

## Framework for Identify Factors Affecting the Rejection of Elites in the Public Sector

Naser Tawre<sup>1</sup>, Esfandiar Farajvand<sup>2</sup>, Mehran Mesri<sup>3\*</sup>

*1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran*

*2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran*

*3. M.Sc. in Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran*

(Received: October 2, 2021; Accepted: December 6, 2021)

### Abstract

Elites are considered as the most important capital of any government, because they bring many advantages for the country and will improve its position in the international communities. The elites often do not reach the position they deserve, so this opportunity is not created to bring advantage for the country. The elites in the field of public administration also often do not reach senior management positions for special reasons. Considering the importance of employing elites in the administration of the country and identifying the factors that cause the rejection of elites, in this research with qualitative research strategy and by Grounded Theory Approach, the factors affecting the rejection of elites in the public sector were identified, using the method of determinating the group of experts and interviewing with 15 of them. This research is fundamental in terms of purpose, and in terms of method is a kind of qualitative research and was conducted using Glaserian approach and data coding in the three stages of open coding, Selective coding and axial coding. In the process, 719 codes, 102 open codes, 29 axial codes, 4 selected codes, 2 basic categories to the emergence of the final research model. The research findings include a model for identifying the factors affecting the rejection of elites in the public sector with two basic categories (elite rejection System and elite rejection Comments) and four components (Structural factors, Management factors, Attitudinal factors, Human Factors) that were named as the factors of rejecting elites in the public sector. Also in the final model, the causes of occurrence, underlying factors, interfering factors, strategies and consequences of elite exclusion in the public sector were identified.

**Keywords:** Elite, Elites rejection, Public sector.

---

\* Corresponding Author, Email: mesri1373@gmail.com

## تدوین الگویی برای شناسایی عوامل مؤثر بر طرد نخبگان در بخش دولتی

ناصر توره<sup>۱</sup>، اسفندیار فرج‌وند<sup>۲</sup>، مهران مصری<sup>۳\*</sup>

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵)

### چکیده

نخبگان مهمترین سرمایه هر حکومت به شمار می‌روند، زیرا مزیت‌های فراوانی را برای کشور به همراه می‌آورند. نخبگان غالباً به جایگاهی که شایستگی احراز آن را دارند، دست نمی‌یابند، در نتیجه، این فرصت به وجود نمی‌آید که برای کشور مزیت به ارمغان آورند. نخبگان عرصه مدیریت دولتی هم در بیشتر مواقع به دلایلی خاص به تصدی پست‌های مدیریتی کلان دست نمی‌یابند. نظر به اهمیت به کارگیری نخبگان در اداره کشور و شناسایی عواملی که طرد نخبگان را به بار می‌آورند، در این تحقیق با استراتژی تحقیق کیفی و با روش نظریه بر خاسته از داده‌ها، عوامل مؤثر بر طرد نخبگان در بخش دولتی با استفاده از روش تعیین گروه خبرگان و مصاحبه با ۱۵ نفر از آن‌ها شناسایی شد. این پژوهش از لحاظ هدف بنیادی و از لحاظ روش نوعی تحقیق کیفی است و با استفاده از رویکرد گلیزری و کدگذاری داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، انتخابی و کدگذاری محوری انجام شد. در فرایند کدگذاری ۷۱۹ کد، ۱۰۲ کد باز، ۳۹ کد محوری، ۴ کد انتخابی، ۲ مقوله اساسی منجر به ظهور مدل نهایی تحقیق شد. یافته‌ها شامل مدلی برای شناسایی عوامل مؤثر بر طرد نخبگان در بخش دولتی با دو مقوله اساسی (نظام نخبه‌گریز و دیدگاه نخبه‌گریز) و چهار مؤلفه (عوامل ساختاری، عوامل مدیریتی، عوامل نگرشی، عوامل انسانی) است که عوامل طرد نخبگان در بخش دولتی نامگذاری شدند. همچنین در مدل نهایی علل بروز، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای طرد نخبگان در بخش دولتی مشخص شد.

واژگان کلیدی: بخش دولتی، طرد نخبگان، نخبه.

## مقدمه

پیشرفت بهتر و بیشتر یک کشور به کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی و نحوه مدیریت بستگی دارد. نیروی انسانی ماهر و کارآزموده سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها و پایه و محور پیشرفت می‌باشند (نکته‌دان، احمدپور و موسوی، ۱۳۹۵، ص ۱۶۵۶). از عوامل مؤثر در پیشرفت و بی‌نیازی جامعه، نیروی انسانی نخبه آن جامعه است. تکیه بر منابع زیرزمینی و بی‌توجهی به نخبگان اشتباه بزرگی در کشورهای صاحب منابع قلمداد می‌شود، در کشوری و اقتصادی که متکی به منابع زیرزمینی است و ثروت بادآورده در آن کشور حاکم است، نخبه، نه شناسایی می‌شود، نه جذب می‌شود، نه اصلاً احتیاج به نخبه احساس می‌شود (ساری، علیدادی و مرادیان، ۱۳۹۴، ص ۱۰). نخبه‌گرایان علاقه‌مند به حفظ و تداوم یک جامعه ارگانیک بر پایه سلسله‌مراتب اجتماعی می‌باشند؛ این نکته، به این نتیجه تربیتی رهنمون می‌شود که آموزش و پرورش باید بر طبق استعداد و رتبه اجتماعی افراد ارائه شود (نیک‌نشان و صمدی دارافشانی، ۱۳۹۶، ص ۷). اما به نظر می‌رسد که اهمیت نیروی‌های متخصص و شایسته در جهان اسلام مورد غفلت قرار گرفته و این امر را می‌توان در زمره مهمترین علل عدم توسعه‌یافتگی کشورهای اسلامی قرار داد (صفرپور و جانسیز، ۱۳۹۶، ص ۲). به دلیل کمبود نخبگان و استعدادها، سازمان‌ها در سراسر جهان برای حفظ عملکرد فعلی و افزایش کارایی، حداکثر تلاش را در جهت حفظ استعدادهای خود می‌کنند (Mervat, Lamiaa & Laila, 2018). با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه انسان‌های برتر و نخبه در توسعه کشور، به خصوص در زمینه تولید علم، هنر و فناوری، مدیریت نخبگان ضروری است. مدیریت نخبگان در جذب و بهره‌برداری از این سرمایه‌های انسانی، موضوعی نسبتاً پیچیده است. نخبگان از جمله اجزای نرم‌افزاری نظام هر جامعه هستند که عملکرد آن‌ها کل نظام اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی کشور را متأثر می‌کند (صفرپور و جانسیز، ۱۳۹۶، ص ۲). با مطالعه روند مدیریت کلان در نظام جمهوری اسلامی ایران این مشکل شناسایی شد که مدیریت در سطح کلان حکومت در دست چند تن از مدیران قدیمی که اصطلاحاً دوستداران نظام نام گرفته‌اند، گردش می‌یابد و نخبگان عرصه مدیریت دولتی که دانش‌آموخته این رشته هستند و سوابق پژوهشی و توانایی اجرایی بالایی دارند نمی‌توانند به پست‌های کلان مدیریتی مانند ریاست جمهوری دست یابند. حال با توجه به اهمیت موضوع به‌کارگیری نخبگان عرصه

مدیریت و قدرت ارزش‌آفرینی آنان، محقق در پی طراحی چارچوبی برای شناسایی عوامل مؤثر بر طرد نخبگان در بخش دولتی است، زیرا نخبگان عرصه مدیریت دولتی، افراد متخصصی که حقیقت را بر مصلحت ترجیح می‌دهند، به پست‌های مدیریتی عالی در دستگاه اجرایی دست نمی‌یابند یا از عرصه‌های مدیریتی کنار گذاشته می‌شوند.

## مبانی نظری

### نخبه

نخبه به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارزی داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یکسو، خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اغتلاهی کشور شود (ساری، علیدادی و مرادیان، ۱۳۹۴، ص ۱۱). بر اساس نظریه پارتو نخبگی یعنی متفاوت بودن با دیگران و داشتن ویژگی‌های فوق‌العاده (شهرام‌نیا و اسکندری، ۱۳۸۹، ص ۷۷). در یک تقسیم‌بندی کلی، نخبه‌ها به دو دسته تقسیم می‌شوند: ۱. نخبه‌های خارج از قدرت ۲. نخبه‌های در قدرت. نخبه‌های خارج از قدرت از بافت اصلی جامعه هستند و تلاش می‌کنند خود را به رأس قدرت برسانند. میلز، نخبه‌های قدرت را سکان‌دار سلسله‌مراتب رهبری اجتماعی می‌داند که با در دست داشتن اهرم‌های قدرت، تشکیلات بزرگ را اداره می‌کنند و برای خود حق انحصاری و ویژه‌ای قائل هستند (پرنیانی، ۱۳۹۳، ص ۲۸). نخبگان در جریان رقابت و مبارزات خود برای کسب قدرت سیاسی به طرح اختلافات زبانی، مذهبی و فرهنگی می‌پردازند و از آن‌ها به عنوان منابع جلب حمایت به منظور نیل به اهداف سیاسی خود استفاده می‌کنند (دیانت، ۱۳۹۷، ص ۸۸). محققان با توجه به درک آن‌ها از استعدادها و نخبگان، آن‌ها را در رده اول سرمایه‌های انسانی قرار داده‌اند؛ در حالی که دیگران به آن‌ها به عنوان یک طرز فکر برنده که عامل موفقیت حکومت‌ها است، نگاه می‌کنند (Vlad, Hugh & David, 2012).

### نخبگان سیاسی

بر اساس تعریف هیگلی و برتون<sup>۱</sup>، نخبه سیاسی کسی است که قادر است به موجب موقعیت استراتژیک در سازمان‌های قدرتمند یا جنبش‌ها، بر دستاوردهای سیاسی به طور منظم و اساسی تأثیر بگذارد. بنابراین، قدرت تأثیرگذاری اساسی و منظم از ویژگی‌های نخبگان است که آن‌ها را از شهروندان جدا می‌کند. به بیان ساده، نخبگان افراد یا گروه‌هایی هستند که ظرفیت سازمان‌یافته برای مواجهه با مشکلات سیاسی واقعی و مداوم دارند (یزدان‌نسب، ۱۳۹۵، ص ۹۶).

### نخبه‌گرایی

نخبه‌پروری، بسترسازی برای پرورش نخبگان، شناسایی استعداد‌های نخبه، کمک به آن‌ها در رفتن به سمت قله‌های علمی و تحقیق است برای رفع نیازهای جامعه و پیشرفت روزافزون آن. با تعریف ارائه‌شده می‌توان گفت نخبه‌پروری سرمایه‌گذاری باارزشی است که در جهان‌نچندان دور آینده با تولید علم و دانش و فناوری و تبدیل آن به ثروت، ارمغان اقتدار ملی را برای کشور در پی خواهد داشت (ساری، علی‌دادی و مرادیان، ۱۳۹۴، ص ۱۱). نقش و جایگاه انسان‌های نخبه در زمینه تولید علم و دانش و به خصوص توسعه چندجانبه کشورها مهم و مستلزم توجه ویژه و مبسوط است. نخبگان هر جامعه‌ای از مهمترین و برجسته‌ترین عوامل شکل‌گیری توسعه محسوب می‌شوند و جای تأمل وافر است که چگونه کشورهای با موقعیت جغرافیای نامساعد و جمعیت اندک نسبت به کشورهای با موقعیت جغرافیایی مساعد و جمعیت شایان توجه مسیر پیشرفت را پیدا کرده، و به ابعاد مختلف توسعه دست یافته‌اند (صفرپور و جانسیز، ۱۳۹۶، ص ۲). در یک زمینه استراتژیک، مدیریت نخبگان و استعدادها از مدیریت استراتژیک سرچشمه می‌گیرد، نخبگانی که در سازمان جریان دارند و هدف اصلی آن تأمین یک منبع در دسترس است از نخبگان که آنان را برای پیوند مناسب با موقعیت‌های شغلی در زمان مناسب، انتخاب کنند (Raed et al., 2018). از سوی دیگر، در یک سازمان، هر فرد برای پیشرفت و نیل به اهداف تعیین‌شده شغلی، نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد. این آگاهی موجب می‌شود که او از نقاط قوت و ضعف عملکرد، مطلع شود و تمهیدات لازم

1. Higley John and Michael Burton

را برای اثربخشی بیشتر کوشش‌هایش، به کار برد (داودی و یعقوبی، ۱۳۹۷). محققان به این نتیجه دست یافته‌اند که استفاده از نخبگان منابع و مزایای برای جوامع دموکراتیک به همراه دارد، نخبگان از کیفیت بالاتری برخوردارند، میزان تحصیلات آن‌ها در سطح بالایی است و دارای تخصص متناسب‌تری از سایر افراد هستند (Mark & Robert, 2009).

### مهاجرت نخبگان

تدوین زیرساخت‌های جامع سیاست در رابطه با محوریت مهاجرت نخبگان و توسعه، حداقل در چهار زمینه اصلی نیاز به بررسی دارد. در وحله اول، برای درک بهتر آثار مهاجرت نخبگان بر اقتصاد و جامعه، جست‌وجوی شواهد بهتر و روش‌های جامع‌تر باید در دستور کار قرار گیرد. تنها در این صورت سیاستگذاران می‌توانند مؤثرترین مداخلات را برای اطمینان از توسعه ناشی از مهاجرت نخبگان انجام دهند. ثانیاً، مستلزم انسجام و هماهنگی بیشتر سیاستگذاری‌ها در سطح ملی در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه است. با توجه به زمینه‌های گسترده‌ای که مهاجرت نخبگان بر آن‌ها تأثیر دارد و پتانسیل شایان توجهی که برای ایجاد تضاد در اولویت‌های سیاستگذاری کشور دارد، استراتژی‌های مؤثر برای گفت‌وگو و هماهنگی بین‌دولتی ضروری است. ثالثاً، پیشروی در این زمینه‌ها باید با نقشه‌برداری بهتر از فرایندها و دستیابی به اهداف سیاست، ارزیابی شوند. افراد و سازمان‌های مناسب برای اجرای سیاست‌ها، کانال‌های مناسب انتقال و مدل‌های ارزیابی مؤثر نیز باید طراحی شوند. در پایان، با توجه به ماهیت بین‌المللی پدیده مهاجرت نخبگان، گفتگو و همکاری بین‌المللی بیشتری لازم خواهد بود تا اطمینان حاصل شود که اقدامات انجام‌شده در یک کشور مؤثر بوده است (خسروی و همکاران، ۱۳۹۸).

### طرد نخبگان

بی‌اعتمادی نخبه‌ها به یکدیگر، تحمل نکردن نظرات مخالف و دشمن‌شمردن مخالفان از جمله ویژگی‌های نخبه‌های ایرانی است که ناشی از فقر فرهنگی است. این ویژگی‌ها مانع همگرایی، کار جمعی و اجماع نظر نخبه‌ها شد و روند توسعه را با موانع جدی روبه‌رو کرد. این عدم تعادل برای نخبه‌ها گران تمام شد. البته به نظر می‌رسد میلز این عدم تعادل برای نخبه‌های قدرت را بین همه

جوامع عمومیت می‌دهد و اعتقاد دارد برای نخبه‌های قدرت مهم نیست که قدرت واقعی شان چقدر است بلکه بیش از آن تمایل دارند از مقاومت‌هایی که در دیگران به خاطر اصلاحاتشان صورت می‌گیرد مطلع شوند. ریشه‌های نخبه‌کشی روی دو عامل تمرکز دارد: ۱. ترس جانشینی حاکم یا یکی از وزیران و سرمدان، ۲. بخل و حسد حاکم به علم و توانایی و دارندگی‌ها و محبوبیت آن فرد نخبه (پرنیانی، ۱۳۹۳، ص ۳۲ و ۳۳). پارتو در زمینه ظهور و زوال نخبگان معتقد است که اینان هم، درون خود توسط خانواده‌هایی که از طبقات پایین‌تر بر می‌خیزند، بازسازی می‌شوند. اما اگر گردش درونی نخبگان به‌کندی گرایش یابد، به‌گونه‌ای قابل ملاحظه رشد عناصر فاسد درون آن را در پی خواهد داشت. وی بر این امر نیز اشاره می‌کند که نخبگان گاه نماینده منافع اجتماعی خاص هستند و فراز و فرود آنان را ناشی از افول منافع مستقر و ظهور منافع نو می‌داند (اشتریان، ۱۳۸۸، ص ۳۹).

### نظریه‌های طرد نخبگان

**نظریه چرخش نخبگان:** در کلیه جوامع از عقب‌مانده‌ترین آن‌ها تا پیشرفته‌ترین و قدرتمندترین جوامع دو طبقه وجود دارد: یک طبقه حاکم و یک طبقه محکوم. طبقه حاکم اقلیت سازمان‌یافته‌ای را تشکیل می‌دهد که قدرت حکومت را در انحصار داشته و از تمام امتیازاتی که قدرت به همراه می‌آورد، برخوردار است؛ در حالی که طبقه غیر حاکم شامل توده‌های عظیم مردم غیر متشکل است که تحت رهبری طبقه اول قرار گرفته و از آن تبعیت می‌کند. بر اساس این نظریه در اکثر کشورهای پیشرفته طبقه حاکم با تشکیل احزاب سیاسی قدرت را میان نخبگان گردش می‌دهند. گردش این قدرت میان احزاب به معنای تحقق دموکراسی نماینده در هر کشور است. ویژگی‌های نظریه چرخش نخبگان شامل موارد زیر است: مسیر شغلی مدیران دولتی تخصصی است، سوخته‌های سیاسی در ظاهر به کارهای دیگری روی می‌آورند، پست‌های مدیریت دولتی می‌چرخند، نخبگان یعنی نخبگان جامعه، همه افراد متخصص و لایق جامعه از شانس مساوی برای تصدی پستهای مدیریت دولتی برخوردارند، همه می‌توانند مدیر دولتی شوند، مدیران ترکیبی از نهادگرایی و تخصص‌گرایی هستند، پست مدیریتی از آن همگان است، تعهد و تخصص ماهیتی اقتضایی دارد و چرخه مدیریتی نظام سیاسی زاینده است (دانایی‌فرد و الوانی، ۱۳۸۶، ص ۱۱۷).

**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، 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

برخی پیشینه پژوهش‌های انجام‌گرفته در حوزه موضوعی پژوهش در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نام محقق (ان)	عنوان	نتایج
Crispin & Adam (2017)	معرفی گفتمان نخبه: بلاغت‌های وضعیت، امتیاز و قدرت	هدف‌گرایی، محوری‌کردن گفتمان برای شناسایی نخبه و بازتاب‌پذیری اجتماعی را به عنوان سه عامل مهم در شناسایی نخبگان برشمرد.
Christopher (2013)	نخبه‌گرایی برای فروش	به کارگیری نخبگان در فرایندهای بازاریابی و تبلیغات سبب ارتقای فروش و ایجاد ایده‌های خلاقانه شد.
Jorn (2015)	اقتدارگرایی نخبه‌گرا: مذاکره در مورد هویت در نخبگان فرهنگی نروژ	درک عدالت و احساس مساوات سبب ابراز وجود نخبگان در جامعه می‌شود.
Johanna (2003)	جابه‌جایی فعالیت‌های دولت به عنوان یک اقدام سیاسی منطقه‌ای	موانع اصلی جابه‌جایی برنامه‌ها، عوامل شخصی و عدم تمایل پرسنل خدمات بود و نشان داد جابه‌جایی تا حد زیادی عدم تمرکز را سبب می‌شود.



نام محقق (ان)	عنوان	نتایج
منوریان و همکاران (۱۳۹۶)	طراحی مدل به‌کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور	مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهکارها، ویژگی‌ها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای، عناصر تشکیل دهنده است که پدیده محوری، پیامدها و راهبردهای اجرای خط‌مشی عمومی را نشان می‌دهد.
حسینی، عباسی و رضایی (۱۳۹۴)	شناسایی عوامل مؤثر مشارکت نخبگان در تدوین الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت	عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان، به سه دسته کلی: عوامل زمینه‌ای مشتمل بر ایجاد بسترهای قانونی همسو با ترغیب نخبگان به مشارکت با مراکز الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، عوامل ساختاری شامل تدبیراندیشی مرکز الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، عوامل رفتاری شامل برنامه‌ریزی جهت بهسازی خصوصیات فردی نخبگان و اصلاح ادراک و نگرش نخبگان جامعه است.
جانعلی‌زاده، علی‌وردینیا و پورقاضی (۱۳۹۳)	بررسی جامعه‌شناسی تمایل به برون‌کوچی نخبگان علمی	در میان عوامل کششی، فرصت‌های اشتغال، با اهمیت‌ترین جاذبه‌ای است که پاسخگویان را متمایل به مهاجرت می‌کند و دو عامل نامساعد بودن زمینه برای ادامه تحصیل و پژوهش و عدم قدردانی کافی از نخبگان علمی مهم‌ترین دافعه‌هایی هستند که سبب تمایل به مهاجرت این نخبگان می‌شوند.
دانایی فرد و الوانی (۱۳۸۶)	استراتژی استدلال استعاره‌ای در نظریه‌پردازی: شکل‌گیری تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی	تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی با نقد تئوری فردریک مدعی است که استقرار مدیران دولتی در پست‌های دولتی و در گذر زمان اکولوژی مدیریت دولتی (محیط سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی) را شکل می‌دهد.

بنابراین، تحقیقی با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر طرد نخبگان در بخش دولتی انجام نشده است و بیشتر تحقیقات تمرکز بر به‌کارگیری نخبگان یا موضوعات نخبه‌گرایی بوده است.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف بنیادی و از لحاظ روش نوعی تحقیق کیفی است. برای انجام آن از روش نظریه برخاسته از داده‌ها و رویکرد گلیزری استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌های تئوریک شامل مطالعات پیشینه و ادبیات تحقیق برای بسط و گسترش موضوع و سؤالات مصاحبه و همچنین برای جمع‌آوری داده‌های میدانی از مصاحبه برای تدوین مؤلفه‌ها استفاده شده است.

جامعه آماری این تحقیق شامل اعضای هیئت علمی گروه مدیریت دولتی دانشگاه‌ها می‌باشند که از بین آن‌ها روش هدفمند با معیار اشباع نظری داده‌ها ۱۵ نفر انتخاب شدند. در بین گروه خبرگان یک نفر با مرتبه استاد، چهار نفر مرتبه دانشیار و بقیه اعضا مرتبه استادیار بودند. در روش نمونه‌گیری هدفمند، فرایند گردآوری داده‌ها به منظور تولید نظریه، بدین گونه است که تحلیلگر همچنان که داده‌ها را جمع‌آوری، کدگذاری و تحلیل می‌کند، تصمیم می‌گیرد که در هر مرحله، چه داده‌هایی را از کجا به دست آورد، تا نظریه در حال ظهور توسعه یابد (Glaser & Strauss, 1996). نمونه‌گیری هدفمند هدایت‌کننده اصلی کدگذاری، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها است. نمونه‌گیری هدفمند مشخص می‌کند که برای گردآوری سایر داده‌ها کجا برویم، بر اساس کدها، دنبال چه باشیم و بر اساس تحلیل یادداشت‌ها چرا باید دنبال این داده باشیم (Glaser, 1998). در این تحقیق در مصاحبه دهم به اشباع رسیدیم که پنج مصاحبه بعدی برای افزایش کیفیت کار انجام شد.

برای تعیین روایی تحقیق از روایی توصیفی استفاده شده است. روایی توصیفی به صحت داده‌های موضوع گزارش شده توسط محقق اشاره می‌کند (ماکسول، ۱۳۹۶، ص ۲۸۲). استراتژی مؤثر برای کسب روایی توصیفی، تکثر مشاهده‌گران است (جانسون و کریستنسن، ۱۳۹۲، ص ۲۸۵). تعیین پایایی یافته‌ها مرحله‌ای حیاتی در فرایند مصاحبه است. توجه به دو نفر کدگذار به درصدهای گزارش شده، در طول طبقه‌بندی مصاحبه‌ها، روشی برای تعیین پایایی تحلیل است. میزان (درصد) توافق درونی موضوعی دو کدگذار (شصت درصد یا بیشتر) در مورد یک مصاحبه نیز، روشی برای پایایی تحلیل است (Kvale, 1996). در این پژوهش برای سنجش پایایی از روش بازآزمون و دوکدگذار استفاده شد که در روش بازآزمون از بین ۱۵ مصاحبه انجام‌شده ۳ نمونه به طور تصادفی انتخاب و هر یک در فاصله زمانی پنج تا سی روز کدگذاری شدند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر یک از مصاحبه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری شاخص ثبات محاسبه شد. جدول ۲ نتایج حاصل از کدگذاری مجدد سه مصاحبه که هر یک از آن‌ها دوبار در یک فاصله زمانی ۱۷ روزه کدگذاری شدند. از روش ضریب پایایی هولستی<sup>۱</sup> (PAO) برای تعیین توافقات بازآزمون و دو کدگذار استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج بازآزمون

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کدهای دفعه اول کدگذاری	تعداد کدهای دفعه دوم کدگذاری	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون درصد
۱	۱P	۶۱	۵۳	۵۲	۹	۰٫۹۱
۲	۷P	۴۸	۵۲	۴۵	۷	۰٫۹۰
۳	۱۱P	۵۱	۵۷	۴۸	۹	۰٫۸۸
کل		۱۶۰	۱۶۲	۱۴۵	۲۵	۰٫۹۰

با توجه به جدول ۲ و از آنجا که هر سه مصاحبه بالای ۸۰ درصد و ضریب پایایی کل ۹۰ درصد می‌باشد، مصاحبه‌ها طبق ضریب پایایی بازآزمون، پایایی بالایی دارند.

جدول ۴. پایایی دوکدگذار

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کدهای اول کدگذار	تعداد کدهای دوم کدگذار	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون درصد
۱	۱P	۶۱	۵۶	۵۰	۱۱	۰٫۸۵
۲	۷P	۴۸	۴۰	۳۸	۱۰	۰٫۸۶
۳	۱۱P	۵۱	۴۵	۴۰	۱۱	۰٫۸۳
کل		۱۶۰	۱۴۱	۱۲۸	۳۲	۰٫۸۵

ضریب پایایی هر سه مصاحبه بالای ۸۰ درصد می‌باشد و ضریب کل ۸۵ درصد است، مصاحبه‌ها طبق پایایی دوکدگذار، پایایی بالایی دارند.

### یافته‌های پژوهش

نظریه برخاسته از داده‌ها با رویکرد ظاهرشونده سه مرحله کدگذاری وجود دارد که عبارت‌اند از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی. اولین مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس روش نظریه برخاسته از داده‌ها کدگذاری باز است. کدگذاری باز آنقدر ادامه می‌یابد تا اثرات ظهور مقوله محوری ظاهر شوند. در پژوهش حاضر، اثرات ظهور مقوله محوری، در کدگذاری مصاحبه

اول تا چهارم نمودار شد و بعد از مصاحبه چهارم در مصاحبه‌های بعدی مؤلفه‌های بیانگر مقوله محوری ادامه یافتند و تکرار شدند. مفاهیم نظام نخبه‌گریز و دیدگاه نخبه‌گریز مفاهیم تشکیل‌دهنده مقوله محوری بودند. زمانی که مقوله محوری در فرایند کدگذاری باز، نمودار شد و ظهور یافت، کدگذاری انتخابی، آغاز شده و مصاحبه‌ها جهت متغیر محوری، کدگذاری شدند.

جدول ۴. نمونه‌ای از کدهای استخراج‌شده و متن مصاحبه‌ها

کدهای استخراج شده	متن مصاحبه
<ul style="list-style-type: none"> <li>- فقدان نظام شایسته‌گزینی</li> <li>- همبستگی اداره و سیاست</li> <li>- سوق دادن نخبگان به فعالیت پژوهشی</li> <li>- دیدگاه منفی به نخبگان</li> <li>- تشکیل ائتلاف برای منحرف کردن نخبگان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عوامل مربوط به حکومت مانند استفاده نکردن از نظام شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی، صمیمیت و رفاقت تصمیم‌گیرندگان و مجریان قانون و عدم در نظر گرفتن جایگاهی در حکومت برای نخبگان.</li> <li>- عوامل فرهنگی هم مانند مشغول کردن نخبگان به فعالیت پژوهشی، بی‌اعتمادی به نخبگان و ترس از محبوب شدن نخبگان.</li> <li>- البته مدیران دولتی و کارکنان سازمان‌های دولتی هم می‌توانند در مسیر موفقیت نخبگان سنگ‌اندازی کنند.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- سازگار نبودن اهداف حکومت و اهداف نخبگان</li> <li>- انحصار قدرت در دست مدیران</li> <li>- حاکمیت این پیشفرض که انقلابیون دوستدار انقلاب هستند.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>در کل اگر قوانین به گونه‌ای تدوین شود که حامی نخبگان نباشد، سبب طرد نخبگان خواهد شد. البته دادن اختیارات و قدرت زیاد به مدیران فعلی (به عنوان رقیبی برای نخبگان) می‌تواند به طرد نخبگان منجر شود. قوانین نوشته‌ای هم وجود دارند مانند اینکه کسانی که در شکل‌گیری نظام نقش داشتند دوستداران نظام می‌باشند و باید در اولویت قرار گیرند.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- حاکمیت نظریه جابه‌جایی مدیران دولتی</li> <li>- عدم واقف بودن بر اهمیت به کارگیری نخبگان</li> <li>- کم‌طاقت بودن نخبگان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود حلقه مدیران دولتی که اجازه ورود نخبگان را برای تصدی پست‌های مدیریتی کلان صادر نکنند، در بخش‌های از حکومت کوتوله‌پروری به چشم می‌خورد، عدم دانش تصمیم‌گیرندگان و درک نکردن اهمیت جذب نخبگان برای کشور، تشکیل ائتلاف‌هایی بر ضد نخبگان و عدم تلاش مصرانه نخبگان برای تصدی پست‌های مدیریتی کلان.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بوروکراسی‌های زائد</li> <li>- تهدید دانستن نخبگان برای مدیران دولتی</li> <li>- ترس از قدرت گرفتن نخبگان</li> <li>- عدم نیاز به نخبگان در اداره حکومت</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>سلسله مراتب اضافی در خسته کردن نخبگان نقش دارد. همچنین، اعطای قدرت زیاد به مدیران دولتی فعلی، ترس از نخبگان و بی‌اعتمادی به آن‌ها و دیدگاه منفی نسبت به آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های کلان می‌تواند طرد نخبگان را سبب شود. اگر تصمیم‌گیرندگان حکومت، بی‌نیازی به نخبگان را در اداره حکومت لحاظ کنند بیشترین تأثیر را بر طرد نخبگان خواهد داشت.</li> </ul>

کدهای استخراج شده	متن مصاحبه
- عدم همکاری کارکنان دولتی با نخبگان - بی میلی فکری مدیران فعلی - عدم بدعت در ساختار شکنی ها	همکاری نکردن دلسوزانه با نخبگان که به پست های مدیریتی کلان دست یافته اند. زودرنج بودن نخبگان می تواند سبب کنارکشیدن نخبگان از رقابت برای تصدی پست های دولتی باشد. ترس مدیران فعلی از دانش نخبگان و زیر سؤال بردن اقدامات مدیران قبلی. زمانی که دولتی ها تغییر می کنند در ساختار دولت جدید جایگاهی برای نخبگان لحاظ نشود.
- کاهش اعتماد عمومی - تنزل جایگاه کشور در مجامع بین المللی - تنزل شاخص های اقتصادی کشور	اگر به هر دلیلی نخبگان به کار گرفته نشوند پیامدهای دردناکی برای حکومت ها و در نتیجه ملت ها بار می آورد از جمله این پیامدها این است که زمانی که نخبگان اداره کشور را به دست بگیرند حکومت ها رو به زوال می روند زیرا دانش مدیران فعلی کفاف واکنش به سیاست های کشورهای بیگانه ندارد. شاخص های توسعه کشور تنزل می یابد یا در خوش بینانه ترین حالت ثابت می ماند. کارایی نداشتن مدیران فعلی برای ملت روشن می شود و اعتماد عمومی کاهش می یابد.

در ادامه مصاحبه ها حدود ۷۱۹ نکته کلیدی، ۱۰۲ کد باز، ۲۹ کد محوری و ۴ کد انتخابی و ۲ مقوله اساسی استخراج شد که مقولات و مؤلفه های زیرمجموعه آن ها حاصل از کدگذاری محوری به شرح جدول ۵ است.

جدول ۵. نتایج کدگذاری در قالب مقوله و مؤلفه

مقوله ها	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری
نظام نخبه گریز	عوامل ساختاری	حاکمیت نظریه جابه جایی مدیران دولتی در ساختار نظام فقدان نظام شایسته گزینی کوتوله پرور بودن حکومت عدم بدعت در ساختار شکنی ها همبستگی زیاد سیاست و اداره بوروکراسی های زائد حاکم بودن این پیش فرض که نخبگان ساختار شکن و آرمان گرا هستند.
	عوامل مدیریتی	انحصار قدرت در دست مدیران فعلی در اولویت قرار دادن مدیران با سابقه سوق دادن نخبگان به فعالیت های پژوهشی اتخاذ قوانین جدید تمایل به نخبه زدایی داشته باشد فقدان برقراری نظریه چرخش نخبگان

مقوله‌ها	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری
دیدگاه نخبه‌گریز	عوامل نگرشی	عدم واقف بودن بر اهمیت به کارگیری نخبگان ترس از قدرت گرفتن نخبگان کوته‌بینی تصمیم‌گیرندگان دیدگاه منفی به نخبگان عدم نیاز به نخبگان در اداره حکومت سازگار نبودن اهداف حکومت و اهداف نخبگان حاکمیت این پیش‌فرض که انقلابیون دوستدار حکومت هستند.
	عوامل انسانی	تهدید دانستن نخبگان برای خود خودبزرگ‌بینی مدیران فعلی بی‌میلی فکری مدیران فعلی مدیران تشنه قدرت کم‌طاقت بودن نخبگان ناامید بودن در رسیدن به پست‌های مدیریتی فقدان اعتماد به نفس در نخبگان تشکیل ائتلاف‌ها برای منحرف کردن نخبگان عدم همکاری کارکنان با نخبگان عدم توانایی زیردستان نخبگان

مؤلفه‌های استخراج‌شده از مصاحبه‌ها در سطح محیطی شامل عوامل ساختاری و عوامل مدیریتی طرد نخبگان می‌باشند که طبق نظر خبرگان، مقوله مناسب برای این مؤلفه‌ها نظام نخبه‌گریز نامگذاری شد. مؤلفه اول به نام عوامل ساختاری است. خبرگان بر این عقیده بودند که در نظام حاکمیتی ایران تعدادی مدیر دولتی وجود دارد و تعدادی پست‌های مدیریت عالی، که این پست‌های مدیریت عالی هر چند سال در بین مدیران دولتی عوض می‌شوند و شخص دیگر اجازه ورود به این چرخه را ندارند. دانایی فرد و الوانی (۱۳۸۶) به این مشکل پرداخت و آن را با عنوان نظریه جابه‌جایی مدیران دولتی بیان کرد. خبرگان نظریه جابه‌جایی مدیران دولتی را یکی از عوامل مهم طرد نخبگان بیان کردند. فقدان نظام شایسته‌گزینی از جمله عوامل مورد توجه خبرگان بود که اذعان داشتند پیش‌نیاز یک نظام حاکمیتی سالم نظام شایسته‌گزینی است که در این نظام نخبگان عرصه مدیریتی نمایان می‌شوند. فقدان نظام شایسته‌گزینی سبب ناامید شدن نخبگان مدیریتی و عدم استفاده از دانش و

توانایی‌های آنهاست. خبرگان بیان کردند تا حد زیادی کوتوله‌پرور بودن حکومت می‌تواند بر طرد نخبگان در بخش دولتی تأثیرگذار باشد، به این صورت که مدیران عالی فعلی با ایجاد موانع و مسدود کردن راه‌های رسیدن نخبگان به پست‌های مدیریتی، سبب بروز پدیده کوتوله‌پروری خواهند شد. نزدیکی دستگاه قانون‌گذاری با دستگاه اجرایی و وجود همبستگی میان آنها این احتمال را بروز می‌دهد که قانون‌گذاران تصمیم بر اتخاذ قوانینی داشته باشند که باب طبع مدیران دولتی باشد که از عهده اجرای آن قوانین برآیند، این روند سبب می‌شود که حکومت به عملکرد مدیران فعلی راضی باشد و در پی استفاده از نخبگان مدیریتی برای پست‌های عالی نباشد. بوروکراسی‌های زائد به این شکل بر مسئله نخبه‌زدایی تأثیر می‌گذارند که باعث طولانی‌تر شدن مسیر تصدی پست‌های مدیریتی عالی شوند، نخبگان زمانی که از طولانی بودن مسیر اطلاع یابند احتمال کناره‌گیری آنها از تصدی پست‌ها قوت می‌یابد. اگر حکومت نخبگان را افرادی آرمان‌گرا تلقی کند، هرگز مایل به استفاده از آنها در پست‌های مدیریتی نخواهد بود و این پیش‌فرض آرمان‌گرا بودن نخبگان در اکثر جوامع حاکم است. مؤلفه بعدی بیان‌کننده این است که عوامل مدیریتی است. مورد بعدی مد نظر خبرگان این مسئله بود که مدیران که به پست‌های کلان مدیریتی نائل شده‌اند، بی‌شک از قدرت و نفوذ زیادی برخوردار هستند به گونه‌ای که می‌توانند مسیر ورود نخبگان (رقیبان خود) به عرصه مدیریتی را تحت تأثیر قرار دهند و یکی از موارد مهم طرد نخبگان همین مورد است. خبرگان تأکید بر این داشتند که حکومت‌ها تمایل ندارند نخبگان را جایگزین دوستداران خود کنند و همیشه مدیران خوش خدمت یا دوستداران حکومت ترجیح داده می‌شوند به نخبگان. مورد دیگر که مورد بحث خبرگان قرار گرفت این مسئله بود که قوانین و جو جامعه نخبگان را بیشتر به فعالیت‌های پژوهشی سوق می‌دهد و به‌ندرت نخبه‌ای وارد عرصه‌های مدیریت می‌شود. قوانین تصویب شده می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در طرد نخبگان حکومت‌ها داشته باشند، خبرگان از این نقش تأکید داشته و اذعان داشتند که وجود قوانین مناسب تا حدی پیش‌نیازهای به‌کارگیری نخبگان را فراهم می‌کند. از دیگر نظریه‌های که مورد توجه خبرگان قرار گرفت، نظریه چرخش نخبگان بود، این نظریه بیان می‌کند که همه نخبگان امکان تصدی پست‌های مدیریتی را دارند. فقدان این نظریه می‌تواند از موارد طرد نخبگان به شمار آید.

مؤلفه‌های استخراج‌شده از مصاحبه‌ها در سطح محیطی شامل دیدگاه عوامل نگرشی و عوامل انسانی می‌باشند که طبق نظر خبرگان مقوله مناسب برای این مؤلفه‌ها دیدگاه نخبه‌گریز نامگذاری شد.

مؤلفه بعدی عوامل نگرشی است. نظر خبرگان بر این بود که یکی از مواردی که تأثیر بسزایی در طرد نخبگان دارد عدم درک اهمیت به کارگیری نخبگان در روند عملکرد حکومت‌ها است. زمانی که این اهمیت درک نشود یا مورد توجه قرار نگیرد، طرد نخبگان پدیدار می‌آید. نخبگان افرادی هستند که به اصطلاح اهل بده بستان یا داد و ستد نیستند و هیچگاه مصلحت را بر واقعیت ترجیح نمی‌دهند. این ویژگی نخبگان سبب افزایش محبوبیت آن‌ها در جامعه می‌شود، بنابراین، نخبگان افراد قدرتمندی هستند که می‌توانند از قدرتشان علیه حکومت استفاده کنند. از این رو، قدرت گرفتن بیش از حد نخبگان سبب میل به طرد نخبگان حکومت‌ها خواهد شد. خبرگان نظر بر این داشتند از دیگر موارد که سبب طرد نخبگان خواهد شد، کوتاه‌بینی تصمیم‌گیران حکومتی است. این مورد جنبه‌های گوناگونی را در بر می‌گیرد؛ مانند تصمیم‌گیران منافع خود را بر منافع جامعه ترجیح می‌دهند به همین دلیل از نخبگان استفاده نمی‌کنند یا آنان ترس متزلزل شدن جایگاه خود را در صورت ورود نخبگان به عرصه‌های مدیریتی دارند. اتفاق نظر خبرگان بر این مورد بود که اغلب دیدگاه حکومت به نخبگان منفی است، بدین صورت که تلقی می‌کنند نخبگان می‌خواهند اقداماتی در جهت معکوس فعالیت‌های حکومت انجام دهند، نخبگان همیشه ناراضی‌اند، نخبگان فرمان‌پذیر نیستند. این طرز تلقی سبب اجازه‌ندادن ورود نخبگان به عرصه‌های مدیریتی کلان را می‌دهد. نظر خبرگان بر این بود که زمانی می‌توان از نخبگان در پست‌های مدیریتی عالی بهره برد که اهداف حکومت نخبگان را حمایت کنند در غیر این صورت طرد نخبگان در حکومت رواج می‌یابد. همچنین، خبرگان اذعان داشتند زمانی که حکومت از عملکرد مدیران فعلی حمایت کند و از اقدامات آن‌ها راضی باشد، نیازی به ورود نخبگان در حکومت احساس نمی‌شود و طرد نخبگان اتفاق می‌افتد. خبرگان بر این باور بودند زمانی که نخبه در عرصه مدیریت وارد می‌شود اگر اهداف شخصی‌اش با اهداف حکومت همسو نباشد، از عرصه مدیریت کنار گذاشته می‌شود. در واقع، حکومت دانش



نخبگان را در جهت رسیدن به اهداف خود می‌خواهد در غیر این صورت، نخبگان را به حاشیه می‌راند. مورد بعدی توجه و اختیار بیش از حد به انقلابیون است که حکومت آن‌ها دوستدار خود می‌پندارد و به غیر از آن‌ها به هیچکس اجازه ورود به عرصه‌های مدیریتی را نمی‌دهد. این مورد کاملاً مصداق طرد نخبگان است و نیازی به توضیحات بیشتر ندارد.

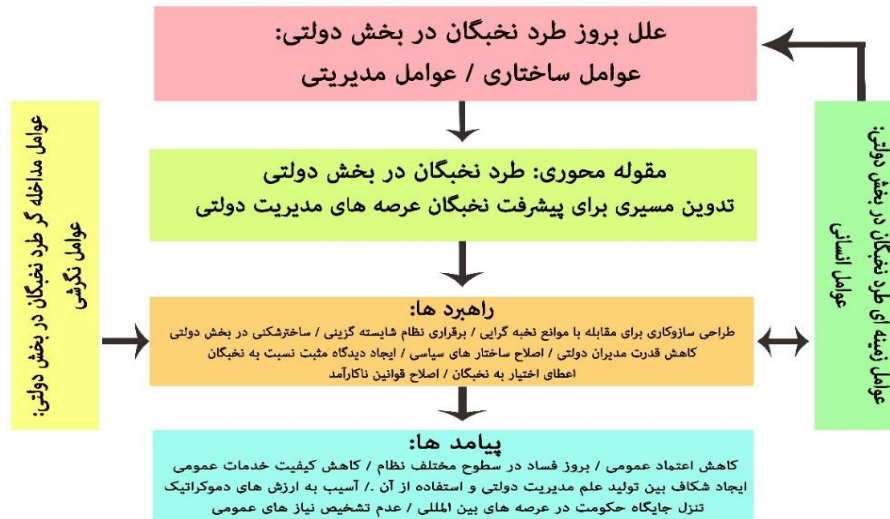
مؤلفه بعدی عوامل انسانی است. از مواردی که توسط خبرگان به آن اشاره شد این بود که مدیران فعلی نخبگان را تهدیدی برای جانشینی خود در نظر دارند و تمایل به ظهور نخبگان ندارند. مورد دیگری که مورد توجه قرار گرفت این مسئله بود که مدیران فعلی کسی را هم‌تراز با خود برای تصدی پست مدیریتی نمی‌بینند و دست به اقداماتی خواهند زد که به سرکوب کردن نخبگان می‌انجامد. بی‌میلی فکری مدیران فعلی از موارد دیگر بود. این مسئله به این مورد توجه دارد که مدیران از اهمیت به کارگیری نخبه غافل‌اند و خود را شایسته‌ترین فرد برای تصدی پست‌های مدیریتی کلان می‌بینند. از موارد دیگر طمع و تشنه‌ی قدرت بودن مدیران فعلی است که این طمع تا جایی پیش می‌رود که به اهداف کلان حکومت صدمه وارد می‌کند، اما حاضر نیست از پست مدیریتی کنار گذاشته شود. مورد بعدی که خبرگان به آن اذعان داشتند این مسئله بود که گاهی نخبگان خود عامل طرد نخبگان خواهند شد. یکی از موارد کم‌طاقت بودن نخبگان برای تصدی پست‌های مدیریتی کلان کشور است. نخبگان به دلیل طولانی بودن فرایند تصدی پست مدیریتی از ادامه راه منصرف می‌شوند و خود عامل طرد نخبگان به شمار می‌آیند. موضوع دیگر مورد بحث ناامید بودن نخبگان است، یعنی نخبگان به دلیل شرایط سخت و پیچیده، امیدی ندارند که بتوانند پست‌های مدیریتی را احراز کنند. کم‌بودن اعتماد به نفس سبب ترس نخبگان از اینکه نتوانند در پست مدیریتی به موفقیت دست یابند، باعث می‌شود از ادامه تلاش برای تصدی پست‌های مدیریتی پشیمان شوند. مسیر تصدی پست‌های مدیریتی سخت و دشوار است و باید نخبگان چالش‌های را بپذیرند، در صورتی که نخبگان حاضر به پذیرش چالش‌ها و گذشتن از سختی‌ها را نداشته باشد خود سبب نخبه‌زدایی می‌شود. عامل دیگر مؤثر بر طرد نخبگان کارکنان سازمان‌های دولتی می‌باشند که تاحدی می‌توانند طرد نخبگان را تحت تأثیر قرار دهند. تشکیل ائتلاف‌ها بر علیه نخبگان و سنگ‌اندازی در مسیر نخبگان می‌تواند به موفقیت نخبگان در پست‌های مدیریتی لطمه زده و کارایی

نخبگان را زیر سؤال ببرد. مورد بعدی همکاری نکردن کارکنان با نخبگانی که به پست‌های مدیریتی رسیده‌اند به دلیل وابستگی به مدیران قبلی. این مورد هم سبب تضعیف عملکرد نخبگان می‌شود و در نهایت، خروج نخبگان از پست‌های مدیریتی خواهند شد. مورد آخر عدم توانایی کافی زیردستان نخبگان است به این صورت که کارکنان توانایی لازم برای اجرای انتظارات نخبگان را ندارند، در نهایت عملکرد نخبگان را تحت تأثیر قرار داده و یکی از عوامل طرد نخبگان به شمار می‌آید.

### بحث و نتیجه‌گیری

طرد نخبگان در بخش دولتی به این معنا است که چرا نخبگان عرصه مدیریت دولتی، افراد با دانشی که مصلحت را بر حقیقت ترجیح نمی‌دهند و اهل بده بستن نیستند، نمی‌توانند تصدی پست‌های مدیریتی کلان کشور را بر عهده گیرند یا در صورتی پست‌های مدیریتی کلان را در اختیار داشته باشند، مدت زمان خیلی کم در این پست‌ها دوام می‌آورند. یافته‌های تحقیق پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دو مقوله کلی ختم شد. مقوله اول مربوط به مشکلاتی است که توسط دستگاه حاکم سبب طرد نخبگان می‌شود مانند عوامل ساختاری و عوامل مدیریتی که هر یک از این موارد، خود تأثیر بسزایی در بحث طرد نخبگان دارد. مقوله دوم مربوط به دیدگاه نخبه‌گریز که طرد نخبگان را سبب خواهد شد. مدیران دولتی، نخبگان و کارکنان دولتی هر یک نقشی در مقوله طرد نخبگان دارند.

کدگذاری باز و انتخابی به دسته بندی، طبقه بندی و در واقع تکه تکه کردن داده‌ها می‌پردازند، اما در این مرحله و از طریق کدهای نظری، مفاهیم را به یکدیگر ارتباط می‌دهیم. تلاش‌های متعددی برای ارتباط دادن مقوله‌ها با یکدیگر انجام گرفت. کدهای محوری عبارت‌اند از مدل‌های انتزاعی که مقوله‌ها را در جهت یک نظریه تلفیق می‌کنند (Glaser & Hon, 2005).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد ظاهرشونده نظریه داده بنیاد طی فرایند کدگذاری باز، انتخابی و محوری، مؤلفه های طرد نخبگان در بخش دولتی از داده های مختلف استخراج شدند و به روش نظریه برخاسته از داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که در کدگذاری باز و انتخابی مفاهیم و مقولات استخراج شدند و سپس در کدگذاری محوری مفاهیم و مقولات در مدلی با عنوان طرد نخبگان در بخش دولتی تدوین شدند. طبق مصاحبه های انجام شده، یافت شد که عامل اصلی طرد نخبگان در بخش دولتی، عوامل ساختاری و عوامل مدیریتی هستند. پس از تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق، این نتیجه به دست آمد که طرد نخبگان متأثر از دو مقوله کلی است، نظام نخبه گریز و دیدگاه نخبه گریز. از نتیجه کدگذاری ها دو مؤلفه برای مقوله نظام نخبه گریز یافت شد که شامل عوامل ساختاری و عوامل مدیریتی است. در مصاحبه ها خبرگان عواملی را ذکر کردند که بعد از کدگذاری ها در دسته بندی این مؤلفه ها قرار گرفتند. همچنین، برای مقوله دوم دو مؤلفه از کدگذاری ها شناسایی شد که مربوط به مقوله دیدگاه نخبه گریز بود. مؤلفه ها شامل عوامل نگرشی و عوامل انسانی می باشند. یافته های تحقیق حاضر به صورت جامع همه عوامل طرد نخبگان را در بر می گیرد و به تفکیک به بیان هر یک از آن ها می پردازد. طبق سؤال اصلی تحقیق که به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر طرد

نخبگان در بخش دولتی بود، نتایج قابل قبولی یافت شد که در قالب جدول کدگذاری‌ها و مدلی به نمایش گذاشته شد. تا به حال درباره نخبه‌زدایی تحقیق انجام نشده است، ولی تحقیقاتی یافت شد که تا حدی همپوشانی با تحقیق حاضر دارند یا یافته‌های آن‌ها در نقطه مقابل این تحقیق است. حسینی، عباسی و رضایی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر مشارکت نخبگان در تدوین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت انجام داد که نتایج شامل عوامل زمینه‌ای، عوامل ساختاری و عوامل رفتاری بود. از تطبیق تحقیق آنان با تحقیق حاضر به شباهت‌ها و تفاوت‌هایی دست یافتیم. هدف تحقیق حسینی، عباسی و رضایی شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان در تدوین الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت بود و هدف تحقیق حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر طرد نخبگان در بخش دولتی، هر دو این تحقیقات به دنبال مشارکت بیشتر نخبگان در اداره حکومت است، چون به اهمیت به کارگیری نخبگان در اداره حکومت واقف‌اند. تفاوت دو تحقیق در یافته‌های آن‌ها است. حسینی، عباسی و رضایی (۱۳۹۴) عوامل زمینه‌ای، عوامل ساختاری و عوامل رفتاری را در مشارکت نخبگان شناسایی کرده است، ولی تحقیق حاضر عوامل طرد نخبگان را در قالب چهار مؤلفه عوامل ساختاری، عوامل مدیریتی، عوامل نگرشی و عوامل انسانی دسته بندی می‌کند. منوریان و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود به دنبال طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور بود که نتایج شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهکارها، ویژگی‌ها، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، واسطه‌ای، عناصر تشکیل‌دهنده است. از مقایسه این تحقیق با تحقیق حاضر شباهت‌های جزئی و تفاوت‌های به چشم می‌خورد. دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۶) نظریه‌پردازی انجام داد که بیشترین همپوشانی ممکن را در بین تحقیقات گذشته با تحقیق انجام‌شده دارد. نتایج این تحقیق به شکل‌گیری نظریه جابه‌جایی مدیران دولتی انجامید. تطبیق دو تحقیق نتایج شایان توجهی به همراه دارد. در نتایج تحقیق حاضر یکی از عواملی که تأثیرگذاری قابل تأملی بر طرد نخبگان در بخش دولتی دارد، نظریه جابه‌جایی مدیران دولتی است که حاصل تحقیق دانایی‌فرد و الوانی است. می‌توان پی برد که دو تحقیق شباهت‌های دارند و هدف آن‌ها هم‌جهت است. تفاوت دو تحقیق در اینجاست یافته‌های تحقیق دانایی‌فرد و الوانی نشان می‌دهد وجود حلقه مدیران دولتی که پست‌های کلان را تصدی

کرده‌اند، اجازه وجود افراد دیگر یا حتی نخبگان را نمی‌دهد؛ ولی تحقیق حاضر به دو مقوله کلی دست یافت که طرد نخبگان از آن‌ها نشأت می‌گیرد. ایده شکل‌گیری تحقیق بر این عامل تمرکز داشت که نخبه عرصه مدیریت دولتی مجوز رسیدن به پست‌های کلان حکومتی را ندارند، یا اگر به تصدی پست‌ها کلان دست یابند بعد از مدت زمان کوتاهی بر کنار می‌شوند. نخبگان با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر حکومتی هستند که عدم استفاده از آن‌ها در بعضی جوامع کاملاً مشهود است. محقق به دنبال شناسایی عواملی بود که سبب طرد نخبگان می‌شوند تا با مورد توجه قرار دادن آن‌ها طرد نخبگان در بخش دولتی به حداقل برسد و نخبگان در جوامع بین‌المللی بتوانند برای حکومت مزیت کسب کنند. پیشنهاد محقق این است که حکومت‌ها برای رهایی از پدیده طرد نخبگان ساختارهای حکومتی، اهداف، قوانین و تصمیم‌هایی را که اتخاذ می‌شود، بازنگری و موانعی را که بر سر راه نخبگان برای تصدی پست‌های مدیریتی کلان است، برطرف کنند. همچنین، حکومت‌ها مسیرهای منحصر به فردی را برای نخبگان عرصه مدیریت دولتی در نظر بگیرند، تا نخبگانی که مزیت‌های فراوانی برای حکومت به همراه دارند به سهولت به پست‌های مدیریتی کلان دست یابند. کنترل قدرت مدیران فعلی توسط حکومت می‌تواند تا حدودی طرد نخبگان در بخش دولتی را کاهش دهد زیرا مدیران با افزایش قدرت خود می‌توانند مسیرهای پیشرفت نخبگان دولتی را به عنوان رقبای خود مسدود کنند.

## منابع

- اشتریان، کیومرث (۱۳۸۸). کارآمدی و منزلت نخبگان: بررسی منزلت روحانیت در بین جوانان. سیاست، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۳۹(۳)، ۵۱-۳۷.
- بیگی، وحید (۱۳۹۶). مروری جامع بر مبانی و نظریه‌های مدیریت دولتی. تهران: نگاه دانش.
- پرنیانی، میلاد (۱۳۹۳). تفسیر اصلاحات ناکام با جامعه‌شناسی نخبه‌کشی در ایران با تأکید بر امیر کبیر. خردنامه، ۱۲، ۴۵-۲۷.
- جانسون، برک، و کریستنسن، لاری (۱۳۹۱). روش تحقیق در علوم تربیتی: کمی، کیفی، آمیخته. مترجمان علی اکبر خسروی بآبادی، کامبیز پوشنه، محرک آقازاده، تهران: آبیژ.
- جانعلی‌زاده، حیدر، علیوردی‌نیا، اکبر، و پورقاضی، شیوا (۱۳۹۳). بررسی جامعه‌شناختی تمایل به برون‌کوچی نخبگان علمی. راهبرد فرهنگ، ۷(۲۵)، ۱۷۸-۱۵۳.
- حسینی، سیداحمد، عباسی، رسول، و رضایی، رویا (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان در تدوین الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت. مطالعات راهبردی بسیج، ۵(۶۷)، ۴۵-۲۵.
- خسروی، احمدعلی، خسروی، سعید، منصوری بیدکانی، مهدی، و میر، سلطانعلی (۱۳۹۸). مهاجرت نخبگان و رابطه آن با توسعه: فرصت‌ها و چالش‌ها برای سیاستگذاران. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۲(۶)، ۱۸-۸.
- دانایی‌فرد، حسن، و الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۶). استراتژی استدلال استعاره‌ای در نظریه‌پردازی: شکل‌گیری تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی. مدرس علوم انسانی، ۱۱(۳)، ۱۳۵-۱۰۷.
- داودی، علی، و یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۶). چهارچوبی برای استعدادیابی و جانشین‌پروری در نظام آموزش عالی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۰(۳۱)، ۱۶۱-۱۸۵.
- دیانت، محسن (۱۳۹۷). نخبگان، ملی‌گرایی و دیاسپورای کرد. دولت‌پژوهی، ۴(۱۰)، ۱۰۸-۷۹.

- ساری، حسین، علیدادی، رضا، و مرادیان، محسن (۱۳۹۴). نقش نخبه‌پروری در استحکام ساخت درونی قدرت ملی نظام ج.ا.ایران. *امنیت ملی*، ۴(۱۶)، ۹-۴۲.
- شهرام‌نیا، سیدامیرمسعود، و اسکندری، مجید (۱۳۸۹). ناکارآمدی نخبگان سیاسی در کارآمدسازی روند توسعه ایران عصر پهلوی. *گنجینه اسناد*، ۲۰(۱)، ۷۴-۱۰۵.
- صفرپور، صابر، و جانسیز، احمد (۱۳۹۶). تأثیر نخبه‌کشی و نخبه‌پروری بر فرایند توسعه در جهان اسلام (مطالعه موردی: مصر و ترکیه طی صد سال اخیر). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ادبیات و علوم انسانی دانشگاه گیلان.
- ماکسول، جوزف الکس (۱۳۹۶). *طراحی پژوهش کیفی: رویکردی تعاملی*. ترجمه صدیقه خورشید، سمنان: انتشارات دانشگاه سمنان.
- منوریان، عباس، پیوسته، اکبر، واعظی، سیدکمال، و خوش‌چهره، محمد (۱۳۹۶). طراحی و به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه تهران)، مدیریت دولتی، ۹(۳)، ۴۸۸-۴۶۳.
- نکته‌دان، ایمانه، احمدپور، سارا، و موسوی، سیدمحسن (۱۳۹۵). ساخت و به کارگیری مهارت‌های نخبگان، نخبه‌پروری و تأثیر آن بر پیشرفت کشور (مورد کاوی: شناسایی و مدیریت استعداد مشاغل استخدامی وزارت اقتصاد و دارایی). *مجموعه آثار و مقالات بر گزیده دهمین کنگره پیشگامان پیشرفت*.
- نیک‌نشان، شقایق، و صمدی دارافشانی، علیرضا (۱۳۹۶). تأملی بر آموزش و پرورش نخبگان. *مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۶(۲۴)، ۵-۲۴.
- یزدان‌نسب، محمد (۱۳۹۵). بررسی انتقادی تئوری نخبگان در علوم اجتماعی و مفهوم‌پردازی مجدد با تأکید بر ساختار. *جامعه‌شناسی ایران*، ۱۶(۴)، ۹۳-۱۱۳.

Christopher, D. (2013). Elitism for sale: Promoting the elite school online in the competitive educational marketplace. *Australian Journal of Education*, 57(2), 174-184.

Crispin, Th. & Adam, J. (2017). Introducing elite discourse: the rhetoric's of status, privilege, and power. *Social Semiotics*, 27(3), 243-254.

Cristobal, Y., Charles, V., Ithai, L., & Richard, P. (2016). Millionaire migration and the

- taxation of the elite: evidence from administrative data. *American Sociological Review*, 81(3), 421-446.
- Glaser, B. G. (1998). *Doing grounded theory: Issues and discussions*. Mill Valley, CA: Sociology Press
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1996). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Glaser, B., & Hon, G. (2005). Staying open: The use of theoretical codes in GT. *The Grounded Theory Review*, 5(1), 1-20
- Johanna, Y. (2003). Relocation of government activities as a regional policy measure. *The 43<sup>rd</sup> European Congress of the Regional Science Association Jyväskylä, Finland*, 2-20.
- Jorn, L. (2015). Elitist egalitarianism: Negotiating identity in the Norwegian cultural elite. *Sociol and Behavioral Science*, 51(3), 559-574.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mark, P., & Robert, R. (2009). Elite beliefs and the theory of democratic Elitism. *Sociol and Behavioral Science*, 1-20.
- Mervat, E. A. El., Lamiaa, I., & Laila, Sh. (2018). Talent management and its effect on organization performance among nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 2(5), 108-123.
- Pareto, V. (1969). *Allgempine sociologie*. Frankfurt.
- Ra'ed, M., Haneen, Y., Yasar, S., & Bader, O. (2018). Reviewing the literature of the effect of Talent management on organizational effectiveness. *Social Sciences*, 7(2), 131-148.
- Vlad, V., Hugh, S., & David, C. (2012). Talent management decision making. *Management Decision*, 50(5), 925 – 941.