


Process Mining of Anti-meritocracy in the Public Sector: A Grounded Theory Approach

Mohammad Yari Naseriyeh 

Ph.D Student, Department of Management, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

Mohammad Ziaaddini* 

Assistant Professor, Department of Management, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

Mostafa Hadavi Nejad 

Associate Professor, Department of Management, Vali -e- Asr University of Rafsanjan, Rafsanjan, Iran

Mahdi Ebrahimi Nejad Rafsanjani 

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

Introduction

This study aimed to use process mining to address the issue of anti-meritocracy in the public sector and develop a conceptual model that highlights the importance of utilizing the skills and talents of the elite. The study began by conducting interviews with 17 experts in the field, which led to the identification of 302 initial themes through open coding. From these themes, 16 categories were extracted and grouped into causal conditions (including individual components like

* Corresponding Author: m.ziaaddini@iaurafsanjan.ac.ir

How to Cite: Yari Naseriyeh, M., Ziaaddini, M., Hadavi Nejad, M., Nejad Rafsanjani, M., (2023), "Process Mining of Anti-meritocracy in the Public Sector: A Grounded Theory Approach", *Political Strategic Studies*, 12(45), 169-208. doi: 10.22054/QPSS.2023.70554.3124.

Machiavellianism, group components like unhealthy competition, and organizational components such as the possibility of power shifts within the organization), strategies (such as excluding the elite from the public sphere), background conditions (including personal attributes like narcissism and behavioral traits like unhealthy competition), and intervening conditions (such as inappropriate organizational structures). The central category identified was the tendency towards anti-meritocracy, with consequences including the non-acceptance of elite forces. The research findings highlight the importance of utilizing the expertise of the elite in decision-making processes, as failure to do so can hinder the public sector's strengths and turn opportunities into threats.

Statement of the problem

The increasing importance of human resource initiatives and the recognition of the value of elite individuals have led many organizations to seek effective solutions by employing their talents. This trend has been particularly evident in elite development organizations within the government sector. The significance of employee talent and the pursuit of enhancing their knowledge and skills have become a global issue, with organizations striving to promote a culture of organizational talent management within their communities (Guth et al., 2012). Managing elite human resources effectively is crucial for improving organizational performance, as recognizing and leveraging their latent talents is a prerequisite for growth and prosperity. This is especially important for managers and leaders of government organizations, which are subject to greater scientific scrutiny due to their dynamic nature. As the public sector becomes more complex, capable leaders are increasingly in demand (Sejeli & Abu Mansor, 2015). In this line, the present study aimed to address the primary question of what the process of anti-meritocracy in the public sector entails. Sub-questions explored various aspects of anti-meritocracy, including its main categories, causal conditions,

background conditions, intervening conditions, strategies of action and interaction, and consequences. The primary purpose of this research was to conduct a process mining analysis of anti-meritocracy in the public sector. Specific objectives included identifying the main categories of anti-meritocracy in the public sector, investigating its causal, background, and intervening conditions, examining strategies of action and interaction, and comprehending its consequences.

Method

The study used grounded theory as the research strategy. This systematic and qualitative approach is used to create a comprehensive theory that explains a wide-scale process, action, or interaction concerning a given topic. Therefore, grounded theory was deemed a suitable approach to investigate the process of anti-meritocracy in the public sector.

Suggestions

Public sector human resources departments should develop and implement elite recruitment strategies based on internal and external environmental factors. Research results should be communicated to organizational leaders to keep them informed of the status of elite recruitment and enable them to maintain and improve their strengths, reduce weaknesses, take advantage of opportunities, and minimize losses caused by threats. The dimensions and components of the evaluation of the public sector environment to attract the elite should be communicated to organizations to monitor their situation at specific times.

Comprehensive programs should be formulated to create active and dynamic environments for human resources, providing the ground for the development of creativity and innovation for the elite in order to retain them. Intellectual property laws should be adopted and regulations should be approved to increase the motivation of elite individuals and prevent them from leaving the public sector.

Protecting the rights of intellectual property is considered one of the inalienable rights of the elite and effective laws that can help motivate them. Using the meritocracy and succession can help to utilize the abilities and talents of the elite, avoid politicization, and prevent them from leaving the public sector. This can also increase their motivation to serve in the public sector.

The experts suggested several ways to combat anti-meritocracy in the public sector. One approach is to create more opportunities for talented individuals and ensure that rules and regulations are properly implemented. Additionally, establishing a performance evaluation system with executive guarantees can help promote a merit-based culture. It is also important to rely on individuals who are part of the elite group, believe in the value of meritocracy, and are willing to trust the elite to address the country's challenges. To further promote meritocracy, it is crucial to train individuals committed to eliminating anti-meritocracy. This can involve avoiding appointing individuals who are jealous, as the elite typically have high occupational expectations.

Keywords: Elites, Anti-meritocracy, Public Sector, Grounded Theory

فرآیند کاوی نخبه‌ستیزی در بخش عمومی

- | | |
|--|---|
| دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران | محمد یاری ناصریه  |
| استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران | محمد ضیاءالدینی*  |
| دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان، رفسنجان، ایران | مصطفی هادوی نژاد  |
| استاد دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران | مهدی ابراهیمی نژاد رفسنجانی  |

چکیده

هدف این پژوهش، فرآیند کاوی نخبه‌ستیزی در بخش عمومی است. این پژوهش با درک نقش و اهمیت استفاده از توانایی‌ها و استعدادهاى نخبگان به مفهوم‌پردازی و ارائه الگو در این زمینه پرداخته است. به این منظور ضمن انجام مصاحبه با ۱۷ نفر از خبرگان آشنا به موضوع تحقیق، مجموعه‌ای از مضامین اولیه (۳۰۲ مضمون) طی فرآیند کدگذاری باز گردآوری شدند و از دل آن‌ها مقوله‌هایی (۱۶ مقوله) استخراج گردید. اجزای پارادایم کدگذاری محوری ذیل عناوین شرایط علی (مولفه‌های فردی: ماکیاولیسم، مولفه‌های گروهی: رقابت ناسالم، مولفه‌های سازمانی: احتمال جابجایی قدرت در سازمان، راهبردها: عدم ورود نخبگان، شرایط زمینه‌ای شامل: ویژگی‌های شخصی: نارسسیم، ویژگی‌های رفتاری: رقابت ناسالم، شرایط مداخله‌گر: ساختار سازمانی نامناسب، مقوله محوری: گرایش به نخبه‌ستیزی و پیامدهای نخبه‌ستیزی در بخش عمومی: عدم پذیرش نیروهای نخبه) تعیین شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که عدم استفاده از نخبگان در فرآیندهای تصمیم‌گیری نقاط قوت بخش عمومی را به ضعف و فرصت‌ها را به تهدید بدل خواهد کرد.

واژگان کلیدی: نخبه، نخبه‌ستیزی، بخش عمومی، نظریه داده‌بنیاد.

مقدمه

رشد روزافزون اقدامات منابع انسانی و حساسیت توجه به مشارکت نخبگان، بسیاری از سازمان‌ها را به این سمت سوق داده تا استعداد نخبگان را بعنوان یک راه‌حل کارا بکار گیرند. در این راستا سازمان‌های نخبه‌پرور بخصوص سازمان‌های خدماتی دولتی و خصوصی به این سمت حرکت کرده‌اند

توجه به بهره‌گیری از توانمندی‌ها و استعدادهای نهفته در نیروی انسانی نخبه^۱ در سازمان یکی از بایسته‌های رشد و تعالی سازمان است. این موضوع بویژه در باره رده‌های مدیریتی و رهبران سازمان‌ها از جمله سازمان‌های دولتی از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ کما اینکه موضوع رهبری در بخش دولتی در معرض موشکافی و مذاقه‌های علمی بیشتری نیز واقع شده است و این می‌تواند به سبب پویایی‌های نسبتاً بیشتر محیط این بخش نسبت به سایر بخش‌ها باشد. با پیچیده‌تر شدن بخش عمومی، نیاز بیشتری به رهبران قابل‌تر در سازمان‌های دولتی حس می‌شود (Sejeli & Abu Mansor, 2015: 22). این بایستگی توجه به نخبگان جامعه از گذشته‌های دور با بشر همراه بوده است. بعنوان مثال روزگاری افلاطون بر این نظر بود که باید میان قدرت و حکمت تناسب ایجاد کرد.

به زبان امروزی یک مدیر قدرتمند باید قدرت، خیرگی و حکمت را درهم آمیزد (Kosłowski, 2009: 18). این نوع نگاه مبتنی بر نخبه‌سالاری^۲، فرمان‌رانی را برای آن دسته از افراد و گروه‌های معدودی در نظر می‌گیرد که ویژگی‌های خاص و منحصر به فردی دارند (Stooky, 2008: 922-924). به این دیدگاه از منظر ساختاری «معرفت‌سالاری^۳» اطلاق می‌شود. مقصود از معرفت‌سالاری، شکلی از حکومت است که در آن نخبگان اعمال قدرت می‌کنند (Estlund, 2003: 53-69). در همین ارتباط بطور عام ضمن مباحث نظری دانش مدیریت، توجه شایانی به ضرورت اعتنای عملی به کاربست استعدادها و نخبگان سازمان شده است به نحوی که حتی سرفصلی با عنوان «مدیریت استعداد در سازمان^۴» تعریف و مفتوح شده است (Byham, 2002: 215).

-
1. Elite
 2. Elitism
 3. Epistocracy
 4. Talent Management in Organization

مقصود از مدیریت استعداد، فرآیند جذب، توسعه، ذخیره، استقرار و حفظ بهترین کارکنان است. در همین ارتباط برخی رهبران سازمانی، مدیریت استعداد را تلاش‌های مرتبط با بذل توجهی ویژه به مدیریت بهترین استعدادها در سازمان می‌دانند که البته بطور معمول تعدادشان هم در سازمان چندان زیاد و قابل توجه نیست (Rothwell, 2011: 87).

در کشور ما نیز سازمان‌های کنونی با مسئله مهم جذب، توسعه و حفظ این استعدادها مواجه هستند (رضائیان و سلطانی، ۱۳۸۸: ۹)؛ ولی آیا در مقام عمل آنطور که بایسته و شایسته است به چنین نخبگانی در سازمان‌های دولتی اهتمام ورزیده می‌شود؟ اگر نگوییم خوش‌بینانه، دست کم می‌توان با اطمینان پاسخ مثبت به این پرسش مهم را نگاهی غیرواقع‌بینانه دانست، زیرا شواهد میدانی مؤیدی متقن بر آن نیست. به تعبیری لبه تاریک مدیریت استعداد در سازمان نه تنها عدم ریل‌گذاری مساعد و مناسب برای حضور اثربخش نخبگان در عرصه سازمان که برخورد دفعی و ستیز آگاهانه آشکار و پنهان با آنهاست. حسادت ورزی به نخبگان، طرد ایشان، تحمیل فترت شغلی یا اخراج آنها از خط رهبری همگی می‌توانند از جمله مظاهر و آلاینده‌های «نخبه‌ستیزی در سازمان» تلقی شوند. 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 بویژه گروهی از نخبگان در عرصه فعالیت‌های مهم مدیریت دولتی می‌شوند (دانایی فرد و الوانی، ۱۳۸۶: ۱۰۷ و ۱۳۵). بنابراین با توجه به مطالب فوق، سئوالات اساسی که این پژوهش در پی یافتن پاسخی مناسب برای آنها است عبارتند از:

پرسش اصلی

فرآیند نخبه‌ستیزی در بخش عمومی چگونه است؟

پرسش‌های فرعی

- ۱- مقوله‌های اصلی نخبه‌ستیزی در بخش عمومی کدامند؟
- ۲- شرایط علی نخبه‌ستیزی چیست؟
- ۳- زمینه‌ها (بستر) نخبه‌ستیزی کدامند؟
- ۴- شرایط مداخله‌گر نخبه‌ستیزی چیست؟
- ۵- راهبردهای کنش و واکنش متقابل نخبه‌ستیزی چیست؟
- ۶- پیامدهای نخبه‌ستیزی در بخش عمومی چیست؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعریف نخبه

واژه نخبه در قرن هفدهم میلادی برای توصیف کالاهایی با مرغوبیت خاص بکار می‌رفت و برای اولین در سال ۱۸۲۳ برای اشاره به گروه‌های اجتماعی مورد استفاده قرار گرفت و از اواخر قرن نوزدهم کاربرد وسیع آن متداول شد. در این میان دانشمندان اجتماعی و سیاسی مانند پارتو و موسکا در رواج آن نقش بسیاری داشتند. پارتو طبقه‌ای از مردم را که در رشته فعالیتشان عالی‌ترین شاخص‌ها را داشتند نخبه نامید (Bottomore, 2005: 65). در این میان نقشی که عناصر مختلف هر جامعه خصوصاً نخبگان ایفا می‌کنند، اهمیت بیشتری دارد. دستیابی به این معنا که اجزا چگونه و تا چه حد در کل مؤثرند، اندیشه‌وران عرصه تاریخ و اجتماع را بسوی نظریه نخبه‌گرایی رهنمون ساخت.

نخبگان، طبقه‌ای از رهبران اندیشه‌ای و فکری، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جوامع بودند که در نتیجه قدرت در اختیارشان یا بدلیل بهره‌مندی از توانایی تأثیرگذاری و یا با عملی ساختن ایده‌ها و تصمیم‌های خود می‌توانستند با ایجاد هیجان و اوج بخشیدن به احساسات، در آن مقطع تاریخی و در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی، اخلاقی، دینی، نقشی مؤثر را بر عهده بگیرند. بدیهی است که در این میان، نخبگانی هم بوده‌اند که بدون توجه به نیاز جوامع و آداب و رسوم مردم، آنان را به بهانه اصلاح و پرهیز به سرایشی کشانده‌اند و خوشایند بیگانگان را بر واقعیت‌ها ترجیح داده‌اند. همچنان که زبده‌گانی مردمی و خیرخواه در هر جامعه‌ای در جهت ارتقای سطح

جامعه می‌کوشیدند. این معنا در تاریخ معاصر، نمونه‌های بیشتری یافت و از مرحله نظری به عرصه عمل آمده است. در حقیقت این مقدمه بازگو می‌نماید که از بدیهی‌ترین تفکرات پذیرفته شده در علوم اجتماعی، شکل نخبه‌پروری اغلب جوامع است.

این مطلب که یک جامعه عبارت است از نیروها و افراد با ایده‌های گوناگون، طبقات مختلف اجتماعی که برخی نخبه آن هستند، نظریه‌ای است که در اندیشه‌های سیاسی فیلسوفان قدیم نیز مطرح شده است. به تعبیر دیگر در متون کهن و نوشته‌های اندیشمندان، از یونان باستان تا دوران معاصر با اصطلاحات و کلمات گوناگون، مضمون واحدی مطرح شده است: «نمایندگان خالق بر روی زمین»، «حکومت فضلا»، «گروه برتر اجتماعی»، «افراد ممتاز»، «دانیان و شایستگان»، «حکومت اشراف»، «آریستوکراسی» و ... روبرو بوده‌اند. لیکن از این اصطلاح در مفهوم امروزی علم جامعه‌شناسی و سیاست به نام «نخبگان» یاد شده است (حسینی احمدی و همکاران، ۱۳۹۸: ۴۲۷-۴۰۵).

در فرهنگ لغت فارسی تعریف نخبه با تأکید بر «برگزیدگی» همراه شده است. به جهت تشابه معنی در این جا به بیان دو نمونه اکتفا گردیده است:

در لغت‌نامه دهخدا در تعریف نخبه چنین آمده است: برگزیده از هر چیز، مرد برگزیده، انتخاب شده، مختار، بهتر، هر چیز خوب و برگزیده، زبده، گزیده، گزین.

در فرهنگ فارسی تألیف معین نیز آمده است: «نخبه به معنی برگزیده (شخص، شی) زبده و گزیده آمده است و همچنین ترکیب عربی به فارسی نخبه کردن به معنی گزیدن. انتخاب کردن، برگزیدن. زبده کردن. به معنی انتخاب کردن، برگزیدن ذکر شده است» (معین، ۱۳۸۲: ۱۱۹).

در زبان انگلیسی معادل‌های مختلفی برای این واژه می‌توان یافت هر چند محل کاربرد این واژگان بعضاً متفاوت است؛ لذا بیان هر کدام به نوعی ابعاد مختلف این واژه را در این زبان روشن می‌سازد. در اینجا به نقل از سه فرهنگ لغت معتبر آکسفورد، کمبریج و وبستر تعریف کلمات؛ Intellectual، Genius، Talent، Elite آمده است (طایفی، ۱۳۸۸: ۲۲).

مطابق سند راهبردی کشور در امور نخبگان (مصوب ۲۴۸ جلسه شورای عالی انقلاب فرهنگی در مهرماه ۱۳۹۱)، 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 بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک سو و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود. بعبارت دیگر می‌توان عنوان نخبه را به فردی اطلاق کرد که اثرگذاری وی در تولید علم، هنر و فناوری قابل لمس باشد و همچنین هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری او در راستای تولید دانش و نوآوری موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و متوازن گردد (موسوی راد و قدسیان، ۱۳۹۴: ۳).

مفهوم نخبه‌ستیزی در بخش عمومی

در طول تاریخ، جوامع گوناگون ناچار از بکارگیری توانایی‌ها و استفاده از قابلیت‌های افراد نخبه بوده‌اند چه اینکه بسیاری از تصمیمات و انتخابات مستلزم ارشادات و راهنمایی‌های افرادی است که از خبرگی و به تعبیری معرفت لازم درباره موضوعات مرتبط برخوردار هستند. این مطلب بویژه در زمانه ما طوری هویدا است که اغلب فلاسفه و صاحب‌نظران سیاست‌گذاری بخش عمومی از آن بعنوان «حقیقت اجتماعی» جامعه مدرن یاد می‌کنند (Min, 2015: 91).

نخبگان کسانی هستند که نقشی حیاتی در ایجاد شکل جدیدی از جامعه و تغییرات اساسی در آن بر عهده دارند (Bottomore, 2005: 88) و بدلیل برتری فعالیت‌هایشان در هر مرحله و گام از زندگی بشر حضور داشته‌اند (Bealey, 1996: 17). لذا به‌زعم برخی اصولاً حکومت و فرمان‌رانی در یک جامعه توسط نخبگان امری طبیعی تلقی می‌شود. البته این دیدگاه از دوران باستان و مبتنی بر اندیشه‌های سقراط و بویژه افلاطون در کتاب «جمهوریت» ساری و جاری بوده است. افلاطون بر این نظر بود که افرادی باید قدرت را در دست بگیرند که می‌توانند حکیمانه‌تر و لاجرم درست‌تر عمل کنند (Estlund, 2003: 53). وی قدرت یک جامعه را سهم پادشاهان فیلسوف می‌دانست؛ افرادی که نه تنها دارای قدرت سیاسی‌اند بلکه دارای حکمت و معرفت لازم نیز هستند.

مدافعان چنین دیدگاهی، طرفداران «معرفت سالاری» هستند. معرفت سالاری از واژه‌های یونانی Epistems به معنی «معرفت» و Kratein به معنی «حکمرانی» اخذ شده است (Tremmel & Wilhelm, 2015: 44). بنابراین معرفت سالاری شکلی از حکومت است که در آن نخبگان اعمال قدرت می‌کنند (Estlund, 2003: 53).

معرفت سالاری و به یک تعبیر نخبه سالاری، فرمان رانی را برای آن دسته از افراد و گروه‌های معدودی در نظر می‌گیرد که ویژگی‌های خاصی دارند (Stookey, 2008: 936). کسانی که قدرت و نفوذ را بر پایه داشتن کنترل بر تسهیم منابع نامتجانس بخوبی بکار می‌گیرند (Etzioni, 1990: 317). افلاطون در توجیه چرایی اختصاص امتیاز حکمرانی به پادشاهان فیلسوف، برتریت خبرگی و معرفت آنها را دلیلی بر حسن عملکرد قابل پیش‌بینی آن می‌داند. فیلسوفان دیگری همچون میل و والتر نیز متأثر از افلاطون، تأکید می‌کنند که سزاوار است حکومت در دست نخبگان باشد (Min, 2015: 63).

امروزه البته واژه نخبه برای افراد حرفه‌ای بکار گرفته می‌شود. برخی اطلاق واژه نخبه را بر گروهی از افراد صرفاً به منظور تأکید بر تفاوت استعداد آنها در قلمرو زندگی اجتماعی می‌دانند و لذا بر نخبگان دولتی اشاره می‌کنند؛ یعنی کسانی که در سیاست‌ورزی برترند. از این رو بسیاری از نویسندگان مقصودشان از نخبه، رهبران سیاسی است (Mosca, 1935: 906 & Pareto, 1939: 538).

هرچند با توجه به معنای نخبه نمی‌توان آن را تنها در همین مصداق خلاصه و محدود کرد؛ چه اینکه نخبگان در میان گروه‌های مختلف اجتماعی، برای تغییرات شگرف و چشمگیر نقش قابل توجهی ایفا می‌کنند (Bottomore, 2006: 91). در همین ارتباط از این دست قول‌ها که به اهمیت نقش نخبگان گوناگون و تاثیرگذاری آنها در شئون مختلف زندگی اشاره دارد، کم یافت نمی‌شود (Wright, 1998: & Karatop, 2015: 127). (56)

در این میان سازمان‌ها نیز بعنوان یک خرده سامانه در جامعه از وجود چنین افرادی و نقش آفرینی آنها بی‌بهره نیستند. بهره‌مندی سازمان‌ها از کارکردهای نخبگان به منزله

برخورداری آنها از امتیازی ویژه برای سازمان بحساب می‌آید؛ تا جایی که به‌زعم برخی صاحب‌نظران، کار به «جنگ بر سر استعدادها» می‌انجامد (Michaels, 2001: 594).

نخبه‌ستیزی در بخش عمومی کشور

سه نوع خرده‌گفتمان اسلامگرا در زمان انقلاب وجود داشت: ۱- گفتمان ایدئولوژیک، ۲- گفتمان سنتی و ۳- گفتمان سنت‌گرای ایدئولوژیک. جریان اسلامگرای سیاسی، جریانی است که از نظر ایدئولوژیک ریشه در اسلام ناب محمدی یعنی تشیع دارد که پس از ورود به ایران، روح تشنه‌اشار مختلف جامعه را سیراب کرده است. این جریان که جریان همیشگی تفکر سیاسی در ایران بوده است، در شرایط مختلف تجلیات گوناگونی داشته است و جنبش‌های عظیم ضداستبدادی و ضداستعماری نظیر تنباکو، رویترو، مشروطیت و ... انقلاب اسلامی را سامان داده است.

به لحاظ تاریخی رهبری جریان اسلامی نخست بر عهده ائمه اطهار و سپس در عصر غیبت بر عهده فقهای عادل است. هدف این جریان حفظ، ترویج و حاکمیت اسلام در ایران است. بنابراین اعتقاد عمیق به اصول اساسی و بنیادی دین (توحید یا خدامحوری، نبوت، معاد، امامت و عدالت)، مهدویت، پیوند و وحدت دین و سیاست، اسلام فقهاتی، پیوند اسلام با روحانیت، مرجعیت و ولایت فقیه، مردم‌سالاری دینی، استبدادستیزی و دفاع از هویت و تمامیت ارضی مهمترین مبانی و شاخصه‌های تشکیل‌دهنده جریان اسلامگرا بشمار می‌آید (دارابی، ۱۳۸۹).

گفتمان سنت‌گرایی ایدئولوژیک دو گرایش عمده در درون خود داشته است: یکی گرایش کاریزمایی و پوپولیستی که از سال ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۸ غالب بود و دیگری گرایش محافظه‌کارانه و سنتی‌تری که از ۱۳۶۸ تا ۱۳۷۶ حاکم شد. در واقع گرایش اول موجب احیا و تجدید سنت‌گرایی بعنوان ایدئولوژی مسلط در مقابل ایدئولوژی‌های مدرن گردید. بر طبق این دو گرایش، زندگی و کردارهای سیاسی در درون گفتمان سنت‌گرایی ایدئولوژیک تعیین خاصی می‌یابد. در آغاز، نظام جمهوری اسلامی بر حول دال مرکزی اقتدار کاریزمایی - سنتی امام خمینی (ره) شکل گرفت. پس از تصویب قانون اساسی،

ترکیبی از اقتدار کاریزمایی و سنتی در نهاد ولایت فقیه ایجاد شد. در فاصله سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۸ گفتمان سنت‌گرایی ایدئولوژیک میان دو گرایش کاریزمایی و سنتی‌تر در نوسان بود، هر چند عنصر کاریزمایی غلبه داشت اما در دوره بعد با نهادینه و روال‌مند شدن نهاد ولایت فقیه عنصر سنت‌گرایی غلبه یافت و طبقه حاکمه روحانی تشخیص و تعیین بیشتری پیدا کرد. وفادارای و اعتماد و ارادت شخصی و مذهبی به رهبران و ارزش‌ها مقبول آنها، اساس کردارهای سیاسی در این گفتمان را تشکیل می‌دهد (بشیری، ۱۳۸۷: ۳۶).

بایستی اذعان داشت که عناصر پوپولیستی در تمامی گفتمان‌های بالا جاری می‌باشد، چرا که دال‌های شناوری همچون عدالت‌خواهی و مبارزه با فساد و بحران هویت و ظلم‌ستیزی، مظلوم‌خواهی در تمامی این گفتمان‌ها جاری است، حتی می‌توان گفت در خرده گفتمان سازندگی و اصلاحات، ما شاهد وجود عناصر پوپولیستی در آن هستیم که با صورتبندی دال‌های شناوری همچون ۱- نخبه‌ستیزی، ۲- عوام‌گرایی، ۳- غرب‌ستیزی، ۴- عدالت‌خواهی، ۵- خودباوری ملی، ۶- مبارزه با فساد، ۷- بحران هویت، ۸- معنویت‌گرایی، تلاش داشتند تا وضعیت موجود را در راستای هژمونی شدن خود مفصل‌بندی کنند.

در زمان انقلاب ایران این گفتمان در شکل اسلامی آن ظهور یافت. این گفتمان اسلامی دو وجه دارد: ۱- سلبی: غرب‌ستیزی و نخبه‌ستیزی و ۲- ایجابی: بازگشت به اسلام و عدالت‌خواهی و خودباوری ملی. بنابراین بطور کل، خصلتی که گفتمان اسلام سیاسی که در دل آن عناصر پوپولیستی شکل می‌گیرد به این شرح می‌باشد: ۱- اصولاً بسیجی و تجهیزیزی هستند؛ ۲- این گفتمان در قالب ایدئولوژی شکل می‌گیرد و حالت بسیج‌گونه دارد و ۳- ایدئولوژی در قالب اسلام سیاسی، چه در خرده گفتمان اصلاحات و چه در خرده گفتمان اصول‌گرا که عناصر پوپولیستی را به عین در آن می‌بینیم (حسام قاضی، ۱۳۹۴: ۱۵۰).

شناخت نیازها، موانع و مشکلات نخبگان می‌تواند گامی مؤثر در پیشگیری از مهاجرت نخبگان باشد. برای نمونه، حمایت از حقوق مالکیت فکری موجب تشویق، تقویت و اشاعه فعالیت‌ها و خلاقیت‌های علمی و در نهایت باعث کاهش انگیزه مهاجرت نخبگان خواهد شد (شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۹).

از آنجا که نخبگان با افراد عادی تفاوت‌هایی دارند برای نمونه، انگیزه بالاتر نخبگان از افراد عادی، تمرکز بیشتر نخبگان بر موضوعات مورد علاقه، هوش شناختی و هیجانی بالاتر، توانایی حل مسئله، تیزبینی و دقت به جزئیات، خلاقیت و قدرت تخیل بیشتر، تحریک‌پذیری و حساسیت بالاتر نخبگان (افروز، ۱۳۶۵، آراسته و محمودی راد، ۱۳۸۲، رفاهی، ۱۳۸۰، شاکری نیا، ۱۳۸۸، ملکیان، ذنودی و کشاورز، ۱۳۸۸، ممیزی و مظلومی، ۱۳۹۱).

بر اساس تحقیقات صورت گرفته توسط پژوهشگران، عوامل بسیار زیادی در خروج نخبگان تأثیر دارند که مهمترین آنها را می‌توان به دو دسته عوامل داخلی و خارجی تقسیم‌بندی کرد. از عوامل خارجی (جاذبه‌ای) که در زمینه‌های مختلف در کشورهای توسعه یافته یا مهاجرپذیر وجود دارد، می‌توان به بالا بودن سطح رفاهی و مالی و بالا بودن سطح علمی و تحقیقاتی دانشگاه‌های کشورهای مهاجرپذیر اشاره کرد. عوامل داخلی (دافعه‌ای) نیز از دیگر عوامل مؤثر بر خروج نخبگان از کشور است. در این رویکرد، انگیزه و علت اینگونه مهاجرت‌ها را بیشتر باید در مسائل داخلی جستجو کرد. ویژگی‌های داخلی تشدید کننده خروج نخبگان حول محورهای عوامل سیاسی و اجتماعی، عوامل علمی و فرهنگی، عوامل اقتصادی، آموزشی، شغلی و معیشتی است (جاودانی، ۱۳۸۴: ۳۶).

مهمترین ویژگی‌ها را می‌توان چنین برشمرد: ۱- پایین بودن شأن و جایگاه نخبگان در کشور، ۲- عدم ارتباط مناسب بین صنعت و دانشگاه‌ها، ۳- ضعف نظام شایسته‌سالاری در مشاغل علمی، مدیریتی و حاکمیتی، ۴- ارتباط ضعیف آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌های ایران با دانشگاه‌های برتر جهان، ۵- کمبود امکانات پژوهشی و تحقیقاتی برای نخبگان و متخصصین در داخل کشور، ۶- عدم حمایت مناسب دولت از کارآفرینی و اشتغال نخبگان، ۷- پایین بودن سطح رفاهی و مالی نخبگان در داخل کشور، ۸- پایین بودن سطح علمی دانشگاه‌های ایران نسبت به دانشگاه‌های کشورهای مهاجرپذیر، ۹- تحریم سیاسی، علمی و اقتصادی ایران توسط غرب، ۱۰- وجود فرهنگ مهاجرت در دانشگاه‌های کشور و ۱۱- عدم امنیت شغلی نخبگان.

همچنین مهمترین عواملی را که در بازگشت مهاجران از کشور تأثیر دارد می‌توان به شرح زیر برشمرد (فرتوک زاده و اشراقی، ۱۳۸۷: ۱). ۱- احساس تعلق به خانواده و

وابستگی‌های عاطفی، ۲- آموزش‌های فرهنگی و احساس مسئولیت نسبت به مردم و کشور خود و ۳- نارضایتی از فرهنگ غرب.

همکارهای گوناگونی توسط محققان، کارشناسان و مسئولان مربوطه برای جلوگیری خروج نخبگان از کشور پیشنهاد شده است که گزیده‌ای از مهمترین آنها عبارتند از: ۱- جلوگیری از خروج نخبگان و تحصیل‌کردگان که روش شکست خورده‌ای است، ۲- درگیر کردن نخبگان در مقوله توسعه بطوری که آنان توسعه‌نیافتگی را مشکل خود دانسته و در شرایط حاد و سخت بمانند و حاضر به همکاری باشند، ۳- شرایط مادی به گونه‌ای فراهم آید تا افرادی که رفته‌اند برگردند؛ این راه‌حل در کره جنوبی موفق بوده است (صادقی و افقی، ۱۳۸۴: ۲۵). محل زندگی نخبگان از نظر مکانی مهم نیست بلکه باید از تخصص، مهارت و سرمایه آنها استفاده کرد که می‌تواند در ایران بکار گرفته شود، ۵- توسعه ارتباط بین دانشگاه و صنعت، ۶- فراهم نمودن امکانات پژوهشی و تحقیقی برای نخبگان و متخصصین، ۷- ساماندهی شأن و منزلت اجتماعی و اقتصادی نخبگان، ۸- رعایت نظام شایسته‌سالاری و استفاده بیشتر از نخبگان در مشاغل مدیریتی و نهادهای علمی در کشور، ۹- فراهم نمودن زمینه ارتباط آموزشی و پژوهشی نخبگان و متخصصین با دانشگاه‌های برتر جهان، ۱۰- گسترش روابط سیاسی، علمی و اقتصادی و رفع چالش‌های موجود در روابط خارجی با دنیا و ۱۱- حمایت دولت از کارآفرینی و اشتغال نخبگان.

پیشینه پژوهش

تحقیقات انجام شده در داخل کشور

علیزاده و هادوی نژاد (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی فرآیند کاوی نخبه‌ستیزی در سازمان بر اساس طرح نگاشت تفسیری نظریه داده‌بنیاد پرداختند. طبق یافته‌های پژوهش، سرآغاز نخبه‌ستیزی در سازمان مورد مطالعه وجود سه عامل حسن عملکرد نخبگان، پیش‌فرض همگونی در فرهنگ سازمانی و ضعف نظام پایش عملکرد مدیران ارشد سازمان بود. نخبه‌ستیزان دو دسته حسادت‌ورز نسبت به نخبگان بودند؛ نخست، رهبر زهرآگین سازمان که به دلیل ضعف پایش عملکرد مدیریت توسط مراجع ذی‌صلاح، مدیریت ساکن در سایه را پیشه ساخته و نخبگان را رقیب می‌انگاشت. دوم، کارکنان شرننگ آلودی که برای نیل به منافع متقابل خود با رهبر، تبانی و از او حمایت می‌کردند. نخبگان متأثر از محبوبیت و

حسن عملکرد خود و جو کژکارکردی سازمان به مقاومت اعتراضی مصلحانه در برابر تغییرات سازمانی دست می‌زنند. این موضوع انگاره رقابت را در ذهن نخبه‌ستیزان تقویت و آنها را به رفتارهای خاموش در قبال نخبگان متمایل می‌کند. دست آخر با توجه به جو غیراخلاقی حاکم بر سازمان و نیز بی‌پشتوانگی نخبگان، نخبه‌ستیزان به اقدامات عملی سلبی علیه نخبگان روی می‌آورند.

روحانی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای به ارائه نظریه زمینه‌ای از رویارویی نخبگان جوان با بوروکراسی بنیاد ملی نخبگان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد تنش‌های مداوم و گوناگون نخبگان در مواجهه با ساختار بوروکراتیک بوده که آنها را از خود بیگانه کرده است. در پایان نتایج در قالب مدل پارادایمی و طرح‌واره نظری ارائه و مطرح شد.

خسروی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «مهاجرت نخبگان و رابطه آن با توسعه: فرصت‌ها و چالش‌ها برای سیاست‌گذاران» انجام داده‌اند. با مرور دقیق جزئیات مقالات نهایی تحلیل شده؛ می‌توان عوامل و متغیرهای موثر در سه موضوع اصلی که محوریت مهاجرت و توسعه را تشکیل می‌دهند را به الف- فرار مغزها و توسعه، ب- جریان‌های مالی ناشی از مهاجرت نخبگان و پ- نقش جوامع نخبگان مهاجر در توسعه تقسیم کرد. با مرور نظام‌مند مطالعات متوجه می‌شویم که تأثیرات بالقوه مهاجرت نخبگان بر توسعه پیچیده و چند بعدی است و نیاز به پاسخ چند بعدی از سوی سیاست‌گذاران دارد. تأثیرات مهاجرت نخبگان بسته به نوع کشور، روند اقتصادی و اجتماعی آن کشور می‌تواند مثبت یا منفی باشد و فرصت‌ها یا محدودیت‌هایی را برای توسعه اقتصادی، اجتماعی و انسانی ایجاد کند.

بطور کلی جوامع نخبگان مهاجر می‌توانند نقش مهمی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشورهای مبدا خود داشته باشند. جوامع نخبگان مهاجر می‌تواند منبع ایده‌ها، دانش‌ها و مهارت‌ها و سرمایه‌های اجتماعی باشند. ارتباطات و شبکه‌هایی که جوامع نخبگان مهاجر با کشور خود دارند می‌تواند بعنوان کانال مهمی برای تقویت تأثیرات مثبت مهاجرت بر کشور مبدا عمل کند. با این وجود هنوز بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران از مهاجرت نخبگان متضرر می‌شوند. لذا برای محقق شدن تأثیرات مثبت مهاجرت نخبگان، نیاز به سیاست‌گذاری‌های همه‌جانبه، دقیق و جامع است که مسلماً

چالش‌هایی از جمله نیاز به گفتگو و همکاری قابل توجه در سطح بین‌المللی نیز مطرح خواهد بود.

طالب زاده شوشتری و خادمی اشکذری (۱۳۹۷) در پژوهشی به مطالعه مدیریت بهینه منابع انسانی نخبه با بررسی نیازها، موانع و مشکلات و راهکارهای پیشنهادی از دیدگاه خود آنها پرداختند. یافته‌ها برای هر نُه گروه در سه بخش مجزای نیازها، موانع و مشکلات و راهکارها با روش کدگذاری رنگی کوربین و استراس تجزیه و تحلیل شدند. مقوله‌های هر بخش برحسب فراوانی هر مقوله که بیانگر اهمیت آن است، ارائه شده است. تعدادی از نیازها و مشکلات برای نُه گروه نخبگان عمومی داشته و توجه ویژه‌ای را می‌طلبند و شامل «اشتغال متناسب با توانمندی‌ها؛ تسهیل ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلات تکمیلی، بوروکراسی اداری و توجیه نبودن دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات و سازمان‌های مرتبط با امور نخبگان؛ مشکلات تسهیلات ارائه شده توسط بنیاد و بی‌توجهی به نخبگان حوزه علوم انسانی» می‌باشند.

مقیم و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان مدیریت اخلاق‌مدارانه جذب نخبگان در سازمان‌های دولتی ایران انجام داده‌اند. بر اساس یافته‌ها حد بهینه ابعاد مدل در وضع مطلوب نسبت به وضع موجود افزایش یافته است. در خصوص تحلیل عوامل موثر و تحلیل رقبا این افزایش تقریباً ۲۰٪ و برای سایر ابعاد (تعریف شایستگی‌ها و تدوین ابزار جذب) حدود ۳۳٪ می‌باشد. نتایج نشان داد بین وضع موجود و وضع مطلوب، اختلاف معناداری وجود دارد. از مهمترین دلایل این امر وجود موانع فرهنگی پیش‌روی فرایند جذب است. رفع این موانع یکی از ضرورت‌های اساسی در جهت بهینه‌سازی مدل ارائه شده است.

تحقیقات انجام شده در خارج از کشور

پولک^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای به تبیین برجستگی ضد نخبه‌گرایی و کاهش فساد سیاسی برای احزاب سیاسی در اروپا با داده‌های نظرسنجی متخصص چاپل هیل ۲۰۱۴ پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که گرچه برجستگی ضد فساد در درجه اول مربوط به زمینه (منطقه‌ای) یک حزب است اما برجستگی ضد نخبگان اساساً تابعی از ایدئولوژی

1. Polk

حزب است. احزاب افراطی چپ و محافظه‌کار افراطی بطور قابل توجهی بیشتر بر دیدگاه‌های ضد نخبگان تأکید می‌کنند.

ولز^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی استفاده از رسانه‌های خبری، شبکه‌های گفتگو و ضد نخبه‌گرایی در سراسر موقعیت جغرافیایی، شواهدی از ویسکانسین پرداختند. ساکنان جوامع شهری بیشتر بطور قابل توجهی اخبار ملی و بین‌المللی را از منابع معتبری مانند نیویورک تایمز مصرف می‌کنند و شبکه‌های گفتگوی آنها با تمایز بیشتری بر اساس حزب‌گرایی طبقه‌بندی می‌شود. برخلاف کلیشه‌های رایج استفاده از رسانه‌های خبری، ساکنان شهرهای کوچک و مناطق روستایی بیش از سایر شهروندان حتی بدون کنترل حزب‌گرایی از رسانه‌های محافظه‌کار استفاده نمی‌کنند. مدل نظری و نتایج تجربی ما خواستار توجه بیشتر به تقاطع‌های مکان و سیاست در درک رفتارهای مصرف اخبار و معانی شهروندان از محتوای رسانه‌سای است.

روش‌شناسی پژوهش

تئوری داده‌بنیاد یک روش تحقیقی عام، استقرایی و تفسیری است که در سال ۱۸۶۱ توسط گلنیر و اشتراوس^۲ بوجود آمد. تئوری برخاسته از داده‌ها (نظریه بنیادی) یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که به پژوهشگر در حوزه‌های موضوعی گوناگون امکان می‌دهد تا بجای اتکا به تئوری‌های موجود و از پیش تدوین شده خود به تدوین تئوری و گزاره اقدام نماید. تئوری داده‌بنیاد یکی از انواع روش‌های پژوهش کیفی است که هدف اصلی آن بیان فرآیندهای اجتماعی و پرورش تئوری است (Strauss & Corbin, 1998: 18).

به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز برای تئوری داده‌بنیاد، نمونه آماری ۱۰ نفره از افرادی که تخصص در حوزه نخبگان داشتند، مصاحبه عمیق بعمل آمد. پس از انجام مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و گزینشی، ابعاد و مؤلفه‌های الگوی نخبه‌ستیزی در بخش عمومی نظریه‌ای داده‌بنیاد نهایی شد و روابط بین آنها مشخص گردید. مدل بدست آمده در اختیار تعدادی از عاملین توسعه قرار گرفت که آنها پس از بررسی مدل،

1. Wells

2. Glaser & Strauss

نظرات و پیشنهادات خود را در جهت بهبود مدل ارائه دادند که این موارد تا حد امکان در مدل اعمال شد. ضمناً روابط بین اجزای مدل بر اساس مبانی نظری، نظرخواهی از عاملین توسعه و منطقی بودن آنها مشخص شده است. مدل نهایی این پژوهش بر اساس نظریه درخواستی از داده در شکل (۱) ارائه شده است.

رویه کدگذاری و گردآوری داده‌ها

این قسمت بر اساس داده‌های کیفی برآمده از تحلیل مصاحبه‌های انجام شده با مشارکت کنندگان پژوهش مورد مطالعه، به مدل نظری و الگوی مستخرج از دل این داده‌ها در چارچوب طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد اختصاص داده شده است. در این راستا نخست مقوله‌ها از فرآیند کدگذاری باز مصاحبه‌های خبرگان بدست آمده و سپس اجزای پارادایم کدگذاری محوری شامل شرایط علی، پدیده اصلی، راهبرد، زمینه، شرایط مداخله‌گر و پیامدها به تفکیک و بر اساس مقوله‌های زیرمجموعه خود طرح و در نهایت طبق کدگذاری باز، نمونه‌گیری باز انجام می‌شود. بعنوان پژوهشگر، هنوز مطمئن نیستیم که کدام مفاهیم از دیدگاه نظری مناسبند. از این رو بدون توجه به تفاوت‌های افراد، بصورت باز برخورد می‌کنیم و بر تعداد مصاحبه‌ها می‌افزاییم تا پس از مصاحبه‌های هر روز و تحلیل آنها، بتدریج به فهرست اصلی سوال‌ها و افراد خاصی که باید بصورت ویژه با آنها مصاحبه کنیم، دست یابیم (Strauss & Corbin, 1998: 76).

در کدگذاری انتخابی، نمونه‌گیری ممیز انجام می‌شود؛ هدف از این نمونه‌گیری، بیشینه کردن فرصت تایید سیر داستان و ارتباط میان مقوله‌ها و نیز پر شدن خلأهای موجود در مقوله‌های ضعیف و نارساست که این به معنای مراجعه احتمالی به مشارکت کنندگان پیشین یا مشارکت کنندگان جدیدی است که واجد اطلاعات لازم هستند (Strauss & Corbin, 1998: 77).

از دل تحلیل داده‌های کیفی، پارادایم کدگذاری محوری را تدوین و بر اساس آن، خط ارتباطی میان مقوله‌های پژوهش شامل شرایط علی، مقوله محوری، زمینه، شرایط مداخله‌گر، راهبرد کنش و کنش متقابل و پیامدها مشخص شد. شکل ۱ پارادایم محوری (فرآیند کاوی نخبه‌ستیزی در بخش عمومی) را نشان می‌دهد. در ادامه، کدگذاری انتخابی را پی‌ریزی و به بررسی و شرح اجزای مدل پژوهش پرداخته می‌شود.

شرایط علی

بر اساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان پژوهش، مولفه‌های فردی شامل ماکیاولیسم، عدم درک نخبه توسط مسئولین، مولفه‌های گروهی شامل رقابت ناسالم و مولفه‌های سازمانی شامل عدم توجه به شایسته‌سالاری و ضعف نظام ارزیابی بعنوان مولفه‌های شرایط علی پدیده مورد مطالعه پژوهش در چارچوب مفاهیم نخبه‌ستیزی در بخش عمومی شناسایی شد. طالبی‌زاده شوشتری و خادمی اشکذری (۱۳۹۷) نیز در پژوهشی عدم توجه به شایسته‌سالاری را از جمله عوامل موثر بر نخبه‌ستیزی مطرح کرده‌اند.

دانایی‌فرد و الوانی (۱۳۸۶) نیز در پژوهشی دریافتند که حسادت‌ورزی به نخبگان از جمله دلایل نخبه‌ستیزی در جامعه است؛ همچنین اسماعیل خلف‌زاده در تحقیق خود با عنوان «علل گرایش مدیران ایرانی به ماکیاولیسم» اظهار می‌دارد: در تاریخ سیاسی ایران، بر اثر غلبه سیاست بر تخصص‌گرایی، مدیران در جایگاه‌های خود نبوده‌اند و اصل شایسته‌سالاری مغفول مانده است؛ در نتیجه به‌تدریج این مدیران به مدیران اقتدارگرایی تبدیل می‌شوند که به اتکای پست و مقام می‌کوشند با زورگویی، پرخاش و تحکم، داد زدن، تحقیر و توهین، تهدید به کسر اضافه‌کاری و مأموریت و ... در آنان ایجاد رعب و وحشت کنند. چون این مدیران فاقد صلاحیت‌های لازم برای اداره امور می‌باشند، به اجرای شیوه‌های نادرست غیراخلاقی دست می‌زنند. اکثر این مدیران که از قدرت شخصی و تخصصی بی‌بهره‌اند، افق فکری محدودی داشته، با آمریت یعنی استفاده از زور و جبر و تنبیه کارکنان زیرمجموعه خود را اداره می‌کنند. آنان غیردمکرات بوده و اعتنای چندانی به نیازها، سلیق، انگیزه‌ها و اهداف کارکنان خود ندارند و به کارکنان خود مجال پیشنهاد و اظهار نظر را می‌دهند. آنان می‌کوشند تا تصمیمات خود را بطور کلیشه‌ای و بخشنامه‌ای به زیرمجموعه خود تحمیل نمایند و بدین‌گونه خود را از عقول دیگران محروم می‌سازند. اکثر آنان خویش را عقل کل هم می‌دانند و در جلسات متکلم‌الوحده بوده، انتظار دارند مورد تشویق و تمجید دیگران نیز قرار گیرند. در نتیجه افراد مطیع و چاپلوس را دور خود جمع می‌کنند، آنان با رواج چاپلوسی و سایر آفات اخلاقی، محیطی را شکل می‌دهند که منزلت‌ها و نقش‌ها آن‌گونه که شایسته افراد لایق است، توزیع نشود و با ندانم‌کاری‌های خود بودجه، امکانات و منابع سازمانی را هدر می‌دهند. مردم نیز در مراجعه به این ادارات

روابط ناسالم و حاکمیت روابط بر ضوابط را می‌بینند و تشخیص می‌دهند و گاهی هم برای راه‌اندازی کار خود با دادن رشوه و پارتی‌بازی می‌کوشند یا حق خود را احقاق و یا حق دیگران را پایمال کنند. چنین است که اعتماد اجتماعی از بین رفته و ناامنی در جامعه حاکم می‌شود و مدیریت ماکیاولیستی جامعه را به تزویر و ریا و دزدی و اختلاس می‌کشاند. اداره امور جامعه، سازمان‌ها و شرکت‌ها همه با آگاهی و دانایی سامان می‌پذیرد و این آگاهی و دانایی در سراسر جامعه و آحاد آن پخش شده است و به تنهایی نزد هیچ فرد یا نهادی وجود ندارد. اصرار برخی مدیران به استبداد رأی باعث عدم اعتماد افراد به همدیگر می‌شود و در فقدان اعتماد، رفتار سیاسی شدت می‌یابد، کارکنان نیز به اقدامات نامشروع بیشتری دست می‌یازند (خلفازاده، ۱۳۹۴: ۳).

در خصوص ضعف نظام ارزیابی عملکرد در سازمان‌های بخش عمومی، بریده‌هایی از مصاحبه‌های انجام شده در تحقیق علیزاده و هادوی نشان می‌دهد «... هیچ برنامه، هیچ تشویق و ارزیابی وجود ندارد. با فردی که توانمند عمل می‌کند و فردی که ضعیف عمل می‌کند به یک نحو برخورد می‌کنند»؛ «برنامه‌ای دقیق و مدون برای سرکار آمدن افراد نیست. معیاری برای افراد خوب و بد نداریم. عملکردی ارزیابی نمی‌شود مدیر از هر کس خوشش نیامد او را برمی‌دارد»؛ «... خروجی فرد را ارزیابی نمی‌کنند و بر اساس آن امتیاز نمی‌دهند»؛ «... به نخبه‌ای که طرح ارائه می‌دهد و خوب کار می‌کند، بها داده نمی‌شود»؛ «در سازمان شرح شغل مصوبی وجود ندارد، وظایف شغل روشن نیستند... بنابراین مهم نیست چه کسی خوب کار می‌کند چه کسی بد، نظام ارزیابی به خوبی عمل نمی‌کند» (علیزاده، ۱۳۹۶: ۷۱).

بدین ترتیب گزاره حکمی ۱: مولفه‌های فردی شامل ماکیاولیسم، عدم درک نخبه توسط مسئولین؛ مولفه‌های گروهی شامل رقابت ناسالم و مولفه‌های سازمانی شامل عدم توجه به شایسته‌سالاری و ضعف نظام ارزیابی بعنوان شرایط علی برای فرآیند کاوی نخبه‌ستیزی در بخش عمومی محسوب شدند.

مقوله (پدیده) اصلی

به‌زعم پژوهشگر و برآمده از دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان پژوهش، مقوله اصلی مبین‌گرایش به نخبه‌ستیزی در بخش عمومی است. مقصود از این مقوله، بروز نخبه‌ستیزی در

بخش عمومی برای مشارکت در اداره بخش عمومی است. بر اساس آنچه درباره شرایط علمی و مقوله اصلی مبین نخبه‌ستیزی در بخش عمومی طرح شد، دومین گزاره حکمی پژوهش به شرح زیر شکل می‌گیرد:

گزاره حکمی ۲

گرایش به نخبه‌ستیزی پدیده محوری است.

راهبرد کنش و کنش متقابل

با توجه به نظر خبرگان، یکی از راهبردهای نخبه‌ستیزی در بخش عمومی عدم ورود نخبگان به عرصه‌های مدیریتی و گوشه‌نشینی نخبگان می‌باشد. به این ترتیب دومین گزاره حکمی به شرح زیر صورتبندی می‌شود.

گزاره حکمی ۳

راهبرد نخبه‌ستیزی در بخش عمومی: عدم ورود نخبگان به عرصه‌های مدیریتی و گوشه‌نشینی نخبگان می‌باشد. در این زمینه محمدرضا عارف معتقد است متأسفانه در کشور ما نخبگان در جایگاه اصلی خود قرار ندارند و نشست‌هایی که مسئولان با نخبگان دانشگاهی برگزار می‌کنند بعضاً تشریفاتی و برای رفع تکلیف است و اینگونه برخورد با نخبگان باعث سرخوردگی و بی‌انگیزگی آنها می‌شود و در جامعه‌ای که نخبگان آن بی‌انگیزه و گوشه‌نشین شوند جامعه رو به رشدی نخواهد بود. او معتقد است باید از نخبگان بعنوان بازوان مشورتی در نهادهای تصمیم‌ساز و راهبردی کشور استفاده شود، وی معتقد است نمی‌توانیم با انحصار دولتی در بخش مدیریت علمی کشور کار را به پیش ببریم (عارف، ۱۳۹۹).

همچنین رمضان‌پور و همکاران در خصوص گوشه‌نشینی نخبگان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند تا زمانی که نخبه احساس می‌کند در وطن خود کارایی ندارد و نمی‌تواند نقشی در پیشبرد امور کشور ایفا کند، احساس کم‌بازدهی می‌کند و درصدد برمی‌آید به فضای دیگری منتقل شود؛ آنها معتقدند برای ایجاد مشارکتی پایدار و حقیقی، خط‌مشی‌گذاران بخش عمومی می‌باید رویکردی انسان‌گرا را برگزینند تا با توجه به

قابلیت‌های انسانی نخبگان به همراه نگاه توسعه‌گرایانه منجر به توسعه و پیشرفت کشور شوند. نیازهای نخبگان منحصر به نیازهای مادی نیست، نخبگان نیازهای متعالی از قبیل آزادی فعالیت علمی، آزادی نشر، فعالیت در محیط مردم‌سالارانه، خودشکوفایی، خودگستری، کمال‌خواهی و تعامل با هم‌ترازان دارند. مهمترین اقدام در این زمینه مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌های مهم کشور است (رمضانپور و همکاران، ۱۳۹۸: ۶۲).

بستر

برخی ویژگی‌ها و الزامات هستند که سبب ایجاد زمینه و بستری خاص برای بروز نخبه‌ستیزی در بخش اداره امور عمومی کشور می‌شوند. بنا به مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان و آنچه باعث می‌شود نخبه‌ستیزی صورت پذیرد، بی‌توجهی، کم و کاستی و ناآگاهی در انجام یک سلسله اقدامات از یک سو (بستر) و وجود پاره‌ای محرک‌های محیطی و نیز برخی موانع در این مسیر از سوی دیگر (شرایط مداخله‌گر) است. یافته‌های پژوهش نشان داد نخبه‌ستیزی در بخش عمومی تحت تاثیر یکسری عوامل است. از نظر خبرگان مصاحبه شونده، این عوامل بیشترین تاثیر را روی این راهبرد دارند و عواملی موثر بر وقوع این پدیده محسوب می‌شوند. ویژگی‌های شخصی: - نارسیم - حسادت، بخل، رفتارهای منافقانه؛ ویژگی‌های رفتاری - رقابت ناسالم - قانون‌گریزی از جمله عوامل بسترساز در این زمینه هستند. با توجه به شرحی که در این قسمت گذشت، این سه مقوله می‌توانند باعث نخبه‌ستیزی در اداره امور عمومی کشور شوند. در این زمینه اکبرلو و همکاران معتقدند مدیران خودشیفته با شاخصه‌های رفتاری خودخواهی، سلطه‌جویی و خودبرتربینی، اهمیتی برای قوانین و مقررات قائل نبوده و به شکل فرصت‌طلبانه در قالب مدیریت ادراک اقدام به استفاده از واژگان مثبت به شکل لحن خوش‌بینانه می‌کنند (اکبرلو، ۱۴۰۰: ۱۸۶).

شایان ذکر است علیزاده و هادوی‌نژاد در تحقیق خود در خصوص رقابت ناسالم و قانون‌گریزی به این نتیجه رسیدند برآیند ساختار سازمانی بروکراتیک و مدیریت منابع انسانی ناکارآمد سازمان - که رهبر زهر آگین در تحقق آنها سهیم است - و خود با یکدیگر ارتباط دارند، موجب تأثیرگذاری در جو سازمانی غیرکارکردی (تعارض درون‌سازمانی، جو سکوت سازمانی، جو رقابت غیرکارکردی و ناسالم، بی‌تفاوتی سازمانی، رفتارهای

سیاسی درون‌سازمانی، اخلاق‌ستیزی، بی‌عدالتی و نیز قانون‌گریزی در سازمان) و نیز یکه‌تازی رهبری زهرآگین در سازمان می‌شود. به این ترتیب در فضای عدم وجود یا رعایت رویه‌های عادلانه و توزیع منصفانه، مزایا و پاداش‌های سازمانی و نیز در سایه زوال ارجمندی قانون در سازمان، منافع فردی جایگزین منافع جمع می‌شوند، به نحوی که اعضای سازمان برای جلب منافع بیشتر به بازی برد- باخت رو می‌آورند و در نتیجه تعارضات میان آنها رو به فزونی می‌گذارد و به دنبال آن اخلاق پایمال می‌شود. در چنین اوضاعی است که افراد در گذر زمان نسبت به آینده سازمان و دیگر اعضای آن بی‌تفاوت می‌شوند و چون باور به اصلاح امور ندارند ترجیح می‌دهند در قبال کاستی‌های موجود سکوت پیشه سازند و سر در گریبان منافع خود داشته باشند (علیزاده، ۱۳۹۶: ۱۸).

حسادت، بخل و رفتارهای منافقانه یکی دیگر از عواملی است که بعنوان بستر و زمینه نخبه‌ستیزی توسط خیرگان مورد تایید قرار گرفت که این حسادت و بخل، هم از سوی رهبری زهرآگین و هم از سوی کارکنان شرننگ‌آلود موجبات نخبه‌ستیزی را فراهم می‌آورد. نتایج بررسی علیزاده و هادوی‌نژاد مویید این مطلب است که رهبری زهرآگین هم بطور مستقیم و هم غیرمستقیم بدلیل عملکرد ضعیفی که دارد به نخبه حسادت می‌ورزد. فرازهای زیادی در این ارتباط ضمن مصاحبه‌ها در این تحقیق وجود داشت که مؤید چنین یافته‌ای از پژوهش بود. در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود:

«رئیس از دیدن فردی بالای دست خود حس خوبی ندارد. ... او عوض اینکه به خاطر حضور چنین نیروی کارآمدی خوشنود باشد، نسبت به چنین فردی حس حسادت دارد.»

«مدیر نمی‌تواند ببیند که نخبه کارهایی را انجام بدهد که او نمی‌تواند، او حس می‌کند که در چشم دیگران پایین‌تر از نخبه است و بنابراین به نخبه حسادت می‌ورزد.»

«رئیس که بی‌کفایت و نالایق است، زمانی که می‌بیند همه سروسامان یافتن کارها را به عملکرد نخبه نسبت می‌دهند، نسبت به نخبه احساس ناخوشایندی پیدا می‌کند.»

«زهرآلودگی رهبر از یک سو او را برمی‌انگیزاند تا مرتکب رفتارهایی خاموش در قبال نخبه شود. به تعبیری «برخی از مدیران نسبت به نخبه و دانشی که او دارد احساس بدی دارند و ... نخبه را فردی مانع می‌دانند، نسبت به او بدبین هستند و به او اعتماد ندارند.»

«برخی از رهبران دورو و بی‌کفایت، زمانی که مسئله‌ای برای نخبه در سازمان پیش می‌آید، با اینکه حقیقت

را در مورد او می‌دانند ولی کتمان می‌کنند». از سوی دیگر رهبر زهر آگین می‌کوشد تا به منظور جبران ضعف عملکرد مدیریتی خود با کارکنانی دمخور و هم‌پیاله شود که مانند خود او شرننگ آلود هستند. در نتیجه این پیوند، میان آنها بده‌بستان‌های سیاسی و نفع‌طلبانه شکل می‌گیرد. همچنین کارکنان شرننگ آلود از میانه‌سازی سازمانی برخاسته‌اند که در اثر اقدامات رهبری زهر آگین، سیاست‌زده شده است و این جو سیاست‌زده سازمان، کشت‌گاه مساعدی برای نمو کارکنان شرننگ آلود است. کارکنانی که آنها نیز به نخبه حسادت می‌ورزند. به قول بعضی از مشارکت‌کنندگان پژوهش، «گاهی رقابت‌های شغلی و حسادت‌ها که بیشتر هم از طرف همکاران است نخبه را آزار می‌دهد». «وقتی نخبه در شرایطی قرار می‌گیرد که نسبت به بقیه همکارانش بیشتر مطرح می‌شود و به چشم می‌آید برخی از همکاران او به او حسادت می‌ورزند و با ابزارهای متفاوتی مخ رئیس را در مورد نخبه می‌زنند» (علیزاده، ۱۳۹۶: ۷۴).

به این ترتیب چهارمین گزاره حکمی به شرح زیر رقم می‌خورد:

گزاره حکمی ۴

ویژگی‌های شخصی: - نارسسیم - حسادت، بخل، رفتارهای منافقانه؛ ویژگی‌های رفتاری - قانون‌گریزی از جمله عوامل بسترساز در این زمینه هستند که زمینه و بستری خاص برای نخبه‌ستیزی در عرصه اداره امور عمومی کشور را فراهم می‌آورند.

شرایط مداخله‌گر

در بروز هر پدیده‌ای عوامل محیطی نقش دارند و بعنوان شرایط مداخله‌گر شناخته می‌شوند. در این پژوهش مقوله‌هایی که تحت اختیار نبوده و در شکل‌گیری نخبه‌ستیزی یاری رسانده و یا مانع از حضور نخبگان محسوب می‌شوند در بیان خبرگان طرح گردید که بر اساس نظرات ایشان به دسته‌های زیر تقسیم شدند: ساختار سازمانی نامناسب - سوء مدیریت - سیاست‌زدگی جامعه و عدم ورود نیروهای انسانی متخصص. در نتیجه شرایط مداخله‌گر و به یک معنا بستر عام برای بروز نخبه‌ستیزی و بعنوان عواملی که موجب نخبه‌ستیزی می‌شوند. لذا گزاره حکمی زیر طرح می‌گردد. کرلمن^۱ (۲۰۰۴) در پژوهشی

1. Kerelman

دریافت که ساختار سازمانی تاثیر قابل توجهی بر نخبه‌ستیزی دارد. موسویان راد و قدسیان (۱۳۹۴) در تحقیقی دریافته‌اند که با اعمال سیاست کاهش تنش در روابط خارجی نمی‌توان بر نرخ خروج نخبگان تأثیر چندانی گذاشت و تعداد آنها را کاهش داد. همچنین در زمینه سوء مدیریت و رابطه آن با نخبه‌ستیزی؛ امین حکیم معتقد است هر سال تحصیلی که می‌گذرد، شاهد خروج تعداد بیشتری از دانشجویان نخبه‌ای هستیم که حتی در حین تحصیل، پذیرش دانشگاه خارجی را دریافت می‌کنند. یکی از دلایل مهم، سوء مدیریت در سیستم علمی و آموزشی است. این مسئله در کنار سایر چالش‌ها باعث شده تا کشتی طوفان‌زده آموزش عالی در ایران بجای پیشرفت، درجا بزند (حکیم، ۱۳۹۷).

گزاره حکمی ۵

شرایط مداخله‌گر: ساختار سازمانی نامناسب - سوء مدیریت - سیاست‌زدگی جامعه و عدم ورود نیروهای انسانی متخصص. در نتیجه شرایط مداخله‌گر و به یک معنا بستر عام برای بروز نخبه‌ستیزی و بعنوان عواملی که موجب نخبه‌ستیزی می‌شوند.

پیامدها

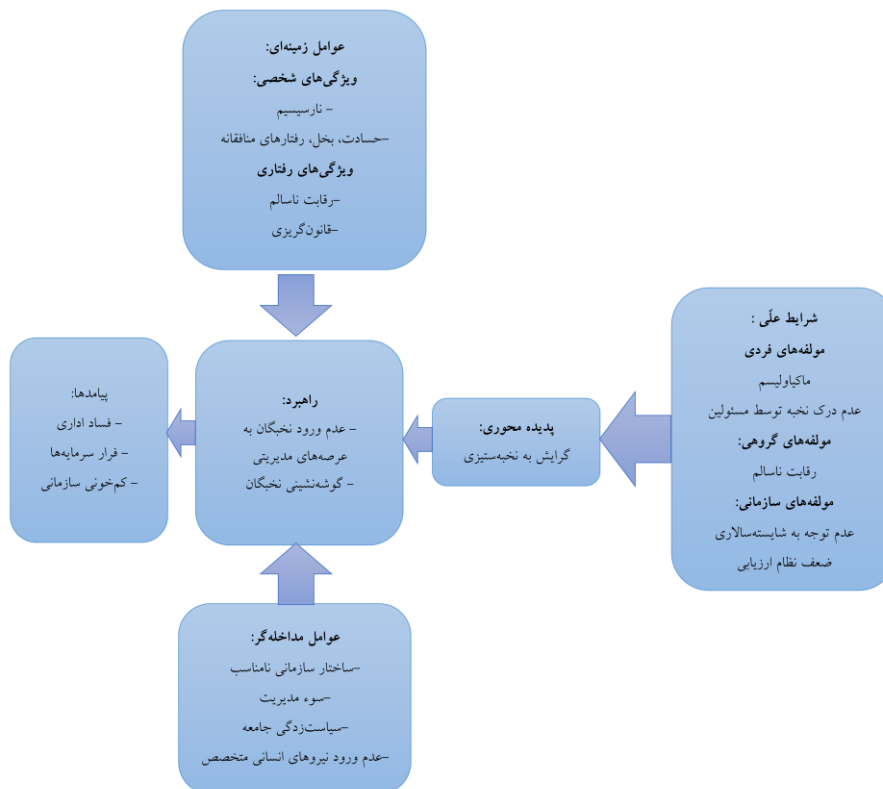
وقتی فرآیند کاوی نخبه‌ستیزی در بخش عمومی بعنوان راهبرد کنش و کنش متقابل مطرح شد و نخبه‌ستیزی رواج یافت، پیامدهایی از آن نتیجه می‌شود که در مصاحبه‌ها به این صورت بیان شدند: - فساد اداری - فرار سرمایه‌ها و کم‌خونی سازمانی. حسام قاضی (۱۳۹۴) در پژوهشی فساد اداری را از جمله عوامل موثر بر عدم پذیرش نیروهای نخبه می‌داند. پولک^۱ و همکاران (۲۰۱۷) نیز در تحقیقی فساد را از جمله عوامل موثر بر استفاده از استعداد های نخبگان معرفی کرده‌اند. هادسون (۲۰۰۹) در پژوهشی سوء مدیریت سرمایه‌های فکری را از جمله عوامل موثر بر عدم استفاده از توانایی‌ها و استعداد های نخبگان که موجبات فرار سرمایه‌ها را فراهم آورده معرفی کرده است. بدین ترتیب آخرین گزاره حکمی نیز به شرح زیر صورت‌بندی می‌شود:

1. Polk

گزاره حکمی ۶

از دید خبرگان و مصاحبه شوندگان، نخبه‌ستیزی پیامدهایی همچون فساد اداری - فرار سرمایه‌ها و کم‌خونی سازمانی خواهد داشت.

شکل ۱- پارادایم کدگذاری محوری (فرآیندکاوی نخبه‌ستیزی در بخش عمومی)



بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور واکاوی نخبه‌ستیزی در بخش عمومی انجام شد. بر همین اساس ۵ پرسش تحقیق بر اساس عوامل موثر بر فرآیند نخبه‌ستیزی طرح و این سوالات از خبرگان و صاحب‌بنظران و مدیران در این زمینه پرسیده شد. به منظور تحلیل این سئوالات در سوال اول پرسیده شد به نظر شما نخبه‌ستیزی در بخش عمومی کشور چگونه رخ داده است؟ اکثر صاحب‌بنظران معتقد بودند ضعف در نظام شایسته‌سالاری مطلع بروز نخبه‌ستیزی در بخش عمومی است.

در سوال دوم تحقیق از صاحب‌نظران پرسیده شد چه عواملی باعث رخداد این پدیده در کشور شده است؟ در این زمینه اکثر صاحب‌نظران معتقد بودند مهمترین عامل رخداد این پدیده در بخش عمومی بحث وجود حسادت در صاحبان قدرت، رفتارهای توأم با پستی، بخل و رقابت است.

در سوال سوم پرسیده شد به نظر شما چرا این پدیده تاکنون از بین نرفته است؟ اکثر صاحب‌نظران معتقد بودند مهمترین عامل در این زمینه تقدم رابطه‌سالاری بر ضابطه‌سالاری در بخش عمومی است. تقدم رابطه‌سالاری بر ضابطه‌سالاری که ره‌آورد جو سیاست‌زده بخش عمومی است، از الگوی پیامدی تقریباً مشابه الگوی نبود برنامه‌ریزی راهبردی تبعیت می‌کند، آلا اینکه تقدم رابطه‌سالاری بر ضابطه‌سالاری یکی دیگر از عوامل برانگیخته شدن مقاومت اعتراضی مصلحانه نخبه در برابر تغییر نیز هست. از تشابه نسبی الگوهای یاد شده چنین دریافت می‌شود که گویی سوء کارکرد این دو نیز در عمل تا حدودی مشابه است یعنی از یک طرف باعث بی‌عدالتی سازمانی می‌شوند و از طرف دیگر باعث می‌گردند تا نظام جانشین‌پروری پا نگیرد (علیزاده، ۱۳۹۶: ۱۱۷).

سایر مواردی که باعث شده است که پدیده نخبه‌ستیزی تاکنون از بین نرفته است عبارتند از: پافشاری بر مواضع شخصی و حزبی و ایدئولوژیک، وجود جو غیراخلاقی حاکم بر سازمان، بی‌پشتوانگی نخبگان، عدم ارتقای افراد در سازمان‌های بخش عمومی، وجود روابط درون سازمانی بجای ضوابط و قوانین ارتقا، عدم وجود عزم جدی در مدیران برای تحول بنیادی در نظام عمومی و اداری کشور، تغییرات گسترده در بدنه مدیریت کشور بعد از انتخابات و عدم توجه به شایسته‌سالاری، عدم توجه به وجود قوانین خوب در حوزه منابع انسانی و مدیریت سازمانی و عدم توجه به اجرای صحیح این قوانین، تفکر سیاسی غالب بر نظام شایسته‌سالاری در بخش عمومی تا زمانی که عقیده در بکارگرفتن افراد خودی وجود دارد، نخبه‌پروری و نخبه‌پذیری وجود نخواهد داشت و عوامل مربوطه حذف نمی‌شود، وجود سیستم‌های اداری ناسالم.

در سوال چهارم پرسیده شد بنظر شما وجود این پدیده چه پیامدهایی با خود به دنبال داشته است؟ در این زمینه اکثر صاحب‌نظران معتقد بودند مهمترین پیامد نخبه‌ستیزی در بخش عمومی پدیده فرار مغزها و همچنین کنار گذاشتن نخبگان خواهد بود.

در سوال پنجم پرسیده شد راه پایان یافتن پدیده نخبه‌ستیزی در کشور چیست؟ در این زمینه اکثر صاحب‌نظران معتقد بودند مهمترین راهکار جهت پایان دادن به این پدیده در بخش عمومی نظام جانشین‌پروری می‌باشد.

رشد روزافزون اقدامات منابع انسانی و حساسیت توجه به مشارکت نخبگان، بسیاری از سازمان‌ها را به این سمت سوق داده تا استعداد نخبگان را بعنوان یک راه‌حل کارا بکار گیرند. در این راستا سازمان‌های نخبه‌پرور بخصوص سازمان‌های خدماتی دولتی و خصوصی به این سمت حرکت کرده‌اند. اهمیت موضوع به اندازه‌ای است که امروزه در تمام دنیا موضوع استعداد کارکنان و تلاش برای افزایش دانش و مهارت کارکنان بعنوان 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 راه‌های ارتقای عملکرد از طریق مدیریت کردن آنها می‌باشد. 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 ضروری‌ترین موضوعات مدیریت منابع انسانی در جهان است.

هدف نهایی از انجام این پژوهش، خلق نظریه‌ای داده بنیاد درباره نخبه‌ستیزی و کاوش فرآیند آن بود. از آنجا که فرآیند کاوی نخبه‌ستیزی برای نخستین بار و در قالب پژوهشی مورد رصد نظری واقع و به یک معنا 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. بعبارت دیگر طبق سیاق طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد، آنچه این پژوهش باید به آن نائل می‌آید تا هدف نهایی پژوهش اجابت شود، شناسایی تعیین‌کننده‌ترین مقوله مبین پدیده مورد بررسی، شرایط علی، راهبردها، بستر، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای آن بود.

1. Barlow

یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش و جانشین‌پروری بیشترین تاثیر را بر نخبه‌ستیزی دارند. 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 نخبه‌ستیزی می‌باشند و بهتر است هر چه زودتر در جهت اجرای آن گام برداشت اما باید دانست که انجام عجولانه آنها 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. مسلماً بدون فراهم کردن زیرساخت‌های لازم و انجام بازنگری‌های لازم در جهت استفاده از استعدادها و دوری از نخبه‌ستیزی، انجام این برنامه امری بیهوده است. همچنین لازم است که اختیارات و قدرت کافی به سازمان‌ها داده شود تا بتوانند از این استعدادها استفاده نموده و رفع نخبه‌ستیزی کنند.

در ادامه یادآور می‌شود آنچه باعث می‌شود نخبه‌ستیزی افزایش یابد، برخی ویژگی‌ها و شرایط خاص بروز این پدیده از یک سو (بستر) و وجود پاره‌ای محرک‌های محیطی و نیز موانعی در این مسیر از سوی دیگر (شرایط مداخله‌گر) می‌باشد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که متاثر از پدیده نخبه‌ستیزی 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 ۶ گزاره حکمی رسیدیم که این گزاره‌های حکمی به دلیل بدیع بودن و ورود تازه آنها به ادبیات نخبه‌ستیزی، قابل مقایسه و بحث نبوده و نیاز به بررسی کمی دارند تا صحت و اطمینان این گزاره‌ها تایید شود.

تمایزات اصلی این پژوهش نسبت به سایر منابع و پژوهش‌های مرتبط در زمینه روش و یافته‌ها، می‌تواند در بندهای ذیل قابل ذکر باشد: اول اینکه تمرکز خاص پژوهش بر حوزه نخبه‌ستیزی قرار داشته که تنها تعداد معدودی از منابع مدنظر قرار گرفته و این منابع عموماً روشی نظام‌مند را برای تعریف آن طی ننموده‌اند. دوم در زمینه یافته‌ها، یکی از تمایزات مهم پژوهش، تاکید بر آموزش و جانشین‌پروری بعنوان یکی از راهبردهای اجرایی مهم

در نخبه‌ستیزی است که در پیامدهای حاصل از اجرای این راهبرد به وضوح قابل مشاهده است. سوم، مشخص شدن زمینه‌های مورد نیاز برای اجرایی شدن راهبرد نخبه‌ستیزی در این پژوهش است که در منبع دیگری قابل مشاهده نیست که می‌تواند قابل تامل و کاربردی باشد.

پیشنهادها

- معاونت‌های نیروی انسانی بخش عمومی، راهبردهای جذب نخبگان را مبتنی بر عوامل محیطی داخل و خارج از آنجا تدوین و اجرا نمایند و به منظور آگاهی رؤسای سازمان‌ها از وضعیت جذب نخبگان، نتایج تحقیق به آنان ابلاغ گردد تا بتوانند نسبت به حفظ و ارتقای نقاط قوت، کاهش نقاط ضعف، بهره‌گیری هر چه بیشتر از فرصت‌ها و به حداقل رساندن زیان‌های ناشی از تهدیدات اقدام نمایند. ابعاد و مؤلفه‌های ارزیابی محیط بخش عمومی برای جذب نخبگان، به نیروها و سازمان‌ها ابلاغ گردد تا در مقاطع زمانی مشخص وضعیت خود را پایش نمایند.

- تدوین برنامه‌های همه‌جانبه در جهت ایجاد محیط‌های فعال و پویا برای منابع انسانی، زمینه‌های لازم برای رشد خلاقیت و نوآوری نخبگان را فراهم کرده تا از این طریق از خروج آنها جلوگیری بعمل آورند. تجربیات بین‌المللی برای پیشگیری از مهاجرت نخبگان نشان می‌دهد ایجاد انگیزه قوی برای ماندن متخصصان و نخبگان در کشورهای خود، مهمترین سیاست بلندمدت و اساسی برای پیشگیری از مهاجرت گسترده نیروی انسانی متخصص از کشورهای در حال توسعه است.

- اتخاذ قوانین مربوط به مالکیت فکری و تصویب مقرراتی در جهت افزایش انگیزه نخبگان و نگریزاندن آنها از فعالیت در بخش دولتی است. یکی از راه‌های ایجاد انگیزه، اتخاذ قوانین موثر و مفید در جهت حمایت از حقوق مالکیت فکری است که از حقوق مسلم نخبگان محسوب می‌شود.

- استفاده از نظام جانشین‌پروری و شایسته‌سالاری جهت استفاده از نخبگان و دوری از سیاست‌زدگی در جهت استفاده از توانایی‌ها و استعداد‌های نخبگان و جلوگیری از فرار آنها از بخش دولتی و افزایش انگیزه آنها در جهت خدمت در بخش دولتی.

- روشن است که سازمان‌های بخش عمومی باید با سامان‌دهی تدابیر ویژه برای بکارگیری افراد با استعداد و نخبگان خود، بیشینه تلاش خود را در راستای بهره‌گیری از قابلیت‌ها، توانایی‌ها و توانمندی‌های آنها در مسیر نیل به اهداف خود بنمایند. به سبب همین اهمیت موضوع است که پژوهش‌های گوناگونی از جمله در کشور ما به مدیریت جانشین‌پروری اختصاص یافته‌اند (مانند زین‌الدینی بیدمشکی، ۱۳۹۳؛ هادی‌زاده مقدم، ۱۳۹۰؛ فرجی سماکوش، ۱۳۸۷).

- بر اساس نظر صاحب‌نظران سایر مواردی که در بخش عمومی باعث پایان یافتن این پدیده در کشور خواهد شد عبارتند از: مدیران راه را برای این قشر از افراد باز بگذارند، تعامل ضابطه و قانون‌مداری، پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد همراه با ضمانت اجرایی، استفاده از افرادی که اولاً خود شایسته باشند و دوماً به افراد نخبه اعتقاد داشته باشند و سوماً قبول داشته باشند که نخبگان راه‌حل معضلات کشور هستند. همچنین تربیت انسان‌ها در جهت حذف زمینه‌های نخبه‌ستیزی، ندادن پست‌ها به انسان‌های حسود و بخیل، از آنجا که انتظارات نخبگان اغلب شغلی است مقاومت‌های اعتراضی وی در جهت تغییر را نباید بحساب اعتراض گذاشت و مدیریت سازمان اگر رهبری زهرآگین نباشد باید گوش شنوایی برای شنیدن نظرات مشفقانه نخبگان داشته باشد. در ضمن لزوم گسترش دامنه ممیزی سازمان‌های نظارتی بعلت ضعف پایش عملکرد مدیران، مدیران نخبگان را رقیب خود شناخته و آنها را حمایت نمی‌کنند.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

ORCID

Mohammad Naseriyeh	Yari		https://orcid.org/0000-0002-2769-9283
Mohammad Ziaaddini			https://orcid.org/0000-0001-7764-3387
Mostafa Hadavi Nejad			https://orcid.org/0000-0003-4496-6774
Mahdi Ebrahimi Nejad Rafsanjani			https://orcid.org/0000-0002-4095-0583

منابع

- آراسته، حمیدرضا و محمودی راد، مریم، (۱۳۸۲)، «شناسایی، ویژگی‌ها و رشد نخبگان»، رهیافت، ۳۰، ۵-۱۲.
- استراوس، انسلم و جولیت کوربین، (۱۳۹۰)، *مبانی پژوهش کیفی؛ فنون و مراحل تولید نظریه زمین‌های*، ترجمه ابراهیم افشار، تهران: نشر نی.
- افروز، غلامعلی، (۱۳۶۵)، «دانش آموزان تیزهوش و خلاق»، *پیوند*، شماره ۸۸، ۲۹۹-۲۸۷.
- اکبرلو، الناز؛ زینالی، مهدی؛ علی نژاد ساروکلانی، مهدی و رسول برادران حسن زاده، (۱۴۰۰)، «بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و لحن خوشبینانه گزارشگری مالی: نقش تعدیلی مدیریت سود»، *فصلنامه علمی مطالعات تجربی حسابداری مالی*، دوره ۱۸، شماره ۷۲، زمستان ۱۴۰۰.
- بشیری، حسین، (۱۳۸۶)، *موانع توسعه سیاسی در ایران*، تهران: گام نو.
- جاودانی، حمید، (۱۳۸۴)، «بررسی عوامل داخلی تقویت کننده فرآیند خروج نخبگان علمی از کشور»، *فرآیند مدیریت و توسعه*، شماره ۴، ۳۶-۴۷.
- حسام قاضی، روژان، (۱۳۹۴). «آسیب‌شناسی گفتمان عدالتخواهی پوپولیستی و بازتاب آن در فرهنگ سیاسی ایران»، *فصلنامه مطالعات سیاسی*، دوره ۷، شماره ۲۸، صفحه ۱۳۳-۱۵۰.
- حسینی احمدی، سید محمد رضا، گلشنی، علیرضا، شفیعی، اسماعیل، (۱۳۹۸)، «آسیب‌شناسی منطقه‌ای - جغرافیایی نقش نخبگان ایرانی در تصمیم‌سازی از دیدگاه سیاستگذاری عمومی»، *فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه‌ای)*، (۳)۹، ۴۰۵-۴۲۷.
- حسینی، سیدحسن، (۱۳۸۹)، «آخرین آمار خروج نخبگان از کشور»، <http://khabarfarsi.com/ext/6698796>.
- حکیم، امین، (۱۳۹۷)، «آیا سوء مدیریت عامل شتاب خروج نخبگان است»، خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران سایت اینترنتی: <https://www.irna.ir/news/83035091> تاریخ رویت ۱۴۰۱/۱۱/۱۸.
- خسروی احمد علی، خسروی سعید، منصوری بیدکانی مهدی، میر سلطانی، (۱۳۹۸)، «مهاجرت نخبگان و رابطه آن با توسعه: فرصت‌ها و چالش‌ها برای سیاستگذاران»، *دوماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۲ (۶): ۸-۱۸.
- خلفازاده، اسماعیل، (۱۳۹۴)، «علل گرایش مدیران ایرانی به ماکیاولیسم»، سایت اینترنتی: <https://www.baharnews.ir/article/88088>، تاریخ رویت ۱۴۰۱/۱۱/۱۷.
- دارابی، علی، (۱۳۸۹)، *جریان‌شناسی سیاسی در ایران*، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه.

- دانایی فرد، ح، و الوانی، س. م، (۱۳۸۶)، «استراتژی استدلال استعاره‌ای در نظریه پردازی: شکل‌گیری تئوری جابجایی مدیران دولتی»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۳(۱۱)، ۱۰۷-۱۳۵.
- رضائیان، ع و سلطانی، ف، (۱۳۸۸)، «معرفی مدل جامع و دستگامی مدیریت استعداد جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان صنعت نفت»، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۱(۳)، ۷۵۰.
- رمضانپور، دانیال؛ عبدالحمید، مهدی و علی رضائیان، (۱۳۹۸)، «ارائه الگوی عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان در فرایند تدوین خط‌مشی‌های عمومی نظام جمهوری اسلامی ایران»، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال دوازدهم، شماره ۴۶، زمستان، صفحه ۶۷-۳۷.
- روحانی، علی، کشاورزی، سعید، انبارلو، مسعود، (۱۳۹۸)، «ارائه نظریه زمینه‌ای از رویارویی نخبگان جوان با بوروکراسی بنیاد ملی نخبگان»، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۸(۴)، ۷۷۲-۷۴۵.
- رفاهی، ژاله، (۱۳۸۰)، «بررسی برخی از ویژگی‌های دانش‌آموزان تیزهوش در مدارس شیراز»، خلاصه مقالات اولین همایش ملی استعدادهای درخشان، ۴۷.
- شاکری نیا، ایرج، (۱۳۸۸)، «رابطه هویت دینی، نگرش مذهبی و سرسختی روانشناسی با سلامت روان در نخبگان بسیجی»، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، تعلیم و تربیت اسلامی، شماره ۷۸، ۷۴-۵۳.
- شاه‌آبادی، ابوالفضل و کریم کشته، محمدحسین و محمودی، عبدالله، (۱۳۹۱)، «بررسی عوامل مؤثر بر فرار مغزها» (مطالعه موردی: ایران)، پژوهشنامه بازرگانی، ۳۹(۳)، ۸۱-۳۹.
- صادقی، عباس و نادر افقی، (۱۳۸۴)، «نقش دانشگاه‌ها در کاهش مهاجرت نخبگان»، رحلت، دوره ۱۵، شماره ۳۶.
- طایفی، علی، (۱۳۸۸)، «بررسی علل خروج نیروهای متخصص از کشور و راهکارهای کاهش آن، طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی کشور»، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- طالب زاده شوشتری، لیلا، خادمی اشکذری، ملوک، (۱۳۹۷)، «مدیریت بهینه منابع انسانی نخبه با بررسی نیازها، موانع و مشکلات و راهکارهای پیشنهادی از دیدگاه خود آنها»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۳)، ۲۱۵-۲۳۷.
- عارف، محمدرضا، (۱۳۹۹)، «گوشه‌نشینی نخبگان مانع رشد جامعه است»، سایت اینترنتی: <https://ias.ac.ir/index.php>.

- علیزاده فهیمه، هادوی نژاد مصطفی، (۱۳۹۸)، «فرآیند کاوی نخبه‌ستیزی در سازمان بر اساس طرح نگاشت تفسیری نظریه داده‌بنیاد»، *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۹ (۱): ۱۶۵-۱۸۳.
- فروتوک زاده، حمیدرضا و حسن اشراقی، (۱۳۸۷)، «مدل‌سازی دینامیکی پدیده مهاجرت نخبگان و نقش نظام آموزش عالی در آن»، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۵، ۱۳۹-۱۶۸.
- مقیمی، زهرا، معمارزاده طهران، غلامرضا، البرزی، محمود، (۱۳۹۷)، «مدیریت اخلاق مدارانه جذب نخبگان در سازمان‌های دولتی ایران»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴ (۵): ۲۰۴-۲۰۸.
- معین، محمد، (۱۳۸۲)، *فرهنگ فارسی*، چاپ هشتم، جلد اول، تهران: امیرکبیر.
- ملکیان بهابادی، محسن و محسنی ذنوزی، هاشم و کشاورز، محسن، (۱۳۸۸)، «کمال‌گرایی و عزت نفس در نخبگان علمی، ورزشی و افراد غیرنخبه در شهر تهران»، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، پاییز، دوره ۱۱، شماره ۴۱، صص ۱۱۹-۱۳۷.
- ممیزی، مهدیه، مظلومی، سید سعید، امینی پور، محمدرضا و ممیزی، محمد، (۱۳۹۱)، «مشکلات آموزشی دانشجویان استعداد درخشان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۸۹»، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۲(۱): ۶۶-۵۵.
- موسوی‌راد، سیدحامد، قدسیان، حسین، (۱۳۹۴)، «تحلیل مهاجرت نخبگان و تأثیر سیاست‌های بازدارنده با استفاده از پویایی‌های سیستم»، *فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۲۱(۵۹)، ۳۷-۶۲.

References

- Alizadeh Fahima, Hadovinejad Mostafa, (2019), "Analyzing the Anti-elitism Process in the Organization Based on the Interpretive Mapping Scheme of the Data Base Theory", *Organizational Resource Management Research*, 9 (1):165-183. [In Persian].
- Bashiriya Hossein, (2007), *Obstacles to Political Development in Iran*, Tehran: Gam No. [In Persian]
- Bealey, F, (1996), "Democratic Elitism and the Autonomy of Elites", *International Political Science Review*, 17(3): 319-331.

- Butamore, T. B, (2010), *Elites and Society*, Translated by Ali Reza Tayeb, Tehran: University of Tehran. [In Persian]
- Corbin, J. and Strauss, A, (1990), “Grounded Theory Research: Procedures, Canons, and Evaluative Criteria”, *Qualitative Sociology*, Vol. 13, No. 2, pp. 3-21. [In Persian]
- Danai Fard, H., and Elwani, S. M. (2007), “Metaphorical Reasoning Strategy in Theorizing: The Formation of the Theory of Transfer of Public Managers”, *Quarterly Letter of the Teacher of Humanities*, 3(11), 107-135. [In Persian]
- Darabi, Ali (2010), *Political Currentism in Iran*, Tehran: Farhang and Andisheh Research Institute. [In Persian]
- Estlund, D, (2003), “Why not Epistocracy?”, In: N. Reshotko (Ed.), *Desire, Identity and Existence: Essays in Honor of T. M. Penner*, Kelowna, BC: Academic Printing & Publishing, pp. 53-69.
- Javadani, Hamid, (2005), “Investigation of Internal Factors that Strengthen the Process of the Departure of Scientific Elites from the Country”, *Management and Development Process*, No. 4, 36-47. [In Persian]
- Karatop, B. Kubat, C. & Uygun, Ö, (2015), “Talent Management in Manufacturing System Using Fuzzy Logic Approach”, *Computers & Industrial Engineering*, 86: 127-136.
- Khosravi, Ahmad Ali, Khosravi, Saeed, Mansouri Bidkani Mehdi & Mir Sultan, Ali, (2019), “Elite Migration and Its Relationship with Development: Opportunities and Challenges for Policymakers”, *Bimonthly Scientific-Research Education Strategies in Medical Sciences*, 12 (6): 8-18. [In Persian]
- Koslowski, P, (2010), *Elements of a Philosophy of Management and Organization*, UK: Springer.
- Malikian Bahabadi, Mohsin; Mohseni Zanoosi, Hashim & Keshavarz, Mohsen, (2012), “Perfectionism and Self-esteem in Academic and Sports Elites and Non-elite People in Tehran”, *Knowledge and Research in Applied Psychology*, Fall, Volume. 11, Number. 41, 119 -137. [In Persian]

- Michaels, E., Handfield-Jones, H. and Axelrod, B, (2001), *The War for Talent*, Boston: Harvard Business School Press.
- Moghimi Zahra, Memarzadeh Tehran Gholamreza, Albarzi Mahmood, (2018), “Ethical Management of Recruiting Elites in Iran's Government Organizations”, *Ethics in Science and Technology*, 14 (5): 204-208. [In Persian]
- Moin, Mohammad, (2004), *Farhang Farsi*, Amir Kabir, 8th Edition, Tehran, Volume. 1. [In Persian]
- Momayezi, Mahdiye; Mazloumi, Seyed Saeed, Aminipour, Mohammadreza and Mamizi, Mohammad, (2015), “Educational Problems of Brilliant Students of Shahid Sadougi University of Medical Sciences in Yazd in 2012”, *Iranian Journal of Education in Medical Sciences*, 12(1), 55-66. [In Persian]
- Mousavirad, Seyed Hamid, Qudsian, Hossein, (2014), “Analyzing Elite Migration and the Impact of Deterrence Policies Using System Dynamics”, *Strategic Management Scientific Quarterly*, 21(59), 37-62. [In Persian]
- Muthanna, A, (2015), “Quality Education Improvement: Yemen and the Problem of the Brain Drain”, *Policy Futures in Education*, Vol. 13, No. 1: 141-148.
- Refahi, Jhaleh, (2001), “Investigation of Some Characteristics of Gifted Students in Shiraz Schools, Summary of Articles of the First National Conference on Gifted Talents”, 47.
- Rezaian, A., & Soltani, F, (2009), “Introducing a Comprehensive and Systematic Model of Talent Management to Improve the Individual Performance of Oil Industry Employees”, *Management and Human Resources in the Oil Industry*, 1(3), 750.
- Rouhani, Ali, Khazuri, Saeed, Anbarlou, Masoud, (2019), “Presenting a Background Theory of the Confrontation of Young Elites with the Bureaucracy of the National Elite Foundation”, *Social Studies and Research in Iran*, 8(4), 745-772. [In Persian]

- Sadeghi, Abbas & Nader Efghi, (2005), “The Role of Universities in Reducing Elite Migration”, *Lafat*, No. 36, 25. [In Persian]
- Shahabadi, Abolfazl & Karim Qallu, Mohammad Hossein & Mahmoudi, Abdullah, (2012), “Investigating Factors Affecting Brain Drain,” (Case Study: Iran), *Business Journal*, (39), 39-81. [In Persian]
- Shakrinia, Iraj, (2009), “The Relationship between Religious Identity, Religious Attitude and Psychological Toughness with Mental Health in the Basiji Elites”, *Journal of Humanities of Imam Hossein University (AS)*, Islamic Education and Training, 23 70: 78(97). [In Persian]
- Stooky ‘S, (2008), “The Future of Critical Management Studies: Populism and Elitism”, *Organization*, 15(6): 922–924.
- Strauss, Anselm & Juliet Corbin, (2010), *Fundamentals of Qualitative Research; Techniques and Stages of Production of Contextual Theory*, Translated by Ebrahim Afshar, Tehran: Ney Publishing. [In Persian]
- Talebzadeh Shoushtari, Leila, Khademi Ashkazari, Moluk, (2018), “Optimum Management of Elite Human Resources by Examining Needs, Obstacles and Problems and Proposed Solutions from their Own Point of View”, *Human Resource Management Research*, 10(3), 215-237. [In Persian]
- Tremmel J. ‘Wilhelm J, (2015), “Democracy or Epistocracy? Age as a Criterion of Voter Eligibility”, In: Tremmel J, Mason, A., Godli, P. H. Dimitrijoski, I, (Eds), *Youth Quotas and Other Efficient Forms of Youth Participation in Ageing Societies*, Heidelberg, pp. 125–48.
- Tribal, Causal, (2009), *Investigating the Reasons for the Departure of Specialized Forces from the Country and Ways to Reduce It. Expert Manpower Needs Assessment Plan and Human Resources Development Policy of the Country*, Tehran: Higher Education Research and Planning Institute. [In Persian]
- Wright, P. M. & Snell, S. A, (1998), “Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management”, *Academy of Management Review*, 23(4): 756-772.

- Afrooz, Gholamali, (1986), "Smart and Creative Students", *Peyvand Magazine*, No. 88: 299-287. [In Persian]
- Arasteh, Hamidreza & Mahmoudi Rad, Maryam, (2002), "Identification, Characteristics and Growth of Elites", *Rahiyaf*, 30, 5-12. [In Persian]
- Bottomore, T, (2006), *Elites and Society* (2nd Edition), London: Rutledge.
- Byham W. C., Smith A. B., Paese M. J, (2002), "Grow Your Own Leaders: How to Identify, Develop and Retain Leadership Talent", *Upper Saddle River*, NJ: Financial Times/Prentice Hall.
- Etzioni-Halevy, E, (1990), "Democratic-elite Theory: Stabilization Versus Breakdown of Democracy", *European Journal of Sociology*, 31(2): 317-350.
- Fartukzadeh, Hamidreza & Hasan Eshraghi, (2008), "Dynamic Modeling of the Phenomenon of Elite Migration and the Role of the Higher Education System in It", *Higher Education Research and Planning Quarterly*, No. 5, 139-168. [In Persian]
- Hossam Ghazi, Rozhan, (2015), "Pathology of Populist Justice Discourse and Its Reflection in Iran's Political Culture", *Political Studies Quarterly*, 7, Number 28, 133-150. [In Persian]
- Hosseini Ahmadi, Seyed Mohammad Reza, Golshani, Ali Reza, Shafiei, Ismail, (2019), "Regional-geographic Pathology of the Role of Iranian Elites in Decision-making from the Perspective of Public Policy", *Geography Quarterly* (Regional Planning), 9(3), 405-427. [In Persian]
- Hosseini, Seyedhasan, (2010), "The Latest Statistics of Elites Leaving the Country", <http://khabarfarsi.com/ext/6698796>. [In Persian]
- Karatop, B., Kubat, C. and Uygun, Ö, (2015), "Talent Management in Manufacturing System Using Fuzzy Logic Approach", *Computers & Industrial Engineering*, 86: 127-136.
- Michaels, E; Handfield-Jones, H. & Axelrod, B, (2001), *The War for Talent*, Boston: Harvard Business School Press.

- Min J. B, (2015), “Epistocracy and Democratic Epistemology”, *Politics in Central Europe*, 11: 91-112.
- Mosca, G, (1935), *The Ruling Class*, Translated by. A. Living Stone, New York: Mac Graw Hill.
- Odhiambo, G. O, (2013), “Academic Brain Drain: Impact and Implications for Public Higher Education Quality in Kenya”, *Research in Comparative and International Education*, Vol. 8, No. 4: 510-523.
- Pareto, V, (1935), “The Mind and Society”, (Vol. 1), Рипол Классик.
- Polk, Jonathan & Rovny, Jan & Bakker, Ryan & Edwards, Erica, (2017), “Explaining the Salience of Anti-elitism and Reducing Political Corruption for Political Parties in Europe with the 2014 Chapel Hill Expert Survey Data”, *Research and Politics*, January-March 2017: 1–9, journals.sagepub.com/home/rap.
- Rothwell W. J, (2011), “Replacement Planning: A Starting Point for Succession Planning and Talent Management”, *International Journal of Training and Development*, 15: 87-99.
- Sejeli D. S. & Abu Mansor .N, (2005), “Leadership Derailment: Does Self-leadership Matters?,” *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5 (Special Issue), 22-26.
- Wells, Chris & Lewis A & Friedland, T, (2021), “News Media Use, Talk Networks, and Anti-Elitism across Geographic Location”, Evidence from Wisconsin <https://doi.org/10.1>.

استناد به این مقاله: یاری ناصریه، محمد، ضیاءالدینی، محمد، هادوی نژاد، مصطفی، ابراهیمی نژاد رفسنجانی، مهدی. (۱۴۰۲)، «فرآیند کاوی نخبه‌ستیزی در بخش عمومی»، پژوهش‌های راهبردی سیاست، ۱۱(۴۲)، ۱۶۹-۲۰۸. doi: 10.22054/QPSS.2023.70554.3124



Quarterly of Political Strategic Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License