

توسعه فردی و تحول سازمانی

ارائه الگوی پایبندی مدیران دولتی به قوانین و احکام قضایی

شیوه استناددهی: مرادیان، سمیه، بارانی، صمد، و اسدی،

سمیه مرادیان^۱، صمد بارانی^۲، اسماعیل اسدی^۳

اسماعیل. (۱۴۰۳). ارائه الگوی پایبندی مدیران دولتی به

قوانین و احکام قضایی. توسعه فردی و تحول سازمانی،

۲(۴)، ۱۴۳-۱۲۹.

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: Samadbarani@ssau.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ: ۰۱ اسفند ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۲۸ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۲۳ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ ارسال: ۱۲ آبان ۱۴۰۳

پایبندی عملی مدیران دولتی به قوانین، به عنوان مظهر حاکمیت قانون، از عوامل کلیدی در شکل گیری و حفظ اعتماد عمومی است. هدف این پژوهش ارائه مدلی جامع برای تبیین عوامل مؤثر بر پایبندی عملی مدیران دولتی به قوانین و احکام قضایی است. این پژوهش کاربردی و با رویکرد توصیفی - اکتشافی انجام شده است. جامعه آماری شامل خبرگان به روش نمونه گیری هدفمند جمع آوری شده اند. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش نظریه داده بنیاد در سه مرحله کد گذاری باز، محوری و انتخابی انجام شده است. نتایج پژوهش نشان دهنده شناسایی عوامل متعدد مؤثر بر پایبندی مدیران دولتی به قوانین است که در قالب مدل مفهومی شامل شرایط علی، شرایط زمینه ای، پدیده محوری، عوامل مداخله گر، راهبردها و پیامدها دسته بندی شده اند. مدل ارائه شده می تواند به عنوان چارچوبی جامع برای شناخت بهتر پایبندی مدیران دولتی به قوانین و طراحی راهکارهای مدیریتی و سیاستگذاری جهت ارتقای سطح پایبندی در دستگاه‌های اجرایی مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژگان: فرهنگ قانون گرایی، مسئولیت پذیری، بوروکراسی، بازنگری قانون

© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار



این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت

دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)

صورت گرفته است.

Personal Development and Organizational Transformation

Presenting a Model of Public Sector Managers' Adherence to Legal and Judicial Rulings

Somayeh Moradian¹, Samad Barani^{2*}, Esmaeil Asadi²

1. Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Department of Management, Faculty of Management, Shahid Sattari Aviation University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email: Samadbarani@ssau.ac.ir

How to cite: Moradian, S., Barani, S., & Asadi, E. (2024). Presenting a Model of Public Sector Managers' Adherence to Legal and Judicial Rulings. *Personal Development and Organizational Transformation*, 2(4), 129-143.

Abstract

The practical adherence of public sector managers to laws, as a manifestation of the rule of law, is a key factor in the formation and maintenance of public trust. The aim of this study is to present a comprehensive model explaining the factors influencing the practical adherence of public sector managers to legal and judicial rulings. This applied study has been conducted using a descriptive-exploratory approach. The statistical population comprises experts selected through purposive sampling. Data analysis was performed using the grounded theory method in three stages: open coding, axial coding, and selective coding. The results of the study indicate the identification of multiple factors affecting public managers' adherence to laws. These factors are categorized within a conceptual model that includes causal conditions, contextual conditions, the central phenomenon, intervening conditions, strategies, and consequences. The proposed model can serve as a comprehensive framework for better understanding public managers' legal adherence and for designing managerial and policy solutions to enhance the level of compliance within executive agencies.

Keywords: Legalism culture, accountability, bureaucracy, legal reform.

Submit Date: 02 November 2024

Revise Date: 13 February 2025

Accept Date: 18 February 2025

Publish Date: 20 February 2025



© 2024 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

پایبندی به قوانین و مقررات یکی از مهمترین موضوعاتی است که در ادوار مختلف تأکیدات بسیار زیادی بر آن شده است. علاوه بر آن پایبندی به قانون مفهوم اصلی نظریه جدید نهادگرایی است و ساز و کار آن مهمترین ساز و کار تئوری جدید نهادگرایی است. وبر اولین دانشمندی است که پایبندی به قانون را در تحقیقات مدیریتی معرفی می‌کند. وبر استدلال می‌کند که پایبندی به قانون سازمانی سازگار بودن فعالیت سازمانی با قوانین و ساختارهای سازمانی است (Klabbers, 2015). تعداد زیادی از محققان در مورد تعریف پایبندی به قانون بحث کردند، از جمله پارسونز (۱۹۶۰) که براساس نظر وبر، معنای پایبندی به قانون را گسترش داد: پایبندی به قانون سازمانی، سازگاری ارزشهای سازمانی با ارزشهای زمینه‌ای اجتماعی نهفته در سازمان است. ماورر (۱۹۷۱) اظهار کرد که پایبندی به قانون فرآیندی است که توسط آن، سازمان قدرت را به شرکای خود یا سیستم‌های برتر خود می‌دهد، داوولینگ و پفر (۱۹۷۵) پایبندی به قانون را به عنوان "ارزشهای اجتماعی مرتبط با فعالیتهای تجاری سازگار با هنجارهای رفتاری پذیرفته شده در سیستم‌های اجتماعی بزرگتر" تعریف می‌کند. همچنین مایر و روان (۱۹۷۷) پایبندی به قانون را با منابع گره زدند، زیرا معتقد بودند که هر دو کارآمدتر از نظریه پردازان نهادی قدیمی هستند و باید با محیط نهادی سازگار باشند. مایر و اسکات (۱۹۸۳) نیز پایبندی به قانون سازمانی را درجه‌ای از حمایت فرهنگ سازمان مورد عنوان می‌کنند - فرهنگ ظاهری از موجودیت، عملکرد، ارزش، قدرت سازمان، و بنابراین هیچ توضیحی مطلق وجود ندارد (Radmehr et al., 2019; Rahmani & Abdolhamid, 2023).

در برخی از جوامع قانون شکنی برای مسئولین و مدیران یک رویداد جدید نیست و آن کسی که واضع قوانین و مقررات بوده خود به آن پایبند نیست. این موضوع ابهام و دوگانگی بسیار مهم و نیازمند بررسی و مطالعه علمی را ایجاد نموده است. این فرآیند در سازمانها و نهادها نیز به وضوح قابل مشاهده است. کوستاوا و ظاهر (۱۹۹۹) اظهار داشتند که این ابهام در دو جنبه اصلی منعکس می‌شود. اول، محیطهای نهادی چند بخش شده و از حوزه‌های مختلفی تشکیل شده اند که انواع مختلفی از نهادها را منعکس می‌کنند: نظارتی، شناختی، هنجاری و عملکردی (Moradi et al., 2024).

دوم، سازمان‌هایی که در چندین حوزه فعالیت می‌کنند و ممکن است با توجه به محیط نهادی خود متفاوت باشند، در معرض منابع متعدد اختیار قرار خواهند گرفت. در چنین محیط‌هایی، مدیریت پایبندی به قانون به عنوان یک چالش اساسی برای سازمان‌ها تلقی می‌شود (Scherer et al., 2013).

پفر و سالانسیک (۱۹۷۸) معتقدند که پایبندی به قانون پیش شرط جریان مداوم منابع و تأمین حمایت عمومی سازمان است. بنابراین، پایبندی به قانون یک منبع مهم برای سازمان‌ها است، زیرا تصور می‌شود که سازمان‌های پایبند به قانون شایسته توجه و پشتیبانی هستند. محققان نهادی استدلال می‌کنند که پایبندی به قانون تعیین می‌کند که آیا یک سازمان رفتار صحیح را در زمینه سازمانی داشته باشد (Deephouse et al., 2017).

مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که پایبندی به قوانین و احکام قضایی در میان مدیران دولتی نه تنها یک ضرورت حقوقی بلکه بستری بنیادین برای ارتقاء مشروعیت، کارآمدی و اعتماد عمومی در نظام اداری و قضایی محسوب می‌شود. مطالعات متعددی این موضوع را از ابعاد مختلف بررسی کرده‌اند. برای نمونه، مدیسه (۲۰۲۳) بر اهمیت رهبری اخلاق‌مدار و حرفه‌ای در میان مجریان قانون تأکید دارد و نقش رهبری مؤثر در تضمین درستکاری، اعتماد عمومی و کارآمدی خدمات عمومی را تبیین می‌کند (Modise, 2023). از سوی دیگر، مدهول (۲۰۲۱)

بر تقویت اصول دموکراسی به عنوان راهکاری برای مهار قانون‌گزیزی اداری تأکید دارد (Mudhol, 2021). در حوزه نظری، دراگو و پولبورن (۲۰۱۳) و کاپیزوسکی و تایلر (۲۰۱۲) با تحلیل‌های نهادگرایانه، به نقش ادراک مدیران و ساختارهای بازدارنده قانونی در پیروی از احکام پرداخته‌اند (Dragu & Polborn, 2013; Kapiszewski & Taylor, 2013). در سطح ملی، پژوهش‌هایی همچون مرادی و همکاران (۲۰۲۴) با تمرکز بر ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سلامت اداری و مسئولیت‌پذیری، مدل‌هایی برای بهبود عملکرد دستگاه‌های دولتی ارائه داده‌اند (Moradi et al., 2024). رحمانی و عبدالحمید (۲۰۲۳) نیز آسیب‌های ساختاری در دستگاه قضا را در زمینه نبود شفافیت، آیین‌نامه‌های غیرتخصصی، و ضعف بودجه‌ریزی بررسی کرده‌اند (Rahmani & Abdolhamid, 2023). در بُعد جامعه‌شناختی، صدیقیان بیدگلی (۲۰۲۱) و علی‌عسگری و نیازی (۲۰۱۲) به عوامل فرهنگی، دینی، اخلاقی و شخصیتی مؤثر بر قانون‌گزیزی پرداخته‌اند و بر نقش تقویت اخلاق، دینداری و آموزش تأکید دارند (Ali Asgari & Niazi, 2013; Sedighian Bidgoli, 2022). در همین راستا، حیدرنژاد و همکاران (۲۰۲۱) متغیرهایی چون اعتماد اجتماعی، پیوند اجتماعی و احساس انومی را از عوامل تعیین‌کننده در گرایش به قانون‌گزیزی معرفی کرده‌اند (Heydarnajad et al., 2021). افجه و همکاران (۲۰۱۸) نیز بر تأثیر عوامل محیطی و ادراک نمایندگان در تصویب قوانین تأکید دارند (Afjeh et al., 2018). در سطح سازمانی، احمدوند و همکاران (۲۰۱۷) به مسئولیت انتظامی و کیفری مدیران در قبال عدم اجرای احکام قضایی پرداخته‌اند (Ahmadvand et al., 2017) و عسگری و محرابی (۲۰۱۷) علل و زمینه‌های قانون‌گزیزی را با تکیه بر نظریات جامعه‌شناختی بررسی کرده‌اند (Asgari & Moharrabi, 2017). فیروزجائیان و هاشمی (۲۰۱۶) نیز قانون‌گزیزی را در دو بُعد ذهنی و عینی تحلیل کرده و نشان داده‌اند که نگرش قانون‌گريزانه قوی‌تر از رفتار قانون‌گريزانه است (Firoozjaian & Hashemi, 2016). در نهایت، فلسفی و همکاران (۲۰۲۰) با تمرکز بر کرامت انسانی در سازمان‌های دولتی، رعایت قانون و اخلاق اداری را شرط تحقق عدالت و کارآمدی دانسته‌اند (Falsafi et al., 2020) و سید نقوی و ثابت (۲۰۱۸) نیز نقش ابعاد شغلی و خودکارآمدی کارکنان را در بروز قانون‌شکنی خیرخواهانه تحلیل کرده‌اند (Seyyed Naghavi & Sabet, 2018). این مطالعات بیانگر آن است که پایبندی به قانون در نظام اداری، برآیند تعامل پیچیده‌ای از عوامل فردی، سازمانی، حقوقی، فرهنگی و ساختاری است که نیازمند یک مدل جامع برای تحلیل و ارتقاء آن است.

در مجموع، بررسی‌ها نشان می‌دهد که قانون‌گزیزی و عدم پایبندی مدیران دولتی به قوانین و مقررات و حتی آراء و احکام قضایی متأثر از علل و عوامل مختلفی است. به عنوان مثال برخی پژوهش‌ها علل و عوامل و ریشه قانون‌گزیزی مدیران در ایران را در اخلاقی می‌دانند و بر این موضوع تأکید دارند که کم رنگ شدن برخی از فضایل و شیوع برخی رذایل اخلاقی مانند پیروی از منافع شخصی، حرص و تمع، قدرت طلبی، جاه‌طلبی و خودنمایی و... از جمله عوامل مؤثر بر قانون‌گزیزی مدیران دولتی است (Seyyed Nejad & Baghi Nasrabadi, 2017). برخی دیگر از مطالعات بر عوامل اجتماعی در قانون‌گزیزی و عدم پایبندی مدیران بر قانون تأکید دارند. از این منظر عوامل کنترل‌کننده احساس تعلق اجتماعی، فرصت‌های نابرابر اجتماعی و همچنین خلاءهای قانونی از جمله علل قانون‌گزیزی مدیران محسوب می‌شود (Mokhtari & Ghehrmani, 2011). برخی دیگر نیز علل و عوامل متعددی اعم از سیاسی، اقتصادی، قانون، مدیریتی و اجتماعی - فرهنگی را در قانون‌گزیزی مدیران در ایران دخیل می‌دانند (Danaee Fard, 2009). بنابراین با توجه به اینکه بهره‌وری و عملکرد سازمانها و نهادها از یک سو تابع قوانین و مقررات سازمانی، پایبندی کارکنان و مدیران از اصول و قواعد سازمانی، پیروی از قوانین و مقررات موجود، پیروی از برنامه‌ها و سیاستهای کوتاه و بلندمدت سازمانی و تلاش در جهت دستیابی به اهداف سازمانی در پرتو قوانین و مقررات

وضع شده در آن حوزه است و از سوی دیگر متأثر از نحوه مدیریت و هدایت مدیران و پیروی آنان از مبانی و اصول سازمانی است، بی توجهی به قوانین و مقررات آن هم از سوی مدیران خصوصاً در نهادهای دولتی در ایران می‌تواند آثار و پیامدهای مخربی را منجر شود و اثرات نامطلوبی بر سلسله مراتب سازمانی، عملکرد سازمان، رفتار کارکنان، و ایجاد هرج و مرج و تشدید قانون گریزی در بدنه سازمان و... گردد. حقوق دانان معتقدند وجود قانون تأثیر بسزایی در حل اختلافات طبقات اجتماعی دارد و وقتی قانون در جامعه حکم‌فرما شود، نظم و انضباط نیز به دنبال آن در جامعه به وجود می‌آید و عملکرد این عناصر ایجاد امنیت در شئون مختلف اجتماع خواهد بود. مقبولیت قانون و قانون‌مداری در هر جامعه‌ای امکان ظهور دوستی با اقتدار و مشروع را فراهم می‌سازد و در این مسیر آنچه برای آحاد جامعه به ارمغان می‌آید، امنیت و آزادی خواهد بود (Abdollahi & Rezaei Zadeh, 2013; Ali Babaei & Firoozjaian, 2009; Danaee Fard, 2009). بنابراین با توجه به اهمیت موضوع پژوهش حاضر و کمبود مطالعات جامع در زمینه مدیریت در کشور نتایج این پژوهش می‌تواند برای سیاست‌گذاران، مدیران دولتی، پژوهشگران و سایر ذی نفعان حوزه مدیریت عمومی مفید باشد و این پژوهش درصدد است با توجه به افزایش قانون گریزی مدیران در کشور و ضرورت کنترل و کاهش این روند، ضمن بررسی وضعیت موجود قانون‌گریزی و عدم پابندی مدیران در ایران، به ارائه الگویی برای پابندی مدیران به قوانین و مقررات و نیز احکام قضایی بپردازد. نوآوری این پژوهش نسبت به سایر پژوهش‌ها نیز دقیقاً در همین زمینه است. به همین دلیل در این پژوهش سعی شده است که با ترسیم به الگوی جامع دلایل عدم پابندی مدیران به قوانین واحکام قضائی و بیان راهکارهایی برای پابندی مدیران ترسیم نماید.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-اکتشافی بوده و با رویکرد کیفی انجام گرفته است. مشارکت‌کنندگان این پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و اجرایی در حوزه مدیریت دولتی هستند. نمونه‌گیری با استفاده از روش قضاوتی هدفمند و گلوله برفی انجام گرفته است. اشباع نظری با انجام مصاحبه با ۱۶ نفر از خبرگان حاصل شد و جهت جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از مصاحبه‌های ساختاریافته و عمیق استفاده شده است. به تبعیت از صاحب‌نظران تحقیقات کیفی برای ارزیابی روایی تحقیق، ترکیبی از معیارهای مورد استفاده در ارزیابی تحقیقات تفسیری و تحقیقات مبتنی بر روش‌شناسی نظریه‌برخاسته از داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در این خصوص، معیارهای لینکلن و گوبا (۱۹۸۵): اعتمادپذیری^۱، انتقال‌پذیری^۲، اتکاپذیری^۳ و تصدیق‌پذیری^۴ برابر جدول شماره ۱ بررسی گردید.

جدول ۱. ارزیابی روایی تحقیق

معیار	شرح
اعتماد پذیری	بررسی چندین باره سؤال‌های مصاحبه نیمه‌ساخت یافته به منظور شفاف بودن سؤالات؛ دقت پژوهشگر و چندین بار بررسی کدهای اتخاذ شده از مصاحبه‌ها؛ گردآوری اطلاعات کافی با رعایت اشباع نظری؛
انتقال‌پذیری	نمونه‌گیری نظری؛ مفاهیم نظری ارائه شده از داده‌های حاصل از تمامی مصاحبه‌شوندگان این مطالعه استخراج شد.
اتکا پذیری	احصای تجربیات جاری و پیشین خبرگان در مورد موضوع تحقیق؛ رعایت ابزارهای روش‌شناختی در طول تحقیق؛
تصدیق‌پذیری	مرور مصاحبه‌های پیاده شده و ارزیابی تفسیرهای محقق از سوی دیگران؛ بسط و پالایش تفسیرها از طریق تایید خلاصه الگوی صورت‌بندی شده توسط ۳ تن از خبرگان.

1. Credibility
2. Transferability
3. Dependability
4. Confirmability

برای محاسبه پایایی مصاحبه‌ها نیز از روش بازآزمون استفاده گردید. بدین ترتیب که از بین مصاحبه‌های انجام گرفته، تعداد ۳ مصاحبه انتخاب شده و هر کدام مجدداً در یک فاصله زمانی ده روزه تکرار و کدگذاری شده‌اند و براساس شاخص‌های تکرار شده در مصاحبه‌ها (توافقات) و شاخص‌های متفاوت (عدم توافقات) پایایی مصاحبه‌ها با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

$$\text{ضریب پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}}$$

با توجه به ضریب پایایی کل بدست آمده (۰.۸۱۶)، که بزرگتر از حداقل مقدار قابل قبول آن (۰.۷) است، می‌توان نتیجه گرفت که مصاحبه‌های انجام شده از پایایی مناسبی برخوردار هستند. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در قالب سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی و بر اساس دستورالعمل‌های استراوس و کوربین (۱۹۹۸) انجام شد.

جدول ۲. محاسبه پایایی بازآزمون

ردیف	کد مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	A۳	۴۶	۱۹	۸	۰.۸۳۷
۲	A۸	۴۶	۱۷	۱۲	۰.۷۹۸
۳	A۱۱	۵۶	۲۳	۱۰	۰.۸۰۲
کل		۱۴۸	۵۹	۳۰	۰.۸۱۶

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش براساس دستورالعمل‌های استراوس و کوربین (۱۹۹۸) که شامل سه مرحله اصلی کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) است، به شرح ذیل صورت پذیرفته است:

الف) کدگذاری باز: کدگذاری باز اولین مرحله در تجزیه و تحلیل داده‌ها بوده و در طول این مرحله، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و ادبیات تحقیق به دقت بررسی گردید و در نهایت در پایان این مرحله تعداد ۱۱۶ مفهوم (شاخص) بدست آمد.

ب) کدگذاری محوری: در کدگذاری محوری، مفاهیم براساس اشتراکات و یا هم‌معنایی در کنار هم قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر، کدها و دسته‌های اولیه‌ای که در کدگذاری باز ایجاد شده‌اند، با یکدیگر مقایسه می‌شوند و ضمن ادغام کدهایی که از نظر مفهومی با یکدیگر مشابهند، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شوند، حول محور مشترکی قرار می‌گیرند. در همین راستا، بر اساس کدگذاری محوری مقوله‌های اصلی این پژوهش از مفاهیم بدست آمده از مرحله قبل استخراج گردیده و در جدول شماره ۳ بیان شده است.

جدول ۳. گزارش نتایج حاصل از کدگذاری مصاحبه ها

عناصر مدل	ابعاد	مؤلفه ها	شاخص ها
شرایط علی	عوامل فردی	ویژگی های شخصیتی نگرش فردی ویژگی های اخلاقی	صداقت، سازگاری، قانون مندی، نظم پذیری، مسئولیت پذیری، وظیفه شناسی، خودکنترلی انگیزه درونی، حسن نیت، خوش بینی، مثبت اندیشی، درک حق و باطل، حق طلبی، درستکاری، امانت داری، احترام به حقوق دیگران، پایبندی به ارزش های دینی، منفعت خواهی عمومی، عدالت خواهی، سلامت نفس
	عوامل سازمانی	عوامل شغلی عوامل ساختاری	رضایت شغلی، ثبات شغلی، شایستگی شغلی، تعهد شغلی، مسئولیت اجتماعی درک شده، نظارت نهادی، الزامات و تعهدات قانونی، اهداف و راهبردهای سازمان، حیطه اختیارات مشاغل مدیریتی
شرایط زمینه ای	عوامل درون سازمانی	فرهنگ سازمانی	جامعه پذیری سازمانی، منشور اخلاقی مدیران، فرهنگ قانون مداری (بورکراتیک) در سازمان، عدالت درک شده از قوانین،
		نظارت و فرآیندهای کنترلی سازمان	کارآمدی سیستم نظارتی در سازمان، کارآمدی نظام ارزیابی عملکرد مدیران، شفافیت قوانین و مقررات، کارآمدی نظام رسیدگی به شکایات و تخلفات اداری مدیران، شفافیت عملکرد مدیران، نظام شایستگی در انتصاب مدیران،
	عوامل برون سازمانی	نظام حقوقی و قضایی	چابکی سیستم قضایی در رسیدگی به تخلفات مدیران قاتون گریز، بازدارندگی مجازات قانون گریزی مدیران، عدالت کیفری، استقلال رأی نهادهای قضایی در صدور و اجرای احکام، قاطعیت سیستم قضایی در برخورد با مدیران متخلف، ضمانت اجرایی احکام قضایی صادر شده برای مدیران قانون گریز،
		عوامل اجتماعی	قانون گرایی در جامعه، سطح آگاهی مردم از قوانین و مقررات، نظارت مردمی بر عملکرد مدیران دولتی، مطالبه گری عمومی از مدیران دولتی، نظم اجتماعی، ارزش ها و هنجاری اجتماعی حامی قانون مداری،
عوامل مداخله گر	تسهیل کننده	ساختار سازمانی	شفافیت شرح وظایف مدیران، تخصص گرایی، شفاف بودن اختیارات سلسله مراتب سازمانی، رسمیت سازمانی، عدم تمرکز قدرت و اختیارات مدیران،
	محدود کننده	عوامل اداری-سیاسی	اهداف انتلافاات سیاسی مدیران، دخالت سیاسی در اجرای احکام قضایی مدیران، سیستمی و فراگیر بودن قانون گریزی مدیران، جابجایی مدیران، قدرت سیاسی مدیران،
		عوامل حقوقی-قضایی	طولانی بودن روند رسیدگی به پرونده های مدیران، نفوذپذیری نظام قضایی در برخورد با مدیران قانون گریز، ابهام و تعارض در قوانین، ضعف قاطعیت در برخورد با قانون گریزی مدیران، ضعف نهادهای نظارتی، سیاست زدگی نظام قضایی،
مقوله محوری	پایبندی مدیران دولتی به قوانین و احکام قضایی	شناختی رفتاری	شناخت و آگاهی کامل از قوانین و مقررات، آگاهی از حدود و اختیارات قانونی، آگاهی از عواقب قانون گریزی، سواد حقوقی، تمکین در برابر احکام قضایی، تصمیم گیری و اقدام در چارچوب قوانین و مقررات، ترویج قانون گرایی در سازمان، برخورد غیرشخصی (عدم سوء استفاده از جایگاه شغلی)، التزام عملی به قوانین،
		نگرشی	اعتقاد به سودمندی قانون، تعهد به رعایت قانون، اعتقاد به عادلانه بودن قوانین و احکام، بیطرفی در اجرای قوانین
راهبردها	سازمانی	اصلاح و توسعه نظام های ساختاری و مدیریتی	انتخاب و انتصاب مدیران در چارچوب قوانین و مقررات، انتصاب و ارتقاء مبتنی بر شایستگی، پایش و ارزیابی مستمر عملکرد مدیران، تقویت نظارت های درون سازمانی، بازنگری در حیطه اختیارات مدیران با توجه به حساسیت و اهمیت جایگاه شغلی، اصلاح ساختار سازمانی با هدف جلوگیری از تمرکز قدرت مدیران، کنترل و نظارت هوشمند بر عملکرد مدیران
		نهادینه سازی فرهنگ قانون گرایی	آموزش اخلاق حرفه ای، فراهم آوردن سازوکارهای مطالبه گری عمومی از مدیران، اشاعه ارزشهای فرهنگ قانون گرایی در سازمان، الگوسازی رفتارهای قانون گرایی برای مدیران،
	تقنینی و قضایی	بازنگری و توسعه سازوکارهای حقوقی و قضایی قانون گرایی مدیران	توسعه هماهنگی های بین سازمانی دستگاه های نظارتی و قضایی، بازنگری و اصلاح قوانین معارض، بازنگری در مجازات های قانون گریزی مدیران با هدف افزایش بازدارندگی، تسریع فرایندهای رسیدگی به تخلفات مدیران، توسعه سازوکارهای افزایش ضمانت اجرایی احکام صادره از مراجع قضایی در خصوص مدیران دولتی، افزایش اختیارات قانونی نهادهای قضایی

و نظارتی در برابر دستگاه‌های اجرایی، مصونیت مدیران دولتی در برابر خواسته‌های غیرقانونی مقامات سیاسی،

کاهش فساد اداری، تحقق اهداف و رسالت سازمانی، نهادینه سازی رفتارهای قانون‌گرایی در سازمان، ارتقای سلامت سازمانی، بهبود اعتماد سازمانی، ارتقای شفافیت سازمانی، تقویت عدالت سازمانی، تقویت شایسته سالاری، بهبود عملکرد سازمانی، تقویت مسئولیت پذیری مدیران،

اعتماد مردم به کارایی و عملکرد مدیران، احساس برخورد عادلانه با مردم در مواجهه با سازمان‌های دولتی، اطمینان به دولت در استفاده از منابع عمومی در جهت تامین منافع عمومی، برآورده کردن انتظارات و خواسته‌های مردم مطابق قوانین و مقررات، ارائه گزارش‌های دوره‌های عملکرد به مردم و مراجع ذیصلاح قانونی،

ترویج فرهنگ قانون‌گرایی در جامعه، تقویت رابطه متقابل مردم و دولت، بهبود مشارکت اجتماعی و سیاسی مردم، تقویت اعتماد اجتماعی،

افزایش کارایی و اثربخشی نظام اداری

سازمانی

پیامدها

افزایش اعتماد و پاسخگویی عمومی

اجتماعی

تقویت سرمایه اجتماعی

ج) کدگذاری انتخابی: این مرحله به فرآیند انتخاب مقوله محوری، پیوند منظم آن با دیگر مقوله‌ها، ارزش گذاری روابط آن‌ها و درج مقوله‌هایی که نیاز به تأیید و توسعه بیشتر دارند، می‌پردازد. در واقع در این مرحله متغیر اصلی یا فرآیند اساسی نهفته در داده‌ها، چگونگی، مراحل وقوع و پیامدهای آن نمودار می‌شود. براساس روابط به‌دست آمده، مفاهیم حاصل از کدگذاری باز و محوری در مرحله کدگذاری انتخابی، به یکدیگر پیوند داده شد و به‌صورت یک مدل ارائه گردید. (شکل شماره ۱)



شکل ۱. مدل پارادیمی پایبندی مدیران دولتی به قوانین و احکام قضایی

بحث و نتیجه‌گیری

کارآمدی و اثربخشی نظام اداری همواره به عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه کشورها مطرح شده است. در دستیابی به این کارآمدی، مدیران دولتی (بوروکراتها) نقش اساسی ایفا می‌کنند. تخطی از وظایف قانونی و اقدامات خارج از مقررات مدیران از مشکلات دیرینه نظام اداری محسوب می‌شود که آثار و پیامدهای چندگانه‌ای می‌تواند به دنبال داشته باشد. در ایران نیز متاسفانه قانون‌گریزی مدیران دولتی و عدم تکمین و پایبندی آنان به قوانین و مقررات یکی از چالش‌های نظام اداری است. از این رو این تحقیق با هدف ارائه الگوی پایبندی مدیران دولتی به قوانین و احکام قضایی انجام گرفت. در این پژوهش ضمن مطالعه دقیق تحقیقات انجام گرفته پیرامون موضوع و پس از انجام مصاحبه با خبرگان، تعداد ۱۱۶ کد اولیه، ۲۱ مقوله فرعی و ۱۱ مقوله اصلی در قالب شرایط علی، پدیده محوری، عوامل مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها شناسایی شدند.

شرایط علی شناسایی شده در این تحقیق شامل دو مقوله اصلی عوامل فردی و عوامل سازمانی بود. عوامل فردی اشاره به آن دسته از ویژگی‌های فردی مدیران دولتی دارد که موجبات پایبندی آنان به قوانین و مقررات را فراهم می‌نماید و مانعی برای قانون‌گریزی آن‌ها می‌شود. در این تحقیق عوامل فردی در برگیرنده سه مولفه ویژگی‌های شخصیتی (با شاخص‌هایی مانند صداقت، سازگاری، وظیفه‌شناسی، خودکنترلی و...)، نگرش فردی (با شاخص‌هایی مانند حسن نیت، خوش‌بینی، مثبت‌اندیشی، حق‌طلبی و...) و ویژگی‌های اخلاقی (با شاخص‌هایی مانند درستکاری، امانت‌داری، عدالت‌خواهی، منفعت‌خواهی عامه و...) است. عوامل سازمانی اشاره به متغیرهایی سازمانی دارد که در بروز رفتار قانون‌گرایی از سوی مدیران دولتی موثرند. این عوامل در تحقیق حاضر شامل دو مولفه عوامل شغلی (با شاخص‌هایی مانند رضایت شغلی، ثبات شغلی، شایستگی شغلی، تعهد شغلی، مسئولیت اجتماعی درک شده) و عوامل ساختاری (با شاخص‌هایی از قبیل نظارت نهادی، الزامات و تعهدات قانونی، اهداف و راهبردهای سازمان، حیطه اختیارات مشاغل مدیریتی) می‌باشد. این بخش از نتایج تحقیق با یافته‌های پیشین (Ahmadvand et al., 2017; Kapiszewski & Taylor, 2013; Nikbakht Keshkoli & Hekmat, 2021; Radmehr et al., 2019) همسویی دارد.

برای شرایط زمینه‌ای در مدل تحقیق، دو مقوله اصلی عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی شناسایی گردید. این عوامل بیانگر این است که پایبندی مدیران دولتی به قوانین و مقررات، مستلزم ایجاد زمینه قانون‌گرایی در درون و بیرون سازمان است. عوامل درون سازمانی شامل دو مولفه فرهنگ سازمانی (با شاخص‌هایی از قبیل جامعه‌پذیری سازمانی، منشور اخلاقی مدیران، فرهنگ قانون‌مداری (بورکراتیک) در سازمان، عدالت درک شده از قوانین) و نظارت و فرایندهای کنترلی در سازمانی (با شاخص‌هایی از قبیل کارآمدی سیستم نظارتی در سازمان، کارآمدی نظام ارزیابی عملکرد مدیران، شفافیت قوانین و مقررات، کارآمدی نظام رسیدگی به شکایات و تخلفات اداری مدیران، شفافیت عملکرد مدیران...) می‌باشد. عوامل برون سازمانی نیز شامل دو مولفه نظام حقوقی و قضایی (با شاخص‌هایی مانند چابکی سیستم قضایی در رسیدگی به تخلفات مدیران قاتون گریز، بازدارندگی مجازات قانون‌گریزی مدیران، عدالت کیفری، استقلال رأی نهادهای قضایی در صدور و اجرای احکام، قاطعیت سیستم قضایی در برخورد با مدیران متخلف، ضمانت اجرایی احکام قضایی صادر شده برای مدیران قانون‌گریز) و عوامل اجتماعی (با شاخص‌هایی مانند قانون‌گرایی در جامعه، سطح آگاهی مردم از قوانین و مقررات، نظارت مردمی بر عملکرد مدیران دولتی، مطالبه‌گری عمومی از مدیران دولتی، نظم اجتماعی، ارزش‌ها و هنجاری اجتماعی حامی قانون‌مداری) می‌باشد. این بخش از نتایج

تحقیق نیز با یافته‌های پیشین (Danaee Fard, 2009; Dragu & Polborn, 2013; Javadi Yeganeh et al., 2010; Radmehr et al., 2019) مطابقت دارد.

شرایط مداخله‌گر در الگوی تحقیق شامل دو مقوله اصلی شرایط محدودکننده و شرایط تسهیل‌گر بود. منظور از عوامل محدودکننده، متغیرهایی هستند که مانعی در جهت ایجاد و ارتقای پابندی مدیران دولتی به قوانین مقررات هستند. برای شرایط محدودکننده دو مولفه شامل عوامل اداری-سیاسی (با شاخص‌هایی از قبیل اهداف ائتلافات سیاسی مدیران، سیستمی و فراگیر بودن قانون‌گریزی مدیران، جابجایی مدیران، قدرت سیاسی مدیران،...) و عوامل حقوقی-قضایی (با شاخص‌هایی مانند طولانی بودن روند رسیدگی به پرونده‌های مدیران، نفوذپذیری نظام قضایی در برخورد با مدیران قانون‌گریز، ابهام و تعارض در قوانین، ضعف قاطعیت در برخورد با قانون‌گریزی مدیران، ضعف نهادهای نظارتی، سیاست زدگی نظام قضایی) شناسایی شد. عوامل تسهیل‌کننده نیز به متغیرهایی اشاره دارد که وجودشان ارتقای پابندی مدیران دولتی به قوانین و مقررات را تسهیل می‌کند. این مقوله در برگیرنده مولفه ساختار سازمانی (با شاخص‌هایی مانند شفافیت شرح وظایف مدیران، تخصص‌گرایی، شفاف بودن اختیارات سلسله مراتب سازمانی، رسمیت سازمانی، عدم تمرکز قدرت و اختیارات مدیران) بود. این بخش از نتایج تحقیق نیز با نتایج پیشین (Ahmadvand et al., 2017; Javadi Yeganeh et al., 2010; Rasoulkhani, 2021) مطابقت دارد.

پدیده محوری در مدل تحقیق پابندی مدیران دولتی به قوانین و احکام قضایی بود که برای آن سه مولفه شناختی، رفتاری و نگرشی شناسایی شد. مولفه شناختی به ادراک و آگاهی مدیران دولتی نسبت به قوانین و مقررات اشاره دارد که شامل شاخص‌هایی مانند شناخت و آگاهی کامل از قوانین و مقررات، آگاهی از حدود و اختیارات قانونی، آگاهی از عواقب قانون‌گریزی، سواد حقوقی است. مولفه رفتاری، به التزام عملی مدیران به قوانین و مقررات و به عبارتی به قانون‌مندی مدیران در عمل اشاره دارد که در برگیرنده شاخص‌هایی همچون تمکین در برابر احکام قضایی، تصمیم‌گیری و اقدام در چارچوب قوانین و مقررات، ترویج قانون‌گرایی در سازمان، برخورد غیرشخصی (عدم سوء استفاده از جایگاه شغلی) است. مولفه نگرشی نیز اشاره به نگرش و گرایش‌های مدیران نسبت به قانون‌گرایی و قوانین و مقررات دارد که در برگیرنده شاخص‌هایی مانند اعتقاد به سودمندی قانون، تعهد به رعایت قانون، اعتقاد به عادلانه بودن قوانین و احکام و بیطرفی در اجرای قوانین است. این بخش از نتایج تحقیق نیز با یافته‌های مطالعات پیشین (Danaee Fard, 2009; Mudhol, 2021; Radmehr et al., 2019; Rahmani & Abdolhamid, 2023) همسویی دارد.

عنصر دیگر مدل تحقیق، راهبردهای توسعه پابندی مدیران دولتی به قوانین و احکام قضایی است که دو مقوله اصلی راهبردهای سازمانی و راهبردهای تقنینی و قضایی را شامل می‌شود. برای راهبردهای سازمانی دو مولفه اصلاح و توسعه نظام‌های ساختاری و مدیریتی (با شاخص‌هایی مانند انتخاب و انتصاب مدیران در چارچوب قوانین و مقررات، انتصاب و ارتقاء مبتنی بر شایستگی، پایش و ارزیابی مستمر عملکرد مدیران، تقویت نظارت‌های درون سازمانی، کنترل و نظارت هوشمند بر عملکرد مدیران و...) و نهادینه‌سازی فرهنگ قانون‌گرایی (با شاخص‌هایی مانند آموزش اخلاق حرفه‌ای، فراهم آوردن سازوکارهای مطالبه‌گری عمومی از مدیران، اشاعه ارزش‌های فرهنگ قانون‌گرایی در سازمان، الگوسازی رفتارهای قانون‌گرایی برای مدیران) شناسایی گردید. راهبردهای تقنینی-قضایی نیز که اشاره به آن دسته از طرح‌ها و برنامه‌هایی دارد که بایستی در دستگاه‌های نظارتی، قضایی و سیستم‌های قانون‌گذاری در جهت ارتقای پابندی مدیران دولتی به قوانین و احکام قضایی به کار گرفته شود. برای این راهبرد یک مولفه با عنوان بازنگری و توسعه سازوکارهای حقوقی و قضایی (با شاخص‌هایی از قبیل بازنگری و اصلاح قوانین معارض، بازنگری در مجازات‌های قانون‌گریزی مدیران با هدف افزایش بازدارندگی، تسریع فرایندهای رسیدگی به تخلفات

مدیران، توسعه سازوکارهای افزایش ضمانت اجرایی احکام صادره از مراجع قضایی در خصوص مدیران دولتی، افزایش اختیارات قانونی نهادهای قضایی و نظارتی در برابر دستگاه‌های اجرایی،... شناسایی شد. این بخش از نتایج تحقیق نیز با مطالعات پیشین (Abdollahi & Rezaei Zadeh, 2013; Ahmadvand et al., 2017; Nikbakht Keshkoli & Hekmat, 2021; Pakkideh et al., 2014) مطابقت دارد.

در نهایت، پیامدهای شناسایی شده در مدل تحقیق شامل پیامدهای سازمانی و اجتماعی بود. برای پیامدهای سازمانی یک مولفه با عنوان افزایش کارایی و اثربخشی نظام اداری شناسایی شد که در برگیرنده شاخص‌هایی مانند کاهش فساد اداری، نهادینه شدن رفتارهای قانون‌گرایی در سازمان، ارتقای سلامت سازمانی، بهبود اعتماد سازمانی، ارتقای شفافیت سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی، تقویت مسئولیت پذیری مدیران و... است. برای پیامدهای اجتماعی نیز دو مولفه با عنوان افزایش اعتماد و پاسخگویی عمومی (با شاخص‌هایی از قبیل اعتماد مردم به عملکرد مدیران، احساس برخورد عادلانه با مردم در مواجهه با سازمان‌های دولتی، اطمینان به دولت در استفاده از منابع عمومی در جهت تامین منافع عمومی،... و تقویت سرمایه اجتماعی) با شاخص‌هایی مانند ترویج فرهنگ قانون‌گرایی در جامعه، تقویت رابطه متقابل مردم و دولت، بهبود مشارکت اجتماعی و سیاسی مردم و تقویت اعتماد اجتماعی) شناسایی گردید. این بخش از نتایج تحقیق نیز با یافته‌های تحقیقات پیشین (Addink, 2019; Ahmadvand et al., 2017; Ali Asgari & Niazi, 2013; Asgari & Moharrabi, 2017; Danaee & Fard, 2009; Javadi Yeganeh et al., 2010; Radmehr et al., 2019) مطابقت دارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، به منظور کاربست الگوی ارائه شده در این تحقیق پیشنهاد می‌شود برنامه‌های عملیاتی در دستگاه‌های اجرایی، نظارتی و قضایی در خصوص هریک از ابعاد و مولفه‌های مدل تدوین و اجرا نمایند. این نهادها در قالب این برنامه‌ها بایستی شرایطی را که زمینه‌های پایبندی مدیران به قوانین و مقررات فراهم می‌سازد را تقویت نمایند و از سوی دیگر عوامل و شرایطی که قانون‌گریزی مدیران دولتی را موجب می‌شود، را از بین ببرند. همان گونه که در عناصر مدل نیز مشخص است پایبندی مدیران به قوانین و احکام قضایی موضوعی نیست که به تنهایی با تمرکز بر افراد، یا عوامل درون سازمانی در نظام اداری تحقق یابد بلکه مستلزم اقدامات هماهنگ، هدفمند و برنامه ریزی شده در تمامی ارکان حکمرانی اعم از قوه مجریه، قوه قضائیه و قوه مقننه است. به طور کلی تقویت سازوکارهای نظارتی، مرتفع ساختن خلاءهای قانونی در برخورد با مدیران دولتی، تقویت ضمانت اجرایی قوانین مرتبط و افزایش بازدارندگی مجازات قانون‌گریزی مدیران دولتی در حوزه حقوقی-قضایی توصیه می‌شود. همچنین تاکید و توجه به شایسته سالاری در انتخاب مدیران دولتی، تمرکز بر کدهای اخلاقی و مصادیق قانون‌گرایی در ارزیابی عملکرد مدیران، نهادینه سازی فرهنگ تمکین مدیران در برابر قانون و احکام قضایی و بازاریابی در تعیین حیطه اختیارات مدیران دولتی در سطوح مختلف به منظور ارتقای پایبندی مدیران به قوانین و مقررات پیشنهاد می‌گردد. از آنجایی که تحقیق حاضر با رویکرد کیفی انجام شده است به محققان در مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود با توجه به تاثیرگذاری عوامل متعدد در پایبندی مدیران به قوانین و مقررات با رویکرد کمی و با استفاده از مدل‌سازی سیستم‌های پویا به بررسی روابط علت و معلولی هریک از متغیرها بپردازند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

The practical adherence of public sector managers to legal and judicial rulings is a critical marker of the rule of law and institutional integrity. This commitment is central to fostering public trust and promoting efficient governance, as emphasized in institutional and administrative theory. Weber originally introduced the notion of bureaucratic legalism as a structural feature of rational-legal authority, arguing that organizational adherence to law reflects systemic compliance with codified norms (Klabbers, 2015). Expanding upon Weber's premise, Parsons, Maurer, Dowling and Pfeffer, and later Meyer and Rowan developed perspectives linking legal compliance to value alignment, social legitimacy, and institutional coherence (Radmehr et al., 2019; Rahmani & Abdolhamid, 2023). However, despite this theoretical foundation, in many bureaucratic contexts—such as Iran—legal noncompliance persists, with state officials themselves often disregarding the legal frameworks they are mandated to uphold. As noted by Moradi and colleagues, the fragmentation of institutional environments and political interference exacerbates ambiguity and discretionary behavior in the public sector (Moradi et al., 2024). Scherer also argued that organizations operating across divergent regulatory systems face multiple sources of authority, complicating compliance (Scherer et al., 2013). Public administration scholars such as Pfeffer and Salancik emphasized that legal adherence secures access to vital resources and legitimizes the agency's operations (Deephhouse et al., 2017). Empirical and conceptual research further identifies the multifaceted nature of this issue. Ethical leadership, accountability structures, administrative transparency, and cultural alignment are among the variables affecting compliance. Modise stresses the importance of professional integrity in law enforcement, while Mudhol links democratic principles to administrative accountability (Modise, 2023; Mudhol, 2021). Moreover, legal institutionalists such as Dragu, Kapiszewski, and Tyler examined how managerial perceptions and institutional constraints shape behavior in legal contexts (Dragu & Polborn, 2013; Kapiszewski & Taylor, 2013). In Iran, the lack of transparency, political influence over judiciary, and ineffective monitoring mechanisms have been extensively documented as structural inhibitors to compliance (Afjeh et al., 2018; Rahmani & Abdolhamid, 2023). From a sociocultural lens, researchers like Sedighian Bidgoli and Ali Asgari attributed legal noncompliance to moral erosion, lack of public awareness, and weakened civic norms (Ali Asgari & Niazi, 2013; Sedighian Bidgoli, 2022). Others emphasized systemic factors such as administrative corruption, political patronage, and organizational inertia (Danaee Fard, 2009). Consequently, the increasing prevalence of legal noncompliance in Iranian public institutions calls for a model-based approach to understand, measure, and address the factors influencing managerial adherence. This study seeks to fill that gap by presenting a comprehensive model based on grounded theory, offering a robust analytical framework to diagnose, explain, and improve the commitment of public managers to legal norms.

Methods and Materials

This research employed a qualitative methodology with an applied objective and a descriptive–exploratory nature. The participants comprised legal and administrative experts selected through purposive and snowball sampling. Data collection was conducted using in-depth and semi-structured interviews. Theoretical saturation was achieved after interviewing 16 experts. To ensure research credibility, the study adhered to the qualitative validation criteria proposed by Lincoln and Guba, including dependability, transferability, confirmability, and credibility. Interview reliability was assessed using the test-retest method across three interviews with results indicating an overall reliability coefficient of 0.816, exceeding the minimum accepted threshold. Data analysis followed Strauss and Corbin's (1998) grounded theory method, involving open coding, axial coding, and selective coding. In the open coding stage, 116 concepts were extracted. These were then synthesized into 21 subcategories and 11 main categories through axial coding, which were subsequently integrated into a central model during the selective coding phase.

Findings

The analysis identified several dimensions influencing managerial adherence to legal and judicial rulings. Causal conditions were grouped into individual factors—such as personality traits (e.g., honesty, discipline), personal attitudes (e.g., optimism, sense of justice), and ethical values (e.g., integrity, respect for rights)—and organizational factors, including job satisfaction, professional competency, institutional monitoring, and the clarity of managerial responsibilities.

Contextual conditions were classified into internal organizational factors—like organizational culture and performance oversight mechanisms—and external conditions, including the efficiency of the judicial system and the broader sociocultural environment. Factors such as societal legal awareness, civic engagement, and public oversight played a notable role.

Intervening conditions included facilitating elements such as organizational structure transparency and specialization, as well as limiting elements like political interference, judicial ambiguity, and systemic legal opacity.

The central phenomenon—managerial legal adherence—was conceptualized across cognitive (awareness of laws and consequences), behavioral (compliance and promotion of legality), and attitudinal (belief in law's fairness and neutrality) dimensions.

Strategic responses were grouped into organizational strategies (e.g., merit-based appointments, internal monitoring systems) and legal-judicial strategies (e.g., reforming legal ambiguities, increasing enforcement capacity).

The identified consequences were both organizational (e.g., administrative efficiency, reduced corruption, enhanced transparency) and societal (e.g., increased public trust, strengthened social capital, improved civic participation).

Discussion and Conclusion

The effectiveness of public administration systems is closely tied to the degree of adherence to legal frameworks by public managers. In bureaucracies like Iran's, where discretionary behavior and legal noncompliance are widespread, fostering a rule-of-law culture within executive institutions is essential for national governance reform. This study provides a theoretically grounded, empirically informed model capturing the complex interplay of individual, organizational, legal, and societal factors that influence public managers' legal adherence. The findings confirm that legal compliance is not merely a function of legal knowledge but is significantly shaped by ethical attitudes, perceived legitimacy, institutional mechanisms, and the broader sociopolitical environment.

The model's multi-dimensional structure suggests that improving compliance requires a holistic and intersectoral policy approach. Legal reform must be accompanied by structural changes in

managerial selection processes, internal monitoring protocols, and ethical leadership cultivation. Similarly, judicial institutions need to bolster procedural efficiency and enforcement mechanisms while safeguarding their independence. Educational initiatives promoting civic engagement and legal awareness also play a foundational role in shaping managerial conduct.

The proposed model underscores the importance of integrating cultural, procedural, and legal tools in reinforcing accountability. Its practical value lies in its applicability across administrative bodies for both diagnostic and prescriptive purposes. Future initiatives should prioritize developing operational programs within executive, legislative, and judicial institutions to strengthen legal compliance among managerial staff.

In conclusion, public sector adherence to legal and judicial mandates is an essential pillar of democratic governance. By identifying the variables and dynamics that support or hinder this adherence, the present study contributes a strategic roadmap for policymakers, administrators, and scholars seeking to strengthen the rule of law in public administration.

References

- Abdollahi, H., & Rezaei Zadeh, M. J. (2013). Refusal of Administrative Officials to Enforce the Rulings of the Administrative Court of Justice. *Journal of Judicial Law*, 77(81), 189-221. <https://www.sid.ir/paper/138034/fa>
- Addink, H. (2019). *Good Governance: An Introduction*. Oxford. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198841159.003.0001>
- Afjeh, S. A., Ghorbanizadeh, V., & Heidari, E. (2018). Factors Affecting Perception in the Legislative Process. *Majlis and Rahbord*, 25(95), 25(95), 177-208. https://nashr.majles.ir/m/article_277.html?lang=en
- Ahmadvand, K. A., Pakhideh, A., Moradi, T., & Azizi, S. (2017). Administrative and Criminal Liability of Government Officials for Refusing to Enforce Court Rulings. <https://civilica.com/doc/721037/certificate/print/>
- Ali Asgari, E., & Niazi, G. (2013). The Role of Ethics in Preventing Law Evasion. <https://www.sid.ir/paper/486025/en>
- Ali Babaei, Y., & Firoozjaian, A. A. (2009). Sociological Analysis of Factors Affecting Law Evasion. <https://www.sid.ir/paper/100508/fa>
- Asgari, M. R., & Moharrabi, M. (2017). Understanding and Investigating the Causes and Backgrounds of Law Evasion. <https://civilica.com/doc/721079/>
- Danaee Fard, H. (2009). Law Evasion in Iran: Explaining the Role of Political, Economic, Legal, Managerial, and Socio-Cultural Factors. *Journal of Police Science*, 11(3). <https://ensani.ir/fa/article/260666/>
- Deephhouse, D. L., Bundy, J., Tost, L. P., & Suchman, M. C. (2017). *Organizational legitimacy: Six key questions*. The SAGE handbook of organizational institutionalism. <https://doi.org/10.4135/9781446280669.n2>
- Dragu, T., & Polborn, M. (2013). The Administrative Foundation of the Rule of Law. *The Journal of Politics*, 75(4), 1038-1050. <https://doi.org/10.1017/S002238161300100X>
- Falsafi, A., Memarzadeh Tehran, G. R., Alvanai, S. M., & Musa Khani, M. (2020). Presenting a Model of Human Dignity of Employees in Iranian Government Organizations. *Journal of Management Improvement and Transformation*, 29(97), 162-190. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2020.8775.1569>
- Firoozjaian, A. A., & Hashemi, S. Z. (2016). Law Evasion as Social Anomie. *Journal of Social Security Studies*, 7(3), 81-106. magiran.com/p1961576
- Heydarnajad, A., Afkhami Mostafavi, M. S., & Moghimi, M. (2021). Investigating the Factors Affecting Law Evasion and Presenting Preventive Solutions (Case Study: Gorgan City). https://www.salamatedari-mag.ir/article_253432.html
- Javadi Yeganeh, M. R., Fouladian, M., & Rezaei Baharabad, H. (2010). Investigating the Factors Affecting Lawfulness in the Administrative System of the Country (with Emphasis on Government Offices in Mashhad and Tehran). *Journal of Evaluation Knowledge*, 5(3), 1-9. https://www.salamatedari-mag.ir/article_253432.html
- Kapiszewski, D., & Taylor, M. M. (2013). Compliance: conceptualizing, measuring, and explaining adherence to judicial rulings. *Law & Social Inquiry*, 38(4), 803-835. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2012.01320.x>
- Klabbers, J. (2015). *An introduction to international organizations law*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139946308>
- Modise, D. (2023). Efficient and Effective Leadership in Law Enforcement, Characteristics and Behaviors of Effective Police Leaders that Assists Upholding A High Standard of Professionalism and Integrity. https://www.researchgate.net/publication/375422635_Efficient_and_Effective_Leadership_in_Law_Enforcement_Characteristics_and_Behaviors_of_Effective_Police_Leaders_that_Assists_Upholding_A_High_Standard_of_Professionalism_and_Integrity

- Mokhtari, M., & Ghehrmani, M. (2011). Social Factors Affecting Law Evasion in Administrative Relations (Case Study: Citizens over 18 years old in Shiraz). *Journal of Social and Cultural Strategy*, 1(1). <https://ensani.ir/fa/article/344470>
- Moradi, D. A., Vaezi, R., & Amiri, M. (2024). Presenting a Model of Organizational Improvement in Iranian Government Organizations. *Journal of Management Improvement and Transformation*, 33(111), 141-180. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2023.75613.4363>
- Mudhol, S. (2021). The Importance of Establishing a Lokpal in India; Lokpal Vitality in Democracy-Device for Combating Administrative Lawlessness. *Current Approaches in Science and Technology Research*, 10, 102-107. <https://doi.org/10.9734/bpi/castr/v10/10790D>
- Nikbakht Keshkoli, E., & Hekmat, F. (2021). Law Evasion, a Challenge of Modern Societies. Third International Conference on Management, Humanities, and Psychology in Iran, Tehran.
- Pahkideh, A., Etemadi, A., & Naderi, G. (2014). The Mystery of Enforcing Rulings against the Government and the Responsibility of Refusing to Enforce them. International Congress on Culture and Religious Thought, Qom. <https://civilica.com/doc/301137/>
- Radmehr, N., Faghihi, A. H., & Danaee Fard, K. (2019). Presenting a Model of Managers' Adherence to Organizational Justice Laws: Explaining the Central Role of Individual and Situational Factors in Government Organizations of Fars Province. *Public Management Research*, 12(43), 31-57. <https://civilica.com/doc/1009385/>
- Rahmani, F., & Abdolhamid, M. (2023). Analyzing and Formulating the Structural Harms of the Judicial System of the Islamic Republic of Iran. *Public Organizations Management*, 12(1), 1-18. <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.69512.4905>
- Rasoulkhani, H. (2021). Factors of Law Evasion in Iranian Society. First International Conference on Law, Tehran. <https://en.civilica.com/doc/512682/>
- Scherer, A. G., Palazzo, G., & Seidl, D. (2013). Managing legitimacy in complex and heterogeneous environments: Sustainable development in a globalized world. *Journal of Management Studies*, 50(2), 259-284. <https://doi.org/10.1111/joms.12014>
- Sedighian Bidgoli, A. (2022). Sociological Explanation of Law Evasion and its Effective Factors (Case Study: Tehran University Students). https://jss.tabriz.iau.ir/article_686886.html?lang=en
- Seyyed Naghavi, M. A., & Sabet, A. (2018). Analyzing the Impact of Job Characteristics Model Dimensions on Benevolent Law Breaking. *Journal of Management Improvement and Transformation*, 27(87), 101-126. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2018.8652>
- Seyyed Nejad, S. R., & Baghi Nasrabadi, A. (2017). Explaining the Moral Roots of Law Evasion among Managers and Employees from an Islamic Perspective. *Journal of Knowledge*, 26(239). <https://ensani.ir/fa/article/401040/>