

ارائه مدل گردش نخبگان در بخش عمومی جمهوری اسلامی ایران با استفاده از نظریه داده بنیاد

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

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۵

چکیده

گردش نخبگان به معنای حرکت از نقطه ای به نقطه دیگر در حوزه مدیریتی است؛ هدف این پژوهش ارائه مدل گردش نخبگان در بخش عمومی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد، پژوهشی کیفی با استفاده از روش داده بنیاد است. جامعه آماری را خبرگان و اساتید صاحب نظر در رشته مدیریت دولتی تشکیل داد؛ نمونه تحقیق از طریق بهره گیری از شیوه نمونه گیری نظری انتخاب شد. نمونه گیری و جمع آوری اطلاعات تا زمان اشباع نظری ادامه یافت. به این منظور ضمن انجام مصاحبه عمیق با ۲۵ نفر از اساتید و خبرگان، پس از انجام مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و گزینشی، مجموعه ای از مضامین اولیه (۳۰۲ مضمون) طی فرآیند کدگذاری باز گردآوری شدند و از دل آن ها مقوله هایی (۱۶ مقوله) استخراج گردید. اجزای پارادایم کدگذاری محوری ذیل عناوین شرایط علی؛ راهبردها؛ شرایط زمینه ای شامل: ویژگی های شخصی و ویژگی های رفتاری؛ شرایط مداخله گر؛ مقوله اصلی (گرایش به گردش نخبگان) و پیامدهای گردش نخبگان در بخش عمومی (- حوزه فردی - حوزه سازمانی - حوزه اجتماعی و سیاسی) تعیین شدند، نتایج تحقیق نشان داد عدم استفاده از نخبگان در مدل گردش نخبگان نقاط قوت بخش عمومی را به ضعف و فرصت ها را به تهدید بدل خواهد کرد.

واژگان کلیدی: نخبه، گردش نخبگان، بخش عمومی

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

^۲ . استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان، رفسنجان، ایران (نویسنده مسئول)

m.ziaaddini@iaurafsanjan.ac.ir

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

مقدمه

امروزه یکی از اصلی ترین عناصر توسعه و پیشرفت جوامع، نیروی انسانی است. بر این اساس کشورها سعی می کنند نیروی انسانی و به ویژه نخبگان خود را حفظ کنند. طی سال های گذشته مسئله فرار نخبگان 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 می رسد 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 عقلانیت 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 مدیریتی بازگشت به گذشته داشته باشد. بر اساس این تمایز، چرخش نخبگان و به کارگیری ظرفیت های آنان در یک بخش برای مدت زمان طولانی، سبب شده تا راهبرد گردش نخبگان در ایران با بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، متفاوت باشد. از این رو با گردش نخبگان می توان مانع تداوم الیگارشی شد. گردش نخبگان و استفاده درست از آنها نه تنها مانعی بر راه فرار نخبگان که عاملی برای تقویت مردم سالاری است. به نظر می رسد با بستر سازی 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 می کند، 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 آنطور 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

پژوهش‌ها و نظریه‌های اندکی درباره نخبگان علمی و فرآیندهای طی شده آنها در زندگی ارائه و بسط داده شده است. نظریه‌های مربوط به نخبگان و نظریه‌های نخبه گرایانه نیز بیشتر در قالب نخبگان سیاسی هستند؛ بدین معنی که این نظریه‌ها در بستر جامعه شناسی سیاسی و علوم سیاسی ارائه شده‌اند و نحوه حاکمیت و حکمرانی نخبگان را بررسی می‌کنند. از نظر این دسته از نظریه‌ها، نخبه نه به معنی کسی که هوش و سطح بالایی از علم و دانش را دارد، بلکه به عنوان کسی که قدرت اعمال زور بر دیگران را دارد (به شیوه مشروع و غیرمشروع) شناخته می‌شود (روحانی و همکاران، ۱۳۹۸).

تعریف مفهومی نخبه

نخبه، مفهومی محوری در جامعه شناسی 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 طبقه ی حاکم در نوشته‌های بسیاری از فیلسوفان دیده می‌شود (عظیمی دولت آبادی، ۱۳۸۷:۲۹). اما قدیمی ترین کتاب درباره ی 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 (نخبه گرایی) بود و حکومتی را که در دست توده مردم باشد زیان آور می‌دانست. دلیل ساده ی او این بود که راهنمایی و اصلاح چندان آسانتر از راهنمایی و اصلاح توده مردم است و چون حکومت در دست یک تن باشد، کار آسان تر است. زیرا برای رستگار کردن کشور همین اندازه کافی است که آن یک تن را فلسفه آموخت و به راه راست آورد (عنایت، ۱۳۸۶:۳۵). 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 الیتسم^۲ مانند پاره تو، موسکا، میخلر و سورول^۳ تحت تأثیر اندیشه‌های او بوده‌اند. ماکیاولی در واقع مفهوم "خبره" را به مفهوم گروه حاکمه ای 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، آینده نگری و دوراندیشی تولید می‌کنند و روش‌های عقلایی تحقق اهداف را مشخص می‌کنند. با وقوع

^۱. Machiavelli

^۲. Elyticism

^۳. Tears, Mosca, Mishel and Sorol

انقلاب های 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 راه های 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 می پردازد تغییر چندانی نکرده اند و همچنان مباحث مناقشه برانگیز جامعه ی علمی و سیاسی روز می باشد. چرا که به جرأت می توان گفت هیچ نظام سیاسی وجود ندارد که در آن منابع سیاسی به طور برابر توزیع شده باشد. به طور کلی گروه نخبه همیشه از قابلیت های خاصی در راهبرد جامعه برخوردار بوده و بستر جامعه نیز متمایل به ظهور و عملکرد آنان در جامعه می باشد (عظیمی دولت آبادی، ۱۳۸۷: ۳۰). ولی واژه نخبه در قرن ۱۷ میلادی برای توصیف و تبیین کیفیت اجناس و کالاهایی بکار می رفت، که دارای ویژگی و برتری نسبت به سایر کالاها باشد. در قرن های ۱۸ و ۱۹م، نخبه به اشخاص و گروه های اجتماعی ای اطلاق می شد، که از جایگاه و منزلت اجتماعی، سیاسی و روحانی برتری نسبت به دیگران برخوردار بودند (ایونز^۱، ۲۰۰۰: ۱۳) نخبه گرایی به عنوان یک نظریه پر قدرت اجتماعی توسط کارل مارکس، ویلفرد، پارتو، گائتانوموسکا و رابرت میخلز^۲ 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 می شود (ازغندی، ۱۳۸۹: ۱۷).

نظریه گردش نخبگان

نظریه ی گردش نخبگان^۳ دارای چنان اهمیتی است که مایه ی بلند آوازی پاره تو و زبازد 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 نخبگان است، دو مفهوم مورد نظر به گونه ی فشرده بررسی خواهد شد. از دید پاره تو، خاستگاه گروه برگزیدگان، 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^۴، 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 اند که از شهروندان 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

^۱ . Ionez

^۲ . Gaetanomaska and Robert Mequelz

^۳ . Circulation of elite

^۴ . Atofan

دید پاره تو برگزیدگان کسانی اند که در مسابقه ی زندگی نمره های خوب گرفته اند (آرون، ۲۰۰۰: ۴۹۳). ولی مهمتر 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 موفقی هستند که در زمینه های سیاسی و اجتماعی دارای وظایف حکومتی اند. به گفته ی 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).

نظریه چرخش نخبگان: 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. 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. ویژگی های نظریه چرخش نخبگان شامل موارد زیر است: مسیر شغلی مدیران دولتی تخصصی است، سوخته های سیاسی در ظاهر به کارهای دیگری روی می آورند، پست های مدیریت دولتی می چرخند، نخبگان یعنی نخبگان جامعه، همه افراد متخصص و الیت جامعه از شانس مساوی برای تصدی پست های مدیریت دولتی برخوردارند، همه می توانند مدیر دولتی شوند، مدیران ترکیبی از نهادگرایی و تخصص گرایی هستند، پست مدیریتی از آن همگان است، تعهد و تخصص ماهیتی اقتضایی دارد و چرخه مدیریتی نظام سیاسی زاینده است (دانایی فرد و الوانی، ۱۳۸۶، ص ۱۱۷).

پاره تو معتقد است پیوسته نوعی جابجایی نخبگان قدیمی توسط نخبگان جدید صورت می گیرد که از قشرهای پایین جامعه هستند. گردش مستمر نخبگان موجب نوعی تعادل در سیستم اجتماعی می شود و در موقعیتی که این جریان، تحرک فزاینده ای در افکار به وجود می آورد، منتهی به دگرگونی اجتماعی می شود. مسئله دیگری که در اندیشه پاره تو حائز اهمیت است، پدیده گردش نخبگان است. در بینش پاره تو هرگاه نخبگان در قدرت، موقعیت برتر خود را در اثر تحجر، شکست در تجدید نیرو و عضوگیری از توده ها از دست دهند، ممکن است توسط نخبگان مقابل نیرومندی کنار گذاشته

شوند که این فرآیند را گردش نخبگان^۱ می‌نامند و در تمام سطوح جامعه اعم از دزدان و دولت‌مردان رخ می‌دهد. پاره‌تو معتقد است پیوسته نوعی جابجایی نخبگان قدیمی توسط نخبگان جدید صورت می‌گیرد که از قشرهای پایین جامعه هستند. گردش مستمر نخبگان موجب نوعی تعادل در سیستم اجتماعی می‌شود و در موقعیتی که این جریان، تحرک فزاینده‌ای در افکار به وجود می‌آورد، منتهی به دگرگونی اجتماعی می‌شود. گردش نخبگان به نظر وی، در عین حال که واقعییتی عینی به شمار می‌رود، شرطی است که به موجب آن یک جامعه به طور طبیعی به موجودیت خود ادامه می‌دهد. پارتو به سیر دورانی جامع و جانشینی نخبگان به جای یکدیگر و یا جانشینی افرادی از لایه‌های پایین‌تر به جای نخبگان حاکم توجه دارد. اهم نظرات او در زمینه گردش نخبگان به قرار زیر است (عنایت ۱۳۵۹، ۳۲):

- تعلق به طبقه نخبگان لزوماً ارثی نیست.
- فرزندان تمام خصوصیات ممتاز والدین خود را ندارند.
- پیوسته نوعی جابجایی نخبگان قدیمی توسط نخبگان جدید صورت می‌گیرد که از قشرهای پست جامعه هستند.
- در حالتی که این گردش بدون وقفه نخبگان تحقق می‌یابد، باعث نوعی تعادل در سیستم اجتماعی می‌گردد و در موقعیتی که این جریان، تحرک فزاینده‌ای در افکار به وجود می‌آورد، همزمان باعث دگرگونی اجتماعی می‌گردد. زیرا گردش نخبگان به دنبال خود، گردش جریان ایده‌ها را نیز موجب می‌شود.
- قدرت و اقتدار فقط به اشخاصی که هم از لحاظ کیفی و هم عینی برتر هستند تعلق می‌گیرد و گردش نخبگان، شرطی است که به وسیله آن یک جامعه به طور طبیعی به موجودیت خود ادامه داده و پیشرفت می‌نماید. برای تبیین دقیق گردش نخبگان باید این مفهوم را 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 می‌تواند نفوذ کند. مشاهده شده که گاه برخی نخبگان به سبب میدان‌داری رقبای مدیریتی خود در سازمان‌ها، آگاهانه از عرصه مسئولیت‌های مهم سازمانی کنار گذاشته می‌شوند و یا اساساً حق ورود به آن سمت‌ها را ندارند، مگر اینکه نوعی وابستگی گروهی یا شبکه‌ای به حاکمان صاحب قدرت در سازمان داشته باشند. بر اساس مفاد این نظریه - که جابجایی مدیران دولتی خوانده می‌شود و با هدف بومی‌سازی، به جرح و تعدیل نظریه چرخش نخبگان پرداخته است - مدیریت به افراد خاصی محدود می‌شود که حلقه‌ای آهنین گرداگرد آن‌ها را فرا گرفته و مانع حضور دیگران و بویژه گروهی از نخبگان در عرصه فعالیت‌های مهم مدیریت دولتی می‌شوند (دانایی‌فرد و الوانی، ۱۳۸۶).

نظریه جابه‌جایی مدیران دولتی: در نظریه جابه‌جایی مدیران دولتی، مدیریت، محدود به افراد خاصی است و حلقه‌های آهنین گرداگرد مدیریت دولتی را احاطه کرده است که مانع حضور همه افراد دارای ملیت واحد در عرصه فعالیت مدیریت سازمان‌های دولتی می‌شود؛ بنابراین این نظریه با روح مردم‌سالاری دنیای معاصر در تضاد است. ویژگی‌های نظریه جابه‌جایی مدیران دولتی شامل موارد زیر است: بدون انقلابیون، نظام سیاسی منحرف می‌شود و تنها انقلابیون دلسوزان نظام سیاسی اند، افراد خاصی از جامعه شایستگی مدیریتی دارند، مسیر شغلی مدیران دولتی تخصصی نیست، پست‌های مدیریت دولتی دست به دست می‌شود، نخبگان یعنی نخبگان حامی نظام، افراد خاصی از شأن تصدی پست مدیریتی برخوردارند،

^۱. Circulation of Elite

عدهای خاص همیشه مدیر دولتی اند، مدیران نهادگرا هستند، تعهد به نظام سیاسی نسبت به تخصص اولویت دارد، چرخه مدیریتی نظام سیاسی شمار معدودی را دربردارد (بیگی، ۱۳۹۶، ص ۱۸۰).

پیشینه پژوهش

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 انقلاب یک الگوی سامان مند و از پیش طراحی شده ندارد. در کنار تداوم این ویژگی ها 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 شده اند به عنوان رانت جویان یا ژن خوب می باشند که مسئولیت های 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 حکومت داری به مراتب بالایی از کارآمدی و کارآیی دست می یابد و جنبه هایی چون مشروعیت، مقبولی و عدالت ورزی حکومت تقویت می شوند.

گرشاسبی نیا و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی تأثیر سیاست تقویت حقوق مالکیت فکری بر 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 آنها بسیار مهمتر از جذب آنهاست. در غیر این صورت ماندن و ادامه فعالیت این دسته از افراد داخل کشور چندان طولانی نخواهد بود.

ملکوتیان و غلامی نیا (۱۳۹۴) 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 شاخص‌های شایستگی از آن یاد شده است، برخوردار باشند. واضح است که هر نظام سیاسی به گردش نخبگان معتقد و هم‌سنخ با خود نیاز دارد. جواهر پور و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی گردش نخبگان سیاسی در ایران" دریافتند که مهمترین عوامل موثر بر گردش نخبگان سیاسی در ایران عبارتند از: ۱) وجود آزادی‌های لازم در ایجاد تشکل‌های سیاسی و مدنی، ۲) اهمیت یافتن انتخابات و استقلال نهادهای انتخابی، ۳) تساوی شرایط فعالیت‌های اقتصادی در دو بخش خصوصی و دولتی ۴) تلقی عقل‌مدارانه از آزادی و درک متعارف از مشارکت و نقش‌آفرینی سیاسی.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهشی مورد استفاده در این تحقیق، «نظریه داده‌بنیاد» است. جامعه آماری را خبرگان و اساتید صاحب‌نظر در رشته مدیریت دولتی تشکیل دادند. جهت تعیین حجم نمونه از روش گلوله برفی استفاده شد که طی این مصاحبه تا ۲۵ نفر از اساتید و خبرگان مولفه‌های مورد نظر خود را جهت مدل مورد نظر ارائه دادند که بعد از نفر ۲۵ مصاحبه اشباع شده و مولفه‌های جدیدی احصاء نشدند که همان ۲۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌هایی رو در رو و عمیق بود که با طرح پرسش‌هایی باز، بین ۳۰ تا ۸۰ دقیقه انجام شد؛ گاه مصاحبه‌ها به منظور به اشتراک گذاری یافته‌های مقدماتی، تکمیل، اصلاح و جرح و تعدیل داده‌ها تکرار نیز می‌شدند. هدف نظریه داده‌بنیاد، تولید یک نظریه در قالب مجموعه‌ای از فرضیه‌های مربوط به هم است که از طریق مقایسه مستمر داده‌ها به دست آمده است و بسیار انتزاعی، است. نظریه داده‌بنیاد، مجموعه‌ای یکپارچه از فرضیه‌های مفهومی است که از داده‌ها ظاهر می‌شود (گلنزر، ۱۹۹۸). پس از انجام مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و گزینشی، ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مناسب گردش نخبگان، نهایی شد و روابط بین آن‌ها مشخص گردید. مدل به‌دست‌آمده، در اختیار تعدادی از خبرگان و ۳ تن از اساتید مدیریت قرار گرفت، آنها پارادایم کدگذاری محوری را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن ابراز کردند؛ دیدگاه‌های ایشان در پارادایم کدگذاری محوری اعمال شد. ضمناً، روابط بین اجزای مدل براساس مبانی نظری، نظرخواهی از خبرگان و صاحب‌نظران و منطقی بودن آنها مشخص شد. مدل نهایی این پژوهش براساس نظریه برخاسته از داده، در شکل (۱) ارائه شد.

یافته‌های پژوهش

نظریه برخاسته از داده‌ها با رویکرد ظاهرشونده سه مرحله کدگذاری وجود دارد که عبارت‌اند از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی. در این تحقیق در مرحله کدگذاری باز ۳۰۲ مضمون استخراج و تعیین شد، سپس در مرحله کدگذاری محوری رابطه بین مقوله‌های تولید شده (در مرحله کدگذاری باز) دسته‌بندی و ۱۶ مقوله شناسایی شد و در مرحله کدگذاری گزینشی خط ارتباطی میان مقوله‌های پژوهش شامل شرایط علی، مقوله محوری، زمینه، شرایط مداخله‌گر، راهبرد کنش و کنش متقابل و پیامدها مشخص شد. که در زیر یافته‌های ناشی از انجام مراحل ۳ گانه کدگذاری باز، محوری و گزینشی ارائه و سپس در شکل ۱ کدگذاری گزینشی (مدل گردش نخبگان در بخش عمومی) را نشان داده می‌دهد.

شرایط علی

بر اساس دیدگاه مشارکت کنندگان پژوهش، مولفه های مدیریتی: ثبات مدیریتی، تخصصی بودن مسیر شغلی مدیران، ورود نیروهای انسانی متخصص، کم توجهی به نخبگان ساختاری: کم خونی سازمانی، توجه به شایسته سالاری، تحقق سیستم کارآمد ارزشیابی عملکرد به عنوان مولفه های شرایط علی پدیده مورد مطالعه پژوهش در چارچوب مفاهیم مدل گردش نخبگان در بخش عمومی شناسایی شد. درخصوص ضعف نظام ارزیابی عملکرد در سازمان های بخش عمومی بریده هایی از مصاحبه های انجام شده در تحقیق علیزاده و هادوی نشان می دهد "... هیچ برنامه، هیچ تشویق و ارزیابی وجود ندارد. با فردی که توانمند عمل می کند و فردی که ضعیف عمل می کند. به یک نحو برخورد می کنند."؛ "برنامه ای دقیق و مدون برای سرکار آمدن افراد نیست. معیاری برای افراد خوب و بد نداریم. عملکردی ارزیابی نمی شود مدیر از هر کس خوشش نیامد او را برمی دارد."؛ "... خروجی فرد را ارزیابی نمی کنند و بر اساس آن امتیاز نمی دهند."؛ "... به نخبه ای که طرح ارائه می دهد و خوب کار می کند، بها داده نمی شود."؛ "در سازمان شرح شغل مصوبی وجود ندارد، وظایف شغل روشن نیستند... بنابراین مهم نیست چه کسی خوب کار می کند چه کسی بد، نظام ارزیابی به خوبی عمل نمی کند" (علیزاده، ۱۳۹۶: ۷۱).

بدین ترتیب گزاره حکمی ۱: مولفه های مدیریتی: ثبات مدیریتی، تخصصی بودن مسیر شغلی مدیران، ورود نیروهای انسانی متخصص، کم توجهی به نخبگان ساختاری: کم خونی سازمانی، توجه به شایسته سالاری، تحقق سیستم کارآمد ارزشیابی عملکرد به عنوان شرایط علی برای مدل گردش نخبگان در بخش عمومی محسوب شدند.

مقوله (پدیده) اصلی

مقوله اصلی مبین گرایش به گردش نخبگان در بخش عمومی است. مقصود از این مقوله، تمایل به گردش نخبگان در بخش عمومی برای مشارکت در اداره بخش عمومی است. بر اساس آنچه درباره شرایط علی و مقوله اصلی مبین گردش نخبگان در بخش عمومی طرح شد، دومین گزاره حکمی پژوهش به شرح زیر شکل می گیرد:

گزاره حکمی ۲: گرایش به گردش نخبگان در بخش عمومی مقوله اصلی است

راهبرد کنش و کنش متقابل

با توجه به نظر خبرگان، راهبردهای گردش نخبگان در بخش عمومی: جوان گرایی در عرصه های مدیریتی، تخصص گرایی، گردش مدیران در سطح کلان و ملی می باشد. به این ترتیب؛ سومین گزاره حکمی به شرح زیر صورت بندی می شود.

گزاره حکمی ۳: راهبرد گردش نخبگان در بخش عمومی: جوان گرایی در عرصه های مدیریتی، تخصص گرایی، گردش مدیران در سطح کلان و ملی می باشد. در این زمینه محمدرضا عارف معتقد است؛ متأسفانه در کشور ما نخبگان در جایگاه اصلی خود قرار ندارند و نشست هایی که مسئولان با نخبگان دانشگاهی برگزار می کنند بعضاً تشریفاتی و برای رفع تکلیف است و اینگونه برخورد با نخبگان باعث سرخوردگی و بی انگیزگی آنها می شود و در جامعه ای که نخبگان آن بی انگیزه و گوشه نشین شوند جامعه رو به رشدی نخواهد بود، او معتقد است باید از نخبگان به عنوان بازوان مشورتی در نهادهای

تصمیم ساز و راهبردی کشور استفاده شود، وی معتقد است نمی توانیم با انحصار دولتی در بخش مدیریت علمی کشور کار را به پیش ببریم (عارف، ۱۳۹۹).

بستر

بنا به مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان و آنچه باعث گردش نخبگان می شود، بی توجهی، کم و کاستی و ناآگاهی در انجام یک سلسله اقدامات از یک سو (بستر) و وجود یکسری محرک های محیطی و نیز برخی موانع در این مسیر از سوی دیگر (شرایط مداخله گر) است. یافته های پژوهش نشان داد گردش نخبگان در بخش عمومی، تحت تاثیر یکسری عوامل است، از نظر خبرگان مصاحبه شوندگان این عوامل بیشترین تاثیر را روی این راهبردها دارند و عواملی موثر بر وقوع این پدیده محسوب می شوند.

ویژگی های شخصی: ویژگی های رهبر (مدیر) - قانون گرایی و ویژگی های رفتاری: سبک مدیریت - مدیریت پویا؛ عوامل بستر ساز در این زمینه هستند. با توجه به شرحی که در این قسمت گذشت، این چهار مقوله می توانند باعث گردش نخبگان در اداره امور عمومی کشور شوند.

به این ترتیب چهارمین گزاره حکمی به شرح زیر رقم می خورد:

گزاره حکمی ۴: ویژگی های شخصی: ویژگی های رهبر (مدیر) - قانون گرایی و ویژگی های رفتاری: سبک مدیریت - مدیریت پویا از جمله عوامل بستر ساز در این زمینه هستند که زمینه لازم برای گردش نخبگان در عرصه اداره امور عمومی کشور را فراهم می آورند.

شرایط مداخله گر

در بروز هر پدیده ای عوامل محیطی نقش مهمی ایفا می کنند و به عنوان شرایط مداخله گر محسوب می شوند. در این تحقیق مقوله هایی که تحت اختیار محقق نبوده و در شکل گیری گردش نخبگان یاری رسانده و یا مانع از حضور نخبگان محسوب می شوند در بیان خبرگان طرح گردید که بر اساس نظرات ایشان به دسته های زیر تقسیم شدند: ساختار سیاسی دولت، تغییرات سازمانی، سیاست زدگی جامعه. در نتیجه شرایط مداخله گر و به یک معنا بستر عام برای شکل گیری گردش نخبگان و به عنوان عواملی که موجب گردش نخبگان می شوند. لذا گزاره حکمی زیر طرح گردید.

گزاره حکمی ۵: شرایط مداخله گر: ساختار سیاسی دولت، تغییرات سازمانی، سیاست زدگی جامعه. در نتیجه شرایط مداخله گر و به یک معنا شرایط زمینه ای عمومی که بر راهبردها تأثیر می گذارند و به عنوان عواملی که موجب گردش نخبگان می شوند.

پیامدها

وقتی جابجایی نخبگان در سطح کلان مدیریتی، جوان گرایی در عرصه های مدیریتی، تخصص گرایی و جابجایی مدیران در سطح کلان و ملی در بخش عمومی به عنوان راهبرد کنش و کنش متقابل مطرح شد و گردش نخبگان رواج یافت، پیامدهایی از آن نتیجه می شود که در مصاحبه ها به این صورت بیان شدند: - حوزه فردی: تزریق ایده های نو، آموزش و بالندگی نخبگان، بهره گیری از توانمندی جوانان تحصیل کرده، - حوزه سازمانی: حفظ و نگهداشت نخبگان، افزایش تعهد نخبگان به نظام اداری، - حوزه اجتماعی و سیاسی: توزیع قدرت در جامعه، تقویت مردم سالاری، کاهش سیاست.

بدین ترتیب، آخرین گزاره حکمی نیز به شرح زیر صورت بندی می شود:

گزاره حکمی ۶: از دید خبرگان و مصاحبه شوندگان گردش نخبگان پیامدهایی همچون:

- حوزه فردی: تزریق ایده‌های نو، آموزش و بالندگی نخبگان، بهره‌گیری از توانمندی جوانان تحصیل کرده.
- حوزه سازمانی: حفظ و نگهداشت نخبگان، افزایش تعهد نخبگان به نظام اداری
- حوزه اجتماعی و سیاسی: توزیع قدرت در جامعه، تقویت مردم سالاری، کاهش سیاست زدگی خواهد داشت.



دانشگاه آزاد اسلامی

تعالی منابع انسانی (ارتباطات و آموزش در توسعه منابع انسانی)

شرایط زمینه ای (بستر)

ویژگی های رفتاری
قانون گرایی
مدیریت پویا

ویژگی های شخصی
ویژگی های رهبر (مدیر)
سبک مدیریت



پیامد ها:

حوزه فردی:

- تزریق ایده های نو
- آموزش و بالندگی نخبگان
- بهره گیری از توانمندی جوانان تحصیل کرده

حوزه سازمانی

- حفظ و نگهداشت نخبگان
- افزایش تعهد نخبگان به نظام اداری

حوزه اجتماعی و سیاسی

- توزیع قدرت در جامعه
- تقویت مردم سالاری
- کاهش سیاست زدگی

راهبردها

- جوان گرایی در عرصه های مدیریتی
- تخصص گرایی
- گردش مدیران در سطح کلان و ملی

مقوله اصلی:

- گرایش به گردش نخبگان

شرایط علی

مدیریتی

- ثبات مدیریتی
- تخصصی بودن مسیر شغلی مدیران
- ورود نیروهای انسانی متخصص
- کم توجهی به نخبگان

ساختاری

- کم خونی سازمانی
- توجه به شایسته سالاری
- تحقق سیستم کارآمد ارزشیابی عملکرد



شرایط مداخله گر:

- ساختار سیاسی دولت
- تغییرات سازمانی
- سیاست زدگی جامعه

بحث و نتیجه گیری:

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل گردش نخبگان در بخش عمومی جمهوری اسلامی ایران بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از مصاحبه با خبرگان از تکنیک داده بنیاد استفاده شد. نتایج نشان داد که در ۶ بعد اصلی مدل یعنی عوامل علی، زمینه ای، مداخله گر، مقوله اصلی، راهبردها و پیامدها مفاهیم و کدهای مختلفی وجود دارند که هر یک می توانند بر روی گردش نخبگان در بخش عمومی کشور تاثیر گذار باشند که نتایج در شکل ۱ ارائه شد. در این خصوص می توان بیان داشت که شرایط علی بر روی مقوله اصلی تاثیر گذاشته و سپس مقوله اصلی به همراه شرایط زمینه ای و مداخله گر بر روی پیامدهای مدل تاثیرات خود را نشان می دهد. همانطور که مدل نشان می دهد برای طراحی مدل گردش نخبگان باید به مولفه های مدیریتی: عدم ثبات مدیریتی، غیر تخصصی بودن مسیر شغلی مدیران، عدم ورود نیروهای انسانی متخصص، کم توجهی به نخبگان؛ مولفه های ساختاری: کم خونی سازمانی، عدم شایسته سالاری، فقدان سیستم کارآمد ارزشیابی عملکرد به عنوان عوامل علی توجه داشت و ویژگی های شخصی: ویژگی های رهبر (مدیر) - قانون گرایی و ویژگی های رفتاری: سبک مدیریت - مدیریت پویا را به عنوان عوامل زمینه ای (بستر)، گرایش به گردش نخبگان به عنوان مقوله اصلی؛ ساختار سیاسی دولت، تغییرات سازمانی، سیاست زدگی جامعه به عنوان عوامل مداخله گر؛ جوان گرایی در عرصه های مدیریتی، تخصص گرایی، گردش مدیران در سطح کلان و ملی به عنوان راهبردها و در نهایت - حوزه فردی: تزریق ایده های نو، آموزش و بالندگی نخبگان، بهره گیری از توانمندی جوانان تحصیل کرده. در حوزه سازمانی: حفظ و نگهداشت نخبگان، افزایش تعهد نخبگان به نظام اداری، در حوزه اجتماعی و سیاسی: توزیع قدرت در جامعه، تقویت مردم سالاری، کاهش سیاست زدگی از پیامدهای مدل گردش نخبگان است.

رشد روز افزون اقدامات منابع انسانی و حساسیت توجه به مشارکت نخبگان، بسیاری از سازمان ها را به این سمت سوق داده تا استعداد نخبگان را به عنوان یک راه حل کارا بکار گیرند. در این راستا سازمان های نخبه پرور بخصوص سازمان های خدماتی دولتی و خصوصی، به این سمت حرکت کرده اند، اهمیت موضوع به اندازه ای است که امروزه در تمام دنیا موضوع استعداد کارکنان و تلاش برای افزایش دانش و مهارت کارکنان به عنوان سرلوحه افکار و فرهنگ کاری دولتمردان و مدیران عالی قرار گرفته است و سعی در ترویج فرهنگ مدیریت استعدادهای سازمانی در بین جامعه خودشان دارند. از آنجا که نیروی انسانی نخبه مهمترین عامل در بهبود عملکرد سازمانی است، یکی از راه های ارتقاء عملکرد از طریق مدیریت کردن آنها می باشد. همانطور که جمعی از اندیشمندان مدیریت منابع انسانی همچون بارلو^۱ و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند که: استعداد نخبگان و مشارکت آنان یکی از مهمترین و حتی ضروری ترین موضوعات مدیریت منابع انسانی در جهان است. تجربه علم سازمان بیانگر این است که ارتقای سازمان در گرو توجه ویژه به منابع انسانی است و توجه به استعدادهای کارکنان سازمان پلی است که موجب پیشرفت و ارتقای عملکرد آنها می گردد (راسل^۲، ۲۰۱۶).

هدف نهایی از انجام این پژوهش، خلق نظریه ای داده بنیاد درباره ارائه مدل مطلوب گردش نخبگان و کاوش فرآیندهای آن بود. از آنجا که مدل یابی گردش نخبگان برای نخستین بار و در قالب پژوهشی مورد رصد نظری واقع و به یک معنا

1. Barlow

2. Russell

پدیده‌ای نوظهور در عرصه تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری محسوب می‌شود، لازم بود تا از راهبرد پژوهشی مناسبی برای کاوش فرآیند آن استفاده شود؛ با توجه به هدف غائی این پژوهش، استفاده از روش‌های اکتشافی مناسب بود، زیرا یکی از موارد استفاده زمانی است که هدف از اجرای پژوهش، خلق نظریه‌ای بدیع و نوظهور است. به عبارت دیگر، طبق سیاق طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد، آنچه این پژوهش باید به آن نائل می‌آمد تا هدف نهایی پژوهش اجابت شود، شناسایی تعیین‌کننده‌ترین مقوله مبین پدیده مورد بررسی، شرایط علی، راهبردها، بستر، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای آن بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش و جانشین‌پروری بیشترین تاثیر را بر گردش نخبگان دارد. با توجه به مشکلات موجود در زمینه عدم استفاده از استعدادها، مهارت‌ها، تجربیات و دانش و عدم تمایل به توسعه و پرورش این استعدادها بالقوه و بالفعل، آموزش و جانشین‌پروری عوامل ضروری و بسیار تاثیرگذار بر گردش نخبگان می‌باشند و بهتر است هرچه زودتر در جهت اجرای آن گام برداشت، اما باید دانست که انجام عجولانه آن هم یک اشتباه بزرگ است و نیاز است که با انجام تحقیقاتی مشابه به راهکارهایی در این زمینه دست یافت. آموزش و جانشین‌پروری از جمله راه‌حل‌های مناسب و شناخته شده در این تحقیق هستند که بایستی به آنها توجه شود و سیاست‌های یکپارچه و منسجمی در این زمینه اتخاذ گردد. که این مورد با تحقیق زمانی که معتقد است یکی از اقداماتی که به نظر می‌رسد باعث ایجاد تحول بنیادی و مبتنی بر بینش و بصیرت سازمان یافته در حوزه منابع انسانی است، اجرای نظام جانشین‌پروری در سازمان‌ها می‌باشد، همسو می‌باشد. در ضمن یافته‌های پژوهش نشان داد که متاثر از پدیده گردش نخبگان، که پاسخی برای اجابت انگیزه مشارکت است نیز فراهم بودن بستر و همچنین شرایط خاص، پیامدهایی برای کشور حاصل می‌شود که شرح آن در قسمت‌های قبلی گذشت. همچنین در این پژوهش به ۵ گزاره حکمی رسیدیم که این گزاره‌های حکمی به دلیل بدیع بودن و ورود تازه آنها به ادبیات گردش نخبگان، قابل مقایسه و بحث نبوده و نیاز به بررسی کمی دارند تا صحت و اطمینان این گزاره‌ها تایید شود.

با عنایت به نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی و اجرایی بدین شرح استخراج گردید:

- استفاده از نظام جانشین‌پروری و شایسته‌سالاری جهت استفاده از نخبگان و دوری از سیاست زدگی در جهت استفاده از توانایی‌ها و استعدادها نخبگان و جلوگیری از فرار آنها از بخش دولتی و افزایش انگیزه آنها در جهت خدمت در بخش دولتی. در این میان نکته مهمی که مطرح می‌شود، نقش و جایگاه نخبگان در جامعه است. این که تا چه میزان توانسته ایم خواسته‌های نخبگان را تامین کنیم یا دسته‌کم آنها را در جاهایی که شایستگی و توانایی دارند به کار گیریم. طی سال‌های گذشته ذهنیتی در جامعه شکل گرفته، مبنی بر این که رابطه گرایی جای شایسته‌سالاری را گرفته است. بخشی از این مساله نیز به نبود سازوکاری مشخص و معین در ارزیابی و نظارت بر دستگاه‌ها و سازمان‌ها باز می‌گردد. بخشی دیگر نیز به دلیل نبود فرصت و امکان برابر است. به نظر می‌رسد طی سال‌های گذشته به دلیل کم‌توجهی یا بی‌توجهی، نخبه‌گرایی و نخبه‌پروری تنها در اظهار نظرهای باقی مانده است. این امر نشان می‌دهد که دفاع از شایسته‌سالاری همچنان در شعارها باقی مانده است. این در حالی است که در سیستم شایسته‌سالار، افراد بر اساس معیارهای متغیری از شایستگی مورد قضاوت قرار می‌گیرند و این معیارها می‌توانند زمینه‌های گسترده‌ای، از هوش گرفته تا پابندی به اخلاقیات را در بر بگیرد. اما در سیستمی که رابطه گرایی جای شایسته‌سالاری را گرفته، عواملی غیرتخصصی مطرح می‌شود. راهکارهای مختلفی را می‌توان در این زمینه مطرح کرد؛ نخستین اقدام تدوین قانون و در مرحله بعد نظارت مستمر

در جهت کاستن از رابطه گرایی و تبارسالاری و ارتقای جایگاه نخبگان است. امروزه کشورها برای تحقق اهداف و آرمان های خود نقش ویژه ای برای نخبگان قائل هستند و توسعه یافتگی را منوط به نخبه پروری می دانند. در واقع کارآمدی هر نظام، در به کارگیری از نخبگان توانمند است، که در این خصوص نگارندگان مقاله با عدم شایسته سالاری در نظام بوروکراتیک ایران، علل و راهکارها معتقدند در ایران امروزین نیز نظام اداری با نقطه ایده آل و مطلوب جهت تحقق اصل شایسته سالاری فاصله زیادی دارد که موید این مطلب می باشد، همچنین طالبی زاده شوشتری و خادمی اشکذری (۱۳۹۷) نیز در پژوهشی عدم توجه به شایسته سالاری را از جمله عوامل موثر بر گردش نخبگان مطرح کرده اند، که موید این مطلب می باشد.

- پیاده سازی 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. که درخصوص ضعف نظام ارزیابی عملکرد در سازمان های بخش عمومی تحقیق علیزاده و هادوی نیز موید این مطلب است که "... هیچ برنامه، هیچ تشویق و ارزیابی وجود ندارد. با فردی که توانمند عمل می کند و فردی که ضعیف عمل می کند به یک نحو برخورد می کنند."؛ "برنامه ای دقیق و مدون برای سرکار آمدن افراد نیست. معیاری برای افراد خوب و بد نداریم. عملکردی ارزیابی نمی شود مدیر از هر کس خوشش نیامد او را برمی دارد."؛ "... خروجی فرد را ارزیابی نمی کنند و بر اساس آن امتیاز نمی دهند."؛ "... به نخبه ای که طرح ارائه می دهد و خوب کار می کند، بها داده نمی شود."؛ "در سازمان شرح شغل مصوبی وجود ندارد، وظایف شغل روشن نیستند... بنابراین مهم نیست چه کسی خوب کار می کند چه کسی بد، نظام ارزیابی به خوبی عمل نمی کند" (علیزاده، ۱۳۹۶: ۷۱).

- ایجاد نظام کارآمد و جامع برای ارزیابی و نظارت بر فعالیت ها و نحوه استفاده از منابع تحقیقاتی و میزان کارایی و اثربخشی آن.

- یکی از مهمترین راهبرد های گردش نخبگان تمرین مدیریت کلان کشور توسط جوانان است. برای تحقق این امر لازم است روسای سازمان ها و نهادها ۲ یا چند جوان مستعد که توسط تیم متخصص شناسایی شده و به عنوان مشاور در کنار مدیران و وزیران باتجربه قرار گیرند تا از ابتدا به علوم و فنون میدانی در مدیریت آشنا شوند، که سخنان حضرت امام خامنه ای در دیدار با جوانان (۱۳۹۲/۰۷/۱۷) نخبه را همچون همیشه بسیار شیرین و الهام بخش در زمینه ساز اقدام و عمل در سیاست ها و برنامه ریزی ها دانستند و تاکید کردند نخبگان جوان کشور طراحان و مهندسان پیشرفت آینده کشور هستند، با این مورد همسو و موید آن می باشد.

- ارتباط عمیق بین دانشگاه ها با بخش های تولیدی و تحقیقاتی و بستر سازی برای مشارکت نخبگان در تصمیمات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی.

- در این میان نکته مهمی که مطرح می شود، نقش و جایگاه نخبگان در جامعه است. این که تا چه میزان توانسته ایم خواسته های نخبگان را تامین کنیم یا دسته کم آنها را در جاهایی که شایستگی و توانایی دارند به کار گیریم. طی سال های گذشته ذهنیتی در جامعه شکل گرفته، مبنی بر این که رابطه گرایی جای شایسته سالاری را گرفته است. بخشی از این

مساله نیز به نبود سازوکاری مشخص و معین در ارزیابی و نظارت بر دستگاه ها و سازمان ها باز می گردد. بخشی دیگر نیز به دلیل نبود فرصت و امکان برابر است. به نظر می رسد طی سال های گذشته به دلیل کم توجهی یا بی توجهی، نخبه گرایی و نخبه پروری تنها در اظهار نظرها باقی مانده است. این امر نشان می دهد که دفاع از شایسته سالاری همچنان در شعارها باقی مانده است. این در حالی است که در سیستم شایسته سالار، افراد بر اساس معیارهای متغیری از شایستگی مورد قضاوت قرار می گیرند و این معیارها می توانند زمینه های گسترده ای، از هوش گرفته تا پابندی به اخلاقیات را در بر بگیرد. اما در سیستمی که رابطه گرایی جای شایسته سالاری را گرفته، عواملی غیر تخصصی مطرح می شود. راهکارهای مختلفی را می توان در این زمینه مطرح کرد؛ نخستین اقدام تدوین قانون و در مرحله بعد نظارت مستمر در جهت کاستن از رابطه گرایی و تبارسالاری و ارتقای جایگاه نخبگان است. امروزه کشورها برای تحقق اهداف و آرمان های خود نقش ویژه ای برای نخبگان قائل هستند و توسعه یافتگی را منوط به نخبه پروری می دانند. در واقع کارآمدی هر نظام، در به کارگیری از نخبگان توانمند است، در این زمینه عارف نیز معتقد است، متأسفانه در کشور ما نخبگان در جایگاه اصلی خود قرار ندارند و نشست هایی که مسئولان با نخبگان دانشگاهی برگزار می کنند بعضاً تشریفاتی و برای رفع تکلیف است و اینگونه برخورد با نخبگان باعث سرخوردگی و بی انگیزگی آنها می شود و در جامعه ای که نخبگان آن بی انگیزه و گوشه نشین شوند جامعه رو به رشدی نخواهد بود، او معتقد است باید از نخبگان به عنوان بازوان مشورتی در نهادهای تصمیم ساز و راهبردی کشور استفاده شود، وی معتقد است نمی توانیم با انحصار دولتی در بخش مدیریت علمی کشور کار را به پیش ببریم.

- توجه به حفظ و نگهداشت نخبگان در بلند مدت از طریق ایجاد مشوق ها و زمینه های لازم جهت مشارکت و بکارگیری آنها در سازمان، که این مورد با تحقیق حسینیان (۱۳۹۷) که معتقد به تدوین برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی مطلوب بخصوص در حوزه نگهداشت نخبگان در بخش عمومی هم خوانی دارد.

- دوری از سیاست زدگی و عدم توجه به معیارهای سلیقه ای در امر انتخاب نخبگان در بخش های مدیریتی سازمان های دولتی؛ که این مورد با تحقیق سالار کیا (۱۳۹۷) که به این نتیجه رسید انتصاب مدیران اداری و اجرایی برای تضمین تعهد سیاسی به راهبردها برای افزایش کارآمدی نظام اجرایی از یک سو و بروز سیاست زدگی جهنده و در نتیجه کاهش کارآمدی نظام اجرایی از سوی دیگر تناقض نمایی جدی را در اداره امور اجرایی به نمایش می گذارد؛ همسو و هم خوانی دارد.

- روشن است که سازمان های بخش عمومی باید با سامان دهی تدابیر ویژه برای به کارگیری افراد با استعداد و نخبگان خود، بیشینه تلاش خود را در راستای بهره گیری از قابلیت ها، توانایی ها و توانمندی های آنها در مسیر نیل به اهداف خود بنمایند. به سبب همین اهمیت موضوع است که پژوهش های گوناگونی از جمله در کشور ما به مدیریت جانشین پروری اختصاص یافته است.

- یکی از پیامدهای مهم گردش نخبگان؛ تزریق ایده های نو می باشد که در این خصوص معاون سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور نیز معتقد است: تبدیل دانش تخصصی به ایده های کاربردی از مهمترین وظایف نخبگان است که باید به آن توجه ویژه ای شود. در ادامه محدودیت های تحقیق ارائه می گردد. از آنجایی که پژوهش حاضر یک پژوهش کیفی بوده است لازم است تا جهت مناسب بودن از روش های کمی نیز استفاده شده و مدل ارائه شده اعتبار

سنجی گردد. از آنجایی که با گذشت زمان و ایجاد تغییرات در کشور و نگرش ها نتایج بدست آمده را نمی توان به بازه زمانی بلند مدت تعمیم داد و در واقع نتایج برای مقطع زمانی فعلی است.

منابع

- آرون ریمون (۲۰۰۰). **مراحل اساسی اندیشه در جامعه شناسی**، ترجمه پرهام، تهران، انتشارات انقلاب اسلامی.
- ازغندی، علیرضا (۱۳۸۹): **مدیریت تعارض و مذاکره**، تهران: انتشارات سمت.
- ایوانز، مارک (۱۳۸۴): **نخبه گرایی، در روش و نظریه در علوم سیاسی**، تألیف مارش و استوکر، ترجمه حاجی یوسفی، تهران، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- بیگی، وحید (۱۳۹۶). **مروری جامع بر مبانی و نظریه های مدیریت دولتی**. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- جواهری پور، مهرداد؛ مومن پور، رضا؛ رحیمی، محمد. (۱۳۹۴). بررسی گردش نخبگان سیاسی در ایران. **پژوهش های جامعه شناختی**، سال نهم، شماره اول، صص ۱۳۵-۱۵۲
- حسینیان، شهاب، شریعتی جم، حسن (۱۳۹۷). تدوین راهبرد فرآیند نگهداشت منابع انسانی، **مطالعات مدیریت راهبردی**، شماره ۶۳- زمستان ۱۳۹۷.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی (۱۳۸۶). استراتژی استدلال استعاره ای در نظریه پردازی: شکل گیری تئوری جابه جایی مدیران دولتی. **فصل نامه مدرس علوم انسانی**. ۳ (۱۱)، ۱۰۷-۱۳۵.
- راش، مایکل (۱۳۸۱): **جامعه و سیاست؛ مقدمه ای بر جامعه شناسی سیاسی**، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، انتشارات سمت.
- رستمی، رسول و محمدرضا راشد محصل (۱۳۹۹). چرخش نخبگان در شاهنامه ی فردوسی (بر اساس نظریه ویلفردو پارتو). **نشریه زبان و ادب فارسی دانشگاه تبریز**، سال ۷۳ / شماره ۲۴۲ / پاییز و زمستان ۱۳۹۹ / چاپی ۲۲۵۱-۷۹۷۹ / شاپا الکترونیکی ۶۷۷۹-۲۶۷۶.
- روحانی، علی؛ کشاورزی، سعید؛ انبارلو، مسعود (۱۳۹۸). ارائه نظریه زمینه ای از رویارویی نخبگان جوان با بوروکراسی بنیاد ملی نخبگان. **فصل نامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران**، ۸ (۴)، ۷۴۵-۷۷۲.
- زارعی، علی (۱۳۹۸). چرخش نخبگان سیاسی پس از انقلاب اسلامی در ایران. **پژوهش های راهبردی انقلاب اسلامی**، سال دوم، شماره ۵، بهار ۱۳۹۸ صفحات ۷۱-۱۰۰.
- زمانی، آزاده؛ جرنگ، احمد (۱۳۹۵). **مدیریت استعداد و جانشین پروری**، کنفرانس ملی تحقیقات جدید در حسابداری، مدیریت و منابع انسانی، شیراز، ۱۳۹۵.
- سالار کیا، غلامرضا (۱۳۹۷). سیاست زدگی و کارآمدی در نظام اجرایی. **فصلنامه مطالعات راهبردی**، سال بیست و یکم، شمار چهارم، زمستان ۱۳۹۷، شمار مسلسل ۸۲

- ستاری. محمد، (۱۳۹۶)، "گردش نخبگان از نظر تا عمل"، خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران.
- عارف، محمدرضا (۱۳۹۹). گوشه نشینی نخبگان مانع رشد جامعه است. *روزنامه اعتماد آنلاین* کد خبر: ۴۲۷۹۱۳، ۱۳۹۹/۰۶/۰۱. <https://ias.ac.ir/index.php> گرفته شده در تاریخ: ۱۴۰۳/۰۱/۰۴.
- علیزاده، ف (۱۳۹۶). فرآیند کاوی نخبه‌ستیزی در سازمان با استفاده از نظریه داده بنیاد. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان*.
- علی نیا، سیروس؛ محمدی، سید فرزاد؛ کاظمی اصل، سیامک؛ جباروند، محمود؛ لاشینی، علیرضا (۱۳۹۴). سیاست جذب و گردش نخبگان داخل و خارج کشوری در قطب های علمی- آموزشی علوم پزشکی؛ یک مطالعه تحلیل ذی نفعان. *مجله تحقیقات نظام سلامت حکیم*، بهار ۹۵، دوره نوزدهم، شماره اول، پیاپی ۷۲.
- عظیمی دولت آبادی، امیر (۱۳۸۷): *منازعات نخبگان سیاسی و ثبات سیاسی در جمهوری اسلامی ایران*، تهران، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
- عنایت، حمید (۱۳۸۶): *بنیاد فلسفه سیاسی در غرب*، با مقدمه و به اهتمام حمید مصدق، تهران، انتشارات زمستان.
- گرشاسبی نیا، ندا؛ طباطبائی، سید حبیب الله؛ نقی زاده، محمد؛ خاتمی فیروزآبادی، سید محمدعلی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سیاست تقویت حقوق مالکیت فکری بر چرخش نخبگان. *فصلنامه علمی - پژوهشی سیاست گذاری عمومی*، دوره ۶، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۹، صفحات ۱۵۳-۱۳۵.
- ملکوتیان، علی اصغر؛ غلامی نیا، زکیه (۱۳۹۴). بررسی عوامل برانگیزنده گرایش به مهاجرت های بین المللی جوانان ۱۸-۳۰ ساله شهرهای شیراز و ارسنجان. *مجله جامعه شناسی ایران*، ۱۰ (۱)، ۱۹۰-۱۶۲.
- نظریه داده بنیاد گراند تئوری کدگذاری به زبان ساده؛ سایت اینترنتی <https://research-proposal.ir> گرفته شده در تاریخ: ۱۴۰۳/۰۲/۰۱.
- شکوهی، یزدان (۱۴۰۰). "طول عمر مدیریت و نظام جایگزینی مدیریتی"، سایت اینترنتی <https://yazdanshokouhi.ir> گرفته شده در تاریخ: ۱۴۰۳/۰۴/۲۸.
- تأثیرگذاری نقش نخبگان در اداره کشور. (۱۴۰۲). سایت اینترنتی: <https://www.areeo.ac.ir/fa-IR/AREEO/1/news/view/16954/190171/Staging> گرفته شده در تاریخ: ۱۴۰۳/۰۵/۰۲.
- Evanez . P. (2009). Michel Foucault: **Beyond structuralism and hermeneutics**. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Strauss, A. and Corbin, J. (1998) **Basics of Qualitative. Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory**, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kellerman, B. 2004. Bad leadership: What it is, how it happens, why it matters: Harvard Business Press Slattery, C. (2009). The dark side of leadership: Troubling times at the top.
- Pareto, V (1966): **Sociological Writings**, London, Pall Mall.
- Pareto, vilferdo (1969): **Allgempine Sociologie**, Frankfurt.

Presenting the Circulation Model of the Elites in the Public Sector of the Islamic Republic of Iran using the Foundational Data Theory

Mehdi Jadali¹, Mohammad Zia'aldini², Mostafa Hadovinejad³

Abstract

Elite circulation refers to the movement from one point to another in the managerial domain. The purpose of this study is to model the circulation of elites in the public sector of Iran. The current study is qualitative research based on the grounded theory method in terms of practical purpose and approach. The statistical community was formed by experts and professors with opinions in the field of public administration; were selected and the research sample was selected by using the theoretical sampling method. To achieve this, while conducting in-depth interviews with 25 professors and experts, a set of initial themes (302 themes) were reassembled during the coding process, and issues (16 issues) were extracted from within them. The core paradigmatic components under the titles of causal conditions (Managerial components, Structural components); strategies, youthfulness in managerial arenas, specialization, displacement of managers at macro and national levels, contextual conditions: personal characteristics and behavioral characteristics; intervening conditions, the main issue (tendency towards elite circulation), and consequences of elite circulation in the public sector (Individual domain, Organizational field, social and political sphere) were determined. The research results indicate that not utilizing elites will turn the strengths of the public sector into weaknesses and opportunities into threats.

Key words: elite, circulation of elite's, public sector

¹ . PhD Student in 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) m.ziaaddini@iaurafsanjan.ac.ir

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