

ارائه الگوی پیشایندها و پسایندهای جابجایی مدیران در مدیریت شهری

سعید بیژنی اول، حمیدرضائی فرآ، محمد محمدی، مهدی محمودزاده^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۳۱

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی پیشایندها و پسایندهای جابجایی مدیران شهری در مجموعه شهرداری مشهد انجام شده است. رویکرد این تحقیق، استقرائی بوده و راهبرد اصلی آن به روش تجربه زیسته (پدیدار شناسی) می باشد. وجود مبنا و الگویی پژوهش شده در این مقوله قطعا می تواند در جهت توسعه مفاهیم و مصادیق مرتبط با موضوع تحقیق در مدیریت شهری بویژه شهرداری ها کمک شایانی نماید. یافته های پژوهش بعنوان یک نمونه ملموس در مدیریت شهری، می تواند جابجایی مدیران در شهرها را بسیار حیاتی و موثر دانسته و آن را تابع درک صحیح مدیران ارشد و وجود راهبردی مناسب و رویه ای منطقی در جابجایی مدیران معرفی کند. در این پژوهش با انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته (روش کلایزی) با ۱۲ نفر از مدیران شهری و خبرگان دانشگاهی، مطالب با کمک نرم افزار MAXQDA پیاده سازی و کدها استخراج شده است. در ادامه با احصاء عناوین مهم پیشایندها و پسایندها، آنها را به دو گروه مثبت و منفی تقسیم و عوامل موثرتر دسته تعیین و ویژگی های دسته ها مشخص شده است. و در پایان بر اساس یافته های تحقیق، الگویی برای پیشایندها و پسایندهای جابجایی مدیران در مدیریت شهری ارائه گردیده است.

واژه های کلیدی: مدیریت شهری، چرخش نخبگان، جابجایی مدیران.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران. شاغل در شهرداری مشهد.

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران (نویسنده مسئول). Email: h.rezaiefar@iaubir.ac.ir

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران.

۴. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران.

مقدمه

در دنیای امروز، بدلیل رشد سریع جمعیتی ابرشهرها، ناتوانی دولت‌ها در پاسخگویی به نیازهای گوناگون شهری، منطبق نبودن نیازها و خواسته‌های شهروندان با طرح‌ها و برنامه‌ها، ضرورت مسئولیت‌پذیری بیشتر در اداره امور شهری (برونتا و همکاران ۲۰۱۹)، تجهیز گسترده و مدیریت بهتر شهرها برای رقابت در روند جهانی شدن (جاکا، ۲۰۱۶)، پیچیدگی ارتباط و تعامل با شهروندان، بالا نگه داشتن رضایتمندی آنان از مدیریت شهری، ثبات و جابجایی بی‌رویه و غیراصولی مدیران در حوزه‌های کلان مدیریت شهری، و... نیاز مبرم به وجود راهکاری اثربخش در ایجاد مدیریت شهری توانمند، دوچندان بنظر می‌رسد. در مجامع بین‌المللی و جلسات کارشناسی، تنها راه خروج از این بن‌بست و جبران افت مدیریت شهری، اجرای الگوی حکمرانی خوب شهری^۴ است که اثربخش‌ترین، کم‌هزینه‌ترین و پایدارترین شیوه اعمال مدیریت است (ترابی، ۱۳۹۵). بدون شک در اجرای این الگو، وجود مدیرانی باتجربه و با دانش که در افزایش بهره‌وری، ارائه خدمات شهری و بطور کلی فرآیند مدیریت شهری موثرند بسیار حیاتی می‌باشد. این مدیران، همیشه نقشی کلیدی در موفقیت سازمان‌های خود داشته و باید از شایستگی‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای برخوردار باشند. به بیان دیگر آنان برای مقابله با چالش‌ها و شبکه مسائل سازمان‌ها باید مهارت‌ها، دانش‌ها و قابلیت‌های متعددی را دارا باشند (بیرکنروا، ۲۰۲۲). بنابراین نظام‌های اداری، ارزشیابی و نحوه‌ی عزل و نصب و جابجایی مدیران یکی از اصول مهم مدیریت شهری بوده که می‌تواند بستری مناسب یا نامناسب برای تحقق اهداف سازمانی ایجاد کند (مجبی، ۱۴۰۱) و کوتاهی عمر مدیران شهری نیز، عامل مهمی در چگونگی اجرای طرح‌ها در قبال شهروندان است (وافره کوهستانی، ۱۳۹۸).

معمولاً شهروندان در زمان افت محبوبیت و قابلیت مدیریت شهری (بدلیل ناکارآمدی مدیرانش)، واکنش‌های منفی نشان می‌دهند. در این مواقع، ظاهراً مدیر را تغییر می‌دهند، اما درحقیقت او از یک صندلی به صندلی دیگر رفته و کمتر از دنیای مدیریت خارج می‌شود (دانایی فرد، الوانی، ۱۳۹۵). در همه کشورها، اعم از کشورهای توسعه‌یافته (مدعی مردم‌سالاری) و کشورهای در حال توسعه و جهان سوم، همواره جابجایی و ثبات مدیران،

۱. با افزایش جمعیت شهری و رشد ابرشهرها، بخصوص در کشورهای در حال توسعه، کارشناسان پیش‌بینی می‌کنند که جمعیت جهان در سال ۲۰۲۵ به بیش از ۸ میلیارد خواهد رسید و طبق آمار منتشره از سوی سازمان ملل در کشورهای در حال توسعه روزانه بیش از ۱۵۰ هزار نفر به جمعیتشان اضافه می‌شود که خود چالش بسیار بزرگی برای مدیریت جدی شهرها می‌باشد (پيله‌وری، ۱۳۹۴: ۴۸-۲۷).

۲ Brunetta et al

۳ Jacka

۴ good urban governance

۵ Birknerova

یکی از دغدغه‌های جدی و چالش‌زا بوده است. ممکن است جابجایی آنان با دیواری مستحکم و در حلقه ای محدود انجام شود و افراد عادی امکان ورود به آن را ندارند (یوسفی فر، ۱۳۹۷).

در سازمان‌های ژاپنی زمانی که مدیر به مرز ۴۰ سالگی برسد، معمولاً جابجایی او تمام می‌شود. مدیر با استفاده از تجربیات چرخش‌های مدیریتی و کسب تخصص‌ها و مهارت‌ها، فردی با ارزش برای یک سازمان شمرده می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۱۹). اما بررسی این موضوع

در سازمان‌های ایرانی نشان داده متوسط عمر مدیریت مدیران، تقریباً دو سال بوده که تابع جابجایی مدیران سطوح عالی و کلان کشور و تقریباً بارویکردی سیاسی پیوند خورده است. معمولاً بدلیل این سیاست زدگی، معیارهای سیاسی بر شاخصهای شایستگی برای گزینش، ابقا، ارتقا، تشویق و تنبیه مدیران غالب شده (پیترز و پی‌یر، ۲۰۰۴) که می‌تواند باعث نابودی مردم سالاری گردد (کرنل و لاپونت، ۲۰۱۴). از طرفی مدیران نیز همواره نگرانند برنامه‌هایشان با انتخابات بعدی و تغییر سیاستمداران به گل نشیند (کستانهیرا، هررا و تینگ، ۲۰۱۵).

این موضوع در کشور ما در سال‌های اخیر همواره بعنوان موضوعی چالشی مطرح بوده و نتوانسته بطور شفاف کارکردهای مثبت و منفی خود را به همگان اثبات نماید. عدم واکاوی میدانی این موضوعات و عدم ارائه یافته‌های آن، می‌تواند سبب بی‌اعتمادی بیشتر شهروندان نسبت به مدیریت شهری و مدیران آن شده و عواقب اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و.. جبران‌ناپذیری را بجای گذارد. لذا این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که الگوی جامع پیشایندها و پسایندهای جابجایی مدیران در مدیریت شهری کدام است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هدف مدیران بطور خلاصه عبارتست از: افزایش ارزش افزوده‌ی سازمان. وظیفه‌ی اصلی آنان ایجاد محیطی برای تلاش‌های گروهی است که هر فرد نقش مشارکت خود را در تحقق این هدف با حداقل عوامل، مانند زمان، کوشش، هزینه و نارضایتی ایفا نماید (عاصمی پور، ۱۳۸۳). بدون شک، مدیریت سازمان‌ها و کارکنان در جهت

۱ Chen et al

۲ Politicization

۳ Selection

۴ Peters & Pierre

۵ Cornell & Lapuente

۶ Castanheira, Herrera & Ting

رسیدن به اهداف تعیین شده، امری بس دشوار بوده که مدیران در سازمان‌ها باید با بکارگیری تمام دانش علمی و تجربی خود در این مسیر گام برداشته و روزهای درخشانی برای سازمانشان رقم بزنند.

چرخش نخبگان

در ابتدای امر برای درک بیشتر، تعاریف واژه نخبه بیان می‌شود. دهخدا این چنین معرفی می‌نماید: نخبه برگزیده از هر چیزی، انتخاب شده، مختار، بهتر، هر چیز خوب و برگزیده و گزین است (دهخدا، ۱۳۷۷). ویلفردو پاره‌تو^۱ نیز در تعریف واژه نخبه می‌گوید: نخبه فردی است که با توجه به نقشی که در جامعه به عهده دارد، کاری می‌کند و به خاطر استعدادهای طبیعی، موقعیت‌های برتری را نسبت به متوسط افراد جامعه دارد. در واقع نخبگان اعضای ممتاز جامعه اند (روشه^۲، ۱۳۸۳: ۱۶). منظور، نخبگان حکومتی است (کوزر^۳، ۱۳۸۶: ۵۲۴). شوارتس منتل، درباره ریشه تاریخی نخبگان و منشأ ظهور آنان معتقد است که تمام نخبگان، وامدار افلاطونند. درحقیقت افلاطون، پدرنخبه‌گرایی است (شوارتس منتل^۴، ۱۳۷۸: ۸۷). در این باب اندیشمندان زیادی سخن گفته و آثار متعددی وجود دارد که برای آشنائی به بررسی مختصر برخی از نظریات آنان می‌پردازیم.

ویلفردو پاره‌تو^۵ یکی از نظریه‌های مهم او در رابطه با توزیع قدرت و تعادل اجتماعی، نظریه‌ی چرخش نخبگان است. او دیدگاه ارگانیک به علم جامعه‌شناسی داشت؛ منظور اینکه جامعه را نظامی متوازن و شکل گرفته از اجزای متصل بهم می‌دانست لذا تغییر در یکی از اجزاء آن، بر اجزاء دیگر تأثیر می‌گذارد. بنا به نظر پاره‌تو «نیرومندترین عامل به هم خوردن توازن اجتماعی، انباشتگی عناصر برتر در طبقه‌ی پایین و تجمع عناصر پست در طبقه‌ی بالا است (پاره‌تو، ۱۹۶۴: ۱۳۰۴). او در تبیین بیشتر این مقوله، تاریخ را بعنوان "گورستان اشرافیون" معرفی می‌کند. به اعتقاد وی، تعارض منافع بین طبقات حاکم و محکوم با حرکت مستمر و متقابل (از پایین به بالا و از بالا به پایین) همراه است. طبقه اول (نخبه) برای ادامه حیات خود از طبقه دوم بهره برده و نهایتاً دیر یا زود محکوم به شکستند. در هر جامعه‌ای، چرخش مستمر از پایین به بالا بوده و هیچ نخبه‌ای نمی‌تواند برای همیشه ثابت باشد. پاره‌تو به عنوان اولین کسی که نظریه "چرخش نخبگان" را مطرح نمود اعتقاد داشت هنگامی که عناصر برتر در طبقه‌ی پائین و عناصر پست در طبقه‌ی بالا انباشته شود، توازن اجتماعی به هم می‌خورد. او معتقد بود که همواره نخبگانی جدید از بین نخبگان غیر حاکم یا از میان توده‌های شایسته‌تر ظهور کرده و تحولات جوامع محصول چرخش آنان است. وی، آنان را به نخبگان حاکم و غیر حاکم تقسیم می‌کند: نخبگان

۱. بعنوان اولین کسی که درباره نقش نخبگان در دگرگونی‌های اجتماعی اظهار نظر کرد.

۲Roche

۳Coser

۴Schwartz

۵. Vilfredo Pareto. جامعه‌شناس و اقتصاددان فرانسوی (۱۸۴۸-۱۹۲۳)

حاکم به طور مستقیم یا غیر مستقیم در تصمیمات سیاسی تأثیرگذار بوده و نخبگان غیرحاکم دارای موقعیت‌های رهبری در جامعه بوده اما توان تأثیر در تصمیمات سیاسی را ندارند (راش ۱۳۹۰: ۷۰). لذا در اکثر کشورهای پیشرفته، طبقه حاکم با ایجاد گروه‌های سیاسی، قدرت را میان نخبگان چرخانده و بدنبال تحقق دموکراسی اند.

گائناموسکا: او در کتاب خود^۳ می‌گوید: وجود نخبگان غیرقابل انکار بوده و اکثر جوامع انسانی و سیاسی (از جوامع متمدن گرفته تا غیرمتمدن) از ۲ بخش طبقه حاکم و طبقه زیر نظر حاکمان تشکیل شده است. تعداد طبقه اول معمولاً کم اما دارای قدرت سیاسی بوده و از تمام مزایای آن بهره‌مندند. تعداد طبقه دوم بیشتر بوده (توده) و از طبقات گوناگون تشکیل شده، آنان قانونی یا غیرقانونی، اختیاری یا اجباری در اختیار طبقه اول بوده و از آنان پیروی می‌کنند (امامی، ۱۳۸۷). پاره‌تو و او معتقدند که در هر نوع جامعه‌ای، همیشه گروهی فرمان می‌رانند و گروهی فرمان می‌برند و گروه نخست از نظر عدد کوچکتر از گروه دوم هستند (فرهادی، ۱۳۸۹: ۶۴-۵۸).

ماکس وبر: تفکر سیاسی وبر حاکی از تأثیر مستقل بعد سیاسی بر بعد اقتصادی بینش او است. نخبه‌گرایی مردم سالار که او و شومپتر معتقدند از نخبه‌گرایی مدرن و ضعف بینش دموکراسی الهام گرفته و می‌گویند تمام ایده‌های مربوط به نابودی سلطه انسانی بر سایر انسان‌ها، امری خیالی بوده و وجود الزامات دموکراسی، جنبه مشروعیت را برای رقابت نخبگان فراهم می‌سازد (گیدنز، ۱۳۸۴: ۳۴۶-۳۴۵).

جابه‌جایی مدیران

از دیدگاه صاحب‌نظران، عدم ثبات مدیران را می‌توان با نرخ جانشینی در یک دوره زمانی، معرفی کرد. به بیان دیگر، هرچه تعداد جابجایی مدیران در یک دوره زمانی، بالا باشد، ثبات در آن دوره زمانی پایین می‌باشد. جابجایی باید بر اساس تناسب موقعیت و شخص باشد. اگر انتخاب‌ها، ارتقاها و جابه‌جایی‌ها منطقی نبوده و نتوان بر آن نظارت نمود، سازمان از رسیدن به اهدافش دور می‌شود (سرمد، ۱۳۷۶: ۳۰۲). در کشور ما جابه‌جایی و ثبات مدیران محصول علل مختلف بوده و می‌تواند نقش و آثار مهم در روند کیفی مدیریت کلان شهرها و بویژه زندگی شهروندان ایفا نماید. با بررسی بعمل آمده^۴ در تحقیقات مختلف حول موضوع جابجایی و ثبات مدیران در ایران، عوامل مهم زیر در این خصوص بیان گردیده است:

- فقدان تخصص لازم اصول مدیریت و عدم آشنایی مدیران با آن.
- فقدان نگاه و رویکرد سیستمی به آموزش و تربیت مدیران و ضرورت کاربست آن.

^۱Rash

^۲ نخستین اندیشمندان سیاسی هستند که با اندکی اختلاف پیدایش نخبگان حاکم در کشورهای مختلف را مورد بحث قرار داده‌اند.

^۳ با عنوان "طبقه حاکم"

^۴Giddens

^۵ بر اساس پژوهش سنگ تراش و مقدر دوست، ۱۳۸۹

- فقدان نگاه شایسته سالاری و اهمیت ندادن به آن.
 - فقدان سیستم جامع ارزیابی عملکرد مدیران در جهت بهره مندی از آن.
 - فقدان آرامش در سازمان‌هایی با محیط متشنج در آن.
 - فقدان تیم کارآمد از مدیران ارشد جهت بهره گیری از آنان.
 - نیاز سازمان به تغییر مدیران و جذب تخصص جدید آنان.
 - فقدان سازگاری سازمان‌ها با عوامل موثر محیطی
- اکنون می‌توان برخی از پیش فرض‌ها و مفروضات نظریه چرخش نخبگان و جابه‌جایی مدیران را در قالب جدول (۱) مقایسه نمود:

جدول ۱. تفاوت‌های چرخش نخبگان و جابه‌جایی مدیران (دانائی فرد و الوانی، ۱۳۸۶)

چرخش نخبگان	جابه‌جایی مدیران
مسیر شغلی مدیران دولتی، تخصصی است.	مسیر شغلی مدیران دولتی، تخصصی نیست.
سوخته‌های سیاسی در ظاهر به کارهای دیگری	سوخته‌های سیاسی برمی‌گردند.
پست‌های مدیریت دولتی می‌چرخند.	پست‌های مدیریت دولتی، دست به دست
نخبگان، یعنی نخبگان جامعه	نخبگان، یعنی نخبگان حامی نظام
همه افراد متخصص و لایق جامعه از شانس مساوی	افرادی خاص از شانس تصدی پست مدیریت
همه می‌توانند مدیر دولتی شوند.	عده‌ای خاص همیشه مدیران دولتی خواهند بود.
مدیران ترکیبی از نهادگرایی و تخصص‌گرایی	مدیران نهادگرا هستند.
پست مدیریتی از آن همگان است.	پست مدیریتی از آن افراد خاصی است.
تعهد و تخصص ماهیتی اقتضایی دارد.	تعهد به نظام سیاسی به تخصص می‌چربد.
چرخه مدیریتی نظام سیاسی زاینده است.	چرخه مدیریتی نظام سیاسی تعداد معدودی در بر

عدم ثبات مدیریت می‌تواند انگیزه مدیران را به دلیل ناامنی شغلی تحت تأثیر قرار داده و جابجایی‌های مکرر، حس وظیفه‌شناسی را در آنان تقلیل دهد. ایجاد بسترهای لازم برای ثبات مدیریت آنان باعث افزایش حس تعهدشان می‌شود. بنوعی دیگر با در اختیار گرفتن قلب و ذهن مدیران به شناخت بهتر سازمان کمک کرده و موجب تلاش بیشتر آنان برای تحقق اهداف سازمانی و تداوم کار توأم با انگیزه در سازمان خواهد شد (آرمسترانگ، ۲۰۰۴: ۲۷۵). در تحقیق دانایی فرد و همکاران او به برخی از کارکردهای منفی جابجایی مدیران اشاره شده که عبارتند از: عدم انباشتگی دانش مدیران، کاهش فرصت یادگیری و فهم عمیق از سازمان

و محیط آن، افزایش هزینه‌های جابجایی مدیران و در نهایت کاهش عملکرد مدیران (دانایی فرد، فیضی، احمدی، ۱۳۹۵: ۱-۲۲). نگرانی درباره مدت انتصاب مدیر، عمل‌گرایی سیاسی مدیر، کمرنگی برنامه ریزی‌های بلندمدت در نگاه آنان، تقلیل تجارب، عدم ثبات و امنیت شغلی، دنبال نکردن خط مشی‌ها و استراتژی‌های تعریف شده و برنامه‌های مدون میان مدت، نادیده‌انگاری ارزشیابی عملکرد توسط مدیران (بوین و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۳۶-۱۵۳) و بروز مشکلات در هماهنگی بین دستگاه‌های دولتی (نیک رفتار، شگری، ۲۰۱۴: ۳۷۳-۳۵۷) و ده‌ها آسیب دیگر از جمله آثاری است که می‌تواند در رسیدن به فضای مطلوب مدیریت و حکمرانی خوب شهری، اختلال ایجاد کند. در ادامه شبکه‌ای از مسائل در سازمان‌ها را که معلول این جابجایی هاست مرور می‌کنیم:

- مدیران انگیزه کافی را برای ایجاد و انجام تغییرات و اصلاحات بلند مدت ندارند.
- کارکنان نیز مانند مدیران انگیزه کافی کاری را نداشته و بی تفاوت می‌شوند.
- کمتر شاهد اشتراک و مدیریت دانش و تجارب در سازمان خواهیم بود.
- صفاتی مانند تملق و چاپلوسی رونق گرفته و تخصص و توانمندی کمتر مورد توجه است.
- از خطاها و شکست‌های گذشته کمتر عبرت گرفته می‌شود و احتمال تکرار آن‌ها زیاد است.
- نگاه بلند مدت و راهبردی در این سازمان‌ها کمرنگ‌تر می‌شود و تفکر کوتاه‌مدت بیشتر دیده می‌شود.
- جنبه عمل و رفتاری رونق چندانی ندارد و شعار و سخنرانی بیشتر به چشم می‌خورد.
- آزمون و خطا در اجرای برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌ها به وفور دیده می‌شود.
- بدلیل اجرا نشدن طرح‌ها و برنامه‌ها نمی‌توان انتظار سود و فواید مالی را داشت.
- بوجود آمدن فضای عدم امنیت و بی‌ثبات که اثرات مخربی در بخش‌های اجرایی اقتصادی دارد.
- افزایش هزینه‌های سازمان و بی‌انگیزگی سایر اعضا (استاوی، ۱۹۸۰).
- تصمیم‌گیری مبتنی بر معیارهای سیاسی کوتاه مدت و ناتوانی برنامه‌ریزی آتی (بوین و همکاران، ۲۰۱۰)
- نادیده‌انگاری ارزشیابی عملکرد (بوین و همکاران، ۲۰۱۰)
- بروز مشکلات و ناهماهنگی‌ها در تعاملات بین دستگاه‌های دولتی (نیک رفتار و شگری، ۲۰۱۴)

ثبات مدیران

۱ Boyne et al

۲ Staw

از حیث لغوی، در فرهنگ لغات مریم-وبستر، آن حالتی است که به آسانی تغییر نمی‌کند. و در مدیریت، به معنای تغییر ناپذیری طرح و اداره یک نظام اداری در طول زمان است. کارکنان و مدیران بخشی از نظام اداری هستند که تغییرات درباره پست‌ها و روابط آنان ممکن است بی‌ثباتی را ترویج کند (آتول و مایر، ۲۰۰۳). بعبارت دیگر، ثبات مدیریت به مدت زمانی که مدیر در جایگاه خود هست اطلاق می‌شود. اکنون برای آشنایی با مهمترین مزایای آن، به دو بعد انسانی و مدیریتی در جدول (۲) اشاره خواهیم نمود:

جدول ۲. مزایای ثبات مدیران

بعد انسانی	بعد مدیریتی
شناخت و جذب نیروهای کارآمد	تسلط بیشتر مدیر بر ابعاد متفاوت کار
احساس امنیت شغلی و افزایش اعتماد به نفس	امکان برنامه‌ریزی‌های دراز مدت برای مدیر
افزایش شهامت شغلی	استفاده بهینه از امکانات موجود
هماهنگی بیشتر کارکنان و فعالیت گروهی	امکان ارزشیابی میزان اثربخشی برنامه‌ها در جهت وصول به
افزایش روحیه ارتباطات انسانی مدیر	تصمیم‌گیری در جهت رفع کاستی‌ها
	صرفه‌جویی در وقت و هزینه
	آشنایی بیشتر با قوانین و مقررات سازمان

دربارهی از تحقیقات و مطالعات خارج از کشور به تعدادی از پیامدهای مثبت ثبات مدیران نیز اشاره شده‌است که با هم مرور خواهیم نمود:

- ✓ افزایش فرصت یادگیری و تسهیل روابط کاری (بن و اینگرام، ۱۹۹۰).
- ✓ افزایش انگیزه و تلاش در جهت تداوم همکاری و ارتباط با سازمان^۴
- ✓ افزایش کارآیی و اثربخشی و کاهش غیبت، جابجایی، تاخیر و کم کاری (می‌یر و آلن، ۱۹۹۷)
- ✓ نشان‌دهنده تعهد سازمانی مدیران در راستای حفظ و نگهداری افراد (استامیز، ۱۹۹۷)
- ✓ کاهش سیاست زدگی (تقدم معیارهای مبتنی بر شایستگی بر معیارهای سیاسی) (پیترز و پی‌یر، ۲۰۰۴).
- ✓ کاهش هزینه تراکنش‌های مدیران و افزایش عملکرد آنان (هیل، ۲۰۰۵).

۱. یک نظام اداری پنج بعد دارد: ساختار، ماموریت، تولید یا فناوری، روش و کارکنان. ۴ بعد نخست، ویژگی‌های یک نظام اداری را شامل می‌شوند، اما طبق دیدگاه وبر، بوروکراسی از طریق افرادی که در آن کار می‌کنند نیز توصیف می‌شود.

۲ O'Toole & Meier

۳ Ban & Ingraham

2. Krivan, 2000; Everson, 1992; Muller, 1994.

۵ Miever & Allen

۶ Stamps

۷ Hill

- ✓ امکان برنامه‌ریزی بلندمدت (گیلمور و لوئیس، ۲۰۰۶) انباشتگی دانش مدیران (أتول و مایر، ۲۰۰۷).
 - ✓ ایجاد فرصت کافی برای فهم عمیق از سازمان و محیط آن (موینیان و رابرتز، ۲۰۱۰).
- در خصوص معایب و مضرات ثبات مدیران در سازمان‌ها و پست‌های مدیریتی نیز می‌توان به برخی از آن‌ها که در تحقیقات داخلی و خارجی بیان شده اشاره نمود:
- کاهش خلاقیت و نوآوری بجهت یکنواختی و افت انگیزه پرسنل برای مدیریت (دربهشتی، ۱۳۷۵: ۷۴)
 - کاهش نوآوری و مقاومت در برابر تغییرات (ماستین^۱ و همکاران، ۲۰۰۶)
 - افزایش فساد (گتس، ۲۰۱۲)
 - کاهش پاسخگویی در قبال کارگزاران (کرنل و لاپوئنت، ۲۰۱۴)
 - افزایش ناهمسویی ایدئولوژیکی (موینیان و رابرتز، ۲۰۱۰؛ کستانهیرا و همکاران، ۲۰۱۵)

پیشینه پژوهش

در تحقیقی با عنوان "ثبات یا جابجایی مدیران دولتی، ضرورت و چرایی؟" بیک زاده و پورحمزه (۱۴۰۱) با کمک روش مطالعاتی و کتابخانه‌ای به بررسی دقیق موضوع پرداختند. آن دو ضمن تبیین اهمیت و ضرورت ثبات و جابجایی مدیران در سازمان‌های دولتی، تعاریف مفهوم ثبات و جابجایی، نهضت‌های مدیریت دولتی و ارتباط آن با ثبات و جابجایی مدیران، به اهداف آن‌ها اشاره کرده و با بررسی مزایا و معایب هر دو، عوامل موثر بر ثبات و جابجایی مدیران دولتی در کنار پیامدهای آن را برشمردند.

دانائی فرد و همکاران (۱۴۰۰) نیز در تحقیق خود با عنوان "ارائه نظریه در تبیین ماهیت و کارکرد مدیریت دولتی با محوریت جابجایی مدیران دولتی، نظریه ابرهای بارانی" با رویکردی کیفی و هدفی اکتشافی تبیینی و با ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۲۱ نفر از خبرگان، توانستند سه نظریه معتبر در این حوزه را بصورت کامل مورد واکاوی قرار دهند. (نظریه کبوتران حرم (استعاره)، نظریه چرخش نخبگان پاره تو، نظریه منشوری فردریگز)

رضائی منش و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان "چرخش نخبگان در شاهنامه فردوسی" نظریه‌ی چرخش نخبگان ویلفردو پاره تو (۱۸۴۸-۱۹۲۳) را در تحلیل مناسبات نخبگان دینی (موبدان) و نخبگان نظامی (جنگاوران / پهلوانان) در شاهنامه مورد بررسی قرار دادند. پاره تو در توزیع قدرت، قائل به دو طبقه‌ی بالا و طبقه‌ی فرودست بود که در هر دو طبقه، عناصر نخبه یا برگزیده وجود دارد. هنگامی که عناصر برتر در طبقه‌ی فرودست و عناصر پست در طبقه‌ی بالادست انباشته می‌شود، توازن اجتماعی به هم می‌خورد.

^۱Gilmour & Lewis

^۲Moynihan & Roberts

^۳Musteen et al

علی زارعی (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان "چرخش نخبگان سیاسی پس از انقلاب اسلامی ایران" با کمک روش کتابخانه‌ای و رویکرد کیفی به بررسی این موضوع در ایران پرداخته و اشاره می‌کند نخبگان سیاسی موقعیتی برجسته و نقش بسزایی در تصمیم‌گیری‌های اساسی در ابعاد مختلف کشور دارند. بررسی رفتار آنان بویژه در دو دهه اخیر، حکایت از تداوم ویژگی رفتاری و فرهنگی آنان دارد. او اشاره می‌کند که پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در ایران بعد از انقلاب، الگوی سامان‌مند و از پیش طراحی شده نداشته است.

یوسفی فر (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "ارائه مدل تلفیقی برای جابجایی و تغییر مدیران دولتی"، نظرات مختلف درباره جابجایی مدیران دولتی را طرح می‌کند. او بیان می‌کند در عمل، هیچکدام از این دو نظریه نمی‌تواند به طور کامل توجیه‌کننده واقعیت تغییرات باشد. وی در این پژوهش، مدلی تلفیقی از این دو نظریه ارائه داده که سازگاری بیشتری با تغییر مدیریت‌های دولتی در ایران داشته و دو فاکتور چرخه عمر انقلاب و سطوح مختلف مدیریتی را برای توجیه تغییرات در نظر گرفته است. او اذعان دارد که می‌توان این مدل را در سایر جوامع نیز بکار برد. در ادامه بیان می‌دارد که در کشور ما، این مدل هنوز بطور کامل پیاده نشده است.

استوان و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی رابطه بین ثبات مدیران با کیفیت عملکرد آنان به این نتیجه رسیدند که روابط مثبت و معنی‌داری بین ثبات مدیران دانشگاه آزاد اسلامی تبریز با شاخص‌های عملکردی آنان شامل روابط انسانی، امور آموزشی، امور تربیتی و امور مالی و اداری می‌باشد. لذا فرایند مدیریت، همواره میل به ثبات دارد. ثبات کارکنان و مدیران به مدیر در عملکرد بهینه کارهای جاری موسسه مانند جمع‌آوری اطلاعات کافی، شناسایی ارزش کارکنان، منابع کنونی و آتی سازمان کمک می‌کند. در این تحقیق، داده‌ها با پرسشنامه، گردآوری و تجزیه تحلیل آن با کمک آمار توصیفی و استنباطی و نرم افزار SPSS صورت گرفته است.

در تحقیقی دیگر، دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵) به واکاوی پیامدهای ثبات مدیریتی در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته‌اند. هدف، بررسی پیامدهای پدیده دو وجهی "ثبات مدیریتی" در این سازمان‌ها می‌باشد. بدین منظور برای شناسایی پیامدهای مثبت و منفی ثبات مدیریتی از مصاحبه (کیفی) و پرسشنامه (کمی) استفاده شده و روایی آن دو براساس نظر خبرگان، تأیید و پایایی پرسشنامه ۰,۹۸ به دست آمده است. در مجموع ۲۸ پیامد مثبت و ۲۵ پیامد منفی ثبات مدیریتی شناسایی که مهمترین پیامد مثبت و منفی ثبات مدیریتی در سازمان‌های دولتی ایران به ترتیب عبارتند از: اجرایی شدن برنامه‌ها و خط‌مشی‌های بلندمدت و مقاومت در برابر تغییر.

کیخا (۱۳۹۴) نیز در تحقیق خود با عنوان "ثبات مدیریت در نظام اداری ایران" در قالب روش کتابخانه‌ای و مطالعاتی توانست به بررسی موضوع در کشورمان بپردازد. او با بیان ادبیات نظری مرتبط با ثبات و جابجایی مدیران در پایان اشاره می‌کند که بررسی راهکارهای سنجیده شده و استفاده از آنها جهت تثبیت مدیریت‌های

قوی و بهره‌ور در نظام اداری برای بالا بردن ظرفیت‌های موجود برای تحقق هدف، بیش از قبل برای گسترش و تحقق مفهوم مدیریت مشارکتی در نظام اداری کشور موثر بوده و باید در این مسیر گام برداشت.

ربیعی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان " بررسی تأثیر ثبات شغلی مدیران بر میزان کارایی سازمان‌ها از دیدگاه کارمندان " توانستند این تاثیر را در یکی از بانک‌های دولتی استان گیلان بررسی نمایند. این پژوهش از نوع توصیفی و حجم نمونه شامل ۱۷ شعبه و ۸۵۰ کارمند می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که ثبات مدیران در مجموع آثار مثبتی بفرایندهای کاری داشته و بین ثبات مدیریت و کارایی بیشتر کارکنان، افزایش ارتباط مدیر با کارکنان، تسلط بیشتر مدیر بر ابعاد مختلف وظایفش، استفاده بهینه از امکانات و شناخت مشکلات اخلاقی و رفتاری کارکنان و کوشش در جهت رفع مشکلات، رابطه معناداری وجود دارد.

سنگتراش و مقدر دوست (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان " بررسی طول عمر بقای مدیران در سازمان و رتبه بندی عوامل بر عدم ثبات مدیریت " با روش توصیفی همبستگی، تعداد ۱۲۷ نفر را بصورت طبقه ای تصادفی انتخاب و با توزیع پرسشنامه استاندارد به جمع‌آوری داده‌ها پرداختند. آن دو ضمن استخراج عوامل موثر بر عدم ثبات مدیریت و طبقه بندی آنها، چند نمونه داخلی و خارجی را بررسی نموده و ادعا کردند جابه‌جایی زیاد مدیران می‌تواند اثرات نامطلوبی بر رشد و پیشرفت جوامع داشته باشد.

کاردینالز^۱ و همکاران (۲۰۱۸) با بررسی پیامدهای چرخش مدیران بیان کردند این چرخش تحریف‌های اندازه‌گیری عملکرد گزارش شده به مالکان را افزایش می‌دهد، زیرا مدیران تصمیم گزارش دهی خود را بیشتر به عنوان تصمیمی که آنها را قادر می‌سازد برای مشکلات، چالش‌ها و رفاه دیگران مراقبت کنند، تنظیم می‌کنند. بنابراین، چرخش مدیریتی، شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا اطلاعات محلی بیشتری را با هزینه‌های کمتر از مدیران استخراج کنند تا اندازه‌گیری عملکرد خود را در واحدهای تجاری بهبود بخشند.

در پژوهشی دیگر دی م‌آ و همکاران (۲۰۱۷) تحت عنوان " ثبات مدیریتی و مدیریت سود " توانستند تعداد ۱۴۶ شرکت را در بازه زمانی ۱۹۹۲ تا ۲۰۱۴ در دو ایالت فلوریدا و دالور مورد بررسی قرار دهند. نتایج این پژوهش بیان می‌کند، ثبات مدیران با دستورکاری در سود به صورت تعهدی و واقعی ارتباط منفی و معناداری دارد. همچنین اگر مدیر از ثبات خوبی برخوردار بوده و زمان کافی و لازم را برای اجرای طرح‌ها و برنامه‌های خود داشته باشد، مدیریت سود به تنهایی عامل مهمی برای ارزش شرکت و سازمان تلقی نمی‌شود.

هررا و کاستان هیرا (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان " بوروکراسی تطبیقی " تأثیر انتخابات بر مدیریت دولتی را مورد بررسی قرار داده و مدلی پویا از انتخاب سیاسی و عملکرد بوروکراتیک در زمان دوره‌های انتخاباتی ایجاد

^۱Cardinaels et al

^۲Di Meo et al

کردند که در هر دوره از بازی سیاسی، سیاستمدار منتخب وظیفه‌ای خاص را در اولویت قرار می‌دهد. این مدل، چند مورد از ناکارآمدی‌های بوروکراتیک را اشاره می‌کند.

ایسفلد و کانن^۱ (۲۰۱۳) به بررسی چارچوب تخصیص رقابتی و چرخش مدیران ارشد پرداختند و نتایج حاکی از آن است که چرخش مدیران ارشد و میانی می‌تواند به طور نسبی و مطلق ناشی از ماهیت و حضور شرکت در بازارهای رقابتی بر پایه ویژگی‌های چندگانه باشد. این پژوهش بدنبال عوامل مؤثر بر تغییر و جابجایی مدیران در شرکت‌ها و سازمان‌ها بوده و وضعیت حضور پررنگ و فعال آن شرکت و سازمان در سطح رقابتی بازار و ارائه خدمات و محصولات در سطح جامعه دلیلی بر تغییر و جابجایی مدیر تلقی شده است.

لی^۲ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی دیگر به مطالعه برآوردهای آینده مدیریت و تغییر مدیران ارشد به منظور ارزیابی قابلیت توانایی مدیریت در راستای رخدادهای آینده پرداختند. زمانی که عملکرد شرکت ضعیف و ناقص است، بین برآوردهای آتی مدیریت و جابجایی مدیران، ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد و همین‌طور برعکس در زمانی که عملکرد شرکت قوی است، بین این دو مورد ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. آنان در تحقیقاتشان ضمن تاکید بر ثبات مدیران، آنرا عاملی برای برآوردهای آتی هر سازمان می‌دانند.

تالر و همکارانش (۲۰۱۱) در تحقیقات خود بر روی تحلیل آینده شرکت و رابطه آن با جابجایی مدیران به نتایجی رسیدند. یافته‌های حاصل از تحقیقات آنان بیان‌گر این موضوع است که احتمال تغییر و جابجایی مدیران می‌تواند زمانی اتفاق بیفتد که مدیران ارشد شرکت از نظر تحلیل‌های آینده و آینده‌نگری‌های سازمانی به اجماع نرسند. به بیان دیگر این نتیجه حاکی از آنست که عدم اجماع مدیران سازمان در تحلیل آینده آن بنوعی بیان‌گر عملکرد ضعیف شرکت و سازمان بوده و می‌تواند عاملی برای تغییر مدیران باشد.

ایچر و اسپربر^۳ (۲۰۱۰) در تحقیق خود به دنبال بررسی تأثیر عارضه‌ی ثبات مدیریتی بر کیفیت عملکرد مدیران بودند. آن دو توانستند مطالعات خود را از کانال امور مالی که منتخبی از کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه بودند، برای دوره زمانی ۲۰۰۱-۱۹۹۱ انجام داده و نتایج و یافته‌های خود را ارائه دهند. مهم‌ترین نتیجه احصاء شده این تحقیق مبنی بر این بود که بین ثبات و عدم جابجایی مدیران امور مالی شرکت‌ها و کیفیت عملکرد مدیریتی مدیران ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

^۱Eisfeldt & Kuhn

^۲Lee et al

^۳Eicher & Schreiber

رویکرد اصلی این تحقیق استقرایی می‌باشد. از آنجا که ارائه الگوی پیشایندها و پسایندهای جابه‌جایی مدیران در مدیریت شهری باید بصورت دقیق و ملموس انجام شود، جهت درک هرچه بهتر مفهوم جابه‌جایی مدیران، راهبرد پدیدارشناسی انتخاب شد تا براساس تجارب محقق در قلمرو مکانی تحقیق و داده‌های جمع‌آوری شده خبرگان این حوزه از طریق مصاحبه و پاسخگویی به ۱۵ سوال مستخرج از ادبیات نظری با ارائه الگوی نهایی سازگار باشد. در این تحقیق، داده‌ها براساس روش کلایزی (۱۹۷۸) در گام‌های زیر تحلیل شده است:

- گام اول: ضبط کامل مصاحبه‌ها، استماع مکرر و پیاده‌سازی آن بر روی کاغذ
 گام دوم: تعیین اطلاعات مرتبط و استخراج عبارات معنادار از متن مصاحبه
 گام سوم: صورتبندی و کدگذاری عبارات معنادار (از هر عبارت یک مفهوم معنادار انتخاب شد)
 گام چهارم: مراجعه به خبرگان برای بررسی رابطه معنایی بین زیر مؤلفه‌ها و مؤلفه‌های استخراج شده
 گام پنجم: تشریح جامع (روایتی از همه ابعاد تجربه زیسته برای مصاحبه‌شوندگان) باهدف ایجاد ساختار کلی
 گام ششم: تقلیل توصیف تفصیلی موضوع به ساختاری بنیادین با هدف تبیین ساختار اساسی
 گام هفتم: گفتگوی مجدد با مصاحبه‌شوندگان با هدف اعتبارسنجی یافته‌های تحقیق

با توجه به اهمیت موضوع تحقیق، جامعه مورد نظر از میان مدیران، اساتید و پژوهشگران حوزه‌ی رفتار سازمانی، مدیریت، مدیریت منابع انسانی در مدیریت شهری به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده است. ویژگی بارز این جامعه مدیرانی با تجربه جابه‌جایی حداقل سه بار در طول یک دوره پنج ساله می‌باشد که به دلیل اشراف به موضوع پژوهش و مطالعات انجام شده به صورت عملی در این خصوص بهتر می‌توانند در مورد پدیده جابه‌جایی مدیران اظهار نظر کنند. علاوه بر این ویژگی، دسترسی محقق به مصاحبه‌شوندگان نیز مدنظر قرار داشته است. در این پژوهش ۱۲ نفر از مدیران اجرایی مدیریت شهری که دارای ویژگی مورد نظر بودند بطور هدفمند برای انجام مصاحبه انتخاب شده که اطلاعات جمعیت شناختی آنان در جدول (۳) ارائه می‌گردد.

جدول ۳. اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	جنسیت	تحصیلات	سن	سابقه	ردیف	جنسیت	تحصیلات	سن	سابقه
۱	مرد	کارشناسی ارشد	۵۲	۲۹	۷	زن	دکتری	۴۵	۱۸
۲	مرد	دانشجوی دکتری	۴۶	۲۰	۸	مرد	کارشناسی ارشد	۳۸	۱۵

۳	مرد	کارشناسی ارشد	۴۰	۱۵	۹	مرد	کارشناسی	۱۵	۳۵
۴	مرد	کارشناسی ارشد	۵۳	۲۷	۱۰	مرد	دانشجوی ارشد	۵۵	۲۹
۵	مرد	کارشناسی	۵۵	۲۹	۱۱	مرد	دانشجوی دکتری	۴۴	۲۰
۶	مرد	کارشناسی	۴۹	۲۴	۱۲	مرد	دکتری	۵۴	۲۷

با توجه به اینکه بعد از نفر دوازدهم، داده‌های مصاحبه تکراری بوده به دلیل اشباع نظری به مصاحبه پایان داده شد. مدت زمان مصاحبه بین ۴۰ تا ۱۰۰ دقیقه متغیر بود و متوسط زمان مصاحبه‌ها ۶۰ دقیقه بوده است.

مشهورترین و مرسوم‌ترین روش در خصوص اعتبار در تحقیقات کیفی، چهار معیاری است که گوبا و لینکلن^۱ (۱۹۸۵) تحت عنوان قابلیت اعتماد به عنوان جایگزین روایی و پایایی در تحقیقات کیفی مطرح کرده‌اند (به نقل از ایوت و لازنات، ۲۰۰۵). چگونگی این چهار معیار در تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

الف) اعتبارپذیری: اعتبار این تحقیق از طریق بازخوانی مکرر مصاحبه‌ها و درگیری طولانی مدت با مصاحبه‌شوندگان و داده‌ها صورت پذیرفت.

ب) انتقال پذیری: برای این منظور نویسنده به توصیف دقیق شرایط انجام تحقیق و محقق پرداخت تا خواننده خود تصمیم بگیرد نتایج حاصل از تحقیق را در شرایط مورد نظر که هم‌خوان با شرایط مطالعه است بکاربرد.

ج) قابلیت اطمینان: در تحقیق حاضر برای دستیابی به قابلیت اطمینان، محقق از راهنمایی و نظرات اساتید و صاحب‌نظران در سرتاسر فرآیند گردآوری داده‌ها برای تأیید تفسیرهای محقق استفاده کرده است.

د) تأییدپذیری: از طریق دقت در انتخاب نمونه‌ها، تلفیق روش‌های گردآوری داده‌ها (مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و یادداشت‌برداری) و تلاش محقق با مرور و بازبینی دقیق و چندباره داده‌ها، تفسیرها و یافته‌ها.

یافته های پژوهش

تحلیل و تفسیر داده‌های حاصل شده از مصاحبه از نرم افزار مکس کیودا^۲ نسخه ۲۲ استفاده شده است. قبل از پرداختن به مصاحبه و تفسیرهای آن، محقق کدهایی که مربوط به پیشایندها و پیامدهای جابه جایی مدیران بوده است را از ادبیات تحقیق استخراج کرده که این مهم در روند مصاحبه بسیار کارساز بوده است. همانگونه که در

^۱Guba & Lincoln

^۲MAXQDA

بخش روش‌شناسی اشاره گردید، راهبرد اصلی این تحقیق پدیدارشناسی (تجربه زیسته) می‌باشد. حال در ادامه به تحلیل گام‌های پدیدارشناسی در این تحقیق می‌پردازیم:

✓ گام اول (آماده‌سازی داده‌ها)

به منظور درک محتوای کلی، تمامی داده‌های نوشته شده مربوط به مصاحبه‌ها مرور و سپس متن هر مصاحبه به طور مجزا از یکدیگر تایپ و در قالب نرم افزار MAXQDA پیاده‌سازی شد.

✓ گام دوم (استخراج جملات مهم از متن مصاحبه‌ها)

در این مرحله برای برجسته‌سازی مفاهیم مهم در متن، هر واحد مجزای معنایی مشخص و جملات مهم از متن مصاحبه‌ها استخراج گردید.

✓ گام سوم (ایجاد معانی صورت بندی شده)

برای این کار واحدهای برجسته شده در گام قبل، فشرده‌سازی شدند. برای مثال از جمله "معمولاً مدیرانی که مهارت‌های چندگانه و توانایی‌های متعددی دارند بیشتر در معرض جابجایی‌های مدیریتی قرار خواهند گرفت"، عبارت "برخورداری مدیران مهارت‌های چندگانه" استخراج شد.

✓ گام چهارم (قرار گرفتن زیرمولفه‌های احصا شده در مولفه‌های خود)

زیرمولفه‌های احصا شده با توجه به ماهیتشان، در گروه مرتبط و واحد جانمایی و عنوان مناسبی که قابلیت پوشش کلیه زیرمولفه‌های یک مجموعه را داشته باشد، برای آن مجموعه در نظر گرفته شد. در ادامه به معرفی پیشایندها و پیامدهای به دست آمده با دو رویکرد مثبت و منفی و معرفی عوامل و ویژگی‌های زیرمجموعه هر یک در قالب جداول ۴، ۵، ۶ و ۷ می‌پردازیم.

جدول ۵. نشانندهای منفی	
عوامل	ویژگی‌های
فردی	ویژگی‌های
عوامل	ویژگی‌های
	ابعاد ساختاری
	ابعاد محتوایی
عوامل	ابعاد سیاسی
	ابعاد اقتصادی
محیطی	ذنیفغان
	قانون

جدول ۴. نشانندهای مثبت	
عوامل	ویژگی‌های
	ویژگی‌های
عوامل	ابعاد ساختاری
	ابعاد محتوایی

جدول ۷. پیامدهای منفی	
عوامل	ویژگی‌های
	ویژگی‌های
عوامل	ابعاد ساختاری
	ابعاد محتوایی
عوامل	ابعاد اقتصادی
	ابعاد اجتماعی

جدول ۶. پیامدهای مثبت	
عوامل	ویژگی‌های
	ویژگی‌های
عوامل	ابعاد ساختاری
	ابعاد محتوایی
عوامل	ابعاد سیاسی
	ابعاد اقتصادی
محیطی	ابعاد اجتماعی
	بهبود مدیریت

✓ گام پنجم (تشریح مولفه‌های پدیدار شده)

در این مرحله، مولفه‌های پدیدار شده به صورت خلاصه تشریح شدند.

✓ گام ششم

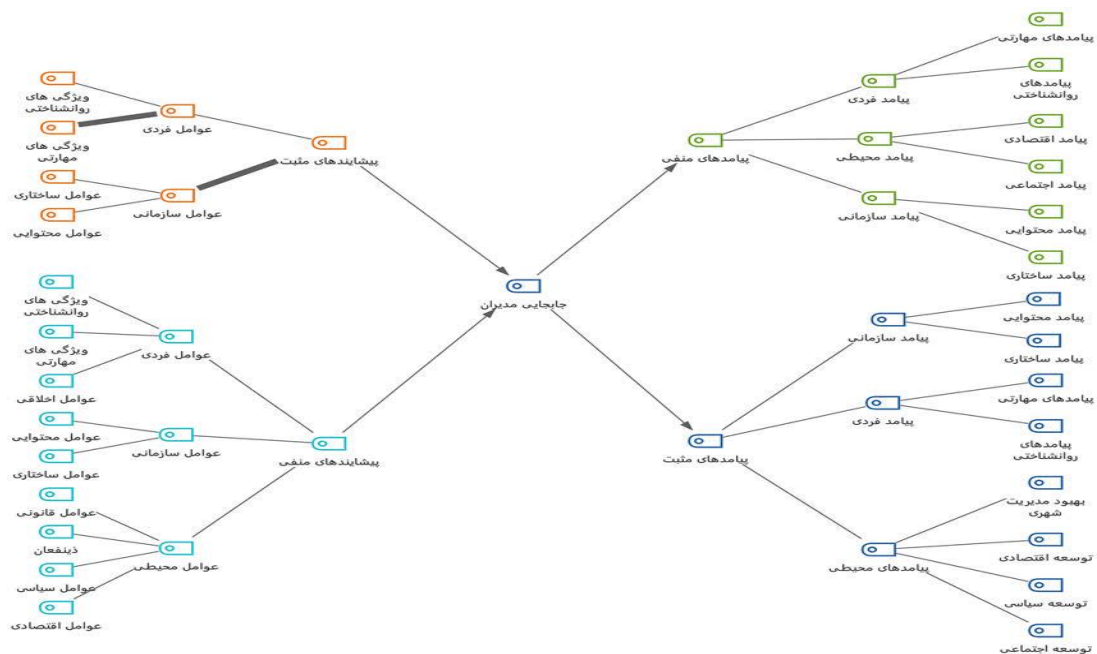
در این گام، فعالیت‌های روزانه پژوهش و تجربیات محقق در برخورد با مصاحبه‌شوندگان ثبت شد. به عنوان مثال نظارت کم دقت بر امور مالی سازمان‌ها در کد مصاحبه‌های ۲ و ۳ شناسایی شد که مصاحبه‌شوندگان از نظر قدرت بیان به ترتیب خوب و متوسط و از نظر تمایل به مشارکت خوب و پایین بودند (جدول ۸).

جدول ۸. تجربیات شخصی محقق در برخورد با مشارکت کنندگان

قدرت بیان	کد مشارکت کننده	میل مشارکت	کد مشارکت کننده
خوب	۱، ۲، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۰	خوب	۱، ۳، ۴، ۷
متوسط	۱۱، ۱۲	متوسط	۵، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲
ضعیف	۳، ۴، ۶	ضعیف	۲، ۶، ۱۰

✓ گام هفتم (ارجاع نتایج پژوهش برای برخی از مشارکت کنندگان)

نتایج پژوهش برای برخی از مشارکت کنندگان شرح داده شد و از آنان خواسته شد نظرات خود را درباره آن ارائه دهند. شکل (۱) که از نرم افزار MAXQDA12 استخراج شده، می‌تواند بطور کلی حاکی از نتایج این پژوهش از ادبیات نظری و نظرات مصاحبه‌شوندگان باشد.



شکل ۱. الگو بدست آمده با نرم افزار maxqda12 (یافته های پژوهش)

یافته های این تحقیق بخوبی بیانگر وجود دلایل و پیشایندهای ایجاد این موضوع می باشد. این پیشایندها به دو بعد اصلی خوشایند و ناخوشایند (مثبت و منفی) تقسیم شده و در ادامه هر بعد به مقوله های مختلفی نامگذاری گردیده است. دو مقوله مهم عوامل فردی و سازمانی بعنوان زیر شاخه های پیشایندهای مثبت تعریف شده است. در تبیین عوامل فردی مولفه هایی چون ویژگی های روانشناختی و مهارتی دیده شده که ذیل آنها گویه های متعدد حاصل از ادبیات نظری و نظرات خبرگان به تفکیک تدوین و تدقیق شده است. در ادامه بعد پیشایندهای منفی نیز به همین صورت به مقوله هایی چون عوامل فردی، سازمانی و محیطی تفکیک شده و ذیل آنها بترتیب مولفه هایی مانند: ویژگی های روانشناختی و اخلاقی، عوامل ساختاری و محتوایی و عوامل سیاسی اجتماعی و اقتصادی آمده است. گویه های متعدد مستخرج از مطالعه نظری و مصاحبه های انجام شده نیز در ذیل هر کدام از مولفه ها بیان شده است. بعد از بیان جامع مقوله ها، مولفه ها و گویه های پیشایندهای مثبت و منفی، به بررسی و بیان بعد پسایندها و پیامدهای خوشایند و ناخوشایند (مثبت و منفی) و مقوله ها و مولفه ها و گویه های ذیل هر بخش بطور جامع و کامل اشاره شده است که می تواند الگوی نسبتاً دقیقی در این حوزه باشد (جدول ۹).

جدول ۹. بخشی از پیشایندهای مثبت جابجایی مدیران در مدیریت شهری (معرفی عوامل فردی بعنوان نمونه)

ابعاد	مقوله	مولفه	شاخص
پیشایندهای مثبت	عوامل فردی	ویژگی های روانشناختی	سلامت و صداقت کاری
			مهارت و میزان روحیه تعامل
			تمایل به رشد و تعالی شخصی و ارتقاء
			ایجاد کانالهای ارتباطی جدید با مدیران کلان
			بالا بودن انگیزه و تعهد کاری مدیر
			داشتن روحیه مسئولیت پذیری
			تمایل مدیر به دیده شدن برای رشد
	مهارتی های	تجارب فنی و تخصصی مدیر	تلاش در جهت اثبات خود با قبول فرصتهای
			مهارت های مدیریتی و توان مدیریت
			بر خورداری مدیر از مهارت های چندگانه
			کاربردی نمودن و عملیاتی کردن دانشهای
			سلیقه شخصی مدیر مافوق به تنها کار کردن
			وجود گرایشات همسوی سیاسی یک مدیر با

نتیجه گیری و پیشنهادها

سازمان‌ها برای بقا و ارتقاء سطح عملکرد خود باید با شرایط محیطی منطبق شده و تمامی تغییرات خود را با پیامدهای محیط سازگار نمایند. در این بین موضوع ثبات و جابجایی مدیران بصورت مستقیم موثر بوده و می‌تواند در رسیدن به اهداف و اجرای ماموریت‌های تعریف شده، بسیار حائز اهمیت باشد. لذا به نظر می‌رسد که رابطه‌ای پررنگ بین مدت زمان مدیریت مدیران و میزان بهره‌وری آنان در سازمان‌ها وجود دارد که باید بر مبنای اصول و رویه‌ای منطقی استوار باشد. در این خصوص بسیاری سازمانها با دیدگاهی مثبت، تغییر و ثبات مدیران را عاملی مهم بر کارایی و بهره‌وری سازمان دانسته و در سوی دیگر، برخی از آنها نگاهی منفی به این مساله دارند. یکی از آسیب‌های جدی مدیریت دولتی ایران در سالیان اخیر، تاثیر فعالیتهای خاص و زیرساخت‌های سیاسی احزاب در خصوص این موضوع می‌باشد. مدیران درست در زمانی که به مجموعه تحت نظارت خود مسلط شده و اطلاعات مهم سازمانی را جمع‌آوری نموده‌اند، جابجا شده و اقدامات اساسی تعریف شده خود را رها می‌نمایند.

در نهادهایی مثل شهرداری‌ها (بعنوان متولی اصلی برقراری حکمرانی و مدیریت خوب شهری)، انتخاب مدیران ارشد بسیار حائز اهمیت و خطیر بنظر می‌آید. قطعاً نادیده انگاشتن پیامدهای بی‌توجهی به مساله و موضوع این تحقیق می‌تواند در سرنوشت یک ابرشهر و سرنوشت شهروندان آن تاثیرات بسزایی داشته باشد. در همین راستا اکثر خبرگان و صاحب‌نظران، معتقد به پیامدهایی جبران‌ناپذیر در حوزه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و... برای شهر و شهروندان می‌باشند. بدون شک چنانچه یافته‌های اینگونه پژوهش‌ها در اختیار مدیران کلان‌بوژه سیاستگذاران و تصمیم‌گیرندگان عالی قرار گیرد، به مرور زمان شاهد اجرای عادلانه ارتقای مدیران از بین رفتن حالت انفعالی^۱ مدیران نخبه، دوری از هرگونه حزبی و قبیله‌ای اندیشیدن و شکستن انحصار در مدیریت عالی کشور تا مراتب پایین خواهیم بود. به امید آنکه نتایج حاصله از این پژوهش و آگاهی از تبعات و آثار جابجایی و ثبات مدیران، بتواند مدیران کلان و عالی‌رتبه را در اتخاذ تصمیم تغییر یا عدم تغییر مدیران زیر مجموعه‌های خود راهنمایی نماید. قطعاً با اینگونه انتخابات آگاهانه که منجر به بهبود وضع مدیران دولتی و شهری می‌شود کشور، شهروندان و کارکنان نیز بهره‌مند گردیده و بستر لازم برای اجرا و پیاده‌سازی حکمرانی خوب شهری فراهم خواهد شد. در پایان، با عنایت به رویکرد کیفی تحقیق و احصاء نظرات خبرگان و صاحب‌نظران، و همچنین با توجه به عمق مصاحبه‌های انجام شده و مشارکت فعال مصاحبه‌شوندگان در جمع‌آوری اطلاعات، به برخی از مهم‌ترین راهکارهای کاربردی و عملیاتی در این حوزه اشاره می‌شود:

- ✓ ایجاد و راه‌اندازی سیستم استاندارد ارزیابی واقعی عملکرد مدیران در مجموعه شهرداری
- ✓ رعایت اصل "سلامت و توانائی مدیران" در کنار رعایت اصل "شخصیت مدیران در جابجائی آنان
- ✓ رعایت اصل "تناسب همه جانبه مدیر با پست جدید" بر مبنای بررسی دقیق شاخص‌های احراز پست

- ✓ انتخاب مدیران با توان بالا در اتخاذ رویکردهای تعاملی و میل به همکاری
- ✓ انتخاب مدیران آشنا با امور شهری و مدیریت شهری و بویژه توان مدیریت بالا
- ✓ طراحی و راه اندازی یک سیستم خود اظهاری عملکردی مدیران با هدف افزایش انگیزه آنان
- ✓ تشکیل کمیته‌ی ویژه انتصاب و انتخاب مدیران با رویکرد شایسته سالاری و حذف مباحث غیر تخصصی
- ✓ آموزش مستمر فنون مدیریتی به مدیران در جهت ارتقاء کیفیت مدیریت آنان در طول دوران خدمتشان
- ✓ آشنا کردن مدیران با حدود و ثغور فعالیت‌های مدیریتی خود و تعیین سطح مداخلاتشان در مدیریت شهری
- ✓ راه اندازی بانک جامع درج اطلاعات مدیران با رویکرد تجارب و بیان نقاط قوت و ضعف
- ✓ تدوین راهکارهای قانونی در جهت جلوگیری مداخله سایر مدیران و مسئولین کلان شهری در انتخاب آنان
- ✓ تدوین اسناد راهبردی و چشم انداز جامع مدیریت شهری و پابندی مدیران در دوره‌های کوتاه یا بلندمدت مدیریتی به اجرای آن با هدف اتمام طرح‌ها و برنامه‌ها و عدم مداخله سلیقی شخصی و گروهی

منابع

- استوان، محمدرضا؛ فقهی فرهنگ، ناصر؛ و محمدیان، هادی (۱۳۹۶)، **بررسی رابطه بین ثبات مدیریتی با کیفیت عملکرد مدیران (با تأکید بر امور آموزشی و تربیتی)** از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران،
- امامی، سیدحسن. (۱۳۸۷)، **نخبه گرایی**، روزنامه مردم سالاری، شماره ۱۸۴۲، مورخه ۱۳۸۷/۱۱/۱۸، ص ۸.
- آرمسترانگ، مایکل (۲۰۰۴). **راهبردهای مدیریت منابع انسانی**. ترجمه خدایار ایللی، حسن موفق. نشر فرا، ص ۲۷۵.
- باران دوست، مرضیه (۱۳۹۰)، **تأثیر ثبات مدیریت بر کیفیت**، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- بیگزاده، جعفر؛ پورحمزه، فائقه (۱۴۰۱)، **ثبات یا جابه‌جائی مدیران دولتی، ضرورت و چرایی؟**، سومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، دانشگاه بین‌المللی چابهار.

- پيله وری، نازنین (۱۳۹۴)، ارائه الگویی جهت ارزیابی حکمرانی خوب شهری (شهرداری منطقه ۱۰ تهران)، **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، دوره پنجم، شماره ۴، صفحه ۲۷-۴۸.
- ترابی، علیرضا (۱۳۹۵). مدیریت پایدار شهری در گرو حکمرانی خوب، **نشریه شهرداری‌ها**. شماره ۶۹، ص ۵.
- دانایی فرد، حسن؛ سعادت‌مندی، علیرضا؛ توکلی، غلامرضا (۱۴۰۰)، ارائه نظریه در تبیین ماهیت و کارکرد مدیریت دولتی بامحوریت جابه‌جایی مدیران دولتی، **فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی**، دانشگاه پیام نور، ص ۶۷.
- دانایی فرد، حسن؛ فیضی، اعظم؛ احمدی، هانیه (۱۳۹۵)، پیامدهای ثبات مدیریتی در سازمان‌های دولتی ایران، **فصلنامه مدیریت نظامی**، شال شانزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵، صفحه ۱-۲۲.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۶)، استراتژی استدلال استعاره‌ای در نظریه پردازی: شکل‌گیری تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی. **فصلنامه مدرس علوم انسانی (پژوهش‌های مدیریت در ایران)**، صفحه ۱۰۷-۱۳۵.
- دربهشتی، علی (۱۳۷۵)، ثبات و شایستگی در مدیریت، **فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش**، دوره ۴، ش ۱۴، ص ۷۴.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷). **لغت نامه**، چاپ سوم، جلد چهاردهم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- راش، مایکل. (۱۳۹۰)، **جامعه و سیاست، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی سیاسی**، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ دهم، تهران، نشر سمت، صفحه ۷۰.
- ربیعی، علی؛ نظریان، زهرا؛ بهبانی، زهرا (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر ثبات شغلی مدیران بر میزان کارایی مدیران از نگاه کارکنان، **مجله مدیریت فرهنگی**، سال هفتم، شماره ۲۲، صفحه ۱-۱۵.
- رستمی، رسول؛ راشد، محمدرضا؛ و خزانی‌وفا، مجیدرضا (۱۳۹۹)، چرخش نخبگان در شاهنامه فردوسی (براساس نظریه پاره تو)، **نشریه زبان و ادب فارسی دانشگاه تبریز**، سال ۷۳، شماره ۲۴۲، ص ۱۱۹-۱۴۲.
- ریشه، گئی (۱۳۸۳)، **تغییرات اجتماعی**، ترجمه منصور وثوقی، چاپ شانزدهم، تهران: نشر نی.
- زارعی، علی (۱۳۹۸)، چرخش نخبگان سیاسی پس از انقلاب اسلامی در ایران، **فصلنامه پژوهش‌های راهبردی انقلاب اسلامی**، سال دوم، شماره ۵، بهار ۹۸، صفحه ۱۰۰-۷۱.
- سرمد، غلامعلی (۱۳۷۶)، مدیریت تغییر، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، **مجله تحول اداری**، دوره ۴، شماره ۱۶.

- سنگ تراش، لیلا؛ مقدر دوست، امید (۱۳۸۹)، بررسی طول عمر بقای مدیران در سازمان و رتبه بندی عوا مل مؤثر بر عدم ثبات مدیریت. همایش ملی چالش های مدیریت و رهبری در سازمان های ایران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان.

- شوارتس منتل، جان (۱۳۷۸)، **ساختارهای قدرت، درآمدی بر علم سیاست**، ترجمه جمال زاده، مرکز اسناد انقلاب.

- شوقی ماوی، منیژه؛ قره داغی، رستم (۱۳۹۶)، تاثیر جابجایی مدیران ارشد بر عملکرد سازمانی شهرداری های استان آ. شرقی ازدیدگاه کارکنان، **ششمین کنگره بین المللی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین در جامعه**.

- عاصمی پور، محمدجواد (۱۳۸۳)، **مدیریت پروژه ۵**. تهران: انتشارات سمت.

- فرهادی، روح الله (۱۳۸۹)، **نخبه گرایی قدیم و جدید**، **مجله ره آورده**، سال هفتم، شماره ۲۶ و ۲۷.

- کوزر، لوئیس (۱۳۸۶)، **زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی**، ترجمه ثلاثی، چاپ ۱۳، انتشارات علمی فرهنگی.

- کیخا، غلامرضا (۱۳۹۴)، **ثبات مدیریت در نظام اداری ایران**، همایش ملی هزاره سوم و علوم انسانی، شیراز، خرداد ۱۳۹۴.

- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۳)، **جامعه شناسی**، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ سیزدهم، تهران: نشر نی.

- محبی، سراج الدین؛ گلرد، پروانه؛ موحدی زاده، حمیدرضا (۱۴۰۱)، **طراحی الگوی شایسته سالاری مدیران** **بارویکرد مدیریت شهری در شهرداری مشهد**، **فصلنامه مطالعات مدیریت شهری**، سال ۱۴، ش ۴۹، ص ۶۵-۵۳.

- وافره کوهستانی، مهدیه (۱۳۹۸)، **ارزیابی حکمرانی خوب شهری توسط شهرداری ها به منظور جلب مشارکت شهروندان؛ رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، شماره ۱۷، صفحه ۱۸.

- یوسفی فر، حسن (۱۳۹۷)، **ارائه مدل تلفیقی برای تغییر و جابجایی مدیران دولتی در ایران، سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی**، دانشگاه تهران.

- Ban, C., Ingraham, P.W. (1990). Shirt-Timers political appointee mobility and its impact on political – career relations in the Reagan administration. *Administration & Society*; 22(1); 106 – 124.

- Boyne, G. A., James, O., John, P., & Petrovsky, N. (2010). Does political change affect senior management turnover? An empirical analysis of top-tier local authorities in England. *Public Administration*, 88(1), 136-153.

Birknerova, Z. Uher, I. (2022). Assesment of Management Competencies According of Coherence with Managers Personalities. *Sustainability*, 2022, 14, 170.

- Brunetta, Grazia and et al.(2019). Urban Resilience for Risk and Adaptation Governance Theory and Practice. *Springer International Publishing AG.*, 2(5), pp.46-75.

- Cardinaels, A., Dierynck, B., & Van pelt, V (2018). Doing the right thing: the effect of rotation policies on managers. reports about measure management. *Jel classifications*: d91, c92, m40, m41, m54.
- Castanheira, M., Herrera, H., & Ting, M. (2015). Comparative Bureaucracy. Available at: <http://tintin.hec.ca/pages/helios.herrera/bureaucracy.pdf>
- Chen, Jie., Marc, Goergen., Woon Sau Leung, Wei Song. (2019). CEO and director compensation, CEO turnover and institutional investors: Is there cronyism in the UK?. *Journal of Banking and Finance*, 103 (2019) 18–35.
- Cornell, A., Lapuente, V. (2014). Meritocratic administration and democratic stability. *Democratization*, 21(7), 1386-1304.
- Di Meo, F., García Lara, J. M., Surroca, J. A. (2017). Managerial entrenchment and earnings management, *Journal of Accounting and Public Policy* 36, 399-414.
- Eicher, T., Schreiber, T. (2010). Structural Policies and Growth: Time Series Evidence from a Natural Experiment. *Journal of Development Economics*, 91, 169-179.
- Eisfeldt A. L. Kuhnen C.M. (2013). CEO turnover in a competitive assignment framework; *Journal of Financial Economics*: 109; 351 – 372.
- Getes, Y. A. (2012). Public Corruption for Gain in America: *The Costly Consequences of violating Public Trust. (PhD Dissertation)*, Las Vegas: University of Nevada.
- Gilmour, J. B., & Lewis, D. E. (2006). Political appointees and the competence of federal program management. *American Politics Research*, 34(1), 22-50.
- Hill, G. C. (2005). The effects of managerial succession on organizational performance. *Journal of Public Administration, Research and Theory*, 15(4), 585-598.
- Lee, S., Matsunaga, S.R. & Park, C.W. (2012). Management forecast accuracy and CEO turnover. *Accounting Review*; 87; 2095- 2122.
- Mergenthaler, R. D., Rajgopal, S. & Srinivasan, S. (2011). CEO and CFO career penalties to missing quarterly analysts forecasts. Working paper, Emory University.
- Mieyer, J. P., Allen, N. J. (1997). Commitment in the work place: Theory, research and application, thousand oaks, CA: sage publications
- Moynihan, D. P., Roberts, A. S. (2010). The triumph of loyalty over competence: The Bush administration and the exhaustion of the politicized presidency. *Public Administration Review*, 70(4), 572 – 581.
- Musteen, M., Barker, V. L., & Baeten, V. L. (2006). CEO attributes associated with attitude toward change: The direct and moderating effects of CEO tenure. *Journal of Business Research*, 59(5), 604 – 612.
- Nikraftar, T., Shokri, R. (2014). Dominant discourse about important barriers to promoting coordination in Iranian government machinery. Transforming Government: People, *Process and Policy*, 8(3), 357-373.
- O'Toole, L. J., & Meier, K. J. (2003). Plus ça change: Public management, personnel stability, and organizational performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*: J-PART, 13(1), 43-64.
- O'Toole, L. J., & Meier, K. J. (2007). Strategic management and the performance of public organizations: Testing venerable ideas against recent theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(3), 357-377.

- Pareto, Vilfredo. (1964). *Trattato di sociologia Generale*. Edizioni di comunita. Milan
- Peters, B. G., Pierre, J. (2004). Politicization of the Civil Service: Concepts, Causes, Consequences. In B. G. Peters and J. Pierre (eds.), **Politicization of the Civil Service in Comparative Perspective: The Quest for Control**, (pp. 1-13). London: Routledge.
- Stamps, P. L (1997). *Nurses and work satisfaction: and Index for Measurement*.
- Staw, B. M. (1980). *The consequences of turnover. Journal of Occupational Behavior*, 1(4), 253-273.

Presenting the model of the antecedents and consequences of the transfer of managers in urban management

Saeed Bizhani aval¹, Hamid Rezaeifar², Mohammad Mohammadi³, Mehdi Mahmoudzadeh⁴

Abstract

This research was conducted with the aim of identifying the antecedents and consequences of the transfer of city managers in Mashhad Municipality. The approach of this research is inductive and its main strategy is the method of lived experience (phenomenology). The existence of a researched basis and model in this category can definitely help in the development of concepts and examples related to the subject of research in urban management, especially municipalities. The findings of the research, as a concrete example in urban management, can consider the transfer of managers in cities as very vital and effective and introduce it as subject to the correct understanding of senior managers and the existence of a suitable strategy and a logical procedure in the transfer of managers. In this research, by conducting a semi-structured interview (Claizzy method) with 12 city managers and university experts, the materials were implemented and codes were extracted with the help of MAXQDA software. Further, by counting the important titles of antecedents and consequences, they are divided into two groups, positive and negative, and the effective factors of each category are determined and the characteristics of the categories are specified. Finally, based on the findings of the research, a model for the antecedents and consequences of the transfer of managers in urban management has been presented.

Key words: urban management, transfer of managers, rotation of elites

¹ PhD student, Department of Public Administration, Human Resource Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Birjand Branch, Birjand, Iran. Working in Mashhad Municipality.

² Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Birjand Branch, Birjand, Iran (corresponding author). **Email:** h.rezaeifar@iaubir.ac.ir

³ Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Birjand Branch, Birjand, Iran.

⁴ Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Birjand Branch, Birjand, Iran.