بحث شده است.

یک دیدگاه مشترک

تحت فرهنگ شایسته سالاری بلند مدت، وجوه مشترک در میان روسای دولتی امریکا در همه سطح سلسله مراتبی و زمینه های کارکردی و جغرافیایی وجود داشته است.

مسئولان دولتی دارای دیدگاه های منحصر به فردی هستند که توسط رسانه ها، مذهب، و عوامل و نمایندگان تحت جامعه پذیری قرار گرفته است. تقریباً همه آنها در امریکا زاده شده، بزرگ شده و تحصیل می کنند و یک دیدگاه ضمنی از نخبه گرایی امریکا وجود دارد. برعکس، بسیاری از مسئولان رده بالا در کشورهای در حال توسعه خارجی بوده و منعکس کننده ارزش ها، باور ها و نگرش های خارجی هستند.

یک ویژگی برجسته، بر فردیت و تمایز از یک دیگر متمرکز است. امریکایی ها در محافل عمومی نگرش های ویژه ای را به فرهنگ خود داشته اند. ما فکر نمی کنیم که چیزی داشته باشیم. این یک مفهوم فردیت است. هم چنین در فرهنگ مدیریت دولتی امریکا دیدگاه های کمی در خصوص موضع غالب وجود دارد. هیچ گونه دیدگاه کلاسیک یا قانون مکتب توکیو یا معادل وجود ندارد و این مطلوب ترین بخش از گزینش و پیشرفت است. به طور مشابه، در سطوح سلسله مراتبی پایین تر، زمینه های متعددی وجود دارد.

شفافیت و مسئولیت پذیری: همان طور که در کد اخلاق بررسی شده است، عینیت، حرفه ای گری بر ای بسیاری از مدیران کافی نبوده است. استاندارد و معیار امریکا یکی از رایج ترین موارد مطلوب می باشد که در حوزه های مختلف به کار گرفته شده است. مراکز قانون گذاری معمولاً بر عمل مدیران نظارت دارد و گزارش کلی در سلسله مراتب های مختلف ارائه شده است. این متشکل از جلسه تعیین بودجه سالانه و یا گزارش های فصلی یا سالانه است که با نظارت دقیق بر صدها گزارش مطلوب بوده است. از زمان تصویب قانون آزادی اطلاعات، اسناد کمی به صورت محرمانه در نظر گرفته شده اند. در عصر اطلاعات، دسترسی به داده ها و قابلیت دسترسی آن موجب افزایش طیف وسیعی از خدمات بر ای شهروندان شده و این شامل بهبود محرمانگی و امنیت نیز می باشد. گزارشگران مختلف بر دیدگاه های مختلف تاکید داشته اند.

باورها و نگرش های اصلی

- باور به عدالت، حاکمیت قانون، قواعد سازمانی، املاک خصوصی و نظام کاری حقوقی. حداقل می توان گفت که بسیاری از متصدیان دموکراتیک از ظنر قانونی، تعهد مشارکت، تحمل و احترام در سیار منافع بررسی شده است.
- باور به پیشرفت، حل مسائل و پاسخ امریکایی به مسائل. کارایی عملیات مدیریتی فراتر از بیان سیاسی فرض شده است.
- باورها و نگرش ها بر اساس انتظارات از ثبات، قابلیت پیش بینی، ایمنی و مکانیسم های تغییر.
- نگرش های سکولاریسم، حوزه های مجزا بر ای دولت و جامعه و سایر مشارکت های فصلی یا دوره ای. بر خلاف سیستم های اسلامی یا مذهبی، دین هیچ گونه دخالتی در امور دولت ندارد و انتظاری وجود ندارد که مسئولان دولتی عضو یک جامعه مذهبی باشند

• نگرش‌ها ی مبتنی بر تخصص گرایی به جای عام گرایی، سیستم‌های طبقه بندی بریتانیا بر عناوین شغلی عمومی در امریکا تاکید دارند. برخی از سیستم‌های آسیایی بر تصمیم‌گیری، احترام به گروه، تاکید دارند.

هر یک از این اینتم‌ها را می‌توان به طور دقیق مورد بررسی قرار داد و منابع تفصیلی برای سیستم‌های مختلف با تفاوت‌های فرهنگی متنوعی همراه بوده‌اند

خرده فرهنگ‌های دولتی

زیر انواع معمولاً برای کمک به تمایز مجموعه ارزش‌ها، باورها و فرهنگ‌ها در مدیریت دولتی و اجتناب از ویژگی‌های مختلف لازم می‌باشد. در یک سطح امکان گفت و گو در مورد فرهنگ دولتی و تمایز تغییرات در حوزه‌های مختلف وجود دارد. سه مورد در این جا ارائه شده‌اند.

سنتی

این خرده فرهنگ، تعداد زیادی از مسئولان را در دولت محلی، فدرال و ایالتی تعریف می‌کند که قادر به درک مزایا و امنیت ارائه شده است و در عین حال مطابق با قوانین و مقررات است. آن‌ها در راس تحلیل کودزول بوده و وظیفه خود را با وفاداری انجام می‌دهد. به گفته ریکوکی 1995 خاطر نشان شده است که بسیاری از کارکنان فراتر از وظایف خود نقش ایفا می‌کنند. آن‌ها توجه زیادی را به عموم تخصیص می‌دهند.

دامنه مسئولیت‌های محلی، فدرال و ایالتی متنوع می‌باشد و بروکرات‌های خیابانی متشکل از گروه زیادی هستند که در ارتباط نزدیک با مردم هستند.

طیف زیادی از منابع نظری و تجربی وجود دارند که به بررسی گروهی از مقامات پرداخته و این مسئولیت‌ها را در مقیاس‌های مختلف مقایسه کرده‌اند.

خود حفاظتی

در زمان‌ها و مکان‌های خاص، مسئولان دولتی خود را تحت حمله مدیران و عوام قرار داده‌اند. به این ترتیب پاسخ‌اشرفی‌گری بر جهت‌دهی مستقیم رفتارها بر محاسبه دقیق شیوه‌های کاهش اندازه حقوق، تهدید خصوصی‌سازی و توسعه بروکراسی تاکید داشته‌است. راهبرد‌های خروج، صدا و وفاداری با نادیده گرفتن مکمل

بوده است. با این حال آن‌ها به طور منفعل همکاری خود را توسعه می‌بخشند. در اصل، غفلت یک رفتار مشارکتی است که تحت تاثیر دلایلی به غیر از وفاداری قرار دارد (گولدن 2000)

کار افرینی

یکی از اهداف مدیریت دولتی عمومی، در جنبش نوآوری مجدد 1990 میلادی، تغییر فرهنگ از مهارت و عنوان بوده و به این ترتیب یک دیدگاه توان‌مند سازی و ابتکار ایجاد شده است. دست‌یابی به این فرهنگ کار افرینی یکی از اهداف اصلی کلینتون وایت‌هاوس، دستورالعمل ازبورن و گابلر 1992 در کارهای معروف است/ پایان دولت نوآوری مجدد از طریق بازنگری و عملکرد ملی قبل از پایان دولت کلینتون بوده است. عملکرد دولت کنگره و قانون ریزالت نیز هنوز در حالت اجرایی وجود داشته است. پس از 11 سپتامبر، کار افرینی از اهمیت زیادی برخوردار بود زیرا مسئولان دولتی به دنبال پاسخی به چالش امنیت داخلی از طریق پاسخ سریع و انعطاف‌پذیر به تهدیدات بودند. سپس آژانس‌ها در یک مرکز فدرال امنیت داخلی جلسه‌ای برگزار کرده و نکات مهمی را برای حمایتی جدید آغاز به کار کردند.

پس از سرنگونی صدام، دولت آمریکا یک دولت در عراق تشکیل داد که هنوز هم رفتارها را در افغانستان، توسعه داده و جهانی سازی مدیریت دولتی یک مفهوم جدید را ارائه کرده است که موسوم به کار افرینی تقاضا است. سایر وزارتخانه‌ها نیز در این رابطه ایفای نقش می‌کنند.

نتیجه‌گیری

مدیریت دولتی، که بین رشته علوم سیاسی و مدیریت قرار می‌گیرد، یک واژگان منحصر به فرد است. فرهنگ دولتی در این مقاله به صورت یک مفهوم مدیریت عمومی در درک مواد مشابه می‌باشد و به این ترتیب یک مفهوم دولتی است از اهمیت زیادی برخوردار است.

مطالعات زیادی به ارزش مدیریت از دیدگاه استاندارد‌های حرفه‌ای، داخلی و اخلاقی نسبت داده شده است. یکپارچگی انصاف، وفاداری، حساسیت، تحمل، و عطف با سه ارزش کلیدی تحلیل شده است. ماهیت این فرمول‌ها متناسب با تاکید بر بیستم بر اصول مدیریت خوب می‌باشد. بدون استناد به فرهنگ اداری، کارنگان خلاصه‌جالبی را از این موضوع ارائه کرده است به خصوص در کشورهای استرالیا، نیوزیلند، کانادا و بریتانیا. در تحلیل مدیریت دولتی آمریکا با فرهنگ‌های دولتی به صورت چارچوب، هدف این مقاله نشان دادن اهمیت آن در شرایط ایالات

متحده امریکا و پتانسیل آن برای مقایسات ملی است. پرسنل خدمات دولتی نظیر بروکرات ها و مسئولان دولتی با استفاده از مفهوم فرهنگ اداری همراه با سه خرده فرهنگ بررسی می شوند. منابع مربوط به فرهنگ شایستگی نشان داده شده و یک رویکرد تکاملی است که دوره های زمانی گسسته را نشان می دهد. این مفهوم با فرهنگ سازمانی و فرهنگ سیاسی تناقض دارد و ریشه در مطالعه سیاست ها و خط مشی ها و سایر مطالعات مدیریتی ریشه دارد. البته فرهنگ در انسان شناسی برای نشان دادن الگوهای مختلف رفتار، دانش، و عرف استفاده شده است و به شیوه های مختلف در سایر رشته های تحقیقاتی در نظر گرفته شده است. تفاسیر آکادمیک از فرهنگ امریکا با کاربرد عمومی اصطلاحات آن آشنا بوده است. در شرایط امریکا، فرهنگ امریکا امکان تاکید بر ارزش ها، باورها و نگرش ها را می دهد. ویژگی های تفضیلی و تغییرات تکاملی در مدیریت دولتی، که در سازمان ها و اصلاحات مختلف منعکس می شود و نیز تغییرات در اصول اخلاقی در چارچوب نیروی دولتی، را می توان از طریق مفهوم فرهنگ دولتی درک کرد.

در راه رهنبری، فناوری اطلاعات، رقابت بین المللی و اجتناب از اشرافی گری، از ابزارهای کلیدی خدمات دولتی امریکا در قرن 21 بوده است. بر این اساس فرهنگ مدیریتی جدید نیاز است. که با پیچیدگی، قانون و انعطاف پذیری همراه است. آن ها عملکرد محور می باشند و دارای یک اخلاق خدماتی قوی و مرزهایی هستند که با سرویس های مختلف همراه هستند. این فرهنگ جدید فراتر از ارزش های کلیدی سیستم در امریکا برای پر کردن شکاف ها بدون به خطر انداختن تخصص گرایی و شفافیت و بی طرفی است.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی