

دلایل جابجایی مدیران در مدیریت شهری

سعید بیژنی اول^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی بیرجند، شاغل در شهرداری مشهد

حمید رضائی فر^۲

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران (نویسنده مسئول)

محمد محمدی

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

مهدی محمودزاده

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

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی دلایل جابجایی مدیران شهری در مجموعه شهرداری مشهد انجام شده است. رویکرد این تحقیق، استقرائی بوده و راهبرد اصلی آن به روش تجربه زیسته (پدیدار شناسی) می باشد. وجود مبنا و الگویی پژوهش شده در این مقوله قطعاً می تواند در جهت توسعه مفاهیم و مصادیق مرتبط با موضوع تحقیق در مدیریت شهری بویژه شهرداری ها کمک شایانی نماید. یافته های پژوهش بعنوان یک نمونه ملموس در مدیریت شهری، می تواند بخوبی دلائل و عوامل جابجایی مدیران را شناسائی کرده و ضمن بیان اهمیت هریک از آنها، مدیران ارشد را در تبعیت از وجود راهبردی مناسب و رویکردی منطقی در جابجائی های آنان ترغیب نماید. در این پژوهش با انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته (روش کلایزی) با ۱۲ نفر از مدیران شهری و خبرگان دانشگاهی، مطالب با کمک نرم افزار MAXQDA پیاده سازی و کدها استخراج شده است. در ادامه با مشخص شدن دلایل موثر بر جابجائی مدیران، آنها را به دو گروه خوشایند و ناخوشایند تقسیم و مولفه های موثر هر دسته و ویژگی های آنها نیز مشخص شده است. در پایان بر اساس یافته های تحقیق، مجموعه ای از راهکارها و پیشنهادات کاربردی که می تواند جابجائی مدیران در مدیریت شهری را به سمت رویکردی منطقی سوق دهد ارائه گردیده است.

کلمات کلیدی: مدیریت شهری، چرخش نخبگان، عدم ثبات مدیران.

۱. Email: Bizhani.sa@gmail.com

۲. Email: h.rezaiefar@iaubir.ac.ir

مقدمه و بیان مساله

امروزه مدیریت دولتی در تمامی کشورها بسیار مورد اقبال بوده و حائز اهمیت می باشد. هدف آن بطور کلی، رساندن بالاترین منفعت به عموم مردم در یک جامعه می باشد. (گیز، لورنسون ۲۰۱۷) افزایش فهم بیشتر از دولت و نقش آن در ارتباط با مردم (کانترلی، بل و بلاردنیل، ۲۰۱۸) و وظیفه اصلی آن انجام فعالیتهای و اقدامات مدیریتی است (اولیور، گریگ و ون ریژن ۲۰۱۷: ۸۷۱). مدیریت شهری نیز می تواند بعنوان عاملی موثر در بهبود مدیریت شهرها و کیفیت و کمیت زندگی شهروندان نقشی کلیدی ایفا نموده که در آن توانمندی مدیران و نحوه انتخاب و جابجائی آنان موضوعی بسیار مهم و اثرگذار خواهد بود.

مدیران شهری باید با برنامه ریزی های خود در جهت رفع مسائلی چون انتظارات شهروندان، جلوگیری از هدررفت منابع مالی و زیستی و کنترل و مدیریت پیچیدگی های شهری و اجتماعی تلاش نمایند (زوکی نژاد، ۱۳۹۷: ۲). انتخاب و انتصاب مدیران در کشور ما، معمولاً محل چالش، نقد و اظهارنظرات مختلفی بوده و هست. لذا باید به اهمیت و ضرورت انتخاب و انتصاب مدیرانی که از میان سایرین مناسب ترین فرد برای پست مدیریتی باشد توجه کنیم (محبی و همکاران، ۱۴۰۱: ۵۵) اگر این انتخابها، منطقی و بر اساس رویکرد و الگوی شایسته سالاری صورت پذیرد بدون شک تبعات منفی کمتری را بدنبال خواهد داشت. اما چنانچه رویکردی غیرمنطقی و خارج از نگاه تخصصی و فنی باشد (سیاسی و ...) و توانائی ها و تخصصهای مدیر بطور ملموس مورد توجه نباشد، می تواند دلیلی مبرهن بر اختلال سیستم های مدیریتی شهری و بین سازمانی و نهایتاً عامل مهمی در تقلیل سطح کیفی و کمی زندگی مردم باشد.

قطعا با انتخاب های بجا و مناسب می توان در از بین بردن فسادهای اداری و مالی و رانتهای ایجادشده در سیستم مدیریت شهری، ساماندهی در هماهنگی بین نهادهای موثر در مدیریت شهری، جلوگیری از دخالتهای جناح های مختلف سیاسی در امور شهری و بویژه بهره گیری از مهارتهای متخصصین شهری در بهبود و ارتقای سطح کیفی مدیریت شهرها قدم برداشت (میرزاده و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۹/۲۸). چنانچه جابجائی مدیران بر اساس مبنای قانونی و شایسته سالاری باشد، پست ها و بخش های زائد اداری که باعث فربه شدن سازمانها می شود شکل نمی گیرد. (مکوندی و همکاران ۱۳۹۷: ۹۳۰)

این موضوع در کشور ما نیز بعنوان موضوعی دوپهلو دارای اهمیت فراوانی بوده و پیامدهایی را در سطح شهر و زندگی مردم بر جای خواهد گذاشت. سازمان های موفق، معمولاً توانائی جذب افراد توانمند و شایسته ی بالقوه را داشته و با بالفعل کردن آنان، بنوعی آینده سازمان خود را تامین کرده و از ظرفیت مدیریتی آنان بهره مند می گردند (رضائی منش و همکاران، ۱۳۹۸: ۶۷). شایستگی یک مدیر، مجموعه ای از وظایف است که او توانایی انجام آنها برای افزایش کیفیت اجرای عملکرد دارد (بیرکنروا و اهر، ۲۰۲۲) که مهمترین آن، داشتن مهارتهای بین فردی است (پاندیتا و همکاران، ۲۰۱۹).

رویه و فرآیند انتخاب مدیران، دلائل و اهداف مختلف و متفاوتی دارد که از جمله می توان به مواردی چون: فعالسازی و چابکی بهتر سازمانها، بکارگیری رویکردهای عملیاتی نوین با مدیران جدید، تنوع و ایجاد

انگیزه درونی در سازمانها، جلوگیری از ایجاد رانتها و شبکه های فساد مالی در سازمانها، بهره گیری از توان مدیران جدید و جوان، پاسخگویی به مطالبات گرو های فشار و سیاسی، سهم دهی به افراد و گروه های سهم خواه، و... اشاره نمود. تاثیر گروه های فشار به حدی است که می تواند موجب انتخاب مدیرانی شود که فاقد شرایط لازم بوده و اثرات مخرب مدیریت آنان بر روی کارکنان و سازمان کاملاً مشهود می باشد (بیک زاده و پور حمزه، ۱۴۰۱: ۲). فقدان ثبات سیاسی و چرخش بدون دغدغه و محافظه کارانه نخبگان معمولاً عاملی برای ناپودی دولت ها و مدیریت ها خواهد بود. در این دولت ها علائمی چون تنگدستی شهروندان، وجود فاصله های طبقاتی و اجتماعی، نژاد پرستی و قوم پرستی، مشروعیت بسیار ناچیز دولت ها و سستی در اقتدار و ارائه خدمات و بویژه وجود فسادهای بسیار در سیستم های اداری و مالی دیده می شود (خان و عمر، ۲۰۱۱: ۵۵۱)

در برخی موارد نیز، سازمانها رویه ای ویژه در خصوص جابجایی مدیران خود دارند. آنها مدیران خود را در رده و سمتی خاص بصورت سالانه یا دوسالانه جابجا نموده و یا به سازمانهای تحت نظر خود می چرخانند. بعنوان مثال می توان از جابجایی و چرخش مدیران و معاونین بخش هایی چون حراست، بازرسی، نظارت، بخشهای مالی و اداری و... نام برد که معمولاً در سازمانها و مناطق مختلف مجموعه بزرگ شهرداری با اهداف مختلف و مهمی چون جلوگیری از فسادهای مالی و اداری و... جابجا می شوند. شهرداری یکی از نهادهای غیردولتی است که وظیفه سیاستگذاری و برنامه ریزی در خصوص توسعه شهری، ارائه خدمات شهری، امور عمرانی، امور فرهنگی و اجتماعی را عهده دار می باشد (گنج خاںلو، ۱۳۹۸: ۳۸).

بنابراین اهمیت و ضرورت این موضوع و نقش آن در جوامع بشری و شهرها، کاملاً برجسته و محسوس می باشد. قطعاً کیفیت زندگی شهروندان، کیفیت و چگونگی توسعه پایدار شهرها، رشد قابل ملاحظه تعاملات ارگانها و سازمانهای شهری در ارائه کمی و کیفی خدمات و تنوع آنها، کارائی و بهره وری بیشتر سازمانها و کارکنان، و دهها پیامد دیگر می تواند معلول و ماحصل انتخاب و چرخشی بجا، شایسته، بموقع و .. مدیران شهری باشد. همچنین مانعی برای هدررفت منابع مهمی چون سرمایه های انسانی، اجتماعی، مالی و... شهرها که معمولاً بطور مستقیم و غیر مستقیم در اختیار مدیران است بوده و می تواند در ادامه فعالیتهای شهری، رویه ای اثرگذار و کارآ را در انتخاب و انتصاب مدیران بنا نماید.

در این تحقیق ضمن ارائه نظریات اندیشمندان مختلف و تئوریهای مرتبط با موضوع و همچنین معرفی تحقیقات انجام شده داخلی و خارجی، مصاحبه هایی با مدیران باسابقه شهری و خبره در این مورد صورت پذیرفته که درانتها به تجمیع موارد مرتبط و دسته بندی آنها پرداخته ایم. لذا ما در این تحقیق بدنبال بررسی، شناسائی و معرفی دلایل مهم و موثر در جابجائی مدیران هستیم و بنا داریم به این سؤال پاسخ دهیم که دلایل جابجائی مدیران در مدیریت شهری کدامست ؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هدف مدیران بطور خلاصه عبارتست از: افزایش ارزش افزوده ی سازمان. وظیفه ی اصلی آنان نیز ایجاد محیطی برای کوشش های گروهی، بنحوی که هر فرد نقش مشارکت خود را در تحقق این هدف با حداقل

عوامل، مانند زمان، کوشش، هزینه و نارضایتی ایفا نماید (عاصمی‌پور، ۱۳۸۳). بدون شک، مدیریت سازمان‌ها و کارکنان در جهت رسیدن به اهداف تعیین شده، امری بس دشوار بوده که مدیران باید با بکارگیری تمام دانش علمی و تجربه‌ی خود در این مسیر گام برداشته و روزهای درخشانی برای سازمان‌ها رقم بزنند.

چرخش نخبگان

در ابتدای امر برای درک بیشتر، تعاریف واژه نخبه بیان می‌شود. دهخدا این چنین معرفی می‌نماید: نخبه برگزیده از هر چیزی، انتخاب شده، مختار، بهتر، هر چیز خوب و برگزیده و گزین است (دهخدا، ۱۳۷۷). ویلفردو پاره‌توانیز در تعریف واژه نخبه می‌گوید: نخبه فردی است که با توجه به نقشی که در جامعه به عهده دارد، کاری می‌کند و به خاطر استعدادهای طبیعی‌ش، موقعیت‌های برتری را نسبت به متوسط افراد جامعه دارد. درواقع نخبگان اعضای ممتاز جامعه اند (روشه^۲، ۱۳۸۳: ۱۶). منظورنخبگان حکومتی است (کوزر^۳، ۱۳۸۶: ۵۲۴). شوارتس منتل، درباره ریشه تاریخی نخبگان و منشأ ظهور آنان در جامعه معتقد است که تمام نخبگان، وامدار افلاطونند. درحقیقت افلاطون، پدرنخبه گرایی است (شوارتس منتل^۴، ۱۳۷۸: ۸۷).

یکی از نظریه‌های مهم پاره تو در رابطه با توزیع قدرت و تعادل اجتماعی، نظریه‌ی چرخش نخبگان است. او دیدگاه ارگانیک به علم جامعه شناسی داشت؛ منظوراینکه جامعه را نظامی متوازن و شکل گرفته از اجزای متصل بهم می‌دانست لذا تغییر در یکی از اجزاء آن، بر اجزاء دیگر تأثیر می‌گذارد. بنا به نظر وی «نیرومند ترین عامل به هم خوردن توازن اجتماعی، انباشتگی عناصر برتر در طبقه‌ی پایین و تجمع عناصر پست در طبقه‌ی بالا است (پاره‌تو، ۱۹۶۴: ۱۳۰۴). او در تبیین بیشتر این مقوله، تاریخ را بعنوان "گورستان اشرافیون" معرفی می‌کند. به اعتقاد وی، تعارض منافع بین طبقات حاکم و محکوم با حرکت مستمر و متقابل (از پایین به بالا و از بالا به پایین) همراه است. طبقه اول (نخبه) برای ادامه حیات خود از طبقه دوم بهره برده و نهایتاً دیر یا زود محکوم به شکستند. در هر جامعه‌ای، چرخش مستمر از پایین به بالا بوده و هیچ نخبه‌ای نمی‌تواند برای همیشه ثابت باشد. پاره‌تو اعتقاد داشت هنگامی که عناصر برتر در طبقه‌ی پائین و عناصر پست در طبقه‌ی بالا انباشته شود، توازن اجتماعی به هم می‌خورد. او معتقد بود که همواره نخبگانی جدید از بین نخبگان غیر حاکم یا از میان توده‌های شایسته‌تر ظهور کرده و تحولات جوامع محصول چرخش آنان است. وی، آنان را به نخبگان حاکم و غیر حاکم تقسیم می‌کند: نخبگان حاکم به طور مستقیم یا غیر مستقیم در تصمیمات سیاسی تأثیرگذار بوده و نخبگان غیرحاکم دارای موقعیت‌های رهبری در جامعه بوده اما توان تأثیر در تصمیمات سیاسی را ندارند (راش^۵، ۱۳۹۰: ۷۰).

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

۲Roche

۳Coser

۴Schwartz

۵Rash

ثبات و عدم ثبات مدیران

ثبات در مدیریت از حیث لغوی، در فرهنگ لغات مریام-وبستر، آن حالتی است که به آسانی تغییر نمی‌کند. و در مدیریت، به معنای تغییر ناپذیری طرح و اداره یک نظام اداری در طول زمان است. کارکنان و مدیران بخشی از نظام اداری هستند که تغییرات درباره پست‌ها و روابط آنان ممکن است بی‌ثباتی را ترویج کند (أتول و مایر، ۲۰۰۳). عبارت دیگر، ثبات مدیریت به مدت زمانی که مدیر در جایگاه خود هست اطلاق می‌شود. در کشور ما جابه‌جایی و ثبات مدیران محصول علل مختلف بوده و می‌تواند نقش و آثار مهم در روند کیفی مدیریت کلان شهرها و بویژه زندگی شهروندان ایفا نماید. با بررسی بعمل آمده آدر تحقیقات مختلف حول موضوع جابجایی و ثبات مدیران در ایران، عوامل مهم زیر در این خصوص بیان گردیده است:

- فقدان تخصص لازم اصول مدیریت و عدم آشنایی مدیران با آن.
- فقدان نگاه و رویکرد سیستمی به آموزش و تربیت مدیران و ضرورت کاربست آن.
- فقدان نگاه شایسته سالاری و اهمیت ندادن به آن.
- فقدان سیستم جامع ارزیابی عملکرد مدیران در جهت بهره‌مندی از آن.
- فقدان آرامش در سازمان‌هایی با محیط متشنج در آن.
- فقدان تیم کارآمد از مدیران ارشد جهت بهره‌گیری از آنان.
- نیاز سازمان به تغییر مدیران و جذب تخصص جدید آنان.
- فقدان سازگاری سازمان‌ها با عوامل موثر محیطی

پیشینه پژوهش

در تحقیقی با عنوان "ثبات یا جابجایی مدیران دولتی، ضرورت و چرایی؟" بیک زاده و پورحمزه (۱۴۰۱) ضمن تبیین اهمیت و ضرورت ثبات و جابجایی مدیران در سازمان‌های دولتی، تعاریف مفهوم ثبات و جابجایی، نهضت‌های مدیریت دولتی و ارتباط آن با ثبات و جابجایی مدیران، به اهداف آن‌ها اشاره کرده و با بررسی مزایا و معایب هر دو، عوامل موثر بر ثبات و جابجایی مدیران دولتی در کنار پیامدهای آن را برشمردند. دانائی فرد و همکاران (۱۴۰۰) نیز در تحقیق خود با عنوان "ارائه نظریه در تبیین ماهیت و کارکرد مدیریت دولتی با محوریت جابجایی مدیران دولتی، نظریه ابرهای بارانی با رویکرد کیفی و هدف اکتشافی تبیینی و ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۲۱ نفر از خبرگان، توانستند سه نظریه معتبر در این حوزه را بصورت کامل مورد واکاوی قرار دهند (نظریه کبوتران حرم (استعاره)، نظریه چرخش‌نخبگان پاره‌تو، نظریه منشوری فردریگز). علی زارعی (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان "چرخش‌نخبگان سیاسی پس از انقلاب اسلامی ایران" با رویکرد کیفی به بررسی این موضوع در ایران پرداخته و بیان می‌کند نخبگان سیاسی، موقعیتی برجسته و

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

TO'Toole & Meier

۳. بر اساس پژوهش سنگ تراش و مقدر دوست، ۱۳۸۹

نقش بسزایی در تصمیم‌گیری‌های اساسی در ابعاد مختلف کشور دارند و اشاره دارد که پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در ایران بعد از انقلاب، الگوی سامان‌مند و از پیش طراحی نداشته است.

مهدوی هزاوه (۱۳۹۷)، در تحقیق دیگر با عنوان "امکان سنجی استقرار نظام گردش شغلی" به این نتیجه رسیده است که؛ آنچه برای استقرار نظام گردش و چرخش شغلی پیش نیاز محسوب می‌شود، وجود مشاغل مشابه و هم‌خانواده است. لذا در جابجایی‌ها و چرخش‌های شغلی باید آن مهم را مدنظر گرفت.

یوسفی فر (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "ارائه مدل تلفیقی برای جابجایی و تغییر مدیران دولتی"، مدلی تلفیقی که سازگار بیشتری با تغییر مدیریت‌های دولتی در ایران داشته ارائه کرده و دو فاکتور چرخه عمر انقلاب و سطوح مختلف مدیریتی را در نظر گرفته است. او ادعا دارد که می‌توان این مدل را در سایر جوامع نیز بکار برد. در ادامه بیان می‌دارد که در کشور ما، این مدل هنوز بطور کامل پیاده نشده است.

در تحقیقی دیگر، دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵) به واکاوی پیامدهای ثبات مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته‌اند. آنان برای شناسایی پیامدهای مثبت و منفی ثبات مدیریتی با کمک ابزار مصاحبه و پرسشنامه، ۲۸ پیامد مثبت و ۲۵ پیامد منفی را برشمرده که مهمترین پیامد مثبت و منفی ثبات مدیریتی در تحقیق عبارتند از: اجرایی شدن برنامه‌ها و خط‌مشی‌های بلندمدت و مقاومت در برابر تغییر.

کیخا (۱۳۹۴) نیز در تحقیق خود با عنوان "ثبات مدیریت در نظام اداری ایران" ضمن بیان ادبیات نظری مرتبط با ثبات و جابجایی مدیران اشاره می‌کند که بررسی راهکارهای سنجیده شده و استفاده از آنها جهت تثبیت مدیریت‌های قوی و بهره‌ور در نظام اداری برای افزایش ظرفیت‌های موجود برای تحقق هدف، بیش از قبل برای گسترش و تحقق مفهوم مدیریت مشارکتی در نظام اداری کشور موثر می‌باشد.

سنگتراش و مقدردوست (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان "بررسی طول عمر بقای مدیران در سازمان و رتبه بندی عوامل بر عدم ثبات مدیریت" با استخراج و طبقه بندی عوامل موثر بر جابجایی مدیران و بررسی چند نمونه ادعا کردند جابه‌جایی زیاد مدیران می‌تواند اثرات نامطلوبی بر رشد و پیشرفت جوامع داشته باشد.

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

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

^۱Cardinaels et al

^۲Di Meo et al

هررا و کاستان هیرا (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان "بوروکراسی تطبیقی" تأثیر انتخابات بر مدیریت دولتی را مورد بررسی قرار داده و مدلی پویا از انتخاب سیاسی و عملکرد بوروکراتیک در زمان دوره‌های انتخاباتی ایجاد کردند که در هر دوره از بازی سیاسی، سیاستمدار منتخب وظیفه‌ای خاص را در اولویت قرار می‌دهد. این مدل، چند مورد از ناکارآمدی‌های بوروکراتیک را اشاره می‌کند.

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

روش‌شناسی پژوهش

رویکرد اصلی این تحقیق استقرایی بوده و جهت درک بهتر علل جابه‌جایی مدیران، راهبرد پدیدارشناسی انتخاب شد تا براساس تجارب محقق در قلمرو مکانی تحقیق (شهرداری مشهد) و داده‌های جمع‌آوری شده خبرگان از طریق مصاحبه و پاسخگویی به سوالات مستخرج از ادبیات نظری بتوان با اتقان بیشنری به بیان این علل اشاره نمود. در این تحقیق، داده‌ها براساس روش کلایزی (۱۹۷۸) در گام‌های زیر تحلیل شده است:

گام اول: ضبط کامل مصاحبه‌ها، استماع مکرر و پیاده‌سازی آن بر روی کاغذ

گام دوم: تعیین اطلاعات مرتبط و استخراج عبارات معنادار از متن مصاحبه

گام سوم: صورتبندی و کدگذاری عبارات معنادار (از هر عبارت یک مفهوم معنادار انتخاب شد)

گام چهارم: مراجعه به خبرگان برای بررسی رابطه معنایی بین زیرمؤلفه‌ها و مؤلفه‌های استخراج شده

گام پنجم: تشریح جامع (روایتی از همه ابعاد تجربه زیسته برای مصاحبه‌شوندگان) باهدف ایجاد ساختار کلی

گام ششم: تقلیل توصیف تفصیلی موضوع به ساختاری بنیادین با هدف تبیین ساختار اساسی

گام هفتم: گفتگوی مجدد با مصاحبه‌شوندگان با هدف اعتبارسنجی یافته‌های تحقیق

در این پژوهش ۱۲ نفر از مدیران اجرایی مدیریت شهری که حداقل سه بار در طول یکدوره پنج ساله جابجا شده‌اند بطور هدفمند انتخاب شده که اطلاعات جمعیت‌شناختی آنان در جدول (۱) ارائه می‌گردد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	جنسیت	تحصیلات	سن	سابقه	ردیف	جنسیت	تحصیلات	سن	سابقه
۱	مرد	کارشناسی ارشد	۵۲	۲۹	۷	زن	دکتری	۴۵	۱۸
۲	مرد	دانشجوی دکتری	۴۶	۲۰	۸	مرد	کارشناسی ارشد	۳۸	۱۵
۳	مرد	کارشناسی ارشد	۴۰	۱۵	۹	مرد	کارشناسی	۱۵	۳۵
۴	مرد	کارشناسی ارشد	۵۳	۲۷	۱۰	مرد	دانشجوی ارشد	۵۵	۲۹
۵	مرد	کارشناسی	۵۵	۲۹	۱۱	مرد	دانشجوی دکتری	۴۴	۲۰
۶	مرد	کارشناسی	۴۹	۲۴	۱۲	مرد	دکتری	۵۴	۲۷

بعد از نفر دوازدهم ، داده‌های مصاحبه تکراری بوده به دلیل اشباع نظری به مصاحبه پایان داده شد. مدت زمان مصاحبه بین ۴۰ تا ۱۰۰ دقیقه متغیر بود و متوسط زمان مصاحبه‌ها ۶۰ دقیقه بوده است. مشهورترین و مرسوم‌ترین روش در خصوص اعتبار در تحقیقات کیفی، چهار معیاری است که گوبا و لینکلن^۱ (۱۹۸۵) تحت عنوان قابلیت اعتماد به عنوان جایگزین روایی و پایایی در تحقیقات کیفی مطرح کرده‌اند (به نقل از الیوت و لازنات، ۲۰۰۵). چگونگی این چهار معیار در تحقیق به شرح زیر می‌باشد: الف) اعتبارپذیری: اعتبار این تحقیق از طریق بازخوانی مکرر مصاحبه‌ها و درگیری طولانی مدت با مصاحبه‌شوندگان و داده‌ها صورت پذیرفت.

ب) انتقال پذیری: برای این منظور نویسنده به توصیف دقیق شرایط انجام تحقیق و محقق پرداخت تا خواننده خود تصمیم بگیرد نتایج حاصل از تحقیق را در شرایط مورد نظر که هم‌خوان با شرایط مطالعه است بکاربرد. ج) قابلیت اطمینان: در تحقیق حاضر برای دستیابی به قابلیت اطمینان، محقق از راهنمایی و نظرات اساتید و صاحب‌نظران در سرتاسر فرآیند گردآوری داده‌ها برای تأیید تفسیرهای محقق استفاده کرده است. د) تأییدپذیری: از طریق دقت در انتخاب نمونه‌ها، تلفیق روش‌های گردآوری داده‌ها (مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و یادداشت‌برداری) و تلاش محقق با مرور و بازبینی دقیق و چندباره داده‌ها، تفسیرها و یافته‌ها.

یافته‌های پژوهش

تحلیل و تفسیر داده‌های حاصل شده از مصاحبه از نرم افزار مکس کیودا^۲ استفاده شده است. قبل از پرداختن به مصاحبه و تفسیرهای آن، محقق کدهای مربوط به علل جابه جایی مدیران را از ادبیات تحقیق استخراج کرده که این در روند مصاحبه بسیار کارساز بوده است. حال به تحلیل گام‌های پدیدارشناسی در این تحقیق می‌پردازیم:

گام اول (آماده سازی داده‌ها): به منظور درک محتوای کلی، تمامی داده‌های نوشته شده مربوط به مصاحبه‌ها مرور و سپس متن هر مصاحبه به طور مجزا از یکدیگر تایپ و در قالب نرم افزار MAXQDA پیاده‌سازی شد. گام دوم (استخراج جملات مهم از متن مصاحبه‌ها): در این مرحله برای برجسته‌سازی مفاهیم مهم در متن، هر واحد مجزای معنایی مشخص و جملات مهم از متن مصاحبه‌ها استخراج گردید.

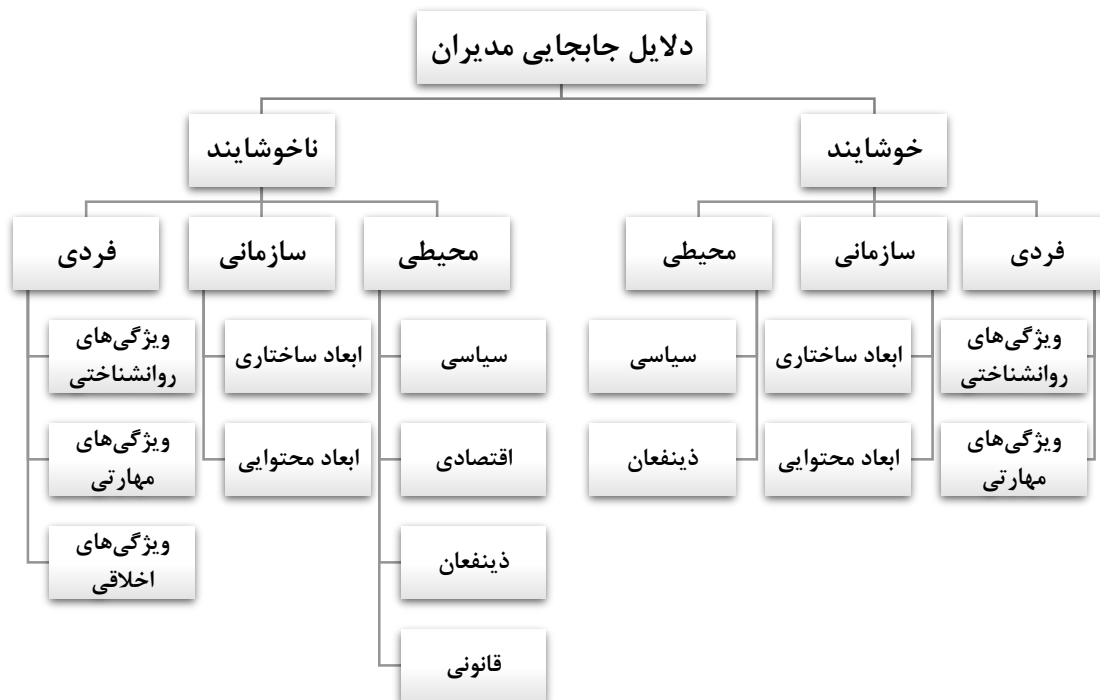
گام سوم (ایجاد معانی صورت بندی شده): برای این کار واحدهای برجسته شده در گام قبل، فشرده‌سازی شدند. برای مثال از جمله " معمولاً مدیرانی که مهارت‌های چندگانه و توانائی‌های متعددی دارند بیشتر در معرض جابجائی‌های مدیریتی قرار خواهند گرفت. " عبارت " برخورداری مدیران از مهارت‌های چندگانه " استخراج شد.

گام چهارم (قرار گرفتن زیرمولفه‌های احصا شده در مولفه‌های خود): زیرمولفه‌های احصا شده با توجه به ماهیتشان، در گروه مرتبط و واحد جانمایی و عنوان مناسبی که قابلیت پوشش کلیه زیرمولفه‌های یک

^۱Guba & Lincoln

^۲MAXQDA

مجموعه را داشته باشد، برای آن مجموعه در نظر گرفته شد. در ادامه به معرفی علل به دست آمده با دو رویکرد خوشایند و ناخوشایند و معرفی عوامل و ویژگی‌های زیرمجموعه هریک در قالب نمودار (۱) می‌پردازیم.



نمودار ۱. علل جابجایی مدیران

گام پنجم (تشریح مولفه‌های پدیدار شده): مولفه‌های پدیدار شده به صورت خلاصه تشریح شدند. گام ششم: در این گام، فعالیت‌های روزانه پژوهش و تجربیات محقق در برخورد با مصاحبه‌شوندگان ثبت شد. گام هفتم (ارجاع نتایج پژوهش برای برخی از مشارکت کنندگان): نتایج پژوهش برای برخی از مشارکت کنندگان شرح داده شد و از آنان خواسته شد نظرات خود را درباره آن ارائه دهند. شکل (۱) می‌تواند بطور کلی حاکی از نتایج این پژوهش از ادبیات نظری و نظرات مصاحبه‌شوندگان باشد.

یافته‌های این تحقیق بخوبی بیانگر وجود دلایل متعددی درباره این موضوع می‌باشد. این دلایل به دو بعد اصلی خوشایند و ناخوشایند (مثبت و منفی) تقسیم و در ادامه هر بعد به مقوله‌های مختلفی نامگذاری گردیده است. علل فردی، سازمانی و محیطی بعنوان دو بعد مهم علل خوشایند و ناخوشایند تعریف شده است. در تبیین علل فردی مولفه‌هایی چون ویژگی‌های روانشناختی، مهارتی و اخلاقی و در معرفی بهتر علل محیطی به موضوعاتی چون عوامل سیاسی، اقتصادی، قانونی و دینفعان اشاره شده است. برای بیان علل سازمانی به دو رکن مهم سازمان یعنی جنبه محتوایی و ساختاری پرداخته و ذیل آنها شاخص‌های موردنظر آمده است. حال برای آشنائی کامل با ابعاد، مقولات، مولفه‌ها و شاخص‌های موضوع تحقیق، جداول ۲ الی ۷ ارائه می‌گردد:

جدول ۲. دلایل خوشایند فردی	
نام مولفه : ویژگی های روانشناختی	نام مولفه : ویژگی های مهارتی
سلامت و صداقت کاری	تجارب فنی و تخصصی مدیر
مهارت و میزان روحیه تعامل	مهارت های مدیریتی و توان مدیریت
تمایل به رشد و تعالی شخصی و ارتقاء	برخورداری مدیر از مهارت های چندگانه
ایجاد کانال های ارتباطی جدید با مدیران کلان شهری	تمایل مدیر به ایجاد تنوع کار و کسب
بالا بودن انگیزه و تعهد کاری مدیر	کاربردی نمودن و عملیاتی کردن دانش های فراگرفته شده
داشتن روحیه مسئولیت پذیری	سلیقه شخصی مدیر مافوق به تنها کار کردن
تمایل مدیر به دیده شدن برای رشد	وجود گرایشات همسوی سیاسی یک مدیر با مدیران مافوق
عدم تمایل به روزمرگی و رکود	
تمایل به افزایش تسلط در امورات مختلف شهری	
تلاش در جهت اثبات خود با قبول فرصت های پیشنهادی جدید	

جدول ۳. دلایل خوشایند سازمانی	
نام مولفه : ویژگی های محتوایی	نام مولفه : ویژگی های ساختاری
توان پاسخگویی سازمان به نیازهای شهری	ضرورت اجرای الگوی حکمرانی خوب شهری
لزوم معرفی و پرورش مدیران نسل جدید	لزوم هماهنگی بیشتر مدیران برای تحقق اهداف
بهره برداری منطقی و عقلایی از مهارت مدیران	هدفمند بودن جابجایی مدیران
نگرش و مدیریت سیستماتیک سازمان	مقدار بودجه کافی سازمان و نحوه اختصاص بموقع
آغاز برنامه ی خصوصی سازی بعضی از خدمات شهری	بهره برداری گسترده سازمان از تجهیزات موجود
اجرای موج جدیدی از طرح های عمده ی توسعه ی شهری	تأسیس واحدهای تجاری جدید
فرصت دادن و محک استعداد های مدیران سازمان	وظایف عمرانی، نظارتی، بهداشتی، خدماتی و فرهنگی شهرداری
حفظ سطح بالای عملکردی یک سازمان	مطرح شدن استراتژی های پایداری
اعلام نیاز کارکنان با هدف افزایش انگیزه کاری	تغییر در رویکردهای موجود در سازمان
جو حاکم بر سازمان و مطالبه ارکان مختلف آن	وجود تیم های کاری قوی
احیاء مجدد و ارتقاء سطح مدیران خود	نیازهای لازم یک سازمان به تخصص های متنوع مدیران
	تدوین برنامه ریزی های بلندمدت به منظور پرداختن به مسائل شهری

جدول ۴. دلایل خوشایند محیطی	
نام مولفه : ویژگی های سیاسی	نام مولفه : ویژگی های ذینفعان
حضور قدرتمندتر شهرداری در عرصه های سیاسی	لزوم تعامل دوسویه مدیران با شهروندان
مرسوم شدن دوره های چهارساله دولت و مجلس	خواسته ها و مطالبات شهروندان
مرسوم شدن دوره های دوساله مدیریتی	اهمیت افزایش رضایتمندی شهروندان
لزوم ارائه خدمات خاص در دوره های مختلف	مشارکت فزاینده شهروندان در همکاری
	وجود سرمایه گذاران مختلف شهری
	وجود پتانسیل در اجرای طرح های مشارکتی

جدول ۵. دلایل ناخوشایند فردی		
مولفه: ویژگی‌های روانشناختی	مولفه: ویژگی‌های مهارتی	مولفه: ویژگی‌های اخلاقی
تظاهر و ریاکاری افراد به احراز پست	عدم برخورداری مدیران از مهارت‌های لازم	دلیل تراشی مدیران و عدم توجه به خطرات
فقدان حس وظیفه‌شناسی مدیر	عملکرد ضعیف مدیران فعلی	عدم معقول دانستن تعارضات و اختلافات
فقدان خلاقیت و نوآوری	ریاست به جای مدیریت	اعمال فشار بر همکاران
سوء استفاده‌های مالی از جایگاه مدیریتی	نگاه از بالا به پائین مدیر	خود سانسوری
سوء استفاده شخصی مدیر از جایگاه	عدم مشارکت پذیری در اجرای طرح‌ها	بزرگنمایی اصول اخلاقی گروه حاکم
عقده پیشرفت	داشتن منطق رفتاری جامعه کشاورزی	عدم رعایت موازین اخلاقی
نداشتن ظرفیت مدیریت و بی لیاقتی او		عدم رعایت موضوعات دینی و شرعی
بی انگیزگی و پیگیر رشد و ارتقاء نبودن		افشای انحرافات و اشتباهات کتمان شده مدیر
توهم آسیب ناپذیری حاکمیت در مدیران		تعطل از پاسخگویی لازم به دستگاه‌های
فقدان روحیه تعامل مدیر با کارکنان		خویشاوندمحوری مدیران
		فرارهای متعدد قانونی مدیران
		ناآشنایی با مفهوم اختلاف و نداشتن ساز و کار
		انحصار و شخصی سازی مستندات
		عدم وجود شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها
		وجود سوء برداشتهای عمدی از قوانین
		دهن بینی و تاثیرپذیری مدیران مافوق
		همسویی و تساهل مدیران در ممانعت از تخلفات
		تعصب مدیران مافوق بر انتخاب مدیران همسو

جدول ۶. دلایل ناخوشایند سازمانی	
نام مولفه: ویژگی‌های ساختاری	نام مولفه: ویژگی‌های محتوایی
گرایش‌های متفاوت سیاسی مدیر	فقدان اهمیت به آموزش و تربیت مدیران
غیر همسو بودن تفکر سیاسی مدیر با گروه حاکم	فقدان تیم کارآمد از مدیران ارشد
موافق و مخالف بودن مدیر با نظام جمهوری	فقدان پاسخ‌گویی دموکراتیک
انباشتگی عناصر برتر در طبقه‌ی پایین	استخدام در نظام اداری برای دوستان مدیران دولتی
تجمع عناصر پست در طبقه‌ی بالا	عدم وجود نظام شایسته سالاری در سازمان
افزایش پیچیدگی سازمانی	وجود نیروهای مازاد و سفارش شده در سازمان
نبود خودمختاری مالی	وجود گروه‌های متفاوت فشار
فقدان خودمختاری اداری	عدم استفاده مناسب از منابع انسانی خبره
فقدان مدیریت متمرکز و هماهنگ امور شهری.	وجود تعارضات داخلی
فاصله بین قدرت رسمی و قدرت مؤثر	عدم ایجاد کارگروه‌های فعال
انفعال و یکنواختی (عدم پویایی لازم) چارت سازمانی	عدم تعامل و همکاری بین سازمانی و فرا سازمانی

عدم اعمال تغییرات لازم در چارت سازمانی	نوع جو حاکم بر سازمان
وجود فاصله طبقاتی بین نیروهای صف با ستاد	وجود تعارفات و رفاقت‌های بی رویه و افراطی
فقدان سیستم جامع ارزیابی عملکرد مدیران	آسیبها و عیوب سازمانی مخفی
عدم مشارکت افراد در تصمیم گیری	
انحصاری کردن تدوین قوانین	
عدم تصمیم گیری مناسب مدیر از منابع	
عدم اجماع در خصوص تحلیل‌های آینده	
کم توجهی به مدیران میانی	
بی توجهی سازمان به ایده‌ها جهت تصمیم گیری	

جدول ۷. (الف) دلایل ناخوشایند محیطی	
ویژگی‌های اقتصادی	ویژگی‌های قانونی
اقتصاد ناکارآمد دولتی و تورم‌های طولانی و مکرر	وجود مشکلات لاینحل حقوقی در سازمان
اتکای زیاد دولت به سرمایه‌گذاری دولتی	عدم وجود ضوابط منعطف در اجرای طرح‌ها
سرمایه‌گذاری‌های عمرانی نامناسب	نگاه غالب تیمی
روی آوردن به خصوصی سازی بیش از حد	احراز پست بدون در نظر قراردادن توانائی مدیریتی
واگذاری تسهیلات دولتی به هواداران مدیریتی دولت	وجود بستر اجرای تخلفات قانونی و حقوقی
عدم توجه اقتصادی پروژه‌های مختلف	وجود قوانین دست و پاگیر اداری و مالی
وجود رانت و رشوه‌های بسیار در سازمان	تدوین بی رویه دستورالعمل‌های متعدد، متنوع، کم بازده
راه‌افتادن شبکه فساد مالی در سطوح مختلف	عدم اجرای صحیح مناقصات و مزایده‌ها
کوچک شدن سفره شهروندان و معیشت آنان	عدم اجرای قوانین توسط مدیر
افزایش‌های فصلی و سالیانه بهای ارائه خدمات شهرداری	محدودیت‌های قانونی در سازمان
حقوق ناکافی مدیران	ضعف‌های تخصصی و فنی در برخی قوانین
عدم حمایت بموقع مالی به پیمانکاران پروژه‌ها	انحرافات مالی قانونی
عدم تحقق درآمدهای پایدار سازمان	جابجائی اعتبارات باهدف کسب رضایت شهروندان
عدم مشارکت سرمایه‌گذاران در پروژه‌های اقتصادی	
افت و خیزهای غیرمنطقی ارز	
کاهش ریسک‌پذیری سرمایه‌گذاران	
استفاده از ابزارهای مالی نامناسب در تامین پیمانکاران	
فراهم نکردن بستر لازم برای سرمایه‌گذاران اقتصادی	
ایجاد تعهدات مالی بدون پشتوانه	
مال اندوزی، منافع شخصی مدیر	

جدول ۷. (ب) دلایل ناخوشایند محیطی	
ویژگی‌های سیاسی	ویژگی‌های ذینفعان
عدم یکپارچگی امور در کشورهای جهان سوم	نارضایتی گسترده شهروندان و اقشار مختلف جامعه
همپوشانی ساختارهای سنتی با ساختارهای مدرن	مطالبه گری گروه های فشار جامعه
دخالت نمایندگان مجلس در انتخاب مدیران	رویکرد منفی و برداشت ناصحیح شهروندان
حق وتو برخی از گروهها و اشخاص مهم	عدم آشناکردن و اطلاع رسانی مناسب شهروندان از طرح ها
لابی ها و رانتهای انتصابات	همراهی نکردن و شکایت شهروندان با مجموعه شهرداری
تغییرات سیاسی در بعد کلان کشور	کیفیت محیط زیست و قابلیت دسترسی
بی درایتی یک مدیر در برهه زمانی خاص سیاسی	فقدان سازگاری سازمان ها با عوامل موثر محیطی.
سیاست زدگی بخش اداری	افت جایگاه سازمان در بین سازمانهای دیگر
	نارضایتی گسترده کارکنان از نحوه رفتار مدیر
	تصور مردم از مدیران به نام افرادی منفعت طلب
	منطبق نبودن خواسته های شهروندان با طرح ها

نتیجه گیری و پیشنهادها

معمولا سازمان ها برای افزایش سطح عملکرد و بهره وری باید خود را با شرایط محیطی وفق داده و تغییرات با پیامدهای آن سازگار نمایند. در این بین، موضوع جابجایی مدیران در وصول به اهداف و اجرای وظایف، بسیار مهم می باشد. بدون شک رابطه ای پرتنگ بین مدت زمان مدیریت مدیران و میزان بهره وری آنان در سازمان ها وجود دارد فلذا باید این مهم بر مبنای اصول و رویه ای منطقی استوار باشد. بسیاری از سازمانها با دیدگاهی مثبت، تغییر و ثبات مدیران را عاملی مهم بر کارایی و بهره وری دانسته و برخی آن را منفی می دانند. در نهادهایی مانند شهرداری ها (بعنوان متولی اصلی برقراری حکمرانی و مدیریت خوب شهری)، انتخاب مدیران ارشد بسیار حیاتی است بود و نادیده انگاشتن پیامدهای بی توجهی به آن می تواند در سرنوشت یک ابرشهر و عموم مردم موثر باشد. در همین راستا اکثر خبرگان و صاحب نظران معتقدند عوامل متعدد و مختلفی می تواند در جابجایی وعدم ثبات مدیران بصورت مستقیم و غیر مستقیم تاثیر گذاشته و شایسته است مدیران ارشد و تصمیم گیر در انتخابات، نسبت به مدیریت بهتر شرایط و عوامل اثرگذار ناخوشایند اهتمام ورزیده و کنترل لازم را داشته باشند تا با گماردن افراد توانمند و متخصص در جای خود باعث آبادانی و رونق شهرها گردند. با رعایت و حفظ این رویه، شاهد اجرای عادلانه ارتقای مدیران، از بین رفتن حالت انفعالی مدیران نخبه، دوری از هرگونه حزبی و قبیله ای اندیشی و شکستن انحصار در مدیریت عالی کشور تا مراتب پایین خواهیم بود. در پایان، با توجه به نظرات خبرگان و صاحب نظران، و همچنین با توجه به عمق مصاحبه های انجام شده و مشارکت فعال مصاحبه شوندگان در جمع آوری اطلاعات، به برخی از مهم ترین راهکارهای کاربردی و عملیاتی در این حوزه اشاره می شود:

- ✓ ایجاد و راه اندازی سیستم استاندارد ارزیابی واقعی عملکرد مدیران در مجموعه شهرداری
- ✓ رعایت اصل "سلامت و توانائی مدیران" در کنار رعایت اصل "شخصیت مدیران در جابجائی آنان
- ✓ رعایت اصل "تناسب همه جانبه مدیر با پست جدید" بر مبنای بررسی دقیق شاخص های احراز پست
- ✓ انتخاب مدیران با توان بالا در اتخاذ رویکردهای تعاملی و میل به همکاری
- ✓ انتخاب مدیران آشنا با امور شهری و مدیریت شهری و بویژه توان مدیریت بالا
- ✓ طراحی و راه اندازی سیستم های خود اظهاری عملکردی مدیران با هدف افزایش انگیزه آنان
- ✓ تشکیل کمیته ی ویژه انتصاب و انتخاب مدیران با رویکرد شایسته سالاری و فارغ از مباحث غیر تخصصی
- ✓ راه اندازی بانک جامع درج اطلاعات مدیران با رویکرد تجارب و بیان نقاط قوت و ضعف
- ✓ تدوین راهکارهای قانونی جهت جلوگیری مداخله سایرمدیران و مسئولین ارشد شهری در انتخاب مدیران

منابع

- بیک زاده، جعفر؛ پورحمزه، فائقه (۱۴۰۱)، **ثبات یا جابه جایی مدیران دولتی، ضرورت و چرایی؟**، سومین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، دانشگاه بین المللی چابهار.
- ترابی، علیرضا (۱۳۹۵). مدیریت پایدار شهری در گرو حکمرانی خوب، **نشریه شهرداری ها**. شماره ۶۹ ص ۵.
- دانایی فرد، حسن؛ سعادت مندی، علیرضا؛ توکلی، غلامرضا (۱۴۰۰)، ارائه نظریه در تبیین ماهیت و کارکرد مدیریت دولتی با محوریت جابه جایی مدیران دولتی، **فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی**، دانشگاه پیام نور، ص ۶۷.
- دانایی فرد، حسن؛ فیضی، اعظم؛ احمدی، هانیه (۱۳۹۵)، پیامدهای ثبات مدیریتی در سازمان های دولتی ایران، **فصلنامه مدیریت نظامی**، شال شانزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵، صفحه ۱-۲۲.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷). **لغت نامه**، چاپ سوم، جلد چهاردهم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- راش، مایکل. (۱۳۹۰)، **جامعه و سیاست**، مقدمه ای بر جامعه شناسی سیاسی، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ دهم، تهران، نشر سمت، صفحه ۷۰.
- رضایی منش، بهروز و سرابی، امید و عباس پور، جعفر، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر ثبات مدیریت بر حرفه ای گرایی کارکنان با رویکرد شایسته سالاری، **مجله مدیریت توسعه و تحول**، صص ۷۷-۶۷.
- ریشه، گی (۱۳۸۳)، **تغییرات اجتماعی**، ترجمه منصور وثوقی، چاپ شانزدهم، تهران: نشر نی.
- زارعی، علی (۱۳۹۸)، چرخش نخبگان سیاسی پس از انقلاب اسلامی در ایران، **فصلنامه پژوهش های راهبردی انقلاب اسلامی**، سال دوم، شماره ۵، بهار ۹۸، صفحه ۱۰۰-۷۱.
- زوکی نژاد، قاسم، ترابی، مریم و زرین، حسین (۱۳۹۷)، بررسی مفهوم مدیریت شهری و نقش آن در جایگاه شهرداری ها، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، مهرماه ۹۷، قزوین.
- سنگ تراش، لیلا؛ مقدر دوست، امید (۱۳۸۹)، بررسی طول عمر بقای مدیران در ساز مان و رتبه بندی عوا مل مؤثر بر عدم ثبات مدیریت. همایش ملی چالش های مدیریت و رهبری در سازمان های ایران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان
- شوارتس منتل، جان (۱۳۷۸)، **ساختارهای قدرت، درآمدی بر علم سیاست**، ترجمه جمال زاده، مرکز اسناد انقلاب.
- عاصمی پور، محمدجواد (۱۳۸۳)، **مدیریت پروژه**. تهران: انتشارات سمت.
- کوزر، لوئیس (۱۳۸۶)، **زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی**، ترجمه ثلاثی، چاپ ۱۳، انتشارات علمی فرهنگی.
- کیخا، غلامرضا (۱۳۹۴)، **ثبات مدیریت در نظام اداری ایران**، همایش ملی هزاره سوم و علوم انسانی، شیراز، خرداد ۹۴

- گنج خانلو، جواد (۱۳۹۸)، ثبات حاکمیت سیاسی با تقویت حکمرانی شهری از طریق ارتقاء کیفیت مدیریت شهری و سرمایه های اجتماعی، *دوماهنامه علمی تخصصی پژوهش در هنر و علوم انسانی*، سال چهارم، شماره ۶، ص ۳۳-۴۰
- محبی، سراج الدین؛ گلرد، پروانه؛ موحدی زاده، حمیدرضا (۱۴۰۱)، طراحی الگوی شایسته سالاری مدیران بارویکرد مدیریت شهری در شهرداری مشهد، *فصلنامه مطالعات مدیریت شهری*، سال ۱۴، ش ۴۹، ص ۶۵-۵۳.
- مکنونی، فواد، زارع، حمید، جلیلی قاسم آقا، امید (۱۳۹۷)، ادراک شهروندان از شاخص های ثبات سیاسی و جابجایی سیاسی در حکمرانی خوب، براساس مولفه های بومی سازمان های خدمات شهری ایران. *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۶، شماره ۴ زمستان ۹۷.
- مهدوی هزاوه، فاطمه (۱۳۹۷)، امکانسنجی استقرار نظام گردش شغل، ص ۲۰
- میرزازاده، امیر، (۱۴۰۱)، بررسی مدیریت شهری و نقش آن در توسعه پایدار شهری، *مجله جغرافیا و روابط انسانی*، پاییز ۱۴۰۱، دوره پنجم شماره ۱، صفحه ۲۱-۳۳
- یوسفی فر، حسن (۱۳۹۷)، ارائه مدل تلفیقی برای تغییر و جابجایی مدیران دولتی در ایران، سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه تهران.
- Birknerova, Z. Uher, I. (2022). Assesment of Management Competencies According of Coherence with Managers Personalities. *Sustainability*, 2022, 14, 170.
- Cardinaels, A., Dierynck, B., & Van pelt, V (2018). Doing the right thing: the effect of rotation policies on managers. reports about measure management. *Jel classifications*: d91, c92, m40, m41, m54.
- Castanheira, M., Herrera, H., & Ting, M. (2015). Comparative Bureaucracy. Available at: <http://tintin.hec.ca/pages/helios.herrera/bureaucracy.pdf>
- Cantarelli, P., Bellé, N., & Belardinelli, P. (2020). Behavioral public HR: Experimental evidence on cognitive biases and debiasing interventions. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 56-81.
- Di Meo, F., García Lara, J. M., Surroca, J. A. (2017). Managerial entrenchment and earnings management, *Journal of Accounting and Public Policy* 36, 399-414.
- Geys, B., & Sørensen, R. (2017). Never Change a Winning Policy? Public Sector Performance and Politicians' Preferences for Reforms. *Public Administration Review*, 78(2), 206-216.
- Khan, Safdar & Saqib Omar (2011). 'Political Instability and Inflation in Pakistan', *Journal of Asian Economics*, 22(6): pp. 540-549.
- Lee. S., Matsunaga, S.R. & Park, C.W. (2012). Management forecast accuracy and CEO turnover. *Accounting Review*; 87; 2095- 2122.
- O'Toole, L. J., & Meier, K. J. (2007). Strategic management and the performance of public organizations: Testing venerable ideas against recent theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(3), 357-377.
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement—a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>.

Reasons for moving managers in urban management

Saeed Bizhani^۱

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

Hamid Rezaeifar^۲

Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Birjand Branch, Birjand, Iran (corresponding author)

, Mohammad Mohammadi

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

Mahdi Mahmoudzadeh

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

Abstract

This research was conducted with the aim of identifying the reasons for the displacement of city managers in Mashhad Municipality. The approach of this research is inductive and its main strategy is the method of lived experience (phenomenology). The existence of a researched basis and model in this category can definitely help in the development of concepts and examples related to the subject of research in urban management, especially municipalities. The findings of the research, as a concrete example in urban management, can well identify the reasons and factors for the transfer of managers and, while expressing the importance of each of them, encourage senior managers to follow the existence of a suitable strategy and a logical approach in their transfers. In this research, by conducting a semi-structured interview (Claizy method) with 12 city managers and university experts, the materials were implemented and codes were extracted with the help of MAXQDA software. In the following, with the identification of the effective reasons for the transfer of managers, they are divided into two groups, pleasant and unpleasant, and the effective components of each category and their characteristics are also identified. Finally, based on the findings of the research, a set of practical solutions and suggestions that can move managers in urban management to a logical approach have been presented.

Keywords: urban management, Instability of managers, rotation of elites.

^۱ Bizhani.sa@gmail.com

^۲ Email: h.rezaiefar@iaubir.ac.ir