



## اعتبارسنجی الگوی جابجایی مدیران شهری در شهرداری مشهد

سعید بیژنی اول<sup>۱</sup>، حمید رضایی فر<sup>۲</sup>، محمد محمدی<sup>۳</sup>، مهدی محمودزاده<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۱۶

### چکیده

مقوله ثبات و جابجایی مدیران در رسیدن به اهداف و مأموریت های هر سازمانی بسیار موثر میباشد. لذا یکی از رسالت های پژوهشگران عرصه مدیریت بررسی این موضوع است، از همین روی تحقیق حاضر با هدف اعتبارسنجی الگوی جابجایی مدیران در شهرداری مشهد تهیه و تدوین شده است. جامعه آماری، ۳۰۰ نفر از مدیران میانی و اجرایی شهرداری مشهد بوده که براساس جدول مورگان، ۱۹۶ نفر برآورد گردید. روش نمونه گیری، تصادفی ساده، و ابزار گردآوری داده ها با کمک پرسشنامه محقق ساخته صورت پذیرفته است. برای سنجش روایی پرسشنامه علاوه بر روایی ظاهری و محتوایی از تحلیل بارعاملی تائیدی و برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که بیش از ۰.۷ بوده است. در تجزیه و تحلیل داده ها، از روش های آماری توصیفی (جداول فراوانی و نمودارهای ستونی) و درآماراستنباطی از آزمون آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تائیدی و روش معادلات ساختاری بمنظور بررسی سؤالات پژوهش و با کمک نرم افزار SPSS و نرم افزار PLS بهره گرفته شده است. شاخص های برازش مدل نیز بیانگر کیفیت مناسب مدل بودند. درپایان نیز ضمن تبیین ابعاد مختلف جابجایی مدیران، پیشنهادات کاربردی ارائه گردیده است.

**واژگان کلیدی:** جابجایی مدیران؛ چرخش نخبگان؛ مدیریت شهری.

<sup>۱</sup> . دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

<sup>۲</sup> . استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران (نویسنده مسئول).

h.rezaiefar@iaubir.ac.ir

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

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

## مقدمه

با توجه به شاکله‌ی شهرها، در قالب سیستمی متشکل از مولفه‌های گوناگون کالبدی، اجتماعی، اقتصادی، جمعیتی، فرهنگی، تجاری، حمل و نقل و...، طبیعت متنوع فضای شهری را نیز می‌توان در فضاهای درهمکنش شهری اعم از فضای تجاری، فضای اجتماعی، فضای کسب و کار و فعالیت، فضای سرمایه گذاری، فضای فرهنگی و غیره در نظر گرفت (باستیه، ۱۳۹۲: ۱۷). لذا شهرها به عنوان مراکز اصلی جمعیتی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی، نقش مهمی در توسعه جوامع ایفا کرده و می‌تواند مدیریت شهری را دستخوش اهمیت خود کند. مدیریت شهری نیز به عنوان فرآیند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل فعالیت‌های شهری، نقش اساسی در توسعه پایدار شهرها بویژه کلان شهرها دارد. این نوع مدیریت، حوزه‌ای بسیار کلیدی و پیچیده شامل استراتژیها، فعالیتها و ابزارهایی است که باعث می‌شود یک شهر دارای بهره‌وری لازم شود. وظایفی چون سیاستگذاری و برنامه‌ریزی برای توسعه شهری، امور فنی و اجرایی و عمران شهری، وظایف خدماتی، اجتماعی و فرهنگی و... همگی از جمله مواردی هستند که برعهده شهرداری‌ها و مدیریت شهری می‌باشد (حیسی و دیگران، ۱۳۹۷: ۱). شهرداری‌ها و نهادهای شهرداری در مدیریت شهری، چارچوب توانمندی را تعیین می‌کنند که در آن منابع عمومی قرار داشته و برای ارائه خدمات خود از اصول کلیدی حکمرانی خوب بهره‌برده و شفاف و پاسخگو هستند. از این روی شهرداری‌ها برای مدیریت بهتر و ارائه خدمات مطلوب تر نیاز به مدیرانی ماهر و ورزیده دارند (بچلر، ۲۰۱۵: ۱۵۳). این مدیران نقش ویژه‌ای در عملکرد سازمان‌های مدیریت شهری دارند. در همین راستا مدیران ارشد مدیریت شهری برای هماهنگی با تغییرات محیطی و رویه رو به رشد خود ضرورت می‌بینند که از لزوم تغییر و جابجایی مدیران تحت نظارتشان سخن گویند. (شاپیرو<sup>۱</sup> و استفکوویچ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶: ۱۲).

همانگونه که می‌دانیم در کشور ما، معمولاً ثبات و جابجایی مدیران در تمام سطوح جنبه سیاسی داشته که می‌تواند سبب اختلال در سیستم مدیریت سازمانها و برنامه‌های مدیران شده و چه بسا منجر به هدررفت بودجه‌های کلان گردد. بررسی‌ها در کشورمان نشان داده که در قبال اجرای این چرخش‌ها و جابجایی‌ها، متوسط عمر مدیریت مدیران، تقریباً دو سال می‌باشد که طبعاً منجر به هدر رفت و تهدید امکانات و منابع ملی خواهد شد. چون کوتاه بودن عمر مدیریت مدیران شهری، اجازه عملی کردن ایده‌های خود در قبال شهر و شهروندان را به آنان نمی‌دهد (وافره کوهستانی، ۱۳۹۸: ۱۸).

بنابراین بخوبی می‌توان نتیجه گرفت جابجایی و ثبات مدیران اثرات مطلوب و نامطلوبی به همراه دارد بسیاری از مطالعات به اهمیت رهبری در ایجاد یک محیط کار سالم اشاره می‌کنند (بن‌سن<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۸). از یک منظر می‌توان گفت مدیران با هدف انتفاع عمومی و استفاده از تجربیات شان در عرصه‌های گوناگون جابجا می‌شوند (توکلی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۸). از منظری دیگر نیز جابجایی مدیران تأثیرات نامطلوبی بر عملکرد سازمان دارد (هاکرو و همکاران، ۲۰۲۲: ۲۴۹). مدیران در زمانی که بایستی سازمان خود را کنترل نموده و مدیریت نمایند جابجا شده و برنامه‌های تدوین

<sup>۱</sup>Shapiro<sup>۲</sup>Stefkovich<sup>۳</sup>Bonnesen

شده مسکوت می‌ماند. به گفته بیسکارو و همکارش، موضوع بحدی اهمیت دارد که یکی از رسالت‌های پژوهشگران عرصه مدیریت بررسی این امر و ارائه نظریاتی رهنمودی در همین راستاست (بیسکارو و کماچو، ۲۰۱۸: ۵۹). وجود دلایل مختلف و آثار متعدد در حوزه‌ها و مقولات چندگانه در این موضوع تاحدودی مسجل شده که طبق استفاده از ادبیات نظری مناسب و یافته‌ها و نتایج تحقیقات صورت گرفته بخوبی می‌توان در قالب الگویی جامع بعنوان الگوی (پیشایندها و پسایندها) جابجایی مدیران در شهرداری مشهد، اعتبار آن را مورد ارزیابی و سنجش قرار داد. نظرات مدیران میانی مجموعه شهرداری مشهد در این خصوص می‌تواند پاسخی شفاف و حقیقی بر سؤال اصلی این پژوهش باشد که اعتبار الگوی جابجایی مدیران در مدیریت شهری چگونه است؟

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مدیران همواره نقش مهم و حیاتی در سازمانها ایفا می‌کنند. اثر مدیران برجسته در کسب درآمد، سود و موفقیت سازمانی امروزه بخوبی در بسیاری از سازمانهای موفق بارز و آشکار است. مدیران برای مواجهه با چالشهای پیش روی کسب و کار به مجموعه‌ای از دانش مهارتها و ویژگیهای فردی نیازمندند. بر این اساس نیاز سازمانها به مدیران شایسته بیش از پیش آشکار شده است شایستگی توانایی انجام مجموعه‌ای از وظایف و دستیابی به سطح بالایی از عملکرد است. (بیرکنروا و اوهر، ۲۰۲۲). به عقیده پیتراکرا (۲۰۰۷)، هنر مدیریت تغییر مداوم در شرایط تغییر به منظور مدیریت نوآورانه و با اجرای سریع استراتژیهای نوآورانه یکی از کلیدهای تعیین کننده موفقیت است. باوجود مبانی نظری و تحقیقات متعدد، مدیران همچنان با چالش جهانی عمل کردن مواجه هستند (مارکوس، ۲۰۱۸).

نظریه چرخش نخبگان (ویلفردو پاره تو) یکی از مفاهیم مهم در مدیریت و علوم سازمانی است که به بررسی چگونگی تغییر نقش‌ها و مسئولیت‌های مدیران در سازمان‌ها می‌پردازد.

پاره‌تو به عنوان نخستین کسی که این نظریه را مطرح نمود اعتقاد داشت در هر طبقه، عناصر نخبه یا برگزیده وجود دارند. هنگامی که عناصر برتر در طبقه‌ی فرودست و عناصر پست در طبقه‌ی بالادست انباشته می‌شود، توازن اجتماعی بهم می‌خورد. وی معتقد بود که همواره نخبگانی جدید از بین نخبگان غیر حاکم و یا از میان توده‌های شایسته‌تر ظهور کرده و تحولات جوامع محصول چرخش همین نخبگان است. او، گروه نخبگان را به نخبگان حاکم و نخبگان غیر حاکم تقسیم می‌کند. نخبگان حاکم که به طور مستقیم یا غیر مستقیم در تصمیمات سیاسی تأثیر گذارند و نخبگان غیر حاکم که دارای موقعیت‌های رهبری در جامعه بوده اما توان تأثیر در تصمیمات سیاسی را ندارند (راش، ۱۳۹۰: ۷۰). پاره‌تو با بکارگیری استعاره‌ی گورستان اشرافیون، یکی از اندیشه‌های بنیادی نظریه سیاسی خود، یعنی گردش ادواری نخبگان را تدوین کرد. او می‌گوید چنانچه صرفاً دو گروه نخبه در جامعه وجود داشته‌باشد. این گردش، گردش ادواری نخبگان نامیده می‌شود. بر این اساس در اکثر کشورهای پیشرفته، طبقه حاکم با تشکیل احزاب سیاسی، قدرت را میان نخبگان گردش داده و بدنبال تحقق دموکراسی نماینده هستند. نظریه چرخش نخبگان با نظام خطی مارکس، کنت و اسپنسر (سیدمن، ۱۳۹۸: ۲۳-۸۸) در تضاد است.

ماری کولایینسکا؛ در اثری تحت عنوان "گردش نخبگان در فرانسه" که مورد تحسین خود پاره تو نیز واقع شد، انواع مختلف گردش نخبگان را به شکل دقیق تری مشخص و متمایز ساخته است. نخستین گردش بین گروه‌های مختلف نخبه حاکم شکل گرفته و گردش دوم میان گروه نخبه و توده به دو شکل زیر صورت می‌پذیرد:

الف) صعود از قشر توده به گروه نخبگان

ب) تشکیل گروه نخبه جدید در قشر توده و مبارزه با گروه نخبه موجود بر سر قدرت (باتامور، ۱۳۷۷: ۵۶-۵۷).  
این نظریه در ادبیات علوم سیاسی و مدیریت به وفور مورد بحث و بررسی قرار گرفته و مدعی است که مدیران و مسئولان دولتی و سازمانی باید به صورت دوره‌ای (چرخشی) از موقعیت به موقعیت منصوب شوند تا جلب تجربه و دانش جدید و تازه برای مدیریت امور دولتی و سازمانی امکان‌پذیر شود. بر اساس این نظریه، موفقیت چرخش نخبگان وابسته به وجود سیستمی از ارتقاء و انتخاب مدیران بر مبنای شایستگی‌ها و توانایی‌ها است. چرخش نخبگان تأثیر مهمی بر روی سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در سازمان‌ها و دولت دارد. این تغییرات می‌تواند تجدید نظر در اهداف و اولویت‌ها، تغییر در سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌ها را به دنبال داشته باشند. نظریه چرخش نخبگان یکی از اصول فعلی و متداول مردم سالاری است که جوهره آن را شکل می‌دهد زیرا حاکمیت این نظریه تجلی روان بودن مسیر دستیابی افراد جامعه به قدرت است. البته در جوامع مردم سالار نیز سیاستمداران در قبال رقابتهای حزبی بر مسند قدرت می‌نشینند ولی هم فضای رقابت آزاد است و هم بسیاری از مدیران میانی و عملیاتی حزبی نیستند. بلکه بر اساس نظام شایسته سالاری انتخاب می‌شوند؛ یعنی هر کس شایستگی و توان مدیریت داشته باشد از هر قوم و قبیله‌ای باشد ظاهراً می‌تواند به پستهای مدیریتی دست یابد ولی در نظریه جابجایی مدیران، مدیران دولتی حاکم صرفاً پستهای مدیریتی خود را با هم دست به دست می‌کنند و در پستهای عالی سیاسی و رده‌های میانی و عملیاتی، نظام شایسته سالاری حاکم نیست بلکه نظام قومی و قبیله‌ای، باشدت و ضعف حاکم است (دانایی فرد، ۱۳۹۵: ۲۲۵).

### ویژگیهای مدیران در تئوری "جابه جایی مدیران"

در نظامهایی که تئوری جابجایی مدیران دولتی در آنها صدق می‌کند معمولاً مدیران دولتی دارای خصوصیات و ویژگیهای زیر می‌باشند: «داشتن منطق رفتاری جامعه کشاورزی، ریاست به جای مدیریت، بی توجهی به ایده‌ها و نداشتن ساز و کار بهره‌گیری از ایده‌ها، ناآشنایی با مفهوم اختلاف و نداشتن ساز و کار برای رفع آن، عقده پیشرفت و حاکمیت گروه اندیشی بر مدیران» (دانایی فرد و الوانی، ۱۳۸۶: ۱۱۰).

### آثار نظام های دولتی در تئوری "جابه جایی مدیران"

در کشورهایی که این تئوری بر آنها حاکم است، هر یک از نظامهای مختلف دولتی آنها (که با نظامهای مشابه در کشورهای پیشرفته متفاوت است) دارای آثار و پیامدهایی بر جامعه می‌باشد که در جدول زیر به آنها پرداخته می‌شود:

(دانایی فرد، ۱۳۹۵: ۲۳۱)

✓ در حوزه سیاسی: وجود نوعی بی‌اعتمادی به مدیران از سوی مردم، آنان مدیر را فردی می‌بینند که بفکر منافع شخصی اش هست تا منافع عمومی و شهروندان.

- ✓ در حوزه اداری: ارتباط مردم با مدیران به کندی صورت می‌گیرد. شهروندان صرفاً با رابطه و رشوه می‌توانند به‌استخدام دولت در آیند. در این حوزه وجود نیروهای مازاد و سفارش شده و تقریباً نمادی از ویژگی‌های منفی بروکراسی قابل لمس می‌باشد.
- ✓ در حوزه اقتصادی: بخش اعظم سرمایه‌های دولتی در اختیار دوستان و هواداران مدیران دولتی قرار می‌گیرد. که در حقیقت نوعی کابوس بی‌تفاوتی در اقتصاد حاکم می‌شود که همگان امکان دسترسی به منابع ملی را ندارند و در نهایت باعث عدم خلاقیت و رکود خواهد شد. شکل‌گیری ارتشا و تعامل با مدیران در اینگونه تئوری بیشتر نمایان می‌شود. امتیاز جوئی و رشوه‌دهی نیز بعنوان یک اصل مهم می‌تواند مطرح گردد.
- ✓ در حوزه قضایی: بعنوان آخرین ملجا و پناهگاه عدالت کشور نیز به عارضه "فیلان می‌چرخند و شاهپرک‌ها در بند هستند" دچار شده و نمی‌توانند فساد مالی و... موجود را مدیریت و اجرای عدالت را جاری نمایند.
- ✓ در حوزه علمی و آموزشی: دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی رنگ و بوی سیاسی بخود می‌گیرد زیرا مدیران افرادی را وارد عرصه‌های مدیریت علمی می‌کنند که دوستان و هواداران خود هستند. و اصل "عالم تر بودن" را رعایت نمی‌کنند. اختصاص بودجه‌های پژوهشی و بورسیه‌ها به افراد خاص و عامل اصلی فرار مغزها از پیامدهای اجرای این تئوری است.
- ✓ حوزه انتخاب مدیران: افراد چنین جوامعی می‌دانند که برای تصدی مدیریت راهی جز ورود به احزاب و درگیر در فعالیت‌های سیاسی وجود ندارد. از طرف دیگر افرادی که توان علمی و مدیریت قوی دارند ولی در فعالیت‌های سیاسی درگیر نیستند یا به تدریس روی آورده‌اند، به انزوا کشیده می‌شوند. نتیجه حاصله به دست آمده حاکمیت افرادی بر کشور است که سیاسی کاری می‌کنند و بهره‌ای از نحوه‌ی مدیریت مؤثر بر جامعه نبرده اند اگر چه نظام مدیریت به دست این افراد می‌چرخد ولی هزینه چرخیدن آنرا افراد سیاسی پنهان می‌کنند (مانینگ، ۱۹۷۹: ۲۴).

### سیاست‌زدگی و جابجایی مدیران

با چرخش انتخاباتی و جناحی می‌توان شاهد ارتقاء سازگاری ایدئولوژیک بین مردم و سیاستمداران بود بنحوی که انتخاب مدیران نیز دستخوش این چرخش‌های سیاسی قرار می‌گیرد. اصولاً سیاست‌زدگی بخش اداری را می‌توان بعنوان یکی از دلایل رایج در تغییر و جابه‌جایی مدیران در سطوح بالای دولت دانست (پیترز و پی‌یر، ۲۰۰۴). لذا مدیران معمولاً نگرانند که مبادا برنامه‌ها و عملکردشان با این چرخش‌ها بی‌ثمر باشد (کستانهیرا، هررا، تینگ، ۲۰۱۵).

در دهه‌های اخیر، ادعا می‌شود بخش دولتی، سیاسی‌تر شده‌است. بعبارت دیگر کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی نسبت به قبل، بیشتر به سیاست توجه می‌کنند. اینگونه نگرستن به مدیریت و انتخاب مدیران (سیاست‌زدگی) می‌تواند آثار

۱. معمولاً با تغییر دولت‌ها، شرایط سیاسی حاکم بر جامعه نیز تحت الشعاع قرار می‌گیرد. در این مواقع، معیارها و شاخص‌های سیاسی جایگزین معیارها و شاخص‌های شایسته‌سالاری شده و در انتصاب افراد از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد.

و پیامدهایی نیز داشته باشد که تأثیرات آن بر توسعه و مدیریت شهری بسیار مهم و حیاتی است. با محوریت قرارداد موضوع ثبات مدیران یا بی‌ثباتی آنان می‌توان عواقب زیر را در این سیاست زدگی متصور بود:

✓ معمولاً انتصابات سیاسی که با هدف کنترل و نظارت بیشتر صورت می‌گیرد، عقلانیت و شایستگی (به معنای اتخاذ تصمیم‌ها بر مبنای استانداردهای عینی است و این استانداردهای عینی در پی انباشتگی دانش حاصل می‌شود) را خدشه دار می‌کند. بدیهی است با نقض شایستگی، عقلانیت نیز نقض می‌شود. به بیانی دقیق‌تر، انتصابات مبتنی بر شایستگی با عقلانیت حرفه‌ای و انتصابات سیاسی با عقلانیت سیاسی همراه است.

✓ گرچه ممکن است انتصابات سیاسی و تغییرات مدیران خون تازه‌ای را به رگ‌های بوروکراسی تزریق و بارش ایده‌های جدید را به همراه داشته و باعث حساسیت دولت به سایر بخش‌های جامعه شود اما باید بدانیم که تغییرات مستمر آنان نیز می‌تواند باعث تأخیر در اجرای خط مشی‌ها و برنامه‌ها گردد (گرنل، ۲۰۱۴).

✓ انتصابات سیاسی یا بی‌ثباتی مدیریتی می‌تواند موجب خلل در یادگیری شده و در ایجاد روابط کاری نیز مشکلاتی ایجاد کند. همه می‌دانیم که اینگونه جابجایی‌ها، زودگذر بوده و کثرت و سرعت آن باعث اختلال در نظم و عملکرد سازمان می‌شود، زیرا افراد جدید، معمولاً سعی بر اجرای ایده‌های جدید خود داشته و بنا دارند بقیه کارکنان را متأثر از حضور خود نمایند (بن و اینگراهام، ۱۹۹۰).

✓ مدیران جدید که با انتصابات سیاسی منتصب می‌شوند معمولاً دانش و تجربه کافی در خصوص سازمان و سوابق آن ندارند (موینیان و رابرتز، ۲۰۱۰).

آرایی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان شناسایی مولفه‌های الگوی شایستگی‌های مدیران آجا (مطالعه فراترکیب) اقدام به تدوین الگوی شایستگی مدیران کرده‌اند. بدین منظور با بررسی ۴۶ نمونه ۱۶۴ مفهومی، ۲۸ مقوله و ۸ بعد نموده‌اند، ابعاد احصا شده در تحقیق مذکور عبارتند از «شایستگی دانشی، شایستگی ارزشی و اخلاقی، شایستگی مدیریتی، شایستگی رهبری، شایستگی مهارتی شایستگی رفتاری شایستگی مکتبی و شایستگی بینشی».

مجبی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی شایسته‌سالاری مدیران با رویکرد مدیریت شهری در شهرداری مشهد" پرداختند. در این تحقیق، شایسته‌سالاری اینگونه تعریف شده: نظامی است که بر اعمال ضوابط و به کارگیری علم و منطق بدور از روابط، در انتخاب‌ها و انتصاب‌ها دلالت دارد، طوری که افراد بر اساس قابلیت‌ها و مهارت‌ها گزینش شوند. همگان در جذب، فرصت برابر دارند بدون هیچ تبعیضی. و سنجش و ارزیابی استعدادها و توانمندی‌ها با کمک ابزارهای علمی انجام می‌شود. روش این پژوهش، ترکیبی است. بر اساس نتایج حاصله ۱۲۲ کد آزاد شناسایی و در قالب ۱۵ کد محوری و ۴ کد انتخابی طبقه‌بندی گردید. یافته‌ها گواهی دادند که شایستگی فردی دارای بیشترین میزان تأثیر در ساخت الگو می‌باشد. همچنین مهم‌ترین مانع در تحقق الگو، ضعف نظام ارزشیابی بوده و مهم‌ترین مانع اجرایی و فرهنگی نبود هماهنگی و ابهام در وظایف مهم‌ترین ویژگی توجیه ویژه به خدمات شهری است. بیک زاده و پور حمزه (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان "ثبات یا جابجایی مدیران دولتی، ضرورت و چرایی؟" به تفصیل به بررسی ضرورت و چرایی موضوع پرداخته‌اند. گاهی ممکن است گردش مدیران به همراه مدیریت دانش صورت پذیرد و آثار مثبتی را بر جای بگذارد، گاهی نیز بر اثر تغییرات ناگهانی و سیاسی کاری‌ها و دگرگونی‌های سازمانی،

پیامدهای منفی را به دنبال داشته باشد. در این تحقیق مروری، ضمن تبیین اهمیت و ضرورت موضوع ثبات و جابجایی مدیران، و تعریف ثبات و جابجایی به نهضت های مدیریت دولتی پرداخته و مزایا و معایب هریک را واکاوی نماید. توکلی و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیق خود با عنوان "ارائه نظریه در تبیین ماهیت و کارکرد مدیریت دولتی با محوریت جابجایی مدیران دولتی - نظریه ابرهای بارانی" به بررسی مفصل جابجایی مدیران دولتی پرداخته‌اند. این پژوهش دارای رویکرد کیفی با هدف اکتشافی و نتیجه ی بنیادی صورت گرفته است. در ابتدا به نقد نظریه های غالب مدیریت دولتی و جابجایی مدیران پرداخته و با روش کتابخانه ای و مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۲۱ نفر از خبرگان دانش مدیریت دولتی اطلاعات جمع آوری شده است. نتیجه تحلیل محتوای کیفی در اختیار آنان قرار گرفت و با اعمال تغییرات در چند مرحله، تأیید نهایی قرار گرفت. در بخش بعدی با روش راهبرد استدلال استعاره‌ای و با انجام مراحل روش نظریه پردازی دانایی فرد برای بیان ماهیت و کارکرد مدیریت دولتی و جابجایی مدیران، نظریه‌ای جدید در این حوزه با عنوان نظریه ابرهای بارانی ارائه شد. نظریه مطروحه با بهره‌گیری از استعاره ابرهای بارانی، رویکردی جامع در بیان ماهیت و کارکرد مدیریت دولتی به ویژه جابجایی مدیران دولتی داشته است. این نظریه ضمن قابلیت انطباق لازم در جهت بیان مفهوم مدیریت دولتی در کشورهای توسعه یافته، در حال توسعه و توسعه نیافته، از قدرت انتقال مفاهیم برخوردار است.

داداش و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود تحت عنوان "تأثیر ثبات مدیران و سهامداران نهادی بر احتمال وقوع تقلب، با بکارگیری رویکردهای مختلف محاسبه تقلب (بورس اوراق بهادار تهران)" به موضوع تأثیر ثبات مدیران پرداخته‌اند. در این تحقیق دو فرضیه ارائه شد و برای آزمون آن دو با کمک روش حذف سامان‌مند نمونه‌ای شامل ۱۰۱ شرکت در مدت زمان ۸ سال (۱۳۸۹-۱۳۹۶) گزیده شد. در خصوص محاسبه احتمال وقوع تقلب از چهار سنج (تحلیل محتوا، مدل ریباز، مدل برازل، مدل رهروی) بهره گرفته و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از الگوهای رگرسیون لاجیت استفاده شد. یافته‌های گواهی می‌دهد ثبات مدیران در احتمال وقوع تقلب تأثیر منفی داشته و ثبات سهامداران نهادی بر وقوع تقلب تأثیر مثبت دارد.

ولیان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود بنام "بررسی تأثیر ثبات مدیریتی بر مدیریت سود شرکت‌های پذیرفته شده (بورس اوراق بهادار تهران)" به بررسی موضوع تأثیر ثبات مدیران پرداخته‌اند. فرضیات تحقیق با نمونه ای از ۹۸ شرکت در بورس اوراق بهادار تهران (۱۳۸۶ تا ۱۳۹۵) و استفاده از مدل رگرسیون چند متغیره مورد آزمون قرار گرفت. نتایج گواهی می‌دهد ثبات مدیران با مدیریت سود تعهدی و مدیریت سود واقعی شرکت ارتباط منفی و معناداری دارد. ضمناً ثبات مدیران موجب تقویت منفی بین انگیزه‌های فرصت طلبانه مدیریت سود با ارزش شرکت است. یعنی ثبات مدیران موجب می‌شود از طریق سرمایه گذاری در طرح‌ها و پروژه های سودآور، به دنبال اهداف بلند مدت باشند.

عباسی و کارگر (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان "رابطه جابجایی سازمانی و رضایت شغلی (از دیدگاه کارکنان سازمان تامین اجتماعی همدان)" به بررسی رابطه جابجایی با رضایت شغلی پرداخته‌اند. هدف آن دو بررسی رابطه جا به جایی با رضایت شغلی و لزوم تهیه و تدوین برنامه‌ای اصولی برای جابجایی کارکنان می‌باشد. روش این پژوهش توصیفی-تحلیلی و در سازمان تامین اجتماعی استان همدان می‌باشد. جامعه آماری ۳۰۰ نفر که تعداد ۱۶۹ نفر در این پژوهش شرکت کردند. روش نمونه گیری طبقه ای - تصادفی با ابزار پرسشنامه های استاندارد و با کمک نرم افزار SPSS 21 استفاده از آزمون رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل و نتایج حاکی از رابطه مثبت و معناداری بین جابجایی سازمانی و رضایت شغلی دارد.

رضایی منش و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان " بررسی تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان با رویکرد شایسته سالاری (اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام) " به بررسی رویکرد شایسته سالاری پرداخته‌اند. هدف این تحقیق تعیین تأثیر ثبات مدیران بر حرفه‌گرایی کارکنان از روش شایسته سالاری بوده که حجم نمونه آن ۱۳۲ نفر از کارکنان اداره می‌باشد. هدف این پژوهش کاربردی و روش جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی با کمک ابزار پرسشنامه (۲۹ سوال) می‌باشد. یافته‌ها با ۸۷ درصد پایایی قابل قبول را اعلام کرده و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش رگرسیون چندمتغیره انجام گردیده. این نتایج نشان از تأیید فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق داشته و بیان می‌کند ثبات مدیران از روش شایسته سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان بسیار مؤثر می‌باشد.

یوسفی فر (۱۳۹۷) در تحقیق خود با نام " ارائه مدل تلفیقی برای تغییر و جابجایی مدیران دولتی " به ارائه مدلی تلفیقی از جابجایی مدیران پرداخته است. به دلیل اینکه نظرات متفاوتی درباره تغییر و جابجایی مدیران دولتی ارائه شده جابجایی مدیران در کشورهای مردم سالار، طبق نظریه چرخش نخبگان قابل دفاع می‌باشد. اما نظریه جابجایی مدیران، برای تشریح چگونگی تغییر مدیران در کشورهای مثل ایران مناسب است. در این پژوهش مدلی تلفیقی از این دو نظریه ارائه شده که با دو عامل چرخه عمر انقلاب و سطوح مدیریتی به تفسیر تغییرات اشاره شده است.

شوقی ماوی و قره داغی (۱۳۹۶) در تحقیق خود با عنوان " تاثیر جابجایی مدیران ارشد بر عملکرد سازمانی شهرداریهای استان آ. شرقی (از دیدگاه کارکنان) " به بررسی موضوع جابجایی مدیران ارشد پرداخته‌اند. جامعه آماری تمامی کارکنان شهرداری‌های آ. شرقی (۲۲۰۰۰ نفر) و حجم نمونه با فرمول کوکران ۳۸۰ نفر مشخص شده است. روش پژوهش توصیفی همبستگی از نوع پیمایشی با ابزار پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش آماری توصیفی و استنباطی، بررسی نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و بررسی فرضیات با آزمون رگرسیون خطی انجام گرفت. یافته‌ها حاکی از آن است که عدم ثبات مدیران ارشد بر متغیرهای همکاری، تشویق، محیط کار، ارزیابی و اعتبار شغلی کارکنان تأثیر منفی و معنی دار و بر متغیرهای توانایی و وضوح شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی دار دارد. ضمناً ضریب رگرسیون پیش بینی عملکرد شغلی از طریق جابجایی مدیران برابر با ۰/۶۹۹ می‌باشد.

استوان و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود با نام " بررسی رابطه بین ثبات مدیریتی با کیفیت عملکرد مدیران (تاکید بر امور آموزشی و تربیتی)، (از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد تبریز) " به بررسی ثبات مدیریت پرداخته‌اند. در این پژوهش داده‌ها و مقادیر متغیرها با ابزار پرسشنامه جمع‌آوری و تجزیه تحلیل داده‌ها با کمک آمار توصیفی (میانگین، فراوانی، انحراف معیار و درصد) و آمار استنباطی آزمون U مان ویتی (با نرم افزار SPSS) انجام شده است. یافته‌ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین ثبات مدیریت های دانشگاه با شاخص های عملکردی شامل روابط انسانی، امور آموزشی، تربیتی، مالی و اداری دارد.

کریمی و محبی‌نیا (۱۳۹۵) در تحقیق با نام " تاثیر ثبات شغلی مدیران بر کیفیت عملکرد آنان (از دیدگاه اساتید دانشگاه‌های شهرستان بناب) " به بررسی موضوع ثبات شغلی مدیران پرداخته‌اند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر ثبات شغلی مدیران بر کیفیت عملکرد آنان بوده و ۴ فرضیه ارائه شده است. جامعه آماری تمامی اساتید دانشگاه های بناب بوده (۱۳۰ نفر) که حجم نمونه آماری با کمک فرمول کوکران ۹۷ نفر تعیین شد. روش نمونه گیری، تصادفی طبقه‌ای و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه ثبات شغلی بوده است. تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات با کمک آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که بین ثبات مدیران و عملکرد آنان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. تمامی



شاخص های موثر بر ثبات مدیران (میزان مشارکت کارکنان، ایجاد شرایط مطلوب و مناسب کار، ایجاد انگیزش آنان و توجه به انتظاراتشان) تاثیر مثبت و معنی داری بر کیفیت عملکرد مدیران دارند.

دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان "پیامدهای ثبات مدیریتی در سازمان های دولتی ایران" به بررسی پیامدهای موضوع ثبات مدیران در سازمان های دولتی ایران پرداخته اند. در این پژوهش جهت شناسایی پیامدهای مثبت و منفی ثبات مدیران در مرحله کیفی با روش مصاحبه و در مرحله کمی با ابزار پرسشنامه اقدام شده است. روش تحقیق، ترکیبی می باشد. روایی مصاحبه و پرسشنامه با نظر خبرگان تایید و پایایی پرسشنامه ۹۸ درصد می باشد. در پایان ۲۸ پیامد مثبت و ۲۵ پیامد منفی ثبات مدیران احصا که مهم ترین آنان بترتیب اجرایی شدن برنامه ها و خط مشی های بلندمدت و مقاومت در برابر تغییرات است.

روشندل و شیروانی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "ارائه مدلی برای بهبود عملکرد مالی سازمان، با تأکید بر نقش ثبات مدیریت و ترکیب منابع انسانی (بوس اوراق بهادار تهران)" به بررسی نقش ثبات مدیران پرداخته اند. هدف پژوهش بررسی تأثیر ترکیب منابع انسانی سازمان و ثبات مدیریت بر عملکرد مالی بوده و روش آن ترکیبی است. در آغاز با روش نظریه برخاسته از داده ها، مؤلفه های ترکیب منابع انسانی شناسایی و با روش کمی نرم افزار SmartPLS معنی دار بودن آن رابطه بررسی شد. همچنین تأثیر غیرمستقیم ترکیب منابع انسانی بر عملکرد مالی از طریق اثرگذاری بر ثبات مدیران مورد آزمون قرار گرفت. نتایج این تحقیق بر ۲۷۴ شرکت (۱۳۸۹ تا ۱۳۹۲) حاکی از رابطه مثبت و معنی دار بین ترکیب منابع انسانی و ثبات مدیران با عملکرد مالی داشت اما در بین خود رابطه معنی داری وجود ندارد. در انتها نیز طبق نتایج پژوهش الگویی در جهت بهبود عملکرد مالی شرکت ها با تأکید بر نقش ترکیب منابع انسانی و ثبات مدیریت ارائه شده است.

هاکرو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به اعتبارسنجی مدل پیشایندهای جابجایی کارکنان پرداخته اند. در ابتدا با استفاده از مصاحبه و استخراج مولفه ها آغاز و سپس با استفاده از پرسشنامه به اعتبارسنجی مدل پرداخته اند. بدین منظور ۱۲۵ پرسشنامه تکمیل و داده ها با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. پیشایندهای جابجایی در این مدل عبارتند از اضافه بار کاری (گرانباری وظایف کاری)، رضایت شغلی، درگیری کارکنان و استرس شغلی.

خنیفر و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به ارائه الگوی شایستگی مدیران پرداخته اند و در این تحقیق که با استفاده از روش کیفی بوده نتیجه گرفته اند که شایستگی دانشی، شایستگی حرفه ای، شایستگی شخصیتی، شایستگی اجرایی، شایستگی رهبری و هدایت، شایستگی ارتباطی و شایستگی ادراکی، از جمله شایستگی های مورد نیاز مدیران است.

کاردینالز و همکاران (۲۰۱۸) با بررسی پیامدهای سیاست چرخش مدیران بیان کردند چرخش مدیریتی تحریف های اندازه گیری عملکرد گزارش شده به مالکان را افزایش می دهد، زیرا مدیران تصمیم گزارش دهی خود را کمتر به عنوان یک تصمیم اقتصادی و بیشتر به عنوان تصمیمی که آن ها را قادر می سازد برای مشکلات، چالش ها و رفاه دیگران مراقبت کنند، تنظیم می کنند. بنابراین، چرخش مدیریتی، شرکت ها را قادر می سازد تا اطلاعات محلی بیشتری را با هزینه های کمتر از مدیران استخراج کنند تا اندازه گیری عملکرد خود را در واحدهای تجاری بهبود بخشند.

دی م ا و همکاران (۲۰۱۷) آنان در پژوهشی 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 و مطالعه خود قرار دهند. یافته ها و نتایج این

پژوهش بیانگر این موضوع بود که ثبات مدیریتی و مدیران با دستورکاری در سود به صورت تعهدی و واقعی ارتباط منفی و معناداری دارد. همچنین مشخص گردید، اگر مدیران از ثبات خوبی برخوردار بوده و زمان کافی و لازم را برای اجرای طرح‌ها و برنامه‌های خود داشته باشد، مدیریت سود به تنهایی نمی‌تواند عامل مهمی برای ارزش شرکت و سازمان تلقی شود.

هررا و کاستان هیرا (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان "بوروکراسی تطبیقی" تأثیر انتخابات بر مدیریت دولتی را مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق مدلی پویا را از انتخاب سیاسی و عملکرد بوروکراتیک در زمان دوره‌های انتخاباتی ایجاد کردند که در هر دوره از بازی سیاسی، هر سیاستمدار منتخب وظیفه‌ای را برای اجرای یک کار در اولویت قرار می‌دهد. سیاستمداران ممکن است یک پروژه در حال انجام را ادامه دهند یا آن را به نفع پروژه جدید رها کنند. این مدل، چندین کانال را شناسایی می‌کند که از طریق آن‌ها ناکارآمدی‌های بوروکراتیک ممکن است رخ دهد. اول اینکه، سیاستمداران، وظایف پیشین خود را رها کرده و خروجی‌های دولتی را به تأخیر می‌اندازند. دوم اینکه، بوروکرات‌ها ممکن است به دلیل عدم اطمینان در مورد انتخاب‌های سیاست‌های آینده، سرمایه‌گذاری کمتری انجام دهند. در نهایت، کارمندان دولتی ممکن است تحت برخی شرایط عمده با تلاش اندک باعث ترک تحصیل شوند.

### روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که این تحقیق به اعتبارسنجی الگوی جابجایی مدیران در مدیریت شهری می‌باشد از حیث هدف، در زمره تحقیقات کاربردی محسوب شده و به لحاظ روش اجرا نیز، از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، مدیران اجرایی و میانی شهرداری مشهد می‌باشد که تعداد آنها ۳۰۰ نفر بوده و براساس جدول مورگان نمونه ۱۹۶ نفر برآورد شده که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شده است. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای مشتمل بر سوالات عمومی و سوالات تخصصی بوده است. جهت سنجش روایی پرسشنامه علاوه بر روایی ظاهری و محتوایی از تحلیل عاملی تأییدی نیز استفاده شده است. جهت پایایی، ضریب آلفای کرونباخ به کمک واریانس آزمون، توسط نرم افزار اسپس پی اس اس محاسبه شد. طبق گفته مومنی (۱۳۸۷) برای پژوهش‌های علوم انسانی ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰٫۷ قابل قبول است. لذا پرسشنامه از اعتباری بالایی برخوردار بوده که نشان دهنده قابلیت اعتماد بالای مؤلفه‌های مورد بررسی می‌باشد.

در خصوص تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از روش‌های آماری توصیفی (جدول فراوانی و نمودارهای ستونی) و در آمار استنباطی از آزمون آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی و روش معادلات ساختاری بمنظور بررسی سوالات پژوهش استفاده شده است، همچنین برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss و نرم افزار PLS بهره گرفته شده است. در ادامه، اطلاعات مربوط به ویژگی‌های توصیفی پاسخ‌دهندگان در جدول گزارش شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های توصیفی پاسخ‌دهندگان

درصد فراوانی		ویژگی‌های توصیفی
۸۳/۲	مرد	جنسیت
۱۶/۸	زن	
۳۳/۲	۳۱ تا ۴۰ سال	سن
۵۰	۴۱ تا ۵۰ سال	
۱۶/۸	بیشتر از ۵۰ سال	

۱/۵	فوق دیپلم	میزان تحصیلات
۲۷/۶	لیسانس	
۶۰/۲	فوق لیسانس	
۱۰/۷	دکتر	سابقه خدمت
۱	کمتر از ۵ سال	
۷/۷	۵ تا ۱۰ سال	
۲۶/۳	۱۱ تا ۱۵ سال	
۲۸/۹	۱۶ تا ۲۰ سال	
۳۶/۱	بیشتر از ۲۰ سال	

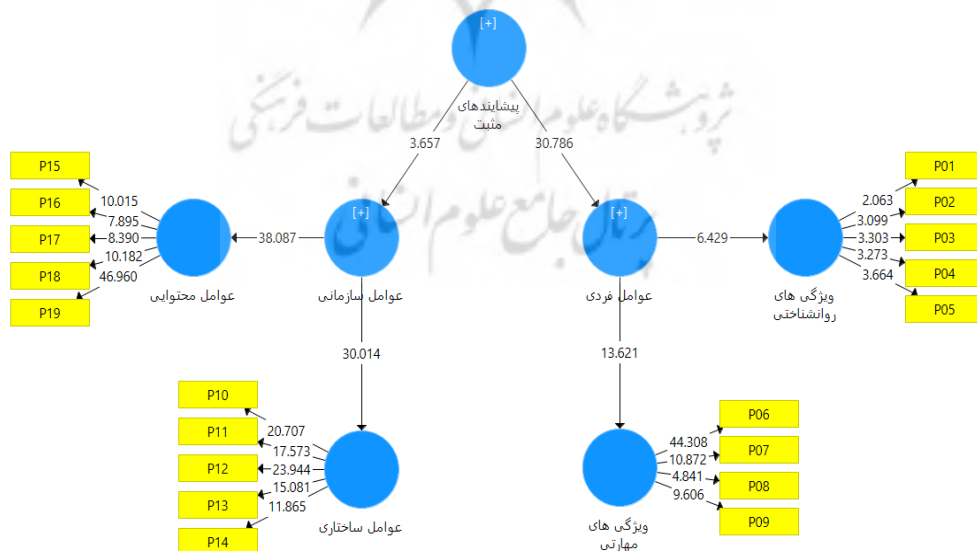
### یافته های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده های پژوهش، از روش دو مرحله ای برای الگویابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. در واقع جمیع محققان از یک چارچوب واحد برای برازش آزمون مدلسازی معادلات ساختاری واریانس محور پیروی نموده اند که در این تحقیق بنا بر ضرورت از موارد زیر استفاده می شود:

✓ ارزیابی مدل اندازه گیری انعکاسی و آزمون مدل ساختاری (مدل بیرونی)

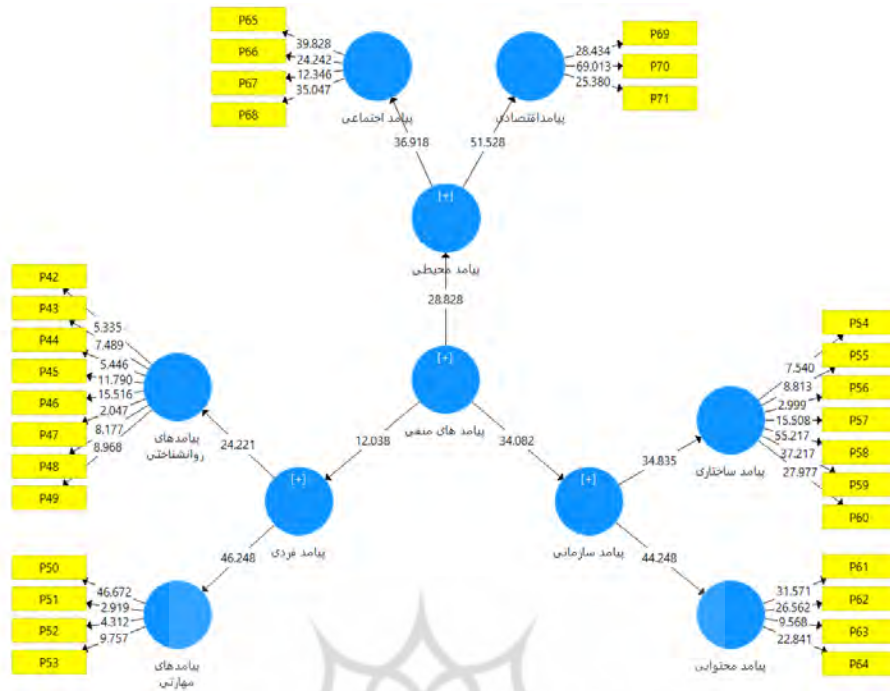
✓ آزمون مدل کلی PLS

جهت ارزیابی مدل اندازه گیری انعکاسی از آزمون همگن بودن با کمک بارعاملی تأییدی و آماره تی استفاده شد. در مدل تحلیل عاملی برازش یافته، بار عاملی تمامی متغیرها در پیش بینی گویه های مربوطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای تفاوت معنادار با صفر بود و مقدار بار عاملی از ۰/۵ بیشتر می باشد و آماره آزمون آن ها از ۱,۹۶ بیشتر می باشد. نمودارهای آماره تی ابعاد اصلی پژوهش در ادامه خواهد آمد.



نمودار ۱. آماره تی مدل تحلیل عاملی تأییدی پیشایندهای مثبت جابجایی مدیران (یافته های پژوهش)





نمودار ۴. آماره تی مدل تحلیل عاملی تاییدی پساندهای منفی جابجایی مدیران (یافته‌های پژوهش)

به منظور بررسی پایایی مدل نیز از آزمونهای آلفای کرونباخ ( جهت بررسی همبستگی درونی سئوالات خارج از مدل) و پایایی ترکیبی ( جهت بررسی همبستگی درونی بین سئوالات داخل مدل) استفاده گردید که تمامی نتایج بدست آمده از هر دو آزمون، حاکی از آن است تمامی متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۷ می‌باشد. همچنین بمنظور بررسی روایی مدل از آزمون میانگین واریانس استخراجی (روایی همگرا) که نتایج بیش از ۰/۵ بوده است. این آزمون توسط هنسلر (۲۰۰۹) برای روایی همگرا پیشنهاد شد و بیان شد که در هر متغیر AVE باید بزرگتر از ۰/۵ باشد. نتایج آزمون میانگین واریانس استخراجی پیشایندها و پساندهای مثبت و منفی نشان می‌دهد که کلیه ضرایب AVE برای متغیرها بالای عدد ۰/۵ شده است. و آزمون فورنل ولارکر (روایی واگرا) که نتایج حاکی از قابلیت تفکیک سئوالات بوده و هر سئوال به درستی متغیر خود را اندازه گیری می‌کند. هنسلر (۲۰۰۹) به نقل از مطالعات فورنل و لارکر بیان کرد که علاوه بر سئوالات هر متغیر نسبت به هر متغیر دیگر خود متغیرها نیز باید نسبت به هم واگرایی داشته باشند (یعنی عدم وجود هم خطی یا همبستگی بحرانی). از این رو همبستگی بین متغیرهای مکنون به جای اعداد یک روی قطر اصلی، جذر AVE گذاشته است. جذر AVE هر متغیر از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر باید بیشتر باشد. در ادامه برخی از جداول مربوط به آزمونهای انجام شده بعنوان نمونه ارائه می‌گردد.

جدول ۲. نتایج آزمونهای پایایی مدل تحقیق پیشایندهای مثبت جابجایی مدیران (بعنوان نمونه)

مؤلفه‌های تحقیق	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
	۰/۸۵۴	۰/۸۹۵

		عوامل ساختاری
۰/۸۵۴	۰/۷۵۸	عوامل سازمانی
۰/۷۱۲	۰/۷۴۸	عوامل فردی
۰/۸۵۵	۰/۷۹۲	عوامل محتوایی
۰/۸۵۵	۰/۷۸۹	ویژگی‌های روانشناختی
۰/۸۴۱	۰/۷۶۴	ویژگی‌های مهارتی
۰/۷۱۰	۰/۷۹۳	پیشایندهای مثبت

جدول ۳. نتایج آزمون میانگین واریانس استخراجی پسایندهای منفی جابجایی مدیران (بعنوان نمونه)

مولفه‌های تحقیق	آزمون میانگین واریانس استخراجی
پسایند اجتماعی	۰/۷۲۹
پسایند ساختاری	۰/۵۵۳
پسایند سازمانی	۰/۷۲۸
پسایند فردی	۰/۶۷۰
پسایند محتوایی	۰/۶۷۹
پسایند محیطی	۰/۸۰۴
پسایند اقتصادی	۰/۷۸۵
پسایندهای روانشناختی	۰/۵۰۲
پسایندهای مهارتی	۰/۴۴۷

جدول ۴. آزمون فورنل و لارکر پیشایندهای منفی جابجایی مدیران (بعنوان نمونه)

ویژگی‌های روانشناختی	عوامل محیطی	عوامل محتوایی	عوامل فردی	عوامل سیاسی اجتماعی	عوامل سازمانی	عوامل ساختاری	عوامل اقتصادی و مالی	عوامل اخلاقی	
								۰/۷۹۸	عوامل اخلاقی
							۰/۷۷۹	۰/۵۶۸	عوامل اقتصادی و مالی
						۰/۷۹۹	۰/۶۰۴	۰/۵۵۸	عوامل ساختاری
					۰/۷۹۶	۰/۷۹۰	۰/۶۷۹	۰/۵۱۵	عوامل سازمانی
				۰/۷۸۹	۰/۵۶۰	۰/۴۹۷	۰/۶۶۴	۰/۳۷۸	عوامل سیاسی اجتماعی
			۰/۸۰۲	۰/۶۹۱	۰/۴۳۱	۰/۵۳۳	۰/۴۶۲	۰/۷۱۰	عوامل فردی
		۰/۷۳۱	۰/۶۴۴	۰/۵۴۱	۰/۷۳۰	۰/۵۳۵	۰/۶۷۳	۰/۴۴۱	عوامل محتوایی
	۰/۸۱۵	۰/۶۴۴	۰/۳۸۷	۰/۶۹۶	۰/۶۴۰	۰/۶۰۲	۰/۶۷۱	۰/۵۶۱	عوامل محیطی
۰/۸۴۱	۰/۴۱۵	۰/۳۳۰	۰/۷۶۴	۰/۲۹۰	۰/۵۱۰	۰/۵۳۰	۰/۴۸۳	۰/۶۹۸	ویژگی‌های روانشناختی

اکنون از نتایج آزمون‌های روایی همگرا و روایی واگرا، روایی کل تایید می‌شود.

### آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی

از آنجایی که PLS شاخص‌های برازش قابل اطمینانی ندارد به جای سنجش برازش معمولاً در مطالعات کیفیت مدل بررسی می‌شود. این آزمون سئوالات هر متغیر با کیفیت مناسبی متغیرهای خود را اندازه می‌گیرد. برای انجام این آزمون از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی با سه عدد ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ استفاده می‌شود. اعداد نشان داد که کیفیت مدل اندازه‌گیری برای تک تک متغیرها در حد متوسط به بالا است. در ادامه یکی از جداول در این بخش بعنوان نمونه ارائه می‌گردد.

جدول ۵. آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی پیشایندهای منفی جابجایی مدیران (بعنوان نمونه)

Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)	SSE	SSO	
۰/۳۵۵	۴۵۴/۱۳۶	۷۰۴	عوامل اخلاقی
۰/۲۸۵	۴۴۰/۴۲	۶۱۶	عوامل اقتصادی و مالی
۰/۳۶۷	۲۲۲/۶۹۴	۳۵۲	عوامل ساختاری
۰/۰۳	۱۷۰/۷۹۹	۱۷۶	عوامل سازمانی
۰/۲۴۳	۳۳۳/۰۵۳	۴۴۰	عوامل سیاسی اجتماعی
۰/۰۴	۱۶۸/۹۲۷	۱۷۶	عوامل فردی
۰/۲۰۶	۴۱۸/۹۹۹	۵۲۸	عوامل محتوایی
۰/۰۸۹	۱۶۰/۲۷۵	۱۷۶	عوامل محیطی
۰/۴۳۸	۳۴۵/۹۳	۶۱۶	ویژگی‌های روانشناختی

**شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup>** شاخص نهایی که تمام پیش بینی های مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری را کیفیت

سنجی می‌کند شاخص نیکویی برازش است. با ۰/۰۱، ۰/۲۶ و ۰/۳۶ محاسبه می‌شود (تنن هاوس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵).

جدول ۶. شاخص نیکویی برازش ابعاد پژوهش

می‌باشد.

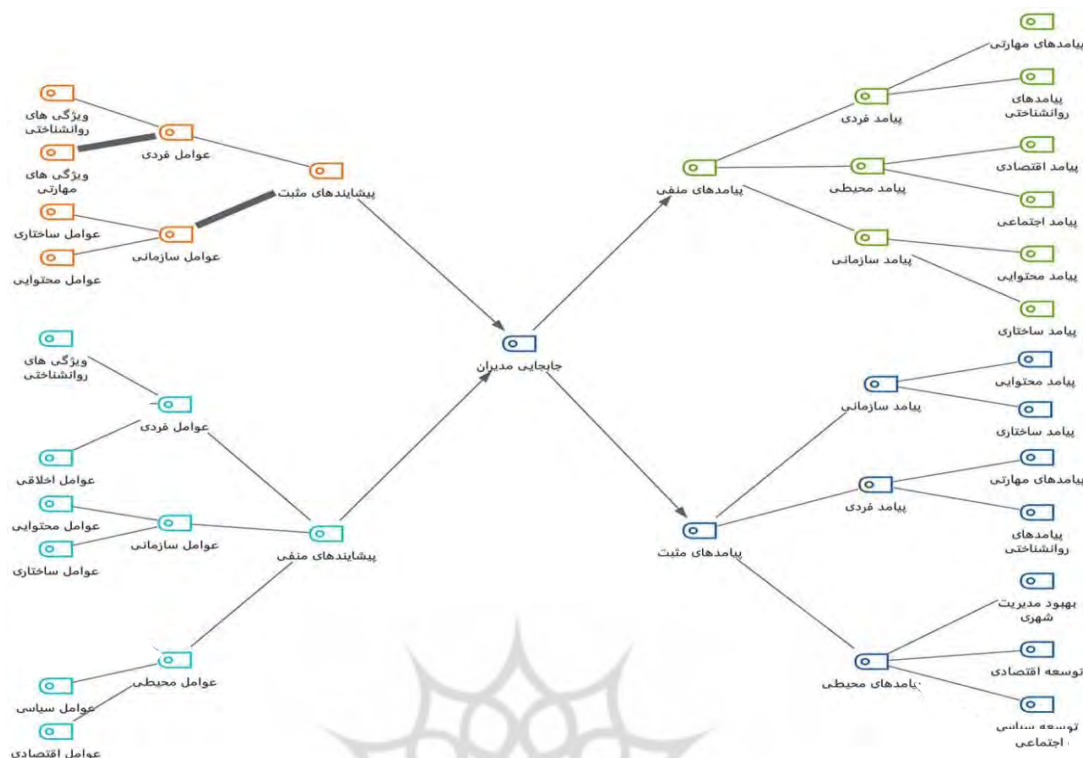
ابعاد پژوهش	شاخص نیکویی برازش
پیشایندهای مثبت	۰/۵۸۶
پسایندهای مثبت	۰/۶۴۱
پیشایندهای منفی	۰/۵۸۵
پسایندهای منفی	۰/۶۸۴

مقدار Gof قوی

<sup>۱</sup>Gof(Goodness of fit)

<sup>۲</sup>Tenenhouse

## نمودار ۵. الگوی جابجایی مدیران در مدیریت شهری



## نتیجه گیری و پیشنهادها

در ایران، جابجایی و تغییرات مدیران سطوح عالی و کلان کشور، با تغییرات و جابجایی بسیار مدیران مطرح میانی همراه است. ظاهراً مهمترین مشکل کشور در مسیر رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی، متزلزل بودن جایگاه مدیریت و کوتاه بودن دوره مدیریت است که هزینه های بسیاری را بر مدیریت کلان تحمیل می کنند. بررسی ها در کشورمان نشان داده که در قبال اجرای این چرخش ها و جابجایی ها، متوسط عمر مدیریت مدیران تقریباً دو سال می باشد که طبعاً منجر به هدر رفت و تهدید امکانات و منابع ملی خواهد شد. به خوبی روشن است رسیدن به این مهم و تأثیرگذاری در شهر میسر نیست، مگر با به کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و نیروی انسانی توانمند. لذا نوع انتخاب مدیران و تصمیمات در جابجایی آنان، بدون شک در پیشرفت یا رکود و پسرفت توسعه پایدار شهرها می تواند کاملاً دخیل بوده و اثرات غیر قابل جبرانی را به شهر و شهروندان تحمیل نماید. با عنایت به پاسخ ها و داده های مستخرج از این پژوهش به خوبی می توان نتیجه گرفت که آگاهی و دانش در خصوص دلایل و آثار جابجایی های افراطی و بی رویه می تواند روند صحیح مدیریت شهری را مخدوش نماید. با احصای ابعاد چهارگانه حاصله و مقولات و مؤلفه های بدست آمده، قطعاً مدیران ارشد تصمیم گیر در انتخاب و انتصاب سایر مدیران شهری نقش بسزایی خواهند داشت. ارائه الگوی مستخرج از این پژوهش به مدیران شهری این امکان را می دهد که تمامی جوانب را قبل از هرگونه انتخاب و انتصاب به دقت بررسی و ارزیابی نمایند. از این روی این مهم عامل مهمی در تصمیم گیری های سازمانی بوده و می تواند مانع هدررفت سرمایه های انسانی شود.

بنابر توضیحاتی که گذشت می توان ثبات یا عدم ثبات مدیران و جابجایی آنان را یکی از مؤلفه های مهم مباحث مدیریتی در مقوله مدیریت شهری دانست، ثبات و عدم ثبات در مدیریت شهری و تغییر مستمر و مداوم مدیران فواید و



معایبی دارد که موفقیت و عدم موفقیت و پیشرفت در امور شهری را به دنبال خواهد داشت و واضح است با تدوین رویه ای مناسب و اثربخش در این حوزه آثار کمی و کیفی آن در مدیریت شهری قابل مشاهده بوده به نحوی که شهروندان احساس رضایت بیشتری داشته و مشارکت و تعامل خود را با مدیران شهری در تطابق توسعه پایدار شهرشان صمیمانه افزایش دهند.

در این پژوهش که با جمیع نظرات مدیران اجرایی و عملیاتی شهری بخوبی توانسته دلایل برجسته و موثر بر جابجایی مدیران و آثار آن را اعتباریابی نماید، ضمن تذکرات جدی، راهکارهای متناسب با هر دسته را نیز بیان نماید. بدیهی است که نتایج صرفاً خلاصه یافته‌ها نیست، بلکه تحلیل نویسنده از مسئله مورد بررسی و یافته‌های حاصل شده است. پیشنهادات نیز بر اساس یافته‌های تحقیق و میدان مورد بررسی در شهرداری مشهد ارائه می‌شود که نقطه‌نظراتی پژوهشی و کاربردی برای محققان و برنامه‌ریزان این حوزه بوده تا بتوانند با تاسی از این پژوهش و نتایج آن، گامی ارزشمند و موثر در این خصوص برداشته و علاوه بر غنای نظری و پژوهشی بر مسائل و چالشهای پیش‌رو نیز غلبه کنند.

### **پیشنهادهای کاربردی در راستای پیشایندهای مثبت و منفی جابجایی مدیران در مدیریت شهری**

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد در راستای حفظ سلامت و صداقت کاری مدیران و افزایش روحیه تعامل آنان گام برداشته و به نحوی پیشرفت و ارتقاء مدیران را با جانمایی آنان در مناصب جدید یا مراتب بالاتر رقم بزنند. بدون شک این رویه باعث افزایش روحیه مسئولیت‌پذیری و تعهد کاری مدیران خواهد شد.

پیشنهاد می‌گردد بستر مناسب در جهت بهره‌مندی از مهارت‌های فنی و متنوع مدیران در مجموعه‌های بزرگی چون شهرداری بیش از پیش فراهم گردد تا آنان بتوانند از دانش‌ها و علوم آکادمیک و تجارب تخصصی خود در حیطه مسئولیت‌های جدید استفاده نمایند. قطعاً با این رویه تمایل آنان به قبول تنوع در کار و مشاغل بیشتر خواهد شد.

پیشنهاد می‌گردد سامان‌های کاربردی با هدف معرفی استعدادهای مدیریتی و توان‌سنجی مدیران ایجاد شده که در آن ضمن ثبت مشخصات مدیران نوپا و بررسی توان‌سنجی آنان بتوان در مواقع لزوم به کار گرفته شود. بدون شک با این رویه می‌توان عملکردهای سازمانی را ارتقاء بخشیده و پاسخ‌گویی مناسبی به نیازهای شهری و شهروندان را دارا بود.

پیشنهاد می‌گردد فرآیندی درخصوص نظارت بیشتر کارکنان، ارباب رجوع و سایر مدیران سازمان در جهت جلوگیری از سوء استفاده‌های شخصی مدیران از جایگاه شغلی خود ایجاد گردد. بدون شک با این رویه توهم آسیب‌ناپذیری مدیران همیشه مدیر کاهش یافته و حس وظیفه‌شناسی و بویژه روحیه تعاملی مدیران بیشتر می‌گردد.

پیشنهاد می‌گردد درخصوص ضعف‌های اخلاقی مدیران آیین‌نامه یا دستورالعملی جامع با ذکر مصادیق و تعیین درجه تخلف، تعیین میزان امتیاز منفی و موارد مشابه تهیه و تدوین گردیده و بطور شفاف به مدیران تبیین شود. قطعاً این آیین‌نامه می‌تواند ابزار مناسبی در جهت ثبت و ضبط تخلفات، انحرافات و اشتباهات مدیریتی، فرارهای متعدد قانونی-حقوقی و تخلفات مختلف سازمانی و ... باشد. و اجرای آن به دلیل اهمیت فراوان موضوع تو سط نهادی بالادستی و مستقل خارج از مجموعه شهرداری صورت پذیرد.

پیشنهاد می‌گردد در جابجایی مدیران سازمانی، مدیرانی که به موضوعاتی چون بروکراسی و پیچیدگی افراطی سازمان و عدم پویایی چارت سازمانی اهمیت بیشتری داده و درصدد رفع نواقص و تغییرات آن هستند اولویت داده و درصورت لزوم تفویض اختیار مناسب برای آنان لحاظ گردد. بدون شک چابکی و پویایی چارت‌های سازمانی می‌تواند عاملی مهم در افزایش بهره‌وری سازمان باشد.

### پیشنهاد‌های کاربردی در راستای پسایندهای مثبت و منفی جابجایی مدیران در مدیریت شهری

پیشنهاد می‌گردد محیط‌های آموزشی علمی و بویژه عملی برای مدیران در نظر گرفته شود. این محیط باید دور از محیط سازمانی و قبل از جابجایی باشد تا در آن محیط یادگیری مدیران و تجربه اندوزی آنان از یکدیگر افزایش یافته و بنحوی تعهد سازمانی و شهامت شغلیشان افزوده گردد.

پیشنهاد می‌گردد قبل از هرگونه جابجایی مدیران، قوانین سازمان جدید و مشاغل آن با شرح وظایف بطور کامل در اختیارشان قرار گرفته شود. در این خصوص لازم است مجموعه‌ای از قوانین، مشاغل و شرح وظایف، شبکه‌ی مسائل و هر آنچه می‌تواند او را با سازمان آشنا نماید تهیه و تدوین گردد. قطعاً این رویه می‌تواند باعث افزایش دانش مدیر شده و او را در استفاده بهینه امکانات مختلف آن سازمان توانمند نماید.

پیشنهاد می‌گردد روش‌های تیم سازی نوین و تعریف پروژه‌های ماتریسی و چندجانبه بنحوی در فعالیت سازمانی مدیران بطور قانونی یا توصیه‌ای مؤکد در اولویت قرار گیرد. این رویه می‌تواند باعث انعطاف‌پذیری داخلی و بیرونی سازمان شده و وجه تعاملاتی سازمان و کارکنان آن را افزایش دهد.

پیشنهاد می‌گردد دلایل و عواملی که باعث جابجایی مدیران می‌شود منطقی و خارج از سیاست‌های حاکم باشد. کوتاهی عمر مدیریتی مدیران معمولاً موجب نگرانی همیشگی آنان بوده و در یادگیری‌شان اختلال ایجاد می‌نماید. این رویه نباید تابع چرخش نظام‌های سیاسی موجود در کشور باشد. کم‌حوصلگی و کم‌صبر شدن مدیران و همچنین کاهش ریسک‌پذیری و خلاقیت آنان با این رویکرد از بین خواهد رفت.

پیشنهاد می‌گردد در جابجایی مدیران زمان کافی و لازم برای مدیریت سازمان در نظر گرفته شده و حداقل عمر مدیریتی او با توجه به نیاز آن سازمان تعیین گردد. این رویه می‌تواند سطح کیفی مهارت‌های فنی مدیر را در دوره تعریف شده حفظ کرده و مانعی برای توجیه ناکامی‌ها و مهارت‌ناپذیری‌های او گردد.

پیشنهاد می‌گردد مدیران جدید سازمان‌ها از فربه شدن نظام‌های اداری و اجرایی با بکارگیری نیروهای همراه خود جلوگیری نموده و تمام تلاش خود را مبتنی بر استفاده از منابع انسانی موجود در آن سازمان معطوف نمایند. این نوع نگاه می‌تواند باعث مشارکت بیشتر کارکنان داخلی شده، انگیزه آنان را افزوده و چابکی و تحرک سازمان را دربردارد.

### منابع

- آرایبی، محمود، قاضی، حسن، شماری، نادر (۱۴۰۲)، شناسایی مولفه‌های الگوی شایستگی‌های مدیران آجا (مطالعه فراترکیب)، **فصلنامه علمی مطالعات قدرت نرم**، دوره ۱۳، شماره ۱، بهار ۱۴۰۲، صص ۲۰۷-۱۶۹
- استوان، محمدرضا؛ فقهی فرهمند، ناصر؛ و محمدیان، هادی (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ثبات مدیریتی با کیفیت عملکرد مدیران (با تأکید بر امور آموزشی و تربیتی) از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، **سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی**، تهران،
- باتامور، تی.بی (۱۳۷۷)، **نخبگان و جامعه**، ترجمه علیرضا طیب، تهران: موسسه نشر و پژوهش شیراز، صص ۵۶-۵۷
- باستیه، ژان، و دزر، برنارد، (۱۳۹۲)، «شهر»، ترجمه دکتر علی اشرفی، تهران، انتشارات دانشگاه هنر.
- بیک‌زاده، جعفر؛ پورحمزه، فائقه (۱۴۰۱)، ثبات یا جابه‌جایی مدیران دولتی، ضرورت و چرایی؟، **سومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری**، دانشگاه بین‌المللی چابهار.

- حبیبی، داود، کسالایی، افسانه، افتخاری، و یوسف آباد، سیدجمشید، محمدی، و سید هدایت محمدی، (۱۳۹۷)، «بازخوانی شاخص‌های اثرگذار در رضایتمندی شهروندان از عملکرد شهرداری و مدیریت شهری».
- توکلی، غلامرضا، سعادت‌مندی، علیرضا، دانایی‌فرد، حسن و محمدظاهری، محمد، (۱۴۰۰)، ارائه نظریه در تبیین ماهیت و کارکرد مدیریت دولتی با محوریت جابه‌جایی مدیران دولتی: نظریه ابرهای بارانی. مدیریت سازمان‌های دولتی، صص ۶۷-۷۹.
- داداش، ناصر، خواجه‌جوی، شکراله، سروش یار، افسانه، (۱۳۹۸)، «تاثیر ثبات مدیران و ثبات سهامداران نهادی بر احتمال وقوع تقلب، با به کارگیری رویکردهای مختلف محاسبه تقلب»، **فصلنامه دانش حسابداری**، سال بیست و یکم، شمار ۸.
- داداش کریمی، یحیی، محبی‌نیا، آرام (۱۳۹۵)، «تاثیر ثبات شغلی مدیران بر کیفیت عملکرد آنان از دیدگاه اساتید دانشگاه‌های شهرستان بناب، **دومین کنفرانس بین‌المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد**، دی ماه ۱۳۹۵
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۵)، **چالش‌های مدیریت دولتی در ایران**، انتشارات سمت، تهران
- دانایی‌فرد، حسن و الوانی، سیدمهدی، ۱۳۸۶، استراتژی استدلال استعاره‌ای در نظریه پردازی: شکل‌گیری تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی، **مجله مدرس علوم انسانی**، ۱۱(۳)، ۱۰۷-۱۳۵.
- دانایی‌فرد، حسن؛ فیضی، اعظم؛ احمدی، هانیه (۱۳۹۵)، پیامدهای ثبات مدیریتی در سازمان‌های دولتی ایران، **فصلنامه مدیریت نظامی**، سال شانزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵، صفحه ۱-۲۲.
- راش، مایکل. (۱۳۹۰)، **جامعه و سیاست، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی سیاسی**، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ دهم، تهران، نشر سمت، صفحه ۷۰.
- رضایی‌منش، بهروز و سرابی، امید و عباس پور، جعفر، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان با رویکرد شایسته‌سالاری، **مجله مدیریت توسعه و تحول**، صص ۶۷-۷۷.
- روشندل اربطانی، طاهر، و شیروانی ناغانی، مسلم، (۱۳۹۴)، «ارائه مدلی برای بهبود عملکرد مالی سازمان، با تأکید بر نقش ترکیب منابع انسانی و ثبات مدیریت»، **مجله تحقیقات مالی**، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۱۷، شماره ۲، صص ۱۹۹-۲۱۸.
- سیدمن، استیون (۱۳۹۸). **کشاکش آرا در جامعه‌شناسی**. ترجمه ی هادی جلیلی. تهران: نی، صص ۲۳-۸۸
- شوقی‌ماوی، منیژه؛ قره‌داغی، رستم (۱۳۹۶)، تاثیر جابجایی مدیران ارشد بر عملکرد سازمانی شهرداری‌های استان آ. شرقی از دیدگاه کارکنان، **ششمین کنگره بین‌المللی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین در جامعه**.
- عباسی، بهنام، کارگر، محمود (۱۳۹۸). بررسی رابطه جابجایی سازمانی و رضایتمندی کارکنان، سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی.
- محبی، سراج‌الدین؛ گلرد، پروانه؛ موحدی‌زاده، حمیدرضا (۱۴۰۱)، طراحی الگوی شایسته‌سالاری مدیران با رویکرد مدیریت شهری در شهرداری مشهد، **فصلنامه مطالعات مدیریت شهری**، سال ۱۴، ش ۴۹، صص ۶۵-۵۳.
- مومنی مهموئی، حسین، شریعتمداری، علی. (۱۳۸۷). «طراحی الگوی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی برای مقطع کارشناسی رشته آموزش ابتدایی»، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره اول، شماره ۲، صص ۱۴۹-۱۲۸.
- وافره کوهستانی، مهدیه (۱۳۹۸)، ارزیابی حکمرانی خوب شهری توسط شهرداری‌ها به منظور جلب مشارکت شهروندان؛ **فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، شماره ۱۷، صفحه ۱۸.

- ولیان، حسن، و عبدلی، محمدرضا، و استادهاشمی، علی، و طهماسبی زاده، رضا، «بررسی تأثیر ثبات مدیریتی بر مدیریت سود شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، *نشریه پژوهش‌های تجربی - سابداری*، دوره نهم شماره ۳۳.
- یوسفی فر، حسن، (۱۳۹۷)، «ارائه مدل تلفیقی برای تغییر و جابجایی مدیران دولتی در ایران»، *سومین همایش بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی*، دانشگاه تهران.
- Bachelor, M. (2015), Professional Development of Continuing Higher Education Unit Leaders: A Need for a Competency-Based Approach. *The Journal of Continuing Higher Education*, 63(3), 152164;
- Ban, C., Ingraham, P.W. (1990). Shirt-Timers political appointee mobility and its impact on political – career relations in the Reagan administration. *Administration & Society*; 22(1); 106 – 124.
- Birknerova, Z. Uher, I. (2022). Assesment of Management Competencies According of Coherence with ManagersPersonalities. *Sustainability*, 2022, 14, 170.
- Biscaro, C., & Comacchio, A. (2018). Knowledge Creation Across Worldviews: How Metaphors Impact and Orient Group Creativity. *Organization Science*, 29(1), 58 - 79. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1163>
- Bonnesen B, Nielsen Jeschke KHansen EF, Jensen JS, Lapperre TS, Weinreich UM, Hilberg O. Guideline for the management of COVID-19 patients during hospital admission in a non-intensive care setting. *Eur Clin Respir J*. 2020 May 28;7(1):1761677. doi:10.1080/20018525.2020.1761677. PMID:33224450; PMCID: PMC7655082.
- 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>
- Cornell, A., Lapuente, V. (2014). Meritocratic administration and democratic stability. *Democratization*, 21(7), 1386-1304.
- Di Meo, F. , García Lara, J. M. , Surroca, J. A. (2017). Managerial entrenchment and earnings management, *Journal of Accounting and Public Policy* 36, 399-414.
- Hakro Tauqeer Hussain (2022) .Exploring The Antecedents Of Employee Turnover Intentions: The scale validation through pilot test *Journal of Social Research Development* 3(02).
- Khanifar H, Naderi Bani N, Ebrahimi S, Fayazi M, Rahmati M. H. (2020). Identify the competence of school principals for use in the assessment center. *School Management*. 7(1): 105-125
- Marcus, E., & Pearson, D. (2018). Practitioner Response: Systems Thinking Among Enrollees in a Principal Preparation Program. *Journal of Research on Leadership Education*, 13(3), 283-285
- Moynihan, D. P., Roberts, A. S. (2010). The triumph of loyalty over competence: The Bush administration and the exhaustion of the politicized presidency. *Public Administration Review*, 70(4), 572 – 581.
- Peters, B. G., Pierre, J. (2004). Politicization of the Civil Service: Concepts, Causes, Consequences. In B. G. Peters and J. Pierre (eds.), *Politicization of the Civil Service in Comparative Perspective: The Quest for Control*, (pp. 1-13). London: Routledge.

- Shapiro Poliner, J., & Stefkovich, J.A. (2016). Ethical Leadership and Decision Making in Education: Applying Theoretical Perspectives to Complex Dilemmas (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315773339>
- Tenenhaus, M., Vinzi, V., Chatelin, Y., & et al, 2005, *PLS Path Modeling. Computational Statistics & Data Analysis*, 48, 159-205.



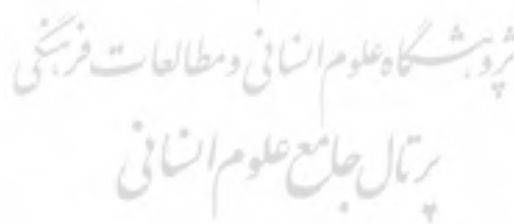
## Validation of the displacement model of city managers in Mashhad municipality

Saeed Bizhani<sup>1</sup>, Hamid Rezaeifar<sup>2</sup>, Mohammad Mohammadi<sup>3</sup>, Mehdi Mahmoudzadeh<sup>4</sup>

### Abstract

The category of stability and transfer of managers is very effective in achieving the goals and missions of any organization. Therefore, one of the missions of researchers in the field of management is to investigate this issue, therefore, the present research has been prepared and compiled with the aim of validating the model of the transfer of managers in Mashhad municipality. The statistical population was 300 middle and executive managers of Mashhad Municipality, which was estimated to be 196 based on Morgan's table. The sampling method is simple random, and the data collection tool is made with the help of a researcher-made questionnaire. To measure the validity of the questionnaire, in addition to face and content validity, confirmatory factor analysis was used and to measure the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was used, which was more than 0.7. In the data analysis, descriptive statistical methods were used (frequency tables and column charts) and in inferential statistics, Cronbach's alpha test, confirmatory factor analysis and structural equation method have been used to investigate the research questions with the help of SPSS and PLS software. The model fit indices also indicated the appropriate quality of the model. At the end, practical suggestions have been presented while explaining the different aspects of the transfer of managers

**Key words:** transfer of managers; elite rotation; Urban Management.



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

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

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

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