

مدل سازی ساختاری تفسیری عوامل نخبه ستیزی در بخش عمومی ایران

محمد یاری ناصریه، محمد ضیالدینی*، مصطفی هادوی نژاد، مهدی ابراهیمی نژاد رفسنجانی^۴

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۹/۲۶ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۲۳ صفحات: ۳۷-۴۹

چکیده

زمینه و هدف: نخبه ستیزی فرآیند مواجهه سلبی ارادی با نخبگان و بی استفاده یا کم استفاده ماندن قابلیت ها و شایستگی های شغلی آن هاست. هدف پژوهش حاضر، مدل سازی ساختاری تفسیری عوامل نخبه ستیزی در بخش عمومی ایران می باشد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد. به منظور شناسایی عوامل نخبه ستیزی، علاوه بر استفاده از ادبیات تحقیق، از نظرات ۱۷ نفر از صاحب نظران آگاه به موضوع استفاده شد. بعد از شناسایی عوامل نخبه ستیزی، از روش مدل سازی ساختاری تفسیری و تحلیل MICMAC استفاده گردید.

یافته ها: یافته ها نشان داد از بین ۹ عامل شناسایی شده (ماکیاولیسم، عدم درک نخبه توسط مسئولین، رقابت ناسالم، عدم توجه به شایسته سالاری، ضعف نظام ارزیابی، ساختار سازمانی نامناسب، سیاست زدگی و عدم ورود نیروهای انسانی متخصص)، متغیر عدم توجه به شایسته سالاری جزء متغیرهای کلیدی مدل به شمار می رود که در دسته متغیرهای مستقل قرار گرفت تأثیر بسیار زیادی بر نخبه ستیزی در بخش عمومی دارد.

نتیجه گیری: استفاده از نظام شایسته سالاری در بخش عمومی از اهمیت بالایی برخوردار است. سازمان ها می توانند با دوری از سیاست زدگی در جهت استفاده از توانایی ها و استعداد های نخبگان نقش مهمی در کاهش نخبه ستیزی داشته باشند.

واژه های کلیدی: نخبه، نخبه ستیزی، بخش عمومی

ارجاع: یاری ناصریه، م.، ضیالدینی، م.، هادوی نژاد، م. و ابراهیمی نژاد رفسنجانی، م. (۱۴۰۲). مدل سازی ساختاری تفسیری عوامل نخبه ستیزی در بخش عمومی ایران. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۲(۸): ۳۷-۴۹.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران (نویسنده مسئول: mz.ziaaddini@gmail.com)

^۳ دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی عصر (عج)، رفسنجان، ایران

^۴ استاد، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

مقدمه

صاحب‌نظران بر این باورند که منابع انسانی، مهم‌ترین دارایی یک سازمان می‌باشد (حمزوی و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۰)، و طبق نظر محققان سازمانی، افراد نخبه در سازمان‌ها اغلب در جستجوی نوآوری و قدرت هستند (ایهورویچ^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). منابع انسانی نخبه و کارآمد در عرصه‌های مختلف ملی، نقش حیاتی دارند و مدیریت منابع انسانی نخبه و مستعد، نشان دهنده نوعی تغییر پارادایم از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوین است که دربرگیرنده توجه به نخبگان سازمانی است (مقیم و همکاران، ۱۳۹۳). پارتو نظریه پرداز گردش نخبگان، بر این اعتقاد است که نخبگان اعضای ممتاز جامعه محسوب می‌شوند. یعنی افرادی که بر اثر خصوصیات ممتازشان، صاحب قدرت و یا شخصیت می‌گردند. به نظر وی، جامعه بشری جامعه‌ای همگن نبوده و فرض بر این است که انسان‌ها از لحاظ جسمی، اخلاقی و فکری متفاوت هستند، که پارتو این تفاوت‌ها را در غالب مفهوم نخبگان مورد بررسی قرار می‌دهد. پارتو در کتاب «ذهن و جامعه» شاخصی را برای هر فردی در نظر می‌گیرد که تعیین کننده استعداد فرد در هر رشته‌ای از فعالیت‌های بشری است (روشه^۲ ترجمه وثوقی، ۱۴۰۱: ۱۱۹). نخبگان کسانی هستند که نقشی حیاتی در ایجاد شکل جدیدی از جامعه و تغییرات اساسی در آن بر عهده دارند (باتامور^۳، ۲۰۰۶)، و به دلیل برتری فعالیت‌هایشان در هر مرحله و گام از زندگی بشر حضور داشته‌اند (برلی^۴، ۱۹۹۶).

جامعه‌شناسان بر این عقیده‌اند مراحلی که پی‌درپی جوامع بشری پشت سر می‌گذارند، روندی تکاملی دارند. در این میان، نقشی که عناصر مختلف هر جامعه خصوصاً نخبگان ایفا می‌کنند، اهمیت بیشتری دارد. نخبگان، طبقه‌ای از رهبران اندیشه‌ای و فکری، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جوامع بودند که در نتیجه قدرتی در اختیارشان یا به دلیل بهره‌مندی از توانایی تأثیرگذاری و یا با عملی ساختن ایده‌ها و تصمیم‌های خود می‌توانستند، با ایجاد هیجان و اوج بخشیدن به احساسات، در آن مقطع تاریخی و در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی، اخلاقی، دینی، نقشی مؤثر را بر عهده می‌گیرند (حسینی احمدی و همکاران، ۱۳۹۸). توجه به بهره‌گیری از توانمندی‌ها و استعدادهای نهفته در نیروی انسانی نخبه در سازمان یکی از بایسته‌های رشد و تعالی سازمان است. این موضوع به ویژه در رده‌های مدیریتی و رهبران سازمان‌ها، از جمله سازمان‌های دولتی از اهمیت بیشتری برخوردار است (علیزاده، ۱۳۹۸).

در حقیقت این مقدمه بازگو می‌نماید که از بدیهی‌ترین تفکرات پذیرفته شده، شکل نخبه‌پروری است (حسینی احمدی و همکاران، ۱۳۹۸). در دهه اخیر، شعارهای نخبه ستیزی در حوزه‌های سیاسی مرسوم شده است (رودز-پردی و روزنبلات^۵، ۲۰۲۳). طبق مطالعات در این حوزه، هر چه نخبه ستیزی بیشتر باشد، افراط هم بیشتر می‌شود (جاگرز و والگراو^۶، ۲۰۰۷).

¹ Elite

² Ihorovych

³ Rosheh

⁴ Bottomore

⁵ Bealey

⁶ Rhodes-Purdy & Rosenblatt

⁷ Jagers & Walgrave

ارنست^۱ و همکاران (۲۰۱۹) نخبه ستیزی را در سه حوزه معرفی کردند: بی اعتبار کردن نخبگان، سرزنش نخبگان و جدا کردن نخبگان از مردم.

نخبه ستیزی پدیده ای است که پیامدهای آشکاری برای جامعه به همراه دارد (والر^۲ و همکاران، ۲۰۲۴)، و فقدان یا عدم برنامه های جذب و نگهداری ویژه برای نخبگان، سازمان ها را با مشکلات اقتصادی، کاهش سرمایه های انسانی و مشکلات بسیاری در زمینه تامین نیروهای متخصص مواجه خواهد کرد. از سوی دیگر، افزایش تعداد مدیران در شرف بازنشستگی، دگرگونی های پرشتاب دنیای کسب و کار، افزایش رقابت های سازمانی برای دستیابی به استعداد های برتر، و نیز وجود برخی کاستی ها و بی عدالتی ها در جذب و استخدام بهترین ها، لزوم توجه جدی سازمان ها به ارائه مدلی برای جذب نخبگان را آشکار می سازد (مقیمي و معمارزاده طهران، ۱۴۰۰: ۲۳۶)، و این امر با شناسایی عوامل نخبه ستیزی در بخش عمومی مثمر ثمر خواهد بود.

در سال های اخیر به منظور حفظ و بکارگیری نخبگان در کشور، گرایش های جدیدی ظهور یافته و اقدامات موثری انجام شده است، اما از آنجا که نگاه غالب در این موارد نگاه دستگامی و بخشی است، برنامه ریزی ها در این زمینه جامع نگر نیستند. بی توجهی به نخبگان سازمانی، قوانین دست و پا گیر اداری، جذب و بکارگیری نادرست نخبگان و ... آسیب های جبران ناپذیری به بخش عمومی کشور وارد می کند. بحران فرار مغزها که امروزه دامن گیر بیشتر کشورهای در حال توسعه و از جمله ایران است تا حدود زیادی متأثر از عدم توانمندی دولت ها در جذب نخبگان خود می باشد. از این رو، باید کوشید از این نیروها بیشترین استفاده و سود را به نفع سازمان برد و نخبه ستیزی و عوامل موثر بر آن را شناسایی و حذف نمود. آنجا که آگاهانه با کنارگذاری نخبگان سازمانی از عرصه فعالیت های مهم و اثرگذار سازمانی، و گاه پایین آوردن منزلت آن ها تا پایین ترین رده ها و جایگاه های مادی و معنوی سازمان، از ظرفیت آنها به طور بایسته و شایسته استفاده نمی شود، ضرورت دارد راهکاری اندیشیده شود. از این رو، سوال اصلی این پژوهش این است که مدل سازی ساختاری تفسیری عوامل نخبه ستیزی در بخش عمومی چگونه است؟

مبانی نظری

واژه نخبه در قرن هفدهم میلادی برای توصیف کالاهایی با مرغوبیت خاص به کار می رفت و برای اولین بار در سال ۱۸۲۳ برای اشاره به گروه های اجتماعی مورد استفاده قرار گرفت و از اواخر قرن نوزدهم کاربرد وسیع آن متداول شد. در این میان دانشمندان اجتماعی و سیاسی مانند پارتو در رواج آن نقش بسیاری داشتند. پارتو طبقه ای از مردم را که در رشته فعالیت شان عالی ترین شاخص ها را داشتند، نخبه نامید (باتومور^۳، ترجمه طائب، ۱۳۹۰). در طول تاریخ جوامع گوناگون از بکارگیری

¹ Ernst

² Vaaler

³ Butamore

توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد نخبه ناگزیر بوده اند. بسیاری از تصمیم‌ها و انتخاب‌ها مستلزم ارشادات و راهنمایی‌های افرادی است که از خبرگی و به تعبیری معرفت لازم درباره موضوعات مرتبط برخوردار هستند. این مطلب به ویژه در زمان ما طوری هویدا است که اغلب فلاسفه و صاحب‌نظران سیاست‌گذاری بخش عمومی از آن به عنوان «حقیقت اجتماعی» جامعه مدرن یاد می‌کنند (مین، ۲۰۱۵).

در سال‌های اخیر مطالعات زیادی در کشورهای مختلف درباره نخبگان صورت گرفته که عمده آنان به لحاظ نظری کار جدیدی ارائه نداده و صرفاً به نقش و صورت بندی نخبگان در موارد تجربی خاص پرداخته اند. از جمله پری^۲ (۲۰۰۵) در بریتانیا، دای^۳ (۲۰۰۲) در ایالات متحده، دوگان^۴ (۲۰۰۳) در فرانسه. لذا به زعم برخی، اصولاً حکومت و فرمانروایی در یک جامعه توسط نخبگان امری طبیعی تلقی می‌شود. البته این دیدگاه از دوران باستان و مبتنی بر اندیشه‌های سقراط و به ویژه افلاطون در کتاب «جمهوریت» ساری و جاری بوده است. افلاطون بر این نظر بود که افرادی باید قدرت را در دست بگیرند که می‌توانند حکیمانه‌تر و لاجرم درست‌تر عمل کنند. وی قدرت یک جامعه را سهم پادشاهان فیلسوف می‌دانست، افرادی که نه تنها دارای قدرت سیاسی‌اند، بلکه دارای حکمت و معرفت لازم نیز هستند. مدافعان چنین دیدگاهی، طرفداران «معرفت‌سالاری» هستند. معرفت‌سالاری شکلی از حکومت است که در آن نخبگان اعمال قدرت می‌کنند (استلند،^۶ ۲۰۰۳).

در مدل نخبگی بودرو و رامستد^۷ (۲۰۰۵) نیز جذب و بکارگیری نخبگان موجب توسعه سازمان و کارآمدی سازمانی می‌شود. آنها همچنین چارچوبی را برای این مدل معرفی کردند که مدیریت منابع انسانی را از مدیریت عملکردها، ارائه برنامه‌ها و خدمات انسانی، به نظام پشتیبانی تصمیمات مبتنی بر نخبگی تبدیل می‌کند. داده‌ها و اطلاعاتی که از این مدل به دست می‌آیند، می‌توانند کلیه سطوح شرکت را به سمت استعدادیابی، نخبه محوری و نخبه پروری پیش ببرند.

پیشینه پژوهش

اوهلین و سوتکین^۸ (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای با عنوان فعالیت‌های مشروعیت‌زدایی نخبگان در سازمان‌های بین‌المللی، در یافتند که اکثر نخبگان، درگیر مشروعیت‌زدایی در این سازمان‌ها هستند. در حالی که فعالیت‌های گفتمانی بیشتر مورد استفاده قرار می‌گرفت، فعالیت‌های رفتاری گسترده‌تر از آنچه که تصدیق می‌شد، در میان آنها وجود داشت. نگرش افراد نخبه (اعتماد به سازمان‌های بین‌المللی و موقعیت ایدئولوژیک) تا حدی مشارکت در مشروعیت‌زدایی را توصیف می‌کرد.

¹ Min

² Parry

³ Dye

⁴ Dogan

⁵ Epistocracy

⁶ Estlund

⁷ Boudreau & Ramstad

⁸ Uhlin & Soetkin

خیبیریان و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیق خود با عنوان طراحی مدل جذب و به کارگیری نخبگان در نظام اداری ایران در راستای تحقق سیاست‌های کلی نظام اداری، دریافتند که اولویت بهبود ترکیب بهینه جذب و به کارگیری نخبگان در نظام اداری ایران به ترتیب شامل ویژگی‌های سازمان و سپس ویژگی‌های نخبگان است. به این معنا که بخش عمده‌ای از کاربردی بودن این مدل بر عهده سازمان‌ها و نظام اداری ایران است. اگر سازمانی بتواند بخش عمده‌ای از عوامل مطرح شده در مدل را به کار گیرد و مشکلات موجود را به بهترین نحو حل کند و به وضع مطلوب برساند، می‌تواند در جذب نخبگان در سازمان موفق باشد و در سطحی فراتر از خروج روزافزون نخبگان از کشور جلوگیری کند.

مقیم‌ی و معمارزاده طهرانی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان طراحی مدل بهینه جذب نخبگان در سازمان‌های دولتی، به این نتیجه رسیدند که تقویت جاذبه‌های شغلی مانند چالشی بودن، رقابتی بودن حقوق و مزایا، تفویض اختیار، امنیت شغلی و ایجاد فرصت‌های پیشرفت می‌تواند جذب نخبگان را به سازمان تسهیل کند. در خصوص جاذبه‌های فرهنگی نیز رعایت اصل شایسته سالاری در نصب و ارتقاء، عدالت محوری و تکریم نخبگان در جذب نخبگان به سازمان‌های دولتی از اهمیت برخوردار خواهد بود.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می‌باشد و در تعیین روابط و اولویت بندی عوامل نخبه ستیزی، علاوه بر ادبیات تحقیق، از نظرات صاحب‌نظران این حوزه بهره‌گیری شد. بعد از شناسایی عوامل نخبه ستیزی و تایید آن توسط خبرگان، با استفاده از روش مدل سازی ساختاری تفسیری (ISM) روابط بین عوامل نخبه ستیزی (شامل عوامل عدم درک نخبه توسط مسئولین، رقابت ناسالم، ماکیاولیسم، عدم توجه به شایسته سالاری، ضعف نظام ارزیابی، ساختار سازمانی نامناسب، سوءمدیریت، سیاست زدگی جامعه، عدم ورود نیروهای انسانی متخصص) مورد تحلیل قرار گرفت. در نهایت با استفاده از تحلیل MICMAC اثرگذاری و اثرپذیری عوامل بررسی شدند.

مدل سازی ساختاری تفسیری یک روش سیستماتیک و ساختار یافته برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر یک سیستم پیچیده است که در سال ۱۹۷۴ توسط وارفیلد^۱ معرفی شد (علی اکبری و اکبری، ۱۳۹۶). این روش یک فرآیند یادگیری تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از عناصر مختلف و بهم مرتبط در یک مدل نظام مند جامع ساختار دهی می‌شوند. این روش به ایجاد و جهت دادن به روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم کمک می‌نماید. مدل سازی ساختاری تفسیری با تهیه فهرستی از متغیرهایی شروع می‌شود که مربوط به مساله یا موضوع هستند این متغیرها از مطالعه ادبیات موضوع، مصاحبه با خبرگان و یا از طریق پرسشنامه به دست می‌آیند. این روش تفسیری^۲ است، چون قضاوت گروهی از افراد تعیین می‌نماید که آیا

¹ Warfield

² Interpretive method

روابطی میان این عناصر وجود دارد یا خیر. افزون بر آن این روش ساختاری است زیرا اساس روابط یک ساختار سراسری و از مجموعه پیچیده ای از متغیرها استخراج شده است (رمضانیان و همکاران، ۱۳۹۴). به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز از ۱۷ نفر از صاحب نظران آشنا به موضوع، طی یک پرسشنامه نظرسنجی صورت گرفت.

یافته ها

بعد از شناسایی عوامل نخبه ستیزی، از روش مدل سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. مراحل انجام به ترتیب زیر انجام شد:

ماتریس دسترسی نهایی

پس از تشکیل ماتریس دسترسی اولیه ماتریس دسترسی نهایی تشکیل می شود تا ماتریس دسترسی اولیه سازگار شود. در این ماتریس قدرت نفوذ و میزان وابستگی هر متغیر نشان داده شده است. قدرت نفوذ هر متغیر عبارت است از تعداد نهایی متغیرهایی (شامل خودش) که می تواند در ایجاد آن ها نقش داشته باشد. میزان وابستگی عبارت است از تعداد نهایی متغیرهایی که موجب ایجاد متغیر یاد شده می شوند.

جدول ۱. ماتریس نهایی

قدرت نفوذ	C9 C8 C7 C6 C5 C4 C3 C2 C1									J I
	۶	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	C2
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	C3
۶	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	C4
۵	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	C5
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	C6
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	C7
۹	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	C8
۹	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	C9
	۹	۷	۶	۶	۹	۳	۹	۹	۹	میزان وابستگی

طبق جدول ۱، بیشترین تأثیرات مربوط به سیاست زدگی جامعه (با قدرت نفوذ ۹) و عدم ورود نیروهای انسانی متخصص (با قدرت نفوذ ۹) و کمترین نفوذ مربوط به ضعف نظام ارزیابی (با قدرت نفوذ ۵) می باشد.

¹ Structural method

تعیین سطح متغیرها

به منظور تعیین سطح عوامل در مدل نهایی به ازای هر یک از آن‌ها به مجموعه دسترسی پیش نیاز و اشتراک تعیین می‌شود. مجموعه دسترسی، علاوه بر خود عامل شامل مجموعه عواملی است که عامل مورد بررسی به آن‌ها منتهی می‌شود. مجموعه پیش نیاز (مقدم) علاوه بر خود عامل شامل مجموعه عواملی است که به عامل مورد بررسی منتهی می‌شود و مجموعه اشتراک شامل اشتراک دو مجموعه دسترسی و پیش نیاز است. چنانچه مجموعه دسترسی و اشتراک برای یک عامل یکسان باشد، آن عامل در بالاترین سطح قرار می‌گیرد، سپس این عامل تعیین سطح شده، کنار گذاشته و سطح بندی برای سایر عوامل به همین ترتیب ادامه پیدا می‌کند تا تمام عوامل سطح بندی شوند (جدول ۲). جدول ۳ سطح عوامل را نشان می‌دهد.

جدول ۲. تعیین سطح اول

ردیف	دسترسی	پیشیناز	اشتراک	سطح
۱	۹و۸و۵و۳و۲و۱	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۱
۲	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۱
۳	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۱
۴	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۴	۹و۴	
۵	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۱
۶	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	
۷	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	
۸	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	
۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۹و۳و۲و۱و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۱

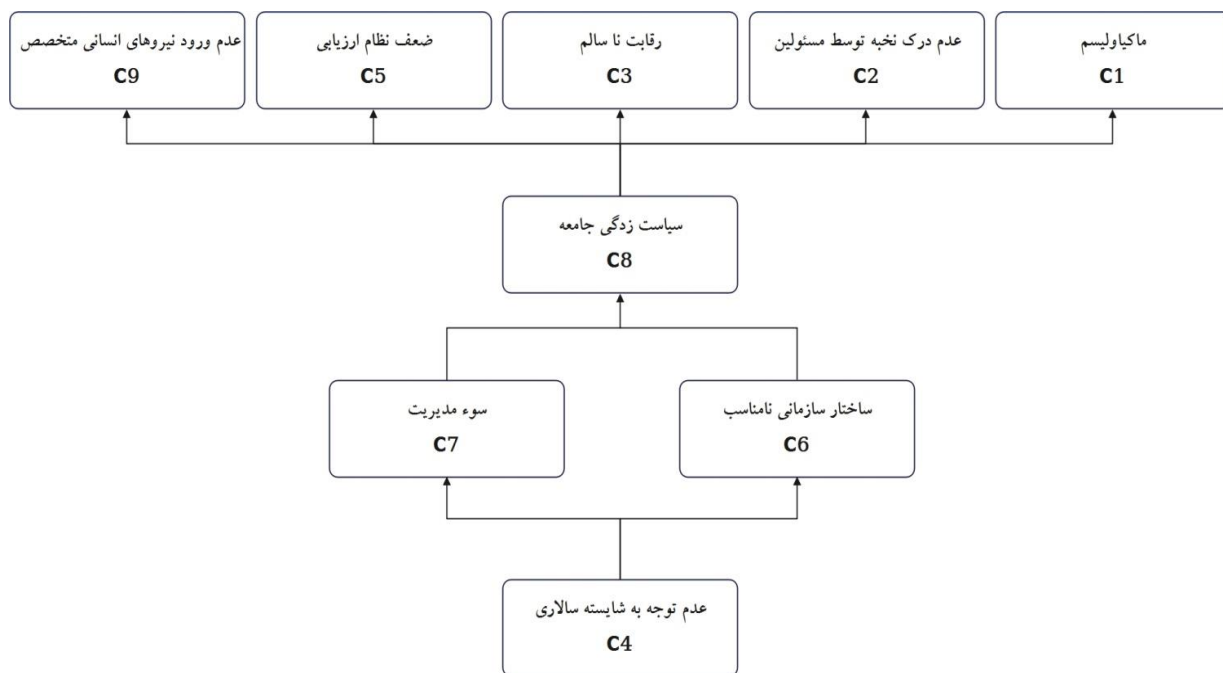
جدول ۳. جدول سطح عوامل

ردیف	عوامل	سطح
۱	ماکیاولیسم	۱
۲	عدم درک نخبه توسط مسئولین	۱
۳	رقابت ناسالم	۱
۴	عدم توجه به شایسته سالاری	۴
۵	ضعف نظام ارزیابی	۱
۶	ساختار سازمانی نامناسب	۳
۷	سوء مدیریت	۳
۸	سیاست زدگی جامعه	۲
۹	عدم ورود نیروهای انسانی متخصص	۱

رسم مدل تعامل های عوامل

ابتدا بر اساس سطح، معیارها را طبق اولویت به دست آمده از بالا به پایین مرتب می شود. با استفاده از ماتریس حاصل شده از ماتریس دریافتی مرتب شده بر اساس سطوح، مدل ساختاری به وسیله گره ها و خطوط ترسیم می شود. اگر رابطه از A به J وجود دارد با پیکانی از A به J مشخص می شود. دیاگرام نهایی ایجاد شده که با حذف حالت های تعدی و نیز با استفاده از بخش بندی سطوح بدست آمده است در نمودار ۱ نشان داده شده است.

سطح یک به عنوان تأثیر پذیرترین سطح و سطح چهارم به عنوان تأثیر گذارترین سطح انتخاب می شود. همان طور که نمودار ۱ نشان می دهد، عامل سطح چهارم (عدم توجه به شایسته سالاری) مانند سنگ زیر بنای مدل عمل می کند. در نتیجه باید نخبه ستیزی در بخش عمومی از این متغیر آغاز شود و به سایر متغیرها تعمیم یابد. عوامل ساختار سازمانی نامناسب و سوء مدیریت در سطح سوم قرار دارند که بر عوامل سطح دوم تأثیر گذارند. سیاست زدگی جامعه که در سطح دوم قرار دارد بر عامل های سطح اول تأثیر گذار است که عبارتند از ماکیاولیسم، عدم درک نخبه توسط مسئولین، رقابت ناسالم، ضعف نظام ارزیابی و عدم ورود نیروهای انسانی متخصص که با هم ارتباط دو سویه دارند و به خودی خود تأثیری بر عوامل دیگر نمی گذارند.



نمودار ۱. مدل تعامل های عوامل

تحلیل MICMAC

هدف از تجزیه و تحلیل MICMAC، تشخیص و تحلیل قدرت نفوذ و وابستگی متغیرهاست. پس از تعیین قدرت نفوذ یا اثرگذاری و قدرت وابستگی، می توان تمامی عوامل را در خوشه های چهارگانه روش ماتریس اثر ضرب ارجاع متقابل کاربردی قرار داد. بر روی ماتریس مورد نظر، روش ماتریس اثر ضرب ارجاع متقابل کاربردی نقاط مرزی معمولاً یک واحد بزرگتر از میانگین تعداد عوامل می باشند. به عبارت دیگر، در این تحقیق با توجه به اینکه تعداد عوامل برابر ۹ می باشد، نقاط مرزی روی ماتریس اثر ضرب ارجاع متقابل کاربردی برابر ۵ در نظر گرفته می شود (جدول ۴). با توجه به شرایط تحقیق می توان نقاط مرزی متفاوتی را منظور نمود. نقاط مرزی باید به گونه ای باشد که به خوبی عوامل مختلف را در خوشه های مورد نظر تفکیک نماید.

جدول ۴. سطح بندی MICMAC

قدرت نفوذ	۱۰	گروه چهارم										گروه سوم							
	۹													C8		C9			
	۸													C6		C2	C3		
	۷																		
	۶																C1		
	۵																	C5	
	۴																		
	۳																		
	۲																		
	۱	گروه اول																	گروه دوم
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰								
		قدرت وابستگی																	

تحلیل MICMAC نشان می دهد هیچ متغیری در دسته خود مختار (گروه اول) قرار نگرفته است. این نشان دهنده وجود ارتباطات قوی مابین مولفه ها در مدل به دست آمده است. متغیر «ضعف نظام ارزیابی» بیشتر تحت تأثیر سایر عوامل بوده و از منظر سیستمی جزو عناصر اثر پذیر و وابسته (گروه دوم) به شمار می رود که قدرت نفوذ ضعیفی دارد، ولی با وجود این، از

نیروی وابستگی بالاتری نسبت به عوامل دیگر برخوردار است. به عبارت دیگر این عامل خروجی تعاملات میان عوامل دیگر می باشد. در واقع عوامل مهم تری برای نخبه ستیزی در بخش عمومی وجود دارد که منجر به این عامل می گردد.

متغیرهای «ماکیاولیسم» و «عدم درک نخبه توسط مسئولین» و «رقابت ناسالم» و «ساختار سازمانی نامناسب» و «سوء مدیریت» و «سیاست زدگی جامعه» و «عدم ورود نیروهای انسانی متخصص» از نظر اثر گذاری و اثر پذیری جزء متغیرهای پیوندی (گروه سوم) هستند به این مفهوم متغیرهای موجود در آن از قدرت نفوذ قوی و نیروی وابستگی قدرتمندی برخوردارند. این متغیرها غیر ایستا هستند، زیرا هر نوع تغییر در آنها، کل سیستم را تحت تأثیر قرار می دهد و در نهایت، بازخور سیستم نیز می تواند این متغیرها را دوباره تغییر دهد. همچنین متغیر «عدم توجه به شایسته سالاری» جزء متغیرهای کلیدی به شمار می رود، که در دسته متغیرهای مستقل (گروه چهارم) قرار گرفته است و تأثیر بسیار زیادی بر نخبه ستیزی در بخش عمومی دارد که قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی دارد. اصولاً متغیرهایی که قدرت نفوذ بالایی دارند به اصطلاح متغیرهای کلیدی خوانده می شوند. این متغیرها در یکی از دو گروه متغیرهای مستقل یا پیوندی جای می گیرند. هر گونه عملی بر این متغیرها سبب تغییر سایر متغیرها می شود.

نتیجه گیری

نتایج حاصل از بررسی نشان داد «عدم توجه به شایسته سالاری» جزء متغیرهای کلیدی به شمار می رود، که در دسته متغیرهای مستقل قرار گرفت و تأثیر بسیار زیادی بر نخبه ستیزی در بخش عمومی دارد. در این زمینه نتایج تحقیق نوروزی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت، مویده این مطلب است که شاخص «عدم احساس وجود یک جامعه شایسته سالار» در بالاترین اولویت از نظر سطح اهمیت قرار دارد. همچنین با توجه به اینکه عدم توجه به شایسته سالاری، می توان گفت این یافته با یافته های فرناندز^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، و بوکمیر^۲ و همکاران (۲۰۲۳) همخوانی دارد. در این مطالعات تأکید بر این امر شده است که در ساختارهای بوروکراسی، عموماً شایسته سالاری دیده نمی شود و افراد توانمند و شایسته در حاشیه هستند. کورسو^۳ (۲۰۲۲) در مقاله خود در مورد نخبه ستیزی، اشاره کرد که عدم شایستگی می تواند منجر به بحران شود. سپرویوت^۴ و همکاران (۲۰۲۳) نیز در یک مطالعه تجربی دریافتند که یکی از ابعاد نخبه ستیزی، عدم توجه به شایستگی ها و لیاقت های افراد است. کروتوزن^۵ و همکاران (۲۰۲۰) نیز بر عدم توجه به شایستگی در جذب و بکارگماری افراد مستعد اشاره کرده اند.

¹ Fernández

² Buckmire

³ Corso

⁴ Spruyt

⁵ Crutzen

با توجه به یافته‌ها پیشنهاد می‌شود پیاده‌سازی نظام شایسته‌سالاری جهت استفاده از نخبگان و دوری از سیاست زدگی در جهت استفاده از توانایی‌ها و استعداد‌های نخبگان و جلوگیری از فرار آنها از بخش عمومی و افزایش انگیزه آنها در جهت خدمت در این بخش انجام شود. با در نظر گرفتن مشکلات موجود در زمینه عدم استفاده از استعدادها، مهارت‌ها، تجربیات و دانش و عدم تمایل به توسعه و پرورش این استعداد‌های بالقوه و بالفعل، آموزش و بهسازی از عوامل ضروری و تاثیرگذار بر کاهش نخبه ستیزی می‌باشند. مسلماً بدون فراهم کردن زیرساخت‌های لازم و انجام بازنگری‌های ضروری در جهت استفاده از استعدادها و دوری از نخبه ستیزی انجام این برنامه امری بیهوده است. همچنین لازم است که اختیارات و قدرت کافی به سازمان‌ها داده شود تا بتوانند از این استعدادها استفاده نموده و رفع نخبه ستیزی کنند.

سایر مواردی که در بخش عمومی باعث پایان یافتن این پدیده در کشور خواهد شد عبارتند از: مدیران راه را برای این قشر از افراد باز بگذارند، تعامل ضابطه و قانون مداری، پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد همراه با ضمانت اجرایی، استفاده از افرادی که اولاً خود شایسته باشند و دوماً به افراد نخبه اعتقاد داشته باشند و سوماً قبول داشته باشند که نخبگان راه حل معضلات کشور هستند. در ضمن لزوم گسترش دامنه ممیزی سازمان‌های نظارتی، چون به علت ضعف پایش عملکرد، مدیران، نخبگان را رقیب خود شناخته و از آنها را حمایت نمی‌کنند. همچنین، معاونت‌های نیروی انسانی بخش عمومی، راهبردهای جذب نخبگان را مبتنی بر عوامل محیطی داخل و خارج تدوین و اجرا نمایند و به منظور آگاهی رؤسای سازمان‌ها از وضعیت جذب نخبگان، نتایج تحقیق به آنان ابلاغ گردد تا بتوانند نسبت به حفظ و ارتقای نقاط قوت، کاهش نقاط ضعف، بهره‌گیری هرچه بیشتر از فرصت‌ها و به حداقل رساندن زیان‌های ناشی از تهدیدات اقدام نمایند. ابعاد و مؤلفه‌های ارزیابی محیط بخش عمومی برای جذب نخبگان، به نیروها و سازمان‌ها ابلاغ گردد تا در مقاطع زمانی مشخص وضعیت خود را پایش نمایند.

منابع

1. Ali Akbari, I. & Akbari, M. (2016). Interpretive structural modeling of factors affecting the livability of Tehran metropolis. *Space Planning and Design (Teacher of Humanities)*. 21(1): 1-31 [In Persian].
2. Alizadeh, F. (2016). Analyzing the anti-elitism process in the organization using foundational data theory. Master's Thesis of Public Administration, Faculty of Administrative Sciences and Economics. Vali Asr University. Rafsanjan [In Persian].
3. Bealey, F. (1996). Democratic elitism and the autonomy of elites. *International Political Science Review*. 17(3): 319-331.
4. Bottomore, T. (2006). *Elites and Society (2nd Edition)*. London: Rutledge.
5. Boudreau, J.W. & Ramstad, P.M. (2005). Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. *Human Resource Management*. 44(2): 129-136.
6. Buckmire, R., Eaton, C.D., Hibdon, J.E., Kauba, J.J., Lewis, D., Ortega, O., Pabón, J.L., Roca, R., Vindas-Meléndez, A.R. & Zhang, S. (2023). Quantifying Inequities and Documenting Elitism in PhD-granting Mathematical Sciences Departments in the United States. arXiv preprint arXiv:2308.13750.
7. Butamore, T. B. (2010), *Elites and society*, translated by Ali Reza Tayeb, Tehran: University of Tehran. [In Persian].
8. Corso, L. (2022). *Anti-Alitism and thr contition of some reflections on Populist constitutionalism. Anti-Constitutional Populism*. Cambridge, United Kingdom, New york, NK: Cambridge University Press.
9. Crutzen, B., Sisak, D. & Swank, O. (2020). *Left Behind Voters, Anti-Elitism and Popular Will*, Tinbergen Institute Discussion Paper, No. TI 2020-055/VII, Tinbergen Institute, Amsterdam and Rotterdam.

10. Dogan, M. (2003). Is there a ruling class in France? In M. Dogan (Ed.), *Elite configurations at the apex of power* (pp. 17-90). Boston: Brill
11. Dye, T.R. (2002). *Who's running America? The Bush restoration*. Upper Saddle River NJ: Prentice-Hall.
12. Ernst, N., Blassnig, S., Engesser, S., Büchel, F. & Esser, F. (2019). Populists Prefer Social Media Over Talk Shows: An Analysis of Populist Messages and Stylistic Elements Across Six Countries. *Social Media + Society*. 5(1): 1-14. <https://www.doi.org/10.1177/2056305118823358>
13. Estlund, D. (2003). Why not epistocracy? In: N. Reshotko (Ed.). *Desire, identity, and existence: Essays in honor of T. M. Penner*. Kelowna, BC: Academic Printing & Publishing. 53-69.
14. Fernández, D.P., Ryan, M.K. & Begeny, C.T. (2021). Support (and rejection) of meritocracy as a self-enhancement identity strategy: A qualitative study of university students' perceptions about meritocracy in higher education. *Eur J Soc Psychol*. 53:595-611.
15. Hamzavi, H., Mohebi, A., Khademi, A. & Rezaeimanesh, B. (2023). The effect of sustainable human resource management on the maintenance of human resources and the mediating role of social capital. *Transformative Human Resources Quarterly*. 2(7): 20-38 [In Persian].
16. Hosseini Ahmadi, M.R., Golshani, A. & Shafiei, I. (2018). Regional-geographic pathology of the role of Iranian elites in decision-making from the perspective of public policy. *Quarterly Journal of Geography (Regional Planning)*. 9(3): 405-427 [In Persian].
17. Ihorovych, V.V., Ruslanovych, K.E. & Oleksandrovich, F.O. (2023). The role of elite management personnel in the development of public administration: realities and challenges of the time. *Proceedings of the 8th International Scientific and Practical Conference «Science, Education, Innovation: Topical Issues and Modern Aspects»* (February 16-18). Tallinn, Estonia.
18. Jagers, J. & Walgrave, S. (2007). Populism as political communication style: An empirical study of political parties' discourse in Belgium. *European Journal of Political Research*. 46(3): 319-345. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2006.00690.x>
19. Khyberian, S., Alvani, M., Azar, A. & Naqvi, M.A. (2023). Designing a model for attracting and employing elites in Iran's administrative system in line with the realization of the general policies of the administrative system. *Strategic and Macro Policy Quarterly*. 11(1): 2-31 [In Persian].
20. Min, J.B. (2015). Epistocracy and democratic epistemology. *Politics in Central Europe*. 11(1): 91-112.
21. Moghimi, M., Qalipour, A. & Javaherizadeh, E. (2013). Identification and ranking of indicators key employees in line with organizational talent management. *Human Resources Management Researches*. 97: 912-919 [In Persian].
22. Moghimi, Z. & Memarzadeh Tehran, G., (2018). Ethical Management of Recruiting Elites in Iran's Government Organizations. *Ethics in Science and Technology*. 14 (5): 204-208 [In Persian].
23. Parry, G. (2005). *Political elites*. New York: Praeger (2nd ed. with new introduction, Essex UK: ECPR Classics).
24. Ramzani, M.R., Moradi, M. & Soltani, F. (2014) Analysis of barriers to cultural interactivity in the supply chain of the automotive industry using the structural-interpretive modeling (ISM) approach. *Journal of Organizational Culture Management*. 13(2): 391 -396 [In Persian].
25. Rhodes-Purdy, M. & Rosenblatt, F. (2023). Raising the red flag: democratic elitism and the protests in Chile. *Perspectives on Politics*. 21(1): 241-253. <https://doi.org/10.1017/S1537592721000050>
26. Rosheh, G. (2022). *Social changes*, translated by Mansour vosoghi, Tehran: Ni publication.
27. Spruyt, B., Matthijs, R. & Andrej, Z. (2023). Ideologically consistent, but for whom? An empirical assessment of the populism-elitism-pluralism set of attitudes and the moderating role of political sophistication. *Politics*. 43(4): 536-552.
28. Vaaler, P., Hartwell, C., James, B. & Mullne, J. (2024). *Populist Politics and International Business Policy: Problems, Practices, and Prescriptions for MNEs*.
29. Uhlin, A. & Soetkin, V. (2023) Elites' (De)legitimation practices toward international organizations. *Global Studies Quarterly*, <https://doi.org/10.1093/isagsq/ksad024>

Interpretive structural modeling of anti-elite factors in Iran's public sector**Mohammad Yari Nasseriye¹, Mohammad Ziyaadini^{2*}, Mostafa Hadavi Nejad³, Mahdi****Ebrahimi Nejad Rafsanjani⁴***Received the article: 2023-12-17 Accepted the article: 2024-1-13 PP:37-49***Abstract**

Background and purpose: Anti-elitism is the process of voluntary negative confrontation with the elites and the underutilization of their job capabilities and competencies. The purpose of this research is to model the interpretative structure of anti-elite factors in the public sector of Iran.

Research method: The current research was practical in terms of its purpose. In order to identify the factors of anti-elitism, in addition to using the research literature, the opinions of 17 knowledgeable experts were used. After identifying the anti-elite factors, interpretive structural modeling and MICMAC analysis were used.

Findings: The findings showed that among the 9 identified factors (Machiavellianism, lack of understanding of the elite by officials, unhealthy competition, lack of attention to meritocracy, weakness of the evaluation system, inappropriate organizational structure, politicization and lack of entry of specialized human resources), the variable of not paying attention to meritocracy is one of the key variables of the model, which is included in the category of independent variables and has a great impact on anti-elitism in the public sector.

Conclusion: The use of meritocracy in the public sector is of great importance. Organizations can play an important role in reducing anti-elitism by avoiding politics and using the abilities and talents of elites.

Keywords: elite, anti-elite, public sector

Citation: Yari Nasseriye, M., Ziyaadini, M., Hadavi Nejad, M. & Ebrahimi Nejad Rafsanjani, M. (2024). Interpretive structural modeling of anti-elite factors in Iran's public sector. *Transformative Human Resources Quarterly*. 2(8): 37-49 [In Persian].

¹ PhD student in Public Administration, Department of Public Administration, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

² Assistant Professor, Department of Public Administration, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran (Corresponding author: mz.ziaadini@gmail.com)

³ Associate Professor, Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Vali Asr University (AJ), Rafsanjan, Iran

⁴ Professor, Department of Management and Economic, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman