



Structural-Interpretive Modeling of Factors Influencing Elite Circulation within the Public Sector of the Islamic Republic of Iran

Mehdi Jedali¹, Mohammad Ziaaddini*², Mostafa Hadavi Nejad³

1. PhD student, Department of Public Administration, Raf. C., Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

2. Associate Professor, Department of Public Administration, Raf. C., Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

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

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Qualitative &
Quantitative
Research

Background and purpose: Elite turnover refers to the transition of individuals between positions within the management sector. By comprehending the functions and significance of utilizing the skills and talents of elites, it becomes possible to identify the underlying causes and potential repercussions of elite turnover in the public domain. The aim of this research is to perform a structural-interpretive modeling analysis of elite turnover in the public sector.

How to cite this article:

Jedali, M.,
Ziaaddini, M.* &
Hadavi Nejad, M.
(2025). Structural-
Interpretive
Modeling
of Factors
Influencing Elite
Circulation within
the Public Sector
of the Islamic
Republic of Iran.
Transformational
Human Resources
Quarterly, 4(15),
114-131.

Research method: The determinants of elite turnover were elucidated through a grounded theory methodology and comprehensive interviews conducted with twenty-five professors and subject matter experts. Subsequently, the structural-interpretive modeling technique was applied to analyze the relationships between the dimensions and indicators of elite turnover. Finally, MICMAC analysis was utilized to categorize the variables based on their level of impact and susceptibility to influence by other variables.

Findings: According to the leveling model, the research findings indicated that the most significant effects pertained to “manager turnover at the macro and national levels” and “the political structure of the government,” while the least influence was associated with “the social and political sphere.

Conclusion: Ensuring the avoidance of politicization and disregarding aesthetic criteria in the selection of elites within the management sectors of governmental organizations will be instrumental in the long-term preservation and retention of such elites.

Keywords: Elite, turnover within the elite class, the public sector



Introduction

Today, one of the main drivers of development and progress in societies is human resources. Accordingly, countries strive to retain their human capital, particularly their elites. Over the past years, the issue of brain drain has shown an upward trend. Several factors contribute to this phenomenon. However, it appears that the lack of equal opportunities, coupled with neglect of elites, has prompted a segment of them to migrate to other countries annually without returning (Sattari, 2017). Therefore, paying attention to elites and utilizing their potential is imperative. The experience of developed countries indicates that the rotation of elites is not merely a theoretical concept but has been implemented in practice. However, in developing or less-developed countries, the significance of this issue has received less attention.

In Iran, some equate the concept of elite rotation with elite turnover. However, it seems necessary to distinguish between the two. Turnover refers to a cyclical movement that eventually returns to its starting point, with minimal influence from secondary elements. In contrast, elite rotation, from the perspective of political sociology, involves moving from one point to another, rarely resulting in the return of an elite individual to a previous managerial position. Based on this distinction, prolonged elite turnover in Iran has led to a strategy that differs significantly from those of many developed and developing countries. Consequently, elite rotation can prevent the persistence of oligarchy. Proper utilization of elites not only hinders brain drain but also strengthens democracy. Structurally, legally, and organizationally enabling elite rotation, along with cultural development, can facilitate this process.

In summary, elites are critical components of a society's system, influencing its social, political, cultural, and economic frameworks. Unfortunately, the persistence of first-generation managers from the post-revolutionary era in power has raised the average age of management to 50. This reliance on older managers has resulted in outdated technological knowledge, managerial fatigue, and inefficiency. Experts believe that to take the second step of the revolution with energy and meet the expectations of the Supreme Leader, it is necessary to break the closed managerial circle and bring genuine youth—not “youthful elders”—into executive roles. A review of available data indicates that the average age of managers during the 12th government was 54, compared to 65 during the 11th government. This represents a minor improvement but still reveals a stark generational gap, especially considering the nation's average age of 31, as reported in the 2016 census. Notably, youth-oriented policies, which are closely linked to meritocracy, are common in developed countries (Yazdan, 2021). Therefore, for policies proposed by the parliament or government to succeed, their essence must be knowledge-based. From problem identification to policy formulation, implementation, evaluation, modification, and termination, scientific principles must guide every stage. This governance style, grounded in rationality and science, cannot materialize without elites in governmental and state roles. The theory of elite rotation is a pathway to achieving this goal. This theory posits that managers are pillars of democratic systems. Therefore, anyone capable of managing governmental affairs should be able to compete for top national positions through party-based contests. If they win the majority of votes, they should assume these roles. It is argued that, currently, elite rotation is the best mechanism to achieve democracy in governance (Danaei Fard, 2015). Consequently, understanding the causal conditions for elite rotation in the public sector and proposing appropriate strategies to facilitate this process is essential.

Research Methodology

This study is a fundamental-applied investigation conducted during the winter of 2024. Data collection was accomplished through literature reviews and semi-structured interviews. In-depth interviews were carried out with twenty-five experts specializing in elite studies. Subsequently, the relationships among variables influencing elite rotation were identified and analyzed comprehensively using Interpretive Structural Modeling (ISM). Ultimately, the influence and interdependence of variables were elucidated through MICMAC analysis (Ali-Akbari & Akbari, 2017). This approach facilitates the organization and direction of relationships among system components in a methodical manner. The process begins with the identification of variables related to the subject matter, derived from literature reviews, expert interviews, or questionnaires. ISM is interpretive in nature, relying on group consensus to determine the existence of relationships between elements. It is also structural, as it derives overarching relationships from a complex set of variables.

Findings

Interpretive Structural Modeling analysis demonstrated that the eighth-level factor, namely the turnover of managers at the macro and national levels, functions as the foundational element within the model. Accordingly, the analysis suggests that efforts to address elite turnover should commence with this variable and subsequently be extended to other related variables. The political structure of the government is situated at the seventh level, while the factors of youth orientation in management domains and specialization orientation occupy the sixth level; these two variables are interconnected bidirectionally. The factors classified at the fifth level include structural factors, personal characteristics, organizational changes, and individual domain, which are all mutually bidirectionally related. At the fourth level, the tendency for elite turnover and the politicization of society are interconnected bidirectionally. The management factors and organizational domain are positioned at the third level and are also bidirectionally related. Behavioral characteristics are situated at the second level, exerting influence on the factor at the first level. The primary factor at the first level, namely the social and political sphere, does not exert influence on other variables independently.

According to MICMAC analysis, no variables fall into the autonomous category (Group One), indicating strong interrelations among the components within the model. The variable representing the social and political sphere predominantly receives influence from other factors; from a systemic perspective, it is regarded as both an influential and dependent element (Group Two). This variable possesses a higher dependency force relative to other factors despite having a relatively weak influence, thus functioning as an output of interactions among other variables. In essence, the key determinants of elite circulation within the public sector of the Islamic Republic of Iran, as identified through grounded theory, primarily drive this factor. Variables such as management factors, structural factors, tendency toward elite turnover, behavioral characteristics, political structure, and politicization of society, individual domain, and organizational domain are classified as interconnected variables (Group Three) based on their impact and influence, characterized by strong mutual influence and dependency.

Conclusion

The findings of the study identified several pivotal factors influencing the rotation of elites within the public sector: Specialized Human Resources: The recruitment of skilled professionals into organizational structures markedly affects elite turnover. Esmaeilzadeh and ZakerSalehi (2014) assert that skilled human capital substantially contributes to the attainment of managerial and organizational objectives by facilitating effective leadership transitions and promoting talent development. Organizational Anemia: Salar Kia (2018) designates organizational anemia as a critical determinant. Under adverse conditions, less effective employees tend to remain, while talented individuals depart, resulting in diminished creativity, reduced skill levels, and decreased organizational dynamism. Specialized Career Pathways: The alignment of career trajectories with managerial expertise has a significant impact on elite rotation. Moghimi and MemarZadeh Tehran (2021) demonstrate that specialized career advancement pathways enable managers to excel within domains suited to their competencies. Neglect of Elites: Spiral et al. (2019) contend that neglecting the capabilities of elites considerably diminishes their motivation and elevates the probability of their departure. Meritocracy: Talebi Zadeh Shoushtari and Khademi Ashkezari (2018) emphasize that workplaces lacking a meritocratic framework experience increased elite turnover, which leads to frustration, demotivation, and disengagement. Effective Performance Evaluation Systems: Ali Zadeh (2017) highlights that comprehensive evaluation systems positively influence elite rotation by fostering accountability and ensuring transparency in performance assessment metrics. Managerial Stability: Hossainian (2018) affirms that managerial instability heightens elite turnover and disrupts organizational coherence.



شاپا: ۳۰۹۲-۷۱۹۶
شاپای الکترونیکی: ۲۸۲۱-۲۳۰۴

تاریخچه مقاله
دریافت شده در تاریخ ۵ آبان ۱۴۰۳
پذیرفته شده در تاریخ ۲۰ اسفند ۱۴۰۳
منتشر شده در تاریخ ۱۵ آبان ۱۴۰۴

فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین

Homepage: <https://sanad.iau.ir/journal/thr>



دوره ۴، شماره ۱۵، صفحه ۱۱۴-۱۳۱

مدل سازی ساختاری-تفسیری عوامل گردش نخبگان در بخش عمومی جمهوری اسلامی ایران

مهدی جدالی^۱، محمد ضیاءالدینی^{۲*}، مصطفی هادوی نژاد^۳

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

۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

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

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:

زمینه و هدف: گردش نخبگان به معنای حرکت از نقطه ای به نقطه دیگر در حوزه مدیریتی است. با درک نقش و اهمیت استفاده از توانایی ها و استعداد های نخبگان می توان به شناسایی علل و پیامدهای گردش نخبگان در بخش عمومی پرداخت. هدف این پژوهش، مدل سازی ساختاری-تفسیری گردش نخبگان در بخش عمومی می باشد.

پژوهش کیفی و کمی

نحوه استناد به مقاله:

روش تحقیق: عوامل گردش نخبگان از طریق راهبرد نظریه داده بنیاد و با مصاحبه عمیق با ۲۵ نفر از اساتید و خبرگان، شناسایی شدند. سپس از روش مدل سازی ساختاری-تفسیری برای روابط بین ابعاد و شاخص های گردش نخبگان استفاده شد و در نهایت با استفاده از تحلیل MICMAC نوع متغیرها با توجه به اثرگذاری و اثرپذیری بر سایر متغیرها مشخص گردید.

جدالی، م. ^{*}، ضیاءالدینی، م. و هادوی، م. (۱۴۰۴). مدل سازی ساختاری-تفسیری عوامل گردش نخبگان در بخش عمومی. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین، ۴(۱۵)، ۱۱۴-۱۳۱.

یافته ها: یافته های تحقیق طبق مدل سطح بندی نشان داد بیشترین تأثیرات مربوط به "گردش مدیران در سطح کلان و ملی" و "ساختار سیاسی دولت" و کمترین نفوذ مربوط به "حوزه اجتماعی و سیاسی" می باشد.

نتیجه گیری: دوری از سیاست زدگی و عدم توجه به معیارهای سلیقه ای در امر انتخاب نخبگان در بخش مدیریتی سازمان های دولتی نقش مهمی در حفظ و نگهداشت نخبگان در بلند مدت خواهد داشت.

واژه های کلیدی: نخبه، گردش نخبگان، بخش عمومی

CC BY-NC 4.0

© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی



صورت گرفته است. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

* نویسنده مسئول:

ایمیل: m.ziaaddini@iaurafsanjan.ac.ir

ORCID: 0000-0001-7764-3387

مقدمه

امروزه یکی از اصلی ترین عناصر توسعه و پیشرفت جوامع، نیروی انسانی است. بر این اساس کشورها سعی میکنند نیروی انسانی و به ویژه نخبگان خود را حفظ کنند. طی سال های گذشته، موضوع فرار نخبگان در سطح کشور روند صعودی را نشان می دهد. در آسیب شناسی این مسئله می توان عوامل مختلفی را مورد اشاره قرار داد. با این حال، به نظر میرسد نبود فرصت و امکان برابر در کنار کم توجهی به نخبگان موجب شده تا هر ساله بخشی از آنها راهی دیگر کشورها شوند و برنگردند (ستاری، ۱۳۹۶: ۳۰). بر این اساس لزوم توجه به نخبگان و استفاده از آنها امری گریز ناپذیر است. تجربه کشورهای توسعه یافته حاکی از آن است که گردش نخبگان تنها در ساحت نظری باقی نماند بلکه عملیاتی و عینی شده است. با این حال هنوز در کشورهای در حال توسعه یا کمتر توسعه یافته به اهمیت چنین مساله ای کمتر توجه شده است. از دید پارتو، همواره نخبگانی جدید از بین نخبگان غیر حاکم و یا از میان توده های شایسته تر ظهور کرده و دگرگونی در جوامع، حاصل چرخش همین نخبگان است و نه انقلاب توده های مردم که اغلب از آگاهی و عقلائیّت بسزایی برخوردار نیستند (رستمی، ۱۳۹۹).

در ایران برخی مفهوم گردش نخبگان را با چرخش نخبگان به یک معنا می گیرند اما به نظر می رسد گردش نخبگان را باید از چرخش نخبگان تمایز داد؛ چرخش اشاره به حرکت دورانی دارد که پس از حرکتی مقطعی دوباره به جای نخست خود باز خواهد گشت و عنصر ثانویه در آن کمتر می تواند نفوذ کند. در حالی که گردش نخبگان از نگاه علم جامعه شناسی سیاسی به معنای حرکت از نقطه ای به نقطه دیگر و به ندرت پیش خواهد آمد که فرد نخبه در حوزه بر اساس این تمایز، چرخش نخبگان و به کارگیری ظرفیت های آنان در یک مدیریت بازگشت به گذشته داشته باشد بخش برای مدت زمان طولانی، سبب شده تا راهبرد گردش نخبگان در ایران با بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در از این رو با گردش نخبگان می توان مانع تداوم الیگارشی شد. گردش نخبگان و استفاده حال توسعه، متفاوت باشد درست از آنها نه تنها مانعی بر راه فرار نخبگان که عاملی برای تقویت مردمسالاری است. به نظر می رسد با بسترسازی در زمینه های ساختاری، قانونی و سازمانی در کنار فرهنگ سازی بتوان گردش نخبگان را تسهیل کرد.

به طور خلاصه نخبگان از جمله اجزای نرم افزاری نظام هر جامعه اند که عملکرد آنها کل نظام اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی کشور را متأثر میکند، ولی متأسفانه نسل اول مدیران پس از انقلاب گاه چنان در حفظ کرسی های قدرت پای می فشارند که در عمل سن جوانی در عرصه مدیریت به ۵۰ سال رسیده است، عدم شناخت تکنولوژی های روز و خستگی و فرسودگی مدیریتی، از ثمرات اصرار به استفاده از مدیران کهنسال است به عقیده صاحب نظران، اگر بخواهیم گام دوم انقلاب را با انرژی و آنتور که رهبر معظم انقلاب انتظار دارند، برداریم، نیاز به شکستن حلقه بسته مدیریتی و حضور جوانان واقعی و نه "پیران جوان نما" در عرصه های اجرایی داریم، با یک بررسی در آمار موجود از دستگاه های کشور متوجه می شویم که در دولت ۱۲ میانگین سنی مدیران بالغ بر ۵۴ سال بوده که نسبت به دولت ۱۱ که ۶۵ سال بود بازم بهتراست؛ این برای کشوری که متوسط سنی آن طبق سرشماری سال ۱۳۹۵؛ حدود ۳۱ سال هست؛ یک شکاف نسلی آشکار و عمیق تلقی می شود. نکته مهم دیگر آنکه جوان گرایی یا همان نخبه گرایی، پدیده ای هست که تقریباً در تمام کشورهای پیشرفته مدنظر قرار می گیرد (یزدان، ۱۴۰۰). بنابراین مساله گردش نخبگان یکی از بایسته های سازمان های بخش عمومی است، لذا لزوم شناسایی شرایط علی، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله گر، شناسایی راهبردها و پیامدهای آن در قالب ارائه مدل گردش نخبگان در بخش عمومی با استفاده از نظریه داده بنیاد و ارائه راهکارهای مناسب جهت گردش نخبگان در بخش عمومی کاملاً احساس می شود، بنابراین سؤال اساسی تحقیق حاضر که به دنبال یافتن پاسخ مناسبی برای آن هستیم عبارتست از: مدل مناسب گردش نخبگان در بخش عمومی کدام است؟ همچنین کشف الگوی مبین این پدیده، با عنایت به نبود چنین الگوی مشخصی، پژوهش حاضر عهده دار انجام آن با استفاده از راهبرد پژوهشی نظریه داده بنیاد است.

مبانی نظری

تعریف مفهومی نخبه

نخبه، مفهومی محوری در جامعه‌شناسی و علوم سیاسی است؛ این تفکر که جوامع بشری از نیروها و طبقات اجتماعی گوناگون تشکیل شده و حکومت می‌بایست در اختیار گروه‌های اجتماعی برتر قرار گیرد، حتی در اندیشه‌های فلاسفه باستان و قرون وسطی مطرح شده است، بنابراین می‌بینیم که مفهوم نخبه به معنی نمایندگان خالق بر روی زمین یا گروه برتر اجتماعی و یا حکومت فضلا و یا طبقه‌ی حاکم در نوشته‌های بسیاری از فیلسوفان دیده می‌شود (عظیمی دولت آبادی، ۱۳۸۷). اما قدیمی‌ترین کتاب درباره‌ی موضوع نخبه به عنوان یک گروه ویژه اجتماعی، "کتاب جمهور" افلاطون است. همه وقایعی که در ظرف ده سال آخر زندگی افلاطون روی داد، امید پایدار او را به پروردن و یافتن کشورداران فیلسوف نشان می‌دهد. نتیجه اعتقادش، ضرورت حکومت خواص یا برجستگان (نخبه‌گرایی) بود و حکومتی را که در دست توده مردم باشد زیان‌آور می‌دانست. دلیل ساده‌ی او این بود که راهنمایی و اصلاح چندتن آسانتر از راهنمایی و اصلاح توده مردم است و چون حکومت در دست یک تن باشد، کار آسان‌تر است. زیرا برای رستگار کردن کشور همین اندازه کافی است که آن یک تن را فلسفه آموخت و به راه راست آورد (عنایت، ۱۳۸۶).

ماکیاولی^۱ در یک مفهوم کلی تمام فرایندهای اجتماعی را به واقعیت اساسی تفاوت میان نخبگان و غیر نخبگان ربط می‌داد و از این رو همه نظریه پردازان عمده الیتسیم^۲ مانند پاره تو، موسکا، میخلر و سورول^۳ تحت تأثیر اندیشه‌های او بوده‌اند. ماکیاولی در واقع مفهوم "خبره" را به مفهوم گروه حاکمه‌ای تلقی می‌کرد که اراده و مردانگی لازم را برای پاسداری از مبانی قدرت خود آشکار می‌سازد. در واقع مفهوم خبره در کشورهای مختلف و سنت‌های سیاسی مختلف به معانی گوناگون به کار رفته است. نخبگان ابزاری صاحب قدرت سیاسی و اقتصادی هستند و نخبگان فکری افرادی هستند که اندیشه، فکر، روش‌های بهینه، تئوری، آینده‌نگری و دوراندیشی تولید می‌کنند و روش‌های عقلایی تحقق اهداف را مشخص می‌کنند. با وقوع انقلاب‌های ضد اشرافیت در اواخر قرن هجدهم و سراسر قرن نوزده که سیمای سیاسی اروپا و سپس جهان را دگرگون ساخت، مسئله نخبگان حاکم، منشأ اعتبار آنها و راه‌های جایگزینی شان، صورتی امروزی به خود گرفت. علیرغم گذشت حدود دو قرن از تأسیس اولین حکومت دموکراتیک مدرن، مفاهیم و مقولات مهمی که به موضوع نخبگان و جامعه می‌پردازد تغییر چندانی نکرده‌اند و همچنان مباحث مناقشه برانگیز جامعه علمی و سیاسی روز می‌باشد. چرا که به جرأت می‌توان گفت هیچ نظام سیاسی وجود ندارد که در آن منابع سیاسی به طور برابر توزیع شده باشد. به طور کلی گروه نخبه همیشه از قابلیت‌های خاصی در راهبرد جامعه برخوردار بوده و بستر جامعه نیز متمایل به ظهور و عملکرد آنان در جامعه می‌باشد (عظیمی دولت آبادی، ۱۳۸۷).

ولی واژه نخبه در قرن ۱۷ میلادی برای توصیف و تبیین کیفیت اجناس و کالاهایی بکار می‌رفت، که دارای ویژگی و برتری نسبت به سایر کالاها باشد. در قرن‌های ۱۸ و ۱۹م، نخبه به اشخاص و گروه‌های اجتماعی‌ای اطلاق می‌شد، که از جایگاه و منزلت اجتماعی، سیاسی و روحانی برتری نسبت به دیگران برخوردار بودند (ایونز^۴، ۲۰۰۰). نخبه‌گرایی به عنوان یک نظریه پر قدرت اجتماعی توسط کارل مارکس، ویلفرد، پارتو، گاتانوموسکا و رابرت میخلز^۵ طرح گردیده است. دیدگاه مشترک این گروه از متفکران بر این مبنا استوار بود که حاکمیت در جامعه به دست گروه کوچکی از نخبگان اداره می‌شود (ازغندی، ۱۳۸۹).

¹ Machiavelli

² Eliticism

³ Tars, Mosca, Mishel and Sorol

⁴ Ionez

⁵ Gaetanomaska and Robert Mequzel

نظریه گردش نخبگان

نظریه ی گردش نخبگان^۶ دارای چنان اهمیتی است که مایه ی بلندآوازی پاره تو و زیانزد همگان گشته است. این نظریه در کتاب «ظهور و سقوط نخبگان» که برجسته ترین اثر وی شمرده می شود، آمده است. پاره تو کوشیده است با بهره گیری از سه حوزه ی روانشناسی، سیاست و اقتصاد، نظریه ی گردش نخبگان را در پیوند با پدیده های قدرت، دگرگونی و انقلاب تبیین کند. از آنجا که این تبیین نیازمند روشن شدن: (۱) معیارهای نخبگی و (۲) تعریف از دید پاره تو، خاستگاه گروه برگزیدگان، نخبگان است، دو مفهوم مورد نظر به گونه ی فشرده بررسی خواهد شد. نابرابری های زیستی و روانی در میان شهروندان است. به گفته ی دیگر، نخبگی از ویژگی های انسانی و توانایی های فردی یا غریزه ها ریشه می گیرد. نخبگی را نباید در نیروهای ناشناختنی و ماوراء الطبیعی یا در فرآورده های طبیعی پیشرفت فنی و تکنولوژیک دید، بلکه آن را باید در جنبه های زیستی، روانی و نابرابری های ذاتی افراد جستجو کرد (عطوان^۷، ۲۰۱۰: ۴۳).

پاره تو دو تعریف از نخبگان به دست داده است. در تعریف نخست، برگزیدگان را همه ی نخبگان اجتماعی و در تعریف محدودتر دوم، آنان را تنها نخبگان حکومت می داند. برپایه ی تعریف نخست، برگزیدگان شماری اندک از شهروندانند که در فعالیت خویش توفیق یافته و به جایگاه بالایی در سلسله مراتب حرفه ای رسیده اند. بنابراین، اگر در همه ی رشته های فعالیت بشری برای هر کس شاخص هایی در نظر گرفته شود که استعدادهای او را مانند نمره هایی که در امتحان به درس های گوناگون می دهند تعیین کند، فرد برگزیده کسی است که بالاترین نمره را به دست آورد. به سخن دیگر، از دید پاره تو برگزیدگان کسانی اند که در مسابقه ی زندگی نمره های خوب گرفته اند (آرون، ۲۰۰۰: ۴۹۳).

ولی مهم تر و کاربردی تر از این تعریف، تعریفی است که پاره تو از برگزیدگان حاکم به دست داده است. از دید وی، نخبگان حاکم آن دسته از کسان موفق هستند که در زمینه های سیاسی و اجتماعی دارای وظایف حکومتی اند. به گفته دیگر، کسانی هستند که مستقیم یا نامستقیم بر تصمیم های سیاسی اثر می گذارند (راش، ۲۰۱۰: ۷۰). دیگران، یعنی کسانی که بر تصمیم های سیاسی اثری ندارند، برگزیدگان غیرحکومتی خوانده می شوند. بنابراین از دیدگاه پاره تو، بر سر هم در میان مردمان دو لایه دیده می شود: (۱) لایه ی پایین یعنی طبقه ی بیرون از دایره ی برگزیدگان، و (۲) لایه ی بالا یا گروه برگزیدگان خود به دو دسته تقسیم می شوند: الف) برگزیدگان حکومتی، ب) برگزیدگان غیرحکومتی (آرون، ۲۰۰۰: ۵۲۳).

نظریه گردش نخبگان گویای آن است که پاره تو باور چندانی به پیشرفت و تکامل واقعی ندارد، بلکه از دید او در جامعه ی بشری، در پیوسته بر همان پاشنه خواهد چرخید و چرخه ی فرمانروایی روبهان و شیران همواره برقرار خواهد بود؛ جامعه پیوسته دستخوش نوسان خواهد بود، ولی همواره به توازن خواهد رسید. در تاریخ، هیچ رویداد تازه ای رخ نمی دهد و تاریخ چیزی جز سرگذشت بیخردی بشر نیست. آرمان شهر در هیچ جا پدیدار نشده است؛ از این رو، مهمترین نمود از دید تاریخی، زندگی و مرگ اقلیت های حاکم یا به گفته ی خود پاره تو «زندگی یا مرگ اشرافیت ها» است (پارتو، ۱۹۹۹: ۵۶۹).

در کلیه جوامع از عقب مانده ترین آنها تا پیشرفته ترین و قدرتمندترین جوامع دو طبقه وجود دارد: یک طبقه حاکم و یک طبقه محکوم. طبقه حاکم اقلیت سازمان یافته ای را تشکیل می دهد که قدرت حکومت را در انحصار داشته و از تمام امتیازاتی که قدرت به همراه می آورد، برخوردار است؛ در حالی که طبقه غیر حاکم شامل توده های عظیم مردم غیر متشکل است که تحت رهبری طبقه اول قرار گرفته و از آن تبعیت می کند.

^۶ Circulation of elite

^۷ Atofan

بر اساس این نظریه در اکثر کشورهای پیشرفته طبقه حاکم با تشکیل احزاب سیاسی قدرت را میان نخبگان گردش می‌دهند. گردش این قدرت میان احزاب به معنای تحقق دموکراسی نماینده در هر کشور است. ویژگی‌های نظریه چرخش نخبگان شامل موارد زیر است: مسیر شغلی مدیران دولتی تخصصی است، سوخته‌های سیاسی در ظاهر به کارهای دیگری روی می‌آورند، پست‌های مدیریت دولتی می‌چرخند، نخبگان یعنی نخبگان جامعه، همه افراد متخصص و الیت جامعه از شانس مساوی برای تصدی پست‌های مدیریت دولتی برخوردارند، همه می‌توانند مدیر دولتی شوند، مدیران ترکیبی از نهادگرایی و تخصص‌گرایی هستند، پست‌مدیریتی از آن همگان است، تعهد و تخصص ماهیتی اقتضایی دارد و چرخه مدیریتی نظام سیاسی زاینده است (دانایی فرد و الوانی، ۱۳۸۶). مرسوم است که بین نخبگان سیاسی، که جایگاه آنها در نهادها، سازمان‌ها و جنبش‌های قدرتمند، آنها را قادر می‌سازد تا نتایج سیاسی را اغلب به طور قاطع، شکل دهند یا بر آن تأثیر بگذارند، و نخبگان فرهنگی، که از جایگاه و نفوذ بالایی در حوزه‌های غیرسیاسی مانند هنر و ادبیات، امور خیریه، حرفه‌ها و انجمن‌های مدنی برخوردارند، تمایز قائل شوند (هایلی، ۲۰۲۴).

پیشینه پژوهش

نادپوروزسکی^۹ (۲۰۲۳) در مقاله خود با عنوان "تأثیر گردش نخبگان بر انعطاف‌پذیری اقتدارگرا" به این نتیجه رسید که سطح پایین چرخش نخبگان به طور کلی به تاب‌آوری رژیم‌ها و رهبران خودکامه کمک بسیار زیادی می‌کند. خیبریان و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود با عنوان "طراحی مدل جذب و به‌کارگیری نخبگان در نظام اداری ایران در راستای تحقق سیاست‌های کلی نظام اداری" به این نتیجه رسیدند که اولویت بهبود ترکیب بهینه جذب و به‌کارگیری 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.

زارعی (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان "چرخش نخبگان سیاسی پس از انقلاب اسلامی در ایران" معتقد است امروزه چیزی که مطرح است چرخش نخبگان جایگزین گردش نخبگان شده است، بررسی رفتار نخبگان سیاسی در ایران پس از انقلاب اسلامی به ویژه در دو دهه اخیر حکایت از تداوم ویژگی رفتاری و فرهنگی نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران دارد. پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در ایران بعد از انقلاب یک الگوی سامان‌مند و از پیش طراحی شده ندارد. در کنار تداوم این ویژگی‌ها در نخبگان عوامل دیگری مانند ناکارآمدی نهادهای سیاسی که خود ریشه در رفتار نخبگان دارد منجر به بروز تحولات بسیاری در عرصه سیاسی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران به ویژه در دهه اخیر شده است، ایشان معتقد است یکی از تحولات گوناگون بعد از انقلاب اسلامی ایران، تغییر در وضعیت نخبگان سیاسی بود. در چند سال اخیر بیشتر افراد جدیدی که به عنوان نخبه سیاسی مطرح شده‌اند به عنوان رانت‌جویان یا ژن خوب می‌باشند که مسئولیت‌های سیاسی را در کشور در اختیار دارند. در حال حاضر نخبگان سیاسی تحت حمایت قرار داشته و جریان نخبگی به صورت کلی در حاشیه قرار داشته یا حذف شده است، به هر میزان نخبگان و شایستگان بر مسند امور حاکم شوند، حکومت و حکومت‌داری به مراتب بالایی از کارآمدی و کارآیی دست می‌یابد و جنبه‌هایی چون مشروعیت، مقبولی و عدالت‌ورزی حکومت تقویت می‌شوند.

گرشاسبی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی تأثیر سیاست تقویت حقوق مالکیت فکری بر

^۸Higley

^۹Nadporozhskii

چرخش نخبگان" معتقدند استفاده از سیاست تقویت حقوق مالکیت فکری برای ارتقای سطح چرخش نخبگان، نیازمند قانون گذاری، تنظیم مقررات و صرف هزینه کلان می باشد، شرایط آسان مهاجرت باعث شده تا نخبگان در مرزها ننگینده و فرامرزی رفتار کنند. آنچه در جریان مهاجرین متخصص مهم است، حداکثر کردن توازن چرخش نخبگان به سمت کشور خود است. سیاست جذب نخبگان، بخشی از سیاست های جامع توسعه هر کشور است، بدیهی است ایران نیز در پی جذب نخبگان بین المللی بالاخص نخبگان مهاجر خود به عنوان منابع بالقوه اقتصاد دانش بنیان کشور است. در پژوهشی با عنوان "سیاست جذب و گردش نخبگان داخل و خارج کشوری در قطب های علمی- آموزشی علوم پزشکی؛ یک مطالعه تحلیل ذی نفعان" توسط علی نیا و همکاران (۱۳۹۴)، معتقدند به منظور دستیابی به راهکاری قابل اتکا، در مرحله اول باید قطب های علوم پزشکی افراد نخبه و استعداد برتر باز تعریف شوند، شناسایی و جذب افراد با استعدادهای برتر و کارآمد نقطه آغازین راه می باشد. نگهداری این افراد و پایش مداوم آنها هم از لحاظ عملکرد و هم از لحاظ شناسایی نیازهای آن ها بسیار مهمتر از جذب آن هاست. در غیر این صورت ماندن و ادامه فعالیت این دسته از افراد داخل کشور چندان طولانی نخواهد بود.

ملکوتیان و غلامی نیا (۹۴۱۳) در پژوهشی با عنوان "چارچوب نظری گردش نخبگان سیاسی شایسته و تأثیر آن بر ثبات سیاسی" دریافتند که ثبات و آرامش از الزام های نظام های سیاسی است؛ به عبارتی هر نظام سیاسی برای دستیابی به اهداف خود، نیازمند ثبات است. از این رو، حفظ ثبات از جمله دغدغه های اصلی رهبران و حاکمان سیاسی است. هرچند عوامل متعددی در حفظ ثبات سیاسی مؤثر است، آنچه در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته، گردش نخبگان سیاسی شایسته است؛ به آن معنی که نخبگانی در چرخه مدیریت سیاسی قرار گیرند که ضمن برخورداری از توانایی و تخصص، از ایمان و تعهد به اصول اساسی و ارزشی که در این پژوهش تحت عنوان شاخص های شایستگی از آن یاد شده است، برخوردار باشند. واضح است که هر نظام سیاسی به گردش نخبگان معتقد و هم سنخ با خود نیاز دارد.

روش شناسی تحقیق

راهبرد پژوهشی مورد استفاده در این پژوهش، «نظریه داده بنیاد» بود. خرد مایه استفاده از این راهبرد، به کاربردی بودن آن باز میگردد؛ راهبرد پژوهشی نظریه داده بنیاد، روشی نظام مند و کیفی برای خلق نظریه ای است که در سطحی گسترده، به تبیین فرآیند، کنش یا کنش متقابل موضوعی با هویت مشخص می پردازد. از آنجا که ارائه مدل ساختاری- تفسیری برای مدل مناسب گردش نخبگان در بخش عمومی مد نظر این پژوهش بود، لذا راهبرد نظریه داده بنیاد انتخاب شد تا با این مطلوب سازگاری داشته باشد. به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز برای تئوری داده بنیاد مصاحبه عمیق با ۵۲ نفر از افرادی که تخصص لازم در حوزه نخبگان داشتند، انجام شد و نهایتاً برای مدل سازی ساختاری تفسیری، از ۱۴ عامل مدل اولیه استفاده شد. در ادامه با استفاده از روش تحلیلی مدل سازی ساختاری- تفسیری (ISM) روابط بین ابعاد و شاخص های گردش نخبگان تعیین و به صورت یکپارچه تحلیل شد؛ در نهایت با استفاده از تحلیل MICMAC نوع متغیرها با توجه به اثرگذاری و اثرپذیری بر سایر متغیرها مشخص شد.

یافته ها

مدلسازی ساختاری تفسیری با تهیه فهرستی از متغیرهایی شروع می شود که مربوط به مساله یا موضوع هستند این متغیرها از مطالعه ادبیات موضوع، مصاحبه با خبرگان و یا از طریق پرسشنامه به دست می آیند. این روش تفسیری^{۱۰} است، چون قضاوت گروهی از افراد تعیین می نماید که آیا روابطی میان این عناصر وجود دارد یا خیر. افزون بر آن این

¹⁰Interpretive

روش ساختاری^{۱۱} است زیرا اساس روابط یک ساختار سراسری و از مجموعه پیچیده ای از متغیر ها استخراج شده است.

ماتریس دسترسی اولیه: با تبدیل نمادهای ماتریس ssim به اعداد صفر و یک بر اساس ماتریس دستیابی اولیه به دست می آید. در این ماتریس فقط اعداد صفر و یک وجود دارند. قاعده جایگذاری اعداد صفر و یک به صورت زیر است:

- اگر نماد خانه V باشد در آن خانه عدد یک و در خانه قرینه عدد صفر گذاشته می شود.
- اگر نماد خانه A باشد در آن خانه عدد صفر و در خانه قرینه عدد یک گذاشته می شود.
- اگر نماد خانه X باشد در آن خانه عدد یک و در خانه قرینه عدد یک گذاشته می شود.
- اگر نماد خانه O باشد در آن خانه عدد صفر و در خانه قرینه عدد صفر گذاشته می شود.

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. طبق جدول ۱، نتایج نشان می دهد که بیشترین تأثیرات مربوط به "گردش مدیران در سطح کلان و ملی" (با قدرت نفوذ ۱۳) و "ساختار سیاسی دولت" (با قدرت نفوذ ۱۳) و کمترین نفوذ مربوط به "حوزه اجتماعی و سیاسی" (با قدرت نفوذ ۱) می باشد.

تعیین سطح متغیرها: به منظور تعیین سطح عوامل در مدل نهایی به ازای هر یک از آنها به مجموعه دسترسی پیشیناز و اشتراک تعیین میشود. مجموعه دسترسی، علاوه بر خود عامل شامل مجموعه عواملی است که عامل مورد بررسی به آنها منتهی می شود، مجموعه پیش نیاز (مقدم) علاوه بر خود عامل شامل مجموعه عواملی است که به عامل مورد بررسی منتهی می شود 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. طبق جدول ۲ نتیجه منجر به تعریف ۸ سطح می گردد.

¹¹Structural

جدول ۱. دسترسی نهایی

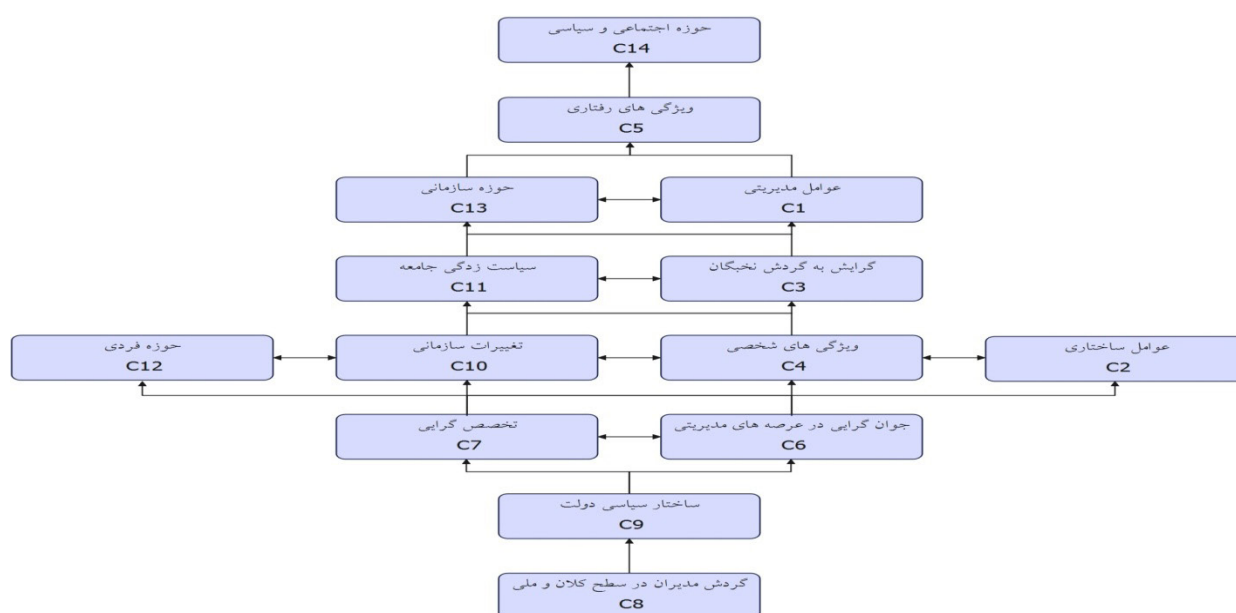
قدرت نفوذ	C14	C13	C12	C11	C10	C9	C8	C7	C6	C5	C4	C3	C2	C1	j i
۱۱	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	C1
۱۲	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	C2
۱۱	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	C3
۱۱	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	C4
۸	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	C5
۱۲	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	C6
۱۲	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	C7
۱۳	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	C8
۱۳	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	C9
۱۱	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	C10
۱۱	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	C11
۱۲	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	C12
۱۰	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	C13
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	C14
	۱۴	۱۳	۱۱	۱۳	۴	۱۳	۹	۷	۹	۱۳	۳	۱۳	۱۳	۱۳	میزان وابستگی

رسم مدل تعامل های عوامل: ابتدا بر اساس سطح، معیار هارا طبق اولویت به دست آمده از بالا به پایین به پایین مرتب می کنیم. با استفاده از ماتریس حاصل شده از ماتریس دریافتی مرتب شده بر اساس سطوح، مدل ساختاری به وسیله گره ها و خطوط رسم می شود. اگر رابطه از i به j وجود دارد با پیکانی از i 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.

جدول ۲. تعیین سطح اول

نماد	متغیر	سطح	قدرت نفوذ	قدرت وابستگی
C1	عوامل مدیریتی	۳	۱۱	۱۳
C2	عوامل ساختاری	۵	۱۲	۱۳
C3	گرایش به گردش نخبگان	۴	۱۱	۱۳
C4	ویژگی های شخصی	۵	۱۱	۳
C5	ویژگی های رفتاری	۲	۸	۱۳
C6	جوان گرایی در عرصه های مدیریتی	۶	۱۲	۹
C7	تخصص گرایی	۶	۱۲	۷

9	۱۳	۸	گرددش مدیران در سطح کلان و ملی	C8
۱۳	۱۳	۷	ساختار سیاسی دولت	C9
۴	۱۱	۵	تغییرات سازمانی	C10
۱۳	۱۱	۴	سیاست زدگی جامعه	C11
۱۱	۱۲	۵	حوزه فردی	C12
۱۳	۱۰	۳	حوزه سازمانی	C13
۱۴	1	۱	حوزه اجتماعی و سیاسی	C14



نمودار ۱. رسم مدل تعامل های عوامل

سطح یک به عنوان تأثیر پذیرترین سطح و سطح آخر به عنوان تأثیر گذارترین سطح نیز انتخاب می شود همان طور که وی شکل مشخص است عامل سطح هشتم (گردش مدیران در سطح کلان و ملی) مانند سنگ زیر بنای مدل عمل می کند. در نتیجه باید گردش نخبگان در بخش عمومی جمهوری اسلامی ایران با استفاده از نظریه داده بنیاد، از این متغیر آغاز شود و به سایر متغیرها تعمیم یابد. عامل (ساختار سیاسی دولت) در سطح هفتم قرار دارد و عوامل (جوان گرایی در عرصه های مدیریتی) و (تخصص گرایی) در سطح ششم قرار دارند که با یکدیگر ارتباط دو سویه دارند. عوامل (عوامل ساختاری)، (ویژگی های شخصی)، (تغییرات سازمانی)، (حوزه فردی) در سطح پنجم قرار دارند که با یکدیگر نیز قرار دارند و با ارتباط دو سویه دارند. عوامل (گرایش به گردش نخبگان) و (سیاست زدگی جامعه) در سطح چهارم یکدیگر ارتباط دو سویه دارند و عوامل (عوامل مدیریتی) و (حوزه سازمانی) در سطح سوم قرار دارند که با یکدیگر ارتباط دو سویه دارند. عامل (ویژگی های رفتاری) در سطح دوم قرار دارد و بر عامل سطح اول تأثیر گذار است. عامل سطح اول (حوزه اجتماعی و سیاسی) است و به خودی خود تأثیری بر عوامل دیگر نمی گذارد.

تحلیل MICMAC: هدف از تجزیه و تحلیل، تشخیص و تحلیل قدرت نفوذ و وابستگی متغیرها است. 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، برای مثال در این تحقیق با توجه به اینکه تعداد عوامل برابر ۱۴ می باشد، نقاط مرزی روی ماتریس اثر ضرب ارجاع متقابل کاربردی برابر ۴ در نظر گرفته می شود. با این حال، 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.

متغیرها بر اساس قدرت نفوذ و قدرت وابستگی آن ها به چهار دسته به شرح زیر طبقه بندی شده اند:

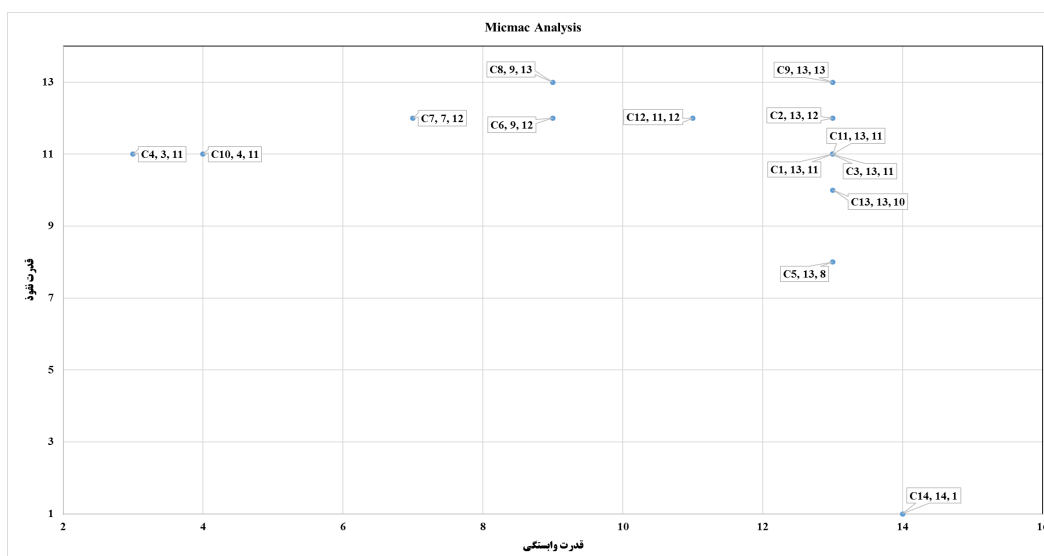
۱. متغیرهای خودمختار: این توانمندسازها قدرت نفوذ ضعیف و وابستگی ضعیفی دارند. آن ها نسبتاً از سیستم جدا شده اند و با آن پیوندهای کمی دارند. این توانمندسازها در ربع I قرار می گیرند.

۲. متغیرهای وابسته: این دسته شامل توانمندسازی هایی است که قدرت نفوذ ضعیف اما قدرت وابستگی قوی دارند و در ربع II قرار می گیرند.

۳. متغیرهای رابط: اینها دارای قدرت نفوذ قوی و همچنین وابستگی قوی هستند و در ربع III قرار می گیرند.

آنها همچنین ناپایدار هستند و بنابراین هر اقدامی بر روی آنها تأثیری بر روی دیگران و همچنین تأثیر بازخوردی بر روی آنها خواهد داشت

۴. متغیرهای مستقل: اینها قدرت نفوذ قوی اما قدرت وابستگی ضعیفی دارند. اینها در ربع IV قرار می گیرند.



نمودار ۲. قدرت نفوذ و وابستگی

جدول ۳. سطح بندی میک مگ

نماد	قدرت نفوذ	قدرت وابستگی
C1	۱۱	۱۳
C2	۱۲	۱۳
C3	۱۱	۱۳
C4	۱۱	۳
C5	۸	۱۳
C6	۱۲	۹
C7	۱۲	۷
C8	۱۳	۹
C9	۱۳	۱۳
C10	۱۱	۴
C11	۱۱	۱۳
C12	۱۲	۱۱
C13	۱۰	۱۳
C14	۱	۱۴

تحلیل MICMAC نشان می‌دهد هیچ متغیری در دسته خود مختار (گروه اول) قرار نگرفته است. این نشان دهنده وجود ارتباطات قوی ما بین مولفه‌ها در مدل به دست آمده است. متغیر «حوزه اجتماعی و سیاسی» بیشتر تحت تأثیر سایر عوامل بوده و از منظر سیستمی جزو عناصر اثر پذیر و وابسته (گروه دوم) به شمار می‌رود 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 می‌باشد. در واقع عوامل مهمتری برای گردش نخبگان در بخش عمومی جمهوری اسلامی ایران با استفاده از نظریه داده بنیاد، وجود دارد که منجر به این عامل می‌گردد. متغیرهای «عوامل مدیریتی»، «عوامل ساختاری»، «گرایش به گردش نخبگان»، «ویژگی‌های رفتاری»، «ساختار سیاسی دولت»، «سیاست زدگی جامعه»، «حوزه فردی» و «حوزه سازمانی» از نظر اثر گذاری و اثر پذیری جزء متغیرهای پیوندی (گروه سوم) هستند به این مفهوم که 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 می‌دهد و در نهایت، بازخورد سیستم نیز می‌تواند این متغیرها را دوباره تغییر دهد. همچنین متغیرهای «ویژگی‌های شخصی»، «جوان گرایی در عرصه‌های مدیریتی»، «تخصص گرایی»، «گردش مدیران در سطح کلان و ملی» و «تغییرات سازمانی» جزء متغیرهای اثر گذار هستند به این مفهوم که کمتر متغیری از قدرت نفوذ در آنها برخوردار است.

نتیجه گیری

گردش نخبگان به معنای جابجایی افراد توانمند و مستعد در مناصب مدیریتی و اجرایی به گونه‌ای است که از تمرکز قدرت، انحصار و رکود فکری جلوگیری شود. مدیران به عنوان بازیگران کلیدی در نظام‌های سازمانی و حکمرانی، نقش تعیین کننده‌ای در تسهیل یا انسداد این فرآیند دارند. با توجه به سطح بندی عوامل شناسایی شده، مشخص شد که عامل سطح هشتم، یعنی گردش مدیران در سطح کلان و ملی سنگ زیر بنای مدل عمل می‌کند. دوری از سیاست

زدگی در جهت استفاده از توانایی‌ها و استعدادهای مدیران شایسته و به منظور جلوگیری از ترک آنها از بخش دولتی و افزایش انگیزه آنها در جهت خدمت در بخش دولتی، از اهمیت بالایی برخوردار است. در این راستا، پری^{۱۲} (۲۰۲۴) در کتاب خود تحت عنوان گردش سیاسی، به نقش مدیران و ثبات آنها در سازمان‌ها اشاره کرده است. به اعتقاد وی، جابجایی درست و اثربخش مدیران در سطوح مختلف، می‌تواند نقش اساسی در موفقیت سیستم ایفا کند. از این رو، لازم است برای موفقیت در گردش نخبگان، نقش مدیران در سطح کلان را مورد توجه قرار داد و افراد شایسته را در پست مناسب قرار داد.

عامل ساختار سیاسی دولت در سطح بعدی قرار گرفته است. مارکوس^{۱۳} و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه خود تاکید کرده اند که یکی از عوامل اثرگذار بر گردش نخبگان، تمرکز بر ساختار سیاسی هر جامعه می باشد. همچنین، تاکید بر ساختار سیاسی توسط اجو^{۱۴} (۲۰۱۴) مطرح شد. وی در مطالعه خود در نیجریه، ویژگی های گردش نخبگان را شناسایی کرد که یکی از این ویژگی ها، ساختار سیاسی بود. شکل گیری ساختار سیاسی مناسب در هر جامعه می تواند پیامدهای مثرثمری به همراه داشته باشد که یکی از آنها گردش موفق نخبگان می باشد.

یافته های دیگر نشان داد که جوان گرایی در عرصه های مدیریتی و تخصص گرایی در سطح بعدی قرار دارند و بر گردش نخبگان تاثیرگذار هستند. در این راستا، جورانز-برنالdez و کریستین^{۱۵} (۲۰۱۵) به نقش مهم جوانان در عرصه های سیاسی در کشور سوئیس تاکید داشتند. راجپار^{۱۶} (۲۰۲۵) نیز موفقیت در گردش نخبگان را در استفاده از مدیران جوان معرفی کرد. قطعاً افراد جوان با ایده های نو و با انگیزه بالا می توانند در این حوزه موفق تر از دیگران عمل کنند. از طرفی، یان^{۱۷} (۲۰۲۵) بر تخصص گرایی تاکید داشته است. وی در مطالعه خود موفقیت هر سازمان یا جامعه را تخصص گرایی می داند و معتقد است که موفقیت مدیریت در هر حوزه به تخصص آنها بستگی دارد.

با توجه به یافته ها پیشنهاد می شود مدیران در فرآیند گردش نخبگان نه تنها نقش ناظر، بلکه نقش «تعیین کننده» داشته باشند. آنها می توانند مسیر را برای حضور نخبگان هموار کرده یا با سیاست های انحصاری، مسیر را ببندند. آینده نگری، شایسته سالاری، و جانشین پروری از مهم ترین ابزارهای مدیریتی برای تحقق گردش نخبگان است. از طرفی، ساختار سیاسی به عنوان چارچوب و قواعد بازی سیاسی، نقش محوری در فرآیند گردش نخبگان دارد. از این رو، پیشنهاد می شود نوع نظام سیاسی، نهادها، قوانین و فرهنگ سیاسی تعیین کننده چگونگی ورود، بقای و خروج نخبگان از عرصه قدرت مورد بررسی قرار بگیرند. نهایتاً با توجه به اینکه جوان گرایی، نیروی تازه به ساختارها تزریق می کند و تخصص گرایی، کیفیت تصمیم گیری را تضمین می نماید، پیشنهاد می شود این دو اصل در نظام مدیریتی همزمان مورد توجه قرار گیرد، زیرا مسیر شایسته سالاری هموار می شود و نخبگان واقعی وارد چرخه مدیریت و قدرت خواهند شد.

¹²Parry

¹³Marques

¹⁴Ojo

¹⁵Juarez-Bernaldez and Christian

¹⁶Rajpar

¹⁷Yan

منافع تعارض

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

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده ها

داده ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Aaron, R. (2000). Basic stages of thought in sociology, translated by Parham, Tehran, Islamic Revolution Publications [In Persian].
- 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]. <https://sid.ir/paper/172017/fa>
- Alinia, S., Mohammadi, F., Kazemi Asl, S., Jabarvand, M., & Lashiei, A. (2014). The policy of attracting and circulating elites inside and outside the country in the scientific-educational poles of medical sciences; a stakeholder analysis study. *Hakim Health System Research Journal*, 17(1), 72 [In Persian]. <http://hakim.tums.ac.ir/article-۱-۱۶۴۵-fa.html>
- Azimi Dolatabadi, A. (2008). Conflicts of political elites and political stability in the Islamic Republic of Iran, Tehran, Publications of the Islamic Revolution Records Center [In Persian].
- Azghandi, A., (2010). Conflict management and negotiation, Tehran: Samt Publications [In Persian].
- Daani Fard, H., & Alwani, M. (2006). Metaphorical reasoning strategy in theorizing: the formation of the theory of transfer of public managers. *Quarterly letter of the teacher of humanities*. 3(11), 107-135 [In Persian]. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20220000079005>.
- Ellersgaard, C., Lunding, J. A., Henriksen, L. F., & Larsen, A. G. (2019). Pathways to the Power Elite: The Organizational Landscape of Elite Careers. *Sociological Review*, 67(5), 1170-1192. <https://doi.org/10.1177/0038026119852301>
- Evanez, P. (2009). Michel Foucault: Beyond structuralism and hermeneutics. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Enayat, H. (2016). Foundation of Political Philosophy in the West, with an introduction and with the efforts of Hamid Mossadegh, Tehran, Zazamin Publications [In Persian]. DOI: <https://doi.org/1022059.JPQ.2023.331214.1007857>
- Gershasbinia, N., Tabatabaian, H., Naghizadeh, M., & Khatami Firouzabadi, M. A. (2019). Investigating the impact of the policy of strengthening intellectual property rights on the rotation of elites. *Scientific-Research Quarterly of Public Policy*, 6(2), 135-153 [In Persian]. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2025.104179>.
- Higley, J. (2024). Elites. 11 Dec. 2024, <https://www.britannica.com/topic/elite-sociology>. Accessed 23 October 2025.
- Hosseini, H., & Mohammadi, H. (2025). Analyzing the impact of implementing a succession management system on the performance of bureaucracy-oriented organizations and providing applicable solutions. *Quarterly Journal of*

Military Management, 25(98), 24-49. doi: [10.22034/iamu.2025.2043916.3111](https://doi.org/10.22034/iamu.2025.2043916.3111).

Javaheripour, M., Momenpour, R., & Rahimi, M. (2014). Investigating the circulation of political elites in Iran. *Sociological researches*, 9(1), 135-152 [In Persian]. [10.22034/PERLIT.2021.40865.2869](https://doi.org/10.22034/PERLIT.2021.40865.2869).

Juarez-Bernaldez, V. & Christian, S. (2025). The View From Below: Low-Status Youth Representations of the Political in Switzerland. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 35 (4), e70149. DOI:[10.1002/casp.70149](https://doi.org/10.1002/casp.70149)

Kheyberian, S., Alvani, M., Azar, A., & Seyed Naqvi, M. A. (12023). Designing a model for attracting and employing elites in the Iranian administrative system in line with the realization of the general policies of the administrative system. *Quarterly Journal of Strategic and Macro Policies*, 11(1) [In Persian]. [10.30507/JMSP.2022.320533.2351](https://doi.org/10.30507/JMSP.2022.320533.2351)

Malkutian, A. A., & Gholaminia, Z. (2014). Investigating the motivating factors for international migration among young people aged 18-30 in the cities of Shiraz and Arsanjan. *Iranian Journal of Sociology*, 10 (1), 162-190 [In Persian].

Marques, E., Alberta, A., & Christine, B. (2024). The networks of circulation of local policy elites in large metropolises. *Territory, Politics, Governance*, 12(2), 191-212. DOI:[10.1080/21622671.2021.1954080](https://doi.org/10.1080/21622671.2021.1954080)

Nadporozhskii, I. (2023). Influence of elite rotation on authoritarian resilience. *Democratization*, 30(5), 794-814. <https://doi.org/10.1080/13510347.2023.2186401>.

Ojo, E. O. (2024). The Form and Character of Circulating Governing Elite in Nigeria: Past and Present. *The African Review* ۲(۵), ۱۶۵-۱۴۹. DOI:[10.32890/jgd2023.19.1.2](https://doi.org/10.32890/jgd2023.19.1.2)

Pareto, V (1966): Sociological Writings, London, Pall Mall.

Parry, G. (2024). *Political elites*. ECPR Press. https://books.google.com/books/about/Political_Elites.html?id=BrYpEQAAQBAJ

Rajpar, J. A. (2025). Impact of Social Media for the Transformation of Social and Political Ideologies among Youth-A Co-relational Study of Youth. *ASSAJ* ۴, ۰۱, ۴۰۹۸-۴۰۸۴.

Rostami, R., & Rashid Mozal, M. R. (2019). Elite rotation in Ferdowsi's Shahnameh (based on Vilfredo Pareto's theory). *Journal of Persian Language and Literature of Tabriz University*, year 73 / number 242 / fall and winter 2019, print shop 7979-2251 / electronic shop 2676-6779 [In Persian], [10.22034/PERLIT.2021.40865.2869](https://doi.org/10.22034/PERLIT.2021.40865.2869).

Rouhani, A., Keshavarzi, S., & Anbarlu, M. (2018). Presenting a background theory of the confrontation of young elites with the bureaucracy of the National Elite Foundation. *Journal of Social Studies and Research in Iran*, 8(4), 745-772 [In Persian]. Doi:[10.22059/JISR.2019.276682.828](https://doi.org/10.22059/JISR.2019.276682.828).

Rush, M. (2002). *Society and politics; an introduction to political sociology*, translated by Manouchehr Sabouri, Tehran, Samt Publications [In Persian].

Satari, M. (2016). Circulation of elites from opinion to action. Islamic Republic of Iran News Agency [In Persian]. Doi: JEL classification: F22, J61, L26, O15.

Talebzadeh Shushtari, L., & Khademi Ashkazari, M. (2018). Optimal management of elite human resources by examining needs, obstacles, problems and suggested solutions from their own perspective. *Human Resource Management Research*, 10(3), 215-237 [In Persian]. Doi [10.1001.1.82548002.1397.10.3.10.7](https://doi.org/10.1001.1.82548002.1397.10.3.10.7).

Yan, A. X. (2025). Measuring Vogue in American Sociology (2011-2020). *arXiv preprint arXiv:2503.17843* (۲۰۲۵). DOI:[10.48550/arXiv.2503.17843](https://doi.org/10.48550/arXiv.2503.17843)

Zarei, A. (2018). The rotation of political elites after the Islamic revolution in Iran. *Islamic Revolution Strategic Researches*, 2(5), 71-100 [In Persian]. [20.1001.1.26765314.1399.1.3.3.1](https://doi.org/10.1001.1.26765314.1399.1.3.3.1).